



U N I V E R S I D A D  
**AUTÓNOMA**  
D E I C A

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA**  
FACULTAD DE INGENIERIA, CIENCIAS Y ADMINISTRACIÓN  
PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO

**TESIS**

Vulneración de los derechos laborales en relación a la  
compensación laboral en el Hospital Regional de Ayacucho –  
Postpandemia 2024.

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión Pública

**PRESENTADO POR:**

Br. Diaz Pizarro, Carmen

**TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TITULO  
PROFESIONAL DE ABOGADA**

**ASESOR**

Dr. Paitan Cahua, Antonio Wilmer

<https://orcid.org/0000-0003-4116-9024>

**CHINCHA, PERÚ, 2025**

## CONSTANCIA DE APROBACION



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

### CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Chincha, 23 de diciembre del 2025

**Dra. Mariana Alejandra Campos Sobrino**  
Decana de la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración Universidad  
Autónoma de Ica.

**Presente.** -

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarla e informar DIAZ PIZARRO, CARMEN de la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración, del programa Académico de DERECHO, han cumplido con elaborar su:

PROYECTO DE TESIS

TESIS

**TITULADO:**

**“VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN RELACIÓN CON LA COMPENSACIÓN LABORAL EN EL HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO POSTPANDEMIA 2024 “.**

Por lo tanto, queda expedito para continuar con el procedimiento correspondiente para solicitar la emisión de la resolución para la designación de Jurado, fecha y hora de sustentación de la Tesis para la obtención del Título Profesional.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal. Cordialmente,

---

Antonio Wilmer Paitan Cahua  
CODIGO ORCID: 0000-0003-4116-9024  
DNI: 21452959

# DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

DOCUMENTO NO REDACTADO  
EN ESTA NOTARIA

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, **CARMEN DÍAZ PIZARRO**, identificado(a) con DNI N°00250833 en mi condición de Bachiller del programa de estudios de Derecho de la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración, en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: **"VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN RELACIÓN CON LA COMPENSACIÓN LABORAL EN EL HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO POSTPANDEMIA 2024"**, declaro bajo juramento que:

- a. La investigación realizada es de mi autoría
- b. La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni autoplagio en su elaboración.
- c. La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas.
- d. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- e. Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos, son reales, por lo que, el (la) investigador(a), no han incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- f. La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad

9 %

Autorizo a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Chincha Alta, 23 de diciembre de 2025.

Díaz Pizarro, Carmen.  
DNI N° 00250833



CERTIFICO, Que la(s) firma(s) incluida(s) en este documento correspondi(n) a Carmen Díaz Pizarro

Identificaci. con DNI: 00250833

No asumo responsabilidad sobre su contenido

Art 108 Dec. Ley. 1049 C.B. DDI 0121767813





0121767813



**NOTARIA  
MACHACA CALLE GUELIA  
SERVICIO DE AUTENTICACIÓN E IDENTIFICACIÓN BIOMÉTRICA**



**INFORMACIÓN PERSONAL**

DNI 00250833  
Primer Apellido DÍAZ  
Segundo Apellido PIZARRO  
Nombres CARMEN

**CORRESPONDE**

La primera impresión dactilar capturada corresponde al DNI consultado. La segunda impresión dactilar capturada corresponde al DNI consultado.

  
  
**DÍAZ PIZARRO CARMEN S**  
**DNI-00250833**

**INFORMACIÓN DE CONSULTA  
DACTILAR**

Operador: 26225092 - Gudelia  
Machaca Calle  
Fecha de Transacción: 23-12-2025  
11:58:54  
Entidad: 10282250921 - MACHACA  
CALLE GUELIA

**VERIFICACIÓN DE CONSULTA**

Puede verificar la información en línea en:  
<https://serviciosbiometricos.reniec.gob.pe/identifica/verificacion.do>  
Número de Consulta: 0121767813



## **Dedicatoria**

A mi madre y mi familia, quienes siempre han sido mi fuente de inspiración, les expreso mi gratitud por enseñarme que, con esfuerzo y dedicación, cualquier sueño puede hacerse realidad. Su amor incondicional y su sacrificio han sido fundamentales para lograr llegar a este momento tan significativo.

## **Agradecimiento**

A Dios, quien ha sido mi ayuda proveyéndome vida, salud y las provisiones para lograr esta meta.

A mi mamita Ciri, mi ayuda inquebrantable en este recorrido académico y mi familia, quienes me han brindado las fuerzas necesarias para enfrentar y superar cada desafío que se presentaba en mi camino.

A la Universidad Autónoma de Ica, los docentes y de manera especial a nuestro asesor Dr. Antonio Paitán por brindarnos y compartir sus conocimientos y compartir sus experiencias para ayudar a nuestra formación profesional.

## Resumen

El estudio examina la relación entre la vulneración de derechos laborales y la compensación económica y social de los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho en la etapa postpandemia 2024. Sostiene que la emergencia por Covid-19, además de sus efectos médicos y sociales, reconfiguró el trabajo en salud e intensificó precariedades previas. Entre los problemas principales se hallan la inestabilidad contractual, los atrasos en el pago de beneficios, la sobrecarga de funciones sin retribución proporcional, las deficiencias de seguridad ocupacional y la desigual asignación de incentivos. La investigación adopta un enfoque cualitativo exploratorio basado en entrevistas a profesionales y trabajadores, lo que permitió contrastar sus experiencias con los marcos normativos nacionales e internacionales. Los resultados evidencian que las vulneraciones repercuten de modo directo en las remuneraciones y beneficios, e indirectamente en la motivación, el compromiso institucional y la percepción de justicia salarial. Se concluye que la compensación laboral está debilitada por factores estructurales, normativos y administrativos, generando precariedad y desconfianza hacia la gestión hospitalaria. Por ello, se propone reformar las políticas de compensación, fortalecer los sistemas de supervisión y promover la participación activa del personal en la toma de decisiones. El aporte del estudio es ofrecer evidencia para diseñar políticas públicas más equitativas y sostenibles que garanticen condiciones laborales dignas y compensaciones justas al personal sanitario durante la recuperación postpandemia según estándares nacionales e internacionales vigentes actuales.

**Palabras clave:** Derechos laborales, vulneración de derechos laborales, compensación laboral, satisfacción laboral postpandemia, oportunidad de desempeño, derechos a la compensación económica y social en el sector salud.

## **Abstract**

This study examines the relationship between labor rights violations and the economic and social compensation of workers at the Ayacucho Regional Hospital in the post-pandemic period of 2024. It argues that the Covid-19 emergency, in addition to its medical and social effects, reconfigured healthcare work and intensified pre-existing precarious conditions. Among the main problems are contractual instability, delays in benefit payments, excessive workloads without proportional compensation, occupational safety deficiencies, and unequal allocation of incentives. The research adopts an exploratory qualitative approach based on interviews with professionals and workers, allowing for a comparison of their experiences with national and international regulatory frameworks. The results show that these violations directly impact remuneration and benefits, and indirectly affect motivation, institutional commitment, and the perception of fair wages. It concludes that labor compensation is weakened by structural, regulatory, and administrative factors, generating precariousness and distrust in hospital management. Therefore, the study proposes reforming compensation policies, strengthening oversight systems, and promoting the active participation of staff in decision-making. Its contribution lies in providing evidence to design more equitable and sustainable public policies that guarantee decent working conditions and fair compensation for healthcare workers during the post-pandemic recovery, in accordance with current national and international standards.

**Keywords:** Labor rights, violation of labor rights, labor compensation, job satisfaction, post-pandemic, performance opportunities, rights to economic and social compensation in the health sector.

## Índice General

	Pág.
Portada	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Resumen	iv
Abstract	v
Línea de investigación adscrita	vi
Palabras claves	vii
Índice general	viii
Índice de tablas	ix
<b>2.1 Situación problemática</b> .....	<b>12</b>
<b>3.2. Bases Teóricas</b> .....	<b>25</b>
• <b>Subcategorías del Derecho Laboral</b> .....	<b>26</b>
i. <b>Vulneración de Derechos Laborales</b> .....	<b>26</b>
<b>Subcategorías de la Compensación Laboral</b> .....	<b>31</b>
• <b>Remuneración económica</b> .....	<b>31</b>
<b>3.3. Marco Conceptual</b> .....	<b>42</b>
<b>4.2. Diseño de la investigación</b> .....	<b>44</b>
<b>6.1. Discusión de los resultados</b> .....	<b>59</b>
<b>RECOMENDACIONES</b> .....	<b>65</b>
<b>Anexo 2: Instrumento de recolección de información</b> .....	<b>73</b>
<b>Anexo 3: Ficha de validación por juicio de expertos</b> .....	<b>76</b>
<b>INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN</b> .....	<b>78</b>
<b>Anexo 4: Evidencias fotográficas</b> .....	<b>79</b>
<b>Anexo 5: Informe de Turnitin al 28% de similitud</b> .....	<b>102</b>

## Índice de Tablas

<b>Tabla 1:</b> Primera interrogante .....	52
<b>Tabla 2:</b> Segunda interrogante .....	52
<b>Tabla 3:</b> Tercera Interrogante .....	54
<b>Tabla 4:</b> Cuarta interrogante .....	55
<b>Tabla 5:</b> Quinta interrogante .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
<b>Tabla 6:</b> Sexta interrogante.....	57
<b>Tabla 7:</b> Séptima interrogante.....	59
<b>Tabla 8:</b> Matriz de triangulación.....	71

## **I. INTRODUCCIÓN**

La pandemia causada por la Covid-19 constituyó uno de los retos más complejos de la época reciente para los sistemas de salud y, de modo particular, para las condiciones de trabajo de quienes garantizan su operatividad. Más allá de las repercusiones clínicas y epidemiológicas, la crisis sanitaria puso en evidencia debilidades estructurales en la organización y gestión del empleo, generando tensiones entre la salvaguarda de derechos fundamentales y las demandas propias de un contexto extraordinario.

En tal escenario, el personal sanitario se configuró como un colectivo especialmente expuesto, al afrontar jornadas prolongadas, reconocimiento económico insuficiente y restricciones en materia de seguridad ocupacional. Asimismo, el Hospital Regional de Ayacucho se presenta como un espacio representativo para estudiar estas dinámicas, pues reúne una pluralidad de profesionales y trabajadores que experimentaron de forma directa las consecuencias de la emergencia. En este sentido, la investigación se dirige a analizar de qué manera la vulneración de derechos laborales se vincula con la compensación percibida en el periodo postpandemia 2024, considerando tanto las vivencias individuales como los marcos normativos que regulan el quehacer hospitalario.

Del mismo modo, el estudio busca aportar evidencia sobre cómo la precarización del trabajo incide en la motivación, el compromiso institucional y la percepción de justicia salarial. A la vez, procura visibilizar las brechas entre las disposiciones legales y su aplicación efectiva, con el propósito de generar insumos para políticas públicas más equitativas y sostenibles. De esta manera, la investigación no solo se sitúa en el ámbito del derecho laboral, sino que también contribuye a la reflexión sobre la dignidad del trabajo en salud, destacando la necesidad de asegurar condiciones justas para quienes cumplen un papel esencial en la recuperación social y sanitaria del país.

**LA AUTORA.**

## **II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACION**

### **2.1 Situación problemática**

En la actualidad, partimos de un panorama donde se produjo la pandemia global del Covid-19, que puso en emergencia el sector salud, lo cual terminó vulnerando los derechos de los de los trabajadores del sector salud, al declararse emergencia sanitaria, se rompieron los protocolos establecidos en el sector mencionado, al ser declarado pandemia global, los diversos países tuvieron contrastes parecidos en lo establecido por la OMS (Organización Mundial de la Salud). Terminó por vulnerar los derechos laborales y de cierta manera las compensaciones laborales no fueron equitativas, incluso en un contexto ya de post pandemia, no hubo un equilibrio en lo que respecta a los incentivos que se dispusieron a través de las políticas públicas de salud.

A nivel internacional; podemos mencionar que en España trabajan actualmente alrededor de 1,3 millones de personas en el sector sanitario, de las cuales siete de cada diez son mujeres, según lo expuesto en la Revista Gaceta Sanitaria (2024), en su informe Salud y bienestar del personal sanitario: condiciones de empleo y de trabajo más allá de la pandemia. Informe SESPAS 2024. El estudio destaca que los hospitales y demás instituciones de salud se han convertido en espacios laborales muy diversos, aunque muchas veces las condiciones de empleo siguen siendo precarias, especialmente en los puestos con mayor jerarquía. Esta realidad hace que los profesionales se vean expuestos a distintos riesgos, no solo de tipo funcional, sino también psicosocial. En este sentido, los servicios de salud laboral y de prevención de riesgos representan un apoyo clave para la gestión de recursos humanos dentro de los centros sanitarios, ya que permiten replantear la organización de los puestos de trabajo y, con ello, fortalecer tanto la resiliencia personal de los trabajadores como la capacidad de respuesta de las propias instituciones.

En Ecuador, la estabilidad laboral, es el derecho a mantener el trabajo en igualdad de condiciones sin que haya vulneraciones como el despido injustificado, esto ha originado que se implemente el teletrabajo y que haya desequilibrio debido a la falta de recursos tecnológicos en sus hogares, lo cual ha mermado en su desempeño laboral, así como las conexiones de internet y demás factores asociados ha expuesto a riesgos de despido laboral, (Ortega 2024).

Otra de las vulneraciones al derecho del trabajo se da en la frontera entre la jornada laboral y el tiempo personal. Lo cual conlleva a vulneraciones ya que la presión psicológica fue demasiado para los trabajadores debido a que se les presiono para la permanencia laboral y afecto el desgaste físico y emocional, trayendo como consecuencia incumplimientos laborales, fatiga y estrés, lo cual puso en incertidumbre la estabilidad del personal según (Sánchez, 2022).

Como Sands (2022) en Estados Unidos en su investigación Impacto de la pandemia de Covid-19 en los profesionales de la salud en un estado rural, se vislumbró que la pandemia de Covid-19 ha perturbado gravemente el sector sanitario, afectando a los profesionales de la información sanitaria a través de cambios en las instalaciones, teletrabajo, cambios de prioridades y factores de estrés personales. Esto exigió cambios en el flujo de trabajo y las estrategias de comunicación.

A nivel nacional, La vulneración de los derechos laborales en el sector salud, en una post pandemia aún hay una insatisfacción en cuanto que no se cumplió con las debidas compensaciones laborales por la emergencia sanitaria, los horarios laborales, turnos, y demás actividades laborales programadas fueron alteradas, lo cual ha vulnerado, derechos laborales básicos, ya que no quieren pagar por dicho derecho vulnerado para lo cual la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), debe hacer respetar, además en la Carta Magna el Art. 25 de regula la Jornada Laboral Ordinaria es de ocho horas diarias. Las horas extras son programadas de acuerdo al contrato de trabajo, y que sea de mutuo acuerdo, pero si no fuera el

caso estaría vulnerándose, en la práctica no sucede eso, y se hace abuso de ello y cuanto más en pandemia por emergencia se hizo un esfuerzo de parte de los trabajadores de salud, incluso hubo muertes que afectaron al personal sanitario en los hospitales.

A nivel local, según Robles (2024) en su trabajo Asociación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de médicos que atendieron en la pandemia del Covid-19 en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, 2020-2021, se halló que el grado de satisfacción laboral es directamente proporcional al nivel de compromiso organizacional, es decir, a mayor satisfacción laboral de los empleados, mayor es el compromiso con su institución. Además, a esto, tener un incentivo económico oportuno y receptor el equipo de protección personal completo fueron los factores que añadieron a la satisfacción laboral, lo cual valida que los beneficios laborales van relacionados con las vulneraciones a los derechos laborales establecidos en nuestras leyes.

En resumen, la etapa postpandemia ha dejado claro que persisten serias dificultades en la protección de los derechos laborales en el sector salud. Contratos temporales, falta de equipos de protección, horas extras sin pago y despidos arbitrarios son parte de la realidad.

## **2.2. Formulación del problema (General y específicos)**

### **Problema General**

¿De qué manera la vulneración de los derechos laborales afecta la compensación laboral de los trabajadores en el Hospital Regional de Ayacucho durante el periodo postpandemia 2024?

## **Problemas específicos**

**P.E.1:** ¿Cuáles son los tipos y frecuencia de vulneración de derechos laborales reportados por los trabajadores en el Hospital Regional de Ayacucho postpandemia?

**P.E.2:** ¿En qué medida las políticas de compensación laboral han sido modificadas o incumplidas en el contexto postpandemia en el hospital evaluado?

### **2.3. Justificación**

#### **Justificación Teórica.**

La aplicación de esta investigación será de gran utilidad para investigaciones futuras, permitiendo analizar los factores que relacionan la vulneración de los derechos laborales en el contexto de la pandemia global Covid 2019 y la relación con las compensaciones laborales postpandemia, para lo cual se ha establecido una metodología adecuada para la fiabilidad de la misma; este estudio contribuirá al desarrollo del conocimiento en el campo del derecho laboral en el sector salud, específicamente en el Hospital Regional de Ayacucho. Aporta un enfoque académico sobre cómo los marcos normativos nacionales e internacionales se ven aplicados o vulnerados en situaciones post pandemia. Además, permite generar discusiones teóricas sobre las vulneraciones al derecho laboral y como se disponen las compensaciones laborales, el trabajo digno y la equidad, lo que puede ser útil para futuras investigaciones y formulación de políticas públicas laborales.

#### **Justificación Practica.**

El análisis desarrollado en la investigación permitió reconocer situaciones específicas de vulneración de derechos en el Hospital

Regional de Ayacucho, aportando información empírica, vigente y verificable que podrá ser aprovechada por la dirección hospitalaria, las organizaciones sindicales y las autoridades regionales de salud para promover mejoras en la administración de los recursos previstos por la normativa laboral aplicable al ámbito hospitalario. Asimismo, posibilitará proponer alternativas de solución de carácter práctico, orientadas a asegurar una compensación equitativa y condiciones de trabajo adecuadas para el personal sanitario, sobre todo en escenarios de recuperación postpandemia.

### **Justificación social.**

Este estudio buscará visibilizar las problemáticas que enfrenta el personal de salud, cuya labor es esencial para la sociedad. Al identificar y denunciar vulneraciones a sus derechos, se promueve la construcción de un sistema de salud más justo, humano y sostenible. Además, fortalece el respeto por los trabajadores de la salud y la importancia de valorar adecuadamente su esfuerzo, especialmente luego del rol fundamental que desempeñaron durante la pandemia del Covid-19 y postpandemia.

## **2.4. Objetivos (General y específicos)**

### **Objetivo General**

Analizar de qué manera la vulneración de los derechos laborales afecta la compensación laboral de los trabajadores en el Hospital Regional de Ayacucho durante el periodo postpandemia 2024.

### **Objetivos específicos**

- O.E.1** Explicar los tipos y frecuencia de vulneración de derechos laborales reportados por los trabajadores en el Hospital Regional de Ayacucho postpandemia
- O.E.2** Identificar en qué medida las políticas de compensación laboral han sido modificadas o incumplidas en el contexto postpandemia en el hospital evaluado.

