

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



**VULNERACION DE LOS DERECHOS LABORALES Y SU REPERCUSION EN
EL CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE MANANTAY, DE ENERO A JUNIO 2021**

Tesis para optar el título profesional de

ABOGADO

AMAYO RAMIREZ, ARIANA DAYANNA
CASTRO RAMIREZ, CLAUDIA MARGARITA

Pucallpa, Perú

2022



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
COMITÉ DE PLANEAMIENTO



ACTA DE EXAMEN DE GRADO PARA OPTAR EL TITULO DE ABOGADO

En la ciudad de Pucallpa, Siendo las 9:00 am del día Martes 09 de Agosto del año 2022, en el auditorio de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de Ucayali, cito en el Pabellón I Segundo Piso, se dio inicio al EXAMEN DE GRADO, correspondiente a la sustentación de la tesis “**VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES Y SU REPERCUSIÓN EN EL CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY, DE ENERO A JUNIO 2021**” presentado por las Bachilleres en Derecho y Ciencias Políticas: **ARIANA DAYANNA AMAYO RAMÍREZ Y CLAUDIA MARGARITA CASTRO RAMÍREZ.**

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos, el Secretario Académico de la Facultad procedió a presentar a los Miembros del Jurado integrados por los docentes: **DR. EDGAR GUIZADO MOSCOSO** (Presidente), **DR. JOEL ORLANDO SANTILLAN TUESTA** (Miembro) y **Dr. RUBEN ADOLFO CERNA LEVEAU** (Miembro), designados con Memorando Múltiple N° 234 / 2022-UNU/FDyCP/GyT de fecha 04 de Junio del 2022; luego del cual el señor presidente instó al Secretario Académico a presentar a las bachilleres examinados.

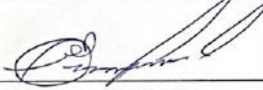
Acto seguido el Presidente del Jurado invitó a los bachilleres a iniciar su exposición, su informe final de tesis; a cuyo término los miembros del jurado las formularon las preguntas y objeciones respectivas, las mismas que fueron absueltas de forma **SATISFACTORIA** por las ponentes.

Continuando con el desarrollo de la sustentación y de conformidad con el Reglamento de Grados y Títulos, el presidente invitó a los bachilleres examinadas y al público asistente a abandonar la Sala para su correspondiente deliberación en forma reservada.

Seguidamente el Jurado emitió la calificación general, de cuyo resultado se establece que las bachilleres: **ARIANA DAYANNA AMAYO RAMÍREZ Y CLAUDIA MARGARITA CASTRO RAMÍREZ**, fueron **APROBADOS POR MAYORIA.**

Reiniciando el acto Público se dio lectura a la presente Acta que los miembros del Jurado la suscribieron en señal de conformidad.


Realizando el juramento de honor y las felicitaciones de los miembros del jurado, el presidente dio por concluido el acto de sustentación siendo a las 10:10am del mismo día, de lo que doy fe.



Dr. EDGAR GUIZADO MOSCOSO
Presidente



Dr. JOEL ORLANDO SANTILLAN TUESTA
Miembro



Dr. RUBEN ADOLFO CERNA LEVEAU
Miembro

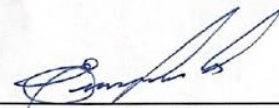


Dr. EUDOSIO PAUCAR ROJAS.
Secretario Académico

ACTA DE APROBACIÓN

La presente tesis fue aprobada por los miembros del Jurado Evaluador de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de Ucayali como requisito para optar el Título Profesional de Abogado.

Dr. Edgar Guizado Moscoso



Presidente

Dr. Joel Orlando Santillán Tuesta



Miembro

Dr. Rubén Adolfo Cerna Leveau



Miembro

Dr. Jesús Alcibiades Morote Mescua



Asesor

Bach. Ariana Dayanna Amayo Ramírez



Tesista

Bach. Claudia Margarita Castro Ramírez



Tesista



CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

N° V/0482-2022

La Dirección de Producción Intelectual, hace constar por la presente, que el Informe final de tesis, titulado:

"VULNERACION DE LOS DERECHOS LABORALES Y SU REPERCUSION EN EL CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY, DE ENERO A JUNIO 2021".

Autor(es) : AMAYO RAMIREZ, ARIANA DAYANNA
CASTRO RAMIREZ, CLAUDIA MARGARITA

Facultad : DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
Escuela Profesional : DERECHO
Asesor(a) : Dr. MOROTE MESCUA, JESUS ALCIBIADES

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 7%**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se firma y se sella la presente constancia.



FECHA 18/08/2022



Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS
REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, Ariana Dayanna Amayo Ramirez
Autor de la TESIS titulada:
Vulneración de los derechos laborales y su repercusión
en el clima laboral de los trabajadores de la Municipalidad
Distrital de Manantay, de Enero a Junio 2021

Sustentada el año: 2022
Con la asesoría de: Dr. Jesus Alcibiades Morote Masava
En la Facultad de: Derecho y Ciencias Políticas
Carrera Profesional de: Derecho

Autorizo la publicación:

- PARCIAL** Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar si su tesis o documento presenta material patentable, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.
- TOTAL** Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 09/08/2022

Email: adamamayoramirez@gmail.com Firma: Amayo R.
Teléfono: 984163661 DNI: 71485684

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS
REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, Claudia Margarita Castro Ramirez
Autor de la TESIS titulada: Vulneración de los derechos laborales y su repercusión en el clima laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, de Enero a Junio 2021

Sustentada el año: 2022
Con la asesoría de: Dr. Jesus Alcibiades Norote Mascua
En la Facultad de: Derecho y Ciencias Políticas
Carrera Profesional de: Derecho

Autorizo la publicación:

- PARCIAL** Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar **si su tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.
- TOTAL** Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la **tesis es una creación de mi autoría** y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 09/08/2022

Email: Claudiamargarita2799@gmail.com Firma: Claudia
Teléfono: 994397863 DNI: 73143144

AGRADECIMIENTO:

En primer lugar, agradecemos a Dios por brindarnos vida, salud bienestar para todos y todas las personas.

A nuestra alma mater que nos recibió con una maleta de sueños, nos nutrió de conocimientos y hoy nos despide como grandes profesionales.

A nuestros excelentes maestros que sirvieron de ejemplo, quienes con su sabiduría inculcaron valores, ahora nos toca poner en práctica en nuestra vida profesional en este amplio mundo del derecho.

DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado en primer lugar para mi querida madre, la mujer que ha sido para mi padre y madre durante toda mi vida, un ejemplo de perseverancia, de humildad y superación, a quien le debo todo y a quien agradezco hoy todo lo que soy.

A mi abuelito lindo, que sin dudarle con lo poco que tenía puso su granito de arena para ayudarme a lograr mis metas y educarme con mucha disciplina y amor.

Dedicó también a mi papá, mi hermana, tías, tíos quienes con sus experiencias y consejos me han guiado por este amplio y a la vez corto camino llamado vida.

A mis maestros con quienes he compartido lindas experiencias académicas durante estos largos 6 años de preparación.

A todos ustedes con todo el cariño.

Claudia

Dedicó con el corazón la presente tesis a mi madre, que luchó día a día por brindarme los consejos necesarios para lograr ser una profesional de éxito y que hasta el día de hoy hace lo mismo por mis hermanos.

Dayanna

ÍNDICE DE CONTENIDO

AGRADECIMIENTO:	vi
DEDICATORIA	viii
RESUMEN	xiv
ABSTRAC	xv
INTRODUCCION	xvi
1.1 Planteamiento del problema	1
1.2 Formulación del problema.	3
1.2.1 Problema general.	3
1.2.2 Problemas específicos	4
1.3 Formulación de objetivos	4
1.3.1 Objetivo general.	4
1.3.2 Objetivos específicos	4
1.4 Justificación de la investigación	5
1.5 Delimitación del estudio.	6
1.5.1 Delimitación Espacial	6
1.5.2 Delimitación Social	6
1.5.3 Delimitación Temporal	7
1.5.4 Delimitación Conceptual.	7
1.6 Viabilidad del estudio	7
2.1 Antecedentes de la investigación.	9
2.1.1 Antecedentes Internacionales.	9
2.1.2 Antecedentes nacionales.	22
2.1.3 Antecedentes locales.	33
2.2 Bases teóricas.	43
2.2.1 Derecho laboral:	43
2.2.2 Vulneración de derechos.	44
2.2.3 Clima laboral.	45
2.2.4 Satisfacción laboral.	46
2.2.5 Motivación laboral.	47
2.2.6 Acoso laboral.	48
2.2.7 Derecho laboral en el Perú.	49

2.2.8	Derecho internación en legislación laboral	50
2.3	Definición de términos.....	51
2.4	Formulación de hipótesis.....	53
2.4.1	Hipótesis general.	53
2.4.2	Hipótesis específicas.....	54
2.5	Variabes.....	54
2.5.1	Identificación de las variables	54
2.5.2	Definición operacional de la variable	54
2.5.3	Operacionalizacion de variables	55
3.1	Diseño de la investigación	58
3.2	Población y muestra	58
3.2.1	Población	58
3.2.2	Muestra.....	58
3.3	Técnicas e instrumentos.....	59
3.3.1	Técnica.....	59
3.3.2	Instrumento.....	59
3.4	Validez y confiabilidad del instrumento	59
3.5	Técnicas para el procesamiento de la información	59
3.6	Aspectos éticos de la investigación.	60
4.1	RESULTADOS	61
4.2	Discusión de resultados:.....	86
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		89
5.1	Conclusiones.....	89
5.2	Recomendaciones.....	89
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		91
ANEXO N° 01		95
ANEXO N° 02		98
ANEXO N° 03		100
ANEXO N° 04		101

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1: <i>Sufre violencia física en su centro de trabajo</i>	56
Tabla N° 2: <i>Sufre violencia psicológica en su centro de trabajo</i>	57
Tabla N° 3: <i>Sufre acoso sexual en su centro de trabajo</i>	58
Tabla N° 4: <i>Sufre hostigamiento laboral en su trabajo</i>	59
Tabla N°5: <i>Sufre sobrecarga laboral en su centro de trabajo</i>	60
Tabla N° 6: <i>Es discriminado por su condición de género</i>	61
Tabla N°7: <i>Es discriminado por su procedencia o raza</i>	62
Tabla N° 8: <i>Es discriminado por su edad</i>	63
Tabla N° 9: <i>Es discriminado por el puesto o cargo que ocupa</i>	64
Tabla N° 10: <i>Es discriminado por su modalidad de trabajo</i>	65
Tabla N° 11: <i>Cuenta con acceso a tecnología para desempeñar su trabajo</i>	66
Tabla Nª 12 <i>Cuenta con acceso a muebles adecuados para desempeñar su trabajo</i> ..	67
Tabla N° 13: <i>Cuenta con acceso a vestuario para desempeñar su trabajo</i>	68
Tabla N° 14: <i>Cuenta con acceso a incentivos en su trabajo</i>	69
Tabla Nª 15: <i>Tiene confianza con sus compañeros de trabajo</i>	70
Tabla Nª 16. <i>Establece objetivos comunes y participa activamente en el trabajo</i>	71
Tabla Nª 17: <i>Motiva a sus compañeros para cumplir los objetivos del trabajo</i>	72
Tabla Nª 18: <i>Muestra empatía con sus compañeros de trabajo</i>	73
Tabla Nª 19: <i>Celebra los éxitos grupales y reconoce los logros de sus compañeros</i> ...	74
Tabla Nª 20: <i>Se lleva bien con sus compañeros de trabajo</i>	75
Tabla Nª 21: <i>Celebran acontecimientos como los cumpleaños de sus compañeros de trabajo</i>	76
Tabla Nª 22: <i>Existe respeto mutuo con sus compañeros de trabajo</i>	77
Tabla Nª 23: <i>Existe buena comunicación con sus compañeros de trabajo</i>	78
Tabla Nª 24: <i>Cumple con las actividades y tareas encomendadas</i>	79
Tabla Nª 25: <i>Respeto los horarios de permanencia en el trabajo</i>	80

