



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

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

TESIS

La vulneración de los derechos laborales y la pandemia covid-19 en el gobierno
regional, Callao, 2025

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión pública

PRESENTADO POR

Salcedo Vargas, Socorro Dina Zarela

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

DOCENTE ASESOR

Mg. Gonzales Flores, Ana Kristel

<https://orcid.org/0000-003-1461-8667>

Chincha, Perú, 2025



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Dra. Mariana Campos Martínez
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 que la **Bach. SOCORRO DINA ZARELA SALCEDO VARGAS**, de la Facultad de Ingeniería ciencias y Administración, del Programa académico de **DERECHO**, ha cumplido con elaborar su :

PROYECTO DE TESIS

TESIS

TITULADO:

LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES Y LA PANDEMIA COVID-19 EN EL
GOBIERNO REGIONAL CALLAO 2025

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 obtención del Título profesional.

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

Atentamente,

Chincha , 06 de mayo del 2025

Mg. Ana Kristel Gonzales Flores
Código ORCID: 0000-0003-1416-8667

DECLARATORIA DE AUTENCIDAD DE LA INVESTIGACION

NOTARIA
FRANCISCO
VILLAVICENCIO
Av. 1° de Mayo N° 160
(Alt. Cdra. 3 Paucetti)
Carmen de la
Legua - Callao
Teléfono: 452 - 1251
452 - 1331 - 464 - 1480

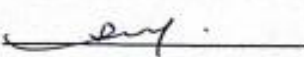
Yo, **Socorro Dina Zarela Salcedo Vargas**, identificada con DNI N° **25648910** y, en mi condición de estudiante del programa de estudios de Derecho de la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración, Programa Académico de Derecho en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: **"La Vulneración de los Derechos Laborales y la Pandemia COVID-19 en el Gobierno Regional Callao 2025"**, declaro bajo juramento que:

- La investigación realizada es de mi autoría
- La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni auto plagio en su elaboración.
- 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. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos son reales, por lo que, la investigadora no ha incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad vigente de la Universidad (no mayor al 28%), el porcentaje de similitud alcanzado en el estudio es del:

16%

Autorizo a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se procede 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, 30 de mayo del 2025.


Socorro Dina Zarela Salcedo Vargas
DNI: 25648910

LEGALIZACION AL DORSO







EL NOTARIO NO ASUME
RESPONSABILIDAD SOBRE
EL CONTENIDO DEL PRESENTE
DOCUMENTO (D. LEG. N° 1049 ART. 169)

DOCUMENTO NO REDACTADO
EN ESTA NOTARIA

Escaneado con CamScanner

FRANCISCO VILLAVICENCIO CARDENAS

FRANCISCO VILLAVICENCIO CARDENAS, NOTARIO PÚBLICO DEL CALLAO,
CERTIFICO: QUE LA FIRMA QUE APARECE EN EL PRESENTE DOCUMENTO
CORRESPONDE A DOÑA SOCORRO DINA ZARELA SALCEDO VARGAS,
IDENTIFICADA CON DNI. N° 25648910; SE PROCEDE A LEGALIZAR LA FIRMA
MAS NO EL CONTENIDO; DOY FE. =====
CALLAO, 30 DE ABRIL DE 2025. =====



Socorro Dina Zarela Salcedo Vargas

FRANCISCO VILLAVICENCIO CARDENAS
NOTARIO PUBLICO



Dedicatoria

Esta investigación está dedicada a mis padres y a mis hijos Evelyn, Ixtabay, Ivo, Ian, Itzae, y mi familia que, en los momentos difíciles, son mi motor y motivo para poder cumplir las metas previstas.

Agradecimiento

Agradezco a Dios, por darme la sabiduría, la entereza y tenerme con vida, asimismo a la Universidad Autónoma de Ica por haberme dado la oportunidad de culminar mi carrera y a la Asesora Mg. Ana Kristel Gonzales Flores por contribuir con sus conocimientos y experiencias en el desarrollo de la investigación.

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo general: Determinar de qué manera se vulneró los derechos laborales durante la pandemia Covid-19 en el Gobierno Regional Callao 2025, de tipo de investigación básica y no experimental, enfoque cuantitativo, diseño explicativo nivel explicativo, respaldado con el método científico, la población estuvo conformada por 351 trabajadores con una muestra de 270 trabajadores, la técnica fue la encuesta e instrumento el cuestionario, el procesamiento de datos y la contrastación de hipótesis se realizó con el Software Estadístico SPSS Los resultados: se logró identificar la vulneración de estabilidad laboral durante la pandemia Covid-19 fue en modalidades de Contratos Cas con un 17%, y por Locación de Servicio con 13%, también se identificó la existencia de incumplimiento de las obligaciones laborales de parte del Gobierno Regional, dónde se evidencia que el 48% respondieron que incumplieron al no otorgarles el aguinaldo de fiestas patrias, el 17%, indica no han sido reconocidos sus vacaciones trucas, y solamente de 7% si recibieron su aguinaldo por fiestas navideñas. Asimismo, el 83% han sido amenazados a un posible despido de la entidad regional, y el 9% de los trabajadores han sido promesa de ascenso que nunca se cumplió. En conclusión, se determinó la vulneración de los derechos laborales durante la pandemia covid-19, la cual se evidencia con un 68% respondieron frecuentemente vulneraron los derechos laborales durante el trabajo remoto porque no se respetaban el horario de trabajo en la institución regional.

Palabras clave: Derechos, laborales, pandemia, regional, trabajadores.

Abstract

The general objective of this research was to determine how labor rights were violated during the COVID-19 pandemic in the Callao Regional Government. The research was conducted using basic, non-experimental research, a quantitative approach, and an explanatory design. It was supported by the scientific method. The population consisted of 351 workers, with a sample of 270. The technique used was a survey and the instrument used was a questionnaire. Data processing and hypothesis testing were carried out using SPSS Statistical Software. Results: The violation of job security during the COVID-19 pandemic was identified in 17% of cases under contract modalities, and 13% under service location contracts. The existence of non-compliance with labor obligations by the Regional Government was also identified. It is evident that 48% of respondents reported non-compliance due to the failure to provide them with the national holiday bonus. 17% indicated that their truncated vacations had not been recognized, and only 7% If they received their Christmas bonus, they were threatened with possible dismissal from the regional entity. Likewise, 83% have been threatened with possible dismissal from the regional entity, and 9% of workers have been promised a promotion that was never fulfilled. In conclusion, a violation of labor rights was determined during the COVID-19 pandemic, as evidenced by the fact that 68% responded that their labor rights were frequently violated during remote work because working hours were not respected at the regional institution.

Keywords: Rights, labor, pandemic, regional, workers.

ÍNDICE GENERAL

Portada	i
Constancia de aprobación de investigación	ii
Declaratoria de autenticidad de la investigación.....	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento.....	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
Índice general/índice de tablas académicas y de figuras.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	16
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	18
2.1. Descripción de problema	18
2.2. Pregunta de investigación general.....	19
2.3. Preguntas de investigación específicas	19
2.4. Objetivo general.....	20
2.5. Objetivos específicos	20
2.6. Justificación e importancia	20
2.7. Alcances y limitaciones	22
III. MARCO TEÓRICO	23
3.1. Antecedentes	23
3.2. Bases Teóricas	30
3.3. Marco conceptual.....	47
IV. METODOLOGÍA	49
4.1. Tipo y nivel de investigación	49
4.2. Diseño de la investigación	49
4.3. Hipótesis general y específicas.....	51
4.4. Identificación de las variables	51
4.5. Matriz de operacionalización de las variables.....	52
4.6. Población y muestra	54
4.7. Técnicas e Instrumentos de recolección de información	55
4.8. Técnicas de análisis e interpretación de datos	56
V. RESULTADOS.....	57
5.1. Presentación de los resultados	57
5.2. Interpretación de Resultados	79
VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	85

6.1. Análisis inferencial	85
VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	89
CONCLUSIONES	94
RECOMENDACIONES	96
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	97
ANEXOS	108
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	107
Anexo 2: Instrumento de medición.....	108
Anexo 3. Ficha de validación por Juicio de Expertos.....	112
Anexo 4. Base de datos.....	114
Anexo 5. Informe de Turnitin al 28% de similitud.....	115
Anexo 6. Evidencias fotográficas.....	136

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de operacionalización de los variables.....	52
---	----

Tabla 2. ¿Cree usted los casos de vulneración de derechos laborales ha incrementado en tiempos de Pandemia COVID-19?	56
Tabla 3. ¿Cuáles son las principales causas que generaron la vulneración de los derechos del trabajador?.....	57
Tabla 4. ¿Cree usted que las medidas adoptadas por el Gobierno Regional el Callao ha beneficiado a los trabajadores?.....	58
Tabla 5. ¿Cree usted que el Gobierno Regional el Callao ha realizado una mala aplicación de las normas laborales que existen en nuestro ordenamiento jurídico?.....	59
Tabla 6. ¿Considera usted que la aplicación de la suspensión perfecta de labores ha sido la salida más viable en tiempos de pandemia Covid-19?.....	60
Tabla 7. ¿Considera usted que los empleados han incumplido las ocho horas laborales durante el desarrollo del trabajo remoto?.....	61
Tabla 8. ¿Su remuneración antes y después de la pandemia Covid-19 ha variado en el Gobierno Regional el Callao?.....	62
Tabla 9. ¿Durante la emergencia sanitaria hubo recorte presupuestal de la remuneración de los trabajadores?.....	63
Tabla 10. ¿Durante la emergencia sanitaria hubo reducción de remuneración RMV en el Gobierno Regional el Callao?	64
Tabla 11. ¿Cuál de los contratos laborales le permite la estabilidad laboral?.....	65
Tabla 12. ¿Según su percepción a quién beneficia la estabilidad laboral?.....	66
Tabla 13. ¿El contrato laboral que realiza el Gobierno Regional el Callao, porque tiempo es?.....	67
Tabla 14. ¿Cómo trabajador considera importante el Decreto de Urgencia N° 026-2020, que aprueba el trabajo remoto?.....	68
Tabla 15. ¿Realizaron capacitación al personal para que trabaje a control remoto desde su hogar?.....	69
Tabla 16. ¿Realizaron monitoreo al trabajo remoto?.....	70
Tabla 17. ¿Indique las obligaciones laborales que ha incumplido el Gobierno Regional el Callao?.....	71
Tabla 18. ¿En su Centro Laboral la entidad SUNAFIL realizó Charlas al respecto de los derechos laborales?.....	72
Tabla 19. ¿Cuál ha sido su situación laboral en tiempos de pandemia Covid-19?	73

Tabla 20. ¿Considera Usted que se vulneró los derechos laborales durante la pandemia Covid-19 en el Gobierno Regional Callao 2025?.....	74
Tabla 21. ¿Considera Usted que se vulneró la estabilidad laboral durante la pandemia Covid-19 en el Gobierno Regional Callao 2025?.....	75
Tabla 22. ¿Considera Usted que se vulneró el trabajo remoto durante la pandemia Covid-19 en el Gobierno Regional Callao 2025?.....	76
Tabla 23. ¿Considera Usted vulneró el incumplimiento de las obligaciones laborales durante la pandemia Covid-19 en el Gobierno Regional Callao 2025?.....	77

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. ¿Cree usted los casos de vulneración de derechos laborales ha incrementado en tiempos de Pandemia Covid-19?.....	56
--	----

Figura 2. ¿Cuáles son las principales causas que generaron la vulneración de los derechos del trabajador?.....	57
Figura 3. ¿Cree usted que las medidas adoptadas por el Gobierno Regional el Callao ha beneficiado a los trabajadores?.....	58
Figura 4. ¿Cree usted que el Gobierno Regional el Callao ha realizado una mala aplicación de las normas laborales que existen en nuestro ordenamiento jurídico?	59
Figura 5. ¿Considera usted que la aplicación de la suspensión perfecta de labores ha sido la salida más viable en tiempos de pandemia Covid-19?.....	60
Figura 6. ¿Considera usted que los empleados han incumplido las ocho horas laborales durante el desarrollo del trabajo remoto?.....	61
Figura 7. ¿Su remuneración antes y después de la pandemia Covid-19 ha variado en el Gobierno Regional el Callao?.....	62
Figura 8. ¿Durante la emergencia sanitaria hubo recorte presupuestal de la remuneración de los trabajadores?.....	63
Figura 9. ¿Durante la emergencia sanitaria hubo reducción de remuneración RMV en el Gobierno Regional el Callao?.....	64
Figura 10. ¿Cuál de los contratos laborales le permite la estabilidad laboral?.....	65
Figura 11. ¿Según su percepción a quién beneficia la estabilidad laboral?.....	66
Figura 12. ¿El contrato laboral que realiza el Gobierno Regional el Callao, es por el tiempo?.....	67
Figura 13. ¿Cómo trabajador considera importante el Decreto de Urgencia N° 026-2020, que aprueba el trabajo remoto?.....	68
Figura 14. ¿Realizaron capacitación al personal para que trabaje a control remoto desde su hogar?.....	69
Figura 15. ¿Realizaron monitoreo al trabajo remoto?.....	70
Figura 16. ¿Indique las obligaciones laborales que ha incumplido el Gobierno Regional el Callao?.....	71
Figura 17. ¿En su Centro Laboral la entidad SUNAFIL realizó Charlas al respecto de los derechos laborales?.....	72
Figura 18. ¿Cuál ha sido su situación laboral en tiempos de pandemia Covid-19?.....	73

Figura 19. ¿Considera Usted que se vulneró los derechos laborales durante la pandemia Covid-19 en el Gobierno Regional Callao 2025?.....	74
Figura 20. ¿Considera Usted que se vulneró la estabilidad laboral durante la pandemia Covid-19 en el Gobierno Regional Callao 2025?.....	75
Figura 21. ¿Considera Usted que se vulneró el trabajo remoto durante la pandemia Covid-19 en el Gobierno Regional Callao 2025?.....	76
Figura 22. ¿Considera Usted vulneró el incumplimiento de las obligaciones laborales durante la pandemia Covid-19 en el Gobierno Regional Callao 2025?.....	77

I. INTRODUCCIÓN

En las declaraciones sobre derechos humanos, se hace mención de que todas las personas tienen derecho al trabajo sin distinción de raza, sexo, idioma, credo ni otra manifestación, y los Estados están obligados a respetar y garantizar los derechos laborales establecidos en sus instrumentos legales. Sin embargo, muchos países han vulnerado los derechos laborales en tiempos de pandemia Covid-19 en diversas entidades públicas y privadas.

Es por ello que la investigación está basada en la necesidad social de los trabajadores de los diferentes regímenes de las entidades públicas. En el año 2020-2021, en plena pandemia COVID-19, se observaron demasiadas vulneraciones a los derechos laborales, como los despidos e indiferencia y maltrato a los trabajadores del Gobierno Regional del Callao. Asimismo, se suspendieron las actividades laborales de carácter social y poblacional, afectando a los trabajadores en la parte económica y emocional. Si bien es cierto que los legisladores emanan leyes laborales, muchas veces no se cumplen. Viéndose así sus derechos vulnerados, los mismos que afectan a familias enteras de los trabajadores del Gobierno Regional del Callao. A pesar de que en el Artículo 22° de la Constitución Política del Perú dice que el trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”. De igual modo, el artículo 27° “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”.

A su vez, esta problemática se agudizó en tiempos de pandemia Covid-19 por los despidos sin justificación, sin ningún tipo de beneficios correspondientes, como exclusión del subsidio por fallecimiento y gastos de sepelio, a pesar de que la regulación legal lo establece. A base de los hechos descritos, la investigación tiene como objetivo general determinar de qué manera vulneraría los derechos laborales durante la pandemia Covid-19 en el Gobierno Regional Callao 2025, para lo cual empleará el método analítico y jurídico de los casos de despido de los trabajadores, sobre todo la afectación de los derechos laborales.

El presente estudio está estructurado de la siguiente forma:

CAPÍTULO I: Describe la introducción de la investigación, que explica los acontecidos del problema mencionado.

CAPÍTULO II: Presenta la descripción del problema, pregunta general, específicas, objetivo general y específicas, justificación e importancia, alcances y limitaciones.

CAPÍTULO III: Sustenta el marco teórico, los antecedentes de la investigación internacional, nacional, bases teóricas en las que se cita a los autores, con las argumentaciones principales; seguidamente se encuentran el marco legal y conceptual.

CAPÍTULO IV: Sustenta el método utilizado por el estudio nivel, tipo, diseño de investigación, hipótesis general y específica, identificación de variables, población, muestra, técnicas e instrumentos de recolección de la información y técnica de análisis.

CAPÍTULO V: Presenta los resultados e interpretación de los resultados.

CAPÍTULO VI: Está constituido por análisis inferencial.

CAPÍTULO VII: Discusión de resultados que compara las mismas, a ello se adhiere conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción de problema

El mundo entero ha vivido la emergencia sanitaria por Covid-19 causada por la propagación del virus, en diversos países ha ocasionado la muerte de muchas personas y otros hospitalizados, que obligó cambios en el cumplimiento de labores profesionales; y no profesionales en su ámbito de acción, como trabajo a control remoto y actividades semipresenciales con el propósito de evitar el masivo contagio y deterioro de su estado de salud. Por ello, muchos trabajadores se vieron afectados en su situación laboral, propiciando la suspensión de sus contratos y despidos injustificados, cuyas peticiones no realizaron de inmediato ante las entidades pertinentes o jefe inmediato por el distanciamiento social obligatorio, quedando sin ningún reintegro a la entidad, y cortando su fuente de ingreso económico para la sostenibilidad de su grupo familiar.

Así como reveló la Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2020), 49 millones de puestos de trabajo se han perdido en el peor momento de la crisis por la pandemia en el segundo trimestre de 2020; aún faltan por recuperar 4,5 millones.

De la misma manera, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) (2020) en el Caribe y América Latina ha provocado la pérdida de un total de 17 millones de puestos de trabajo formales y el aumento de la tasa de informalidad hasta el 62%, disminuyendo así la fuente de ingresos de todas las familias. (Cornejo, 2020)

Mientras tanto, en el Perú, muchos trabajadores han sido despedidos en la entidad de los gobiernos regionales, excusando que se priorizó en inversión económica en el sector salud por la presencia de pandemia Covid-19 y han despedido el personal contratado incrementando así la tasa de desempleo en diversas regiones, asimismo el Poder Ejecutivo Peruano, dictó diferentes medidas, entre ello, la aplicación de la suspensión del trabajador en las labores institucionales perjudicando su estabilidad económica del mismo y grupo familiar, así lo confirma la Revista Virtual el Ojo Público (2020) “los empleos formales se han perdido durante la pandemia, que sobre pasa más de la mitad (55%) ya que algunas instituciones ha determinado por la modalidad de suspensión perfecta, y otros por vencimiento de contrato”.

Una situación similar ha ocurrido en el Gobierno Regional del Callao, donde varios de los trabajadores han sido despedidos sin justificación alguna en tiempos de pandemia Covid-19; por ello es necesario encontrar los índices de trabajadores que han sido afectados, que conllevó a estar desempleados. Al mismo tiempo, demostrar que, a pesar de la existencia de protecciones legales para los trabajadores, siguen existiendo casos de violaciones de los derechos de los trabajadores que, a pesar del riesgo de contagio, trabajan durante esta emergencia sanitaria. Esto nos lleva a una comprensión precisa de las funciones primarias que el regulador laboral debe realizar para cumplir con el trabajo fiscal que debe realizar para reducir el número de quejas existentes sobre la violación de los derechos de los trabajadores, que también deben contenerse con la incertidumbre de la posible infección o muerte y el maltrato que reciben de sus empleadores. Por los hechos descritos, se realizó la investigación, y como futuro profesional en derecho no podría ser ajena a la problemática encontrada, puesto que la vulneración de los derechos laborales tiende a hacerse más frecuente cada día con un deterioro incontrolable en las entidades del Estado que ha afectado a la mayoría de los profesionales y no profesionales durante la pandemia Covid-19.

2.2. Pregunta de investigación general

¿De qué manera se vulneró los derechos laborales durante la pandemia Covid-19 en el Gobierno Regional Callao 2025?

2.3. Preguntas de investigación específicas

P.E.1: ¿De qué manera se vulneró la estabilidad laboral durante la pandemia Covid-19 en el Gobierno Regional Callao 2025?

P.E.2: ¿De qué manera se vulneró el trabajo remoto durante la pandemia Covid-19 en el Gobierno Regional Callao 2025?

P.E.3: ¿De qué manera se vulneró el incumplimiento de las obligaciones laborales durante la pandemia Covid-19 en el Gobierno Regional Callao 2025?

2.4. Objetivo general

Determinar de qué manera se vulneraron los derechos laborales durante la pandemia Covid-19 en el Gobierno Regional Callao 2025.

2.5. Objetivos específicos

O.E.1: Identificar de qué manera vulneraron la estabilidad laboral durante la pandemia Covid-19 en el Gobierno Regional Callao 2025.

O.E.2: Identificar de qué manera vulneraron el trabajo remoto durante la pandemia Covid-19 en el Gobierno Regional Callao 2025.

O.E.3: Identificar de qué manera vulneraron el incumplimiento de las obligaciones laborales durante la pandemia Covid-19 en el Gobierno Regional Callao 2025.

2.6. Justificación e importancia

a) Justificación

Según Fernández Bedoya (2020) define como un conjunto de razones que explican una investigación básica, es como una motivación propia del investigador. El campo de la ciencia atiende a la resolución de algún problema, algún vacío científico que deba cubrirse total o parcialmente, y que amerite con argumentación contundente de su estudio.

Implica explicar cómo los resultados del estudio son útiles en la disciplina de derecho. Por consiguiente, una investigación es destinada a justificar, adoptando como mecanismo conocer las opiniones del investigador para lo que está realizando, considerando particulares de la unidad de estudio; entonces la redacción contenida de la justificación evidencia la relevancia y certeza de la investigación.

2.6.1. Justificación teórica

La investigación reúne un conjunto de teorías precisadas en defensa de los derechos laborales, que en el futuro puede ser empleado en otros trabajos de investigación, ya que el estudio ha generado teorías, conceptos y/o procedimientos de la protección de los derechos de los trabajadores en el contexto de pandemias futuras.

2.6.2. Justificación práctica

Esta indagación contribuye a la formación académica, porque permite conocer la realidad de grupos de trabajadores que han sido vulnerados en sus derechos en el Gobierno Regional del Callao, con consecuencias de ocasionar inestabilidad económica, deterioro de calidad de vida, desempleo y, muchas veces, inseguridad de su sobrevivencia.

2.6.3. Justificación metodológica

El estudio emplea la metodología e instrumento de recolección de datos, dirigido a los grupos de trabajadores del Gobierno Regional del Callao, han sido vulnerado sus derechos laborales, y dar posibles soluciones al problema planteado en el presente estudio.

2.6.4. Justificación técnica

La vulneración de los derechos laborales no es un tema ajeno; por ello, los profesionales en derecho buscan técnicas buscando perfeccionar la aplicación de normas laborales con la intención de impartir justicia de forma adecuada. Por ello, es necesario revisar técnicamente sobre todo los beneficios laborales.

2.6.5. Justificación legal

La investigación está basada en la Constitución Política del Perú de 1993, artículo 27°, que precisa con mucha claridad. "Protección del empleado contra el despido arbitrario. La legislación proporciona una protección adecuada contra el despido arbitrario del empleado"; por ello los derechos deben estar protegidos, y no pueden ser vulnerados, ya sea en tiempos de pandemia covid-19, u otras circunstancias en el Gobierno Regional, o alguna entidad estatal de la función pública.

b) Importancia

Hernández et al. (como se citó en Monge, 2020) sostienen que resulta muy valiosa la importancia de la investigación porque realiza notables

aportaciones al avance del conocimiento, para conocer un fenómeno y para conducir a la solución de los diversos problemas y cuestionamientos.

Actualmente, nuestro país y el mundo entero han vivido, por ponerle un nombre, la catástrofe más dolorosa de la historia, la emergencia sanitaria a causa de la propagación de la Covid-19, la misma que será recordada por todo el mundo por la cantidad de afectaciones que trajo consigo este “enemigo invisible”. Esto nos ha dado un giro en la vida y nos ha obligado a tomar decisiones difíciles, posturas distintas, obligando al mundo a acostumbrarse a la “nueva normalidad”; a la vez se han vulnerado muchos derechos laborales como la estabilidad laboral, cumplimiento de las obligaciones laborales, etc. Por ello, ha sido importante desarrollar la presente investigación que permitió conocer los índices de vulneración en el contexto actual.

2.7. Alcances y limitaciones

2.7.1. Alcances

Ramos (2020) es la zona de intervención que delimita el objeto de estudio y la que busca el investigador en un espacio determinado (p.2). Como lo define, es el lugar donde se desarrolla la investigación; desde esta perspectiva se determinó la entidad del Gobierno Regional Callao 2025 como alcance de la investigación.

A base de ello, describir in situ la investigación de acuerdo al alcance que puede reducir el ámbito de acción, cuya contextualización que permita hallazgos desde el punto de vista teórico y práctico utilizados para apoyar la significación de la investigación en ese espacio de estudio.

2.7.2. Limitaciones

“La cual puede ser un obstáculo significativo o no, para encontrar profundidad de la investigación, sino también la que falta y las razones. por las que no se cumplirá” (Avello et al, 2020), entonces se puede definir como un obstáculo que trata de impedir la investigación prevista en el tiempo y espacio.

-Miedo a responder las encuestas algunos trabajadores del Gobierno Regional del Callao, con el fin de evitar represalias de sus jefes inmediatos.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

A continuación, se presenta las investigaciones que anteceden a las variables Derechos laborales y en tiempos de pandemia Covid-19.

3.1.1. Internacionales

Espinosa, E. (2020) quien realizó un estudio con el objetivo de examinar los servicios contractuales por horas en Colombia y sus impactos en el derecho laboral, emplearon el método hermenéutico-fenomenológico jurídico diseño descriptivo, tipo cualitativo, como grupo de estudio los expedientes de los trabajadores afectados, en su conclusión muestra que existe desigualdad por ello, es necesaria una reforma laboral para reducir el espantoso desempleo creado por la pandemia, que perjudicaría las condiciones laborales de los empleados, profesionales y trabajadores del país.

La investigación desarrollada por Espinosa del año 2020 señala que existe una desigualdad de los ingresos y beneficios salariales entre los trabajadores; por ello las empresas o entidades del Estado prefieren contratar por horas o por medio a un profesional titulado o técnico. Por ello, en el vecino país de Colombia es necesaria la reforma laboral, con ello reducir el desempleo que se ha generado en tiempos de pandemia Covid-19. Con este estudio estamos de acuerdo en que debe emprender reformas laborales en beneficio directo al trabajador.

Fernández (2020) realizó su investigación con el objetivo de analizar el Decreto 29-89 del Congreso de la República, Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila de Guatemala, tipo de estudio básica, emplearon el método de análisis, como instrumento las normas jurídicas existentes en Guatemala; en su conclusión, señala que la industria juega un papel importante en la economía y generación

del empleo femenino en Guatemala. Sin embargo, queda establecido que sus ganancias y “competitividad” se basan en la sobreexplotación de una mano de obra “no calificada”, la que determina un alto índice de violaciones a los derechos laborales de la misma. Estas empresas dan prioridad a la contratación de mano de obra femenina debido a que es mano de obra no calificada y barata. Además, un trabajo especializado de las mujeres, desarrollado a través de ejercer la tarea de costura históricamente vinculada a su rol reproductivo, aspecto que significó no tener que hacer mayores inversiones en capacitación.

Lemus, A. (2020) realizó la investigación con el propósito de describir la aplicación de la suspensión de los contratos de trabajo como consecuencia directa de la catástrofe sanitaria provocada por la pandemia del COVID-19 en Colombia, utilizando el método descriptivo, como muestra 15 contratos laborales, diseño no experimental, a base de ello, concluyó es importante proteger los intereses de las partes laborales, con un enfoque en el trabajador, pero no se debe pasar por alto que el plazo establecido en sus derechos laborales como consecuencia de la situación de emergencia sanitaria causada por el coronavirus Covid-19 debe ser respetado y concluye en esta situación, la gestión administrativa del Ministerio de Trabajo debe ser más transparente en su supervisión, capacitación, evitando así la violación de los derechos de las partes.

Como antecede la investigación, no se debió desconocer los derechos laborales durante la pandemia Covid-19. Sin embargo, se aplicó la suspensión o corte de su contrato laboral; un claro ejemplo es la ciudad de Colombia donde se vulneraron los derechos laborales. Tampoco el Ministerio de Trabajo de ese país, como ente rector de monitoreo a la vulneración de los derechos laborales, ha cumplido la función de hacer respetar los derechos laborales de muchos trabajadores.