## **2.5. Impacto de la investigación**

La investigación presentada brinda evidencia acerca de cómo la vulneración de los derechos laborales incide de manera directa en la compensación del personal del Hospital Regional de Ayacucho durante el periodo postpandemia 2024. Su relevancia consiste en hacer visibles las desigualdades que aún subsisten en el ámbito sanitario, aportando fundamentos teóricos para robustecer políticas de equidad y justicia en el trabajo. Asimismo, propone un marco analítico que puede guiar a gestores y autoridades en la toma de decisiones, favoreciendo condiciones más justas y sostenibles para los trabajadores de salud. Al reconocer el vínculo entre derechos afectados y compensación, se contribuye al fortalecimiento de un sistema laboral más humano, resiliente y coherente con los desafíos sociales actuales.

## **2.6. Alcances y limitaciones**

### **2.6.1. Alcance temporal.**

La investigación se delimita al periodo postpandemia 2024, lo cual posibilita examinar las condiciones laborales y la compensación del personal en un escenario de recuperación sanitaria, económica y organizacional. Este encuadre temporal resulta pertinente, porque incorpora las transformaciones recientes en las dinámicas de trabajo surgidas a partir de la crisis ocasionada por la Covid-19.

### **2.6.2. Alcance espacial.**

El estudio se lleva a cabo en el Hospital Regional de Ayacucho, entidad representativa del sistema público de salud en la región. La selección de este escenario posibilita centrar el análisis en un contexto donde confluyen distintas categorías de trabajadores (médicos,

enfermeras, personal administrativo y asistencial), lo cual contribuye a ampliar la comprensión integral de la problemática examinada.

### **2.6.3. Alcance conceptual.**

La investigación se sustenta en dos nociones fundamentales: **vulneración de derechos laborales**, concebida como el incumplimiento de normas, principios y disposiciones orientadas a garantizar condiciones de trabajo dignas, tales como la estabilidad contractual, el acceso a beneficios, la seguridad en el ámbito laboral y un trato equitativo; y **compensación laboral**, definida como el conjunto de retribuciones económicas, incentivos y beneficios que perciben los trabajadores en función de su actividad, desempeño y condiciones de empleo..

### **2.6.4. Limitaciones.**

Las limitaciones del estudio deben ser reconocidas para contextualizar adecuadamente los alcances de los resultados. En primer lugar, el estudio presenta una restricción temporal, dado que se circunscribe al año 2024, lo cual impide observar la evolución de la compensación laboral y de los derechos de los trabajadores en periodos más amplios. En segundo lugar, existe una limitación espacial, pues la investigación se desarrolló exclusivamente en el Hospital Regional de Ayacucho; por ello, los hallazgos no pueden generalizarse a otras instituciones de salud o regiones del país, donde podrían existir condiciones laborales distintas.

Asimismo, se identificaron limitaciones en el acceso a la información, ya que algunos trabajadores mostraron resistencia a brindar datos considerados sensibles, lo que pudo incidir en la profundidad del análisis cualitativo. A ello se suma la disponibilidad limitada de apoyo institucional, debido a la demora por parte de la Universidad para otorgar credenciales oficiales que faciliten la solicitud de información y la realización de entrevistas.

Finalmente, se consideran como limitaciones adicionales el presupuesto reducido, la ausencia de un asesor disponible de manera permanente,

debido a que la asesoría asignada por la universidad se realiza únicamente de manera grupal y en un horario restringido, así como la presencia de coyunturas sociales o institucionales que pueden influir en la dinámica de la compensación laboral y que escapan al control de la investigación.

### **III. REVISIÓN DE LA LITERATURA**

#### **3.1. Antecedentes de investigación**

##### **Antecedentes Internacional**

Gallegos y Villalobos (2024) en Ecuador en su investigación Impacto de los derechos laborales post pandemia, tuvo como objetivo analizar los efectos de la pandemia de Covid-19 en los derechos laborales de los trabajadores en Ecuador desde un enfoque jurisprudencial, Su metodología fue cualitativa en donde se realizó un análisis de la legislación, decretos ejecutivos y jurisprudencia relacionada con la pandemia y sus efectos en el ámbito laboral. Como resultado principal se tuvo que la pandemia de Covid-19 generó un profundo impacto en los derechos laborales de los trabajadores en Ecuador, evidenciando despidos masivos y un incremento en la informalidad laboral debido a las medidas gubernamentales adoptadas para enfrentar la emergencia sanitaria, como el Decreto Ejecutivo N. 1017 y la Ley Humanitaria, lo que resulto en una mayor vulnerabilidad laboral para todos los trabajadores en particular para las mujeres y los jóvenes. Como conclusión se tiene que a pesar de que se establecieron leyes y decretos para la protección de los derechos laborales de los trabajadores, se evidenció una vulneración debido a una mala interpretación lo que sugiere como necesario implementar mecanismos legales efectivos para salvaguardarlos, teniendo un enfoque jurídico adecuado y responsable en cuanto a los derechos laborales.

Aman (2022) con su trabajo, de retención, la metodología fue mixta, descriptiva, El papel de la retribución en el comportamiento de los empleados: un estudio de mediación a través de satisfacción laboral durante la pandemia de Covid-19, el objetivo fue: la rotación de los empleados del sector sanitario y valorar el impacto de la retribución en las intenciones la fuente de recojo de datos fue de personas, el instrumento el cuestionario y la técnica la encuesta, finaliza que para atraer a los médicos hacia el trabajo en los hospitales

públicos de Pakistán que la compensación es una fuerte motivación, especialmente los ubicados en las zonas rurales y tribales.

Hassan (2022) en el apartado científico; Retención de empleados mediante prácticas eficaces de gestión de recursos humanos en Maldivas, cuyo objetivo fue: Examinar los efectos de las prácticas de gestión de recursos humanos (GRH) sobre la retención de los colaboradores mediada por la recompensa y la compensación. La metodología fue mixta, básica, la técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, Se seleccionó una muestra de 250 encuestados entre los empleados que trabajan en el sector minorista de la capital de Maldivas. Asimismo, el estudio concluyó que no se identificaron efectos estadísticamente significativos entre ciertas prácticas de gestión de recursos humanos, como el desarrollo profesional, la capacitación continua y la evaluación del desempeño y la retención del personal. Es decir, dichas estrategias no demostraron una influencia directa en la permanencia de los colaboradores dentro de la organización.

### **Antecedentes Nacionales**

Ugarte (2023) En su trabajo a cerca de: Recursos humanos en salud lecciones aprendidas de la pandemia por covid-19 para sus políticas y gestión en MINSa y gobiernos regionales” sostiene que el propósito del estudio fue describir y analizar el impacto que tuvo la implementación de políticas y modificaciones en la gestión institucional, tanto durante como después de la emergencia sanitaria, en el Ministerio de Salud (MINSa) y los Gobiernos Regionales (GORES). En particular, se examinó cómo estas acciones influyeron en el fortalecimiento del recurso humano en salud (considerando aspectos financieros, de distribución geográfica y de prestación de servicios) para enfrentar la atención de la COVID-19. Asimismo, se buscó identificar las lecciones aprendidas que podrían orientar futuras estrategias en contextos similares. La metodología aplicada tiene un enfoque cualitativo, de tipo descriptivo y exploratorio, diseño de la

indagación se encuentra en el ámbito de aplicación medica – jurídica; la población para esta investigación fue de bases documentales estadísticas, y concluye que la falta de especialistas, en específico de médicos intensivistas. Son 3 estrategias que implementaron para aumentar la cobertura de atención: sistema piramidal en cuidados intensivos hospitalización y brigadas de vacunación brigadas itinerantes y áreas críticas.

Herboso (2023) en la investigación sobre: Derecho al trabajo digno y la seguridad social en pandemia de Covid-19, Hospital Regional de Huacho el 2021, refiere las características del derecho al trabajo digno y la seguridad social en pandemia de Covid-19, Hospital Regional de Huacho, 2021, La metodología, fue un enfoque cuantitativo, estudio de tipo aplicado, diseño no experimental, de corte transversal y nivel correlacional. La población estuvo formada por 40 trabajadores del Hospital Regional de Huacho y con una muestra de tipo censal. La técnica utilizada fue la encuesta, instrumento cuestionario elaborado según la escala de Likert con 24 preguntas para cada una de las variables. Y concluye que significa una relación fuerte o considerada positiva, indicando que, si la seguridad social es óptima en este Hospital, el derecho al trabajo digno también será considerado óptimo.

Huaroma (2023) La vulneración de los derechos laborales por la suspensión perfecta en el Perú 2021. Tiene como objetivo; Analizar como la aplicación de la suspensión perfecta, vulnera los derechos laborales en el Perú 2021. El tipo, la metodología, diseño, nivel y enfoque de la presente investigación fue de carácter: básico, no experimental de corte transversal, descriptivo y cualitativo; para lo cual se realizaron las entrevistas a los abogados laboristas y se concluye que existe dentro de la aplicación de la suspensión perfecta, una clara vulneración de los derechos laborales, donde en muchos de los casos empresarios han cometido excesos en su aplicación, utilizándolo como una forma de generar el despido de sus trabajadores

perjudicando su proyecto de vida persona y la de los que dependen de él.

Mendoza (2023) suspensión perfecta laboral y vulneración de derechos laborales en la empresa municipal de mercados s.a. en tiempos de covid-19 - 2021 tuvo como objetivo determinar cómo se relaciona la suspensión perfecta laboral con la vulneración de derechos laborales en la empresa municipal de mercados s.a. en tiempos de covid-19 - 2021. concluyendo que la suspensión perfecta laboral se relaciona significativamente con la vulneración de derechos laborales en la empresa municipal de mercados s.a. en tiempos de COVID 19 - 2021.

Rafael y Sáenz (2020) en su tesis titulada: Desempeño Laboral en tiempos de Covid-19 en trabajadores del Centro de Salud de Chilca, Junín, el objetivo fue conocer el desempeño laboral en tiempos de la Covid-19 en trabajadores del centro de Salud de Chilca. Concluyendo a cerca de los trabajadores que, no trabajaron en equipo porque hubo situaciones conflictivas.

### **Antecedentes Locales**

Ayala (2021) en su tesis titulada, clima laboral y calidad de atención del profesional de enfermería en el servicio de medicina del Hospital Regional de Ayacucho, 2021, el objetivo fue determinar la relación entre clima laboral y calidad de atención del profesional de enfermería que labora en el servicio de medicina del Hospital Regional de Ayacucho 2021. Se utilizó una metodología cualitativa, con la encuesta como técnica y el cuestionario de entrevista como instrumento a aplicar, entre las principales conclusiones están que: los enfermeros opinaron que tienen un clima laboral bajo, seguida de que estos indicaron que la calidad de atención es regular. Asimismo, se encontró que existe relación débil entre la dimensión autonomía del clima laboral y calidad de atención.

En Ayacucho, Prado (2024) estudió cómo la pandemia afectó a los médicos serumistas, enfocándose en la relación entre el síndrome de

burnout y la satisfacción laboral. Su investigación mostró que el burnout impacta de manera negativa en el bienestar laboral: cerca de la mitad de los médicos evaluados presentaron signos de este síndrome. Además, quienes lo sufren tienen más posibilidades de sentirse insatisfechos con su trabajo. Estos hallazgos sugieren que el burnout debería ser considerado como un indicador clave en la gestión del personal de salud y en las decisiones que toman las autoridades del sector.

En el Perú, y especialmente en Ayacucho, después de la pandemia se han visto varios casos que reflejan vulneraciones a los derechos laborales en el sector salud. Los problemas más frecuentes están ligados al régimen CAS, los despidos injustificados y la falta de beneficios para los trabajadores.

Régimen CAS y precariedad laboral: Un estudio de la Universidad Autónoma de Ica (2025) muestra que este tipo de contrato limita la estabilidad, las vacaciones completas y la compensación por tiempo de servicios. En la práctica, médicos y enfermeros terminan trabajando en condiciones precarias.

Brechas en el Hospital Regional de Ayacucho: Una investigación de la PUCP (2023, publicada en 2025) evidenció que la pandemia dejó al descubierto problemas graves: exceso de carga laboral, falta de recursos y ausencia de políticas claras para proteger los derechos del personal. Todo esto afectó directamente su calidad de vida.

Según el Diario Jornada (2025), la precariedad, la desigualdad en incentivos, la sobrecarga laboral y las deficiencias en la gestión pública afectan tanto el clima organizacional como la remuneración y la percepción de justicia salarial, especialmente en el sector salud. En mayo de 2025, la Dirección Regional de Trabajo de Ayacucho y el Ministerio de Justicia acordaron brindar defensa gratuita a trabajadores vulnerables, incluidos profesionales de la salud, frente a despidos injustificados y falta de pago de beneficios. Este hecho evidencia la persistencia de la problemática y la

necesidad de reformas en la gestión de recursos humanos para garantizar condiciones laborales dignas.

Estos antecedentes internacionales, nacionales y locales refuerzan, la tesis que la relación entre vulneración de derechos laborales y compensación laboral, especialmente en personal del sector salud, coinciden en mostrar que la precariedad laboral, la inequidad en incentivos, la sobrecarga laboral y la debilidad de la gestión pública afectan no solo el clima laboral sino también la remuneración, los beneficios y la percepción de justicia salarial.

## **3.2. Bases Teóricas**

### **3.2.1. Categoría 1: Derechos Laboral**

#### **Concepto**

El derecho laboral constituye el conjunto de principios y normas jurídicas que ordenan la relación entre empleadores y trabajadores, con la finalidad de armonizar sus posiciones y asegurar condiciones de trabajo justas, seguras y dignas. Este ámbito normativo comprende aspectos como la contratación, la remuneración, la protección social, la jornada laboral y la actuación de organizaciones colectivas, fijando límites a la potestad del empleador y garantizando el respeto de los derechos fundamentales del trabajador. Su propósito central es salvaguardar a la persona que presta servicios en un contexto de subordinación, favoreciendo la justicia social y el establecimiento de condiciones adecuadas de empleo tanto en la esfera individual como en la colectiva (Encyclopaedia británica, 2023).

En el Perú, tales derechos están reconocidos en la Constitución Política, especialmente en sus artículos 22, 23, 24 y 25, así como en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, el régimen laboral del sector público y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT); este marco incorpora dimensiones como la estabilidad laboral, la remuneración justa, una jornada razonable, la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad de trato y la protección social.

En escenarios de crisis, como las emergencias sanitarias, estas vulneraciones tienden a agudizarse, comprometiendo la integridad física, emocional y profesional del trabajador (Tirado, 2021). De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), tales derechos representan principios esenciales de justicia social y resultan imprescindibles para sostener una relación laboral equilibrada. En el Perú, la Constitución Política y las normas especiales fijan deberes orientados a resguardar al trabajador frente a riesgos de naturaleza física, económica y organizacional. Finalmente, la revisión doctrinaria y normativa señala que la vulneración puede expresarse de forma estructural, administrativa o económica, afectando de manera directa la protección y el bienestar del trabajador

## **Subcategorías del Derecho Laboral**

### **Vulneración de Derechos Laborales**

La vulneración de derechos laborales se refiere al incumplimiento de normas jurídicas que protegen al trabajador en el ejercicio de su actividad, se manifiesta en la negación de condiciones dignas de trabajo, pagos injustos, jornadas excesivas o falta de beneficios legales.

#### **Inestabilidad contractual:**

Se produce cuando el trabajador depende de contratos temporales, renovaciones continuas o vínculos laborales precarios que no garantizan continuidad. Según Villavicencio (2020), esta precariedad genera inseguridad económica, falta de beneficios acumulativos e incertidumbre profesional. En el sector salud, este problema es frecuente debido a limitaciones presupuestales, cambios administrativos y rotación de personal.

#### **Retraso de beneficios laborales:**

Los beneficios como gratificaciones, bonificaciones, compensación por tiempo de servicio (en adelante CTS) y otros pagos complementarios deben entregarse de manera oportuna, conforme a la normativa peruana. Abarca (2022) sostiene que los retrasos reiterados constituyen una vulneración directa, pues afectan la economía familiar, generan tensión emocional y

deterioran la confianza institucional. La demora en los pagos también refleja deficiencias en la gestión administrativa y presupuestal.

**Sobrecarga laboral sin compensación:**

La sobrecarga laboral se evidencia cuando el trabajador asume funciones adicionales, jornadas extendidas o tareas que exceden su descripción contractual sin recibir retribución proporcional. Según Robles (2024), esta vulneración afecta la salud física y emocional del personal, disminuye la satisfacción laboral y contraviene el artículo 25 de la Constitución, que establece una jornada máxima.

**Inequidad en incentivos y bonificaciones:**

La inequidad en incentivos ocurre cuando ciertos grupos reciben compensaciones especiales mientras otros quedan excluidos, pese a desempeñar funciones similares o enfrentar iguales riesgos. Neves (2003) señala que estas desigualdades generan desmotivación, conflictos internos y sensación de injusticia. Desde la perspectiva normativa, la igualdad de trato es un principio constitucional que debe respetarse en toda relación laboral.

**Falta de participación en la toma de decisiones:**

La participación de los trabajadores en decisiones relacionadas con su labor es un derecho respaldado por convenios de la OIT sobre libertad sindical y diálogo social. Sánchez (2022) afirma que la toma de decisiones vertical, sin consulta o retroalimentación, genera distanciamiento, malestar y baja pertinencia en las políticas internas. Esta vulneración afecta la cohesión institucional y el clima laboral.

**Deficiencia en seguridad y salud en el trabajo:**

Esta vulneración incluye la falta de equipos de protección, ambientes inadecuados, exposición a riesgos y ausencia de medidas preventivas. Chamane (2021) destaca que garantizar seguridad

laboral es un deber legal contemplado en la Ley N° 29783. Su incumplimiento no solo vulnera derechos fundamentales, sino que expone al personal a daños físicos, emocionales y psicológicos.

### **Condiciones contractuales en el sector salud en Perú:**

#### **a. Garantías constitucionales garantizadas.**

- La Constitución peruana garantiza seguridad y protección laboral.
- Durante la pandemia Covid-19, estas garantías fueron debilitadas.

#### **b. Horas extras**

- Norma aplicable: Art. 9 del T.U.O. del D.S. N° 007-2002-TR. Prohíbe obligar a trabajar horas extras salvo casos excepcionales.
- Problema: Se impusieron horas extras no remuneradas.
- Dificultad: Los trabajadores debían demostrar las horas trabajadas por deficiencia en sistemas de registro (Salas, 2020).

#### **c. Reducción o modificación de salarios**

- Algunos empleadores redujeron o modificaron salarios, lo cual es contrario a la Constitución.

#### **d. Jornadas de trabajo**

- Jornada ordinaria: 8 horas diarias / 48 semanales.
- Personal de salud: jornadas atípicas (guardias médicas) reguladas por MINSA (Ministerio de Salud) y Essalud (Seguro Social de Salud).