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 1: <i>Sufre violencia física en su centro de trabajo</i>	56
Figura N° 2: <i>Sufre violencia psicológica en su centro de trabajo</i>	57
Figura N° 3: <i>Sufre acoso sexual en su centro de trabajo</i>	58
Figura N° 4: <i>Sufre hostigamiento laboral en su trabajo</i>	59
Figura N° 5: <i>Sufre sobrecarga laboral en su centro de trabajo</i>	60
Figura N° 6: <i>Es discriminado por su condición de género</i>	61
Figura N° 7: <i>Es discriminado por su procedencia o raza</i>	62
Figura N° 8: <i>Es discriminado por su edad</i>	63
Figura N° 9: <i>Es discriminado por el puesto o cargo que ocupa</i>	64
Figura N° 10: <i>Es discriminado por su modalidad de trabajo</i>	65
Figura N° 11: <i>Cuenta con acceso a tecnología para desempeñar su trabajo</i>	66
Figura N^a 12: <i>Cuenta con acceso a muebles adecuados para desempeñar su trabajo</i>	67
Figura N° 13: <i>Cuenta con acceso a vestuario para desempeñar su trabajo</i>	68
Figura N° 14: <i>Cuenta con acceso a incentivos en su trabajo</i>	69
Figura N^a 15: <i>Tiene confianza con sus compañeros de trabajo</i>	70
Figura N^a 16: <i>Establece objetivos comunes y participa activamente en el trabajo</i>	71
Figura N^a 17: <i>Motiva a sus compañeros para cumplir los objetivos del trabajo</i>	72
Figura N^a 18: <i>Muestra empatía con sus compañeros de trabajo</i>	73
Figura N^a 19: <i>Celebra los éxitos grupales y reconoce los logros de sus compañeros</i>	74
Figura N^a 20: <i>Se lleva bien con sus compañeros de trabajo</i>	75
Figura N^a 21: <i>Celebran acontecimientos como los cumpleaños de sus compañeros de trabajo</i>	76
Figura N^a 22: <i>Existe respeto mutuo con sus compañeros de trabajo</i>	77
Figura N^a 23: <i>Existe buena comunicación con sus compañeros de trabajo</i>	78
Figura N^a 24: <i>Cumple con las actividades y tareas encomendadas</i>	79
Figura N^a 25: <i>Respeto los horarios de permanencia en el trabajo</i>	80

RESUMEN

En objetivo de la presente investigación fue Identificar la manera en que la vulneración de los derechos laborales repercute negativamente en el clima laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, 2021, se consideró 2 variables: Vulneración de los derechos laborales y Clima laboral de los trabajadores, además se consideraron 6 dimensiones: Maltrato laboral, discriminación laboral, condiciones de trabajo, trabajo en equipo, relaciones interpersonales y productividad laboral. El tipo de investigación fue una investigación básica de diseño descriptivo, no experimental. Los resultados fueron: El 17% de servidores públicos sufren alguna vez violencia física en su centro de trabajo, el 7% siempre y el 76% nunca; El 15% de servidores públicos sufren alguna vez violencia psicológica, el 22% siempre y el 63% nunca; El 32% de servidores públicos sufren alguna vez acoso sexual en su centro de trabajo, el 9% siempre y el 59% nunca; El 22% de servidores públicos sufren alguna vez discriminación por su condición de género en su centro de trabajo, el 15% siempre y el 63% nunca; El 17% de servidores sufren alguna vez discriminación por el puesto o cargo que ocupa en su centro de trabajo, el 22% siempre y el 61% nunca; El 26% de servidores contó alguna vez con acceso a tecnología para desempeñar su trabajo en su centro laboral, el 37% siempre y el 37% nunca; El 31% de servidores públicos contó alguna vez con acceso a muebles adecuados para desempeñar su trabajo en su centro laboral, el 24% siempre y el 45% nunca; El 29% de servidores alguna vez se lleva bien con sus compañeros de trabajo, el 68% siempre y el 3% nunca; El 72% de servidores considera que algunas veces existe respeto mutuo con sus compañeros de trabajo, el 8% siempre y el 20% nunca En conclusión: La vulneración de derechos labores como el maltrato, la discriminación, la desnaturalización de contratos, etc. afectan potencialmente la salud física y mental de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Manantay, y como consecuencia, repercute negativamente en el clima laboral de los servidores municipales.

Palabras clave: Vulneración de los derechos laborales, Clima laboral, Municipalidad

ABSTRACT

The objective of the present investigation was to identify the way in which the violation of labor rights has a negative impact on the work environment of the workers of the district municipality of Manantay, 2021, 2 variables were considered: Violation of labor rights and Work climate of workers, 6 dimensions were also considered: labor abuse, labor discrimination, working conditions, teamwork, interpersonal relationships and labor productivity. The type of research was a basic research of descriptive, non-experimental design. The results were: 17% of public servants ever suffer physical violence in their workplace, 7% always and 76% never; 15% of public servants suffer psychological violence at some time, 22% always and 63% never; 32% of public servants ever suffer sexual harassment in their workplace, 9% always and 59% never; 22% of public servants suffer discrimination due to their gender in their workplace, 15% always and 63% never; 17% of servers ever suffer discrimination due to the position or position they hold in their workplace, 22% always and 61% never; 26% of servers ever had access to technology to carry out their work in their workplace, 37% always and 37% never; 31% of public servants ever had access to adequate furniture to carry out their work in their workplace, 24% always and 45% never; 29% of servers ever get along with their co-workers, 68% always and 3% never; 72% of servers consider that sometimes there is mutual respect with their co-workers, 8% always and 20% never In conclusion: The violation of labor rights such as mistreatment, discrimination, distortion of contracts, etc. they potentially affect the physical and mental health of the public servants of the District Municipality of Manantay, and as a consequence, have a negative impact on the work environment of the municipal servants.

Keywords: Violation of labor rights - Work environment

INTRODUCCION

De acuerdo a la carta magna toda persona tiene derecho “A trabajar libremente, con sujeción a ley”, por lo que se entiende que todo ciudadano y ciudadana tiene derecho a desempeñar sus labores bajo ciertas condiciones normativas reguladas por el estado peruano. (Constitución Política del Perú 1993).

Por su parte, la Ley General del Trabajo (1942) regula las relaciones laborales, al igual que la Ley del servicio Civil, Ley 30057, (2013), que también regula las relaciones entre la Administración Pública y sus servidores. Sin embargo, a pesar de estas normativas, existe muchas inequidades y brechas de discriminación entre los servidores públicos de una misma institución, o maltrato según los puestos que ocupa el servidor público, generando insatisfacción y un mal clima laboral entre los trabajadores.

Maldonado (2020), en su investigación “La Vulneración del Derecho al Trabajo por Parte de la Normativa Laboral Vigente y el Daño que Causa al Trabajador”, encontró que, los derechos fundamentales de las personas son sin duda la base que permite el desarrollo de la misma, hoy en día es inaceptable la existencia de trabajadores cuyos derechos sean vulnerados.

Por su parte, Alfaro, Leyton, Meza & Saenz (2012), en su tesis “Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades”, encontró que, no hay diferencias significativas en el nivel de satisfacción laboral medio de los trabajadores en cada una de las tres municipalidades investigadas y que éste puede considerarse Promedio; además, que sí existen diferencias significativas por condición laboral respecto al nivel de satisfacción en sus diversos factores en cada una de ellas.

Considerando los hallazgos de Maldona (2020) y Alfaro et. al. (2012), los derechos laborales son derechos constitucionales que deben respetarse, además que la satisfacción laboral puede diferenciarse de un servidor a otro dependiendo de la condición labora, todo ello contribuye al clima laboral.

En este orden de ideas el presente trabajo trata de demostrar que, la vulneración de derechos laborales como: el maltrato, la discriminación, la desnaturalización de contratos, sobrecarga laboral, rotación de los puestos de trabajo, etc. afectan potencialmente la salud física y mental de los servidores públicos y como consecuencia, puede repercutir negativamente en el clima laboral.

Cabe precisar que durante el desarrollo del presente trabajo no se han encontrado limitaciones, a excepción de las barreras generadas por la pandemia del covid 19, sin embargo se han superado dichas limitaciones maximizando las medidas de bioseguridad y aplicando los protocolos de prevención.

En este sentido el presente trabajo está dividido en cinco capítulos. El primero concerniente al planteamiento del problema, el segundo el marco teórico, el tercero la metodología de la investigación, el cuarto los resultados y por último, las conclusiones y recomendaciones. Cada uno de los capítulos lleva consigo ordenadamente, subcapítulos que sistemáticamente ilustran la presente investigación.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema

A lo largo de los años en la historia de la humanidad, muchos acontecimientos marcaron el inicio y el fin de una era, aquellos fueron pilares necesarios para la construcción de la sociedad que hoy en día es. Es así que eventos como la revolución francesa y la revolución industrial marcaron precedentes para el reconocimiento de los derechos laborales a nivel internacional, delegando a los estados de esta manera, el deber de velar, respetar y promover dichos derechos; tal como los resguarda el Artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos de (Unidas, 1948) “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”.

De acuerdo al Índice Global señalado por Confederación Sindical Internacional, [CSI], (2018). “el Perú se mantiene como uno de los países donde se violan regularmente los derechos de los trabajadores”. Es por ello, que actualmente nuestra legislación se adapta a las normativas de carácter internacional, de tal manera que se pueda cumplir con el objetivo propuesto por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), “La promoción de la justicia social y el reconocimiento de las normas fundamentales del trabajo”.

Según la Constitución Política del Perú (1993), en su Art. 2, inciso 15 establece que toda persona tiene derecho “A trabajar libremente, con sujeción a ley”, por lo que se entiende que todo ciudadano y ciudadana tiene derecho a desempeñar sus labores bajo ciertas condiciones normativas reguladas por el estado peruano. Por su parte, la Ley General del Trabajo (1942), y sus diferentes modificatorias, es la norma encargada de regular las relaciones laborales en el Perú. Asimismo, la Ley del servicio Civil, Ley 30057, (2013), cuya finalidad es

regular las relaciones entre la Administración Pública y sus servidores, han generado una serie de desencuentros con los servidores públicos, principalmente con aquellos contratados bajo el decreto legislativo N° 1057 -CAS (2008), que lejos de fortalecer los derechos laborales han generado inequidades y brechas de discriminación entre los servidores públicos de los diferentes regímenes laborales de una misma institución, visibilizando una creciente insatisfacción y un mal clima laboral entre los trabajadores, como ocurren en las municipalidades provinciales y distritales del país.

Paradójicamente en los últimos años los servidores públicos y funcionarios de gobiernos locales de Ucayali se han visto involucrados en diferentes actos bochornosos de corrupción, maltrato laboral, acoso sexual, hostigamiento laboral y una serie de hechos que ha generado no solo el repudio y malestar en la población, también ha generado un mal clima laboral entre sus trabajadores y como consecuencia malos servicios a los ciudadanos. Tal es el caso de la Municipalidad Distrital de Manantay cuyos alcaldes anteriores y el actual se encuentra en escándalos de investigación penal.

Según la Gaceta Amazónica, (2021), publica lo siguiente:

Detienen a alcalde de Manantay, por presunto acoso sexual.” Manantay. Hoy al medio día, el burgomaestre manantaino Víctor Hugo López Ríos, fue detenido por la policía, por presunto acoso sexual a una trabajadora de la municipalidad de Manantay. Las primeras informaciones que salieron a través de las Redes Sociales, indican que la trabajadora Karolay Perea Ruiz habría denunciado al mencionado alcalde por haber estado acosándola. Mientras tanto Víctor Hugo Ríos fue detenido en su despacho, por el Departamento de Investigación de Delitos Contra la Administración Pública de la PNP-Ucayali.

Estos hechos relacionados con acoso y hostigamiento sexual en el ámbito laboral es una clara evidencia de vulneración de los derechos laborales y repercute en el desempeño laboral de los trabajadores ediles, generando

insatisfacción y falta de identificación del personal con su institución, los cuales incluso trasciende al caos y un mal clima laboral entre sus integrantes.