Laínez J.S. (2020), quien realizó la investigación con el objetivo de determinar si las nuevas normas han vulnerado los derechos de los trabajadores en el Ecuador, empleó el método deductivo y comparativo,

diseño no experimental, como muestra todos los trabajadores que han sido vulnerados sus derechos durante la emergencia sanitaria. En sus conclusiones señalan que varios sectores de la sociedad se han visto afectados por el confinamiento provocado por el Covid-19, entre ellos el mercado laboral, que se vio perjudicado por los despidos generalizados que se iniciaron a partir de marzo de 2020, que provocaron la violación de los derechos de los trabajadores. Esta acción fue tomada por los grupos de presión con el fin de liberarse de la carga laboral porque había trabajadores que estaban casi en el límite de tiempo establecido por la ley para disfrutar de su derecho como empleado público.

Dentro de la misma línea de la jornada laboral, el teletrabajo no permite establecer un control de las horas trabajadas; es concebible ampliar la jornada dentro del mismo día. Esto crea otro problema porque hace imposible establecer un control de las horas trabajadas. El límite establecido por la ley es de la jornada laboral típica y no se les paga durante esas horas. Sin contabilizar los costes en los que incurre el empleado para cumplir con sus gastos en domicilio, que incluyen suministro de electricidad, acceso a Internet y llamadas telefónicas, entre otras actividades.

Han contemplado diferentes formas de extinción de la relación de trabajo; tenemos: muerte del trabajador o del empleador, renuncia, extinción del empleo o servicios. Esto crea otro problema porque hace imposible establecer un control de las horas trabajadas; dispone que ésta se llevará a cabo únicamente en los casos en que involucre un número de trabajadores en determinada empresa o institución del Estado.

Navarro, J. (2020) realizó su investigación con el objetivo general de describir la percepción de la vulneración de derechos en la cuarentena en Bolivia. Emplearon una metodología de investigación mixta; y su técnica, la entrevista profunda, que incluyó los grupos focales, en sus conclusiones afirma que se produjo una violación y/o restricción de algunos derechos fundamentales de derechos laborales durante la cuarentena a partir de la frase "si no trabajas, no comes" que no se

atendieron las necesidades en cuanto a atención médica, falta de equipos, falta de personal, porque la mayoría de la población de bajos recursos no podía acceder al servicio de salud.

De igual modo, en el país Bolivia existió la vulneración y/o restricción de algunos derechos fundamentales como la atención médica y permisos por maternidad durante la pandemia Covid-19 por parte del gobierno, como se puede evidenciar en el trabajo realizado a través de formularios Google (encuesta) donde han reportado dichas restricciones; por lo tanto, han vulnerado el derecho a la salud de la persona humana como trabajador.

Pérez, D. y Bermúdez, (2020) realizaron un estudio con el objetivo general de describir actividades laborales sin garantías en tiempos de pandemia en Ecuador utilizaron el método analítico, tipo de estudio aplicado, diseño no experimental, con una muestra de 70 trabajadores. A ellos se les aplicó la encuesta; en sus conclusiones indicaron que varios trabajadores perdieron su empleo y otros su sustento, dando lugar a lo que se conoce como una crisis humanitaria; se demostraron los vacíos legales del código laboral, así como la falta de implementación de mecanismos por parte del gobierno y del estado como tal que hubieran evitado que la situación se produjera.

Se produjo la violación de los derechos de los trabajadores como consecuencia de esta crisis sanitaria; nos dimos cuenta de que tenemos una estructura legal sin fundamentos claros, ni garantías que respalden la estabilidad de un trabajador en el Ecuador, y como resultado, un cuerpo legal con varios vacíos en lo que se ha hecho para combatir la pandemia que estamos viviendo.

Es verdad que muchos trabajadores de diversos sectores han laborado sin garantía alguna durante la pandemia Covid-19; uno de ellos, es el país del Ecuador, donde hubo inestabilidad laboral por falta de garantías en su contrato, y está estipulado por ello. Con esa excusa han sido despedidos; ausencia de capacitación. Tampoco los abogados laboristas no pudieron desarrollar la defensa por motivos de

aislamiento social, las entidades del Estado permanecieron cerradas por efecto del virus. El derecho siempre ha sido cambiante sin garantías en tiempos de pandemia Covid-19, siendo una de las razones que derivaron en la violación de los derechos laborales que de manera tácita tiene una relación con el despido desproporcional de las entidades del Estado.

3.1.2. Nacionales

Cieza, G. A. (2022) efectuó la investigación con el objetivo de determinar la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores durante la aplicación del trabajo remoto en el sector privado, la investigación responde a un diseño no experimental y mixta, método dogmático, como muestra de estudio los trabajadores de sector privado, la recopilación de datos de campo emplearon la técnica de la encuesta, como instrumento la opinión de los informantes, en su investigación concluyó que el 78% de trabajadores dependientes han realizado trabajo remoto con ello, están en desacuerdo por qué no se respeta la jornada laboral máxima, en ella indican que se han vulnerado los derechos laborales de aquellos trabajadores de la actividad privada, que desarrollan sus labores de forma remota, sobre todo su derecho a la jornada laboral, al pago de las horas extras y la desconexión digital.

El trabajo que antecede ha enfocado en encontrar en el sector privado la exactitud de jornada laboral excedente, teniendo en cuenta que existe una desinformación y falta de sensibilización de parte de las instituciones desconcentradas, con la cual no se han protegido los derechos laborales y conexos al ámbito de su ejecución.

Delgado, y Taboada (2021), quienes realizaron un estudio con el objetivo general de demostrar si se ha vulnerado o no el derecho a la desconexión durante el estado de emergencia sanitaria Covid-19, utilizaron la metodología descriptiva, tipo investigación básica, enfoque cualitativo, aplicaron la técnica de recolección de datos, realizando un estudio de teorías y diversos materiales bibliográficos, en sus conclusiones indicaron que el MTPE y la SUNAFIL no han supervisado y monitoreado adecuadamente la desconexión digital porque no cuentan

con los recursos y el personal adecuado para realizar dicha función, y muchos de ellos; han temido perder su trabajo, provocando estrés; dolores musculoesqueléticos; además, la empresa no cree que la asignación de tareas no repercuta negativamente en su rendimiento y/o productividad, lo que sería perjudicial tanto para el empleado como para el empleador.

Durante el tiempo de pandemia Covid-19, no hubo monitoreo de parte de las entidades responsables MTPE y SUNAFIL en vista de que no hubo atención a los usuarios y a los trabajadores para plantear la denuncia en caso de que se vulnera su derecho. Por ello queda demostrado que durante la pandemia existió vulneración de derechos entre ellos el no pago de CTS. Muchos trabajadores no hicieron denuncia por temor a perder su trabajo, a ello se suma que una parte de los trabajadores desconoce sus derechos laborales.

Gamarra, y Melo (2020) quienes realizaron su tesis con el objetivo de determinar los incumplimientos de los contratos contractuales que se han generado en tiempos de pandemia Covid-19, tipo de investigación básica, el diseño fenomenológico, siendo el escenario de estudio en el sector de Canto Rey ubicado en el distrito de San Juan de Lurigancho en la provincia de Lima, consideraron como grupo focales a los abogados especializados en derecho laboral, en sus conclusiones señala existe un incumplimiento de los contratos laborales, por eso, en estado de emergencia sanitaria ha incrementado el desempleo en el país que no se ha previsto ya que sólo se preocuparon por sus ganancias económicas y no por los derechos laborales de cada trabajador que afecto a muchas familias en el territorio nacional.

Se confirmaron incumplimientos de las relaciones contractuales que se han generado en épocas de pandemia Covid-19, como el corte de los contratos sin previo comunicado a la parte interesada. Entre las excusas más frecuentes está la implementación de equipo de bioseguridad para evitar el contagio del virus, y para ello, se requirió más presupuesto necesario, aún más sin ningún beneficio sociales y CTS.

Gonzáles, (2020) realizó un estudio con el objetivo de determinar la naturaleza y el fondo de la regulación laboral emitida durante la pandemia Covid-19, para ello emplearon el método descriptiva-explicativa, tipo de estudio teórico, diseño no experimental, como muestra de estudio 32 trabajadores a base de ello, en su conclusión precisa que al ser ineficaces las medidas dispuestas por el Estado, el derecho al trabajo no ha sido protegido como se había propuesto, en este sentido, el gobierno no ha aplicado lo establecido en el artículo primero de la Constitución Política del Perú, así como en los artículos 23° protección y promoción del empleo, 22° el Estado y el trabajo, y 24° derechos del trabajador. (p.6)

Describiendo los resultados de las medidas que el gobierno de turno en épocas de pandemia Covid-19 han sido ineficaces, puesto que no han dado los resultados que se esperaban, porque los despidos continuaron a pesar de las advertencias del gobierno; excedieron significativamente en las entidades del Estado, también en algunas empresas. Por lo tanto, podemos afirmar que en tiempo de pandemia Covid-19 sí se vulneraron los derechos laborales.

Seminario (2020) realizó la investigación con el objetivo de describir la infracción del derecho al trabajo establecido en los artículos 24 b) y 27 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Utilizaron el método hipotético deductivo, diseño no experimental, tipo cualitativo, como grupo de participantes los abogados laboristas. En su conclusión, menciona que existe un análisis correcto de la violación del principio de buena fe por parte del trabajador, y que es necesario examinar tres elementos en un caso concreto: (a) la naturaleza de la transgresión; (b) la intención del empleado.

Para el despido del trabajador utilizaron los artículos 24 b) y 27° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, excusando la falta de productividad del trabajador en tiempos de pandemia Covid-19 por incumplimiento de sus funciones y otros por la desaparición de servicio (racionalización); a ello; se suma los tipos de condena o delito cometido por el trabajador para que sea separado de sus servicios contractuales.

Por su parte, Ramírez (2020) realizó su tesis con el objetivo determinar la relación entre el principio protector y los contratos laborales Temporales Frente al Covid-19, en el distrito Judicial Tarapoto, fue de tipo de investigación básica, no experimental, con diseño correlacional, y su población estuvo conformada por 85 servidores judiciales, de las cuales seleccionaron 30 servidores judiciales a ellos, aplicaron la técnica encuesta e instrumento el cuestionario, en su conclusión muestra que existe la relación entre el principio protector y los contratos laborales temporales frente al Covid-19 tiene una relación negativa muy baja con un valor de -0.092 y por ello, no resulta ser significativa bilateral de 0.630 que es mayor al valor referencial de 0.05, con la cual no se evidenció el principio protector en épocas de pandemia para el trabajador. En estas circunstancias el 100% de los trabajadores califica negativa la labor del Estado para garantizar la protección de los derechos en materia de contratos temporales de trabajo, frente al Covid –19.

3.2. Bases Teóricas

-Variable independiente

Con respecto a la vulneración de los derechos laborales, se trata de una rama del derecho que regula las acciones del trabajo, cuya función principal es proteger a los trabajadores, consiguientemente, desempeña un rol esencial con su contenido normativo; y proteccionista de la población, para la producción de bienes y prestación de servicios con los cuales satisfacer las múltiples necesidades de la sociedad. En este sentido, el cumplimiento de los derechos laborales está orientado al bienestar físico, intelectual, mental, remunerativo, y de beneficios sociales mediante las políticas que determina el Estado para hacer frente a los problemas que pueden vulnerar algún derecho del trabajador.

3.2.1. Vulneración de los Derechos laborales

González & Trelles (2021), quienes sostienen que los derechos laborales históricamente han sido objeto de lucha no solamente a

nivel nacional, sino que han consolidado la base de los derechos a través de la historia de los pueblos a nivel global; muestra clara de ello, es, por ejemplo, La Revolución Francesa, que hasta la actualidad requiere ser citada en función de considerar la importancia histórica de los derechos del hombre por los que todavía se continúa luchando.

La vulneración de los derechos laborales prohíbe la esclavitud y de la servidumbre, la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio, el derecho al trabajo, la protección contra el desempleo, la protección contra el despido, la prohibición de la discriminación en materia de empleo y ocupación, la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, la prohibición de la discriminación de personas con responsabilidades familiares, la seguridad e higiene en el trabajo, el derecho a condiciones justas, equitativas y satisfactorias del trabajo (la jornada máxima de trabajo, el descanso semanal remunerado, el descanso remunerado en feriado y las vacaciones periódicas pagadas), el derecho a un remuneración mínima (Núñez, 2020)

Son aquellas acciones que socavan o restringen los beneficios por alguna normatividad; corresponde al trabajador que las personas puedan ejercer los derechos, que engloba no solo los derechos de los trabajadores dependientes, sino también los de los trabajadores en la economía activa. (Gil, 2020)

En el mismo sentido, Rodríguez (como se citó en Vinuesa, Barcos y Arreaga, 2021) ejerciendo su derecho al trabajo, todo ser humano puede incorporarse a una empresa mediante un contrato laboral y prestar sus servicios en condiciones de subordinación y dependencia, recibiendo a cambio de la utilización de su fuerza de trabajo un salario suficiente para satisfacer sus necesidades básicas y de acuerdo con las normas sociales y económicas vigentes.

Para el desarrollo de un trabajo determinado es necesario contar con un contrato, ya sea en empresa privada o institución del Estado, y en el mismo se precisarán las condiciones de trabajo, horas de

trabajo, los beneficios que tiene el trabajador; por ello, es esencial el documento que proteja al trabajador y no se ha vulnerado ningún derecho del trabajador que le corresponde por la ley.

Otro aporte teórico es de Vinuesa; y otros (2021), quien señala que la vulneración de los trabajadores es el daño psicológico en su profesionalismo y la desvaloración de su intelectualidad que conlleva a desigualdades individual y colectiva, que produce discriminación remunerativa sin que nadie contradiga a los representantes del Estado y, más allá de la obligatoriedad de la normativa, sigue siendo un problema vigente reportado en diversas zonas del orbe.

En el mismo contexto señala; que los despidos arbitrarios vulneran directamente los derechos de las trabajadoras, acentuados en la discriminación salarial, la ausencia de prestaciones sociales y la falta de aplicación de políticas de seguridad y salud en el trabajo. Las cuales son evidencias del deterioro de la situación laboral en el ámbito de las instituciones del Estado y privado. (García et al., 2021) Como lo indica el autor, los despidos arbitrarios son una de las formas de vulnerar los derechos laborales de cualquier trabajador, y aun sin consentimiento del interesado, con mayor énfasis ha ocurrido en tiempos de pandemia Covid-19, a pesar del estado deteriorado en que se encuentran algunos trabajadores, y han sido sometidos a esas decisiones de su jefe inmediato.

3.2.1.1. Derechos laborales

Aguirre (2021) señala que los derechos laborales son una misión del Estado, que debe promoverlos y protegerlos con acciones inmediatas que sancionen a los responsables que generen trato desigual, que deslegitiman la existencia del ser como persona humana en el desenvolvimiento en los espacios laborales públicos y privados. Es por esta razón que “el abuso de esta modalidad de contratación constituye una forma de precarización laboral”.

La responsabilidad recae en el Estado de promover los derechos laborales y proteger para garantizar la igualdad de oportunidades en su condición de trabajo, equidad en remuneración, sin ningún tipo de discriminación, ya sea por razones étnicas, religión, edad, ideología, que puede conllevar a cometer el delito de discriminación, que no quisiéramos que ocurriera en institución pública o privada.

El significado del derecho laboral es el respeto a la jornada laboral de ocho horas diarias; la divergencia de ellas vulnera los derechos laborales trastoca la seguridad social y las pensiones que le corresponden, las que debe hacer cumplir el Estado, mediante los entes ejecutores que preserven el empleo digno. (Ens, y Muelle, 2020)

González (como se citó en Martínez, 2020); a lo largo de la historia, las mujeres se han enfrentado a importantes desventajas en el mundo del trabajo debido a que, en muchos casos, se les paga menos que a los hombres por realizar las mismas tareas, lo que constituye una práctica y un patrón de comportamiento discriminatorio que conduce a empleos peor pagados y a un menor avance en su trayectoria laboral, es decir, a lo que se enfrentan en el mundo contemporáneo.

Uno de los afectados con mayor incidencia han sido las mujeres por prácticas discriminatorias; han sido despedidas sin consentimiento alguno previamente determinado por sus empleadores y muchos de ellos han sido de manera sorpresiva aparentemente por reducción de personal y desaparición de necesidad de servicio u otras excusas que vulneraron el derecho al trabajo.

3.2.1.2. Normas laborales

En el campo laboral existe un conjunto de normas que protegen los derechos de los trabajadores con agremiación y sin agremiación que generalmente son efectuadas desde la perspectiva jurídica en diversa modalidad afín de la prestación del servicio se ha valorado,

permitiendo obtener beneficios que deriven de su propio trabajo. (Pérez, 2021)

En el mismo sentido, Junco (2021) señala que las normas legales permiten una permanencia en la medida en que son otorgándolas la protección del trabajador para que, en caso de despido, éste se produzca por causas justificadas, lo que significa que el empresario y/o entidad acredite las razones suficientes para imponer dicha sanción con las debidas garantías, pudiendo el trabajador recurrir dicha decisión ante las autoridades judiciales establecidas por una norma constitucional o una norma sustancialmente similar a ésta.

Como la sostiene el autor, las normas legales son una garantía que protege al trabajador con el propósito de evitar la destitución de algún trabajador que está siendo sometido a la vulneración de sus derechos, ya que en estos últimos años se ha convertido en práctica común que suele ocurrir en diversas instituciones del Estado o empresas contratantes; ninguna institución suele intervenir como el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Mientras tanto, Vico (2021) sostiene que las normas laborales permiten la viabilización y cumplimiento de las indemnizaciones del daño moral sufrido por el causante de despido y vulneración de los derechos laborales, las cuales son reparadas por los tribunales competentes con una argumentación en cuestión que resulta del todo razonable cuando la causa es indemnizatoria en vida; en otras ocasiones, las víctimas de un accidente laboral fatal, el sufrimiento padecido por su padre a instantes de su deceso.

Como se sostiene que las normas legales deben ser cumplidas, reconociendo las indemnizaciones después de haber sido separado del cargo e inclusive otorgando los CTS, que corresponde por meses o años laborados en la institución o empresa. Sin embargo, muchos de ellos no cumplen.

3.2.1.3. Afectación económica

Con la disolución del contrato, es un impacto directo a la economía familiar que muchas veces ha vulnerado la calidad de vida, la dignidad humana, el desequilibrio económico. En paralelo a ello, los problemas económicos, causando estrés y preocupación aún más en tiempos de pandemia Covid-19, por ejemplo, incluyen mayores tasas de desempleo y pobreza, cierres de empresas en industrias específicas y efectos más o menos generalizados en los sistemas productivos locales. (Niembro; y Calá, 2021)

La afectación económica obliga a no ejercer su derecho de acción y el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, porque las demandas tienen costo económico, como se describe en diversos ámbitos, que conlleva que el trabajador se encuentra en peligro o indefensión, ya que no puede ejercer sus derechos laborales hasta que haya transcurrido el tiempo. (Cáceres; y Tello, 2021)

La afectación de los derechos laborales ocasiona afectación económica, puesto que es la única fuente de ingreso económico para el sustento a los integrantes del grupo familiar. Como consecuencia de ello, el ex trabajador se encuentra desprotegido y vulnerado en sus derechos laborales aun en estos tiempos de pandemia Covid-19.

González & Trelles (2021) quien sostiene que para no vulnerar los derechos laborales; y económicos del trabajador, muchos de los cuales permanecieron (y algunos todavía permanecen) en recesión por la emergencia sanitaria en función de evitar contagios masivos; busca, entre otros aspectos, brindar opciones que atiendan a la continuidad de los trabajadores en sus actividades laborales, así como permitir la flexibilidad de las instituciones públicas; en cuanto a los pagos, garantizando así la continuidad mediante acuerdos bilaterales entre empleados y empleador.

Otra de las definiciones; considera la estrecha relación que existe entre la vigencia de los derechos económicos, sociales y culturales

y la de los derechos civiles y políticos, por cuanto las diferentes categorías de derechos constituyen un todo indisoluble que encuentra su base en el reconocimiento de la dignidad de la persona humana, por lo cual exigen una tutela y promoción permanente con el objeto de lograr su vigencia plena, sin que jamás pueda justificarse la violación de unos en aras de la realización de otros. (López-Patrón, 2020)

3.2.2. Pandemia COVID-19

Variable dependiente

El brote de la enfermedad covid-19 causado por el virus del síndrome respiratorio agudo severo tipo 2 (SARS-CoV-2) ha paralizado toda actividad económica, y en algunas instituciones han vulnerado los derechos laborales con la excusa de recorte presupuestal; y de no existencia de necesidad de servicio, que de alguna manera contribuyó a dicha problemática que se tiene actualmente. En referencia a la salud, quienes han sido afectados por el virus han sido aquellos con comorbilidades como hipertensión, diabetes, enfermedad cardiovascular y cáncer, con el crecimiento de los infectados causando el colapso de los sistemas de salud en las áreas de UCI; y en los centros de atención de primera línea de atención.

La propagación del virus COVID-19 se suscitó en el primer trimestre de 2020, lo que llevó a la Organización Mundial de la Salud a proclamar una pandemia mundial. Como consecuencia de esta declaración, los gobiernos de cada nación deben tomar medidas estrictas para asumir la responsabilidad de combatir la enfermedad y evitar su excesiva propagación, pero esto ha creado nuevos retos, como el cambio de métodos de trabajo. (Siguencia, 2021)

El virus SARS-Cov-2, no solo ha paralizado la actividad económica de nivel internacional, nacional y local, también ha disuelto los contratos contractuales de los trabajadores de instituciones del

Estado y empresas privadas; por la recesión económica disolvieron los contractuales.

Goldsmith; y Bauer (2021) indican que la pandemia Covid-19 ha permitido la vulneración de los derechos laborales como el no reconocimiento de CTS, beneficios sociales, entre otros, que evidencia inequidad en el cumplimiento de normatividad vigente, y esta ha hecho anacrónica en un contexto neoliberal en diversas partes del orbe en los contratos temporales u otras modalidades de prestación de servicios, que incluyen el teletrabajo y atención virtual (p.32).

A raíz de la crisis sanitaria mundial provocada por el Covid19, un virus originario del síndrome respiratorio agudo severo (SARS-Cov2), se han producido una serie de problemas que han repercutido negativamente no sólo en la salud, sino también en la vida humana y en la violación de los derechos laborales, afectando así a la fuente de sus ingresos económicos. (Berruz; y Hernández, 2021)

En tiempos de pandemia, Covid-19 ha generado diversos estragos como la paralización de toda actividad económica; inclusive ha generado el despido de su centro de trabajo. Las consecuencias han sido fatales, ocasionando muertes de familias enteras y otros hospitalizados en diversos nosocomios. Que nadie quisiera estar en esa situación, pero estamos inmersos en ella.

García; y otros (2021) sostienen que en tiempos de pandemia Covid-19 la prestación de servicios profesionales y no profesionales ha sido afectada directamente e indirectamente en el ámbito de la realización de sus funciones fuera de las instalaciones del empleador, haciendo uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) y en ella, se vulneraron muchos derechos laborales, uno de ello, con mayor connotación la renovación del

contrato y de manera simulada fueron despedidos sin previo comunicado al interesado.

La pandemia ha dificultado el cumplimiento de prestación de servicios de los trabajadores ya que ha sido paralizado en todos sus ámbitos inclusive paralizando el funcionamiento de las organizaciones a pesar de la tecnología existentes en todas las esferas de la actividad exige que va acompañado de brindar resultados a la entidad subordinada uno de ellas, con mayor connotación es la no renovación del contrato sin previo comunicado al interesado.

3.2.2.1. Estabilidad laboral en tiempos de pandemia

Según, Coloma (2021) el Covid-2019 es un virus que afectó a los seres humanos y al mundo entero, ha provocado una enfermedad mortal y la inestabilidad laboral cambiando radicalmente la vida de personas. También generó este virus en el lugar de trabajo, muchas empresas quebraron, muchos trabajadores estaban desempleados y hubo muchos despidos prematuros a gran escala en todo el mundo.

La situación de emergencia sanitaria en el mundo ha generado en vez de estabilidad a inestabilidad laboral a los trabajadores de distintas instituciones del Estado o empresas la cual sigue afectando hasta el momento actual a muchas profesionales y no profesionales han pasado ser al grupo de desempleados y por ende a desequilibrado la economía familiar.

Sánchez et al. (2021), incremento de desempleo y vulneración de los derechos laborales que se han evidenciado ya que muchos empleados públicos dejaron de trabajar que también afectó a nuestro medio de vidas y a muchas personas tuvieron que desarrollar otras alternativas para poder conseguir ingresos y de esta forma poder solventar sus gastos diarios.

Como lo indica el autor Sánchez, la situación de emergencia sanitaria ha permitido el incremento el despido de los trabajadores muchos de ellos sin previo comunicado al interesado y de manera sorpresiva, por lo tanto, ha vulnerado los derechos laborales de varios trabajadores en diversas instancias que afectó a los medios de vida del grupo familiar y actualmente están obligados a realizar otras actividades alternas que permitan la subsistencia económica. Las posturas laborales, permitieron la inestabilidad de los trabajadores contratados por diversas modalidades que desequilibró su estado emocional en su yo personal. No obstante, seguirá la perturbación de la pandemia Covid-19, Para ello, se les dota de equipos de protección, se aplican medidas de distancia y la mayoría de los procedimientos virtuales se gestionan de forma virtual de las funciones asumidas por el trabajador. (Pinto et al; 2021).

Como lo precisa que la pandemia Covid-19, trajo inestabilidad de los trabajadores con la no renovación de los contratos, el miedo hacer separado por el cargo que ha generado una incertidumbre en sus espacios de trabajos, de continuar o no de su desempeño de sus funciones en entidad dónde labora, por las circunstancias que muchas veces migrar a otras actividades para la subsistencia económica que necesitas.

3.2.2.2. Trabajo remoto durante la pandemia Covid-19

Cada trabajador se ha desempeñado de acuerdo a las competencias digitales, algunos de manera eficiente y otro con debilidades haciendo uso y manejo de herramientas tecnológicas, a través de un trabajo sincrónico y asincrónico, respondiendo a una serie de retos y desafíos en los trabajos asignados más aun cuando la pandemia está vigente en todos los lugares del planeta. (Ramos et al; 2021).

La presencia de pandemia ha permitido que muchos trabajadores laboren a base de control remoto por medidas de distancia social

impuestas por los gobernantes de cada país para evitar todo tipo de aglutinamiento de personas que podría expandir y encubrir con mayor frecuencia el virus en sus espacios de trabajo, también en los espacios públicos proclives a los contagios, por ello implementaron el sistema virtual sin la presencia física para la atención de los usuarios.

Rivera y otros (2021) señalan que el trabajo remoto complementó las labores en la oficina adherido a la tecnología y conexión a Internet; en líneas generales, el funcionario público del gobierno local y regional puede trabajar desde casa utilizando las laptops portátiles, conectándose de forma remota. Pero tuvo contratiempo de vulneración de sus labores de no continuar con su contrato, sin debida justificación necesaria; estuvo limitado para reclamar de manera presencial.

El trabajo de control remoto ha sido multifuncional, aplicando en diversos contextos desde el contexto nacional, regional y local durante el cumplimiento de funcional, empleando las herramientas físicas y virtuales que facilitan el trabajo de control remoto, sin que haya ninguna dificultad en las horas de trabajo y las decisiones que pueden determinar los logros positivos y planificados en instrumentos de gestión.

La pandemia por Covid-19 ha implicado una importante expansión del trabajo remoto, trasladando en forma masiva la actividad laboral desde la presencialidad al teletrabajo, como fuere el horario normal de trabajo, compitiendo con la actividad diaria una expansión sin limitar las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), disminuyendo el distanciamiento en tiempo, espaciales. (Díaz, 2021)

También implementaron el teletrabajo como mecanismo de atención, con ello cumplieron las demandas requeridas de los usuarios de manera no presencial; muchas de ellas accedieron sin la presencia física y por ello ha sido de gran utilidad en tiempos de

pandemia Covid-19. De alguna otra manera, contribuyeron para que se efectúen dichos objetivos de atención y asistencia a los usuarios recurrentes.

3.2.2.3. Cumplimiento de las obligaciones laborales

En tiempos de pandemia Covid-19, ha sido muy escasa por el motivo, que la mayor parte del presupuesto ha sido destinada para la implementación de primera línea de defensa con el virus SARS-Cov2, alegando que no requiere más personal en las instituciones del Estado, e igualmente en empresas privadas. Por ello, hubo relativa participación laboral en diversos sectores. Una de las razones que se han explorado es el efecto adverso del contagio masivo de virus en sus dimensiones de proliferación. (Ramírez, 2021)

Cualquier entidad del Estado y/o empresas debe cumplir las obligaciones que le corresponden al trabajador y como empleador asumiendo sus responsabilidades en representación de la organización. Sin embargo, en alguna oportunidad vulneraron los derechos laborales al no considerar los beneficios sociales, CTS y otras necesidades que estén permitidos en la normatividad vigente.