#### **e. Descansos y compensaciones**

- Derecho a descanso semanal, feriados y vacaciones (30 días).
- Compensación de tiempo por guardias médicas debe reconocerse.

#### **f. Bonificaciones especiales**

- Asignaciones por labores en zonas rurales, de frontera o alto riesgo (D.S. N° 037-2008-SA).

#### **g. Régimen de Contrato Administrativo de Servicio (CAS) y reformas legales**

- Regulado por Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento y no a otras leyes laborales generales, igualmente regula derechos de trabajadores CAS (descanso, vacaciones, CTS, seguro, afiliación a un sistema de pensiones).
- Ley N° 31131 (2021), elimina progresivamente la contratación CAS indefinida, promoviendo acceso a plazas permanentes.

### **Modificaciones legales en pandemia**

La Ley N° 31246 (2021), Art. 49 que obliga a vigilancia epidemiológica y pruebas de tamizaje gratuitas y Art. 60 que exige entrega gratuita de equipos de protección personal, incluso para trabajo remoto.

En conclusión, la pandemia evidenció y profundizó la fragilidad de los derechos laborales en el sector salud peruano, mostrando:

- Exceso de horas extras sin pago.
- Reducción arbitraria de salarios.
- Falta de reconocimiento de descansos y compensaciones.
- Deficiencias en el régimen Contrato Administrativo de Servicio (CAS) y necesidad de reformas.
- Avances normativos posteriores que buscan garantizar protección sanitaria y condiciones dignas para los trabajadores.

### **Carga horaria y condiciones de trabajo.**

Comprende el número de horas que un trabajador debe cumplir en su jornada diaria o semanal. En el Perú, la jornada ordinaria no excede las 8 horas diarias, ni 48 horas semanales; como lo establece el Art. 25 de la Constitución Política del Perú. Esta regulación busca equilibrar la productividad con el bienestar físico y emocional del trabajador, evitando la sobreexplotación y promoviendo el descanso adecuado, según lo sustentado en el blog Tus Deberes (2025). Jornada laboral en Perú.

Por otro lado, las condiciones de trabajo abarcan aspectos como la seguridad ocupacional, el ambiente físico, la disponibilidad de equipos adecuados, la ergonomía y la organización del tiempo laboral. El

convenio N° 155 de la Organización internacional del Trabajo, ratificado por Perú, establece que los empleadores deben garantizar un entorno laboral seguro y saludable, incluyendo la prevención de riesgos, la capacitación en seguridad y la evaluación periódica de condiciones laborales Jibble (2025) Jornada Laboral en el Derecho.

### **Cumplimiento de derechos fundamentales.**

En el contexto peruano, la Constitución Política del Perú, en su Art. 23 que “el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al trabajador en situación de vulnerabilidad” (SIC). Asimismo, el Art. 24 garantiza el derecho a una remuneración equitativa y suficiente.

La Organización Internacional de Trabajo (OIT), a través del convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación N° 87, convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva N° 98, convenio sobre la seguridad y salud de los trabajadores N° 155, y convenio sobre la terminación de la relación de trabajo N° 158; refuerza la obligación de los Estados de garantizar la libertad sindical, la negociación colectiva, la seguridad y salud ocupacional y estabilidad laboral. El incumplimiento de este derecho se traduce en prácticas como la informalidad, la discriminación salarial, la ausencia de medidas de seguridad y precarización contractual, que vulneran la dignidad del trabajador y afecta la justicia social.

### **3.2.2. Categoría 2: Compensación Laboral**

#### **Concepto**

La compensación laboral comprende el conjunto de retribuciones económicas, incentivos y beneficios que un trabajador recibe como reconocimiento por su desempeño. Esta no se limita únicamente al salario mensual, sino que incluye elementos como bonificaciones, seguros, vacaciones, acceso a servicios sociales, y también aspectos simbólicos

como el reconocimiento institucional y la percepción de equidad en el trato (Iglesias Rossini, 2022).

Desde una óptica organizacional, una compensación adecuadamente diseñada refuerza la satisfacción individual, estimula la motivación intrínseca y afianza el compromiso del trabajador con la institución. Tales elementos resultan decisivos para configurar entornos laborales saludables, en los que la relación entre el personal y la organización se sustenta en la reciprocidad y el respeto. En el ámbito del sector salud, la compensación adquiere una relevancia todavía más sensible.

Después de la pandemia por Covid-19, el personal sanitario afrontó una intensa sobrecarga de labores, exposición permanente al riesgo y demandas emocionales extremas. En este marco, asegurar una compensación justa no solo responde a mandatos legales, sino también a responsabilidades éticas y sociales que reconocen el valor humano que subyace al servicio profesional. La estabilidad emocional y económica de los trabajadores de salud depende, en gran medida, de que sus esfuerzos sean reconocidos, visibilizados y retribuidos de manera integral (Iglesias Rossini, 2022).

### **Subcategorías de la Compensación Laboral**

- **Beneficios laborales**

Incluyen gratificaciones, vacaciones, CTS, seguros, licencias y otros beneficios previstos por la ley, los reglamentos o convenios internos. Estos componentes complementan la remuneración básica y contribuyen a asegurar estabilidad y protección social. En consecuencia, la ausencia, el retraso o la reducción de tales beneficios repercute de forma directa en la calidad de vida del trabajador.

- **Remuneración económica**

La remuneración corresponde al pago que percibe el trabajador por los servicios prestados e incluye el salario base, las horas extras y otros conceptos de naturaleza remunerativa. Debe ser justa, suficiente y coherente con la legislación vigente, pues constituye el componente central

de la compensación laboral y un derecho irrenunciable. En términos amplios, la remuneración comprende el conjunto de ingresos que una persona recibe por su trabajo, tales como sueldos, comisiones, bonificaciones y beneficios adicionales, los cuales pueden ser directos - por ejemplo, el salario mensual - o indirectos - como seguros, vacaciones o asignaciones especiales - que fortalecen el bienestar y la protección social del trabajador (Mondy, 2020).

Más allá de su carácter estrictamente legal, la remuneración se ha consolidado como un recurso estratégico dentro de las organizaciones. Su gestión adecuada facilita la atracción, motivación y retención del talento, con efectos directos sobre la conducta laboral y el desempeño del capital humano. En esa línea, muchas instituciones reconocen que una paga competente no solo responde a criterios de justicia, sino que también constituye un medio eficaz para impulsar el logro de sus objetivos (Vidal, 2022).

En contextos críticos como la pandemia por Covid-19, esta dimensión ética y social adquirió una visibilidad aún mayor. El personal sanitario, sometido a riesgos extremos y a jornadas particularmente intensas, evidenció que reconocer su labor mediante condiciones dignas constituye una responsabilidad colectiva, sustentada tanto en principios legales como en compromisos genuinamente humanos (Vidal, 2022).

- **Incentivos y bonificaciones**

Los incentivos son pagos adicionales destinados a reconocer desempeño, productividad, riesgo o mérito institucional. Su otorgamiento debe ser equitativo y transparente. Las bonificaciones diferenciadas generan percepciones de favoritismo o exclusión, afectando la motivación.

- **Equidad y Justicia retributiva**

La Percepción de justicia salarial justicia salarial se refiere a la evaluación que hace el trabajador sobre la equidad de su compensación en relación con su esfuerzo, responsabilidades y comparación con otros

compañeros. Según la teoría de la equidad de Adams, la percepción de justicia influye directamente en la satisfacción laboral y en el compromiso organizacional (Adams 1965, como se citó en Pérez 2022).

### **Sub categorías:**

#### **i. Vulneración de derechos laborales**

La vulneración de derechos laborales ocurre cuando el empleador no respeta las garantías básicas reconocidas a los trabajadores, tales como:

**Incumplimiento de normas**, este aspecto hace referencia a acciones u omisiones por parte del empleador que contravienen la normativa laboral vigente, afectando los derechos fundamentales de los trabajadores.

**Dimensión práctica**, estas violaciones pueden manifestarse en aspecto como: Impago de salarios, despido injustificado, discriminación, acoso laboral, falta de medidas de seguridad y medidas protectoras de la salud en el trabajo.

**Impacto humano y organizacional**, no solo afectan la dignidad y bienestar personal del trabajador, sino también la productividad y el clima organizacional, generando conflictos, estrés e inseguridad.

**En el contexto peruano**, se define como acciones u omisiones que limitan o impiden el ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores, ya sea por parte del empleador o de terceros.

### **Principios o condiciones que garantizan un trabajo digno, justo y seguro.**

**Remuneración Justa:** La idea de una remuneración justa se sustenta no solo en el cumplimiento de un salario mínimo, sino en la garantía de un ingreso que permita a la persona vivir con dignidad. Amartya Sen (1999), a través de su enfoque de las capacidades, sostiene que el ingreso es una condición necesaria para que las personas puedan desplegar su potencial, satisfacer sus necesidades básicas y ejercer su autonomía. En ese sentido,

el salario no es únicamente un monto económico, sino un medio para que el trabajador alcance bienestar y desarrollo.

A nivel internacional, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sostiene que la remuneración debe garantizar al trabajador y a su familia una “existencia decorosa” (OIT, 2019). En el contexto peruano, la Constitución Política del Perú reconoce de manera expresa, en el artículo 24, el derecho a una “remuneración equitativa y suficiente”, subrayando que esta debe orientarse al bienestar integral del trabajador; a su vez, el Tribunal Constitucional ha confirmado esta lectura al precisar que la remuneración justa comprende componentes como el acceso, la equidad salarial, la prioridad en el pago y la suficiencia económica (Exp. N° 000402-2010-PA/TC).

Asimismo, la Ley N° 30709, que prohíbe la discriminación remunerativa entre hombres y mujeres, refuerza la obligación del empleador de asegurar salarios basados en criterios objetivos, evitando brechas injustificadas, y la doctrina laboral peruana reconoce la remuneración justa como un principio clave para mantener relaciones laborales equilibradas (Toyama, 2018). En síntesis, la remuneración justa no se agota en el cumplimiento de mínimos legales, sino que exige garantizar condiciones económicas que permitan al trabajador vivir con dignidad y estabilidad.

### **Trabajo digno:**

El trabajo digno se entiende como un concepto integral que comprende el respeto efectivo de los derechos fundamentales, la existencia de condiciones apropiadas de seguridad, la ausencia de discriminación y la disponibilidad de oportunidades para el desarrollo personal y profesional; en esa línea, la OIT caracteriza el trabajo decente como aquel que se realiza bajo parámetros de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana (OIT, 2008).

Del mismo modo, autores como Adela (2007) y Richard (1998) sostienen que la dignidad en el empleo supone reconocer al trabajador como un fin en sí mismo y no solo como un medio o recurso productivo. En el caso

peruano, esta perspectiva cuenta con respaldo normativo en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual establece deberes para prevenir riesgos laborales, resguardar la integridad física y mental del trabajador y fomentar un entorno laboral seguro.

La Política Nacional de Empleo Decente del MTPE también plantea que un empleo digno debe ofrecer estabilidad, igualdad de oportunidades, protección social y un entorno libre de violencia y hostigamiento. Desde un enfoque psicológico, Maslow (1954) sostiene que la seguridad, el reconocimiento y la autorrealización son necesidades esenciales; cuando el entorno laboral no satisface estas dimensiones, el trabajador no puede desarrollarse plenamente.

Por ello, garantizar trabajo digno implica asegurar condiciones que permitan al trabajador sentirse seguro, valorado y protegido, en términos prácticos, el trabajo digno se manifiesta en un entorno donde existe respeto mutuo, igualdad de trato, claridad en las reglas laborales, oportunidades de crecimiento y mecanismos efectivos de protección ante riesgos y vulneraciones. No se limita al salario, sino que implica un conjunto de condiciones que permiten al trabajador desarrollarse plenamente, sentirse valorado y protegido en su entorno laboral.

#### **Principios esenciales:**

- Respeto a la dignidad humana: reconocimiento de la persona trabajadora como sujeto de derechos.
- Justicia laboral: acceso a un salario justo, igualdad de oportunidades y ausencia de discriminación.
- Seguridad y salud en el trabajo: garantizar un entorno libre de riesgos, reconocido como derecho fundamental por la OIT.
- Finalidad: Combatir la precariedad y la explotación laboral, promoviendo condiciones que favorezcan el bienestar y la calidad de vida.

#### **Condiciones que garantizan un trabajo digno:**

- Salario suficiente y oportuno.
- Estabilidad laboral y protección contra despidos arbitrarios.

- Acceso a la seguridad social.
  - Ambiente seguro y saludable.
  - Respeto a la igualdad y no discriminación.
- **Libertad sindical derecho a la negociación colectiva.**  
En conclusión, los principios y condiciones que garantizan un trabajo digno, justo y seguro son la base de la justicia social y del respeto a la persona trabajadora, y constituyen un marco indispensable para la protección de los derechos laborales.

#### **Dimensiones de la vulneración laboral:**

- Inestabilidad contractual
- Retraso en beneficios
- Sobrecarga laboral sin compensación
- Inequidad en incentivos
- Obstaculización del goce efectivo descanso vacacional anual.
- Falta de participación laboral, manifestándose concretamente en: escasa consulta en política interna (decisión sobre horarios, beneficios o carga de trabajo tomadas unilateralmente por la empresa o los jefes), falta de mecanismos de retroalimentación eficaces (la presencia de mecanismos institucionales para canalizar demandas laborales no garantiza su utilización efectiva, pues el miedo a represalias inhibe a los trabajadores de ejercerlos, perpetuando una cultura de silencio y subordinación).

#### **Deficiencias en seguridad y salud en el trabajo**

##### **Condiciones contractuales**

Las condiciones contractuales laborales constituyen el marco jurídico y administrativo que regula la relación entre empleador y trabajador, estableciendo derechos, obligaciones, duración, estabilidad y beneficios. Su práctica y cumplimiento determinan el grado de protección laboral y la garantía de un trabajo digno. Están contenidas en el contrato de trabajo y respetar la legislación vigente.

### **Manifestaciones problemáticas**

- Inestabilidad contractual: contratos temporales, eventuales o de corta duración que impiden la continuidad laboral.
- Uso abusivo de modalidades atípicas: tercerización, locación de servicios o contratos por honorarios que encubren relaciones laborales dependientes.
- Ambigüedad en cláusulas: términos poco claros que favorecen la discrecionalidad del empleador.
- Renovaciones sucesivas: contratos temporales que se prolongan indefinidamente, evitando la consolidación de derechos.
- Desigualdad en acceso a beneficios: trabajadores contratados bajo regímenes distintos que reciben beneficios diferenciados.

### **Impacto en el ámbito laboral:**

Jurídico: vulnera principios de estabilidad y seguridad en el empleo reconocidos en la Constitución y en convenios de la OIT (Convenio 158 sobre terminación de la relación de trabajo).

- Social: genera incertidumbre, desmotivación y precarización, afectando la cohesión laboral.
- Económico: limita la capacidad de planificación financiera de los trabajadores y perpetúa desigualdades en ingresos.
- Psicosocial: provoca ansiedad, estrés y sensación de inseguridad frente al futuro laboral.

### **ii. Carga horaria y condiciones de trabajo**

La dimensión de la carga horaria y condiciones de trabajo, en el marco de la legislación laboral peruana vigente, evidencia cómo el incumplimiento de la jornada máxima, la falta de reconocimiento de horas extras y las deficiencias en seguridad y salud constituyen formas de vulneración laboral. Estas prácticas contravienen lo dispuesto en la Constitución, la Ley de Jornada de Trabajo y la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, generando impactos negativos en la productividad, el bienestar y la dignidad de los trabajadores.

## **Fundamento normativo en Perú**

- Constitución Política del Perú (Art. 23 y 25): reconoce el derecho a una jornada máxima de 8 horas diarias o 48 horas semanales, así como el derecho al descanso semanal y vacaciones.
- Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo (D.S. N.º 007-2002-TR): regula la jornada ordinaria, el trabajo nocturno y las horas extras.
- Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley N.º 29783): establece condiciones mínimas de seguridad, prevención de riesgos y bienestar físico y mental.
- Convenios OIT ratificados por Perú (números 87, 98, 155); refuerzan la protección frente a jornadas excesivas y condiciones inseguras.

## **Manifestaciones problemáticas**

Exceso de jornada laboral: trabajadores que superan las 48 horas semanales sin compensación adecuada.

- Horas extras no reconocidas: incumplimiento en el pago de sobretiempo pese a estar regulado por ley.
- Trabajo nocturno sin recargo: omisión del pago adicional por labores entre las 10 p.m. y 6 a.m.
- Condiciones inseguras: falta de equipos de protección, ergonomía deficiente, exposición a riesgos físicos o químicos.
- Carga laboral desproporcionada: asignación de tareas que exceden la capacidad razonable del trabajador, generando fatiga y estrés.
- Deficiencia en descansos: incumplimiento de pausas durante la jornada y limitación del descanso semanal obligatorio.

## **Impacto en el ámbito laboral**

- Jurídico: vulnera derechos constitucionales y normas específicas sobre jornada y seguridad laboral.
- Social: genera precarización y desigualdad, especialmente en sectores con alta informalidad.

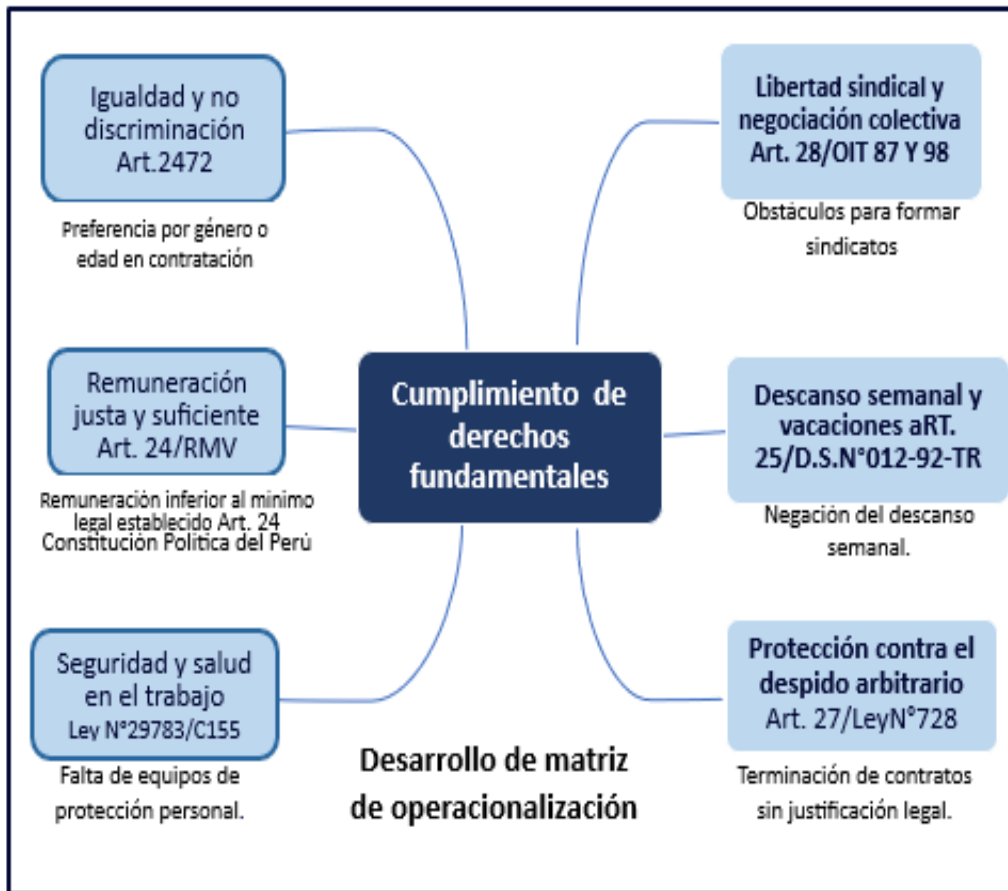
- Económico: disminuye productividad y aumenta costos por accidentes o enfermedades ocupacionales.
- Psicosocial: provoca estrés, agotamiento y deterioro de la salud mental y física de los trabajadores.