Se sabe que un servidor público municipal no solo debe tener vocación de servicio y sentirse identificado con su institución, esto no ocurre muchas veces, al contrario los trabajadores son víctimas de sistemáticos actos de maltrato y discriminación laboral. De la misma forma, en el entorno laboral se observa relaciones interpersonales desiguales y deterioradas reflejando un mal clima laboral entre los trabajadores.

En este sentido, es importante desarrollar una investigación para determinar el grado de vulneración de los derechos laborales y su repercusión en el clima laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, de esta forma hacer un análisis que permita fortalecer los derechos laborales y el clima laboral, para asegurar un buen servicio al ciudadano.

Además, lo más importante para una organización es su personal, de esta forma se debe buscar que los trabajadores posean una calidad de vida enmarcada no solo en la satisfacción de sus necesidades económicas sino también las de índole espiritual, amical y familiar, los cuales denotan una tarea muy difícil para cualquier empleador.

1.2 Formulación del problema.

1.2.1 Problema general.

¿De qué manera la vulneración de los derechos laborales repercute negativamente en el clima laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, de enero a junio 2021?

1.2.2 Problemas específicos

- a) ¿De qué manera la vulneración de los derechos laborales mediante el maltrato repercute negativamente en el clima laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, de enero a junio 2021?

- b) ¿De qué manera la vulneración de los derechos laborales mediante la discriminación repercute negativamente en el clima laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, de enero a junio 2021?

- c) ¿De qué manera la vulneración de los derechos laborales mediante la inadecuada condición de trabajo repercute negativamente en el clima laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, de enero a junio 2021?

1.3 Formulación de objetivos

1.3.1 Objetivo general.

Identificar la manera en que la vulneración de los derechos laborales repercute negativamente en el clima laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, de enero a junio 2021.

1.3.2 Objetivos específicos

- a) Determinar la manera en que la vulneración de los derechos laborales mediante el maltrato repercute negativamente en el clima laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, de enero a junio 2021.

- b) Demostrar la manera en que la vulneración de los derechos laborales mediante la discriminación repercute negativamente en el clima laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, de enero a junio 2021.
- c) Determinar la manera en que la vulneración de los derechos laborales mediante la inadecuada condición de trabajo repercute negativamente en el clima laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, de enero a junio 2021.

1.4 Justificación de la investigación

La existencia de una sociedad organizada con derechos, obliga al estado garantizar las condiciones básicas para el desempeño laboral, más allá del respeto de los derechos laborales también se debe garantizar un buen clima laboral en los tres niveles de gobierno, en este caso los gobiernos locales cuentan con servidores públicos municipales que muchas veces trabajan en condiciones de hacinamiento y carentes de recursos básicos para el desempeño de sus funciones, generando insatisfacción en los servidores.

Un servidor público municipal que no cuenta con los medios necesarios para atender a los usuarios puede ser el centro de generación de una serie de demandas insatisfechas, la misma se agrava con el maltrato y discriminación laboral del trabajador, que promueve un clima laboral adverso afectando la salud mental y la calidad de vida de las personas.

En este sentido es fundamental conocer de qué manera la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay está repercutiendo en el clima laboral de los servidores públicos de la comuna local, dicho resultado en un futuro pueda permitir el desarrollo de nuevas investigaciones orientadas a medir la calidad de atención y la satisfacción de los usuarios de los gobiernos locales.

Ante esta inminente necesidad es fundamental preguntar si los conflictos generados internamente entre los colaboradores de una entidad, influirá en el funcionamiento de la misma, el desarrollo y la proactividad ante los servicios que se brindará, surge la presente investigación a fin de dar las respuestas y contribuir el buen funcionamiento de la administración pública, fortaleciendo la relación que debe existir entre la entidad y sus colaboradores, siendo consecuente la exigencia que requiere al trabajador y la calidad del trato con la que merecen ser retribuidos, considerándolos de esta manera no solo como una pieza más en su engranaje, sino también dignificándola como persona , valorando sus logros y respetando sus derechos.

Sin lugar a duda no existen investigaciones similares o relacionadas al tema, situación que hace que la presente tesis adquiera una gran relevancia por ser un tema de mucho interés, en este sentido, es menester finalizar indicando que, a puertas de celebrar los 200 años de vida republicana de nuestra patria, la esfera de la administración pública pueda verse debilitada por la existencia aun en estos tiempos de vulneraciones de los derechos laborales de los trabajadores. Debiendo frenar dichas acciones y promover un trato digno a fin de crearse un ambiente laboral cortés, sociable, grato y satisfactorio.

1.5 Delimitación del estudio.

1.5.1 Delimitación Espacial

La investigación se realizará en la Municipalidad Distrital de Manantay, provincia de Coronel Portillo, Departamento de Ucayali.

1.5.2 Delimitación Social

La municipalidad distrital de Manantay cuenta con trabajadores municipales mujeres y varones cuya modalidad del vínculo laboral es variada, entre ellas trabajadores nombrados y contratados bajo diversas modalidades. Además, las relaciones interpersonales entre los servidores

son diversos. Estos trabajadores sin importar su vínculo laboral realizan sus servicios para atender a los ciudadanos del distrito que cuenta aproximadamente con 70,000 habitantes.

1.5.3 Delimitación Temporal

Enero a Junio del 2021.

1.5.4 Delimitación Conceptual.

1.5.4.1 Vulneración de los Derechos Laborales

Es la inobservancia de las normas que regula los derechos laborales, consiste en el irrespeto de las reglas por parte de los superiores o jefes inmediatos que puede ocurrir de diversas maneras, entre ellas: Despido arbitrario, discriminación laboral, acoso, hostigamiento, maltrato, inequidad, etc. Hechos que afectan directamente la dignidad de las personas.

1.5.4.2 Clima Laboral.

Es el ambiente donde los trabajadores desempeñan sus labores, está ligado a la actitud y comportamiento de sus integrantes quienes interactúan día a día en un mismo espacio, tanto con sus pares y sus superiores. El clima laboral puede manifestarse mediante una percepción de bienestar o malestar de sus integrantes, la misma repercute en el desempeño e imagen de la institución, estas pueden ser: Satisfacción del trabajador, motivación, calidez de las relaciones y las oportunidades de cambio, crecimiento y desarrollo, etc.

1.6 Viabilidad del estudio

La municipalidad Distrital de Manantay se encuentra a cinco minutos desde la ciudad de Pucallpa, es de fácil acceso a través de los diferentes corredores viales, los cuales aseguran la intervención de las investigadoras de acuerdo al cronograma de la investigación.

Por otra parte, es de interés de las autoridades de la Municipalidad Distrital de Manantay conocer el respeto de los derechos laborales y el clima

laboral de sus trabajadores, cuyos resultados les permita mejorar la atención de sus usuarios internos y externos.

Estos dos aspectos antes señalados aseguran el cumplimiento de los objetivos de la investigación, por ende, el cumplimiento del cronograma de actividades del presente estudio.

CAPÍTULO II.

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

2.1 Antecedentes de la investigación.

2.1.1 Antecedentes Internacionales.

(Massabanda & Espinoza, 2018), tesis “Las trabajadoras sexuales en los centros de tolerancia del Cantón Ambato y la vulneración de los derechos laborales”, Ecuador, el objetivo fue diagnosticar la situación laboral de las trabajadoras sexuales de los centros de tolerancia del cantón Ambato, mediante encuestas para determinar la subordinación laboral, la investigación fue cualitativa - cuantitativa, participaron las trabajadoras sexuales en los centros de tolerancia del cantón Ambato y funcionarios de la Intendencia General de la Policía de Tungurahua; los resultados fueron que se obtuvo que existen los elementos necesarios que determinan la relación de dependencia o subordinación de una persona para lo cual se detalla: Prestación de servicio personales lícitos: el trabajo sexual no es ilegal en nuestra legislación por lo tanto es lícito el servicio que ofertan las trabajadoras sexuales en los centros de tolerancia, ya que cuenta con los permisos; Dependencia o Subordinación: Las trabajadoras sexuales reciben indicaciones y ordenes por parte de los administradores y/o dueños de los centros de tolerancia como por ejemplo que horario deben ingresar y salir, que tipo de vestimenta deben utilizar para presentarse en dichos lugares, informar en el caso de incidentes ocurridos con sus clientes, lo cual no se realizaría si no existiera una subordinación para con los dueños de dichos establecimientos y se fuera independiente;

Remuneración: Las trabajadoras sexuales perciben un rédito económico por los servicios que ofertan en estos lugares, los mismos que son distribuidos con los dueños de los centros de tolerancia; Continuidad: Mientras se realizaba las encuestas se mencionó que las trabajadoras sexuales laboran allí por lo menos 4 meses, lo cual determina que no es una actividad tan solo eventual.

(Ochoa & Morales, 2020) en su investigación “La mujer embarazada y sus derechos laborales en Ecuador, el objetivo fue analizar las sentencias emitidas por la Corte Constitucional de Ecuador en dos casos específicos en los cuales se evidenció la vulneración al derecho al trabajo en dependencias del sector público, debido a la falta de aplicabilidad de las normas por parte de los operadores de justicia, las conclusiones fueron que la población femenina ha sido víctima de un sinnúmero de violaciones de sus derechos intrínsecos, en donde la población masculina se ha visto inmersa en la propagación y reforzamiento de este círculo vicioso, perjudicando de manera directa a las mujeres en todos los ámbitos, entre ellos el laboral. En cuanto a los derechos laborales de la mujer gestante, se ha podido identificar que efectivamente la norma protege directamente a la mujer durante este periodo, salvaguardando su salud y la del niño en el primer año de vida, lo que guarda relación, no solo con los principios internacionales de protección de la mujer, sino también, con lo que manifiesta acerca de la protección de niñas y niños plasmados en la Convención sobre los Derechos del Niño, cumpliendo así, la Doctrina de Protección Integral recogida en la CRE y en las leyes secundarias, asimismo, nuestra Carta Magna

garantiza la protección de estos derechos y enfatiza que la atención será preferente para los grupos de atención prioritaria, entre ellos tenemos a la mujer embarazada, la cual debe de recibir atención eficaz que asegure la vida del nasciturus como de ella, esta atención debe ser prestada tanto en el ámbito público como en el privado, Respecto a las teorías de discriminación laboral hacia la mujer, se concluye que la teoría de discriminación por gusto es la que predomina en el Ecuador, ya que se basa en los prejuicios que tiene el empleador a la hora de contratar, desvalorizando la mano de obra femenina, considerando que las licencias otorgadas y reconocidas legalmente, tienen como base la protección de la vida de la mujer y del niño, siendo la familia la célula de la sociedad, se cuestiona aún que el reconocimiento de los derechos reproductivos es exclusivo de la mujer, evidenciándose la falta de igualdad con respecto al reconocimiento de estos derechos para el hombre en el permiso de paternidad, salvo el caso en que exista la muerte de la madre, se reconocen estos derechos para el hombre, lo cual incide y permite mantener la brecha discriminativa.

(Riofrio & Morocho, 2018), tesis “Análisis jurídico de los derechos vulnerados por el despido ineficaz de mujeres en periodo de lactancia.”, Ecuador, la investigación fue cualitativa- cuantitativa ,el objetivo fue determinar si dentro del caso en estudio se incurrió a la vulneración de los derechos del trabajador y, de ser así, identificar cuáles fueron, además, verificar si existe en el Ecuador normativa vigente que prevea la protección de los derechos laborales

de la mujer en periodo de lactancia y regule los casos de despido hacia las misma mediante la búsqueda y análisis de normas para obtener un mayor rango de visión con el tema, en la investigación participaron siete Profesionales del Derecho tales como jueces, abogados en libre ejercicio, abogados pertenecientes a la Defensoría Pública de El Oro y, docentes especialistas en esta rama del Derecho, las conclusiones fueron que, efectivamente existe la figura del despido ineficaz, la cual brinda protección tanto a las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia como a dirigentes sindicales en ejercicio de sus funciones tal cual lo estipula el Código de Trabajo, amparando de esta manera a las mujeres embarazadas o en estado de maternidad, la cuales forman parte del grupo de atención prioritaria en concordancia con la Constitución de la República del Ecuador. De esta manera se pretende evitar la vulneración de los derechos a este grupo de personas y la discriminación que existía años atrás regulando lo concerniente al despido, posteriormente del análisis de la Legislación Nacional, Internacional, Convenios y Pactos y tras haber realizado las entrevistas respectivas a los profesionales y juristas pudimos comprobar que derechos son lesionados al darse un despido intempestivo a la mujer embarazada o en periodo de lactancia, configurándose primero la figura del despido ineficaz y vulnerando un sinnúmero de principios y normas.