González y León (2021) indican que el cumplimiento de las obligaciones es incuestionable, cuando al trabajador le otorgan todos los beneficios de acuerdo a la normatividad establecida que seguramente asimilan con enorme satisfacción. Esta acción está vinculada a los profesionales y no profesionales de una misma unidad productora; ya que el trabajo contribuye a la calidad de los seres humanos que trascienden en su vida diaria y en el grupo familiar.

Los beneficios laborales no pueden ser cuestionables porque a cada profesional le corresponden retribuciones, siempre y cuando haya tenido buen desempeño laboral en la institución donde laboro.

Muchas veces tiene un proceso administrativo y, para sus intereses, solicita recibir y solicitar los beneficios, obviando sus antecedentes.

Martínez (como se citó en Cepeda, 2020) indica que muchas ocupaciones necesitan que nos llevemos bien con nuestros compañeros de trabajo y que sepamos funcionar en equipo para cumplir con nuestras responsabilidades, así como las ventajas de tener estas habilidades. Es evidente que una parte importante de nuestra vida la pasamos en el lugar de trabajo, interactuando con personas de diversos caracteres y personalidades. También somos conscientes de que debemos relacionarnos con nuestros compañeros de trabajo como consecuencia del trabajo que se realiza en la oficina y de la estrecha relación entre los distintos departamentos de la empresa.

Todo trabajo previsto se debe cumplir, como responde con el trabajo en equipo sin discriminación alguna y compartir diversas funciones encomendadas dentro de la organización. Por ello, la mayor parte de nuestras vidas transcurre junto a ellos; vale decir, se interactúa de manera cotidiana con lo que realizan en el lugar de trabajo y la estrecha relación con las otras áreas funcionales de la empresa o institución del Estado.

- Marco legal

Normatividad laboral de supranacionales.

Los derechos supranacionales son conjunto de normas de contexto internacional y a la vez están superpuestas a la normatividad jurídica peruana y, como Estado democrático, están obligados a cumplir e incluir y, con ello, garantizar el pleno ejercicio de los derechos y libertades reconocidos en diversas normas. (Silva-Villacorta, 2021).

Declaración Universal de Derechos Humanos.

El 10 de diciembre de 1948 se firmó un pacto que se hizo público en París. A través de esta Declaración, los países suscriptores pactaron

trabajar por una sociedad donde se pregonan los Derechos Humanos, siendo agenda el desarrollo del Derecho Internacional, y en la constitución ratificada por el 5 de diciembre de 1959 en el Perú, el periodo de gobierno del expresidente Manuel Carlos Prado y Ugarteche a través de la Resolución Legislativa No 13282, respectivamente.

El tratado internacional fue firmado en París y anunciado el 10 de diciembre de 1948. Mediante esta Declaración, los países suscriptores acordaron trabajar por una sociedad universal basada en los Derechos Humanos, siendo este el punto principal a restablecer en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos y la constitucionalización ratificada por el Perú el 5 de diciembre de 1959, durante el gobierno del expresidente Manuel Carlos Prado y Ugarteche, mediante la Resolución Legislativa No 13282, respectivamente.

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

El objetivo de la Organización Internacional del Trabajo es defender la justicia social como base de la paz mundial a través de los derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente. Está respaldada por las Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo. El diálogo social se manifiesta en el marco de la OIT, que otorga a los trabajadores y empresarios los mismos derechos de voto que a los gobiernos en sus debates. Esto garantiza que las perspectivas de los interlocutores sociales se reflejen con precisión en las normas, políticas y programas laborales de la OIT, como el Convenio 98; "Los trabajadores deberán gozar de una protección adecuada contra todo acto de discriminación que pueda menoscabar su libertad sindical en relación con su empleo". (Artículo 1º)

Protocolo adicional a la Convención Americana de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador".

Artículo 6º. Derecho al trabajo, señala. El derecho al trabajo afirma que "toda persona tiene derecho a trabajar", lo que incluye la posibilidad de obtener los medios para llevar una vida decente y digna mediante el ejercicio de una actividad libremente elegida o autorizada".

Normatividad laboral nacional

- Constitución Política del Perú de 1993

En esta parte del desarrollo de la investigación precisaremos los aportes legislativos de la norma de mayor jerarquía del Estado peruano, de la Constitución Política, artículo 27°, cuyo contenido y es vigente. "Protección del empleado contra el despido arbitrario. La legislación proporciona una protección adecuada contra el despido arbitrario del empleado". (Sic)

- Ley No 28175, Ley Marco del Empleo Público, cuyo texto indica así el artículo 5°: El acceso al empleo público "se realiza mediante concurso público y abierto, por grupo profesional, sobre la base de los méritos y la competencia en un sistema de igualdad de oportunidades".

- Ley No 30057, Ley del Servicio Civil, cuyo texto señala el artículo 9°; requisito de acceso a la función pública. Para participar en el proceso de incorporación al Servicio Civil, los postulantes deben: a) Estar en pleno goce de sus derechos civiles. b) Cumplir con las normas mínimas del cargo, c) NO haber incurrido en delito doloso, d) NO estar inhabilitado administrativa o judicialmente para el ejercicio de la profesión para contratar con el Estado en cumplimiento de función pública, e) Poseer nacionalidad peruana según lo requiera la naturaleza del cargo, conforme a lo dispuesto por la Constitución Política del Perú y determinados estatutos, f) Las demás calificaciones señaladas en la Constitución Política del Perú y los estatutos. (sic)

- Decreto Legislativo No 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneración del Sector Público, señala el artículo 15°. "Ingreso de los contratados, el empleo permanente de un servidor para ejecutar funciones administrativas no puede ser prorrogado por más de tres años consecutivos. Vencido este período, el empleado que viene cumpliendo estas responsabilidades podrá incorporarse a la Carrera Administrativa,

en tanto apruebe un examen y se produzca una vacante; la duración de los servicios prestados se considerará como un contrato por todo concepto, el que aplican a los servicios accidentales o temporales por su propia naturaleza fuera de los espacios laborales".

- Jurisprudencia

Sentencia del Tribunal Constitucional, Expediente No 1587-2013-PA/TC.

Rosa Aliaga Torres interpuso una acción de amparo contra el Poder Judicial por vulneración al derecho al trabajo y la protección contra el despido arbitrario. El Tribunal Constitucional resolvió: "Se SOSTIENE la acción de amparo por haberse violado los derechos al trabajo, al debido proceso y a la adecuada protección contra el despido arbitrario de la actora, por lo que se ANULA el despido arbitrario de la actora, y se ORDENA al Poder Judicial que reponga a la señora Carmen Rosa Aliaga Torres en el cargo que venía desempeñando, o en otro de nivel o jerarquía comparable en el plazo de dos días." (sic)

La sentencia del Tribunal Constitucional se basó en los siguientes motivos:

"(...) el contrato de trabajo conforme a la modalidad de servicio determinado, del que se desprende que no se cumplió la necesidad legal de identificar con exactitud el servicio temporal que debía realizar el demandante: (...)" El EMPLEADOR contrata al TRABAJADOR (A) para realizar las funciones de SECRETARIO JUDICIAL.

SECRETARIO JUDICIAL, que debe ceñirse a la ejecución minuciosa de las funciones. De las cláusulas transcritas se concluye que en los citados contratos se omitió indicar de forma objetiva y concreta que se autorizaba la contratación temporal de la actora, ya que se indica de forma genérica que su puesto de trabajo era el de secretaria Judicial (...). Debe considerarse que un secretario judicial realiza tareas propias u ordinarias del Poder Judicial, por lo que no se autorizó la contratación temporal para un servicio específico (...), es decir, la contratación temporal de un

secretario judicial para, de igual forma, las adendas (...) se desprende que la actora está siendo contratada para (...)

Sentencia del Tribunal Constitucional, Expediente N° 3014-2013-PA/TC.

Leysi Cristina Calderón Porras interpuso un amparo contra el Poder Judicial (la Corte Superior de Lambayeque) por violación del derecho al trabajo y del derecho a no ser despedido arbitrariamente. El Tribunal Constitucional falló: "La demanda fue FUNDADA en cuanto a la violación del derecho al trabajo; en consecuencia, se deja sin efecto el despido de la actora y se ordena al Poder Judicial que reponga a la señora Leysi Cristina Calderón Porras como trabajadora indefinida en el plazo de dos días, o el juez de ejecución hará uso de medidas coercitivas previstas en la ley" (sic).

El Tribunal Constitucional fundamenta su decisión en las siguientes razones:

"En las cláusulas primera y segunda de los contratos de sustitución y adición (...) se señala que la titular del cargo, la señora Diana Galán Mendoza, se encontraba en comisión de servicios y que, por lo tanto, era necesario contratar a la actora para que desempeñara las funciones de asistente judicial desde el 19 de mayo de 2010 hasta el 31 de enero de 2011. No obstante, existe el Informe No 011-2012-ATMC de fecha 31 de enero de 2011; y una boleta de salida entregada a la actora en su función de asistente judicial de fecha 15 de julio de 2010. 011-2012-ATMC-CSJLA/PJ, de fecha de 16 de marzo de 2012, por el cual el Área de Informática del Módulo Civil informa al administrador del Módulo Civil/Chiclayo del historial del usuario de la actora, en cuyo instrumento también aparece con la carga de asistente judicial, y finalmente de los pliegos de "Cargo de Entrega de Cédula de Notificación", documentos en los que el recurrente se suscribe como asistente judicial, a pesar de que al haberse demostrado la presencia de la simulación en el contrato del demandante, debe interpretarse como un contrato de duración indefinida, según el artículo 77.d). En consecuencia, la actora solo podía ser

despedida por una razón válida relacionada con su conducta o capacidad laboral; por lo tanto, la terminación de la relación laboral basada en el vencimiento de su contrato tiene las características de una terminación arbitraria; en consecuencia, la reposición es un objetivo eminentemente restitutivo de todo proceso constitucional destinado a proteger los derechos fundamentales. (Fundamentos 3.3.3 y 3.3.4) Magistrados firmantes: *Calle Hayen, Mesía Ramírez y Urviola Haní*" (sic)

3.3. Marco conceptual

- Agremiación

En términos generales, es una organización de carácter sindical que tiene su propio estatuto y mecanismo de elección de sus representantes, identificando la lucha de clases. Lo cual se evidencia en los distintos escenarios de las instituciones públicas y tiene una particularidad de defensa de derechos de los trabajadores bajo contexto de agremiación. (Montoya, 2022)

- Anacrónica

Es un error consistente en confundir épocas o situar algo fuera de su época. (Robles-Barrantes, 2020).

- Contractual

Es la relación laboral contractual o actual que el servidor tiene con una determinada organización del Estado y/o empresa que permanentemente se ratifica de tres a tres meses. En el ámbito académico, la situación actual de los estudiantes es con una institución educativa que se autogestiona su permanencia en ella. (Lanata, 2020).

- Funciones del trabajador en pandemia

Mantener la productividad durante la pandemia Covid-19 ha sido una de las dificultades que no pudo solucionar el área de Recursos Humanos; estuvieron sujetas a los cambios de ánimo de cada individuo. (Pezo Arteaga & Paredes Limo, 2022)

- Hermenéutico

Según Fuster (2020), el término "hermenéutica" deriva de la palabra griega hermeneuein, que significa "interpretar". Gadamer, que intentó combinar el avance de la ciencia y el pensamiento a través del lenguaje,

es el fundador de la hermenéutica filosófica. La hermenéutica es el esfuerzo por comprender al otro, no sólo a través del discurso, sino también en lo que se descubre detrás de lo que no se dice. (p.205)

- Hiperconectividad

Es la comunicación continua de cualquier lugar y en cualquier momento para intercambiar información, la cual puede ser negativa o positiva dependiendo de los procedimientos dados entre personas o grupos. (Tironi, 2021)

- Metodología

Manterola et al. (2019) señala que es el trayecto que uno recorrerá para cumplir un objetivo previamente planificado, es decir, es el camino más adecuado que permita llegar a una meta u objetivo, con el debido procedimiento relevante a su misión.

- Personas contagiadas

Es aquel individuo que posee tiempo de incubación del virus de 5,2 días en promedio, y su pico epidémico ocurre a los 7,4 días; la recuperación se da después de 13 días, pero se puede prolongar hasta 17 en pacientes con síntomas respiratorios. (Quiroz Carrillo et al.; 2020)

- Suspensión perfecta

El empresario podrá solicitar la suspensión perfecta del empleo por la duración del proceso, que deberá entenderse concedida con la sola recepción de dicha notificación, sin perjuicio del derecho del trabajador a seguir trabajando, a la que está sometida respecto de la Directiva Nacional No 01-2009- MTPE/2/11.1 (Paredes, 2019).

- Vulnerar

Es el efecto de hacer daño sobre la situación dada, que genera reacciones de reclamo o cuestionamiento sobre la base de los hechos; es aquella que transgrede un derecho protegido y lo hace vulnerable ante una superioridad en el mando o jerarquía. (Campos, 2020).

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de investigación

4.1.1. Tipo

Básica

De acuerdo al CONCYTEC (2018), por las características de la investigación, corresponde a tipo de investigación básica o dogmática. Puesto que, el estudio pretende determinar la relación que existe entre dos variables. La vulneración de los derechos laborales y la pandemia Covid-19 en el Gobierno Regional Callao 2025; causa y efecto.

4.1.2. Nivel

Explicativo

Galarza (2020) define en esta etapa de nivel; “se requiere ofrecer hipótesis de investigación que apunten a descubrir las relaciones causa-efecto del tema de interés”.

Por lo tanto, la investigación prevista tiene una relación de causa y efecto y de acuerdo a la pregunta formulada pertenece a un nivel explicativo.

4.1.3. Enfoque de investigación

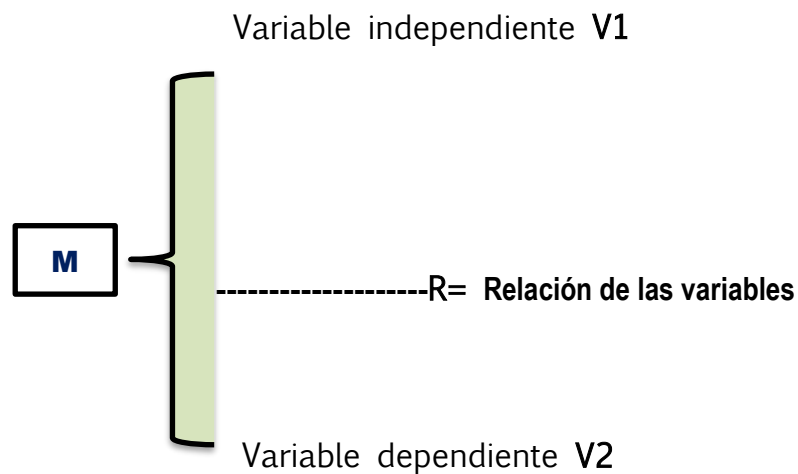
Cuantitativo

El enfoque cuantitativo, en una investigación jurídica, se basa en el método de la medición objetiva y el análisis estadístico; las mismas que mide mediante estadística descriptiva e inferencia. (Nizama Valladolid & Nizama Chávez, 2020).

4.2. Diseño de la investigación

En esta investigación de carácter explicativo, porque no se manipula ninguna variable, está significa que estos cambios deben estar bien informados y respaldados por consideraciones teóricas. (Guisasola et al; 2021)

El diseño de investigación se ha previsto no experimental, debido a que no se realizó la manipulación de las variables. Para la cual, descrita en la siguiente imagen.



Fuente: Quispe, L. (2022)

Dónde: M = Muestra

V1 = Vulneración de los derechos laborales

R = Relación de explicación de ambas variables

V2 = Pandemia Covid-19

4.3. Método

En esta investigación ha empleado el método científico, ya que de la teoría existente se genera otra teoría y/o jurídica.

Ibáñez et al. (2020) el método científico es la generación del conocimiento con un componente creativo, pragmático, mostrados en investigación de Ciencias Sociales con la debida importancia de la comunidad científica para validar el conocimiento”.

Toda ciencia tiene su método, es el caso método científico que genera conocimiento. De este modo, asegurar su replicabilidad de teoría, es decir, se entiende de la deducción de la teoría como un proceso raciocinio epistemológico.

4.3. Hipótesis general y específica

4.3.1. Hipótesis general

El derecho laboral ha sido vulnerado parcialmente durante la pandemia Covid-19 en el Gobierno Regional Callao 2025.

4.3.2. Hipótesis específicas

H.E.1. La estabilidad laboral ha sido vulnerada parcialmente durante la pandemia Covid-19 en el Gobierno Regional Callao 2025.

H.E.2. El derecho al trabajo remoto ha sido vulnerado durante la pandemia Covid-19 en el Gobierno Regional Callao 2025.

H.E.3. El incumplimiento de las obligaciones laborales ha vulnerado el derecho laboral durante Covid-19 en el Gobierno Regional Callao 2025.

4.4. Identificación de las variables

Variable independiente

Vulneración Derechos Laborales

Variable dependiente

Pandemia Covid-19

Tabla 1. Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM
Variable independiente Vulneración Derechos Laborales	Gallegos (2020) la vulneración a los derechos laborales sin duda, un rasgo de nuestro sistema de trabajo ejercida contra otra profesional y no profesional consumadas en hechos reincidentes el no respeto a las normas legales del trabajador, afectación económica y los derechos laborales (p.92)	Con la finalidad de comprender el problema materia de investigación, está constituido por las variables mediante con ello se formula los objetivos generales y específicos base de las dimensiones pertinentes a vulneración a los derechos humanos	D.1: Derechos laborales Vinuesa, y otros (2021) quien señala que la vulneración de los trabajadores es el daño psicológico en su profesionalismo y la desvaloración de su intelectualidad que conlleva a desigualdades individual y colectiva	-Casos -Edad -Genero	a) Frecuentemente b) Pocas veces c) Nunca
			D.2: Normas laborales Existe un conjunto de normas que protegen los derechos de los trabajadores con agremiación y con agremiación que generalmente son efectuadas desde la perspectiva jurídica. (Pérez, 2021)	Constitución Política -Directivas	
			D.3: Afectación económica Disolución del contrato es un impacto directo a la economía familiar que muchas veces ha vulnerado la calidad de vida, dignidad humana, desequilibrio económico, en paralelo a ello, los problemas económicos causando estrés y preocupación a un más en tiempos de pandemia. (Niembro, y Calá, 2021)	-Calidad de vida -Dignidad Humana -Desequilibrio económico	
Variable dependiente Pandemia	La pandemia Covid-19 continúa teniendo efectos negativos en la salud pública, y lo peor es que tales secuelas impactan también a la economía, por	Operacionalmente la variable se va a medir	D.1: Estabilidad laboral Coloma (2021) la situación de emergencia sanitaria en el mundo ha generado en vez de estabilidad a inestabilidad laboral a los trabajadores de distintas instituciones del Estado o	-Contrato -Remuneración -Relación contractual	a) Frecuentemente b) Pocas veces c) Nunca

Covid-19	<p>consiguiente, el cierre de las empresas. En situación laboral ha dejado pérdidas irreparables miles de trabajadores han perdido su trabajo y con ello, el sustento para sus familias, generando inestabilidad laboral, trabajo remoto sin reconocimientos a la labor, incumplimiento de las obligaciones del empleador o entidad. (Del Mar 2020, p.3)</p>	<p>mediante el cuestionario el mismo que contiene ítems relacionados a la Pandemia Covid-19, tano la estabilidad laboral, trabajo remoto durante la pandemia, cumplimiento de las obligaciones</p>	empresas.		
			<p>D.2: Trabajo remoto durante la pandemia en el Perú</p> <p>Compitiendo con la actividad diaria una expansión sin limitar las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) disminuyendo el distanciamiento en tiempo espaciales. (Díaz, 2021)</p>	<p>-Decreto de Urgencia - Ley de productividad y competitividad laboral</p>	
			<p>D.3: Cumplimiento de las obligaciones laborales</p> <p>Cualquier entidad del Estado y/o empresas debe cumplir las obligaciones que le corresponde al trabajador y como empleador asumiendo sus responsabilidades en representación de la organización. Sin embargo, en alguna oportunidad vulneraron los derechos laborales al no considerar los beneficios sociales, CTS, y otras necesidades que estén permitidos en la normatividad vigente. González, y León (2021)</p>	<p>-CTS -Beneficios sociales -Vacaciones truncadas</p>	

4.6. Población y muestra

4.6.1. Población

Pastor (2020) define la población como una "colección de personas o cosas de interés o medidas adquiridas de todos los individuos u objetos de interés" y la muestra como "un segmento o parte de la población de interés"

La población estaba constituida por 351 trabajadores del Gobierno Regional el Callao, quienes estuvieron laborando durante la Pandemia Covid-19 desempeñando funciones administrativas en diversas áreas de la entidad gubernamental.

4.6.2. Muestra

Fisher (como se citó en López, 2020) "la muestra se ha mayor posible, grande es más representativa y será menor será el error del procesamiento"

Para la presente investigación se desarrolló con el siguiente procedimiento de selección de muestra y se rige con la siguiente formula de probabilidad

$$n = \frac{Z^2 \cdot P \cdot Q \cdot N}{Z^2 \cdot P \cdot Q + N \cdot e^2}$$

N = Universo u Población.....351

P = Probabilidad de ocurrencia 99%.....0.99

Q = Probabilidad de no ocurrencia 50%.....0.5

Z² = Nivel de confianza.....1.96

e² = Nivel de desconfianza.....0.04

n = ?

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.99) (0.5) (351)}{(1.96)^2 (0.99) (0.5) + (351) (0.04)^2}$$

$$n = \frac{(3.84) (0.495) (351)}{(3.84) (0.495) + (351) (0.0016)}$$

$$n = \frac{(3.84) (173.745)}{}$$

$$1.9008 + 0.5616$$

$$n = \frac{667.1808}{2.4624}$$

$$n = 270 \text{ Trabajadores}$$

4.6.3. Muestreo

De acuerdo a la formula aplicada es una muestra probabilística correlacional.

“La muestra de aleatorio simple significa cada uno de los individuos de la población tenga la misma oportunidad de aparecer en la muestra identificado” (Salgado, 2020)

4.1. Técnicas e Instrumentos de recolección de información

4.1.1. Técnica

La técnica que se aplicó es la encuesta a los trabajadores contratados del Gobierno Regional Callao

Según, Serrano et al. (2020) sostienen que la “encuesta es una de las técnicas aplicadas en área de Ciencias Sociales permite conocer las percepciones sobre un determinado tema previamente identificado en su contexto real y verificable como muestra

4.1.2. Instrumento

Durante la investigación se aplicó el cuestionario con preguntas estructuradas que permitió obtener datos y posterior análisis e interpretación de los resultados.

Pozzo et al. (2020) El instrumento permite recolectar datos durante el periodo de investigación y posteriori análisis e interpretación, es el rol que cumple por su valioso aporte en la determinación del sujeto de investigación, constituye un momento fundamental para la producción de nuevos conocimientos.

4.8. Técnicas de análisis e interpretación de datos

El análisis e interpretación de los datos se efectuó con el Programa SPSS versión 25 y base de la estadística descriptiva, de la misma manera la prueba de normalidad se determina con kolmogorov Smirnov, si los datos siguen una distribución normal o no.

Cabe precisar, la prueba de normal de kolmogorov Smirnov solo se aplican en los casos que supera 270 unidades de estudio (trabajadores del Gobierno Regional del Callao) y menores a esta unidad de estudio corresponde la prueba de Shapiro-Wilk, a la vez, permitió la contrastación de hipótesis con un valor de significancia menor a 0,05 la cual pueden ser la hipótesis alterna o hipótesis nula.

V. RESULTADOS

5.1. Presentación de los resultados

Tabla 2. ¿Cree usted los casos de vulneración de derechos laborales ha incrementado en tiempos de Pandemia Covid-19?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NO	148	55%	54,8	54,8
SI	122	45%	45,2	100,0
Total	270	100%	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del G.R. El Callao

Conforme a tabla 2 y figura 1, del total de los trabajadores encuestados, el 55% (148) respondieron que no ha incrementado la vulneración de derechos laborales en tiempos de Pandemia Covid-19; y muy cercanamente, el 45% señalaron que, si incrementó la vulneración de los derechos laborales, porque existe la desproporcionalidad en remuneración.

Figura 1. ¿Cree usted los casos de vulneración de derechos laborales ha incrementado en tiempos de Pandemia Covid-19?

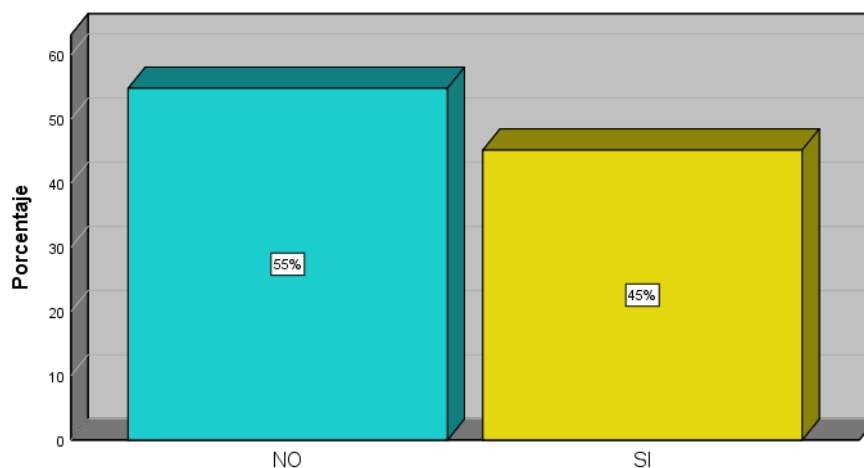


Tabla 3. ¿Cuáles son las principales causas que generaron la vulneración de los derechos del trabajador?

	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Escases de presupuesto	62	23%	23,0	23,0
	Racionalización personal	137	51%	50,7	73,7
	Ruptura de relaciones humanas	71	26%	26,3	100,0
	Total	270	100%	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del G.R. El Callao

Conforme a tabla 3, y figura 2, del total de los encuestados, el 51% (127) indicaron una de las causas que generaron la vulneración de los derechos del trabajador racionalización personal, seguidamente el 26% (71) respondieron la ruptura de relaciones humanas, otro grupo de trabajadores del Gobierno Regional el Callao indicaron el escaso presupuesto vulnera los derechos laborales, que represente el 23% (62) de total de las respuestas.

Figura 2. ¿Cuáles son las principales causas que generaron la vulneración de los derechos del trabajador?

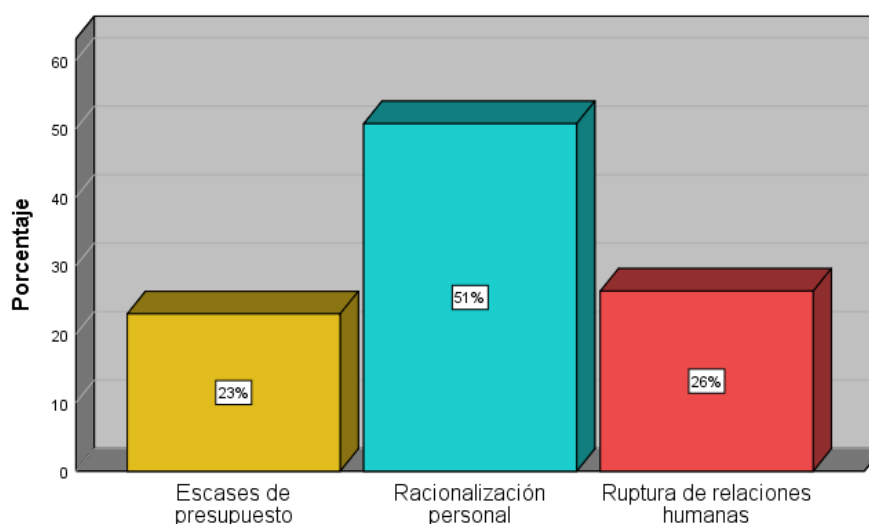


Tabla 4. ¿Cree usted que las medidas adoptadas por el Gobierno Regional el Callao ha beneficiado a los trabajadores?

	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO (hubo trabajo virtual)	43	16%	15,9	15,9
	NO (porque no se preocuparon en reconocer las horas extras)	127	47%	47,0	63,0
	SI (en algunas áreas asignaron más presupuesto)	100	37%	37,0	100,0
	Total	270	100%	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del G.R. El Callao

Conforme a tabla 4 y figura 3, del total de los encuestados, el 47% (127) respondieron no se cumplieron las medidas adoptadas por el Gobierno Regional el Callao, porque no reconocieron las horas extra, seguidamente el 37% (100) si se cumplieron ya que asignaron más presupuesto a otras áreas, en menor cuantía el 16% (43) respondieron hubo trabajo virtual, por lo tanto, no adopto más medidas respectivas la entidad regional

Figura 3. ¿Cree usted que las medidas adoptadas por el Gobierno Regional el Callao ha beneficiado a los trabajadores?