### **iii. Cumplimiento de derechos fundamentales**

El cumplimiento de los derechos fundamentales en el ámbito laboral es una obligación legal y ética que tienen los empleadores y el Estado, implica asegurar que los trabajadores puedan ejercer de manera plena y efectiva los derechos reconocidos por la legislación nacional e internacional. Estos incluyen:

- Derecho a la igualdad y no discriminación.
- Derecho a la remuneración justa y suficiente.
- Derecho a la seguridad y salud en el trabajo.
- Derecho a la libertad sindical y negociación colectiva.
- Derecho al descanso semanal y vacaciones.
- Derecho a la protección contra el despido arbitrario.

## Diagrama del cumplimiento de Derechos Fundamentales en el Ámbito laboral peruano



Fuente: Desarrollado a partir de la normativa peruana y observaciones empíricas. La autora.

La dimensión del cumplimiento de derechos fundamentales, en el marco de la legislación laboral peruana vigente, evidencia cómo la vulneración de principios constitucionales como: la igualdad, la estabilidad laboral y la seguridad en el trabajo, limita el ejercicio pleno de la dignidad del trabajador. El incumplimiento de estos derechos contraviene la Constitución, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y los convenios internacionales ratificados por el Perú, generando impactos negativos en la justicia social y en la cohesión del sistema laboral.

### Fundamento normativo en Perú

- Constitución Política del Perú (Arts. 22 y 27), reconoce el trabajo como deber y derecho, protege contra el despido arbitrario y garantiza jornada máxima de 8 horas diarias o 48 semanales.

- Ley N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral: regula contratación, estabilidad y beneficios sociales.
- Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo: establece obligaciones de prevención y protección integral.
- Ley N° 28806 Ley General de Inspección del Trabajo, asegura la fiscalización del cumplimiento de derechos laborales.
- Convenios OIT (Organización Internacional del Trabajo) ratificados por Perú: Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación 1948 (Reconoce el derecho de los trabajadores a formar sindicatos sin interferencia), Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva 1949 (Protege la negociación colectiva y prohíbe actos de discriminación antisindical), Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores 1981 (Establece principios para garantizar condiciones seguras y saludables en el trabajo) y Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo 1982(Regula el despido, exigiendo causa justificada y procedimientos adecuados). Refuerzan libertad sindical, negociación colectiva, seguridad y estabilidad laboral. Compendio de Normas Laborales, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

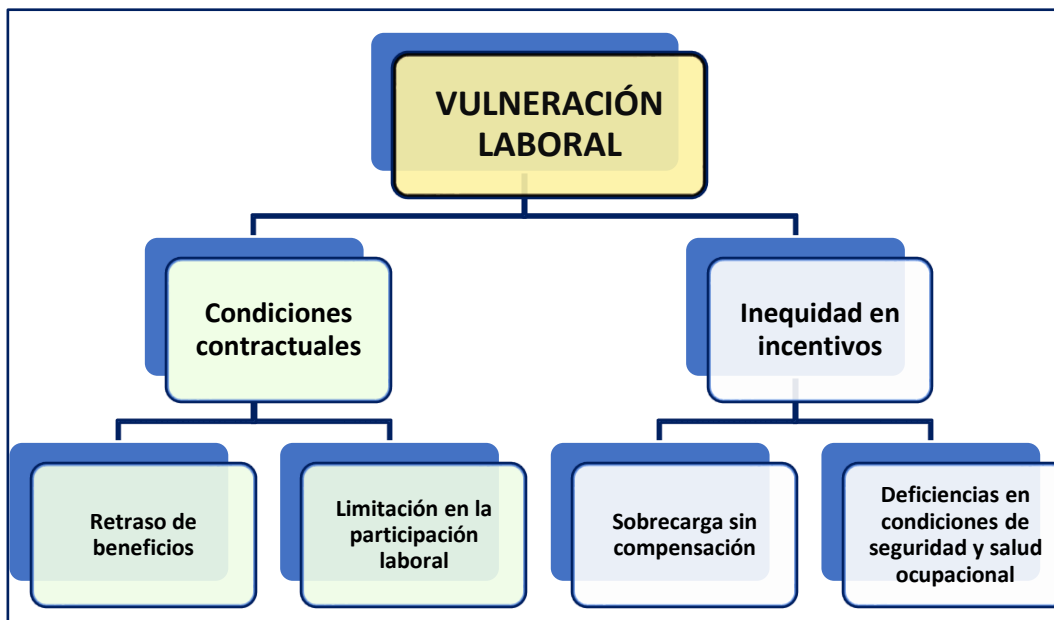
### **Manifestaciones problemáticas**

- Discriminación laboral: desigualdad en acceso a empleo o beneficios por género, edad o condición social.
- Incumplimiento de beneficios sociales: retraso en gratificaciones, CTS o vacaciones.
- Negación de libertad sindical: obstáculos a la organización y representación de trabajadores.
- Despidos arbitrarios: terminación de contratos sin causa justa ni indemnización adecuada.
- Deficiencias en seguridad y salud: incumplimiento de estándares mínimos de protección.
-

## Impacto

- Jurídico: vulnera normas constitucionales y tratados internacionales.
- Social: perpetúa desigualdad y precarización laboral.
- Económico: afecta productividad y genera costos por conflictos laborales.
- Psicosocial: produce inseguridad, estrés y pérdida de confianza en las instituciones.

## Organigrama de las dimensiones de la vulneración laboral.



Fuente: la Autora.

### 3.2.3. Marco Conceptual

**Los derechos laborales:** se entienden como el conjunto de prerrogativas reconocidas por la legislación nacional e internacional, orientadas a garantizar condiciones dignas de trabajo, protección social y equidad en las relaciones laborales. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019), estos derechos comprenden la libertad sindical, la negociación colectiva, la igualdad de oportunidades, la seguridad en el empleo y la protección contra el despido arbitrario.

**La compensación laboral:** se refiere a los beneficios económicos, sociales y médicos que los trabajadores reciben como respuesta a los riesgos derivados de su actividad laboral. Villavicencio (2020) la define como un mecanismo redistributivo que busca equilibrar la relación entre empleador y trabajador frente a contingencias de salud ocupacional.

## **IV. MARCO METODOLÓGICO**

### **4.1. Tipo de Investigación**

#### **4.1.1. Enfoque.**

El enfoque es cualitativo; Según Hernández (2020) definen que “la investigación pura o cualitativa se ocupa en estudiar los fenómenos sociales exploración, descripción y comprensión de las experiencias de los participantes en sus entornos naturales. Este enfoque permite interpretar las percepciones, significados y realidades construidas por los propios actores involucrados en el fenómeno del estudio.

En coherencia con ello, el estudio se centra en analizar y exponer las dificultades que enfrentan los trabajadores de salud respecto a la vulneración de sus derechos vinculados a los beneficios laborales en el periodo postpandemia. la aproximación cualitativa facilita comprender estos procesos desde la voz de los propios trabajadores, profundizando en los factores institucionales, normativos y experienciales que configuran la problemática. Este enfoque resulta adecuado porque permite captar la complejidad del fenómeno, interpretar las narrativas de los participantes y generar una comprensión contextualizada que no sería posible mediante métodos cuantitativos.

#### **4.1.2. Nivel.**

Corresponde al nivel interpretativo. De acuerdo con Flick (2015), las investigaciones cualitativas permiten describir un fenómeno y luego

interpretar las percepciones de los participantes, generando categorías que expliquen sus causas y efectos.

Este nivel permite analizar cómo se manifiestan las vulneraciones laborales y cómo influyen en la compensación del personal de salud.

#### **4.1.3. Tipo.**

El trabajo de investigación desarrollado es de tipo básico, pues en el aporte del Arias (2021) menciona que, la investigación cualitativa es una actividad en la cual se observa la realidad y de acuerdo a ello se interpreta el contexto de la realidad natural, es decir se estudia en su propia realidad e intenta dar sentido a los fenómenos estudiados de acuerdo a su interpretación.

#### **4.2. Diseño de la investigación**

El estudio se desarrolló bajo el diseño de Teoría Fundamentada (Grounded Theory), es un método de investigación cualitativa en el que la teoría surge directamente de los datos empíricos recopilados; creado por los sociólogos Barney Glaser y Anselm Strauss en los años 60, es una metodología que tiene por objeto la identificación de procesos sociales básicos como punto central de la teoría.

#### **4.3. Matriz de Operacionalización de categorías**

La investigación se estructuró en torno a dos categorías principales, cada una con sus subcategorías:

#### 4.4. Matriz de Categorización

##### Categoría 1: Derechos Laborales.

<b>Categoría</b>	<b>Subcategoría</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Indicadores cualitativos</b>	<b>Unidades de análisis</b>
<b>Derecho laboral</b>	<b>Vulneración de derechos laborales</b>	La vulneración de los derechos laborales ocurre cuando el empleador incumple normas, principios legales o acuerdos que protegen la dignidad, seguridad y bienestar del trabajador (OIT, 2019; De la Garza, 2015).	Percepción y experiencias narradas por los participantes sobre situaciones de injusticia, incumplimiento, abuso o desprotección laboral.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relatos de incumplimientos de normas.</li> <li>• Experiencias de trato injusto.</li> <li>• Narrativas de inseguridad o riesgo laboral.</li> </ul>	04 abogados laboristas y operadores del derecho laboral del sector salud y 02 trabajadoras del Hospital Regional de Ayacucho.
	<b>Condiciones contractuales</b>	Las condiciones contractuales incluyen los acuerdos laborales que definen derechos y obligaciones recíprocas entre el trabajador y empleador según la normativa vigente (Kliksberg, 2020; OIT, 2022).	Interpretación del entrevistado sobre claridad, cumplimiento y transparencia de sus condiciones contractuales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percepción de estabilidad.</li> <li>• Claridad del contrato.</li> <li>• Experiencias con cambios o incumplimientos.</li> </ul>	
	<b>Carga horario y condiciones de trabajo</b>	La carga laboral y las condiciones de trabajo comprenden horario, exigencias, riesgos, ambiente laboral y medidas de seguridad que deben garantizar el bienestar del trabajador (Sen. 2010; OIT,2022).	Testimonios sobre rutinas laborales, desgastes y riesgos, presión, ambiente y cumplimiento de protocolos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agotamiento físico o emocional.</li> <li>• Experiencias con ambientes inseguros.</li> <li>• Satisfacción con la organización del trabajo.</li> </ul>	
	<b>Cumplimiento de derechos fundamentales</b>	Se refiere a la observancia del conjunto de derechos básicos vinculados a trato digno, igualdad, protección y no discriminación en el entorno laboral (ONU,2021; Arriaga, 2017).	Percepción de trabajador sobre el respeto de sus derechos fundamentales en su espacio laboral.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Experiencias de respeto o vulneración.</li> <li>• Trato recibido.</li> <li>• Sensación de dignidad laboral.</li> </ul>	

Fuente: La Autora

## CATEGORIA 2: Compensación Laboral

Categoría	Subcategoría	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores cualitativos	Unidades de análisis
<b>Compensación Laboral</b>	<b>Beneficios laborales</b>	Los beneficios laborales, son derechos complementarios otorgados al trabajador como parte la relación contractual, destinados a su bienestar físico, social y económico (OIT, 2020; Kliksberg, 2021).	Descripción de los entrevistados sobre beneficios recibidos, percibidos como suficientes, insuficientes o incumplidos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acceso real a beneficios.</li> <li>• Satisfacción con los beneficios.</li> <li>• Percepción de equidad.</li> </ul>	operadores del derecho laboral, especialistas y trabajadores del sector salud.
	<b>Remuneración económica</b>	La remuneración económica es la contraprestación que el trabajador recibe por su labor, y debe ser suficiente, oportuna y justa (Iglesias Rossini, 2022; OIT, 2019).	Testimonios vinculados a la satisfacción, puntualidad, suficiencia y justicia salarial.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percepción de suficiencia.</li> <li>• Puntualidad del pago.</li> <li>• Relatos de injusticias o retrasos.</li> </ul>	
	<b>Incentivos y bonificaciones</b>	Los incentivos y bonificaciones son pagos adicionales destinados a reconocer desempeño, productividad o riesgo laboral (Kliksberg, 2020).	Percepción del trabajador respecto al acceso, equidad y motivación asociada a incentivos o bonificaciones.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivación.</li> <li>• Percepción de merecimiento.</li> <li>• Satisfacción o inconformidad.</li> </ul>	
	<b>Equidad y justicia retributiva</b>	Según Zuta (2019), la justicia retributiva implica que “a trabajo de igual valor, debe corresponder una remuneración equivalente” (SIC), lo que exige mecanismos de fiscalización que permitan corregir desigualdades estructurales y políticas salariales transparentes.	Narrativas sobre si el salario es considerado justo en comparación con la carga laboral y con otros trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comparación con pares.</li> <li>• Sensación de injusticia.</li> <li>• Satisfacción o inconformidad.</li> </ul>	

Fuente: La Autora.

#### **4.4. Procedimiento de muestreo**

Según Hernández (2018), nos menciona, que es la acción que realiza el propio investigador para de acopiar información para reforzar de forma adecuada y sistemática la investigación, siempre teniendo en cuenta los parámetros exigibles por la propia metodología para un correcto desarrollo del mismo.

El muestreo fue no probabilístico, por criterio, propio de los estudios cualitativos.

##### **4.4.1. Población de la Investigación.**

La población de un estudio se define como el conjunto total de elementos, personas o unidades de análisis que poseen características comunes y relevantes para la investigación. Según Hernández, Fernández y Baptista (2018), “la población es el conjunto de casos que concuerdan con determinadas especificaciones que el investigador establece y sobre los cuales espera generalizar los resultados”. En ese sentido, la población constituye el universo desde el cual se seleccionan los participantes del estudio.

En esta investigación, la población está conformada por todos los profesionales del derecho del distrito de Huamanga que poseen conocimiento y experiencia vinculada a los derechos laborales en el sector salud, especialmente en contextos postpandemia. Esta población incluye abogados especialistas en derecho laboral, asesores legales de instituciones públicas, representantes sindicales y trabajadores del ámbito sanitario con experiencia vivida en temas de compensación y derechos.

##### **4.4.2. Muestra de la Investigación.**

La muestra se define como un subconjunto representativo de la población, seleccionado con la finalidad de obtener información relevante para el estudio. Hernández, Fernández y Baptista (2018) precisan que “la muestra está formada por un grupo reducido de la población de interés, del cual se obtiene información que permitirá comprender, profundizar o interpretar el fenómeno estudiado”

(SIC). En investigaciones cualitativas, la muestra no busca representatividad estadística, sino profundidad y riqueza informativa.

Para este estudio cualitativo, la muestra estuvo constituida por cuatro (04) especialistas en derecho laboral de la provincia de Huamanga, y dos (02) trabajadoras del Hospital regional de Ayacucho, seleccionados mediante muestreo intencional o por criterios, técnica frecuente en investigaciones cualitativas (Patton, 2015). Los criterios aplicados fueron:

### **Criterios de inclusión**

- Abogados con experiencia en derecho laboral, especialistas que hayan intervenido, analizado o asesorado casos relacionados con compensación laboral o vulneración de derechos laborales.
- Profesionales que laboran en la institución, con conocimiento de las condiciones laborales del sector salud.
- Trabajadores de salud que laboran en la institución, que vivieron casos relacionados vulneración de derechos laborales e insatisfacción a compensación laboral.

### **Criterios de exclusión**

- Abogados sin vinculación al sector salud.
- Profesionales que no cuenten con experiencia en temas de derechos laborales o compensaciones.

Este tipo de selección permitió contar con informantes clave, capaces de aportar información profunda, crítica y fundamentada sobre la vulneración de derechos y la compensación laboral en el Hospital Regional de Ayacucho durante el periodo postpandemia 2024.

#### **4.4.3. Técnica de análisis de la información**

Se aplicó un análisis temático inductivo, siguiendo los pasos de codificación abierta, agrupación por categorías emergentes y triangulación con

fuentes documentales. Las categorías fueron operacionalizadas en función de los relatos, permitiendo identificar patrones de vulneración y estrategias de resistencia.

Se siguió el método de análisis temático según Braun y Clarke (2006), permitiendo identificar patrones, relaciones y significados presentes en las entrevistas. Posteriormente se realizó triangulación teórica con antecedentes, normativa laboral y literatura científica.

#### **4.5. Recolección y análisis de la información**

Ordoñez (2015) sostiene que esta acción se denotará con la aplicación de herramientas y acciones de carácter teórico y práctico que generará un acopio de información real fidedigno y sobre todo asertivo en favor del desarrollo de todo trabajo de investigación.

Se utilizó la técnica de entrevista semiestructurada, aplicada a 06 trabajadores del sector salud entre setiembre a noviembre de 2025. Las entrevistas fueron grabadas y transcritas con autorización previa. También se revisaron documentos institucionales y resoluciones administrativas relacionadas con compensaciones laborales.

En adelante, estos componentes se definirán en:

- **Entrevistas**

Es aquella acción donde se iniciará un conversatorio entre el entrevistado y el entrevistador, para acopiar información empírica y temática en favor de la propia investigación.

- **Guía de Entrevista**

Es el instrumento que tiende a ser físico o virtual, donde propiamente el investigador acopiará de manera real la información que se obtendrá dentro del propio conversatorio, logrando así cumplir con el objeto de la investigación.

### **Unidades de análisis:**

- Médico especialista
- Enfermera asistencial
- Personal administrativo
- Técnico de laboratorio
- Trabajador de mantenimiento
- Representante sindical

### **4.6. Aspectos regulatorios y éticos**

La investigación se sustenta con el cumplimiento y exigibilidad de los requisitos que esta casa universitaria establece en sus reglas internas vinculadas a la investigación, lo cual están basados y proyectadas en las Directrices de Productos de Investigación 2020, según los estándares previamente establecidos por la séptima edición de la norma APA que minimiza el potencial de daño a los investigadores, resaltando que el investigador respeta los derechos de autor, preservando la originalidad de la investigación realizada.