(Ariza, 2019), en su tesis “Principales Formas de Vulneración de los Derechos Laborales en Colombia: Efectos Generales Previsibles en la Economía”, en la investigación se aplicó el método inductivo, el objetivo fue establecer las principales formas de vulneración de los derechos laborales del

trabajador colombiano y relacionar sus efectos negativos generales previsible, las conclusiones fueron que, las jornadas de trabajo extra, sumadas al desgaste natural ocasionado por el horario normal de trabajo; la violación a las normas de seguridad y salud en el trabajo, además de la falta de prestaciones sociales y de libertades sindicales reducen notablemente la capacidad y motivación de los trabajadores al desempeñar sus funciones.

(Noguera, 2016), tesis “Las vulneraciones a los derechos laborales en los procesos de selección y administración de personal en las organizaciones Colombianas”, el objetivo de la investigación fue identificar las malas prácticas más frecuentes en los ámbitos de selección y administración de personal y analizarlas, así como también reconocer la gestión de aquellas organizaciones que se esfuerzan por brindar a sus trabajadores seguridad y condiciones dignas de trabajo correspondiendo efectivamente a su responsabilidad social empresarial no solamente como un requisito sino como un accionar desde el interés genuino hacia sus trabajadores, la investigación fue Descriptiva, participaron 50 personas al azar entre postulantes a vacantes y trabajadores activos en el sector textil, las conclusiones fueron que se logró identificar que un alto porcentaje de postulantes a empleo y trabajadores formales tiene concepto negativos sobre los procesos de selección en la empresa reflejado en los porcentajes obtenidos con un total del 63% de la población comparado con la solo 37% que refiere que percibieron de forma positiva estos dos procesos. La percepción que tienen sobre la vulneración a los derechos como el trabajo y la promoción y la formación profesional es negativa pues se consideran que

son vulnerados y no está lejos de la realidad, cuando en el contexto inmediato se observa que las empresas no cuentan con planes de promoción y de carrera para sus empleados, situación que ha potenciado la falta de pertenencia de los trabajadores y las altas tasas de rotación e inestabilidad laboral.

(Castro, El despido injustificado del trabajador por discriminación y la vulneración del derecho al trabajo en la legislación ecuatoriana, 2017), en su investigación “El despido injustificado del trabajador por discriminación y la vulneración del derecho al trabajo en la legislación ecuatoriana”, el objetivo de la investigación fue identificar cuáles son los derechos vulnerados en el presente caso; y tuvo como objetivo: a) determinar la responsabilidad que tienen los empleadores y el Estado en los casos de discriminación contra los trabajadores; y, b) establecer las acciones o mecanismos con que cuenta el trabajador para poder frenar las violaciones a sus derechos fundamentales, en la investigación se aplicó el método exegético, inductivo y deductivo, las conclusiones fueron que las personas que poseen antecedentes penales se encuentran en un estado de discriminación permanente, repercutiendo esto en su vida privada, social, y laboral.

(García, 2012), en su tesis “la vulneración al trabajo decente por parte de las cooperativas de trabajo asociado en Colombia, puesta en evidencia en el marco de la negociación del TLC entre estados unidos y Colombia”, el objetivo de la investigación fue ahondar en las falencias de nuestro país frente al concepto internacional de trabajo decente en un aspecto exclusivamente el

referido a la contratación por intermedio de cooperativas de trabajo asociado y su papel como intermediarias de un mercado laboral y las conclusiones fueron que, se aplicó el método Descriptivo, los resultados fueron: Las Cooperativas de Trabajo Asociado no han cumplido con el objetivo para el cual fueron creadas, puesto que han desdibujado el objetivo del cooperativismo y violado los principios básicos del cooperativismo basando sus prácticas en la intermediación laboral, sin importar que la normatividad siempre ha expresado su prohibición.

(Alvarez, 2017), tesis “Vulneración a los derechos laborales de la mujer en estado de gestación frente al desahucio, en contratos a plazo fijo”, Ecuador, el objetivo de la investigación fue estudiar la vulneración a los derechos laborales de la mujer en estado de gestación cuando sean objeto de despido, en los contratos a plazo o término fijo y las conclusiones fueron que, el método de estudio fue hermenéutico y exegético, tiene una Constitución garantista con relación a los derechos laborales de las personas, incluyendo a las mujeres trabajadoras en estado de gestación considerada como grupo de atención prioritaria brindándoles protección especial a sus derechos frente a cualesquiera de las formas de discriminación que se le presente. Derechos que inician con su estabilidad laboral de manera reforzada durante su embarazo y en todas las situaciones que se relacionen con la maternidad, licencias con remuneración tanto a la madre como el padre por el nacimiento de su primogénito, período de lactancia y guardería infantil de conformidad con la ley, quedando en claro que no podrá ser despedida por el estado de gravidez en la

que se encuentra, a pesar que demandará para la empresa sobrecostos e inconformidades.

(Torres, 2014), tesis “La Vulneración del Derecho Constitucional al Trabajo causada por la coexistencia de la precarización laboral”, en la investigación se aplicó el método analógico, científico, inductivo, deductivo, analítico, exegético, participativo y de discusión, el objetivo de la investigación fue visibilizar la inconstitucionalidad de los servicios técnicos - especializados, con el fin de proponer soluciones correctivas que fortalezcan el derecho primario que tienen los trabajadores a acceso a una fuente de empleo, garantizando su condición de trabajador y analizar el impacto que genera el no reconocimiento de la relación obrero-patronal que se deriva de la falta de protección constitucional de los trabajadores que prestan un servicio técnico especializado. Las conclusiones fueron que existe una alternativa que puede ayudar a subsanar los impases o controversias que el mencionado cuerpo normativo ha generado, ésta es la configuración de una nueva ley que regule de manera adecuada, las excepciones de contratación en el país, puesto que hoy en día la tercerización inmersa en los servicios técnicos especializados, se aplica de manera generalizada, es decir sin focalizar su ámbito de ejecución en determinados servicios que de ser ajenos a una actividad pública o empresarial, deberían estar plenamente determinados y regulados.

(Córdova, 2015), en su investigación, “Análisis sobre la vulneración de los derechos del trabajador en base de nuestra constitución y código de

trabajo”, el objetivo de la investigación fue establecer un correcto control por parte de las autoridades competentes en los distintos lugares de trabajo permitirá mejorar la estabilidad y desarrollo para los trabajadores. Las conclusiones fueron que la Violación de los Derechos Laborales por parte de los empleadores y en perjuicio y explotación de los trabajadores debe ser controlada por la Inspectorías de Trabajo ya que a estos trabajadores se les está privando de sus beneficios laborales y económicos factores que son necesarios para el diario vivir de las personas que prestan sus servicios a cambio de una remuneración.

(Maldonado, 2020), en su investigación “La Vulneración del Derecho al Trabajo por Parte de la Normativa Laboral Vigente y el Daño que Causa al Trabajador”, el objetivo de la investigación fue identificar la problemática que resulta del incumplimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores y con la finalidad de considerar los posibles efectos que pudieren acarrear dicho incumplimiento. Las conclusiones fueron que los derechos fundamentales de las personas son sin duda la base que permite el desarrollo de la misma; y, en el ámbito laboral, los derechos fundamentales de los trabajadores deben ser considerados de la misma manera, ya que considerando la protección y el desarrollo que les confiere la normativa legal nacional e internacional, hoy en día es inaceptable la existencia de trabajadores cuyos derechos sean vulnerados.

(Chicaiza & Herrera, 2011), en su investigación “Cómo influye el estrés en el clima laboral dentro del núcleo de la Secretaría General del Concejo Metropolitano de Quito”, Ecuador, el objetivo de la investigación fue determinar el grado de incidencia del Estrés en el Clima Laboral en una institución municipal, se aplicó el método correlacional no experimental con método inductivo, participaron una población total de veintitrés funcionarios administrativos, contratados y definitivos se ha evaluado estrés y clima laboral, las conclusiones fueron que han evidenciado ausencia de síndrome de estrés laboral; sin embargo percepción generalizada de falta de auto realización laboral, por tanto incidencia directa en el clima laboral.

(Espinosa & Uguña, 2016), en su investigación “El clima laboral y su incidencia en el desempeño y compromiso del personal operativo de una empresa fármaco industrial”, Ecuador, el objetivo de la investigación fue Determinar el impacto del clima laboral en el desempeño y compromiso de los colaboradores para identificar oportunidades de mejora que permitan aumentar la productividad y satisfacción laboral en la empresa Fármaco-Industrial de la ciudad de Guayaquil, se aplicó el método no experimental con método transversal, participaron una población total de 384 personas que trabajen en la empresa Fármaco Industrial. Las conclusiones fueron que en la actualidad todas las organizaciones deben establecer estrategias que le sirvan para lograr un eficaz y óptimo clima laboral para todos sus colaboradores, para que ellos se sientan identificados, motivados y que su desempeño incremente dando como resultado la productividad de la Empresa.

(Arellano, 2014), en su tesis “El clima laboral y su influencia en el desempeño del personal del centro de formación y capacitación laboral para ciegos CEFOCLAC”, el objetivo fundamental es investigar la influencia del clima laboral y los niveles de desempeño del personal, se aplicó el método no experimental de tipo transversal no experimental, la conclusión general refiere que si existe relación entre el clima laboral y el desempeño del personal, con la recomendación de fortalecer los factores positivos del clima laboral y mejorar los factores deficitarios.

(Ortiz & Moreta, 2018), en su investigación “Plan de mejora del clima laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Francisco Limitada, en el período 2017”, el objetivo fue diagnosticar las falencias que afectan el clima laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Francisco Limitada, el propósito fue brindar a la institución financiera un plan de mejora para su clima laboral, que le permita realizar las actividades en todas sus áreas de forma eficiente y eficaz, encaminadas al cumplimiento de sus metas organizacionales, se aplicó el método descriptivo, participaron todos los colaboradores de la Cooperativa, las conclusiones fueron que el clima laboral es un indicador que demuestra la forma como se aplican las políticas destinadas a orientar las relaciones de trabajo en una organización, además de su implicación en el rol de los miembros del equipo de trabajo, considerando que la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Francisco cuenta con una alta percepción de los

trabajadores sobre el reconocimiento de su trabajo, ya que se sienten parte de la empresa.

(Caiza, 2017), en su investigación “Diseño de un plan de motivación e incentivos, para mejorar el clima laboral de fabricamos ecuador empresa pública. distrito metropolitano de quito 2017”, Ecuador, el objetivo fue lograr un adecuado ambiente laboral en la empresa, se aplicó el método deductivo, participaron 586 personas miembros de la empresa FABREC EP, las conclusiones fueron que se observa que el clima laboral está deteriorado lo que conlleva a tener un escasa motivación y compromiso laboral por parte del personal, por lo que es relevante tomar en cuenta los factores que lo afectan.

(Franco & Morales, 2014), en su tesis “Análisis de la influencia del Clima Laboral en el desempeño de los Prevendedores de CTB”, el objetivo fue determinar el nivel de influencia que tiene el clima laboral en el desempeño de los prevendedores de la Compañía Tropical de Bebidas, se aplicó e metodo de analisis y observación, participaron el gerente y jefes de ventas y la jefa de RRHH, la conclusión fue que la falta de gestiones y poco interés de medir el clima laboral en el área tiene como consecuencia no conocer el estado del ambiente laboral en el área, así como también, es necesario analizar y proponer estrategias para mejorar el clima laboral actual por lo que se va intervenir para mejorar la comunicación, liderazgo y coaching, trabajo en equipo y un sistema de evaluación de desempeño y retroalimentación y esto ayudara al incremento del desempeño laboral de los pre vendedores del área de ventas.