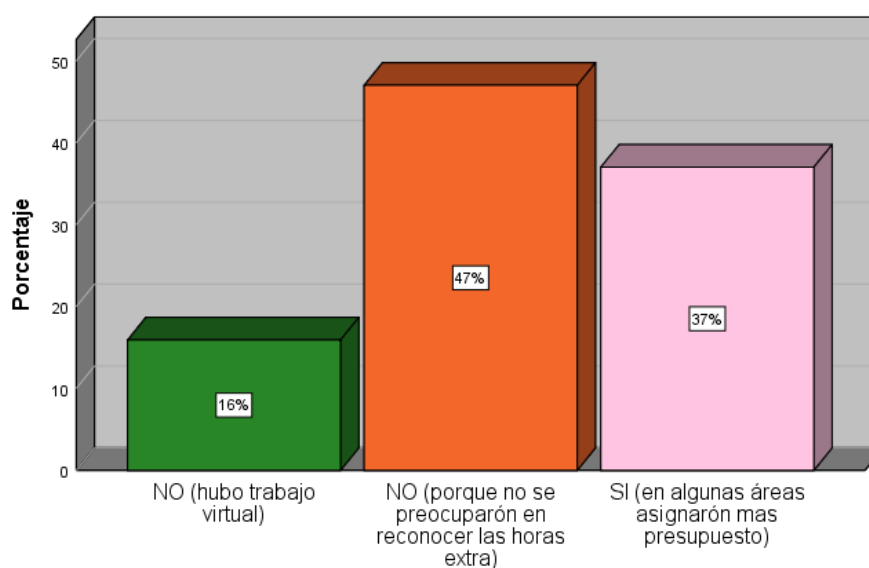


Tabla 5. ¿Cree usted que el Gobierno Regional el Callao ha realizado una mala aplicación de las normas laborales que existen en nuestro ordenamiento jurídico?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Abstuvieron	19	7%	7,0	7,0
NO	53	20%	19,6	26,7
SI	198	73%	73,3	100,0
Total	270	100%	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del G.R. El Callao

Conforme a tabla 5 y figura 4, del total de encuestados, el 73% (198) respondieron que el Gobierno Regional el Callao realizó una mala aplicación de las normas laborales, mientras tanto el 20% (53) indicaron no se realizó la mala aplicación de la normatividad, y el 7% (19) es abstuvieron en responder, por razones tienen miedo a sus jefes inmediatos o cualquier controversia.

Figura 4. ¿Cree usted que el Gobierno Regional el Callao ha realizado una mala aplicación de las normas laborales que existen en nuestro ordenamiento jurídico?

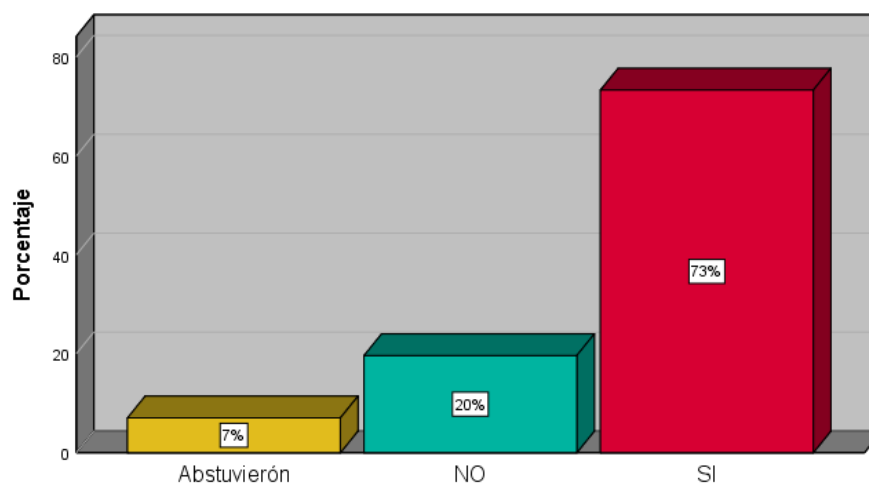


Tabla 6. ¿Considera usted que la aplicación de la suspensión perfecta de labores ha sido la salida más viable en tiempos de pandemia Covid-19?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NO	214	79%	79,3	79,3
SI	56	21%	20,7	100,0
Total	270	100%	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del G.R. El Callao

Conforme a tabla 6 y figura 5, del total de los encuestados, el 79% (214) no ha sido viable la aplicación de la suspensión perfecta de labores en tiempos de pandemia Covid-19. Sin embargo 21% respondieron que ha sido viable en la suspensión perfecta de los trabajadores

Figura 5. ¿Considera usted que la aplicación de la suspensión perfecta de labores ha sido la salida más viable en tiempos de pandemia Covid-19?

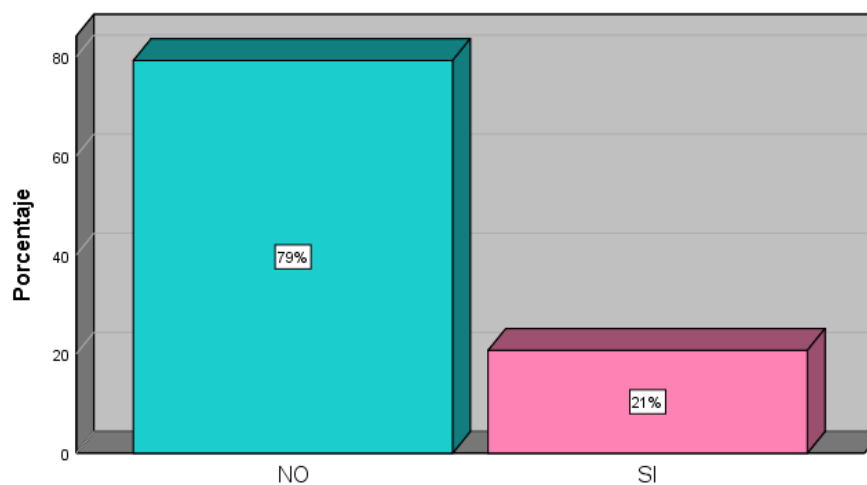


Tabla 7. ¿Considera usted que los empleados han incumplido las ocho horas laborales durante el desarrollo del trabajo remoto?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	250	93%	92,6	92,6
	SI	20	7%	7,4	100,0
	Total	270	100%	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del G.R. El Callao

Conforme a tabla 7 y figura 6, del total de encuestados, el 93% (250) respondieron como empleados no han incumplido las ocho horas laborales durante el desarrollo del trabajo remoto, y solamente el 7% (20) respondieron que, si incumplieron las horas de trabajo, por deficiencias de servicio de internet y otros problemas generales.

Tabla 6. ¿Considera usted que los empleados han incumplido las ocho horas laborales durante el desarrollo del trabajo remoto?

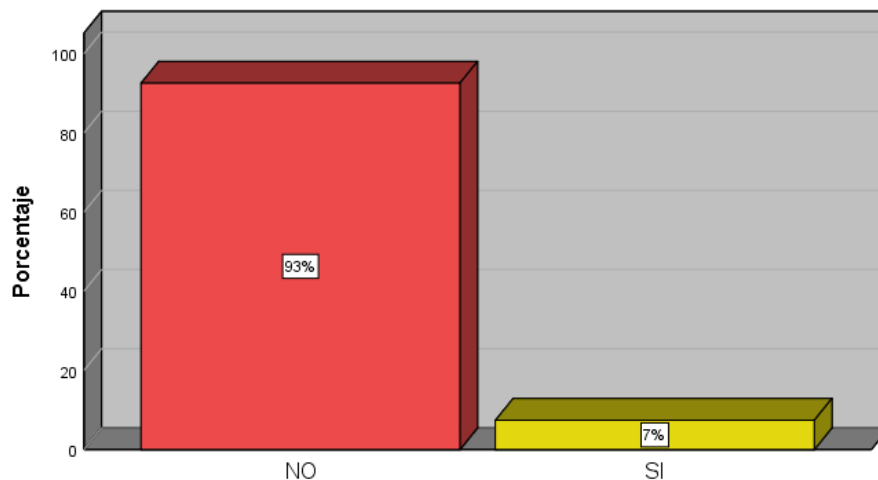


Tabla 8. ¿Su remuneración antes y después de la pandemia Covid-19 ha variado en el Gobierno Regional El Callao?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	29	11%	10,7	10,7
	SI	241	89%	89,3	100,0
	Total	270	100%	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del G.R. El Callao

Conforme a tabla 8 y figura 7, del total de encuestados, el 89% (241) respondieron si la remuneración antes y después de la pandemia Covid-19 ha variado en el Gobierno Regional el Callao, por ello incumplieron las obligaciones laborales, mientras tanto el 11% (29) indicaron no ha cambiado su remuneración, por ello, permanecen laboran en la institución regional.

Figura 7. ¿Su remuneración antes y después de la pandemia Covid-19 ha variado en el Gobierno Regional el Callao?

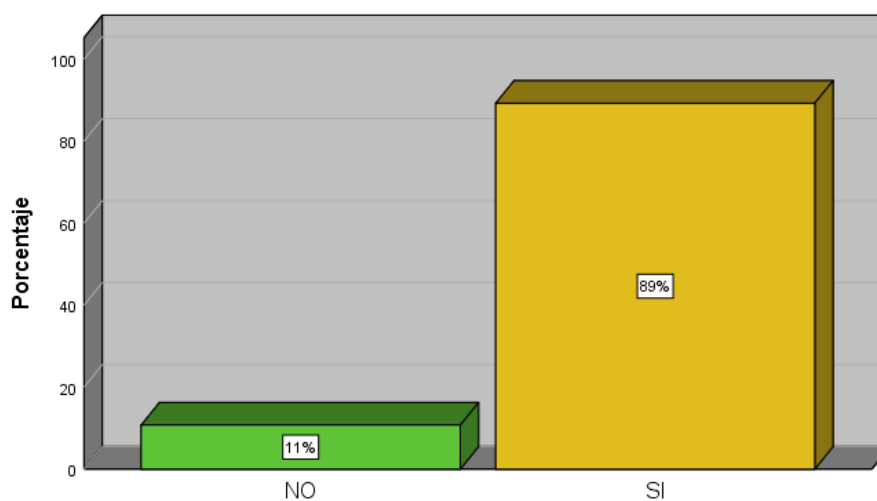


Tabla 9. ¿Durante la emergencia sanitaria hubo recorte presupuestal de la remuneración de los trabajadores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	51	19%	18,9	18,9
	SI	219	81%	81,1	100,0
	Total	270	100%	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del G.R. El Callao

Conforme a tabla 9, y figura 8, del total de los encuestados, el 81% (219) respondieron si hubo recorte presupuestal de la remuneración de los trabajadores durante la emergencia sanitaria, el 19% (51) indicaron no hubo dichos recorte presupuestal en la entidad regional, por ello, permanecen laboral en diversas áreas.

Figura 8. ¿Durante la emergencia sanitaria hubo recorte presupuestal de la remuneración de los trabajadores?

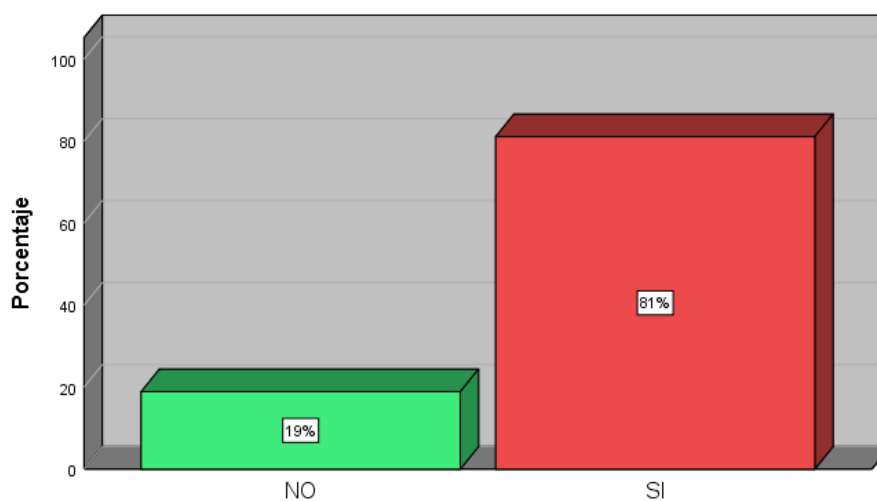


Tabla 10. ¿Durante la emergencia sanitaria hubo reducción de remuneración RMV en el Gobierno Regional El Callao?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	194	71%	71,9	71,9
	SI	76	28%	28,1	100,0
	Total	270	100%	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del G.R. El Callao

Conforme a tabla 10 y figura 9, del total de encuestados, el 71% (194) respondieron si hubo reducción de remuneración RMV durante la emergencia sanitaria, mientras tanto el 28% (76) indicaron no hubo dicha reducción, caso contrario hubiesen denunciados a las autoridades de la entidad regional

Figura 9. ¿Durante la emergencia sanitaria hubo reducción de remuneración RMV en el Gobierno Regional el Callao?

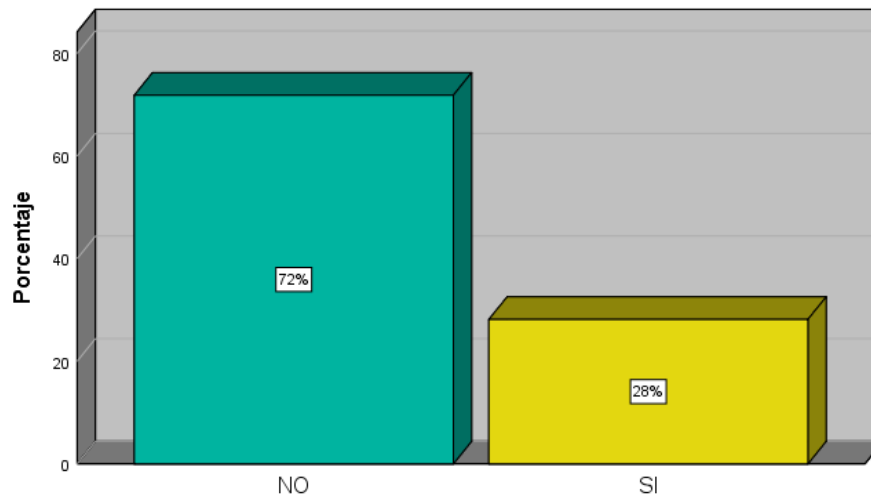


Tabla 11. ¿Cuál de los contratos laborales le permite la estabilidad laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	a) Cas	46	17%	17,0	17,0
	b) Locación de Servicios	36	13%	13,3	30,4
	c) Trabajador permanente	188	70%	69,6	100,0
	Total	270	100%	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del G.R. El Callao

Conforme al tabla 11 y figura 10, del total de encuestados, el 70% (188) indicaron son trabajadores permanentes, otro grupo de trabajadores respondieron por Contratos Cas, que representa el 17% (46), en el mismo sentido el 13% (36) respondieron por Locación de Servicios, es la percepción que se tiene en la actualidad en el Gobierno Regional el Callao.

Figura 10. ¿Cuál de los contratos laborales le permite la estabilidad laboral?

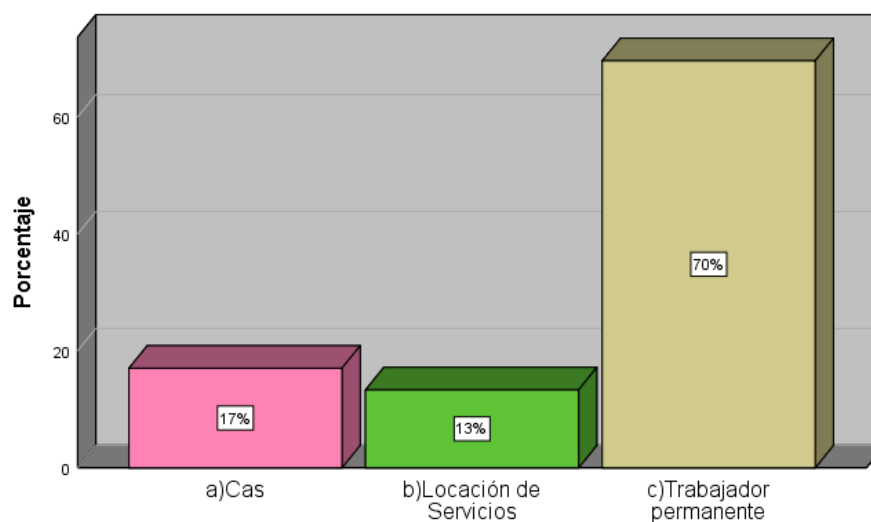


Tabla 12. ¿Según su percepción a quién beneficia la estabilidad laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	a) Beneficio personal	35	13%	13,0	13,0
	b) Beneficio familiar	30	11%	11,1	24,1
	c) Beneficio económico	205	76%	75,9	100,0
	Total	270	100%	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del G.R. El Callao

Conforme a tabla 12, y figura 11, del 100% de los encuestados, el 76% (205) respondieron es un beneficio económico, otro grupo de trabajadores indicaron beneficio personal que representa el 13% (35), por otro lado, el 11% (30) indicaron beneficio familiar, es la percepción tienen los trabajadores del Gobierno Regional el Callao.

Figura 11. ¿Según su percepción a quién beneficia la estabilidad laboral?

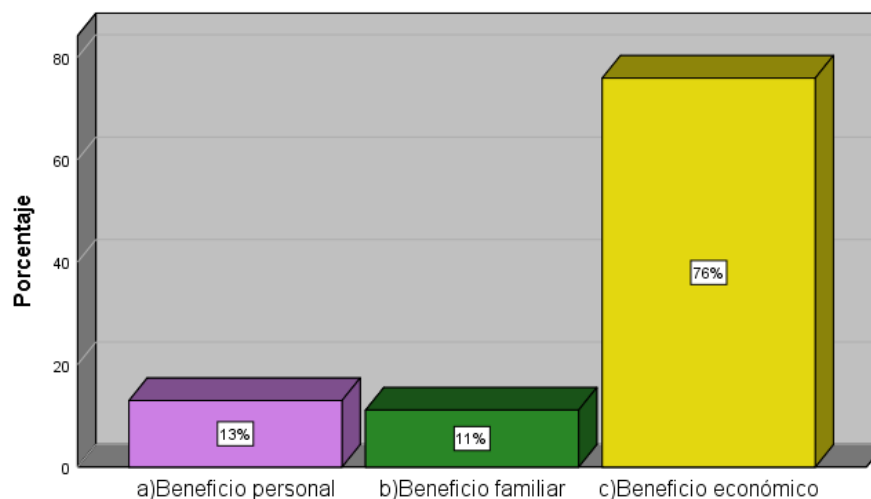


Tabla 13. ¿El contrato laboral que realiza El Gobierno Regional El Callao, es por el tiempo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	a) Por 3 meses	131	49%	48,5	48,5
	b) Por 6 meses	47	17%	17,4	65,9
	c) Por 8 meses	63	23%	23,3	89,3
	d) Por 12 meses	29	11%	10,7	100,0
	Total	270	100%	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del G.R. El Callao

Conforme a tabla 13 y figura 12, del 100% encuestados, el 49% (131) respondieron que el contrato laboral lo realizan por 3 meses, seguidamente el 23% (63) indicaron por 8 meses, asimismo el 17% (47) respondieron por un tiempo de 6 meses, y por menor 12 meses de contrato laboral, la cual es representado por 11% (29) probablemente son los más privilegiados de trabajar por un año, o más de prestación de servicios.

Figura 12. ¿El contrato laboral que realiza el Gobierno Regional el Callao, es por el tiempo?

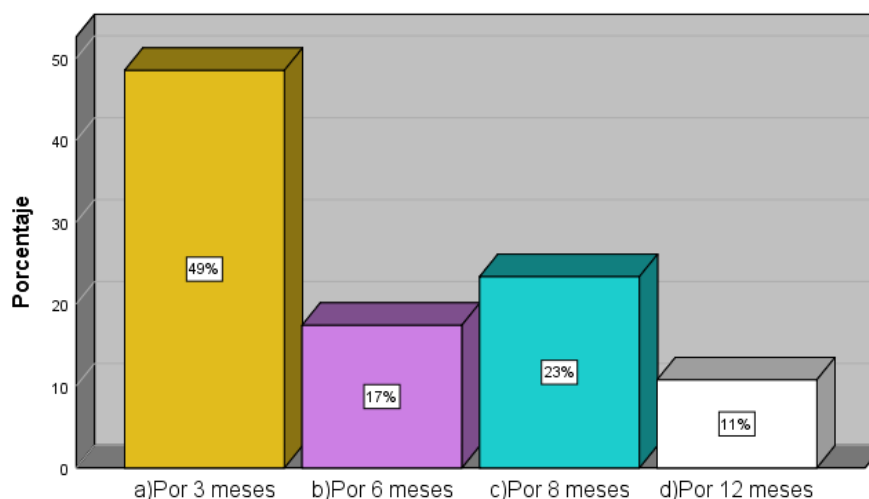


Tabla 14. ¿Cómo trabajador considera importante el Decreto de Urgencia N° 026-2020, que aprueba el trabajo remoto?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	29	11%	10,7	10,7
	SI	241	89%	89,3	100,0
	Total	270	100%	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del G.R. El Callao

Conforme a tabla 14 y figura 13, del 100% encuestados, el 89% (241) respondieron que si considera importante el Decreto de Urgencia No 026-2020, que aprueba el trabajo remoto, contrario a ello, el 11% (29) señalan que no, porque muchos trabajadores han esquivado su responsabilidad funcional y horarios de trabajo.

Figura 13. ¿Cómo trabajador considera importante el Decreto de Urgencia N° 026-2020, que aprueba el trabajo remoto?

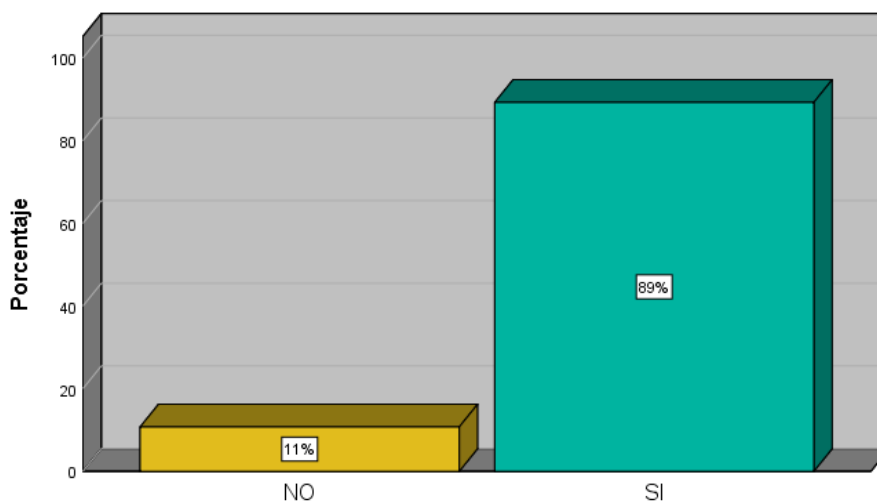


Tabla 15. ¿Realizaron capacitación al personal para que trabaje a control remoto desde su hogar?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	260	96%	96,3	96,3
	SI	10	4%	3,7	100,0
	Total	270	100%	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del G.R. El Callao

De acuerdo a la tabla 15, y figura 14 del total de encuestados, el 96% (260) indicaron no realizaron capacitación al personal para que trabaje a control remoto desde su hogar, sin embargo, el 4% respondieron si recibieron capacitaciones para cumplir sus funciones en la entidad regional

Figura 14. ¿Realizaron capacitación al personal para que trabaje a control remoto desde su hogar?

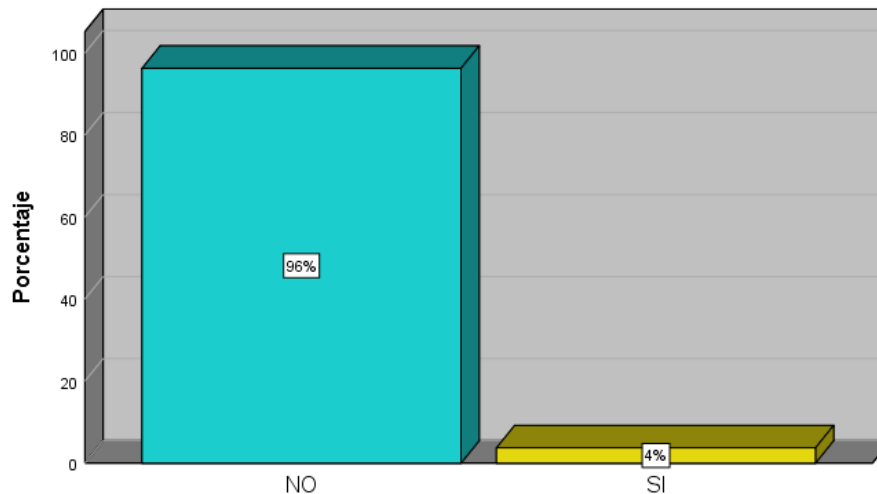


Tabla 16. ¿Realizaron monitoreo al trabajo remoto?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	214	79%	79,3	79,3
	SI	56	21%	20,7	100,0
	Total	270	100%	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del G.R. El Callao

Conforme a la tabla 16 y figura 15, del total de encuestados, el 79% (214) respondieron no les ha realizado el monitoreo del trabajo remoto que realizaban, mientras tanto el 21% (56) respondieron si les hecho el monitoreo durante el trabajo remoto que realizan desde su domicilio u otros lugares, pero siempre presentaron dificultad como la conectividad de internet.

Figura 15. ¿Realizaron monitoreo al trabajo remoto?

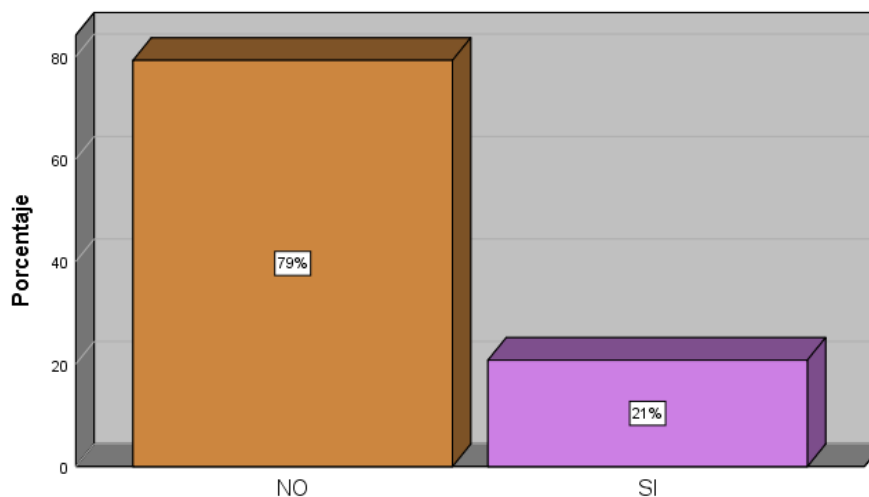


Tabla 17. ¿Indique las obligaciones laborales que ha incumplido el Gobierno Regional El Callao?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	a) CTS (SI)	49	18%	18,1	18,1
	b) Vacaciones truncas (NO)	47	17%	17,4	35,6
	c) Fiestas Patrias (NO)	129	48%	47,8	83,3
	d) Festividades Navideñas (SI)	45	17%	16,7	100,0
	Total	270	100%	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del G.R. El Callao

De acuerdo a tabla 17, y figura 16, del total de encuestados, el 48% (129) respondieron que incumplieron en otorgarle aguinaldo de fiestas patrias, a 18% (49) si les otorgaron sus CTS, el 17% (47) no han sido reconocidos sus vacaciones truncas, igual cifra de 7% (45) si otorgaron su aguinaldo por fiestas navideñas, ya que este tipo de obligaciones corresponde cumplir al Gobierno Regional el Callao.

Figura 16. ¿Indique las obligaciones laborales que ha incumplido el Gobierno Regional el Callao?