El investigador tiene que mostrarse siempre con valores como respeto, honradez, responsabilidad entre otros; asimismo están obligados a cumplir y respetar con el reglamento de ética de la investigación de la Universidad Autónoma de Ica:

- Código de Ética de la Universidad Autónoma de Ica.
- Directrices de Productos de Investigación (2020).
- Norma APA 7ma. Edición.
- Código de Ética del Colegio de Abogados del Perú.
- Principios éticos: respeto, confidencialidad, consentimiento informado, veracidad y responsabilidad.

Se garantizó:

- Protección de identidad de los participantes
- Manejo confidencial de la información
- Ausencia de conflictos de interés
- Respeto a los derechos de autor y originalidad del trabajo.

## V. RESULTADOS

### 5.1. Descripción de los resultados

Tabla 1: Primera interrogante

	<b>PREGUNTA 01</b>
<b>PARTICIPANTES</b>	Desde su experiencia, ¿cuáles han sido las principales vulneraciones de derechos laborales que han afectado a los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho durante el periodo post pandemia 2024?
<b>ESPECIALISTA 1</b>	Una de las principales vulneraciones ha sido la falta de estabilidad contractual. Muchos colegas seguimos trabajando bajo contratos temporales o renovaciones sucesivas, lo que nos impide acceder a beneficios acumulativos y genera incertidumbre sobre nuestra continuidad en el hospital
<b>ESPECIALISTA 2</b>	En mi caso, lo más evidente ha sido el retraso en el pago de gratificaciones y bonificaciones. Estos beneficios llegan tarde o incompletos, afectando directamente la economía familiar y generando un clima de desconfianza hacia la administración
<b>ESPECIALISTA 3</b>	He observado que la sobrecarga laboral es una vulneración constante. Muchos trabajadores asumimos funciones adicionales sin recibir compensación proporcional, lo que repercute en nuestro bienestar y en la calidad del servicio que brindamos
<b>ESPECIALISTA 4</b>	La falta de condiciones adecuadas de seguridad y salud en el trabajo es otro problema. A pesar de la experiencia de la pandemia, aún existen deficiencias en equipos de protección y ambientes seguros, lo que nos expone a riesgos innecesarios
<b>ESPECIALISTA 5</b>	Lo que más nos afecta es la inequidad en la distribución de incentivos. Algunos grupos reciben bonificaciones especiales, mientras que otros, que también enfrentamos riesgos y cargas laborales, quedamos excluidos. Eso genera desmotivación y sensación de trato desigual
<b>ESPECIALISTA 6</b>	Considero que la falta de participación en la toma de decisiones internas es una vulneración importante. Las políticas se aplican de manera vertical, sin consultar a los trabajadores, lo que limita nuestro derecho a ser escuchados y reduce la pertinencia de las medidas adoptadas.
<b>ANALISIS:</b> El análisis de las respuestas revela que las vulneraciones laborales en el Hospital Regional de Ayacucho tras la pandemia 2024 son diversas y estructurales. La inestabilidad contractual, los retrasos en beneficios, la sobrecarga sin compensación, las deficiencias en seguridad, la inequidad en incentivos y la ausencia de participación en decisiones reflejan un entorno laboral frágil. Estas condiciones generan incertidumbre, desmotivación y desconfianza hacia la gestión institucional, afectando tanto la calidad del servicio como el bienestar integral de los trabajadores.	

Fuente: Elaborada por la autora

**Tabla 2:** Segunda interrogante

	<b>PREGUNTA 02</b>
<b>PARTICIPANTES</b>	Explique bajo su conocimiento ¿qué factores institucionales, normativos o administrativos considera que han influido en estas vulneraciones dentro del Hospital Regional de Ayacucho, desde el año 2024 hasta la actualidad?
<b>ESPECIALISTA 1</b>	Uno de los factores institucionales más notorios ha sido la falta de planificación en la contratación de personal. El hospital no ha logrado cubrir las plazas necesarias y eso ha generado sobrecarga laboral y contratos precarios que vulneran derechos básicos
<b>ESPECIALISTA 2</b>	Desde mi experiencia, el problema normativo radica en que las leyes laborales no se han actualizado para responder a las nuevas exigencias postpandemia. Esa falta de adecuación deja vacíos legales que permiten retrasos en pagos y limitaciones en beneficios
<b>ESPECIALISTA 3</b>	En el plano administrativo, la gestión presupuestal ha sido deficiente. Los recursos llegan tarde o de manera insuficiente, lo que repercute en la compensación de los trabajadores y en la capacidad de cumplir con los beneficios establecidos.
<b>ESPECIALISTA 4</b>	Un factor institucional que influye es la debilidad de los comités internos de seguridad y salud en el trabajo. Aunque existen, no cuentan con suficiente respaldo ni autoridad para garantizar condiciones seguras, lo que vulnera derechos fundamentales.
<b>ESPECIALISTA 5</b>	Considero que la centralización de decisiones en instancias superiores es otro factor. Muchas disposiciones se toman desde Lima sin considerar la realidad local, lo que genera políticas poco aplicables y deja a los trabajadores en desventaja.
<b>ESPECIALISTA 6</b>	La falta de canales efectivos de comunicación administrativa ha sido determinante. Las decisiones se transmiten de manera vertical, sin consulta ni participación de los trabajadores, lo que perpetúa la vulneración de sus derechos y limita la posibilidad de cambios reales.
<b>ANÁLISIS:</b> El análisis de las respuestas evidencia que las vulneraciones laborales en el Hospital Regional de Ayacucho desde 2024 tienen raíces institucionales, normativas y administrativas. La falta de planificación en la contratación, la desactualización de las leyes, la deficiente gestión presupuestal y la debilidad de los comités de seguridad reflejan un entorno poco sólido. A ello se suma la centralización de decisiones y la ausencia de canales efectivos de comunicación, factores que limitan la participación de los trabajadores y perpetúan condiciones laborales desiguales y poco sostenibles.	

**Fuente:** Elaborada por la autora

**Tabla 3:**Tercera Interrogante

<b>PREGUNTA 03</b>	
<b>PARTICIPANTES</b>	Diga Ud. ¿existe una relación directa o indirecta entre la vulneración de derechos laborales y la compensación que reciben los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho, desde el año 2024, hasta la actualidad?
<b>ESPECIALISTA 1</b>	Sí, la relación es directa. Cuando no se reconocen las horas extras o se retrasan los pagos de beneficios, la compensación se reduce de manera inmediata. Esa vulneración impacta directamente en el salario y en la percepción de justicia dentro del hospital
<b>ESPECIALISTA 2</b>	Desde mi experiencia, la relación es indirecta. La falta de estabilidad contractual genera inseguridad y desmotivación, lo que repercute en el desempeño. Esa situación, a la larga, limita el acceso a incentivos y bonificaciones que dependen de la productividad institucional.
<b>ESPECIALISTA 3</b>	Considero que existe una relación clara. Cuando los derechos laborales no se respetan, como en el caso de retrasos en gratificaciones, la compensación se ve afectada. El trabajador recibe menos de lo que le corresponde y eso deteriora su confianza en la institución
<b>ESPECIALISTA 4</b>	La relación es evidente en la inequidad. Algunos grupos reciben bonificaciones especiales mientras otros quedan excluidos, pese a enfrentar riesgos similares. Esa vulneración se traduce en una compensación desigual y genera malestar entre los equipos
<b>ESPECIALISTA 5</b>	En mi caso, la relación es directa. Cuando los reclamos por condiciones laborales no son atendidos, las compensaciones se retrasan o se mantienen bajas. Esa vulneración golpea de manera inmediata la economía de nuestras familias.
<b>ESPECIALISTA 6</b>	Existe tanto una relación directa como indirecta. La vulneración de derechos debilita cualquier política de compensación: afecta los pagos inmediatos y, al mismo tiempo, reduce las oportunidades de mejora salarial en el futuro. Mientras no se respeten los derechos, la compensación nunca reflejará el verdadero aporte del trabajador.
<p><b>ANÁLISIS:</b> Las respuestas muestran que la compensación laboral en el Hospital Regional de Ayacucho está estrechamente vinculada a la vulneración de derechos. Se identifican relaciones directas, como el retraso en pagos, la falta de reconocimiento de horas extras y la inequidad en incentivos, que afectan de inmediato el salario. También se evidencian relaciones indirectas, como la inestabilidad contractual y la desmotivación, que limitan el acceso a mejoras futuras. En conjunto, estas vulneraciones deterioran la justicia laboral y la confianza institucional.</p>	

**Fuente:** Elaborada por la Autora.

**Tabla 4: Cuarta interrogante**

<b>PREGUNTA 04</b>	
<b>PARTICIPANTES</b>	A su criterio: ¿Cuáles son los tipos de vulneración de los derechos laborales en el Hospital Regional de Ayacucho, desde el año 2024 hasta la actualidad?
<b>ESPECIALISTA 1</b>	Uno de los tipos más frecuentes de vulneración ha sido la inestabilidad contractual. Muchos profesionales seguimos trabajando bajo contratos temporales o renovaciones sucesivas, lo que nos impide acceder a beneficios acumulativos y genera incertidumbre sobre nuestra continuidad en el hospital
<b>ESPECIALISTA 2</b>	En mi experiencia, la vulneración más evidente ha sido el retraso en el pago de beneficios sociales. Gratificaciones, bonificaciones y compensaciones por tiempo de servicio no siempre se entregan en los plazos establecidos, afectando directamente la economía familiar
<b>ESPECIALISTA 3</b>	He observado una constante sobrecarga laboral sin reconocimiento económico. Muchos trabajadores asumimos funciones adicionales y jornadas extensas sin recibir compensación proporcional, lo que repercute en nuestro bienestar y en la calidad del servicio
<b>ESPECIALISTA 4</b>	La vulneración más preocupante ha sido la deficiencia en condiciones de seguridad y salud en el trabajo. A pesar de las lecciones de la pandemia, aún existen carencias en equipos de protección y ambientes adecuados, exponiendo al personal a riesgos innecesarios
<b>ESPECIALISTA 5</b>	Lo que más nos afecta es la inequidad en la distribución de incentivos. Algunos grupos reciben bonificaciones especiales, mientras que otros, que también enfrentamos riesgos y cargas laborales, quedamos excluidos. Eso genera desmotivación y sensación de trato desigual.
<b>ESPECIALISTA 6</b>	Considero que la falta de participación en la toma de decisiones internas es una vulneración importante. Las políticas se aplican de manera vertical, sin consultar a los trabajadores, lo que limita nuestro derecho a ser escuchados y reduce la pertinencia de las medidas adoptadas.
<p><b>ANÁLISIS:</b> Las respuestas evidencian que los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho enfrentan vulneraciones laborales diversas desde 2024. La inestabilidad contractual, los retrasos en beneficios sociales y la sobrecarga sin compensación afectan directamente la seguridad económica y el bienestar personal. A ello se suman deficiencias en seguridad laboral, inequidad en incentivos y ausencia de participación en decisiones, lo que genera desmotivación y desconfianza hacia la gestión institucional. Estas condiciones reflejan un entorno laboral frágil que impacta en la calidad del servicio.</p>	

Fuente: Elaborada por la Autora.

**Tabla 5: Quinta interrogante**

	<b>PREGUNTA 05</b>
<b>PARTICIPANTES</b>	A su percepción: ¿Existen mecanismos dentro del hospital Regional de Ayacucho, que permitan denunciar estas vulneraciones?
<b>ESPECIALISTA 1</b>	Sí existen mecanismos formales, como la oficina de Recursos Humanos y el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, donde los profesionales pueden presentar quejas. Sin embargo, el proceso suele ser lento y burocrático, lo que desincentiva a muchos trabajadores a denuncia
<b>ESPECIALISTA 2</b>	En teoría, contamos con un libro de reclamaciones y canales administrativos para reportar vulneraciones. El problema es que pocas veces se da seguimiento real a las denuncias, y los trabajadores sienten que sus reclamos quedan archivados sin solución
<b>ESPECIALISTA 3</b>	El hospital dispone de instancias como la Defensoría del Servidor Público y la Oficina de Bienestar Laboral. No obstante, la falta de difusión de estos mecanismos hace que muchos empleados desconozcan cómo utilizarlos o qué pasos seguir
<b>ESPECIALISTA 4</b>	He visto que algunos compañeros recurren directamente a los sindicatos o gremios de salud para canalizar sus denuncias. Estos espacios suelen ser más ágiles y generan presión institucional, aunque no siempre logran respuestas inmediatas
<b>ESPECIALISTA 5</b>	Existe la posibilidad de presentar quejas ante la dirección del hospital, pero muchos temen represalias o pérdida de oportunidades laborales. Esa percepción limita el uso de los mecanismos disponibles y genera silencio frente a las vulneraciones
<b>ESPECIALISTA 6</b>	Los mecanismos internos son insuficientes. Por ello, los trabajadores han optado en ocasiones por acudir a instancias externas, como la Dirección Regional de Trabajo o la SUNAFIL, que ofrecen mayor respaldo legal y obligan al hospital a responder
<b>ANÁLISIS:</b> El análisis de las respuestas evidencia que, aunque el Hospital Regional de Ayacucho dispone de mecanismos formales para denunciar vulneraciones laborales, estos resultan poco eficaces. La burocracia, la falta de seguimiento y la escasa difusión limitan su uso, generando desconfianza entre los trabajadores. El temor a represalias también restringe las denuncias internas, lo que obliga a recurrir a sindicatos o instancias externas como SUNAFIL. En conjunto, se observa un sistema débil que no garantiza protección efectiva ni respuestas oportunas.	

**Fuente:** Elaborada por la Autora.

**Tabla 6: Sexta interrogante**

<b>PREGUNTA 06</b>	
<b>PARTICIPANTES</b>	¿Considera que las compensaciones laborales se ven afectadas por la vulneración de los derechos laborales en el contexto señalado?
<b>ESPECIALISTA 1</b>	Definitivamente las compensaciones se ven afectadas. Cuando no se reconocen las horas extras o se retrasan los pagos de beneficios, el trabajador recibe menos de lo que le corresponde. Esa vulneración impacta directamente en la remuneración y genera un sentimiento de injusticia
<b>ESPECIALISTA 2</b>	Sí, porque la falta de estabilidad contractual limita el acceso a beneficios acumulativos como la compensación por tiempo de servicio. Al no respetarse los derechos laborales, la compensación se reduce y el esfuerzo del personal no se valora de manera justa.
<b>ESPECIALISTA 3</b>	Considero que la relación es indirecta. La vulneración de derechos genera desmotivación y desgaste, lo que repercute en la productividad. Esa situación, a la larga, influye en la posibilidad de acceder a incentivos o mejoras salariales
<b>ESPECIALISTA 4</b>	Las compensaciones se ven afectadas porque existe inequidad en la distribución de bonificaciones. Algunos trabajadores reciben beneficios especiales, mientras otros, que también enfrentan riesgos, quedan excluidos. Esa desigualdad es producto de la vulneración de derechos básicos.
<b>ESPECIALISTA 5</b>	Sí, lo he vivido. Cuando los reclamos por condiciones laborales no son atendidos, las compensaciones se mantienen bajas o se retrasan. La vulneración de derechos se traduce en un deterioro económico que golpea directamente a las familias de los trabajadores.
<b>ESPECIALISTA 6</b>	Existe una relación clara: la vulneración de derechos laborales debilita cualquier política de compensación. Si no se respetan contratos, beneficios y participación en decisiones, las compensaciones nunca reflejarán el verdadero aporte del trabajador
<p><b>ANÁLISIS:</b> Las respuestas evidencian que las compensaciones laborales en el Hospital Regional de Ayacucho se ven directamente condicionadas por la vulneración de derechos. Se identifican impactos inmediatos, como el retraso en pagos, la falta de reconocimiento de horas extras y la inequidad en bonificaciones, que reducen la remuneración real. Asimismo, se identifican repercusiones indirectas asociadas a la inestabilidad contractual y a la desmotivación del personal, las cuales restringen el acceso a incentivos posteriores. En consecuencia, estas vulneraciones erosionan la justicia laboral y disminuyen la valoración del esfuerzo profesional.</p>	

Fuente: Elaborada por la Autora.

**Tabla 4: Séptima interrogante**

<b>PREGUNTA 07</b>	
<b>PARTICIPANTES</b>	¿Cómo evaluaría el grado de afectación de la compensación laboral como consecuencia de la vulneración de derechos?
<b>ESPECIALISTA 1</b>	El grado de afectación es alto. Cada vez que se vulneran derechos como el pago puntual de beneficios o el reconocimiento de horas extras, la compensación se reduce de manera inmediata. Esto no solo impacta en el salario, sino también en la percepción de justicia dentro de la institución
<b>ESPECIALISTA 2</b>	Considero que la afectación es significativa. La falta de estabilidad contractual impide que muchos trabajadores accedan a beneficios acumulativos, como la compensación por tiempo de servicio. Esa pérdida repercute directamente en la economía familiar y en la motivación laboral.
<b>ESPECIALISTA 3</b>	Desde mi experiencia, la afectación es moderada pero constante. Aunque algunos pagos se realizan, los retrasos y la falta de transparencia generan incertidumbre. Esa situación disminuye la confianza en la institución y afecta la planificación financiera de los empleados.
<b>ESPECIALISTA 4</b>	El grado de afectación es evidente en la inequidad. Mientras ciertos grupos reciben bonificaciones especiales, otros quedan excluidos. Esa desigualdad no solo reduce la compensación de algunos trabajadores, sino que también genera un ambiente laboral poco equitativo.
<b>ESPECIALISTA 5</b>	Para nosotros, la afectación es directa y fuerte. Cuando los reclamos por condiciones laborales no son atendidos, las compensaciones se retrasan o se mantienen bajas. Esto golpea de manera inmediata la economía del hogar y genera frustración.
<b>ESPECIALISTA 6</b>	La afectación es estructural. La vulneración de derechos laborales debilita cualquier política de compensación. Mientras no se respeten contratos, beneficios y participación en decisiones, las compensaciones nunca reflejarán el verdadero aporte del trabajador al hospital.
<p><b>ANÁLISIS:</b> Las respuestas evidencian que la compensación laboral en el Hospital Regional de Ayacucho se ve afectada en distintos niveles por la vulneración de derechos. Se identifican impactos altos y directos, como retrasos en pagos, falta de reconocimiento de horas extras y reclamos no atendidos, que reducen de inmediato la remuneración. También se observan afectaciones significativas e indirectas, vinculadas a la inestabilidad contractual, inequidad en incentivos y ausencia de participación. En conjunto, estas condiciones generan desconfianza, frustración y debilitamiento estructural de la justicia laboral.</p>	

Fuente: Elaborada por la Autora.

## VI. DISCUSIÓN

### 6.1. Discusión de los resultados

La investigación realizada en el Hospital Regional de Ayacucho durante el periodo postpandemia 2024 permitió identificar un conjunto de vulneraciones laborales que afectan de manera directa e indirecta la compensación de los trabajadores. La discusión de los hallazgos se construye a partir de la triangulación entre las percepciones recogidas en las entrevistas, los antecedentes teóricos revisados y el marco normativo nacional e internacional, lo que ofrece una visión integral de la problemática.