(Castro, 2017), en su tesis “Análisis del clima laboral en las pymes en el casco central del cantón el guabo, Ecuador, el objetivo fue analizar el clima laboral de las PYMES del casco céntrico del Cantón el Guabo, dando a conocer la importancia e influencia en la obtención de los propósitos planeados, se aplicó el método inductivo, participaron las personas encargadas de la empresa COMGROPSA S.A del cantón El Guabo, las conclusiones fueron que se ha constatado que el desempeño de los trabajadores y el aumento de la productividad, se basa en un buen clima laboral, por lo tanto permitirá alcanzar los objetivos planeados y de esta manera mantenerse en un mercado que cada día es más exigente.

(Herrán & Rodriguez, 2014) en su tesis “Cómo optimizar el clima laboral desarrollando una buena comunicación en el área de Control de Selección del Instituto Nacional de la Meritocracia”, el objetivo fue optimizar el clima laboral desarrollando una buena comunicación en el área de Control de Selección del Instituto Nacional de la Meritocracia, se aplicó el método correlacional con diseño no experimental, la conclusión fue que una buena comunicación genera un buen clima laboral, con la recomendación seguir realizando capacitaciones, charlas, incentivar de la mejor manera al personal para que la Comunicación genere un buen clima laboral y esto se haga en forma periódica y diagnósticos con el objetivo de mejora continua.

(Micolta, 2014), en su tesis “Clima laboral; motivación laboral; comunicación organizacional; administración de recursos humanos”, Ecuador,

el objetivo fue diagnosticar del clima laboral de la sub secretaria de educación de Guayaquil, se aplicó el método descriptivo, participaron los funcionarios de la Subsecretaría de Educación del Distrito de Guayaquil, las conclusiones fueron que en la Subsecretaría de Educación cae la responsabilidad de estimular y reconocer los buenos resultados que realizan los funcionarios que laboran en la organización no obstante la Subsecretaría carece de programas o mecanismo que reconozcan el buen trabajo de los empleados públicos.

(Sandoval, 2012), en su investigación “Influencia de las relaciones interpersonales en el clima laboral de empleados y trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Cayambe en el año 2012”, Ecuador, el objetivo fue mejorar el clima laboral en una institución municipal, se aplicó el método inductivo, participaron ciento noventa y trabajadores, las conclusiones fueron que existe las malas relaciones interpersonales, por tanto el clima laboral inadecuado motiva a demostrar que las relaciones interpersonales influyen en el Clima Laboral.

2.1.2 Antecedentes nacionales.

(Seminario, 2018), en su tesis “Vulneración del derecho al trabajo a través de los artículos 24 b) y 27 de la ley de productividad y competitividad laboral”, el objetivo de la investigación fue abordar la solución de una controversia que se suscita a partir de la aplicación del inciso b) artículo 24 y del artículo 27 de la referida Ley. En particular, corresponde analizar si estas

disposiciones legales se ajustan o no al contenido constitucional del derecho fundamental al trabajo, investigación concluye que no en todos los casos es constitucional la aplicación de la condena penal por delito doloso como causa justa de despido, puesto que no en todos los casos el trabajador vulnera el principio de buena fe. Es por ello que resulta conveniente interpretar en cada caso concreto si existe un incumplimiento de los deberes de diligencia, cooperación, confianza de acuerdo al tipo de labor que desempeña el trabajador, de acuerdo al giro del negocio de la empresa, y de acuerdo al tipo de delito cometido por el trabajador.

(Figuroa, 2009), en su tesis “Irrenunciabilidad de derechos en materia laboral: su vinculación al tema de la predictibilidad” , el objetivo de la investigación es buscar la verdad en el tema de la irrenunciabilidad de derechos en materia laboral, buscando dejar más en claro cuáles son los criterios técnicos que nos conducen a establecer cuándo un derecho va a ser irrenunciable en materia laboral y cuándo no lo puede ser, y a título de qué implicancias técnicas esto va a ser objetivamente definido, de tipo descriptivo correlacional. Su población fue sentencias expedidas en procesos de amparo e inconstitucionalidad, desde el año 2002 y su muestra fue intencionado o razonado, por juicio u opinativo. La selección de la muestra se basa en la opinión del investigador, teniendo en cuenta que los elementos sean los más típicos o representativos. Los resultados fueron: los argumentos de la Tesis sobre irrenunciabilidad de derechos laborales, cuya naturaleza imperativa queda vinculada a derechos emanados de la Constitución y la ley, excluyéndose aquellos derechos provenientes de norma legal dispositiva,

convenios colectivos, del contrato de trabajo y la costumbre. De igual forma, que la predictibilidad de las resoluciones judiciales constituye un objetivo por alcanzar y que se necesita trabajar aún más dicho tema a nivel de Tribunal Constitucional y la Corte Suprema, en aras de una mejor impartición de justicia

(Ramos, 2015), en su investigación “La vulneración de derechos laborales y la fiscalización de la SUNAFIL en la Empresa Mototecnica Ulloa E.I.R.L. Los Olivos - Lima - 2015”, teniendo como objetivo determinar la vulneración de derechos laborales a falta de fiscalización de la SUNAFIL en la empresa Mototécnica Ulloa EIRL Los Olivos, Lima, 2015, el estudio fue descriptivo, observacional, correlacional no experimental, la muestra fue 12 trabajadores de la empresa Mototécnica Ulloa EIRL de los Olivos, Lima. Los resultados fueron: que el 75% (9) de los trabajadores gozan de los beneficios laborales que la empresa otorga mientras que un 25%(3) no gozan de beneficios laborales. Así mismo se evidencia que el 58%(7) de los encuestados considera que legalmente tiene derecho a percibir sus beneficios laborales mientras que un 42%(5). A su vez el 66%(8) de los encuestados considera que el beneficio otorgado por la empresa es la gratificación, otros 17%(2) consideran que es las vacaciones y el seguro.

(Miñano, 2016) en su tesis titulado “Ley de Reforma Magisterial N° 29944 en la vulneración de los derechos laborales de los profesores de la Institución Educativa “San Juan” del Distrito de Trujillo, 2016” tuvo como objetivo demostrar de qué manera la Ley 29944 vulnera los derechos laborales.

El tipo de investigación es cuantitativo con un diseño transeccional descriptivo. La población estuvo conformada por 120 docentes de la institución educativa “San Juan” del distrito de Trujillo y una muestra probabilística conformada por 80 docentes. Los resultados de la investigación fueron: que la ley 29944 vulnera los derechos laborales de los profesores de la Institución Educativa “San Juan” de Trujillo al a) contravenir la Constitución Política del Perú y otras Normas de orden supranacionales conexas a los beneficios sociales de la OIT, b) transgredir el artículo 27° de la Constitución Política del Perú por no brindar una adecuada protección frente al condicionamiento de evaluaciones de desempeño docente totalmente arbitrarias, c) al quebrantar la democracia por su tendencia neoliberal antes que garantizar la total gratuidad de la educación pública, d) viola la libertad sindical al excluir la participación de los profesores, a través de sus institucionales gremiales, e) no destina un mayor presupuesto que permita incrementar el porcentaje de ascenso de niveles, f) condiciona la aprobación de un máximo de tres evaluaciones de desempeño docente y al límite de edad de 65 años como requisito para permanecer en la carrera magisterial, g) establece diferencias remunerativas y beneficios sociales respecto a los profesores nombrados y contratados.

(Soria, 2017), en su investigación titulada “Vulneración de los derechos laborales y la fiscalización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en la Municipalidad Provincial de Huarmey, 2016”. Lima, Que tuvo por objetivo Demostrar la vulneración de los derechos laborales a falta de fiscalización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en la

Municipalidad Provincial de Huarmey-2016, el diseño de investigación fue no experimental, transversal, descriptivo. Se trabajó con una población de por 150 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarmey y Su muestra no probabilística. Las conclusiones fueron que se viene vulnerando los derechos laborales de los trabajadores de dicha comuna, de igual forma que el trabajo que viene desarrollando la SUNAFIL es defectuoso, esto sustentado con la falta de campañas de difusión de los mecanismos de defensa con que cuenta el trabajador, asimismo la falta de presupuesto para poder implementarse con mayor número de personal en cantidad y calidad profesional y del mismo modo tener una infraestructura adecuada para ejercer debidamente sus funciones que le fueron encomendadas.

(Legua, 2017), en su tesis “El aumento de la vulneración de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar, Lima Centro - 2017” cuyo objetivo es Describir cómo se da el aumento de la vulneración de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar, Lima centro -2017. El estudio fue tipo transversal o transaccional no experimental, con una población de 600 trabajadoras y una muestra de tipo no piobalística. Sus resultados fueron que las encuestadas consideraron en su mayor proporción, con un 28,0 % que Casi Siempre se vulnera o afecta sus derechos en relación a su trabajo en Lima Centro – 2017, una fuerte proporción de las trabajadoras, con un 27,0% manifiestan que A Veces se han sentido discriminadas por sus empleadores por distintos factores, por lo tanto, se vulnera o afecta sus derechos en relación a su trabajo en Lima Centro – 2017, su mayor grupo las encuestadas manifiestan, con un 22,0%

Siempre se establecen contratos informales en su relación laboral, en cualquier función o modalidad a desenvolverse, por lo tanto, se desprende la idea que si se da en aumento la vulneración de sus derechos laborales en relación a su trabajo en Lima Centro – 2017 y una fuerte proporción de las trabajadoras, con un 21,0% manifiestan que siempre se afecta su calidad de vida en torno a que no se les brinda un bienestar laboral por parte de empleadores en distintos ámbitos, por lo tanto, se afecta sus derechos en relación a su trabajo en Lima Centro – 2017.

(Núñez, 2019), en su tesis titulado “Vulneración de los derechos laborales por parte de los empleadores de boticas en la ciudad de Cajamarca”, su objetivo fue determinar los derechos laborales vulnerados por parte de los empleadores de boticas del barrio San Martín de la ciudad de Cajamarca. El tipo de investigación fue el método deductivo - inductivo y método dogmático. Su población y muestra fueron veintidós boticas del barrio San Martín de Cajamarca, a cuyos colaboradores se aplicará el cuestionario correspondiente a fin de dar cumplimiento a los objetivos. Sus resultados se identificó que los Derechos laborales vulnerados por parte de los empleadores de boticas del barrio San Martín de la ciudad de Cajamarca son: Derecho a percibir una remuneración mínima vital, Derecho a contar con un seguro, descanso semanal, descanso vacacional, Derecho a una pensión, y el derecho a una jornada u horario de trabajo, dentro del marco legalmente establecido. . La realidad laboral de los trabajadores de boticas no se condice con los imperativos legales en cuanto a derechos laborales, pues se ha determinado

que parte del personal que labora para dicho sector económico, no ha visto efectivizado los derechos que le corresponde, es decir no se da cumplimiento a los mandatos legales. Los trabajadores que laboran en las boticas de la ciudad Cajamarca, en un 50% si tienen conocimiento de los derechos laborales que les asiste, sin embargo, existe la indiferencia porque dichos beneficios sean reclamados para hacerse efectivos frente a quienes están obligados a cumplirlo por mandato de una ley. Mientras que 50% restante de trabajadores desconocen sus beneficios.

(Basauri, Cabrera, & Ramírez, 2021) en su tesis “Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la generación y: caso de empresa del sector de venta mayorista de combustible NUMAY S.A., Lima Metropolitana en el periodo 2018- 2019”, el objetivo de la investigación fue analizar el clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la generación y de NUMAY S.A. en Lima Metropolitana durante el periodo 2018-2019. Es un estudio cuantitativo y cualitativo, fueron 68 personas entre hombres y mujeres que trabajan en la empresa NUMAY S.A. de edades estimado de 18 a 35 años, la denominada generación Y. Todos fueron evaluados con dos encuestas; una que mide el clima organizacional y otra de desempeño laboral, ambas de tipo Likert para ver la relación de las dos variables mencionadas. Su resultado arrojo que existe una relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en la empresa NUMAY S.A., demostrada a través de la correlación de Pearson.