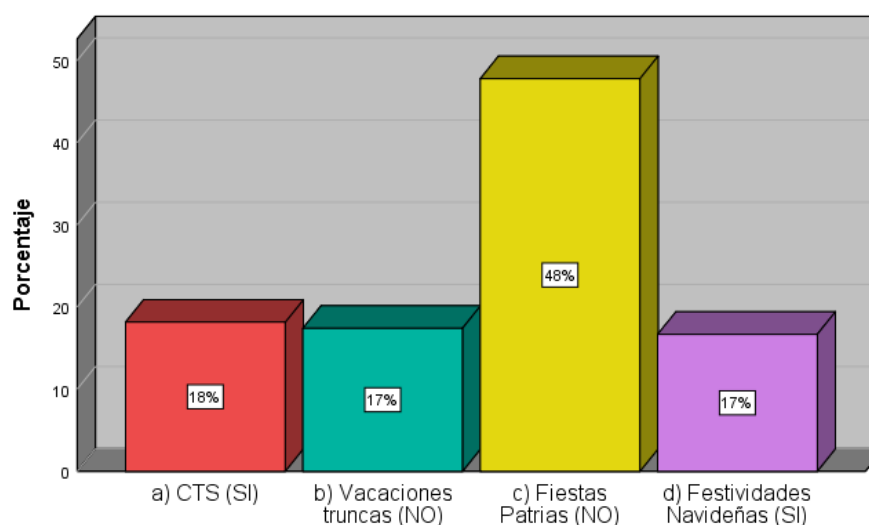


Tabla 18. ¿En su Centro Laboral la entidad SUNAFIL realizó Charlas al respecto de los derechos laborales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	191	71%	70,7	70,7
	SI	79	29%	29,3	100,0
	Total	270	100%	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del G.R. El Callao

Conforme a tabla 18 y figura 17, del total de encuestados, el 71% (191) respondieron no recibieron de parte de SUNAFIL Charlas al respecto de los derechos laborales, mientras tanto el 29% (79) indicaron si recibieron charlas con respecto de cada trabajador tiene sus derechos, de tal manera se evite la vulneración.

Figura 17. ¿En su Centro Laboral la entidad SUNAFIL realizó Charlas al respecto de los derechos laborales?

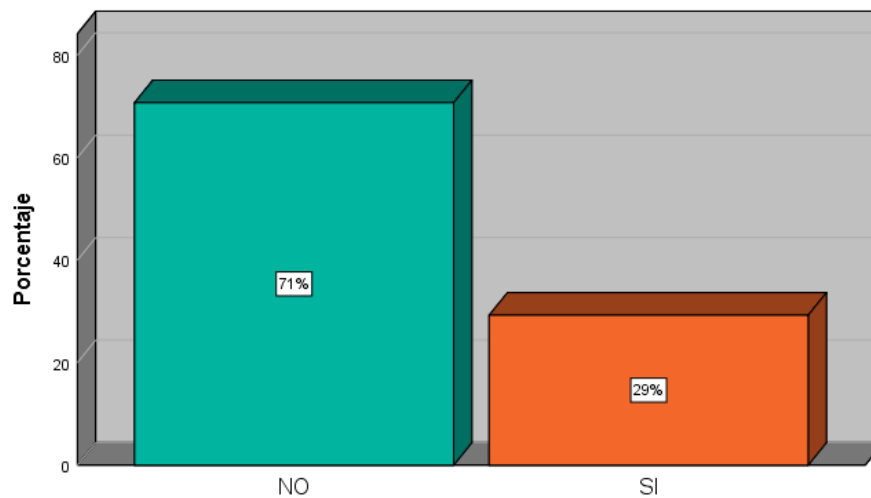


Tabla 19. ¿Cuál ha sido su situación laboral en tiempos de pandemia Covid-19?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Promesa de ascenso	23	9%	8,5	8,5
	Amenazados al despido	225	83%	83,3	91,9
	Sancionado	22	8%	8,1	100,0
	Total	270	100%	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del G.R. El Callao

Conforme a tabla 19 y figura 18, del total de encuestados, el 83% (225) respondieron que han sido amenazados al despedidos, seguidamente el 9% (23) indicaron que han sido promesa de un ascenso y el 8% (22) indicaron que han sido sancionado por incumplimiento de funciones, y relacionados a actos de corrupción o análogas a este tipo de irregularidades.

Figura 18. ¿Cuál ha sido su situación laboral en tiempos de pandemia Covid-19?

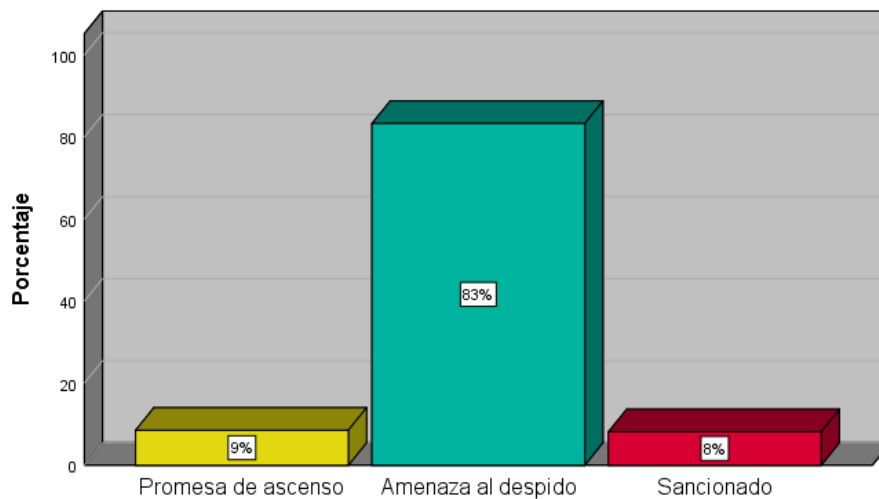


Tabla 20. ¿Considera Usted, que se vulneró los derechos laborales durante la pandemia Covid-19 en el Gobierno Regional Callao 2021?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuentemente	183	68%	67,8	67,8
	Nunca	14	5%	5,2	73,0
	Pocas veces	73	27%	27,0	100,0
	Total	270	100%	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del G.R. El Callao

De acuerdo a la tabla 20 y figura 19 del total de encuestados, el 68% (183) respondieron frecuentemente vulneraron los derechos laborales durante la pandemia Covid-19 en la entidad regional, seguidamente el 27% (73) indican pocas veces vulneraron, y otro grupo de trabajadores respondieron nunca, la cual representa el 5% (14) de las quienes se aplicó el instrumento de cuestionario.

Figura 19. ¿Considera Usted que se vulneró los derechos laborales durante la pandemia Covid-19 en el Gobierno Regional Callao 2021?

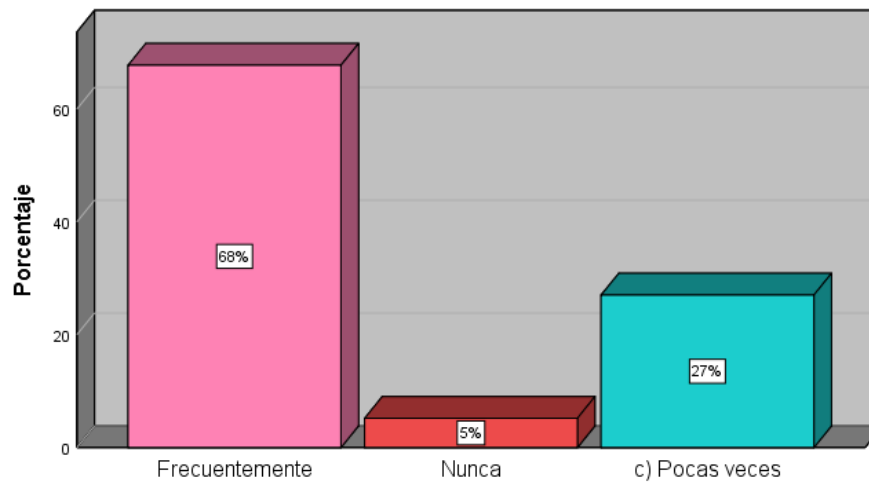


Tabla 21. ¿Considera Usted que se vulneró la estabilidad laboral durante la pandemia Covid-19 en el Gobierno Regional Callao 2021?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuentemente	241	89%	89,3	89,3
	Nunca	9	3%	3,3	92,6
	Pocas veces	20	7%	7,4	100,0
	Total	270	100%	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del G.R. El Callao

Conforme a tabla 21 y figura 20, del total de encuestados, el 89% (241) respondieron que vulneraron la estabilidad laboral durante la pandemia Covid-19, seguidamente el 7% (20) indicaron pocas veces ha ocurrido esa vulneración, el 3% (9) respondieron nunca han sido vulnerados, porque de alguna u otra manera se ha protegido de cualquier abuso de sus jefes inmediatos.

Figura 20. ¿Considera Usted que se vulneró la estabilidad laboral durante la pandemia Covid-19 en el Gobierno Regional Callao 2021?

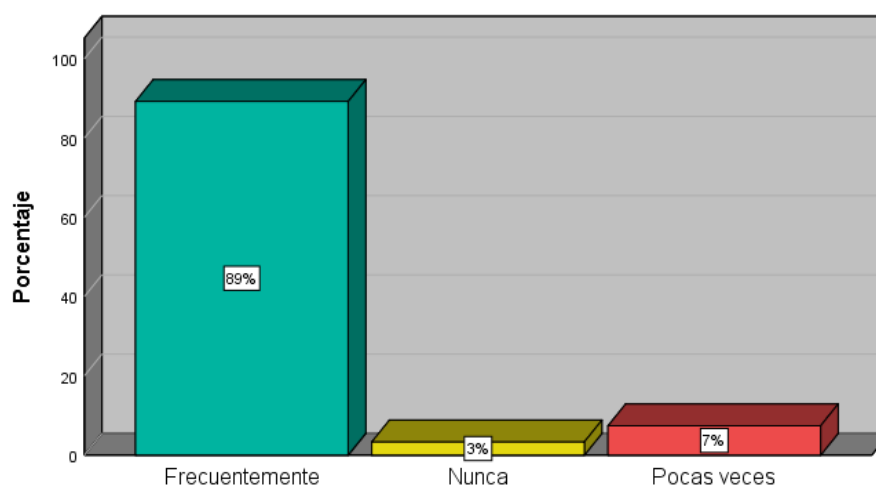


Tabla 22. ¿Considera Usted que se vulneró el trabajo remoto durante la pandemia Covid-19 en el Gobierno Regional Callao 2021?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuentemente	118	44%	43,7	43,7
	Nunca	97	36%	35,9	79,6
	Pocas veces	55	20%	20,4	100,0
	Total	270	100%	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del G.R. El Callao

Describiendo a tabla 22, y figura 21, del total de encuestados, el 44% (118) respondieron que frecuentemente se vulneró el trabajo remoto durante la pandemia Covid-19, porque no se respetaba horario de trabajo, y la continuidad laboral eran inciertas, otro grupo de trabajadores manifestaron nunca tuvieron ese tipo de problemas, la cual representa el 36% (97), y el 20% (55) indicaron pocas veces tuvieron ese inconveniente de ser vulnerados durante la pandemia Covid-19.

Figura 21. ¿Considera Usted que se vulneró el trabajo remoto durante la pandemia Covid-19 en el Gobierno Regional Callao 2025?

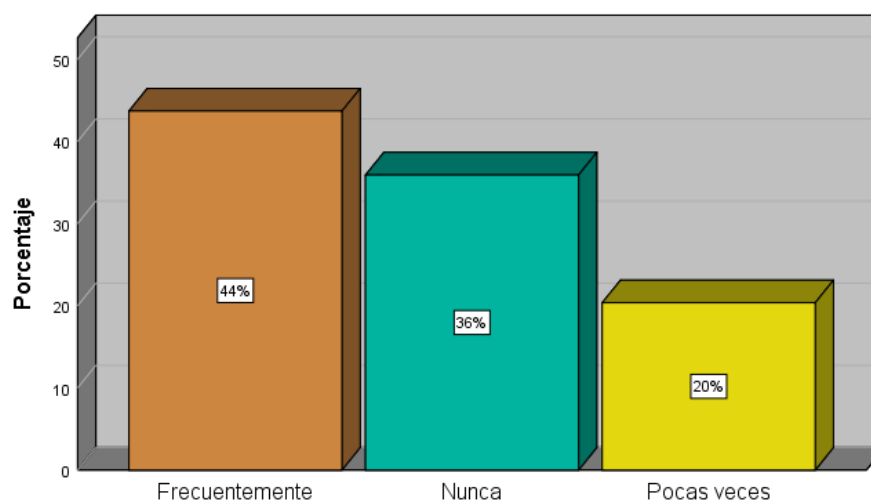


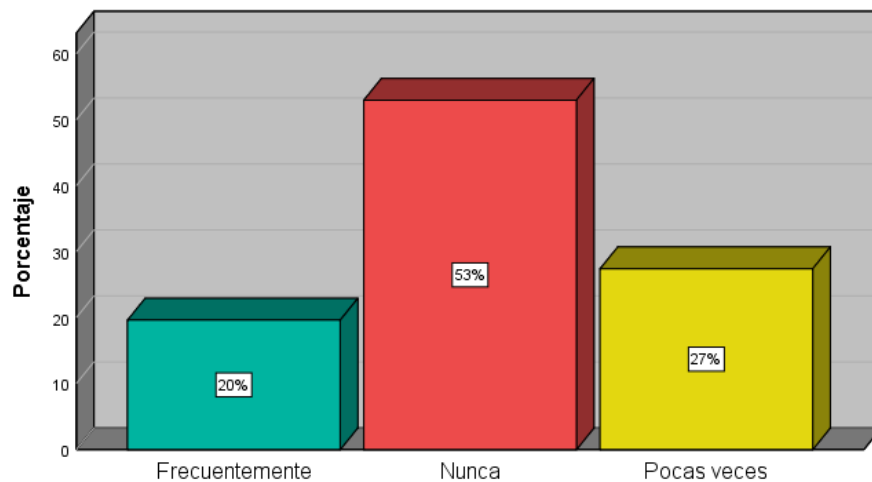
Tabla 23. ¿Considera Usted vulneró el incumplimiento de las obligaciones laborales durante la pandemia Covid-19 en el Gobierno Regional Callao 2021?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuentemente	53	20%	19,6	19,6
	Nunca	143	53%	53,0	72,6
	Pocas veces	74	27%	27,4	100,0
	Total	270	100%	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del G.R. El Callao

Describiendo a tabla 23, y figura 22, del total de encuestados, el 53% (143) respondieron que nunca vulneró por el incumplimiento de las obligaciones laborales durante la pandemia Covid-19 en el Gobierno Regional Callao, el 27% indica pocas veces, y 20% frecuentemente vulneraron por el incumplimiento de las obligaciones laborales.

Figura 22. ¿Considera Usted vulneró el incumplimiento de las obligaciones laborales durante la pandemia Covid-19 en el Gobierno Regional Callao 2021?



5.2. Interpretación de Resultados

1. Conforme al objetivo general de determinar de qué manera vulneró los derechos laborales durante la pandemia Covid-19 en el Gobierno Regional Callao 2021, especificada en tabla 20 que forman parte de la presente investigación se evidenció que el 68% respondieron frecuentemente vulneraron los derechos laborales durante la pandemia Covid-19, entre ellos, en la tabla 21, el 89%, respondieron que vulneraron la estabilidad laboral durante la pandemia Covid-19 y el 7% pocas veces ha ocurrido dicha vulneración, de la misma manera en la tabla 22 se precisa el 44%, indicaron frecuentemente se vulnero el trabajo durante el trabajo remoto porque no se respetaban el horario de trabajo en la institución regional, en la tabla 23 se precisa que el 53% respondieron que nunca vulneraron por el incumplimiento de las obligaciones laborales durante la pandemia Covid-19 en el Gobierno Regional Callao. Sin embargo, en la tabla 17, el 48% respondieron que incumplieron en otorgarle aguinaldo de fiestas patrias, solamente el 18% si les otorgaron sus CTS, y otros beneficios que les corresponde cada trabajador por Ley. Con ello se muestra claramente con mayor frecuencia se vulneró la estabilidad laboral, la continuidad de su contrato era inciertas, y el incumplimiento de sus beneficios. Viendo esta realidad es necesario evitar y prevenirlas la vulneración de los derechos laborales en tiempos de pandemia Covid-19, puesto que afecta la economía familiar, y limita la calidad de vida del trabajador, aun mas en una institución de carácter público, la cual debió que ser un ejemplo dónde se respeta los derechos laborales

2. En la tabla 10, se identificó la vulneración de estabilidad laboral durante la pandemia Covid-19 en el Gobierno Regional el Callao que forman parte de esta presente investigación, se evidenció, la vulneración de su situación laboral de los trabajadores en modalidad de Contratos Cas con un 17%, y por Locación de Servicio con 13%; por lo tanto se podría afirmar la vulneración de estabilidad laboral fue solo en las modalidades de Contrato Cas y Locación de Servicio, ya que el 70% de los trabajadores pasaron ser como trabajadores permanentes, y muchos de ellos han sido beneficiados en el marco del Decreto de Urgencia N° 083-2021 de contrato personal.

3. La vulneración del trabajo remoto durante la pandemia Covid-19 en el Gobierno Regional el Callao, que forman parte de esta investigación, se evidenció en la tabla 14 que el 96% indicaron no realizaron capacitación al personal para realice actividades laborales a control remoto desde su hogar, sin embargo, el 4% respondieron si recibieron, por ello se vulneró el derecho a capacitarse que les asiste a cada trabajador público aún más cuando el trabajador labora en una institución pública, que conllevaron aminorar la eficiencia de su labor y limitaron el mejor desenvolvimiento dentro de la institución regional, por otro lado en la Tabla 13 el 89% de los encuestados respondieron que si considera importante el Decreto de Urgencia N° 026-2020, que aprueba el trabajo remoto, pero contrariamente el 11% señalan no, porque a muchos trabajadores les ha permitido esquivar e incumplir sus responsabilidad funcional dentro de los horarios de trabajo, y por ello consideraron el importante rol que cumple el monitoreo al trabajo remoto

4. El incumplimiento de las obligaciones laborales estuvo presente en el Gobierno Regional el Callao durante la pandemia Covid-19 que forman parte de la presente investigación, dónde se evidencia en la tabla 8, del total de encuestados, el 89% respondieron si la remuneración antes y después de la pandemia Covid-19 ha variado en el Gobierno Regional el Callao, por ello incumplieron las obligaciones laborales, mientras tanto el 11% indicaron no ha cambiado su remuneración, por ello, permanecen laboran en la institución regional, mientras tanto en la tabla 17 indican el 17%, indica no han sido reconocidos sus vacaciones trucas, y solamente de 7% si recibieron su aguinaldo por fiestas navideñas. En vista de los datos recabados predomina el incumplimiento de no otorgarles el aguinaldo de fiestas navideñas que por derecho le corresponde a cada trabajador, igualmente las vacaciones trucas no han sido reconocidas, por lo tanto, se ha vulnerado y se ha negado el acceso a los beneficios laborales al trabajador, y en la tabla 19 señalan el 83% han sido amenazados a un posible despido de la entidad regional, y el 9% de los trabajadores han sido promesa de ascenso que nunca se cumplió.

La información presentada en la Tabla 2, del total de los trabajadores encuestados, el 55% respondieron que no ha incrementado la vulneración de derechos laborales en tiempos de Pandemia Covid-19; y muy cercanamente, el 45% señalaron que, si incrementó la vulneración de los derechos laborales, porque existe la desproporcionalidad en remuneración.

La información presentada en la Tabla 3, del total de los encuestados, el 51% indicaron una de las causas que generó la vulneración de los derechos del trabajador es la racionalización personal, seguidamente el 26% la ruptura de relaciones humanas, otro grupo de trabajadores del Gobierno Regional el Callao indicaron el escaso presupuesto vulnera los derechos laborales, que represente el 23% de total de las respuestas

La información presentada en la Tabla 4, del total de los encuestados, el 47% respondieron no se cumplieron las medidas adoptadas por el Gobierno Regional el Callao, porque no reconocieron las horas extra, el 37% indica si cumplieron ya que asignaron más presupuesto a otras áreas, en menor porcentaje el 16% respondieron hubo trabajo virtual, por lo tanto, no adoptaron más medidas respectivas la entidad regional

La información presentada en la Tabla 5, del total de encuestados, el 73% respondieron que el Gobierno Regional el Callao realizó una mala aplicación de las normas laborales, mientras tanto el 20% indicaron no se realizó la mala aplicación de la normatividad, y el 7% se abstuvieron en responder, por razones tienen miedo a sus jefes inmediatos o cualquier controversia.

La información presentada en la Tabla 6, del total de los encuestados, el 79% no habido viable la aplicación de la suspensión perfecta de labores en tiempos de pandemia Covid-19. Sin embargo 21% respondieron que ha sido viable en la suspensión perfecta de los trabajadores

La información presentada en la Tabla 7, del total de encuestados, el 93% respondieron como empleados no han incumplido las ocho horas laborales durante el desarrollo del trabajo remoto, y solamente el 7% respondieron que incumplieron las horas de trabajo, por deficiencias de servicio de internet y otros problemas generales.

La información presentada en la Tabla 8, del total de encuestados, el 89% respondieron si la remuneración antes y después de la pandemia Covid-19 ha variado en el Gobierno Regional el Callao, por ello incumplieron las obligaciones laborales, mientras tanto el 11% indicaron no ha cambiado su remuneración, por ello, permanecen laboran en la institución regional.

La información presentada en la Tabla 9, del total de los encuestados, el 81% respondieron si hubo recorte presupuestal de la remuneración de los trabajadores durante la emergencia sanitaria, el 19% indicaron no hubo dichos recorte presupuestal en la entidad regional, por ello, permanecen laboral en diversas áreas.

La información presentada en la Tabla 10, del total de encuestados, el 71% respondieron si hubo reducción de remuneración RMV durante la emergencia sanitaria, mientras tanto el 28% indicaron no hubo dicha reducción, caso contrario hubiesen denunciados a las autoridades de la entidad regional.

La información presentada en la Tabla 11, del total de encuestados, el 70% indicaron son trabajadores permanentes, otro grupo de trabajadores respondieron por Contratos Cas que representa el 17%, en el mismo sentido el 13% respondieron por Locación de Servicios, es la percepción que se tiene en la actualidad en el Gobierno Regional el Callao.

La información presentada en la Tabla 12, del 100% de los encuestados, el 76% respondieron es un beneficio económico, otro grupo de trabajadores indicaron beneficio personal que representa el 13%, por otro

lado, el 11% indicaron beneficio familiar, es la percepción tienen los trabajadores del Gobierno Regional el Callao.

La información presentada en la Tabla 13, del 100% encuestados, el 49% respondieron que el contrato laboral lo realizan por 3 meses, seguidamente el 23% indicaron por 8 meses, asimismo el 17% respondieron por un tiempo de 6 meses, y por menor 12 meses de contrato laboral, el 11%, probablemente son los más privilegiados de trabajar por un año, o más de prestación de servicios.

La información presentada en la Tabla 14, del 100% encuestados, el 89% respondieron que si considera importante el Decreto de Urgencia N° 026-2020, que aprueba el trabajo remoto, contrario a ello, el 11% señalan que no, porque muchos trabajadores han esquivado su responsabilidad funcional y horarios de trabajo.

La información presentada en la Tabla 15, del total de encuestados, el 96% indicaron no realizaron capacitación al personal para que trabaje a control remoto desde su hogar, sin embargo, el 4% respondieron si recibieron capacitaciones para cumplir sus funciones en la entidad regional.

La información presentada en la Tabla 16, del total de encuestados, el 79% respondieron no les ha realizado el monitoreo del trabajo remoto que realizaban, mientras tanto el 21% respondieron si les hecho el monitoreo durante el trabajo remoto que realizan desde su domicilio u otros lugares, pero siempre presentaron dificultad como la conectividad de internet.

La información presentada en la Tabla 17, del total de encuestados, el 48% respondieron que incumplieron en otorgarle aguinaldo de fiestas patrias, solamente el 18% si les otorgaron sus CTS, el 17% no han sido reconocidos sus vacaciones trucas, igual cifra de 7% si les otorgaron su aguinaldo por fiestas navideñas, ya que este tipo de obligaciones corresponde cumplir al Gobierno Regional el Callao.

La información presentada en la Tabla 18, del total de encuestados, el 71% respondieron no recibieron de parte de SUNAFIL Charlas al respecto de los derechos laborales, mientras tanto el 29% indicaron si recibieron charlas con respecto de cada trabajador tiene sus derechos, de tal manera se evite la vulneración.

La información presentada en la Tabla 19, del total de encuestados, el 83% respondieron que han sido amenazados al despedidos, seguidamente el 9% indicaron que han sido promesa de un ascenso y el 8% indicaron que han sido sancionado por incumplimiento de funciones, y relacionados a actos de corrupción o análogas a este tipo de irregularidades.

La información presentada en la Tabla 20, del total de encuestados, el 68% respondieron frecuentemente vulneraron los derechos laborales durante la pandemia Covid-19 en la entidad regional, seguidamente el 27% indican pocas veces vulneraron, y otro grupo de trabajadores respondieron nunca, la cual representa el 5%, con respecto a la respuesta recabada.

La información presentada en la Tabla 21, del total de encuestados, el 89% respondieron que vulneraron la estabilidad laboral durante la pandemia Covid-19, seguidamente el 7% indicaron pocas veces ha ocurrido esa vulneración, el 3% respondieron nunca han sido vulnerados, porque de alguna u otra manera se ha protegido de cualquier abuso de sus jefes inmediatos.

La información presentada en la Tabla 22, del total de encuestados, el 44% respondieron que frecuentemente se vulnero el trabajo remoto durante la pandemia Covid-19, porque no se respetaba horario de trabajo, y la continuidad laboral eran inciertas, otro grupo de trabajadores manifestaron nunca tuvieron ese tipo de problemas, la cual representa el

36%, y el 20% indicaron pocas veces tuvieron ese inconveniente de ser vulnerados durante la pandemia Covid-19.

La información presentada en la Tabla 23, del total de encuestados, Describiendo a tabla 23, y figura 22, del total de encuestados, el 53% respondieron que nunca vulneraron por el incumplimiento de las obligaciones laborales durante la pandemia Covid-19 en el Gobierno Regional Callao, el 27% indica pocas veces, y 20% frecuentemente vulneraron por el incumplimiento de las obligaciones laborales.

VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

6.1. Análisis inferencial

Prueba de normalidad

Teniendo el nivel de significancia, $n. s. = 0.05$ con un nivel de confianza del 95%

- Elección de la prueba estadística

Debido, que se trata de una investigación de tipo correlacional que consiste en relación de ambas variables teniendo en cuenta que se ha trabajado con una muestra mayores a $n \geq 30$, en este caso 270 trabajadores del Gobierno Regional el Callao por eso se ha desarrollado con Kolmogórov-Smirnov, y se obtuvo el siguiente resultado con el programa SPSS, es el siguiente.

Pruebas de normalidad

Variables	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
La vulneración de los derechos laborales	,325	270	,000	,742	270	,000
Pandemia Covid-19	,434	270	,000	,603	270	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nivel de significancia $s.n. = 0.05$, entonces **0.000** son menores al < 0.05 , por ello la prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov rechaza la Hipótesis Nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

6.2. Prueba de hipótesis general

Correlaciones

Rho de Spearman		La vulneración de los derechos laborales	Pandemia Covid-19
Rho de Spearman	La vulneración de los derechos laborales	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 -,151* 270
	Pandemia Covid-19	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	-,151* ,013 270

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Decisión estadística

Según el análisis de Rho Spearman muestra un nivel de significancia bilateral (p-valor= 0.005) menor o igual que 0.05, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, es decir el derecho laboral ha sido vulnerado parcialmente durante la pandemia Covid-19 en el Gobierno Regional Callao 2021, la cual es corroborado Coeficiente de correlación, pero de manera negativa (-151)

- Nivel de significancia (alfa) $\alpha=5\%=0.05$
- Coeficiente de correlación de Rho de Spearman=-151
- p- valor = 0.005

Contrastando la hipótesis

Hipótesis alterna (Ha)

El derecho laboral ha sido vulnerado parcialmente durante la pandemia Covid-19 en el Gobierno Regional Callao 2025

Hipótesis nula

El derecho laboral **no** ha sido vulnerado parcialmente durante la pandemia Covid-19 en el Gobierno Regional Callao 2025

Prueba de hipótesis específica 1

La estabilidad laboral ha sido vulnerada parcialmente durante la pandemia Covid-19 en el Gobierno Regional Callao 2025.

Correlaciones

Prueba de hipótesis específica 1			La estabilidad laboral	Pandemia Covid-19
Rho de Spearman	La estabilidad laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,146*
		Sig. (bilateral)	.	,016
		N	270	270
	Pandemia Covid-19	Coeficiente de correlación	-,146*	1,000
		Sig. (bilateral)	,016	.
		N	270	270

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Los resultados mostrados el coeficiente de correlación Rho de Spearman de comprueba la relación de estabilidad laboral, y pandemia Covid-19, con respecto de la decisión estadística de acuerdo al análisis de Rho Spearman muestra un nivel de significancia bilateral (p -valor= 0.005) menor o igual que 0.05, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, es decir existe una relación entre estabilidad laboral, y pandemia Covid-19.

Prueba de hipótesis específica 2

El derecho al trabajo remoto ha sido vulnerado parcialmente durante la pandemia Covid-19 en el Gobierno Regional Callao 2025

Correlaciones

Prueba de hipótesis específica 2			El derecho al trabajo remoto	Pandemia Covid-19
Rho de Spearman	El derecho al trabajo remoto	Coeficiente de correlación	1,000	,730**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	270	270
	Pandemia Covid-19	Coeficiente de correlación	,730**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	270	270

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados mostrados el coeficiente de correlación Rho de Spearman de comprueba la relación el derecho al trabajo remoto, y pandemia Covid-19- Concerniente de la decisión estadística de acuerdo al análisis de Rho Spearman muestra un nivel de significancia bilateral (p-valor= 0.001) menor o igual que 0.05, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, es decir existe una relación entre el derecho al trabajo remoto, y pandemia Covid-19.