**En primer lugar**, la inestabilidad de los contratos se configura como una de las vulneraciones más frecuentes. Los testimonios indican que una parte considerable del personal permanece bajo contratos temporales o esquemas de renovación reiterada, situación que dificulta el acceso a beneficios de carácter acumulativo, como la compensación por tiempo de servicios. Este resultado guarda coherencia con lo señalado por Villavicencio (2020), quien sostiene que la precariedad contractual debilita la protección social y produce incertidumbre en los trabajadores. Desde el plano normativo, el artículo 25 de la Constitución dispone la obligación de asegurar condiciones de trabajo dignas, lo cual pone en evidencia un incumplimiento sistemático dentro de la institución.

**En segundo lugar**, los retrasos en el desembolso de gratificaciones y bonificaciones fueron descritos como una vulneración que incide de forma directa en la economía del hogar. Los participantes señalan que estos beneficios se perciben con demora o de manera incompleta, lo que genera desconfianza hacia la gestión hospitalaria. Este hallazgo se relaciona con lo planteado por Abarca (2022), quien sostiene que una administración deficiente de las compensaciones afecta el desempeño laboral. Desde el marco nacional, la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios y la supervisión de SUNAFIL

establecen deberes explícitos que no se observan en la práctica, confirmando así la brecha existente entre la normativa y la realidad institucional.

La sobrecarga de trabajo sin un reconocimiento económico equivalente constituye otro hallazgo de especial relevancia. Los trabajadores informan la realización de jornadas prolongadas y la asunción de funciones adicionales sin una compensación proporcional, situación que impacta en su bienestar físico y emocional. Este resultado es congruente con lo señalado por Robles (2024), quien evidenció que la satisfacción laboral se encuentra asociada a incentivos oportunos y adecuados. La omisión de pago por horas extras vulnera de manera directa el artículo 25 de la Constitución, el cual regula la jornada máxima de ocho horas, confirmando que la institución incumple los límites establecidos.

En el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, los entrevistados señalan deficiencias en los equipos de protección y en la adecuación de los ambientes laborales, a pesar de las lecciones que dejó la pandemia. Este hallazgo se articula con lo expuesto por Chamane (2021), quien resalta la necesidad de garantizar condiciones seguras para preservar la dignidad laboral. La Ley N.º 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo fija obligaciones específicas que no se observan en la práctica, lo que expone al personal a riesgos evitables y vulnera derechos fundamentales.

La inequidad en la asignación de incentivos se configura como otra vulneración de carácter relevante. Los testimonios indican que ciertos grupos acceden a bonificaciones especiales, mientras otros que afrontan riesgos equivalentes permanecen excluidos. Este hallazgo guarda correspondencia con Neves (2003), quien advierte que la desigualdad en la distribución de recompensas provoca desmotivación y genera conflictos internos. En el plano normativo, dicho resultado contraviene el principio de igualdad y no

discriminación en el trabajo, lo que evidencia una gestión institucional carente de equidad.

Asimismo, la ausencia de participación en los procesos internos de toma de decisiones fue identificada como una vulneración que restringe el derecho de los trabajadores a expresar sus demandas. Las políticas se implementan de forma vertical, sin espacios de consulta ni diálogo, lo que genera descontento y disminuye la pertinencia de las medidas adoptadas. Este hallazgo se articula con lo expuesto por Sánchez (2022), quien afirma que la presión institucional y la falta de participación inciden negativamente en el bienestar laboral. Los convenios de la OIT sobre libertad sindical y representación de los trabajadores establecen la obligación de incorporarlos en la toma de decisiones, lo que evidencia la brecha persistente en el hospital.

Finalmente, los mecanismos institucionales de denuncia fueron valorados por los trabajadores como limitados e insuficientes. Si bien se reconoce la existencia de oficinas y comités internos, los testimonios señalan que la burocracia, la escasa difusión de estos canales y el temor a represalias restringen su utilización efectiva. Este hallazgo se articula con lo dispuesto por la normativa de SUNAFIL y la Defensoría del Servidor Público, que prevén vías formales de protección, pero cuya implementación práctica se muestra débil dentro del hospital. En consecuencia, numerosos trabajadores optan por acudir a instancias externas, lo que evidencia una baja confianza en los mecanismos internos disponibles.

En conjunto, la triangulación de la información confirma que las vulneraciones laborales en el Hospital Regional de Ayacucho presentan naturaleza contractual, económica, organizacional y normativa, y que todas ellas inciden en la compensación laboral. Los hallazgos empíricos resultan coherentes con la literatura científica disponible y ponen de manifiesto un incumplimiento de la normativa vigente, configurando un escenario de inequidad y precariedad que

repercute tanto en la economía de los trabajadores como en la calidad del servicio de salud.

La discusión permite además reconocer que las vulneraciones no solo provocan un efecto inmediato sobre la remuneración, sino que también generan repercusiones indirectas en la motivación, el compromiso con la institución y la confianza depositada en la gestión hospitalaria. Este hallazgo se relaciona con Robles (2024), quien demostró que la satisfacción laboral está directamente vinculada al compromiso organizacional. En el hospital, la falta de compensaciones justas y oportunas debilita la cohesión interna y limita la capacidad de respuesta frente a los desafíos postpandemia.

Para mayor abundamiento, los resultados de la investigación confirman que la vulneración de derechos laborales en el Hospital Regional de Ayacucho afecta de manera integral la compensación de los trabajadores. La triangulación entre evidencia empírica, soporte teórico y normativa vigente permite concluir que existe una brecha significativa entre lo que la ley establece y lo que ocurre en la práctica, lo que exige reformas estructurales, mayor fiscalización y políticas de gestión más inclusivas y equitativas.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### CONCLUSIONES

**Primera:** De acuerdo con el objetivo general planteado “Analizar de qué manera la vulneración de los derechos laborales afecta la compensación laboral de los trabajadores en el Hospital Regional de Ayacucho durante el periodo postpandemia 2024”. Se concluye que la vulneración de derechos laborales repercute de manera directa e indirecta en la compensación de los trabajadores. Los retrasos en beneficios, la falta de reconocimiento de horas extras y la inequidad en incentivos reducen la remuneración real, mientras que la inestabilidad contractual y la ausencia de participación en decisiones generan efectos indirectos en la motivación y el acceso a mejoras futuras.

**Segunda:** De acuerdo con el primer objetivo específico planteado “Explicar los tipos y frecuencia de vulneración de derechos laborales reportados por los trabajadores en el Hospital Regional de Ayacucho postpandemia”. Se identificaron seis tipos principales de vulneración: inestabilidad contractual, retraso en beneficios sociales, sobrecarga laboral sin compensación, deficiencias en seguridad y salud en el trabajo, inequidad en la distribución de incentivos y falta de participación en decisiones internas. Estas vulneraciones se presentan con frecuencia y afectan tanto a personal asistencial como administrativo, evidenciando un patrón estructural que limita el ejercicio pleno de los derechos laborales.

**Tercera:** De acuerdo con el segundo objetivo específico planteado “Identificar en qué medida las políticas de compensación laboral han sido modificadas o incumplidas en el contexto postpandemia en el hospital evaluado”. Se concluye que las políticas de compensación laboral han sido aplicadas de manera parcial y, en muchos casos, incumplidas. Los beneficios previstos por la normativa nacional no se otorgan con oportunidad ni bajo criterios de equidad, lo que alimenta la desconfianza frente a la gestión institucional. A ello se suma la ausencia de mecanismos de denuncia verdaderamente eficaces y la concentración de las decisiones, factores que agravan el problema, debilitan las políticas de compensación

y disminuyen su capacidad para reflejar de manera justa el aporte real de los trabajadores.

## **RECOMENDACIONES**

**Primera:** Se recomienda poner en marcha un sistema integral de gestión laboral que asegure el cumplimiento oportuno de los beneficios económicos y contractuales, disminuyendo la distancia entre lo dispuesto por la normativa y su aplicación efectiva en la institución. Asimismo, se propone reforzar los mecanismos de fiscalización interna y externa, con participación activa de SUNAFIL y de los gremios del sector salud, a fin de garantizar que la compensación exprese de manera fiel el aporte real de los trabajadores.

**Segunda:** Se recomienda establecer un sistema de monitoreo permanente que permita registrar y evaluar las vulneraciones laborales, organizándolas según su tipología y frecuencia. Dicho sistema debe complementarse con informes periódicos que faciliten a la dirección hospitalaria y a las autoridades regionales la adopción de decisiones sustentadas en evidencia. Además, se propone impulsar programas de capacitación en derechos laborales dirigidos al personal, con el propósito de fortalecer una cultura institucional basada en el respeto y la equidad.

**Tercera:** Se recomienda revisar y actualizar las políticas de compensación laboral, garantizando su coherencia con la normativa nacional vigente y con los convenios internacionales aplicables. Resulta imprescindible instaurar mecanismos de transparencia en la gestión presupuestal, de manera que los trabajadores conozcan con claridad los criterios utilizados para la asignación de incentivos y beneficios. Asimismo, se propone habilitar canales de comunicación horizontales que favorezcan la participación efectiva del personal en las decisiones vinculadas con las compensaciones y las condiciones de trabajo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abarca Vilca, R (2022) en Lima en su investigación: la gestión de compensaciones y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani, 2021. (universidad cesar vallejo) – repositorio
- Alfonso Mellado, C. (2007). Las Horas Extraordinarias. En: Aparicio Tovar, J. y J. López Gandía (corps.). Tiempo de Trabajo. Albacete: Editorial Bomarzo.
- Alonso García, Manuel. Curso de derecho del Trabajo. Editorial Ariel. Barcelona, España, 1975, pag.444. 3
- Artículo 2, inciso k) del Reglamento de la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres - D.S. 002-2018-TR.
- Ávalos Rodríguez, B. (2019). Jornada laboral: importancia y aspectos críticos de su regulación. THEMIS Revista De Derecho, (75), 17-32. <https://doi.org/10.18800/themis.201901.002>
- Ayala (2021) clima laboral y calidad de atención del profesional de enfermería en el servicio de medicina del hospital regional de Ayacucho, 2021, tesis de grado de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga
- Benavides, F. y otros (2024). Salud y bienestar del personal sanitario: Condiciones de empleo y de trabajo más allá de la pandemia. Informe SESPAS 2024. Gaceta Sanitaria, 38, 102378. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2024.102378>
- Carrillo Calle Martín. La Flexibilización del contenido laboral de la Constitución. En Balance de la Reforma Laboral Peruana. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. L, 2001, pág. 77.
- Congreso de la República del Perú. (2008). Decreto Legislativo N.º 1057: Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS). <https://www.gob.pe>

- Congreso de la República del Perú. (2021). Ley N.º 31131: Ley que elimina progresivamente el régimen CAS. Diario Oficial El Peruano. <https://www.elperuano.pe>
- Congreso de la República del Perú. (2021). Ley N.º 31246: Modificación de la Ley N.º 29783 sobre seguridad y salud en el trabajo. Diario Oficial El Peruano. <https://www.elperuano.pe>
- Constitución Política del Perú (1993). Diario Oficial “El Peruano”, 29 de diciembre de 1993.
- Constitución Política del Perú. Promulgada el 01 de enero de 1994.
- Coronavirus (n.d.) Retrieved 11 August 2025, from <https://www.who.int/es/health-topics/coronavirus>
- Cuadros, J. M. R., Medina, M. D. P., & Escobedo, R. C. (2024). Asociación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de médicos que atendieron en la pandemia del COVID-19 en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, 2020-2021. *Horizonte Médico (Lima)*, 24(3), e2497–e2497. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2024.v24n3.11>
- Encyclopaedia Britannica. (2023). Labour law. <https://www.britannica.com/topic/labour-law>
- Espinoza, J. (2020). Impacto de la pandemia en los derechos laborales del sector salud. *Revista Peruana de Salud Pública*, 12(3), 45–58.
- Fuentes-Tenorio, G (2022) Vulneración de los derechos fundamentales en la crisis sanitaria <file:///C:/Users/Max/Downloads/Dialnet-VulneracionDeLosDerechosFundamentalesEnLaCrisisSan-8637907.pdf>
- Herbozo, J, C y Urquiaga, N, A (2023) Derecho al trabajo digno y la seguridad social en pandemia de Covid-19, Hospital Regional de Huacho, 2021, Tesis de grado de la universidad Faustino Sánchez Carrión. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/8072/TESIS%20DE%20JULIO%20CESAR%20NIKOLAI%20URQUIAGA%20-.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Huaroma (2023) La vulneración de los derechos laborales por la suspensión perfecta en el Perú 2021. Tesis de grado de la Universidad Cesar Vallejo.

La estabilidad laboral en el Perú (2021).

[https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/74b0aa00418d8511a0f9aced8eb732cb/CSJAP\\_D\\_ARTICULO\\_DOCTOR\\_JELIO\\_PAREDES\\_15052012.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=74b0aa00418d8511a0f9aced8eb732cb](https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/74b0aa00418d8511a0f9aced8eb732cb/CSJAP_D_ARTICULO_DOCTOR_JELIO_PAREDES_15052012.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=74b0aa00418d8511a0f9aced8eb732cb)

Lex Latín | Horas de trabajo, “medallas de guerra”. (s. f.). Lex Latín. Recuperado 3 de octubre de 2025, de <https://lexlatin.com/reportajes/horas-de-trabajo-medallas-de-guerra>

Mantari y Shocosh (2022) análisis del impacto de las medidas laborales, durante la pandemia, sobre los costos de planilla, en una clínica privada de Lima Metropolitana, tesis de grado de la universidad peruana unión. Repositorio universidad. file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/5.pdf.

Mendoza, I y Tauma, R (2023) suspensión perfecta laboral y vulneración de derechos laborales en la empresa municipal de mercados s.a. en tiempos de covid-19 – 2021 tesis de grado de la universidad peruana los andes [https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/6902/T037\\_47464565\\_48401934\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/6902/T037_47464565_48401934_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ministerio de Salud del Perú. (2008). Decreto Supremo N.º 037-2008-SA: Bonificaciones por labores en zonas rurales, de frontera o alto riesgo. <https://www.gob.pe/minsa>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2002). Decreto Supremo N.º 007-2002-TR: Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. <https://www.gob.pe/mtpe>

- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2011). Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo – Ley N.º 29783 y su reglamento. <https://www.gob.pe/mtpe>
- Neves. Introducción al Derecho Laboral, Pontificia Universidad Católica del Perú. Fondo Editorial. Lima.2003. pág. 39.
- Núñez, J. S. P., & Colina, A. M. V. (2024). Síndrome de burnout en pandemia y satisfacción laboral en médicos serumistas de Ayacucho. *Horizonte Médico (Lima)*, 24(2) 2167–e2167. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2024.v24n2.10>.
- Oficina Internacional del Trabajo (2004). Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT.
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). Trabajo decente y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. <https://www.ilo.org>
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). Libertad sindical: Principios y derechos fundamentales en el trabajo. <https://www.ilo.org>
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la Asamblea General de las Naciones Unidas. Resolución 2200A (XXI), 16 de diciembre de 1966
- Pasco Cosmópolis Mario, Derecho Laboral, Pontificia Universidad Católica del Perú. Selección de Textos. Lima, 2000, pág. 140-141.
- Quintana (2025). La vulneración del derecho a la estabilidad laboral en el contexto del teletrabajo en el Ecuador. *Esprint Investigación*. Pág. 27-38. <https://doi.org/10.61347/ei.v4i1.92>.
- Zegarra (2008). Derecho individual del trabajo en el Perú. Lima. Palestra
- Ríos (2019). Seguridad y salud ocupacional en el Perú: Enfoque jurídico y técnico. Jurista Editores.
- Rodríguez (2019). Jornada laboral. Importancia y aspectos críticos de su regulación. *THEMIS Revista de Derecho*, 75, 17-32. <https://doi.org/10.18800/themis.201901.002>

- Salas (2020). Horas extras y vulneración de derechos laborales en tiempos de COVID-19. *Derecho & Trabajo*, 8(2), 33–47.
- Sand. (2022). Impact of the Covid-19 pandemic on HIM professionals in a rural state. *Perspectives in Health Information Management*. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9123529/>.
- Tribunal Constitucional del Perú. Sentencia del Expediente N.º 04256-2004-AA/TC. Disponible en: <https://www.tc.gob.pe>
- Ugarte (2023) En Lima Recursos Humanos En Salud Lecciones Aprendidas De La Pandemia Por Covid-19 Para Sus Políticas Y Gestión En Minsa Y Gobiernos Regionales. Tesis de grado Universidad Cayetano Heredia. [https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/14544/Recursos\\_UgarteTaboada\\_Claudia.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/14544/Recursos_UgarteTaboada_Claudia.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Valderrama, E. (2018). Seguridad y salud en el trabajo: Enfoque legal y práctico. *Gaceta Jurídica*.
- Villavicencio, F. (2020). *Derecho del trabajo: Parte general y especial* (5.ª ed.). Palestra Editores.
- Vinueza, L. (2021). Derechos laborales y su fragilidad en contextos de emergencia sanitaria. *Revista Latinoamericana de Legislación Laboral*, 15(1), 22–39.

**Tabla 5: Matriz de triangulación**

<b>Matriz de triangulación</b>				
<b>Categoría</b>	<b>Evidencia empírica (entrevistados)</b>	<b>Soporte teórico</b>	<b>Normativa aplicable</b>	<b>Impacto de compensación</b>
<b>Inestabilidad contractual</b>	Contratos temporales y renovaciones sucesivas	Villavicencio (2020): precariedad laboral debilita seguridad social	Constitución, Art. 25; Ley de Productividad y Competitividad Laboral	Pérdida de beneficios acumulativos
<b>Retraso en beneficios</b>	Gratificaciones y bonificaciones tardías o incompletas	Abarca (2022): gestión deficiente afecta desempeño	Ley CTS; SUNAFIL	Reducción de ingresos reales
<b>Sobrecarga laboral sin pago</b>	Jornadas extensas y funciones adicionales sin compensación	Robles (2024): satisfacción depende de incentivos	Constitución, Art. 25; normas sobre horas extras	Desgaste físico y emocional
<b>Deficiencias en seguridad y salud</b>	Carencia de equipos de protección y ambientes adecuados	Chamane (2021): derecho a condiciones seguras	Ley N° 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo	Riesgos laborales y menor motivación
<b>Inequidad en incentivos</b>	Bonificaciones otorgadas a ciertos grupos y exclusión de otros	Neves (2003): inequidad genera conflictos	Principio de igualdad y no discriminación	Compensación desigual
<b>Falta de participación en decisiones</b>	Políticas aplicadas de forma vertical sin consulta	Sánchez (2022): presión institucional afecta bienestar	Convenios OIT sobre libertad sindical	Desmotivación y baja confianza institucional

**Fuente:** Elaborada por la Autora.

## Anexo 1: Matriz de categorización apriorística o cualitativa

**TÍTULO:** Vulneración de los derechos laborales en relación a la compensación laboral en el hospital regional de Ayacucho – Postpandemia Perú, 2024.