(Castillo, 2014), en su tesis “Clima, Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral en Trabajadores de Diferentes Niveles Jerárquicos”, su objetivo fue

precisar la relación entre tres variables psicológicas: clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral. El estudio se realizó con una muestra de trabajadores pertenecientes a diferentes niveles jerárquicos de una empresa del sector privado que fue seleccionada para participar en la encuesta nacional de clima laboral denominada Great Place To Work. Para cumplir con el propósito de la presente investigación, se trabajó con una muestra de cien trabajadores dependientes entre 25 a 40 años de edad, quienes ocupaban diferentes posiciones jerárquicas dentro de la organización. Los resultados muestran una correlación significativa y positiva entre las variables clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral ($r(100)$ entre .40 y .58, $p < .01$). Existen también, en los diferentes grupos jerárquicos, diferencias estadísticamente significativas entre las variables estudiadas. Los trabajadores que ocupan posiciones más elevadas dentro de la organización, perciben el clima organizacional de manera más favorable, reportan niveles más altos de motivación intrínseca y satisfacción laboral (4.00, 5.74 y 4.47 respectivamente).

(Montoya, 2016), en su investigación “Relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño del personal en una empresa de servicios turísticos: caso PTS Perú 2015”, el objetivo fue analizar y determinar la relación entre dos variables de suma importancia en la gestión de los recursos humanos: el clima organizacional y la evaluación del desempeño. El estudio es transversal correlacional. El estudio se aplicó a una muestra de trabajadores de las diferentes áreas de la empresa; asimismo, se realizaron entrevistas a expertos en recursos humanos a partir de la información obtenida

de la matriz de levantamiento de información. Los resultados de la investigación muestran una relación directa entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño del personal, así como una relación entre las nueve dimensiones del clima organizacional con el desempeño laboral general y con algunas de sus dimensiones.

(Alfaro, Leyton, Meza, & Saenz, 2012), en su tesis “Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades” , el objetivo general de la investigación es aportar indicios sobre la situación de la satisfacción laboral en la muestra de municipalidades y proponer explicaciones que permitan entenderlos y mejorarlos. La investigación es del tipo descriptiva y correlacional con enfoque cuantitativo, la misma que se realizó en una muestra de 82, 126 y 161 trabajadores de cada una de las tres municipalidades en estudio. Los principales resultados son que no hay diferencias significativas en el nivel de satisfacción laboral medio de los trabajadores en cada una de las tres municipalidades y que éste puede considerarse Promedio; además, que sí existen diferencias significativas por condición laboral respecto al nivel de satisfacción en sus diversos factores en cada una de ellas.

(Huamani, 2016), en su tesis “Clima y satisfacción laboral en los colaboradores del área de producción de una avícola - 2016”, cuyo objetivo es dar a conocer la correlación del “Clima y Satisfacción Laboral en los colaboradores del área de producción de una avícola – 2016” Basándose en las teorías de Litwin y Stringer, de los factores de Herzberg y McGregor. la

investigación fue de tipo Cuantitativa, Correlacional, el campo de investigación se realizó en la provincia de Chancay con un total de 100 personas del área de producción de una Avícola S.A. y con un tipo de muestreo es Censal, donde se aplicó los cuestionarios de SL – SPC y CL – SPC de 25 y 50 ítems respectivamente. Los resultados obtenidos arrojan que no existe correlación entre Clima Laboral y Satisfacción Laboral. Respecto a la escala de Satisfacción Laboral los resultados obtenidos arrojan que no existe correlación entre las dimensiones del Clima Laboral del Clima.

(Morales, 2016), en su tesis “Clima laboral y estrés laboral en el personal de una institución militar del callao, 2016”, tuvo como objetivo identificar los niveles de clima laboral y estrés laboral, así como la relación entre ambas variables y sus dimensiones. Se trabajó con un total de 132 miembros del personal militar del sexo masculino y femenino que respondieron a dos cuestionarios administrados. Se empleó para evaluar el clima laboral la Escala de Clima Laboral CL-SPC que evalúa la percepción global del ambiente laboral conjuntamente con sus dimensiones. Asimismo, se utilizó la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS, la cual evalúa el nivel de estrés laboral que se establece mediante la relevancia de sus dimensiones. Entre los principales resultados se encontró que existe un nivel de clima laboral favorable con un porcentaje de 83% lo cual equivale a 110 participantes evaluados. Por otro lado, la relación entre las variables clima laboral y estrés laboral están asociadas en forma inversa y con un nivel moderado de correlación, es decir que los miembros de la institución militar que poseen un menor nivel de estrés laboral

desarrollaran un favorable clima laboral. En cuanto a la relación entre el estrés laboral y las dimensiones del clima laboral, se obtuvo una relación significativa.

(Correa & Diestra, 2015), en su investigación titulada “clima laboral y satisfacción laboral del personal administrativo del Jurado Nacional de Elecciones Lima 2014” La presente investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación entre clima laboral y satisfacción laboral del personal administrativo del Jurado Nacional de Elecciones Lima 2014. La población es de 236 personal administrativo, la muestra fue no probabilística, en los cuales se han empleado la variable: Clima laboral y satisfacción laboral. El método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo cuantitativo. Esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transversal. La investigación concluye que existe evidencia para afirmar que el clima laboral se relaciona significativamente con la satisfacción laboral según personal administrativo del Jurado Nacional de Elecciones Lima 2014, siendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.688, representando una moderada correlación entre las variables.

(Vasquez, 2016), en su tesis “influencia del Clima Laboral en la satisfacción laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de San José” , su objetivo el propósito de la investigación radicó en diagnosticar la situación actual y determinar la influencia del Clima Laboral, para analizar alternativas de mejora en la satisfacción laboral de los servidores públicos, para

poder explicar: ¿De qué manera influye el clima laboral en la satisfacción laboral de los servidores públicos de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San José?, La investigación se aborda de acuerdo al diseño de Investigación Correlacional, con metodología descriptiva. La muestra fue de 92 colaboradores. Se empleó la técnica de contrastación, y se aplicó técnicas de observación, encuesta, análisis documental y navegación por internet. En los resultados obtenidos se demostró que el Clima Laboral si influye en la Satisfacción Laboral de la Municipalidad Distrital de San José.; además de los indicadores a favor de la Organización fueron: estructura e identidad, donde se pudo considerar que la organización cuenta con herramientas de trabajo adecuadas y los colaboradores conocen las metas y objetivos de la Municipalidad de San José, por otro lado en base a los indicadores de relaciones y desafíos, se pudo captar que la comunicación que existe en la organización no es muy efectiva. Por lo tanto esto influye en los conflictos laborales que se originan y la satisfacción que sienten los colaboradores de trabajar en equipo en la Municipalidad de San José.

2.1.3 Antecedentes locales.

(Aguila, 2020), tesis “Gestión del Talento Humano y su Incidencia en el Clima Laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018”. El objetivo del estudio fue analizar como la gestión del talento humano mejorara la calidad del clima laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay. El método que se utilizó en la presente investigación fue la descriptiva y correlaciona. Los resultados nos demuestran que si existe una relación directa

y significativa entre la Gestión de Talento Humano y su Incidencia en el Clima Laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018. Determinamos cuál es la relación que existe entre gestión del talento humano y su incidencia en el clima laboral de la Municipalidad distrital de Manantay, 2018; y descubrimos lo siguiente; Como el valor de sig(valor critico observado) $0,006 < 0.05$ rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y su incidencia en el clima laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, 2018; a un nivel de 95% de confiabilidad.

(Arias, 2020), tesis “Gestión del Talento Humano y Rendimiento Laboral en el Hospital Regional Pucallpa - 2018”, Ucayali, tuvo como objetivo reconocer la relación de gestión del talento humano y rendimiento laboral en el Hospital Regional de Pucallpa 2018. El método que se utilizó en la presente investigación fue el método científico, de enfoque cuantitativo. Las conclusiones fueron: Existe relación significativa de gestión del talento humano y rendimiento laboral en el Hospital Regional de Pucallpa 2018, a un nivel de 95% de confiabilidad, asimismo existe una relación directa y significativa. La relación de la eficiencia del personal y el rendimiento laboral en el Hospital Regional de Pucallpa 2018, es significativa a un nivel de 95% de confiabilidad, finalmente el valor de correlación de Pearson es de 0,793 (positiva alta), es decir existe una relación directa y significativa. La relación de la salud física y mental y el rendimiento laboral en el Hospital Regional de Pucallpa 2018, es significativa un nivel de 95% de confiabilidad.

(Tofenio, Vichez, & Arroyo, 2017), en su investigación “El Derecho Laboral Peruano Derecho Previsional Con Equidad y Desarrollo”, el objetivo fue determinar la relación que existe entre la aplicación del derecho laboral peruano y el derecho previsional con equidad y desarrollo. Metodología: Es una investigación histórica, descriptiva y documental en tanto su esencia fue aplicar la reflexión y la crítica a través del análisis, interpretación y confrontación de la información recogida. Metodología: Es una investigación histórica, descriptiva y documental en tanto su esencia fue aplicar la reflexión y la crítica a través del análisis, interpretación y confrontación de la información recogida. Sus Resultados fueron: al existir una asimetría entre los ingresos de los trabajadores dependientes e independientes en sus distintas modalidades, con las pensiones que reciben por sus ceses y jubilaciones, no existe relación significativa entre la aplicación del derecho laboral peruano y el derecho previsional con equidad y desarrollo. Por eso, las pruebas que se presenten para acreditar el vínculo laboral deben ser sometidas a una valoración conjunta, tanto en contenido como en forma, siempre teniendo en consideración que el fin último de este análisis probatorio es brindar protección al derecho a la pensión justa a todas las personas de tercera edad, otorgando pensión de jubilación masiva, proporcional y automática a todos los trabajadores asegurados que no completaron los 20 años de aportes. Conclusión: no existe relación significativa entre la aplicación del derecho laboral peruano y el derecho previsional con equidad y desarrollo.

(Miñan, Navarro, & Dimas, 2017), en su investigación “Perdida de los derechos laborales de los trabajadores de la actividad privada, por medio de la prescripción”, el objetivo fue aclarar el confuso panorama producido en el área laboral a raíz de la aplicación supletoria del Código Civil y de la sucesión continua de regulaciones que modificaron los plazos de prescripción y la modalidad de cómputo de los mismos en los últimos dieciséis años (siendo la más reciente la Ley N° 27321 publicada el 22/07/2000) y que hacen complicada la tarea de los operadores jurídicos cuando se trata de invocar o (solucionar casos en los que se ha invocado) la prescripción de determinado derecho laboral. En cuanto a la metodología, considerando el diseño de nuestra investigación se han empleado los métodos generales: Inductivo-Deductivo. Analítico-Sintético Comparativo, concreto, Histórico — lógico; los específicos: Dogmático, Funcional y Hermenéutico, orientados a identificar el problema, formular y comprobar las hipótesis y sobre todo para obtener de manera rigurosa la información correspondiente conforme a nuestros objetivos y la formulación de nuestro problema.