Prueba de hipótesis específica 3

El incumplimiento de las obligaciones laborales ha vulnerado el derecho laboral durante Covid-19 en el Gobierno Regional Callao 2025

Correlaciones

Prueba de hipótesis específica 3			El incumplimiento de las obligaciones laborales	Pandemia Covid-19
Rho de Spearman	El incumplimiento de las obligaciones laborales	Coeficiente de correlación	1,000	,808**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	270	270
	Pandemia Covid-19	Coeficiente de correlación	,808**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	270	270

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados mostrados el coeficiente de correlación Rho de Spearman de comprueba la relación de incumplimiento de las obligaciones laborales, y pandemia Covid-19. Concerniente de la decisión estadística de acuerdo al análisis de Rho Spearman muestra un nivel de significancia bilateral (p-valor= 0.001) menor o igual que 0.05, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, es decir existe una relación entre el incumplimiento de las obligaciones laborales, y pandemia Covid-19.

VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

7.1. Comparación de resultados

Se tiene como **objetivo general** de determinar de qué manera vulneró los derechos laborales durante la pandemia Covid-19 en el Gobierno Regional Callao 2025, al respecto el 68% respondieron frecuentemente vulneraron los derechos laborales durante la pandemia Covid-19, entre ellos, el 89%, respondieron que vulneraron la estabilidad laboral durante la pandemia Covid-19 y el 7% pocas veces ha ocurrido dicha vulneración, de la misma manera el 44%, indicaron frecuentemente se vulnero el trabajo durante el trabajo remoto porque no se respetaban el horario de trabajo en la institución regional, el 53% respondieron que nunca vulneraron por el incumplimiento de las obligaciones laborales durante la pandemia Covid-19 en el Gobierno Regional Callao. Sin embargo, el 48% respondieron que incumplieron en otorgarle aguinaldo de fiestas patrias, solamente el 18% si les otorgaron sus CTS, y otros beneficios que les corresponde cada trabajador por Ley.

A su vez estos resultados se precisan en la hipótesis general en el análisis de correlación Rho de Spearman de comprueba la relación de estabilidad laboral, y pandemia Covid-19, con respecto de la decisión estadística de acuerdo al análisis de Rho Spearman muestra un nivel de significancia bilateral (p -valor= 0.005) menor o igual que 0.05, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, es decir existe una relación entre estabilidad laboral, y pandemia Covid-19.

Los datos obtenidos coinciden con Pérez, y Bermúdez (2020) los mismos que en sus conclusiones afirmando que la vulneración de derechos laborales que existe una violación de los derechos humanos y de los derechos de los trabajadores como consecuencia de esta crisis sanitaria, nos dimos cuenta que tenemos una estructura legal sin fundamentos claros, ni garantías que respalden la estabilidad de un trabajador en el Ecuador, y como resultado, un cuerpo legal con varios vacíos en lo que se ha hecho para combatir la pandemia que estamos viviendo se viene dando de forma sistemática en la mayoría de países y sectores económicos la cual ha conllevado al aumento de la tasa de

desempleo a nivel mundial, también en el Perú. Viendo esta realidad es necesario evitar y prevenirlas la vulneración de los derechos laborales en tiempos de pandemia Covid-19, puesto que afecta la economía familiar, y limita la calidad de vida del trabajador, aun mas en una institución de carácter público, la cual debió que ser un ejemplo dónde se respeta los derechos laborales

-En el mismo sentido se precisa al **objetivo específico 1**, dónde se identificó de qué manera vulneró la **estabilidad laboral** durante la pandemia Covid-19 en el Gobierno Regional Callao 2025, en cuyos resultados se tiene la vulneración de su situación laboral de los trabajadores en modalidad de Contratos Cas con un 17%, y por Locación de Servicio con 13%; por lo tanto, se podría afirmar la vulneración de estabilidad laboral fue solo en las modalidades de Contrato Cas y Locación de Servicio, ya que el 70% de los trabajadores pasaron ser como trabajadores permanentes, y muchos de ellos han sido beneficiados en el marco del Decreto de Urgencia N° 083-2021 de contrato personal.

La misma es contrastada con la hipótesis específica 1, dónde correlación Rho de Spearman de comprueba la relación de estabilidad laboral, y pandemia Covid-19, con respecto de la decisión estadística de acuerdo al análisis de Rho Spearman muestra un nivel de significancia bilateral (p -valor= 0.005) menor o igual que 0.05, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, es decir existe una relación entre estabilidad laboral, y pandemia Covid-19.

Los datos obtenidos tienen una relación temática y teórica, sostenida por Laínez (2020) quien realizó la investigación que trata de “La vulneración de los derechos de los trabajadores en el Ecuador” quien señala en su conclusión el teletrabajo no permite establecer un control de las horas trabajadas, es concebible ampliar la jornada dentro del mismo día. Esto crea otro problema porque hace imposible establecer un control de las horas trabajadas. El límite establecido por la ley de la jornada laboral típica y no se les paga durante esas horas. Sin contabilizar los costes en los que incurre el empleado para cumplir con sus los gastos en

domicilio que incluye suministro electricidad, acceso a Internet y llamadas telefónicas, entre otras actividades.

-Con respecto al **objetivo específico 2**, dónde se identifica de qué manera vulneró el **trabajo remoto** durante la pandemia Covid-19 en el Gobierno Regional Callao 2025, que forman parte de esta investigación, se evidenció que el 96% indicaron no realizaron capacitación al personal para realice actividades laborales a control remoto desde su hogar, por ello se vulneró el derecho a capacitarse que les asiste a cada trabajador público aún más cuando el trabajador labora en una institución pública, que conllevaron aminorar su labor y limitaron el mejor desenvolvimiento dentro de la institución regional, por otro lado el 89% de los encuestados respondieron que si considera importante el Decreto de Urgencia N° 026-2020, que aprueba el trabajo remoto, pero contrariamente el 11% señalan que no, porque a muchos trabajadores les ha permitido esquivar e incumplir sus responsabilidad funcional dentro de los horarios de trabajo, y por ello consideraron el importante rol que cumple el monitoreo al trabajo remoto.

A su vez, en la hipótesis específica 2, precisa que correlación Rho de Spearman que comprobó la relación el derecho al trabajo remoto, y pandemia Covid-19- Concerniente de la decisión estadística de acuerdo al análisis de Rho Spearman muestra un nivel de significancia bilateral (p -valor= 0.001) menor o igual que 0.05, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, es decir existe una relación entre el derecho al trabajo remoto, y pandemia Covid-19.

Tales resultados tienen relación y concuerdan con lo relacionados por Lemus (2020) realizó la investigación denominada. "Aplicabilidad de la suspensión de los contratos de trabajo como consecuencia directa de la crisis sanitaria causada por la pandemia del Covid 19", en sus conclusiones señala es importante proteger los intereses de las partes laborales, con un enfoque en el trabajador, pero no se debe pasar por alto que el plazo establecido en sus derechos laborales como consecuencia de la situación de emergencia sanitaria causada por el coronavirus Covid

19 debe ser respetado y concluye en esta situación, la gestión administrativa del Ministerio de Trabajo debe ser más transparente en su supervisión, capacitación, evitando así la violación de los derechos de las partes.

-Asimismo, en el **objetivo específico 3**, se identifica de qué manera vulneró el **incumplimiento de las obligaciones laborales** durante la pandemia Covid-19 en el Gobierno Regional Callao 2025, el incumplimiento de las obligaciones laborales estuvo presente en el Gobierno Regional el Callao durante la pandemia Covid-19 que forman parte de la presente investigación, dónde se evidencia del total de encuestados, el 89% respondieron si la remuneración antes y después de la pandemia Covid-19 ha variado en el Gobierno Regional el Callao, por ello incumplieron las obligaciones laborales, mientras tanto el 11% indicaron no ha cambiado su remuneración, por ello, permanecen laboran en la institución regional, mientras tanto el 17%, indica no han sido reconocidos sus vacaciones trucas, y solamente de 7% si recibieron su aguinaldo por fiestas navideñas. En vista de los datos recabados predomina el incumplimiento de no otorgarles el aguinaldo de fiestas navideñas que por derecho le corresponde a cada trabajador, igualmente las vacaciones trucas no han sido reconocidas, por lo tanto, se ha vulnerado y se ha negado el acceso a los beneficios laborales al trabajador, ya que el 83% han sido amenazados a un posible despido de la entidad regional, y el 9% de los trabajadores han sido promesa de ascenso que nunca se cumplió.

En esa línea la hipótesis específica 3, contrasta los resultados de correlación Rho de Spearman dónde comprobó la relación de incumplimiento de las obligaciones laborales, y pandemia Covid-19. Con respecto a la decisión estadística de acuerdo al análisis de Rho Spearman muestra un nivel de significancia bilateral (p -valor= 0.001) menor o igual que 0.05, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, es decir existe una relación entre el incumplimiento de las obligaciones laborales, y pandemia Covid-19

Los datos obtenidos se alinean con Espinosa (2020) quien realizó un estudio denominado. "La contratación por horas en Colombia y sus

probables consecuencias en los derechos laborales", en sus conclusiones ha determinado muestra que existe desigualdad por ello, es necesaria una reforma laboral para reducir el espantoso desempleo creado por la pandemia, que perjudicaría las condiciones laborales de los empleados, profesionales y trabajadores del país.

CONCLUSIONES

Primera. – Se logró determinar que el derecho laboral ha sido vulnerado parcialmente durante la pandemia Covid-19 en el Gobierno Regional Callao 2025, como se muestra en la correlación de Rho Spearman un nivel de significancia bilateral (p -valor= 0.005) menor o igual que 0.05, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, es decir el derecho laboral ha sido vulnerado parcialmente durante la pandemia Covid-19 en el Gobierno Regional Callao 2021, la cual es corroborado Coeficiente de correlación, pero de manera negativa (-151) además, se concluye que el 68% respondieron frecuentemente vulneraron los derechos laborales durante la pandemia Covid-19, entre ellos, el 89%, respondieron que vulneraron la estabilidad laboral durante la pandemia Covid-19 y el 7% pocas veces ha ocurrido dicha vulneración, a su vez, el 48% respondieron que incumplieron en otorgarle aguinaldo de fiestas patrias, solamente el 18% si les otorgaron sus CTS, y otros beneficios que les corresponde cada trabajador por Ley.

Segunda. – Se logró identificar que la estabilidad laboral ha sido vulnerada parcialmente durante la pandemia Covid-19 en el Gobierno Regional Callao 2025, como se muestra en la correlación Rho de Spearman con un nivel de significancia bilateral (p -valor= 0.005) menor o igual que 0.05, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, es decir existe una relación entre estabilidad laboral, y la vulneración durante la pandemia Covid-19, la cual es corroborado Coeficiente de correlación pero de manera negativa (-146), además se evidenció, la vulneración de su situación laboral de los trabajadores en modalidad de Contratos Cas con un 17%, y por Locación de Servicio con 13%; por lo tanto se podría afirmar la vulneración de estabilidad laboral fue solo en las modalidades de Contrato Cas y Locación de Servicio, ya que el 70% de los trabajadores pasaron ser como trabajadores permanentes, y muchos de ellos han sido beneficiados en el marco del Decreto de Urgencia N° 083-2021 de contrato personal.

Tercera. – Se logró identificar qué el derecho al trabajo remoto ha sido vulnerado durante la pandemia Covid-19 en el Gobierno Regional Callao 2025,

como se muestra en la correlación Rho de Spearman con un nivel de significancia bilateral (p -valor= 0.001) menor o igual que 0.05, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, es decir existe una relación entre el derecho al trabajo remoto, y durante la pandemia Covid-19, la cual es corroborado Coeficiente de correlación (730) asimismo se concluye que el 96% indicaron no realizaron capacitación al personal para realice actividades laborales a control remoto desde su hogar, sin embargo, el 4% respondieron si recibieron, por otro lado que el 89% de los encuestados respondieron que si considera importante el Decreto de Urgencia N° 026-2020, que aprueba el trabajo remoto, pero contrariamente el 11% señalan que no, porque a muchos trabajadores les ha permitido esquivar e incumplir sus responsabilidad funcional dentro de los horarios de trabajo, y por ello consideraron el importante rol que cumple el monitoreo al trabajo remoto.

Cuarta. – Se logró identificar el incumplimiento de las obligaciones laborales ha vulnerado el derecho laboral durante Covid-19 en el Gobierno Regional Callao 2025, como se muestra en la correlación Rho de Spearman con un nivel de significancia bilateral (p -valor= 0.001) menor o igual que 0.05, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, es decir existe una relación entre el incumplimiento de las obligaciones laborales, y pandemia Covid-19, la cual es corroborado Coeficiente de correlación (808) en la misma se concluye que el 89% respondieron si la remuneración antes y después de la pandemia Covid-19 ha variado en el Gobierno Regional el Callao, por ello incumplieron las obligaciones laborales, mientras tanto el 11% indicaron no ha cambiado su remuneración, por ello, permanecen laboran en la institución regional, mientras tanto el 17%, indica no han sido reconocidos sus vacaciones trucas, y solamente de 7% si recibieron su aguinaldo por fiestas navideñas. En vista de los datos recabados predomina el incumplimiento de no otorgarles el aguinaldo de fiestas navideñas que por derecho le corresponde a cada trabajador, igualmente las vacaciones trucas no han sido reconocidas, por lo tanto, se ha vulnerado y se ha negado el acceso a los beneficios laborales al trabajador, y en la tabla 19 señalan el 83% han sido amenazados a un posible despido de la entidad regional, y el 9% de los trabajadores han sido promesa de ascenso que nunca se cumplió.

RECOMENDACIONES

Primera.- Respecto a la vulneración de derechos laborales, se recomienda a Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) se preocupe en realizar capacitaciones en trabajo remoto a los trabajadores del Gobierno Regional el Callao durante la pandemia ha presentado unas serias deficiencias debido a la regulación inadecuada en los horarios de trabajo, puesto del total de encuestados, el 96% (260) indicaron no realizaron capacitación al personal para que trabaje a control remoto desde su hogar, estos datos que forman parte de esta investigación

Segunda. - Existe ausencia de supervisión por parte del ente regulador SUNAFIL; los derechos más vulnerados han sido el derecho a la jornada máxima o mínima de trabajo control remoto, esta ha llevado al aumento de descontento generalizado del trabajador y al incremento de insatisfacción de los usuarios ha sido desatendidos en diversas peticiones al Gobierno Regional el Callao.

Tercera. - Al mismo tiempo se compruebe el trabajo remoto en situ, ya que muchos trabajadores han esquivado, y han incumplido su responsabilidad funcional dentro de los horarios de trabajo, y por ello es importante el monitoreo al trabajo remoto, de parte del Gobierno Regional el Callao.

Cuarta. - Se debe evitar la vulneración el derecho de acceso a los beneficios sociales de los trabajadores, al incrementar la cantidad de trabajadores podría terminar en demanda a la entidad regional, las causas principales provienen de la vulneración de derechos laborales, y la mala aplicación de las normas laborales a consecuencia de una comunicación deficiente entre el área de RR. HH y el departamento legal.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Avello, R., Rodríguez, M. A., Sosa, D., y Companioni, B. (1 de febrero de 2020). ¿Por qué enunciar las limitaciones del estudio? *MediSur*, 17(1), 10-12.
<http://scielo.sld.cu/pdf/ms/v17n1/1727-897X-ms-17-01-10.pdf>
- Aguirre, D. M. (22 de setiembre de 2021). El derecho a la igualdad material en contratos de servicios ocasionales. Comentario de fallo. *FORO: Revista de Derecho*, (35), 66-85.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7711726>.
- Berruz, P. I., y Hernández, P. M. (2021) Fuerza mayor o despido intempestivo y seguridad laboral en Tiempos de pandemia Covic-19 (pre grado). Universidad de Guayaquil. Ecuador.
<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/59195/1/BDER-TPrG%20353-2021%20Pincay%20Paulina%20-%20Hern%C3%A1ndez%20Pablo.pdf>
- Cáceres, M. Y., y Tello, K. S (2021) *Afectación de los derechos constitucionales del trabajador por el abandono del proceso laboral en la nueva ley procesal del trabajo en el Distrito Judicial de Cajamarca* (tesis pregrado). Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Cajamarca.
<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1746/Tes.%20C%C3%A1ceres-Tello.pdf?sequence=1>
- Campos, B. N. (2020). Vulneración de Derechos Fundamentales Familiares: Breves apuntes a propósito del caso Comunidad Campesina Santa Bárbara vs. Perú. *Persona y Familia*, 1(7), 85-93.
<https://revistas.unife.edu.pe/index.php/personayfamilia/article/view/1252>.
- Cepeda, M. J. (2020) *Las relaciones interpersonales en el desempeño laboral del personal administrativo del gobierno autónomo descentralizado del Cantón Otavalo* (tesis pregrado). Universidad Técnica del Norte. Ibarra, Ecuador.
<http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/10939/2/05%20fecyt%203752%20trabajo%20grado.pdf>

- Cieza, G. A. (2022) *Vulneración de los derechos laborales en el trabajo remoto del sector privado en Pimentel* (tesis pregrado). Universidad Señor Sipán. Pimentel. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9504/Cieza%20Quiroz%20Gimary%20Andrea.pdf?sequence=1>
- Cornejo, D. L. (2 de agosto de 2020) El despido arbitrario a raíz del Covid-19. *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad San Martín Porres Filial Norte, Perú*, 16(15), pp. 42-45. <https://orcid.org/0000-0001-9023-9709>
- Coloma, C. O. (2021) *Despido por caso fortuito y fuerza mayor en tiempo de pandemia en el código de trabajo*. (tesis pregrado). Universidad de Guayaquil. Ecuador. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/58088/1/BDER-TPrG%20222-2021%20Christian%20Coloma%20Valle.pdf>
- Delgado, G. J., y Taboada, R. (2021) *La vulneración del derecho a la desconexión digital en el trabajo remoto durante el tiempo de pandemia en el sector privado* (tesis pregrado). Universidad César Vallejo. Lima, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79496/Delgado_EGJ_Taboada_TRL-SD.pdf?sequence=1
- Del Mar, A. (8 de noviembre de 2020). Los derechos laborales en el contexto de la pandemia por COVID-19. *XIII Concurso de ensayo en Derechos Humanos*. <https://www.codhey.org/sites/all/documentos/Doctos/CIADH/XIIIConcursoEnsayoMH3.pdf>.
- Díaz, C. I. (30 de noviembre de 2021). Autorregulación y carga de trabajo en teletrabajo durante la pandemia COVID-19. *Ergonomía, Investigación Y Desarrollo*, 3(3), 52-68. https://revistas.udec.cl/index.php/Ergonomia_Investigacion/article/view/6995/6340
- Espinosa, E. (2020) *La contratación por horas en Colombia y su eventual afectación a los derechos laborales* (tesis pregrado). Universidad de la Costa. Bogotá, Colombia.

<https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/7124/La%20contra>

- Ens, D., y Muelle, C. E. (2020) Garantías de los derechos laborales de las madres comunitarias en Colombia. *Related papers*, 1(1), pp. 1-27. https://www.academia.edu/download/64952013/articulo_investigacion_corregido_para_enviar_1_.pdf.
- Fernández, C. E. (2020) *Análisis del cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres en la industria de maquila* (tesis pregrado) Universidad de San Carlos de Guatemala. <https://biblioteca.iidh-jurisprudencia.ac.cr/index.php/documentos-en-espanol/derechos-humanos-de-las-mujeres/2337-analisis-del-cumplimiento-de-los-derechos/file>
- Fernández Bedoya, V. H. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu Emprendedor TES*, 4(3), 65–76. <http://espirituemprendedortes.com/index.php/revista/article/view/207/275>
- Fuster, D. (2020). Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico. *Propósitos y Representaciones*, 7(1), 201-229. <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n1/a10v7n1.pdf>
- Gamarra, R. A. B., y Melo, A. Y. (2020) *Incumplimiento de las relaciones contractuales laborales en épocas del covid-19* (tesis pregrado). Universidad César Vallejo. Lima, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57209/Gamarra_FRAB-Melo_NAY-SD.pdf?sequence=1
- García, A. C., Marulanda, M. I., y Quintero, Y. (2021). Trabajo informal y derechos laborales de las trabajadoras domésticas afrocolombianas en Medellín. *Conocimiento Semilla*, (6), 10–20. <http://publicaciones.unaula.edu.co/index.php/semilla/article/view/1090/1340>
- García, M. P., Silva, C. A., Salazar, J., y Gavilánez, F. E. (9 de mayo de 2021). Modalidad teletrabajo en tiempos de pandemia COVID-19 en Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales de Ecuador (Ve)*, 27(3), 168-180. <https://www.redalyc.org/journal/280/28068276015/28068276015.pdf>

- Gallegos, F. C. (2020). Parir en Chile: violencia obstétrica y vulneración a los Derechos Humanos. Crítica a la ausencia de regulación en la ley chilena con perspectiva de género. *Revista Némesis*, (14), 88-111. <https://ultimadecada.uchile.cl/index.php/RN/article/view/65909>.
- González, C. V., & Trelles, D. F. (2021). Análisis de la “Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19” y su posible vulneración a los derechos laborales. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación en Ciencias Administrativas, Económicas y Contables)*. ISSN: 2588-090X. *Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP)*, 6(3), 137-156. <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/391>
- Galarza, C. A. R. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 9(3), 1-6. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7746475>.
- Gil, J. L. (20 de mayo de 2020). Trabajo decente y reformas laborales. *Revista Derecho social y empresa*, 0(7), 21-78. <https://www.dykinson.com/revistas/revista-derecho-social-y-empresa/863/>
- Guisasola, J., Ametller, J., y Zuza, K. (2021). Investigación basada en el diseño de Secuencias de Enseñanza-Aprendizaje: una línea de investigación emergente en Enseñanza de las Ciencias. *Revista Eureka sobre enseñanza y divulgación de las ciencias*, 18(1), 1-18. <https://www.redalyc.org/journal/920/92064232011/92064232011.pdf>
- González, E. (2020) *La regulación de la relación laboral y su impacto en el derecho al trabajo en el contexto de la pandemia. un análisis desde la legislación comparada* (tesis pregrado). Universidad Privada del Norte. Lima, Perú. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25570/Gonzalez%20Loayza,%20Edgar.pdf?sequence=1>

- Goldsmith, J., y Bauer, K. (5 de mayo de 2021). Re-imaginando diversidad en la academia, en tiempos de activismo feminista y pandemia. *Polis (Santiago)*, 20(59), 3-11. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/polis/v20n59/0718-6568-polis-20-59-3.pdf>
- González, J. L. B., y León, L. R. (2021). La influencia de la vinculación laboral en los procesos resocializadores de los sancionados penalmente. Sus particularidades en Cuba. *Estudios de Derecho*, 78(171), 247-270. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7873049>.
- Ibáñez, M. M., López, M., & Del Pilar Jiménez, M. (2020). ¿Qué ciencia se presenta en los libros de texto de Educación Secundaria? *Enseñanza de las Ciencias. Revista de investigación y experiencias didácticas*, 37(3), 49-71. <https://ensciencias.uab.cat/article/view/v37-n3-ibanez-romero-jimenez>.
- Junco, J. E. (15 de noviembre de 2021). Constitucionalización de los derechos laborales a través del desarrollo jurisprudencial en el caso de la estabilidad laboral y ocupacional reforzada. *Revista Estudios Socio-Jurídicos*, 23(1), pp.1-17 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7784874>.
- Lanata, G. (2020). Vías jurídicas para obtener la reparación del daño causado a la víctima de acoso laboral en Chile. *Ius et Praxis*, 24(2), 263-302. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122018000200263>
- Láinez, J. S. (2020) *La vulneración de los derechos de los trabajadores en el Ecuador, por las nuevas normas y las políticas emanadas desde el ejecutivo y la legislatura con ocasión de la pandemia del covid-19, a partir del mes de marzo del 2020* (tesis pregrado). Universidad de Guayaquil. Ecuador. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/51119/1/La%20vulneraci%20de%20los%20derechos%20de%20los%20trabajadores%20en%20el%20Ecuador%20por%20las%20nuevas%20normas%20y%20las%20pol%20ticas%20emanadas%20desde%20el%20ejecutivo%20y%20la%20legislatura%20con%20ocasi%20n%20de%20la%20pandemia%20del%20covid-19%20a%20partir%20del%20mes%20de%20marzo%20del%202020.pdf>
- Lemus, A. M. (2020) *Aplicabilidad de la suspensión de contratos de trabajo como consecuencia directa de la crisis sanitaria causada por la pandemia del Covid 19 en Colombia* (tesis pregrado). Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña. <http://repositorio.ufpso.edu.co/bitstream/123456789/2918/1/34386.pdf>

- López, P. L. (2020). Población muestra y muestreo. *Punto cero*, 9(08), 69-74, pp. 1-6. <http://www.scielo.org.bo/pdf/rpc/v09n08/v09n08a12.pdf>
- López-Patrón, J. M. (2020). Los derechos laborales en el Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos: la protección de los derechos económicos, sociales y culturales. *International Law: Revista Colombiana de Derecho Internacional*, 3(12), 183-216. <https://www.redalyc.org/pdf/824/82420300008.pdf>
- Martínez, V. S. (2020) Igualdad de género en los derechos laborales. *Revista de la Universidad Siglo 21-Argentina*. 1(1), pp. 1-11. [https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/21841/TF G%20-%20Mart%C3%ADnez%2C%20Vanesa%20Silvana.pdf?sequence=1](https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/21841/TF%20G%20-%20Mart%C3%ADnez%2C%20Vanesa%20Silvana.pdf?sequence=1)
- Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P., y García, N. (2020). Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 30(1), 36-49. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S071686401930005>
- Monge, E. C. (2020). El estudio de casos como metodología de investigación y su importancia en la dirección y administración de empresas. *Revista Nacional de administración*, 1(2), 31-54. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3693387>
- Montoya, L. V. (2022). La reconceptualización de la agremiación del Trabajo Social en Antioquia. *Revista Eleuthera*, 24(1), 291-308. <http://doi.org/10.17151/eleu.2022.24.1.15>
- Navarro, J. M. (2020) *Percepción de la vulneración de derechos en cuarentena* (tesis pregrado). Universidad Católica Boliviana. Cochabamba, Bolivia. <http://repositorio.ucb.edu.bo/xmlui/bitstream/handle/20.500.12771/359/2.%20investigacion%20percepcion%20de%20la%20vulneracion%20de%20derechos%20en%20cuarentena>
- Niembro, A., y Calá, C. D. (18 de junio de 2021). El potencial impacto económico de la pandemia por COVID-19 en las regiones argentinas y sus patrones productivos sectoriales en el periodo abril-junio de 2020. *Estudios Gerenciales*, 37(159), 210-225.

<http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v37n159/0123-5923-eg-37-159-210.pdf>

- Nizama Valladolid, M. & Nizama Chávez, L. M. (2020). El enfoque cualitativo en la investigación jurídica, proyecto de investigación cualitativa y seminario de tesis. *Vox juris*, 38(2), 69-90.
<https://doi.org/10.24265/voxjuris.2020.v38n2.05>
- Núñez, E. F. (2020) *Vulneración de los derechos laborales por parte de los empleadores de boticas en la ciudad de Cajamarca* (tesis pregrado). Universidad Nacional de Cajamarca. Cajamarca.
<https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/3060/E Dilma%20Flor%20Nunez%20Vasquez.pdf?sequence=5>
- Quiroz Carrillo, C. G., Pareja Cruz, A., Valencia Ayala, E., Enriquez Valencia, Y. P., De León Delgado, J., & Aguilar Ramírez, P. (2020). Un nuevo coronavirus, una nueva enfermedad: COVID-19. *Horizonte Médico (Lima)*, 20(2), e1208
doi: <https://doi.org/10.24265/horizmed.2020.v20n2.11>
- Ramírez, N. (2021) Cumplimiento de la regulación y conflictividad laboral en Colombia. *Contribución a la misión de empleo 2021*, 1(3), pp.1-125.
<https://derecho.uniandes.edu.co/sites/default/files/cumplimiento-de-la-regulacion-dic16-2021.pdf>
- Ramírez, R. E. (2020) *El Principio Protector y los Contratos Laborales Temporales Frente al Covid19, en el Distrito Judicial – Tarapoto 2020* (tesis pregrado). Universidad Nacional de San Martín. Tarapoto.
<https://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/4316/DEREC HO%20-%20Rosa%20Elisia%20Ramirez%20Culquicondor.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramos, C. A. (21 de octubre de 2020). Los alcances de una investigación. *Ciencia AmériCa*, 9(3), 1-6.
<http://201.159.222.118/openjournal/index.php/uti/article/view/336/621>
- Ramos, L. H., Inga, L. A. T., Anzuhueldo, A. M. A., y Díaz, S. S. (16 de marzo de 2021). Educación remota y desempeño docente en las instituciones educativas de Huancavelica en tiempos de COVID-19. *Apuntes Universitarios*, 11(3), 45-59.