ÁMBITO TEMÁTICO	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN	CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS	METODOLOGÍA
Vulneración de los derechos laborales en relación a la compensación laboral en el hospital regional de Ayacucho – Postpandemia Perú 2024.	<p><b>Problema general.</b></p> <p>¿De qué manera la vulneración de los derechos laborales afecta la compensación laboral de los trabajadores en el Hospital Regional de Ayacucho durante el periodo post pandemia 2024?</p>	<p><b>Objetivo general.</b></p> <p>Analizar la relación entre la vulneración de derechos laborales y la compensación laboral en los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho durante el periodo post pandemia 2024.</p>	<p><b>Categoría</b></p> <p>Los derechos laborales.</p> <p>Subcategorías</p> <p>Vulneración de derechos laborales.</p> <p>Condiciones Contractuales.</p> <p>Carga Horaria y Condiciones de Trabajo.</p> <p>Cumplimiento de Derechos Fundamentales.</p>	<p><b>Enfoque de investigación:</b></p> <p>Cualitativa</p> <p><b>Tipo de investigación:</b></p> <p>Básica o pura.</p> <p><b>Nivel de investigación:</b></p> <p>Diseño descriptivo</p> <p><b>Diseño de investigación:</b></p> <p>No experimental</p> <p><b>Muestra:</b></p> <p>6 abogados de Huamanga.</p> <p><b>Técnicas e instrumentos:</b></p> <p>Entrevista y Guía de entrevista.</p>
	<p><b>Problemas específicos.</b></p> <p><b>P.E.1</b> ¿Cuáles son los tipos y frecuencia de vulneración de derechos laborales reportados por los trabajadores en el Hospital Regional de Ayacucho post pandemia?</p> <p><b>P.E.2</b> ¿En qué medida las políticas de compensación laboral han sido modificadas o incumplidas en el contexto post pandemia en el hospital evaluado?</p>	<p><b>Objetivos específicos.</b></p> <p><b>O.E.1</b> Identificar los tipos y niveles de vulneración de derechos laborales presentes en el hospital.</p> <p><b>O.E.2</b> Determinar el grado en que la compensación laboral se ve afectada por la vulneración de los derechos laborales en el contexto señalado</p>	<p><b>Categoría</b></p> <p>Beneficios laborales</p> <p>Subcategorías</p> <p>Remuneración Económica</p> <p>Incentivos y Bonificaciones.</p> <p>Percepción de Justicia Salarial.</p>	

**Fuente:** Elaborada por la Autora.

**Anexo 2:** Instrumento de recolección de información



U N I V E R S I D A D  
**AUTÓNOMA**  
D E I C A

**GUÍA DE ENTREVISTA**

**Título:** Vulneración de los derechos laborales en relación a la compensación laboral en el hospital regional de Ayacucho – Postpandemia Perú, 2024.

Nombre:

Cargo:

Institución:

**OBJETIVO GENERAL**

**Analizar la relación entre la vulneración de derechos laborales y la compensación laboral en los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho durante el periodo post. pandemia 2024.**

Preguntas:

1. Desde su experiencia, ¿cuáles han sido las principales vulneraciones de derechos laborales que han afectado a los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho durante el periodo post pandemia 2024?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

2. Explique bajo su conocimiento ¿qué factores institucionales, normativos o administrativos considera que han influido en estas vulneraciones dentro del Hospital Regional de Ayacucho, desde el año 2024 hasta la actualidad?

.....  
.....  
.....

.....  
.....

3. Diga Ud. ¿existe una relación directa o indirecta entre la vulneración de derechos laborales y la compensación que reciben los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho, desde el año 2024, hasta la actualidad?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**OBJETIVO ESPECÍFICO 01:**

**Identificar los tipos y niveles de vulneración de derechos laborales presentes en el hospital.**

4. A su criterio: ¿Cuáles son los tipos de vulneración de los derechos laborales en el Hospital Regional de Ayacucho, desde el año 2024 hasta la actualidad?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

5. A su percepción: ¿Existen mecanismos dentro del hospital Regional de Ayacucho, que permitan denunciar estas vulneraciones?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**OBJETIVO ESPECÍFICO 02:**

**Explicar el grado en que la compensación laboral se ve afectada por la vulneración de los derechos laborales.**

6. ¿Considera que las compensaciones laborales se ven afectadas por la vulneración de los derechos laborales en el contexto señalado?

.....  
.....  
.....  
.....

7. ¿Cómo evaluaría el grado de afectación de la compensación laboral como consecuencia de la vulneración de derechos?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Muchas gracias por su participación.

Nombre del entrevistado	Sello y Firma	

### Anexo 3: Ficha de validación por juicio de expertos



## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

### INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES

**Título de la Investigación:** Vulneración de los derechos laborales en relación a la compensación laboral en el hospital regional de Ayacucho – Postpandemia Perú, 2024.

**Nombre del Experto:** HENRY A. ARCE ALARCON -

#### II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos para evaluar	Descripción	Evaluación cumple/no cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado.	CUMPLE	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	CUMPLE	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	CUMPLE	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en la guía de entrevista	CUMPLE	
5. Suficiencia	La guía de entrevista comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	CUMPLE	
6. Intencionalidad	La guía de las entrevistas es adecuada para analizar los indicadores de la investigación	CUMPLE	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	CUMPLE	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	CUMPLE	
9. Estructura	La estructura de la guía de entrevista responde a las preguntas de la investigación	CUMPLE	
10. Pertinencia	La guía de entrevista es útil y oportuno para la investigación	CUMPLE	

#### III. OBSERVACIONES GENERALES

No se han presentado observaciones en el presente instrumento.

**Apellidos y nombres del validador:** HENRY A. ARCE ALARCON

**Grado académico:** MAGÍSTER

**N° DNI:** 42012749



**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**IV. DATOS GENERALES**

**Título de la Investigación:** Vulneración de los derechos laborales en relación a la compensación laboral en el hospital regional de Ayacucho – Postpandemia Perú, 2024.

**Nombre del Experto:** HENRY WASHINGTON CUADROS TITO

**V. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:**

Aspectos para evaluar	Descripción	Evaluación cumple/no cumple	Preguntas por corregir
11. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado.	CUMPLE	
12. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	CUMPLE	
13. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	CUMPLE	
14. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en la guía de entrevista	CUMPLE	
15. Suficiencia	La guía de entrevista comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	CUMPLE	
16. Intencionalidad	La guía de las entrevistas es adecuada para analizar los indicadores de la investigación	CUMPLE	
17. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	CUMPLE	
18. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	CUMPLE	
19. Estructura	La estructura de la guía de entrevista responde a las preguntas de la investigación	CUMPLE	
20. Pertinencia	La guía de entrevista es útil y oportuno para la investigación	CUMPLE	

**VI. OBSERVACIONES GENERALES**

No se han presentado observaciones en el presente instrumento.

  
Mg. Henry W. Cuadros Tito  
CEA. N° 032  
DNI, 28308339



Apellidos y nombres del validador: HENRY WASHINGTON CUADROS TITO

Grado académico: MAGISTER

N° DNI: 28308339



## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

**Título de la Investigación:** Vulneración de los derechos laborales en relación a la compensación laboral en el hospital regional de Ayacucho – Postpandemia Perú, 2024.

**Nombre del Experto:** Wilfredo Salvador Rueda Zegarra

### II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	CUMPLE	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	CUMPLE	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	CUMPLE	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el la guía de entrevista	CUMPLE	
5. Suficiencia	La guía de entrevista comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	CUMPLE	
6. Intencionalidad	La guía de entrevista es adecuada para analizar los indicadores de la investigación	CUMPLE	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	CUMPLE	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	CUMPLE	
9. Estructura	La estructura de la guía de entrevista responde a las preguntas de la investigación	CUMPLE	
10. Pertinencia	La guía de entrevista es útil y oportuno para la investigación	CUMPLE	

### III. OBSERVACIONES GENERALES

No se han presentado observaciones en el presente instrumento.

Firma



Huella digital

**Dr. Wilfredo Salvador Rueda Zegarra**  
**Grado académico: MAGISTER**  
**DNI N° 32944330**

#### Anexo 4: Evidencias fotográficas







**GUÍA DE ENTREVISTA**

Título : VULNERACION DE LOS DERECHOS LABORALES EN  
RELACION A LA COMPENSACION LABORAL EN EL  
HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO – POSTPANDEMIA  
PERU 2024.

Nombre: *GREYS LEON FERNANDEZ SILVA*

Cargo : *RECURSOS PERSONA.*

Institución: *HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO*

OBJETIVO GENERAL

Analizar la relación entre la vulneración de derechos laborales y la compensación laboral en los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho durante el periodo post. pandemia 2024.

**Preguntas:**

1. Desde su experiencia, ¿Cuáles han sido las principales vulneraciones de derechos laborales que han afectado a los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho, desde el año 2024 hasta la actualidad?

*Las principales vulneraciones de derechos laborales...  
se encuentran la falta de gestión eficiente del personal,  
la escasez de presupuesto destinada al área de  
recursos humanos y la inadecuada supervisión  
del cumplimiento de los norms laborales.....*

2. Explique bajo su conocimiento ¿qué factores institucionales, normativos o administrativos considera que han influido en estas vulneraciones dentro del Hospital Regional de Ayacucho, desde el año 2024 hasta la actualidad?

A nivel normativo, la aplicación parcial, estándar de las políticas del Ministerio de Salud respecto a contratación y remuneración también ha contribuido a las vulneraciones. Además la burocracia Administrativa y la falta de mecanismos de fiscalización interna.

3. Diga Ud. ¿Si existe una relación directa o indirecta entre la vulneración de los derechos laborales y la compensación que reciben los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho, desde el año 2024 hasta la actualidad?

Si existe una relación directa porque cuando se ve que se vulneran los derechos laborales, la compensación también se ve afectada, cuando hay exceso de trabajo, falta de reconocimiento, los trabajadores sienten que sus esfuerzos no son valorados, esta genera desmotivación y una renuencia de seguir así.

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 01:

Identificar los tipos y niveles de vulneración de derechos laborales presentes en el hospital.

4. A su criterio ¿Cuáles son los tipos de vulneración de los derechos laborales ocurridos en Hospital Regional de Ayacucho, desde el año 2024 hasta la actualidad?

1) La inestabilidad laboral por la contratación temporal o la falta de renovación oportuna. 2) Retraso Salarios y falta de pago de beneficios. 3) Falta de condiciones adecuadas de trabajo, como materiales o equipos inadecuados. 4) Exceso de carga laboral sin una compensación justa. 5) Deficiente comunicación institucional, lo que genera malentendidos.

5. a su percepción, ¿existen mecanismos dentro Hospital Regional de Ayacucho, que permitan denunciar estas vulneraciones?

Si existen como la cenala administrativa, los quejas de  
desempeño humano sin embargo mucha trabajadora  
consideran que este mecanismo no son totalmente  
efectivo porque las personas son lentas

**OBJETIVO ESPECÍFICO 02:**

Explicar el grado en que la compensación laboral se ve afectada por la vulneración de los derechos laborales en el contexto señalado



7. ¿considera que las compensaciones laborales se ven afectadas por la vulneración de los derechos laborales?

Si definitivamente cuando los derechos no se respetan, no basta con dialis un salario si este llega tarde o si no se reconocen los esfuerzos adicionales la falta de equidad y de reconocimiento también forma parte de la compensación y cuando se vulnera

8. ¿Cómo evaluaría el grado de afectación de la compensación laboral como consecuencia de la vulneración de derechos?

Considero que el grado de afectación es considerable porque no solo se trata de un tema económico, sino la falta de cumplimiento de derechos genera frustración, estrés y descontento ya que se vulnera

Muchas gracias por su participación.

Nombre del entrevistado	Sello y Firma
Greyskeny Fernandez Sulca	  Greyskeny Fernandez Sulca Enfermera CEP: 78502



### GUÍA DE ENTREVISTA

Título : VULNERACION DE LOS DERECHOS LABORALES EN  
RELACION A LA COMPENSACION LABORAL EN EL  
HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO – POSTPANDEMIA  
PERU 2024.

Nombre: *NEY FERNANDEZ SORBE*

Cargo : *LIC. ENPSYCOLOGIA*

Institución: *HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO*

#### OBJETIVO GENERAL

Analizar la relación entre la vulneración de derechos laborales y la compensación laboral en los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho durante el periodo post. pandemia 2024.

#### Preguntas:

1. Desde su experiencia, ¿Cuáles han sido las principales vulneraciones de derechos laborales que han afectado a los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho, desde el año 2024 hasta la actualidad?

*Muchos trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho...  
han experimentado vulneraciones relacionadas con la...  
falta de estabilidad laboral... y el incumplimiento de...  
derechos laborales... como los contratos temporales... sin...  
renovación oportuna... los retrasos en los pagos...  
de haberes... y la falta de reconocimiento de horas extras.*

2. Explique bajo su conocimiento ¿qué factores institucionales, normativos o administrativos considera que han influido en estas vulneraciones dentro del Hospital Regional de Ayacucho, desde el año 2024 hasta la actualidad?

Las vulneraciones se deben principalmente, a deficiencias en la gestión institucional y a la falta de una adecuada planificación del personal. A ello se suma la limitada disponibilidad presupuestal, la demora en los procesos administrativos y la falta de seguimiento al cumplimiento de la normativa laboral.

3. Diga Ud. ¿Si existe una relación directa o indirecta entre la vulneración de los derechos laborales y la compensación que reciben los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho, desde el año 2024 hasta la actualidad?

Si existe una relación directa cuando los derechos laborales se vulneran, al no respetar los jornadas de trabajo, las remuneraciones justas o la estabilidad laboral, la compensación que reciben los trabajadores se ve afectada, lo que impacta negativamente en su desempeño y satisfacción laboral.

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 01:

Identificar los tipos y niveles de vulneración de derechos laborales presentes en el hospital.

4. A su criterio ¿Cuáles son los tipos de vulneración de los derechos laborales ocurridos en Hospital Regional de Ayacucho, desde el año 2024 hasta la actualidad?

Entre los principales tipos de vulneración se encuentran:  
1) Económicos: retrasos en los pagos, falta de cumplimiento de bonificaciones, 2) Laborales: contratos temporales, ausencia de estabilidad laboral, 3) De seguridad y Salud: Falta de equipos de protección adecuados, 4) De trato y respeto: deficiencias en la comunicación institucional y desigualdad.

5. a su percepción, ¿existen mecanismos dentro Hospital Regional de Ayacucho, que permitan denunciar estas vulneraciones?

Existen algunas maneras formales, como la Oposición de Recursos Humanos, los Arbitros y la causalidad de quejas administrativas. Sin embargo, muchos trabajadores consideran que esta medida es siempre insuficiente.

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 02:

Explicar el grado en que la compensación laboral se ve afectada por la vulneración de los derechos laborales en el contexto señalado

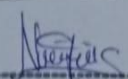
7. ¿considera que las compensaciones laborales se ven afectadas por la vulneración de los derechos laborales?

Si las compensaciones laborales se ven directamente afectadas cuando se incumplen derechos básicos, como el pago oportuno o el reconocimiento de horas extras, las compensaciones pueden ser más reales, lo que debilita la percepción de justicia y equidad.

8. ¿Cómo evaluaría el grado de afectación de la compensación laboral como consecuencia de la vulneración de derechos?

El grado de afectación puede considerarse alto ya que las vulneraciones laborales incluyen no solo en el aspecto económico sino también en el concesional y profesional de los trabajadores, la falta de estabilidad.

Muchas gracias por su participación.

Nombre del entrevistado	Sello y Firma
Nery Fernandez Solier	 Nery Fernandez Solier LIC. EN ENFERMERÍA C.E.P. 80236



### GUÍA DE ENTREVISTA

Título : VULNERACION DE LOS DERECHOS LABORALES EN RELACION A LA COMPENSACION LABORAL EN EL HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO – POSTPANDEMIA PERU 2024.

Nombre: EDGAR MANDIETA COLINDO

Cargo : ABOGADO LITIGANTE

Institución: ESTUDIO JURIDICO

#### OBJETIVO GENERAL

Analizar la relación entre la vulneración de derechos laborales y la compensación laboral en los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho durante el periodo post. pandemia 2024.

#### Preguntas:

1. Desde su experiencia, ¿Cuáles han sido las principales vulneraciones de derechos laborales que han afectado a los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho, desde el año 2024 hasta la actualidad?

Sería la Precarización de los Contratos, la precarización laboral lo falta de cumplimiento de derechos remunerativos y de seguridad social, aparte se ha vulnerado los principios del trabajo por la emergencia COVID-19.

2. Explique bajo su conocimiento ¿qué factores institucionales, normativos o administrativos considera que han influido en estas vulneraciones dentro del Hospital Regional de Ayacucho, desde el año 2024 hasta la actualidad?

Entre los pactos institucionales, como 1) la  
debid gestión de recursos humanos, independiente  
Coordinación Interinstitucional y entre los  
pactos Normativos tenemos: fragmentación  
del régimen laboral, adecuación Normativa  
Prot. Pandemia Gestión Ineficiente y burocracia de contratos.

3. Diga Ud. ¿Si existe una relación directa o indirecta entre la vulneración de los derechos laborales y la compensación que reciben los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho, desde el año 2024 hasta la actualidad?

Si existe una relación directa y también  
indirecta, es de lo primero que las compensaciones  
que reciben los trabajadores no reflejan el trabajo  
real que hacen, lo relación directa, por que  
los incumplimientos y vulneraciones laborales  
hacen que la relación sea sual.

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 01:

Identificar los tipos y niveles de vulneración de derechos laborales presentes en el hospital.

4. A su criterio ¿Cuáles son los tipos de vulneración de los derechos laborales ocurridos en Hospital Regional de Ayacucho, desde el año 2024 hasta la actualidad?

Entre lo principales tenemos las vulneraciones  
Contractuales, vulneraciones remunerativas,  
de Seguridad y Salud en el Trabajo, así  
como las de los derechos Colectivos ya que  
se trata de un problema estructural y gestión  
laboral en el hospital.

5. a su percepción, ¿existen mecanismos dentro Hospital Regional de Ayacucho, que permitan denunciar estas vulneraciones?

A mi criterio, vea el Organismo de Control Interno, la Oficina de Recursos Humanos, el conducto de los trabajadores, otros mecanismos para el libro de reclamaciones, entre otros.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 02:**

Explicar el grado en que la compensación laboral se ve afectada por la vulneración de los derechos laborales en el contexto señalado

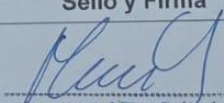
6. ¿considera que las compensaciones laborales se ven afectadas por la vulneración de los derechos laborales?

Si se ven afectadas debido a que hay retrasos o incumplimientos en el pago de los salarios, los pagos no recibidos por horas extras, turnos, etc. También debido a la ausencia de beneficios sociales y laborales.