(Germany & Lopez, 2021), en su investigación “Desnaturalización del contrato de locación de servicios y Derecho Social laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Manantay de la Provincia de Coronel Portillo, Ucayali – 2018”, el objetivo principal fue, conocer la relación entre la desnaturalización del Contrato de locación de servicio y el derecho Social laboral de los trabajadores; investigación según su clasificación por el nivel es básica, de tipo descriptivo jurídico, con diseño cualitativo mixto, método no

experimental”, con una población 433 trabajadores de todas las modalidades contractuales y una muestra 150 trabajadores distribuidos proporcionalmente. Sus resultados se ha llegado a concluir; 1) Se ha determinado la existencia de relación directa Desnaturalización del contrato de locación de servicios y el Derecho Social laboral de los trabajadores, es positiva alta con un p, valor de (0,798), significancia que equivale a que la desnaturalización del contrato de locación de servicios, sirve al propósito de burlar la ley, 2) La existencia de relación de trabajo entre las partes, aplicando el principio de primacía de la realidad y el Derecho social laboral de los trabajadores, es positiva moderada con un p, valor 0,589, cuya significancia alude de que el contrato de Locación de servicios, desde la primacía de la realidad en si; es un contrato de trabajo y no existe forma alguna de ocultarlo, la cual se violenta el derecho social laboral, de que: “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”; 3) Relación directa entre rasgos de laboralidad y el derecho social laboral de los trabajadores, es positiva moderada con un valor de (0,607), de donde se persuade que el contrato de locación de servicios se desnaturaliza por sus rasgos de laboralidad, por lo que en forma directa se afecta el derecho social laboral de los trabajadores; de que estado debe proteger a las personas que trabajan y presta atención prioritaria para proteger a la madre trabajadora y el menor en la misma condición, y; 4) La existencia acreditación de los tres elementos característicos de un contrato de trabajo y el Derecho social laboral de los trabajadores, es positiva moderada con un valor de (0,618), de donde se desprende, que el estado mismo desconoce el derecho que le asiste al trabajador de una remuneración

equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

(Arevalo, 2017), en su investigación titulado “Despido laboral y los efectos administrativos en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2017”, el objetivo fue determinar la relación entre despido laboral y los efectos administrativos en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2017. Se utilizó el diseño correlacional y se tuvo como población muestral a 50 funcionarios de la municipalidad provincial de Coronel Portillo. Los resultados de la relación refieren que, del total de la muestra poblacional, el mayor porcentaje, representado por el 72%, percibe la variable despido como apropiado, y a su vez, la variable efectos administrativos del despido laboral como poco positivo, en la sede de estudio.

(Tuesta, Zevallos, & Vasquez, 2020), en su tesis “Las condiciones laborales y el desempeño laboral en los trabajadores del gobierno regional de Ucayali, sede central, Pucallpa, 2019”, su objetivo Determinar la relación entre las Condiciones Laborales y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali - Sede Central, 2019, se aplicó un estudio de diseño correlacional, con una población que corresponde a la cantidad de 179 personas, según el área de personal del Gobierno Regional de Ucayali - Sede Central y muestra probabilística de 179 elementos, con un nivel de confianza de 95% y un error de estimación de 5%, Los resultados fueron: las Condiciones laborales en los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, Sede Central,

Pucallpa, 2019: el 16% (587 preguntas) respondieron con el N° 1 (Nunca), el 22.5% (827 preguntas) contestaron con el N° 2 (Muy pocas veces), el 23% (850 preguntas) respondieron con el N° 3 (Algunas veces), el 19.7% (724 preguntas) estuvieron de acuerdo con el N° 4 (Casi siempre) y el 18.8% (692 preguntas) respondieron con el N° 5 (Siempre). Del análisis de la tabla referida se establece que cerca de la mitad de las personas, el 45.5%, respondieron con el N° 2 (Muy pocas veces) y N° 3 (Algunas veces), o las puntuaciones bajas que reflejan una percepción negativa de las Condiciones laborales en los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, Sede Central, Pucallpa, 2019. El 23.5% percibió el Desempeño Laboral, como Malo (M); 42 personas, el 39.1% lo percibió en un nivel Promedio (P); 38 personas, el 35.7% reflejó una percepción positiva del Desempeño Laboral en los trabajadores, como Bueno (B); y 2 personas, el 1.7% tuvo una percepción muy positiva del Desempeño Laboral en los trabajadores, como Excelente (E). Del análisis de la tabla referida se establece que la mayoría de las personas (74.8%) percibieron positivamente el Desempeño Laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, Sede Central, Pucallpa, 2019, se encontraba entre el nivel Promedio (P) y Bueno (B).

(Castro & Reyes, 2018) , en su investigación “Condiciones de trabajo y desempeño laboral de los colaboradores de la dirección regional de educación de Ucayali, 2018”, su objetivo evaluar cómo las condiciones del trabajo se relacionan con el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2018, información relevante para mejorar la

gestión de la referida entidad pública. Es de tipo descriptivo correlacional, con diseño transeccional correlacional, los dos instrumentos fueron evaluados por 39 trabajadores, ambos constan de 20 preguntas, 5 opciones de respuesta, se procesaron en el programa Excel, los resultados se analizaron a través de la escala de clima organizacional EDCO y la prueba estadística del coeficiente de correlación de Pearson. Existe una correlación positiva baja y no significativa entre las condiciones del trabajo y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Educación de Ucayali, el 2018, resultados que indican, mientras se mantenga las condiciones del entorno, de riesgo, de los servicios del centro de trabajo y horaria, en ese nivel, será imposible lograr una relación significativa con el desempeño laboral.

(Céspedes & Rimarachin, 2017), en su tesis “Factores laborales sobre el nivel de estrés de las enfermeras(os) del Hospital Amazónico de Yarinacocha” su objetivo fue determinar los Factores laborales sobre el nivel de estrés de las enfermeras(os) del Hospital Amazónico de Yarinacocha. Es un estudio descriptivo, donde se encuestó a 87 enfermeras(os) del Hospital Amazónico de Yarinacocha. Los resultados muestran que el nivel de estrés presentado en las enfermeras(os) del Hospital Amazónico de Yarinacocha en su mayoría fue el nivel de estrés medio en un 60.9%, Seguido por él nivel de estrés bajó con un 39.1%, Sin encontrarse con niveles altos de estrés de manera general, respectó a los 3 factores estudiados. Conclusión: el mayor Nivel de estrés encontrado en las enfermeras del hospital amazónico es el nivel de estrés medio. En cuanto a los factores, se concluye que el factor que influye

en el nivel alto de estrés es el factor de Realización Personal, esto se puede atribuir a la poca remuneración y falta de tiempo libre que tienen las enfermeras, para desarrollarse plenamente y cumplir sus metas e ideales.

(Rengifo & Torres, 2016), en su investigación “Condición laboral y el grado de satisfacción del personal de salud en el Centro de Salud 9 de Octubre, Pucallpa 2015”, su objetivo establecer la asociación entre las condiciones laborales y el grado de satisfacción del personal de salud que labora en el Centro de Salud 9 de Octubre, Pucallpa. Corresponde al diseño no experimental, correlacional. La muestra fueron 33 trabajadores de salud entre profesionales y técnicos. Para recolectar información sobre satisfacción laboral se hizo uso del Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 elaborado por Melia y Peiró (1989) y adaptado por los investigadores, para valorar condición laboral se hizo uso de un cuestionario de 11 ítems elaborado por los investigadores. Entre los resultados se encontró que 63.33% del personal de salud son mayores de 40 años, 60% son mujeres, 50% son técnicos en enfermería, además, en términos generales se evidencia asociación significativa entre la condición laboral y el grado de satisfacción del personal de salud evidenciado por un alto nivel de insatisfacción respecto a excesivas horas de trabajo, no recibir capacitación, ascensos ni oportunidades de desarrollo. Se CONCLUYE que los trabajadores de salud demuestran insatisfacción respecto a las condiciones laborales que reciben en el Centro de Salud 9 de Octubre de Pucallpa.

(Ramirez, 2019), en su tesis “Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2017”; el propósito del mismo, consistió en evaluar los niveles del clima organizacional y de la satisfacción laboral así como determinar la relación que existe entre ambas variables. Respecto a la metodología de la presente investigación, se tuvo en cuenta el método descriptivo con la intención de describir cómo se manifiesta el problema de investigación, asimismo, con la finalidad de medir el grado de relación que existe entre dos variables, se optó por elegir el tipo de investigación descriptiva correlacional. Asimismo, la muestra de estudio estuvo conformada por 98 trabajadores que ha constituido la unidad de análisis, los cuales fueron seleccionados de los 245 que conforman el total de la población actual de servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo. Los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios cuya validez y fiabilidad fueron debidamente demostradas dado que presentaron coeficientes con valores aceptables y altos de Alpha de Cronbach. Los datos fueron procesados con los Programa SPSS y Microsoft Excel. A través de los resultados obtenidos se evidencia que existe predominio del nivel positivo medio de clima organizacional y del nivel positivo medio de satisfacción laboral, así como una alta relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.

(Vásquez, Gonzales, & Hidalgo, 2018), en su investigación “El clima laboral y la calidad del servicio en la Municipalidad Distrital de Campo Verde,

2017”, tiene como objetivo calificar la relación del clima laboral y la calidad del servicio en la Municipalidad Distrital de Campo Verde, 2017. Para alcanzar el objetivo se empleó el método descriptivo correlacional con diseño transeccional correlacional. La encuesta se aplicó a 49 trabajadores y 48 usuarios de la Municipalidad Distrital de Campo Verde, ambas encuestas contaron con 20 preguntas cerradas, 5 opciones de respuesta. Los resultados de los cuestionarios se tabularon en el programa Excel y los datos se analizaron con el coeficiente de correlación de Pearson, programa (SPSSv24). Concluyendo que existe relación positiva muy baja y no significativa entre el clima laboral y la calidad del servicio en la Municipalidad Distrital de Campo Verde, 2017

2.2 Bases teóricas.

2.2.1 Derecho laboral:

Como cualquier rama del derecho, se pretende a través del derecho laboral, establecer una serie de criterios y supuestos en los que se puedan ver involucrados dos sujetos, por un lado, el empleador y por otro lado el conocido empleado, generándose así entre ambos sujetos una serie de actuaciones como parte de esa relación de jefe y subordinado. Dentro de esta definición, es muy importante precisar la autonomía que posee el derecho laboral, si hablamos de derecho de carácter público o privado. Frente a ello es menester precisar que dependerá mucho la utilidad con la que será aplicada, por ejemplo, si tendrá por objeto garantizar los intereses públicos y organizacionales del estado, o en su defecto estaríamos frente a la protección de derechos e intereses privados.

Al respecto (Cavazos, 2001) afirma que resulta acertado pensar que el derecho del trabajo participa tanto de las normas de Derecho público como de Derecho Privado, pero que no obstante lo anterior, la evolución del Derecho laboral no se ha detenido y con apoyo en las ideas de Duguit, que sustentó la teoría de la concepción social del derecho frente a la individualista tradicional, muchos juslaboristas han pensado que el Derecho del trabajo es en realidad un verdadero “derecho social”.

Pero entonces, ¿Qué es el derecho laboral y para sirve?. Precisaremos que el derecho laboral es aquel conjunto de normas y principios teóricos por las cuales se regulan las relaciones que generan efectos jurídicos tanto para los empleadores como para los empleados, y de ser el caso de ambos frente al Estado, todo ello bajo los supuestos de una de una relación con prestaciones dadas de ambas partes de manera voluntaria, subordinada en proyección de cumplir con los fines con las que fue creada dicha entidad o empresa.

Tal y como lo manifiesta (Flores & Carvajal, 2013), el derecho del trabajo es el “conjunto de normas que regulan las relaciones entre dos grupos sociales, patrones y trabajadores, tanto en su aspecto individual como colectivo, a efecto de conseguir el equilibrio entre los factores de producción, capital y trabajo”.

2.2.2 Vulneración de derechos.

La vulneración a los derechos de los trabajadores ha existido desde la antigüedad, conforme los años y las épocas pasaban se iban modernizando las sociedades y las personas sobre todo los trabajadores, buscaban de manera constante la mejora de las condiciones en las que les hacían trabajar, desde un pago como retribución por los servicios que este presta o las actividades que realiza, hasta el trato digno con el que debe ser tratado.

(Sánchez, 2006) citado por (Ariza, 2019) nos dice “Los derechos laborales surgen como resultado de la contribución de múltiples factores sociales que provocaron que los gobiernos reconocieran las demandas de los trabajadores, iniciando así el intervencionismo del Estado en materia de regulación sobre las relaciones obrero-patronales “

Nuestra constitución pregona el derecho al trabajo y la dignidad de toda persona, bajo esa premisa en la realidad se puede observar como en distintas situaciones el empleado, el obrero o el trabajador se encuentra en desigualdad en cuanto al cumplimiento de sus derechos frente a su empleador, siendo la violación a la jornada máxima del trabajo legal y la violación de las normas de seguridad y salud en el trabajo los dos derechos más vulnerados ante esta situación los trabajadores actúan tanto de manera individual como de manera colectiva a fin de poder levantar su voz de protesta y reclamar justamente sus derechos.