<https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/articloe/view/692>.

Revista Virtual Ojo Público (2020) Más de la Mitad de Empleos Formales Perdidos en la Pandemia. <https://ojo-publico.com/2140/el-55-del-empleo-formal-se-perdio-por-suspension-perfecta>

Rivera, R. R., Pinto, A. R., Ricalde, S. C., Del Mar, D. D., y Osoreo, R. I. V. (4 de agosto de 2021). El trabajo remoto y teletrabajo en tiempo de Post-pandemia Covid-19 en la Ciudad de Lima. *Yotantsipanko*, 1(1), 02-10.

<https://revistas.uniscjsa.edu.pe/index.php/Yotantsipanko/article/view/>

Robles-Barrantes, A. A. (2020). La evaluación anacrónica desde la docencia universitaria. *Revista Educación*, 525-532. <https://doi.org/10.15517/revedu.v44i1.36367>

Organización Internacional de Trabajo (2020), Tras dos años de pandemia la recuperación del empleo ha sido insuficiente en América Latina y el Caribe. https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_836198/lang--es/index.htm

Pastor, B. F. (19 de febrero de 2020). Población y muestra. *Revista pueblo continente*, 30(1), 245-247. <http://journal.upao.edu.pe/PuebloContinente/article/view/1269>.

Paredes, P. F. (2019) *Suspensión perfecta en el procedimiento de cese colectivo por causas económicas y la vulneración a los derechos del trabajador* (tesis pregrado). Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo, Perú. http://200.62.226.186/bitstream/20.500.12759/4551/1/re_dere_patrici a.paredes_suspension.perfecta.procedimiento_datos.pdf

Pérez, D. A. & Bermúdez, C. A. (2020) *El ámbito laboral sin garantías en tiempos de pandemia en Ecuador en el año 2020* (tesis pregrado). Universidad de Guayaquil. Quito, Ecuador. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/52990/1/p%c3%a8rez%20diego-berm%c3%b9dez%20concepci%c3%b2n%20bder-tprg%20010-2021.pdf>

- Pérez, E. F. M. (22 de setiembre de 2021). Los vacíos jurídicos de los riesgos laborales del teletrabajo en Ecuador. *FORO: Revista de Derecho*, 0(35), 28-47. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7711724>
- Pezo Arteaga, E., & Paredes Limo, E. F. (2022). Compromiso laboral en sector privado a partir de la pandemia por covid-19: una revisión sistemática. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 3009-3029. doi: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3297
- Pinto, L. S. T., Suárez, L. M. M., y Camargo, A. K. V. (11 de mayo de 2021). Condiciones de trabajo en la micro, pequeña y mediana empresa. Reto del trabajo decente en una economía en pandemia. *Negocios, gestión y sostenibilidad*, 2(2), 1-11. <https://journal.poligran.edu.co/index.php/ngs/article/view/2191>
- Pozzo, M.; Borgobello, A.; Pierella, M. (2020). Uso de cuestionarios en investigaciones sobre universidad: Análisis de experiencias desde una perspectiva situada. *Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales*, 8 (2), e046. http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.9347/pr.9347.
- Quispe, L. J. (2022) *Influencia de red social facebook en la formación de autoestima de los estudiantes de Institución Educativa Secundaria San Miguel de Achaya, Puno*. Universidad Alas Peruanas. Lima, Perú.
- Sánchez, R. F., Falconí, M. A., Montalvo, F. A., y Vallejo, Y. E. (18 de octubre de 2021). Análisis legal y tributario del comercio informal de las pequeñas empresas de Ambato en tiempos de pandemia. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación en Ciencias Administrativas, Económicas y Contables)*. ISSN: 2588-090X. *Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP)*, 6(4), 87-108. <http://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/473>
- Salgado, C. (2020) Muestra probabilística y no probabilística. *Manuel de Investigación* Universidad Autónoma del Estado de México

http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/108928/secme-10911_1.pdf?sequence=1

- Seminario, M. (2020) *Vulneración del derecho al trabajo a través de los artículos 24 b) y 27º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral* (tesis pregrado). Universidad de Piura. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3468/DER_117.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Serrano, M. Á., Torrente, M. V., y Veiga, O. L. (2020). Encuesta nacional de tendencias de fitness en España para el año 2020. *Retos: nuevas tendencias en educación física, deporte y recreación*, 0(37), 434-441. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7243302>.
- Silva-Villacorta, S. P. (2021). Visión crítica de la normativa supranacional y nacional sobre violencia contra la mujer. *Apuntes de Bioética*, 4(2), 141-158. <https://doi.org/10.35383/apuntes.v4i2.684> e
- Siguencia, K. D. (2021) *Vulneración de los derechos de los empleados y trabajadores ante la promulgación de la ley orgánica de apoyo humanitario en época de Pandemia - SARS – Cov – 2* (tesis posgrado). Universidad Católica. Guayaquil, Ecuador. <http://201.159.223.180/bitstream/3317/17726/1/T-UCSG-POS-MDC-253.pdf>
- Tironi, M. R. (2021). Mundo circundante en Heidegger: Índices teóricos para una aproximación a una idea de “habitar” en la hiperconectividad digital. *Revista de filosofía*, 12(2), 223-245. DOI: 10.5281/zenodo.5825823
- Vinueza, N. V., Barcos, I. F., y Arreaga, G. K. (2021). La vulneración del derecho al trabajo por la reducción de la jornada laboral establecida en el artículo 20 de la Ley Humanitaria. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(SPE3), pp.1-20 <http://www.scielo.org.mx/pdf/dilemas/v8nspe3/2007-7890-dilemas-8-spe3-00019.pdf>
- Vinueza, N. V., Barcos, I. F., y Arreaga, G. K. (30 de agosto de 2021). La vulneración del derecho al trabajo por la reducción de la jornada

laboral establecida en el artículo 20 de la Ley Humanitaria. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(SPE3). https://zaguan.unizar.es/record/100781/files/texto_completo.pdf

Vico, B. A. (10 de enero de 2021). Sobre la transmisibilidad de la acción indemnizatoria del daño moral en sede laboral: una propuesta en base al principio protector. *Lus et Praxis*, 27(2), 217-235. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/iusetp/v27n2/0718-0012-iusetp-27-02-217.pdf>

ANEXOS

ANEXO 01: Matriz de consistencia

Título: La vulneración de los derechos laborales y la pandemia Covid-19 en el Gobierno Regional el Callao 2025

Responsables: Socorro Dina Zarela Salcedo Vargas

Asesora:

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	MÉTODOLOGÍA
¿De qué manera vulneró los derechos laborales durante la pandemia Covid-19 en el Gobierno Regional Callao 2025?	Determinar de qué manera vulneró los derechos laborales durante la pandemia Covid-19 en el Gobierno Regional Callao 2025	El derecho laboral ha sido vulnerado parcialmente durante la pandemia Covid-19 en el Gobierno Regional Callao 2025	Variable 1 (Independiente): Vulneración de los Derechos Laborales	D.1: Derechos laborales	-Casos -Causas -Genero	<p>Método: Método científico Tipo: Básica o dogmática</p> <p>Diseño: No experimental Población: 351 Trabajadores</p> <p>Muestra: En esta muestra se empleó el muestreo probabilístico 270 Trabajadores</p> <p>Técnicas de Instrumentos de recolección de información. Técnica: La encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>
				D.2: Normas laborales	-Constitución Política -Directivas	
				D.3: Afectación económica	-Afectación de remuneración -Recorte presupuestal de remuneración -Racionalización personal	
				D.1: Estabilidad laboral	-Contrato CAS -Locación de servicio -Otros regímenes laborales	
PREGUNTAS ESPECIFICAS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPÓTESIS ESPECIFICAS				
P.E.1. ¿De qué manera vulneró la estabilidad laboral durante la pandemia Covid-19 en el	O.E.1. Identificar de qué manera vulneró la estabilidad laboral durante la pandemia Covid-19 en el	H.E.1. La estabilidad laboral ha sido vulnerada parcialmente durante la pandemia				

<p>Gobierno Regional Callao 2025?</p> <p>P.E.2. ¿De qué manera vulneró el trabajo remoto durante la pandemia Covid-19 en el Gobierno Regional Callao 2025?</p> <p>P.E.3. ¿De qué manera vulneró el incumplimiento de las obligaciones laborales durante la pandemia Covid-19 en el Gobierno Regional Callao 2025?</p>	<p>Gobierno Regional Callao 2025</p> <p>O. E.2. Identificar de qué manera vulneró el trabajo remoto durante la pandemia Covid-19 en el Gobierno Regional Callao 2025</p> <p>O.E.3. Identificar de qué manera vulneró el incumplimiento de las obligaciones laborales durante la pandemia Covid-19 en el Gobierno Regional Callao 2025</p>	<p>Covid-19 en el Gobierno Regional Callao 2025</p> <p>H.E.2. El derecho al trabajo remoto ha sido vulnerado durante la pandemia Covid-19 en el Gobierno Regional Callao 2025</p> <p>H.E.3. El incumplimiento de las obligaciones laborales ha vulnerado el derecho laboral durante Covid-19 en el Gobierno Regional Callao 2025</p>	<p>Variable 2 (Dependiente): Pandemia Covid-19</p>	<p>D.2: Trabajo remoto durante la pandemia en el Perú</p> <p>D.3: Cumplimiento de las obligaciones laborales</p>	<p>-Decreto de Urgencia de Ley de productividad y competitividad laboral</p> <p>-CTS</p> <p>-Beneficios sociales</p> <p>-Vacaciones truncadas</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Línea de investigación: Gestión Pública</p>
---	---	--	---	--	---	---

ANEXO 2: Instrumento de medición

Estimado trabajador (a)

Cargo que ocupa.....

Es grato dirigirme a su institución dónde labora, con fines de obtener la informa, que servirá para culminar la tesis denominada: “La vulneración de los derechos laborales y la pandemia Covid-19 en el Gobierno Regional el Callao 2025” para la cual usted deberá responder de manera sincera el siguiente cuestionario de preguntas.

Derechos laborales

1. ¿Cree usted los casos de vulneración de derechos laborales ha incrementado en tiempos de Pandemia Covid-19?

- a) Si
- b) No

2. ¿Cuáles son las principales causas que generaron la vulneración de los derechos del trabajador?

- a) Racionalización personal
- b) Escases de presupuesto
- c) Ruptura de relaciones humanas

3. ¿Cree usted que las medidas adoptadas por el Gobierno Regional el Callao ha beneficiado a los trabajadores?

- a) Si
- b) No

Mencione.....

Normas laborales

4. ¿Cree usted que el Gobierno Regional el Callao ha realizado una mala aplicación de las normas laborales que existen en nuestro ordenamiento jurídico?

- a) Si
- b) No

5. ¿Considera usted que la aplicación de la suspensión perfecta de labores ha sido la salida más viable en tiempos de pandemia Covid-19?

- a) Si
- b) No

6. ¿Considera usted que los empleados han incumplido las ocho horas laborales durante el desarrollo del trabajo remoto?

- a) Si
- b) No

Afectación económica

7. ¿Su remuneración antes y después de la pandemia Covid-19 ha variado en el Gobierno Regional el Callao?

- a) Si
- b) No

8. ¿Durante la emergencia sanitaria hubo recorte presupuestal de la remuneración de los trabajadores?

- a) Si
- b) No

9. ¿Durante la emergencia sanitaria hubo reducción de remuneración RMV en el Gobierno Regional el Callao

- a) Si
- b) No

Estabilidad laboral

10. ¿Cuál de los contratos laborales le permite la estabilidad laboral?

- a) Cas
- b) Locación de Servicios
- c) Trabajador permanente

11. ¿Según su percepción a quién beneficia la estabilidad laboral?

- a) Beneficio personal
- b) Beneficio familiar
- c) Beneficio económico

12. ¿El contrato laboral que realiza el Gobierno Regional el Callao, es por el tiempo?

- a) Por 3 meses
- b) Por 6 meses
- c) Por 8 meses
- d) Por 12 meses

Trabajo remoto durante la Pandemia Covid-19

13. ¿Cómo trabajador considera importante el Decreto de urgencia N° 026-2020, que aprueba el trabajo remoto?

- a) Si
- b) No

14. ¿Realizaron capacitación al personal para que trabaje a control remoto desde su hogar?

- a) Si
- b) No

15. ¿Realizaron monitoreo al trabajo remoto?

- a) Si
- b) No

Incumplimiento de beneficios laborales

16. ¿Indique las obligaciones laborales que ha incumplido el Gobierno Regional el Callao?

- a) CTS
- b) Vacaciones truncas
- d) Fiestas Patrias
- e) Festividades Navideñas

17. ¿En su Centro Laboral la entidad SUNAFIL realizó Charlas al respecto de los derechos laborales?

- a) Si
- b) No

18. ¿Cuál ha sido su situación laboral en tiempos de pandemia Covid-19?

- a) Promesa de ascenso
- b) Amenaza al despido
- c) Sancionado

19. ¿De qué manera vulneró los derechos laborales durante la pandemia Covid-19 en el Gobierno Regional Callao 2021?

- a) Frecuentemente
- b) Pocas veces
- c) Nunca

20. ¿De qué Manera vulneró la **estabilidad laboral** durante la pandemia Covid-19 en el Gobierno Regional Callao 2021?

- a) Frecuentemente
- b) Pocas veces
- c) Nunca

21. ¿De qué manera vulneró **el trabajo remoto** durante la pandemia Covid-19 en el Gobierno Regional Callao 2021?

- a) Frecuentemente
- b) Pocas veces
- c) Nunca

22. ¿De qué manera vulneró **el incumplimiento de las obligaciones laborales** durante la pandemia Covid-19 en el Gobierno Regional Callao 2025?

- a) Frecuentemente
- b) Pocas veces
- c) Nunca

ANEXO 3 Ficha de validación de instrumento de medición

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: **LA VULNERACIÓN A LOS DERECHOS LABORALES Y LA PANDEMIA COVID-19 EN EL GOBIERNO REGIONAL CALLAO 2025**

Nombre del Instrumento: **ENCUESTA**

Nombre del Experto: **ABOGADO MG. OMAR SANTIAGO YAÑEZ MERINO**

Grado Académico: **ABOGADO - MAGISTER**

N° de celular: **938 608 001**

Correo Electrónico: califa_1952@hotmail.com

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a 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 cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir 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 del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

NINGUNA

Mg. Omar Santiago Yáñez Merino
No. DNI: 09764345




INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: **LA VULNERACIÓN A LOS DERECHOS LABORALES Y LA PANDEMIA COVID-19 EN EL GOBIERNO REGIONAL CALLAO 2025**

Nombre del Instrumento: **ENCUESTA**

Nombre del Experto: **ABOGADO MG. GERMAN MARTIN VERA REYES**

Grado Académico: **ABOGADO - MAGISTER**

N° de celular: **981 214 150**

Correo Electrónico: germanvera48@gmail.com


II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a 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 cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir 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 del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

NINGUNA

Mg. German Martin Vera Reyes
No. DNI: 25682113


GERMAN MARTIN VERA REYES
ABOGADO
C.A.C. N° 11779



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: **LA VULNERACIÓN A LOS DERECHOS LABORALES Y LA PANDEMIA COVID-19 EN EL GOBIERNO REGIONAL CALLAO 2025**

Nombre del Instrumento: **ENCUESTA**

Nombre del Experto: **JAVIER EDUARDO ZAMATA YUCRA**

Grado Académico: **ABOGADO - MAGISTER**

N° de celular: **994 295 722**

Correo Electrónico: javierzamataayc27@gmail.com

IV. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a 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 cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir 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 del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

V. OBSERVACIONES GENERALES

NINGUNA

Mg. Javier Eduardo Zamata Yucra
No. DNI:


Javier Eduardo Zamata Yucra
ABOGADO
REG. C.A.L. 53386






16% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- ▶ Bibliography
- ▶ Small Matches (less than 15 words)

Top Sources

- 15%  Internet sources
- 2%  Publications
- 11%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

ANEXO 5: Base de datos

VARIABLE 1. VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES												
DERECHO LABORALES			NORMAS LEGALES				AFECTACIÓN ECONÓMICA					
1	2	3	D1V1	5	6	7	D2V1	8	9	10	D3V1	
1	3	5	3	11	4	3	4	11	3	4	4	11
2	4	5	3	12	5	3	4	12	3	3	5	11
3	4	5	3	12	3	3	3	9	3	5	4	12
4	4	5	3	12	3	3	5	11	5	4	3	12
5	4	5	4	13	4	3	4	11	4	3	3	10
6	3	5	4	12	5	3	3	11	5	5	4	14
7	5	5	4	14	3	3	3	9	3	4	5	12
8	3	5	4	12	4	3	4	11	4	3	3	10
9	4	5	4	13	3	3	4	10	5	3	4	12
10	3	5	4	12	5	3	3	11	3	4	4	11
11	5	5	5	15	4	3	5	12	3	5	5	13
12	2	3	5	10	3	3	4	10	4	3	3	10
13	2	3	5	10	5	3	3	11	4	3	3	10
14	3	3	3	9	5	3	3	11	5	4	4	13
15	5	3	5	13	3	3	4	10	3	5	5	13
16	3	3	3	9	5	3	4	12	3	3	4	10
17	5	3	5	13	3	3	5	11	5	4	4	13
18	3	3	3	9	4	4	4	12	4	5	5	14
19	5	3	3	11	4	4	3	11	3	3	4	10
20	3	3	4	10	3	4	5	12	4	4	5	13
21	5	3	4	12	3	4	3	10	5	5	4	14
22	3	4	3	10	4	4	4	12	4	3	4	11
23	5	4	3	12	5	4	4	13	3	4	4	11
24	5	4	5	14	4	4	5	13	4	5	3	12

25	3	4	3	10	3	4	4	11	3	3	4	10
26	3	4	5	12	4	4	3	11	5	4	5	14
27	3	4	3	10	3	4	3	10	3	3	4	10
28	3	4	5	12	4	4	3	11	4	3	4	11
29	3	4	3	10	3	5	4	12	4	5	4	13
30	3	4	3	10	4	5	5	14	5	3	5	13
31	3	4	4	11	5	5	4	14	5	3	5	13
32	4	4	5	13	4	5	3	12	4	3	4	11
33	4	4	4	12	3	5	3	11	3	4	3	10
34	5	4	5	14	5	5	4	14	5	4	3	12
35	3	5	3	11	4	3	4	11	3	4	4	11
36	4	5	3	12	5	3	4	12	3	3	5	11
37	4	5	3	12	3	3	3	9	3	5	4	12
38	4	5	3	12	3	3	5	11	5	4	3	12
39	4	5	4	13	4	3	4	11	4	3	3	10
40	3	5	4	12	5	3	3	11	5	5	4	14
41	5	5	4	14	3	3	3	9	3	4	5	12
42	3	5	4	12	4	3	4	11	4	3	3	10
43	4	5	4	13	3	3	4	10	5	3	4	12
44	3	5	4	12	5	3	3	11	3	4	4	11
45	5	5	5	15	4	3	5	12	3	5	5	13
46	2	3	5	10	3	3	4	10	4	3	3	10
47	2	3	5	10	5	3	3	11	4	3	3	10
48	3	3	3	9	5	3	3	11	5	4	4	13
49	5	3	5	13	3	3	4	10	3	5	5	13
50	3	3	3	9	5	3	4	12	3	3	4	10
51	5	3	5	13	3	3	5	11	5	4	4	13
52	3	3	3	9	4	4	4	12	4	5	5	14

53	5	3	3	11	4	4	3	11	3	3	4	10
54	3	3	4	10	3	4	5	12	4	4	5	13
55	5	3	4	12	3	4	3	10	5	5	4	14
56	3	4	3	10	4	4	4	12	4	3	4	11
57	5	4	3	12	5	4	4	13	3	4	4	11
58	5	4	5	14	4	4	5	13	4	5	3	12
59	3	4	3	10	3	4	4	11	3	3	4	10
60	3	4	5	12	4	4	3	11	5	4	5	14
61	3	4	3	10	3	4	3	10	3	3	4	10
62	3	4	5	12	4	4	3	11	4	3	4	11
63	3	4	3	10	3	5	4	12	4	5	4	13
64	3	4	3	10	4	5	5	14	5	3	5	13
65	3	4	4	11	5	5	4	14	5	3	5	13
66	4	4	5	13	4	5	3	12	4	3	4	11
67	4	4	4	12	3	5	3	11	3	4	3	10
68	5	4	5	14	5	5	4	14	5	4	3	12
69	3	5	3	11	4	3	4	11	3	4	4	11
70	4	5	3	12	5	3	4	12	3	3	5	11
71	4	5	3	12	3	3	3	9	3	5	4	12
72	4	5	3	12	3	3	5	11	5	4	3	12
73	4	5	4	13	4	3	4	11	4	3	3	10
74	3	5	4	12	5	3	3	11	5	5	4	14
75	5	5	4	14	3	3	3	9	3	4	5	12
76	3	5	4	12	4	3	4	11	4	3	3	10
77	4	5	4	13	3	3	4	10	5	3	4	12
78	3	5	4	12	5	3	3	11	3	4	4	11
79	5	5	5	15	4	3	5	12	3	5	5	13
80	2	3	5	10	3	3	4	10	4	3	3	10

81	2	3	5	10	5	3	3	11	4	3	3	10
82	3	3	3	9	5	3	3	11	5	4	4	13
83	5	3	5	13	3	3	4	10	3	5	5	13
84	3	3	3	9	5	3	4	12	3	3	4	10
85	5	3	5	13	3	3	5	11	5	4	4	13
86	3	3	3	9	4	4	4	12	4	5	5	14
87	5	3	3	11	4	4	3	11	3	3	4	10
88	3	3	4	10	3	4	5	12	4	4	5	13
89	5	3	4	12	3	4	3	10	5	5	4	14
90	3	4	3	10	4	4	4	12	4	3	4	11
91	5	4	3	12	5	4	4	13	3	4	4	11
92	5	4	5	14	4	4	5	13	4	5	3	12
93	3	4	3	10	3	4	4	11	3	3	4	10
94	3	4	5	12	4	4	3	11	5	4	5	14
95	3	4	3	10	3	4	3	10	3	3	4	10
96	3	4	5	12	4	4	3	11	4	3	4	11
97	3	4	3	10	3	5	4	12	4	5	4	13
98	3	4	3	10	4	5	5	14	5	3	5	13
99	3	4	4	11	5	5	4	14	5	3	5	13
100	4	4	5	13	4	5	3	12	4	3	4	11
101	4	4	4	12	3	5	3	11	3	4	3	10
102	5	4	5	14	5	5	4	14	5	4	3	12
103	3	5	3	11	4	3	4	11	3	4	4	11
104	4	5	3	12	5	3	4	12	3	3	5	11
105	4	5	3	12	3	3	3	9	3	5	4	12
106	4	5	3	12	3	3	5	11	5	4	3	12
107	4	5	4	13	4	3	4	11	4	3	3	10
108	3	5	4	12	5	3	3	11	5	5	4	14

109	5	5	4	14	3	3	3	9	3	4	5	12
110	3	5	4	12	4	3	4	11	4	3	3	10
111	4	5	4	13	3	3	4	10	5	3	4	12
112	3	5	4	12	5	3	3	11	3	4	4	11
113	5	5	5	15	4	3	5	12	3	5	5	13
114	2	3	5	10	3	3	4	10	4	3	3	10
115	2	3	5	10	5	3	3	11	4	3	3	10
116	3	3	3	9	5	3	3	11	5	4	4	13
117	5	3	5	13	3	3	4	10	3	5	5	13
118	3	3	3	9	5	3	4	12	3	3	4	10
119	5	3	5	13	3	3	5	11	5	4	4	13
120	3	3	3	9	4	4	4	12	4	5	5	14
121	5	3	3	11	4	4	3	11	3	3	4	10
122	3	3	4	10	3	4	5	12	4	4	5	13
123	5	3	4	12	3	4	3	10	5	5	4	14
124	3	4	3	10	4	4	4	12	4	3	4	11
125	5	4	3	12	5	4	4	13	3	4	4	11
126	5	4	5	14	4	4	5	13	4	5	3	12
127	3	4	3	10	3	4	4	11	3	3	4	10
128	3	4	5	12	4	4	3	11	5	4	5	14
129	3	4	3	10	3	4	3	10	3	3	4	10
130	3	4	5	12	4	4	3	11	4	3	4	11
131	3	4	3	10	3	5	4	12	4	5	4	13
132	3	4	3	10	4	5	5	14	5	3	5	13
133	3	4	4	11	5	5	4	14	5	3	5	13
134	4	4	5	13	4	5	3	12	4	3	4	11
135	4	4	4	12	3	5	3	11	3	4	3	10
136	5	4	5	14	5	5	4	14	5	4	3	12

137	3	5	3	11	4	3	4	11	3	4	4	11
138	4	5	3	12	5	3	4	12	3	3	5	11
139	4	5	3	12	3	3	3	9	3	5	4	12
140	4	5	3	12	3	3	5	11	5	4	3	12
141	4	5	4	13	4	3	4	11	4	3	3	10
142	3	5	4	12	5	3	3	11	5	5	4	14
143	5	5	4	14	3	3	3	9	3	4	5	12
144	3	5	4	12	4	3	4	11	4	3	3	10
145	4	5	4	13	3	3	4	10	5	3	4	12
146	3	5	4	12	5	3	3	11	3	4	4	11
147	5	5	5	15	4	3	5	12	3	5	5	13
148	2	3	5	10	3	3	4	10	4	3	3	10
149	2	3	5	10	5	3	3	11	4	3	3	10
150	3	3	3	9	5	3	3	11	5	4	4	13
151	5	3	5	13	3	3	4	10	3	5	5	13
152	3	3	3	9	5	3	4	12	3	3	4	10
153	5	3	5	13	3	3	5	11	5	4	4	13
154	3	3	3	9	4	4	4	12	4	5	5	14
155	5	3	3	11	4	4	3	11	3	3	4	10
156	3	3	4	10	3	4	5	12	4	4	5	13
157	5	3	4	12	3	4	3	10	5	5	4	14
158	3	4	3	10	4	4	4	12	4	3	4	11
159	5	4	3	12	5	4	4	13	3	4	4	11
160	5	4	5	14	4	4	5	13	4	5	3	12
161	3	4	3	10	3	4	4	11	3	3	4	10
162	3	4	5	12	4	4	3	11	5	4	5	14
163	3	4	3	10	3	4	3	10	3	3	4	10
164	3	4	5	12	4	4	3	11	4	3	4	11

165	3	4	3	10	3	5	4	12	4	5	4	13
166	3	4	3	10	4	5	5	14	5	3	5	13
167	3	4	4	11	5	5	4	14	5	3	5	13
168	4	4	5	13	4	5	3	12	4	3	4	11
169	4	4	4	12	3	5	3	11	3	4	3	10
170	5	4	5	14	5	5	4	14	5	4	3	12
171	3	5	3	11	4	3	4	11	3	4	4	11
172	4	5	3	12	5	3	4	12	3	3	5	11
173	4	5	3	12	3	3	3	9	3	5	4	12
174	4	5	3	12	3	3	5	11	5	4	3	12
175	4	5	4	13	4	3	4	11	4	3	3	10
176	3	5	4	12	5	3	3	11	5	5	4	14
177	5	5	4	14	3	3	3	9	3	4	5	12
178	3	5	4	12	4	3	4	11	4	3	3	10
179	4	5	4	13	3	3	4	10	5	3	4	12
180	3	5	4	12	5	3	3	11	3	4	4	11
181	5	5	5	15	4	3	5	12	3	5	5	13
182	2	3	5	10	3	3	4	10	4	3	3	10
183	2	3	5	10	5	3	3	11	4	3	3	10
184	3	3	3	9	5	3	3	11	5	4	4	13
185	5	3	5	13	3	3	4	10	3	5	5	13
186	3	3	3	9	5	3	4	12	3	3	4	10
187	5	3	5	13	3	3	5	11	5	4	4	13
188	3	3	3	9	4	4	4	12	4	5	5	14
189	5	3	3	11	4	4	3	11	3	3	4	10
190	3	3	4	10	3	4	5	12	4	4	5	13
191	5	3	4	12	3	4	3	10	5	5	4	14
192	3	4	3	10	4	4	4	12	4	3	4	11