8. ¿Cómo evaluaría el grado de afectación de la compensación laboral como consecuencia de la vulneración de derechos?

Se trata de evaluar en estos casos:  
- Afectación compensación emocional alta, Afectación económica alta, Afectación de la productividad laboral alta, etc.

Muchas gracias por su participación.

Nombre del entrevistado	Sello y Firma
EDGAR MENDIETA GALINDO	 Edgar Mendieta Galindo ABOGADO CAL. N° 71079



### GUÍA DE ENTREVISTA

Título : VULNERACION DE LOS DERECHOS LABORALES EN  
RELACION A LA COMPENSACION LABORAL EN EL  
HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO – POSTPANDEMIA  
PERU 2024.

Nombre:

Cargo :

Institución:

#### OBJETIVO GENERAL

Analizar la relación entre la vulneración de derechos laborales y la compensación laboral en los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho durante el periodo post. pandemia 2024.

#### Preguntas:

1. Desde su experiencia, ¿Cuáles han sido las principales vulneraciones de derechos laborales que han afectado a los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho, desde el año 2024 hasta la actualidad?

...Desde un análisis jurídico laboral, las principales vulneraciones que han afectado a los trabajadores del Hospital se relacionan con el incumplimiento de obligaciones esenciales del trabajador. Estas vulneraciones surgen de una afectación tanto económica como moral, que deteriora la dignidad laboral y la motivación del personal de Salud.

2. Explique bajo su conocimiento ¿qué factores institucionales, normativos o administrativos considera que han influido en estas vulneraciones dentro del Hospital Regional de Ayacucho, desde el año 2024 hasta la actualidad?

Los factores que han incluido en dichas vulneraciones son principalmente institucionales y administrativos. En primer lugar se observa una deficiente gestión de recursos humanos caracterizada por la falta de planificación, supervisión y control con la contratación y remuneración del personal. En segundo, otros factores son figurar una vulneración sustancial.

3. Diga Ud. ¿Si existe una relación directa o indirecta entre la vulneración de los derechos laborales y la compensación que reciben los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho, desde el año 2024 hasta la actualidad?

Desde una perspectiva jurídica, existe una relación directa evidente. La compensación laboral constituye una explotación concreta. Por ello, cualquier vulneración a los derechos laborales, como el incumplimiento de pagos, la falta de reconocimiento de horas extras o la inestabilidad contractual, lo cual afecta de manera inmediata la compensación.

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 01:

Identificar los tipos y niveles de vulneración de derechos laborales presentes en el hospital.

4. A su criterio ¿Cuáles son los tipos de vulneración de los derechos laborales ocurridos en Hospital Regional de Ayacucho, desde el año 2024 hasta la actualidad?

Esta la vulneración de carácter económico: Falta de pago de beneficios sociales y bonificaciones especiales. Vulneraciones contractuales: uso reiterado de contratos de naturaleza temporal sin causa objetiva. Vulneración en materia de seguridad y salud en el trabajo: jornadas prolongadas y exposición a riesgos. Vulneración al principio de igualdad.

5. a su percepción, ¿existen mecanismos dentro Hospital Regional de Ayacucho, que permitan denunciar estas vulneraciones?

Formalmente, si existen mecanismos de denuncia como la Oficina de Recursos Humanos, los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo reconocidos por la normativa laboral. Sin embargo, en la práctica, estos mecanismos presentan limitaciones.

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 02:

Explicar el grado en que la compensación laboral se ve afectada por la vulneración de los derechos laborales en el contexto señalado


6. ¿considera que las compensaciones laborales se ven afectadas por la vulneración de los derechos laborales?

...Sin duda. Desde la óptica legal, la compensación laboral... en consecuencia directa del respeto a los derechos fundamentales del Trabajador... la vulneración de estos derechos genera una afectación no solo económica, sino también moral y profesional. En consecuencia, el menor esbudo de derechos repercute.

7. ¿Cómo evaluaría el grado de afectación de la compensación laboral como consecuencia de la vulneración de derechos?

El grado de afectación puede calificarse como alto dado que las vulneraciones generan impactos acumulativos en la remuneración, al reconocimiento profesional y la motivación del Trabajador, lo cual, los derechos laborales que requieren medidas correctivas.

Muchas gracias por su participación.

Nombre del entrevistado	Sello y Firma
	



### GUÍA DE ENTREVISTA

Título : VULNERACION DE LOS DERECHOS LABORALES EN RELACION A LA COMPENSACION LABORAL EN EL HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO – POSTPANDEMIA PERU 2024.

Nombre:

Cargo :

Institución:

#### OBJETIVO GENERAL

Analizar la relación entre la vulneración de derechos laborales y la compensación laboral en los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho durante el periodo post. pandemia 2024.

#### Preguntas:

1. Desde su experiencia, ¿Cuáles han sido las principales vulneraciones de derechos laborales que han afectado a los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho, desde el año 2024 hasta la actualidad?

- En condiciones de TRABAJO INDIGNO
- Falta Equipos y Materiales Adecuados
- Salarios Bajos y Pagos Atardados
- Contratos Precarios y FALTA ESTABILIDAD LABORAL
- DISCRIMINACION y Acoso LABORAL
- Ausencia de Sindicatos

2. Explique bajo su conocimiento ¿qué factores institucionales, normativos o administrativos considera que han influido en estas

vulneraciones dentro del Hospital Regional de Ayacucho, desde el año 2024 hasta la actualidad?

FACTORES INSTITUCIONALES  
DEFICIT RECURSO HUMANOS  
FALTA DE INFRAESTRUCTURA ADECUADA  
DEFICIENTE GESTION ADMINISTRATIVA  
FACTORES NORMATIVOS  
INADECUADA APLICACION DE NORMATIVA VIGENTES  
DEFICIENCIAS NORMATIVAS SOBRE SEGURIDAD Y SALUD TRABAJO  
RETRASOS EN EL PAGO

3. Diga Ud. ¿ existe una relación directa o indirecta entre la vulneración de los derechos laborales y la compensación que reciben los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho, desde el año 2024 hasta la actualidad?

SI EXISTE UNA RELACION DIRECTA  
RELACION DIRECTA: BAJOS SALARIOS Y FORTALECIMIENTO TRABAJO  
BONAS PENSIONES NO COMPENSATORIAS  
IN ESTABLECIMIENTO LABORAL Y COMPENSATORIAS INSUFICIENTES  
RELACION INDIRECTA: ESTRES Y AGOTAMIENTO  
MOTIVACION Y DESEMPEÑO, DESIGUALDAD Y DISCRIMINACION

**OBJETIVO ESPECÍFICO 01:**

Identificar los tipos y niveles de vulneración de derechos laborales presentes en el hospital.

4. A su criterio ¿Cuáles son los tipos de vulneración de los derechos laborales ocurridos en Hospital Regional de Ayacucho, desde el año 2024 hasta la actualidad?

1º Vulneración al Derecho Remuneración Justa  
- Salarios Bajos o IMPROBOS - Retrasos en Pago de  
Beneficios Laborales  
2º Vulneración al Derecho al Bienestar Laboral

Contractuales: Uso reiterado de contratos de matrícula.  
Temporal... sin causa objetiva.....

5. a su percepción, ¿existen mecanismos dentro Hospital Regional de Ayacucho, que permitan denunciar estas vulneraciones?

..FORMALMENTE SI EXISTEN MECANISMOS DE DENUNCIA  
..COMO LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS, LOS  
..COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
..RECOMENDAS POR LA NORMATIVA LABORAL SIN  
..EMBARGO EN LA PRÁCTICA ESTOS MECANISMOS PRESENTAN LIMITACIONES.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 02:**

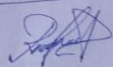
Explicar el grado en que la compensación laboral se ve afectada por la vulneración de los derechos laborales en el contexto señalado

7. ¿considera que las compensaciones laborales se ven afectadas por la vulneración de los derechos laborales?

..SIN DUDA DESDE LA OPTICA LEGAL, LA COMPENSACION  
..LABORAL EN CONTE SUJECION DIRECTA DEL RESPECTO A LOS  
..DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR LA VUL-  
..NERACION DE ESTOS DERECHOS GENERA UNA AFEC-  
..TACION NO SOLO ECONOMICA, SINO TAMBIEN MORAL.

8. ¿Cómo evaluaría el grado de afectación de la compensación laboral como consecuencia de la vulneración de derechos?

..EL GRADO DE AFECTACION PUEDE CALIFICARSE COMO  
..ALTO DADO QUE LAS VULNERACIONES GENERAN  
..IMPACTOS ACUMULATIVOS EN LA REMUNERACION  
..EL RECOMENDAMIENTO PROFESIONAL Y LA MOTI-  
..VACION DEL TRABAJADOR, LO CUAL LOS DERECHOS  
..LABORALES QUE REQUIEREN MEDIDAS CORRECTIVAS

NOMBRE DEL ENCUESTADO	SELLO Y FIRMA
	



GUÍA DE ENTREVISTA

Título : VULNERACION DE LOS DERECHOS LABORALES EN  
RELACION A LA COMPENSACION LABORAL EN EL  
HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO – POSTPANDEMIA  
PERU 2024.

Nombre:

Cargo :

Institución:

OBJETIVO GENERAL

Analizar la relación entre la vulneración de derechos laborales y la  
compensación laboral en los trabajadores del Hospital Regional de  
Ayacucho durante el periodo post. pandemia 2024.

Preguntas:

1. Desde su experiencia, ¿Cuáles han sido las principales vulneraciones de derechos laborales que han afectado a los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho, desde el año 2024 hasta la actualidad?  
Durante este periodo... se han evidenciado vulneraciones... relacionadas con la precarización del vínculo laboral... el... mantenerse... contratos de corta duración... sin garantías de... estabilidad... y... la falta de pago oportuno... Finalmente... existen... casos de discriminación y desigualdad... en el acceso... a... y... capacitaciones...
2. Explique bajo su conocimiento ¿qué factores institucionales, normativos o administrativos considera que han influido en estas vulneraciones dentro del Hospital Regional de Ayacucho, desde el año 2024 hasta la actualidad?

Esta la carencia de fiscalización interna y externa lo que impide sancionar las infracciones laborales, limitaciones para su ejecución que afectan la disponibilidad de fondos para el pago oportuno de remuneraciones y beneficios. Aplicación inadecuada del mecanismo de pago de las prestaciones establecidas.

3. Diga Ud. ¿Si existe una relación directa o indirecta entre la vulneración de los derechos laborales y la compensación que reciben los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho, desde el año 2024 hasta la actualidad?

Existe una relación directa y proporcional. La compensación laboral depende del cumplimiento de los derechos reconocidos al trabajador. Cuando estos se vulneran por ejemplo al no pagarle al tiempo, además la afectación de derechos laborales indirectamente en la moral, motivación y desempeño.

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 01:

Identificar los tipos y niveles de vulneración de derechos laborales presentes en el hospital.

4. A su criterio ¿Cuáles son los tipos de vulneración de los derechos laborales ocurridos en Hospital Regional de Ayacucho, desde el año 2024 hasta la actualidad?

Los tipos de vulneración más notorios son: Vulneración económica por pagar incomplete o tardar, vulneración contractual por el uso indebido de contratos temporales, vulneración en materia de salud con la vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación.

5. a su percepción, ¿existen mecanismos dentro Hospital Regional de Ayacucho, que permitan denunciar estas vulneraciones?

...Si existen mecanismos formales, tales como la Oficina de Recursos Humanos y los comités sindicales, sin embargo en la práctica su eficacia es limitada por los mandatos burocráticos, carecen de plazas razonables...

**OBJETIVO ESPECÍFICO 02:**

Explicar el grado en que la compensación laboral se ve afectada por la vulneración de los derechos laborales en el contexto señalado

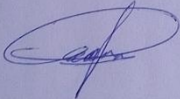
6. ¿Considera que las compensaciones laborales se ven afectadas por la vulneración de los derechos laborales?

Si la vulneración de derechos laborales repercute directamente en la compensación del trabajador cuando se incumple beneficios al esfuerzo laboral, se produce una afectación integral y además se contraviene el principio de justicia

7. ¿Cómo evaluaría el grado de afectación de la compensación laboral como consecuencia de la vulneración de derechos?

El grado de afectación puede calificarse como bajo porque se manifiesta tanto el aspecto económico como la satisfacción profesional del trabajador y el incumplimiento de beneficios

Muchas gracias por su participación.

Nombre del entrevistado	Sello y Firma
	



### GUÍA DE ENTREVISTA

**Título :** VULNERACION DE LOS DERECHOS LABORALES EN RELACION A LA COMPENSACION LABORAL EN EL HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO – POSTPANDEMIA PERU 2024.

**Nombre:**

**Cargo :**

**Institución:**

#### OBJETIVO GENERAL

Analizar la relación entre la vulneración de derechos laborales y la compensación laboral en los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho durante el periodo post. pandemia 2024.

#### **Preguntas:**

1. Desde su experiencia, ¿Cuáles han sido las principales vulneraciones de derechos laborales que han afectado a los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho, desde el año 2024 hasta la actualidad?

Desde un análisis jurídico laboral, las principales vulneraciones que han afectado a los trabajadores del Hospital, se relacionan con el incumplimiento de obligaciones esenciales del contrato de trabajo, tales como: la remuneración, una afectación tanto económica como moral que deteriora la dignidad laboral, y la motivación del personal de Salud.

2. Explique bajo su conocimiento ¿qué factores institucionales, normativos o administrativos considera que han influido en estas vulneraciones dentro del Hospital Regional de Ayacucho, desde el año 2024 hasta la actualidad?

Los factores que han incluido en dichas vulneraciones son principalmente institucionales y administrativos. En primer lugar se observa una deficiente gestión de recursos humanos, caracterizada por la falta de planificación, selección y contratación, en la contratación y remuneración del personal. Con respecto a estos factores se figura una vulneración sistémica.

3. Diga Ud. ¿Si existe una relación directa o indirecta entre la vulneración de los derechos laborales y la compensación que reciben los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho, desde el año 2024 hasta la actualidad?

Desde una perspectiva jurídica, existe una relación directa evidente de la compensación laboral con la vulneración sufrida. Por ello, cualquier vulneración a los derechos laborales, como el incumplimiento de pagos, la falta de reconocimiento de horas extras o la inestabilidad contractual, lo cual afecta de manera inmediata la compensación.

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 01:

Identificar los tipos y niveles de vulneración de derechos laborales presentes en el hospital.

4. A su criterio ¿Cuáles son los tipos de vulneración de los derechos laborales ocurridos en Hospital Regional de Ayacucho, desde el año 2024 hasta la actualidad?

Esta la vulneración de carácter económico: Falta de pago de beneficios sociales y bonificaciones especiales. Vulneraciones contractuales: uso reiterado de contratos de naturaleza temporal sin causa objetiva. Vulneración en materia de seguridad y salud en el trabajo: jornadas prolongadas y exposición a riesgos. Vulneración al principio de igualdad.

5. a su percepción, ¿existen mecanismos dentro Hospital Regional de Ayacucho, que permitan denunciar estas vulneraciones?

Formalmente, si existen mecanismos de defensa como la Oficina de Recursos Humanos, los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo reconocidos por la normativa laboral... Sin embargo, en la práctica, estos mecanismos presentan limitaciones.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 02:**

Explicar el grado en que la compensación laboral se ve afectada por la vulneración de los derechos laborales en el contexto señalado


6. ¿considera que las compensaciones laborales se ven afectadas por la vulneración de los derechos laborales?

Sin duda. Desde la óptica legal, la compensación laboral es consecuencia directa del respeto a los derechos fundamentales del Trabajador. La vulneración de estos derechos genera una afectación no solo económica, sino también moral y profesional. En consecuencia, al menor grado de derechos respeto.

7. ¿Cómo evaluaría el grado de afectación de la compensación laboral como consecuencia de la vulneración de derechos?

El grado de afectación puede calificarse como alto dado que las vulneraciones generan impactos acumulativos en la remuneración, el reconocimiento profesional y la motivación del Trabajador. Lo cual, los derechos laborales que incluyen medidas correctivas...

Muchas gracias por su participación.

Nombre del entrevistado	Sello y Firma
	

## Anexo 4: Informe de Turnitin al 28% de similitud



### 1766419554\_TESIS DIAZ PIZARRO CARMEN.docx

2025

2025

Universidad Autónoma de Ica

#### Detalles del documento

Identificador de la entrega

trnoid::3117:542753764

Fecha de entrega

22 dic 2025, 3:13 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

22 dic 2025, 3:21 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

1766419554\_TESIS DIAZ PIZARRO CARMEN.docx

Tamaño del archivo

55.3 MB

101 páginas

16.942 palabras

103.362 caracteres




## 9% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

### Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

### Fuentes principales

- 8%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 4%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

### Marcas de integridad

#### N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

### Fuentes principales

- 8% Fuentes de Internet
- 1% Publicaciones
- 4% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

### Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	alicia.concytec.gob.pe	1%
2	Internet	www.593dp.com	1%
3	Internet	hdl.handle.net	1%
4	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	1%
5	Internet	repositorio.upla.edu.pe	<1%
6	Internet	www.scielo.org.pe	<1%
7	Internet	repositorio.autonoma deica.edu.pe	<1%
8	Trabajos entregados	Universidad Tecnológica Centroamericana UNITEC on 2024-05-27	<1%
9	Internet	repositorio.uap.edu.pe	<1%
10	Internet	www1.hcdn.gov.ar	<1%
11	Internet	renati.sunedu.gob.pe	<1%

12	Trabajos entregados	Universidad Miguel Hernandez Servicios Informaticos on 2025-06-02	<1%
13	Internet	silو.tips	<1%
14	Trabajos entregados	Uniminuto Virtual on 2025-12-02	<1%
15	Trabajos entregados	Universidad Autónoma de Ica on 2022-07-30	<1%
16	Trabajos entregados	Unlagustiniana on 2025-11-16	<1%
17	Trabajos entregados	Universidad Autónoma de Ica on 2024-02-04	<1%
18	Internet	repositorio.deusto.es	<1%
19	Trabajos entregados	Instituto Superior de Artes, Ciencias y Comunicación IACC on 2025-10-05	<1%
20	Internet	repositorio.unsch.edu.pe	<1%
21	Internet	www.coursehero.com	<1%
22	Trabajos entregados	Universidad Autónoma de Ica on 2021-11-22	<1%
23	Internet	repositorio.urp.edu.pe	<1%
24	Trabajos entregados	ucol on 2025-03-29	<1%
25	Internet	www.asociacionmedicap peruana.net	<1%

26	Trabajos entregados	Pontificia Universidad Catolica del Peru on 2018-06-20	<1%
27	Trabajos entregados	Universidad Privada Antenor Orrego 2025 on 2025-09-30	<1%
28	Internet	noticierocontable.com	<1%
29	Internet	repositorioacademico.upc.edu.pe	<1%
30	Trabajos entregados	uncedu on 2025-08-26	<1%