193	5	4	3	12	5	4	4	13	3	4	4	11
194	5	4	5	14	4	4	5	13	4	5	3	12
195	3	4	3	10	3	4	4	11	3	3	4	10
196	3	4	5	12	4	4	3	11	5	4	5	14
197	3	4	3	10	3	4	3	10	3	3	4	10
198	3	4	5	12	4	4	3	11	4	3	4	11
199	3	4	3	10	3	5	4	12	4	5	4	13
200	3	4	3	10	4	5	5	14	5	3	5	13
201	3	4	4	11	5	5	4	14	5	3	5	13
202	4	4	5	13	4	5	3	12	4	3	4	11
203	4	4	4	12	3	5	3	11	3	4	3	10
204	5	4	5	14	5	5	4	14	5	4	3	12
205	3	5	3	11	4	3	4	11	3	4	4	11
206	4	5	3	12	5	3	4	12	3	3	5	11
207	4	5	3	12	3	3	3	9	3	5	4	12
208	4	5	3	12	3	3	5	11	5	4	3	12
209	4	5	4	13	4	3	4	11	4	3	3	10
210	3	5	4	12	5	3	3	11	5	5	4	14
211	5	5	4	14	3	3	3	9	3	4	5	12
212	3	5	4	12	4	3	4	11	4	3	3	10
213	4	5	4	13	3	3	4	10	5	3	4	12
214	3	5	4	12	5	3	3	11	3	4	4	11
215	5	5	5	15	4	3	5	12	3	5	5	13
216	2	3	5	10	3	3	4	10	4	3	3	10
217	2	3	5	10	5	3	3	11	4	3	3	10
218	3	3	3	9	5	3	3	11	5	4	4	13
219	5	3	5	13	3	3	4	10	3	5	5	13
220	3	3	3	9	5	3	4	12	3	3	4	10

221	5	3	5	13	3	3	5	11	5	4	4	13
222	3	3	3	9	4	4	4	12	4	5	5	14
223	5	3	3	11	4	4	3	11	3	3	4	10
224	3	3	4	10	3	4	5	12	4	4	5	13
225	5	3	4	12	3	4	3	10	5	5	4	14
226	3	4	3	10	4	4	4	12	4	3	4	11
227	5	4	3	12	5	4	4	13	3	4	4	11
228	5	4	5	14	4	4	5	13	4	5	3	12
229	3	4	3	10	3	4	4	11	3	3	4	10
230	3	4	5	12	4	4	3	11	5	4	5	14
231	3	4	3	10	3	4	3	10	3	3	4	10
232	3	4	5	12	4	4	3	11	4	3	4	11
233	3	4	3	10	3	5	4	12	4	5	4	13
234	3	4	3	10	4	5	5	14	5	3	5	13
235	3	4	4	11	5	5	4	14	5	3	5	13
236	4	4	5	13	4	5	3	12	4	3	4	11
237	4	4	4	12	3	5	3	11	3	4	3	10
238	5	4	5	14	5	5	4	14	5	4	3	12
239	3	5	3	11	4	3	4	11	3	4	4	11
240	4	5	3	12	5	3	4	12	3	3	5	11
241	4	5	3	12	3	3	3	9	3	5	4	12
242	4	5	3	12	3	3	5	11	5	4	3	12
243	4	5	4	13	4	3	4	11	4	3	3	10
244	3	5	4	12	5	3	3	11	5	5	4	14
245	5	5	4	14	3	3	3	9	3	4	5	12
246	3	5	4	12	4	3	4	11	4	3	3	10
247	4	5	4	13	3	3	4	10	5	3	4	12
248	3	5	4	12	5	3	3	11	3	4	4	11

249	5	5	5	15	4	3	5	12	3	5	5	13
250	2	3	5	10	3	3	4	10	4	3	3	10
251	2	3	5	10	5	3	3	11	4	3	3	10
252	3	3	3	9	5	3	3	11	5	4	4	13
253	5	3	5	13	3	3	4	10	3	5	5	13
254	3	3	3	9	5	3	4	12	3	3	4	10
255	5	3	5	13	3	3	5	11	5	4	4	13
256	3	3	3	9	4	4	4	12	4	5	5	14
257	5	3	3	11	4	4	3	11	3	3	4	10
258	3	3	4	10	3	4	5	12	4	4	5	13
259	5	3	4	12	3	4	3	10	5	5	4	14
260	3	4	3	10	4	4	4	12	4	3	4	11
261	5	4	3	12	5	4	4	13	3	4	4	11
262	5	4	5	14	4	4	5	13	4	5	3	12
263	3	4	3	10	3	4	4	11	3	3	4	10
264	3	4	5	12	4	4	3	11	5	4	5	14
265	3	4	3	10	3	4	3	10	3	3	4	10
266	3	4	5	12	4	4	3	11	4	3	4	11
267	3	4	3	10	3	5	4	12	4	5	4	13
268	3	4	3	10	4	5	5	14	5	3	5	13
269	3	4	4	11	5	5	4	14	5	3	5	13
270	4	4	5	13	4	5	3	12	4	3	4	11

VARIABLE 2. PANDEMIA COVID-19														
ESTABILIDAD LABORAL				TRABAJO REMOTO				CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES LABORALES						
1	2	3	D1V2	5	6	7	D2V2	8	9	10	11	12	D3V2	
1	3	4	4	11	3	4	4	11	3	4	3	3	4	17
2	4	5	3	12	3	3	3	9	5	3	5	5	5	23
3	4	4	3	11	3	5	3	11	4	4	4	4	4	20
4	4	5	5	14	3	4	5	12	5	3	5	5	3	21
5	4	3	4	11	3	3	4	10	4	5	4	4	3	20
6	3	3	3	9	3	5	4	12	2	3	2	2	4	13
7	5	4	4	13	3	3	3	9	3	5	3	3	5	19
8	3	3	3	9	3	5	5	13	4	3	4	4	3	18
9	4	3	4	11	5	3	4	12	5	5	5	5	4	24
10	3	5	3	11	5	5	4	14	3	5	3	3	4	18
11	5	5	5	15	4	3	5	12	3	5	3	3	5	19
12	3	4	3	10	3	3	3	9	4	3	4	4	3	18
13	3	4	5	12	5	3	4	12	4	3	4	4	3	18
14	3	4	3	10	3	3	3	9	5	4	5	5	4	23
15	5	4	5	14	3	3	3	9	3	5	3	3	5	19
16	3	4	3	10	5	3	4	12	3	3	3	3	3	15
17	5	3	5	13	4	3	5	12	5	4	5	5	4	23
18	3	4	3	10	3	4	4	11	3	5	3	3	5	19
19	5	5	3	13	4	4	3	11	3	3	3	3	4	16
20	3	4	4	11	3	3	5	11	4	4	4	4	3	19
21	5	4	4	13	4	4	4	12	5	5	5	5	4	24
22	3	4	3	10	5	4	4	13	4	3	4	4	4	19
23	5	4	3	12	5	5	3	13	5	4	5	5	4	23
24	5	4	5	14	4	4	5	13	4	5	4	4	3	20
25	4	4	4	12	3	4	4	11	3	3	3	3	4	16

26	3	4	5	12	4	5	4	13	5	4	5	5	5	24
27	3	4	3	10	3	4	3	10	3	3	3	3	3	15
28	5	4	5	14	4	4	3	11	4	3	4	4	4	19
29	3	4	3	10	3	5	4	12	4	5	4	4	4	21
30	4	4	4	12	4	5	5	14	3	4	3	3	5	18
31	4	4	3	11	5	5	3	13	5	3	5	5	5	23
32	4	4	5	13	4	5	4	13	4	3	4	4	4	19
33	3	4	4	11	3	5	3	11	3	4	3	3	4	17
34	5	4	3	12	5	5	4	14	5	4	5	5	3	22
35	3	4	4	11	3	4	4	11	3	4	3	3	4	17
36	4	5	3	12	3	3	3	9	5	3	5	5	5	23
37	4	4	3	11	3	5	3	11	4	4	4	4	4	20
38	4	5	5	14	3	4	5	12	5	3	5	5	3	21
39	4	3	4	11	3	3	4	10	4	5	4	4	3	20
40	3	3	3	9	3	5	4	12	2	3	2	2	4	13
41	5	4	4	13	3	3	3	9	3	5	3	3	5	19
42	3	3	3	9	3	5	5	13	4	3	4	4	3	18
43	4	3	4	11	5	3	4	12	5	5	5	5	4	24
44	3	5	3	11	5	5	4	14	3	5	3	3	4	18
45	5	5	5	15	4	3	5	12	3	5	3	3	5	19
46	3	4	3	10	3	3	3	9	4	3	4	4	3	18
47	3	4	5	12	5	3	4	12	4	3	4	4	3	18
48	3	4	3	10	3	3	3	9	5	4	5	5	4	23
49	5	4	5	14	3	3	3	9	3	5	3	3	5	19
50	3	4	3	10	5	3	4	12	3	3	3	3	3	15
51	5	3	5	13	4	3	5	12	5	4	5	5	4	23
52	3	4	3	10	3	4	4	11	3	5	3	3	5	19
53	5	5	3	13	4	4	3	11	3	3	3	3	4	16

54	3	4	4	11	3	3	5	11	4	4	4	4	3	19
55	5	4	4	13	4	4	4	12	5	5	5	5	4	24
56	3	4	3	10	5	4	4	13	4	3	4	4	4	19
57	5	4	3	12	5	5	3	13	5	4	5	5	4	23
58	5	4	5	14	4	4	5	13	4	5	4	4	3	20
59	4	4	4	12	3	4	4	11	3	3	3	3	4	16
60	3	4	5	12	4	5	4	13	5	4	5	5	5	24
61	3	4	3	10	3	4	3	10	3	3	3	3	3	15
62	5	4	5	14	4	4	3	11	4	3	4	4	4	19
63	3	4	3	10	3	5	4	12	4	5	4	4	4	21
64	4	4	4	12	4	5	5	14	3	4	3	3	5	18
65	4	4	3	11	5	5	3	13	5	3	5	5	5	23
66	4	4	5	13	4	5	4	13	4	3	4	4	4	19
67	3	4	4	11	3	5	3	11	3	4	3	3	4	17
68	5	4	3	12	5	5	4	14	5	4	5	5	3	22
69	3	4	4	11	3	4	4	11	3	4	3	3	4	17
70	4	5	3	12	3	3	3	9	5	3	5	5	5	23
71	4	4	3	11	3	5	3	11	4	4	4	4	4	20
72	4	5	5	14	3	4	5	12	5	3	5	5	3	21
73	4	3	4	11	3	3	4	10	4	5	4	4	3	20
74	3	3	3	9	3	5	4	12	2	3	2	2	4	13
75	5	4	4	13	3	3	3	9	3	5	3	3	5	19
76	3	3	3	9	3	5	5	13	4	3	4	4	3	18
77	4	3	4	11	5	3	4	12	5	5	5	5	4	24
78	3	5	3	11	5	5	4	14	3	5	3	3	4	18
79	5	5	5	15	4	3	5	12	3	5	3	3	5	19
80	3	4	3	10	3	3	3	9	4	3	4	4	3	18
81	3	4	5	12	5	3	4	12	4	3	4	4	3	18

82	3	4	3	10	3	3	3	9	5	4	5	5	4	23
83	5	4	5	14	3	3	3	9	3	5	3	3	5	19
84	3	4	3	10	5	3	4	12	3	3	3	3	3	15
85	5	3	5	13	4	3	5	12	5	4	5	5	4	23
86	3	4	3	10	3	4	4	11	3	5	3	3	5	19
87	5	5	3	13	4	4	3	11	3	3	3	3	4	16
88	3	4	4	11	3	3	5	11	4	4	4	4	3	19
89	5	4	4	13	4	4	4	12	5	5	5	5	4	24
90	3	4	3	10	5	4	4	13	4	3	4	4	4	19
91	5	4	3	12	5	5	3	13	5	4	5	5	4	23
92	5	4	5	14	4	4	5	13	4	5	4	4	3	20
93	4	4	4	12	3	4	4	11	3	3	3	3	4	16
94	3	4	5	12	4	5	4	13	5	4	5	5	5	24
95	3	4	3	10	3	4	3	10	3	3	3	3	3	15
96	5	4	5	14	4	4	3	11	4	3	4	4	4	19
97	3	4	3	10	3	5	4	12	4	5	4	4	4	21
98	4	4	4	12	4	5	5	14	3	4	3	3	5	18
99	4	4	3	11	5	5	3	13	5	3	5	5	5	23
100	4	4	5	13	4	5	4	13	4	3	4	4	4	19
101	3	4	4	11	3	5	3	11	3	4	3	3	4	17
102	5	4	3	12	5	5	4	14	5	4	5	5	3	22
103	3	4	4	11	3	4	4	11	3	4	3	3	4	17
104	4	5	3	12	3	3	3	9	5	3	5	5	5	23
105	4	4	3	11	3	5	3	11	4	4	4	4	4	20
106	4	5	5	14	3	4	5	12	5	3	5	5	3	21
107	4	3	4	11	3	3	4	10	4	5	4	4	3	20
108	3	3	3	9	3	5	4	12	2	3	2	2	4	13
109	5	4	4	13	3	3	3	9	3	5	3	3	5	19

110	3	3	3	9	3	5	5	13	4	3	4	4	3	18
111	4	3	4	11	5	3	4	12	5	5	5	5	4	24
112	3	5	3	11	5	5	4	14	3	5	3	3	4	18
113	5	5	5	15	4	3	5	12	3	5	3	3	5	19
114	3	4	3	10	3	3	3	9	4	3	4	4	3	18
115	3	4	5	12	5	3	4	12	4	3	4	4	3	18
116	3	4	3	10	3	3	3	9	5	4	5	5	4	23
117	5	4	5	14	3	3	3	9	3	5	3	3	5	19
118	3	4	3	10	5	3	4	12	3	3	3	3	3	15
119	5	3	5	13	4	3	5	12	5	4	5	5	4	23
120	3	4	3	10	3	4	4	11	3	5	3	3	5	19
121	5	5	3	13	4	4	3	11	3	3	3	3	4	16
122	3	4	4	11	3	3	5	11	4	4	4	4	3	19
123	5	4	4	13	4	4	4	12	5	5	5	5	4	24
124	3	4	3	10	5	4	4	13	4	3	4	4	4	19
125	5	4	3	12	5	5	3	13	5	4	5	5	4	23
126	5	4	5	14	4	4	5	13	4	5	4	4	3	20
127	4	4	4	12	3	4	4	11	3	3	3	3	4	16
128	3	4	5	12	4	5	4	13	5	4	5	5	5	24
129	3	4	3	10	3	4	3	10	3	3	3	3	3	15
130	5	4	5	14	4	4	3	11	4	3	4	4	4	19
131	3	4	3	10	3	5	4	12	4	5	4	4	4	21
132	4	4	4	12	4	5	5	14	3	4	3	3	5	18
133	4	4	3	11	5	5	3	13	5	3	5	5	5	23
134	4	4	5	13	4	5	4	13	4	3	4	4	4	19
135	3	4	4	11	3	5	3	11	3	4	3	3	4	17
136	5	4	3	12	5	5	4	14	5	4	5	5	3	22
137	3	4	4	11	3	4	4	11	3	4	3	3	4	17

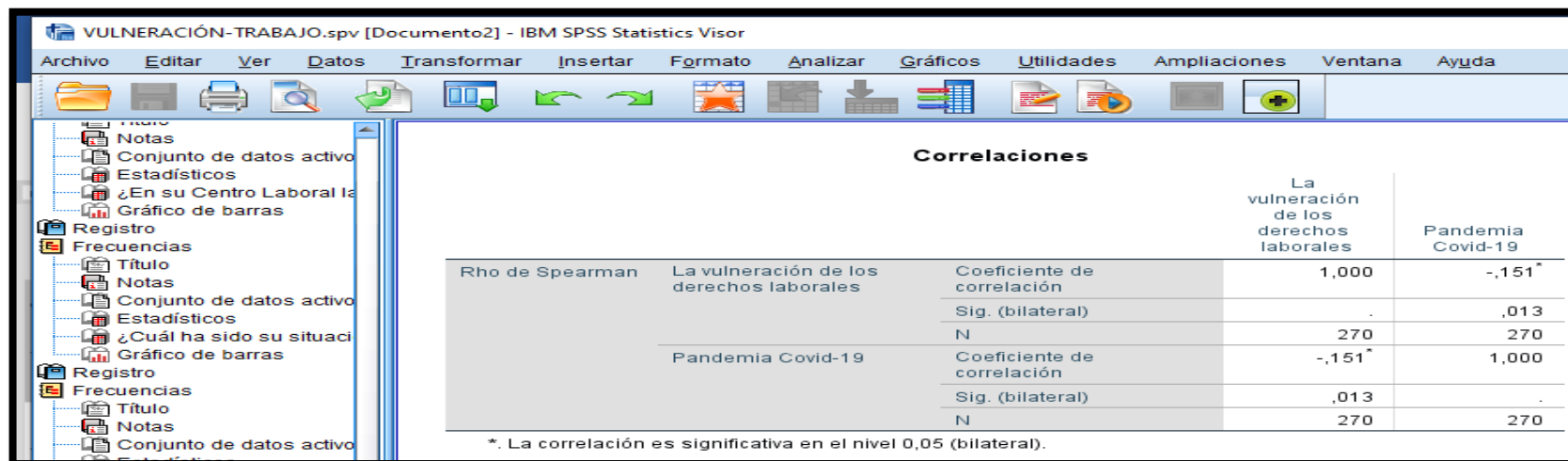
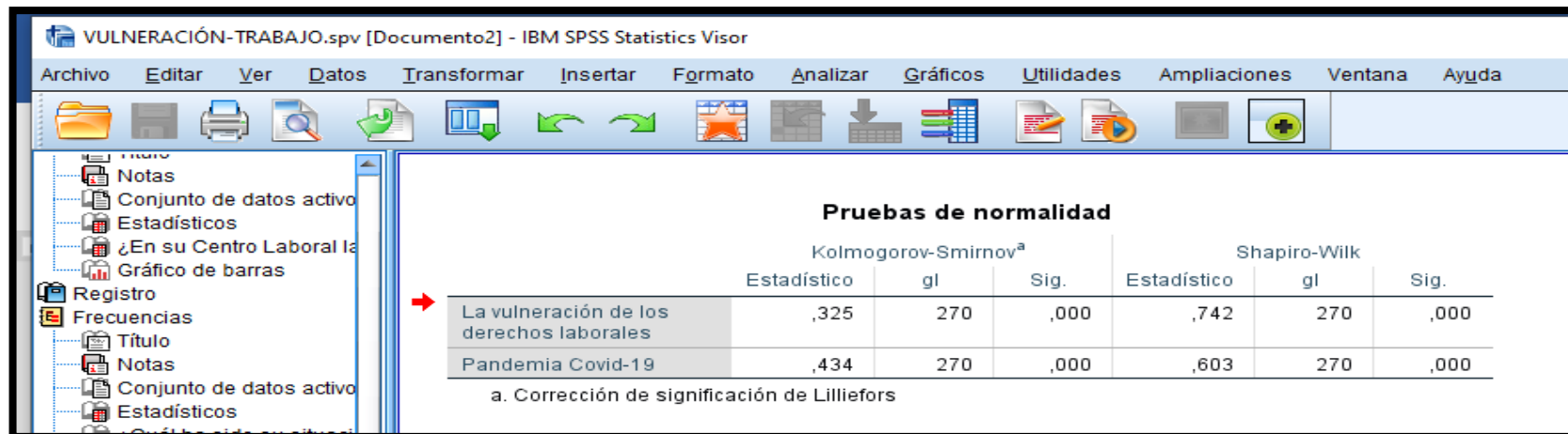
138	4	5	3	12	3	3	3	9	5	3	5	5	5	23
139	4	4	3	11	3	5	3	11	4	4	4	4	4	20
140	4	5	5	14	3	4	5	12	5	3	5	5	3	21
141	4	3	4	11	3	3	4	10	4	5	4	4	3	20
142	3	3	3	9	3	5	4	12	2	3	2	2	4	13
143	5	4	4	13	3	3	3	9	3	5	3	3	5	19
144	3	3	3	9	3	5	5	13	4	3	4	4	3	18
145	4	3	4	11	5	3	4	12	5	5	5	5	4	24
146	3	5	3	11	5	5	4	14	3	5	3	3	4	18
147	5	5	5	15	4	3	5	12	3	5	3	3	5	19
148	3	4	3	10	3	3	3	9	4	3	4	4	3	18
149	3	4	5	12	5	3	4	12	4	3	4	4	3	18
150	3	4	3	10	3	3	3	9	5	4	5	5	4	23
151	5	4	5	14	3	3	3	9	3	5	3	3	5	19
152	3	4	3	10	5	3	4	12	3	3	3	3	3	15
153	5	3	5	13	4	3	5	12	5	4	5	5	4	23
154	3	4	3	10	3	4	4	11	3	5	3	3	5	19
155	5	5	3	13	4	4	3	11	3	3	3	3	4	16
156	3	4	4	11	3	3	5	11	4	4	4	4	3	19
157	5	4	4	13	4	4	4	12	5	5	5	5	4	24
158	3	4	3	10	5	4	4	13	4	3	4	4	4	19
159	5	4	3	12	5	5	3	13	5	4	5	5	4	23
160	5	4	5	14	4	4	5	13	4	5	4	4	3	20
161	4	4	4	12	3	4	4	11	3	3	3	3	4	16
162	3	4	5	12	4	5	4	13	5	4	5	5	5	24
163	3	4	3	10	3	4	3	10	3	3	3	3	3	15
164	5	4	5	14	4	4	3	11	4	3	4	4	4	19
165	3	4	3	10	3	5	4	12	4	5	4	4	4	21

166	4	4	4	12	4	5	5	14	3	4	3	3	5	18
167	4	4	3	11	5	5	3	13	5	3	5	5	5	23
168	4	4	5	13	4	5	4	13	4	3	4	4	4	19
169	3	4	4	11	3	5	3	11	3	4	3	3	4	17
170	5	4	3	12	5	5	4	14	5	4	5	5	3	22
171	3	4	4	11	3	4	4	11	3	4	3	3	4	17
172	4	5	3	12	3	3	3	9	5	3	5	5	5	23
173	4	4	3	11	3	5	3	11	4	4	4	4	4	20
174	4	5	5	14	3	4	5	12	5	3	5	5	3	21
175	4	3	4	11	3	3	4	10	4	5	4	4	3	20
176	3	3	3	9	3	5	4	12	2	3	2	2	4	13
177	5	4	4	13	3	3	3	9	3	5	3	3	5	19
178	3	3	3	9	3	5	5	13	4	3	4	4	3	18
179	4	3	4	11	5	3	4	12	5	5	5	5	4	24
180	3	5	3	11	5	5	4	14	3	5	3	3	4	18
181	5	5	5	15	4	3	5	12	3	5	3	3	5	19
182	3	4	3	10	3	3	3	9	4	3	4	4	3	18
183	3	4	5	12	5	3	4	12	4	3	4	4	3	18
184	3	4	3	10	3	3	3	9	5	4	5	5	4	23
185	5	4	5	14	3	3	3	9	3	5	3	3	5	19
186	3	4	3	10	5	3	4	12	3	3	3	3	3	15
187	5	3	5	13	4	3	5	12	5	4	5	5	4	23
188	3	4	3	10	3	4	4	11	3	5	3	3	5	19
189	5	5	3	13	4	4	3	11	3	3	3	3	4	16
190	3	4	4	11	3	3	5	11	4	4	4	4	3	19
191	5	4	4	13	4	4	4	12	5	5	5	5	4	24
192	3	4	3	10	5	4	4	13	4	3	4	4	4	19
193	5	4	3	12	5	5	3	13	5	4	5	5	4	23

194	5	4	5	14	4	4	5	13	4	5	4	4	3	20
195	4	4	4	12	3	4	4	11	3	3	3	3	4	16
196	3	4	5	12	4	5	4	13	5	4	5	5	5	24
197	3	4	3	10	3	4	3	10	3	3	3	3	3	15
198	5	4	5	14	4	4	3	11	4	3	4	4	4	19
199	3	4	3	10	3	5	4	12	4	5	4	4	4	21
200	4	4	4	12	4	5	5	14	3	4	3	3	5	18
201	4	4	3	11	5	5	3	13	5	3	5	5	5	23
202	4	4	5	13	4	5	4	13	4	3	4	4	4	19
203	3	4	4	11	3	5	3	11	3	4	3	3	4	17
204	5	4	3	12	5	5	4	14	5	4	5	5	3	22
205	3	4	4	11	3	4	4	11	3	4	3	3	4	17
206	4	5	3	12	3	3	3	9	5	3	5	5	5	23
207	4	4	3	11	3	5	3	11	4	4	4	4	4	20
208	4	5	5	14	3	4	5	12	5	3	5	5	3	21
209	4	3	4	11	3	3	4	10	4	5	4	4	3	20
210	3	3	3	9	3	5	4	12	2	3	2	2	4	13
211	5	4	4	13	3	3	3	9	3	5	3	3	5	19
212	3	3	3	9	3	5	5	13	4	3	4	4	3	18
213	4	3	4	11	5	3	4	12	5	5	5	5	4	24
214	3	5	3	11	5	5	4	14	3	5	3	3	4	18
215	5	5	5	15	4	3	5	12	3	5	3	3	5	19
216	3	4	3	10	3	3	3	9	4	3	4	4	3	18
217	3	4	5	12	5	3	4	12	4	3	4	4	3	18
218	3	4	3	10	3	3	3	9	5	4	5	5	4	23
219	5	4	5	14	3	3	3	9	3	5	3	3	5	19
220	3	4	3	10	5	3	4	12	3	3	3	3	3	15
221	5	3	5	13	4	3	5	12	5	4	5	5	4	23

222	3	4	3	10	3	4	4	11	3	5	3	3	5	19
223	5	5	3	13	4	4	3	11	3	3	3	3	4	16
224	3	4	4	11	3	3	5	11	4	4	4	4	3	19
225	5	4	4	13	4	4	4	12	5	5	5	5	4	24
226	3	4	3	10	5	4	4	13	4	3	4	4	4	19
227	5	4	3	12	5	5	3	13	5	4	5	5	4	23
228	5	4	5	14	4	4	5	13	4	5	4	4	3	20
229	4	4	4	12	3	4	4	11	3	3	3	3	4	16
230	3	4	5	12	4	5	4	13	5	4	5	5	5	24
231	3	4	3	10	3	4	3	10	3	3	3	3	3	15
232	5	4	5	14	4	4	3	11	4	3	4	4	4	19
233	3	4	3	10	3	5	4	12	4	5	4	4	4	21
234	4	4	4	12	4	5	5	14	3	4	3	3	5	18
235	4	4	3	11	5	5	3	13	5	3	5	5	5	23
236	4	4	5	13	4	5	4	13	4	3	4	4	4	19
237	3	4	4	11	3	5	3	11	3	4	3	3	4	17
238	5	4	3	12	5	5	4	14	5	4	5	5	3	22
239	3	4	4	11	3	4	4	11	3	4	3	3	4	17
240	4	5	3	12	3	3	3	9	5	3	5	5	5	23
241	4	4	3	11	3	5	3	11	4	4	4	4	4	20
242	4	5	5	14	3	4	5	12	5	3	5	5	3	21
243	4	3	4	11	3	3	4	10	4	5	4	4	3	20
244	3	3	3	9	3	5	4	12	2	3	2	2	4	13
245	5	4	4	13	3	3	3	9	3	5	3	3	5	19
246	3	3	3	9	3	5	5	13	4	3	4	4	3	18
247	4	3	4	11	5	3	4	12	5	5	5	5	4	24
248	3	5	3	11	5	5	4	14	3	5	3	3	4	18
249	5	5	5	15	4	3	5	12	3	5	3	3	5	19

250	3	4	3	10	3	3	3	9	4	3	4	4	3	18
251	3	4	5	12	5	3	4	12	4	3	4	4	3	18
252	3	4	3	10	3	3	3	9	5	4	5	5	4	23
253	5	4	5	14	3	3	3	9	3	5	3	3	5	19
254	3	4	3	10	5	3	4	12	3	3	3	3	3	15
255	5	3	5	13	4	3	5	12	5	4	5	5	4	23
256	3	4	3	10	3	4	4	11	3	5	3	3	5	19
257	5	5	3	13	4	4	3	11	3	3	3	3	4	16
258	3	4	4	11	3	3	5	11	4	4	4	4	3	19
259	5	4	4	13	4	4	4	12	5	5	5	5	4	24
260	3	4	3	10	5	4	4	13	4	3	4	4	4	19
261	5	4	3	12	5	5	3	13	5	4	5	5	4	23
262	5	4	5	14	4	4	5	13	4	5	4	4	3	20
263	4	4	4	12	3	4	4	11	3	3	3	3	4	16
264	3	4	5	12	4	5	4	13	5	4	5	5	5	24
265	3	4	3	10	3	4	3	10	3	3	3	3	3	15
266	5	4	5	14	4	4	3	11	4	3	4	4	4	19
267	3	4	3	10	3	5	4	12	4	5	4	4	4	21
268	4	4	4	12	4	5	5	14	3	4	3	3	5	18
269	4	4	3	11	5	5	3	13	5	3	5	5	5	23
270	4	4	5	13	4	5	4	13	4	3	4	4	4	19



ANEXO 6: Evidencias fotográficas