Así lo explica (Valdivia, 2011) “Los derechos fundamentales de los trabajadores que establece este Código pueden ser vulnerados o afectados de distinta forma, todos los cuales no pueden ser reconducidos a la desproporción de las medidas adoptadas por el empleador. Así, la lesión del contenido esencial de un derecho fundamental o la afectación de su contenido sin justificación suficiente no pueden ser establecidas a través de la técnica de la ponderación o proporcionalidad, la que puede operar como criterio de resolución de conflictos sólo en uno de los supuestos establecidos en la norma”.

2.2.3 Clima laboral.

Como trabajador, uno siempre trata de estar en un ambiente en el que se sienta seguro, tranquilo y productivo, dotado de todas las medidas necesarias para un buen desempeño laboral y una satisfacción personal,

asimismo manteniendo relaciones personales amenas y sanas en busca de cumplir con los objetivos y el fomento del trabajo en equipo.

Según (Martínez, 2001) “El clima laboral está determinado por el conjunto de factores vinculados a la calidad de vida dentro de una organización. Constituye una percepción, y como tal adquiere valor de realidad en las organizaciones”.

De lo mencionado también podemos colegir que el clima laboral no es un aspecto externo e independiente para uno de los trabajadores, muy por el contrario, dependerá de cada uno de ellos para que la atmosfera laboral sea saludable, y todas las percepciones de cada individuo será reflejado diariamente en las actividades que realizara puesto que siendo ellos parte de una organización con fines determinados, dependerá mucho la motivación con la que trabajan y el empeño que ponen a dichas prestaciones ya sea ante su jefe, frente a sus compañeros y en relación con los clientes o administrados.

2.2.4 Satisfacción laboral.

Como parte una empresa o entidad, cada trabajador dentro de su vida laboral buscan un bienestar integral, siendo felices con su trabajo, con la predisposición de trabajar en equipo y estar conformes con aquellas actividades que le fueron encomendadas, si alguna presión o amenaza. La satisfacción con la que realizan los trabajos su función cumplirá un papel importantísimo para la productividad y el rendimiento de su organización.

Cabe mencionar que dependerá mucho la actitud de cada trabajador para generarse una satisfacción personal y con su empleo, trabajando e todos aquellos factores que pueden influir en su sentir y que repercute en el desarrollo de sus funciones, desde como esta y como sale de su hogar, la relación con sus compañeros y la atención con la que se dirige a su superior jerárquico.

Bracho (1989, P. 47) citado por (Gamboa, 2010), “La satisfacción laboral se refiere a “la respuesta afectiva, resultante de la relación entre las experiencias, necesidades, valores y expectativas de cada miembro de una organización y las condiciones de trabajo percibidas por ellos”.

Asimismo Andresen, Domsch y Cascorbi (2007, p. 719) citado por (Gamboa 2010), “La satisfacción laboral como “un estado emocional placentero o positivo resultante de la experiencia misma del trabajo; dicho estado es alcanzado satisfaciendo ciertos requerimientos individuales a través de su trabajo”.

2.2.5 Motivación laboral.

Durante muchos años las personas han evolucionado de tal manera que el trabajo ya no solo constituye la fuente de ingreso para el hogar, sino que actualmente es la pasión que mueve a una persona para dedicarse a una determinada profesión. El amor y la pasión constituirá la motivación de cada persona para ponerle mayor interés y dedicación a determinadas actividades como parte de su empleo.

Este factor es determinante para cada persona y su aportación a la sociedad, interactuando y generándose una satisfacción personal, proyectándose y cumpliendo con retos enfrentándose a la competitividad existente dentro de una organización y de esta manera poniendo en evidencia sus capacidades, considerándose para todo empleador como un personal activo y eficiente.

Así lo expone Delgado (1999, P. 56) citado por (Peña & Villón, 2018) que define la motivación como el proceso mediante el cual las personas, al ejecutar una actividad específica, resuelven desarrollar unos esfuerzos que conduzcan a la materialización de ciertas metas y objetivos a fin de satisfacer

algún tipo de necesidad y/o expectativa, y de cuya mayor o menor satisfacción van en dependencia del esfuerzo que determinen aplicar a futuras acciones

Como recurso humano fundamental para el buen funcionamiento de toda organización, es primordial que el trabajador cumpla con el factor de motivación laboral, puesto que de esta manera se cumplirá con los objetivos, y se tendrá personal positivo y generador con resultados garantizados. En la actualidad las empresas (sector privado), tienen por objetivo invertir con fin de afianzarse de estrategias que conlleven y motiven a sus trabajadores para la realización de sus logros. Cuidando de sus necesidades, su salud física y mental y todas aquellas condiciones que ayuden a un desarrollo laboral eficaz.

2.2.6 Acoso laboral.

La vulneración de los derechos laborales se ha visto desde la antigüedad, paralelo a ello ya venía desarrollándose lo que hoy conocemos como acoso laboral. Esta acción realizada por un jefe o entre compañeros, la misma que produce en la víctima miedo, desagrado y desánimo respecto a su centro de trabajo como al desarrollo de sus actividades.

Según (Gil-Monte, 2009) citado por (Pietro & Miguel, 2016) indica que “Los riesgos laborales actuales que surgen en la organización empresarial son el estrés, el acoso sexual o el acoso laboral surgiendo a causa de factores inherentes a la empresa, como es la inadecuada dirección y organización empresarial”.

Los constantes actos negativos y hostiles propagados por aquellas personas pueden generar en el trabajador acosado una insatisfacción personal y laboral y por ende un nivel bajo en su desempeño dentro de su organización. Cabe precisar que dicha conducta realizada de manera

consiente y abusiva a un corto o largo plazo lo único que genera es degradar el clima laboral de la víctima.

Para la (OIT, 2005), el acoso laboral consiste en cualquier “acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta”.

Asu vez Arbonés (2014) Pietro y De Miguel (2016, pp. 25-44) nos dice “El acoso laboral de dirección puede tener una finalidad variada, como puede ser, por un lado, reducir cada vez más los recursos humanos para así reducir los costes de personal; o por otro lado, eliminar a aquellos trabajadores brillantes que actúan como líderes y arrebatan credibilidad al superior jerárquico”.

El acoso laboral a manera que va generándose para determinado trabajador y dependiendo de la continuidad y la gravedad va menoscabando con la fortaleza física de la víctima y empiezan a surgir problemas emocionales que posteriormente se agravan y se convierten en trastornos e incluso en estrés laboral. Esta víctima se encuentra envuelto en sentimientos y emociones de culpa, que poco a poco baja su autoestima que conllevan a una depresión grave y un trastorno de ansiedad, muchos de ellos huyen, renuncian al trabajo, y en casos más graves llegan a pensar en el suicidio.

2.2.7 Derecho laboral en el Perú.

A nivel nacional el Estado Peruano cuenta con la participación del Ministerio de Trabajo Y Promoción del Empleo, órgano creado con la finalidad de hacer cumplir lo estipulado en nuestra Constitución y Normas Laborales, promoviendo políticas de desarrollo y el trabajo digno para toda la población. En tal sentido las normal laborales que exponen y protegen la relación contractual que se

generan entre particulares y el propio Estado, sean vinculadas con el fin general que será la búsqueda de la prevención y la solución de conflictos por lo que consecuentemente producirá una mejora en las condiciones de trabajo y el respeto de los derechos fundamentales como trabajador.

Es así como a través de la Ley General del Trabajo, el estado peruano prevé de situaciones y soluciones en cuanto a las relaciones personales, subordinadas y remuneradas que podrían establecerse de manera eventual, así como la duración de un contrato, políticas de contratación, indumentaria, etc.

Asimismo textualmente el Texto Único Ordenado del D. L. N° 728, LEY DE FORMACIÓN Y PROMOCIÓN LABORAL Decreto Supremo N° 002-97-TR (27/03/1997), expone lo siguiente: “La Política Nacional de Empleo constituye el conjunto de instrumentos normativos orientados a promover, en armonía con los Artículos 22, 23, 27 y 59 de la Constitución Política del Perú, un régimen de igualdad de oportunidades de empleo que asegure a todos los peruanos el acceso a una ocupación útil que los proteja contra el desempleo y el subempleo, en cualquiera de sus manifestaciones”.

2.2.8 Derecho internación en legislación laboral

Como parte de nuestra historia y la naturaleza de toda persona, es que con la evolución del hombre se exigió que las normas vayan actualizándose y estén acorde con lo que la sociedad iba descubriendo. Desde la prohibición de la esclavitud, hasta aquello que hoy conocemos como discriminación laboral se ha propuesto mediante tratados y convenios internacionales brindar a todas las personas y sobre todo en calidad de trabajadores alrededor del mundo normas imperativas de Derecho Internacional. Al respecto:

(Canessa, 2009), en su revista “Los derechos humanos laborales están cubiertos por un sistema de reportes: Con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los pactos internacionales de 1966, se produce un cambio cualitativo en el Derecho internacional: un grupo de derechos laborales son incluidos dentro del selecto listado de derechos humanos. Esto se explica

por qué desde el principio los derechos laborales formaron parte en la conformación de los derechos humanos dentro del Derecho internacional. La Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (1919), la redacción de las primeras normas internacionales del trabajo convenios y recomendaciones, el establecimiento de los procedimientos de control de la OIT y la Declaración de Filadelfia (1944) tuvieron una gran influencia en la redacción de la Declaración Universal”.

Países alrededor del mundo se acogen y velan por derechos laborales de sus miembros reuniendo todos los principios internacionales, adaptados a sus realidades.

2.3 Definición de términos.

a) Derecho laboral:

“Es el conjunto de normas que gobiernan las relaciones jurídicas nacidas de las prestaciones remuneradas de un servicio cumplido por una persona bajo la dirección de otra”. Agrega que: “puede decirse, acaso con mayor fundamento y precisión que esta rama del derecho en realidad está constituida por el grupo de normas que rigen el trabajo subordinado en general y, particularmente, la situación del hombre considerado como miembro de una profesión y de ciertas comunidades que integra como trabajador” (Ferrari, 1968)

b) Hostigamiento laboral:

El hostigamiento o acoso laboral (también conocido como *mobbing*) es un comportamiento (proceso) negativo entre superiores e inferiores jerárquicos de una organización laboral, a causa del cual el/la afectado/a es sometido a acoso y ataques sistemáticos durante mucho tiempo y de manera continuada de modo directo o indirecto por parte de una o más personas. Alude a la violencia psíquica y, con regularidad, el objetivo es anular totalmente a su víctima (Moreno, y otros, 2002).

c) Clima organizacional:

“El ambiente de trabajo percibido por los miembros de la organización y que incluye estructura, estilo de liderazgo, comunicación, motivación y recompensas, todo ello ejerce influencia directa en el comportamiento y desempeño de los individuos. (Sandoval, 2004).

d) Municipalidad:

Los gobiernos locales son entidades, básicas de la organización territorial del Estado y canales inmediatos de participación vecinal en los asuntos públicos, que institucionalizan y gestionan con autonomía los intereses propios de las correspondientes colectividades; siendo elementos esenciales del gobierno local, el territorio, la población y la organización. Las municipalidades provinciales y distritales son los órganos de gobierno promotores del desarrollo local, con personería jurídica de derecho público y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines. (Ley Orgánica de Municipalidades LEY N° 27972).

e) Discriminación laboral:

El tratamiento desigual en la adscripción del individuo a un determinado grupo o categoría en función de determinadas condiciones personales o sociales (nacimiento, raza, sexo, religión, ideología, origen social, etc.) ello redundaría en una lesión de la dignidad. (Álvarez y Álvarez, 2006).

f) Satisfacción laboral:

La satisfacción en el trabajo “es una resultante afectiva del trabajador a la vista de los papeles de trabajo que este detenta, resultante final de la interacción dinámica de dos conjuntos de coordenadas llamadas necesidades humanas e incitaciones del empleado” (Sikula, 1992)

g) Calidad de servicio.

La calidad de servicio es la amplitud de la discrepancia o diferencia que existe entre las expectativas o deseos de los clientes y sus percepciones en función de la tangibilidad, confiabilidad, capacidad de respuesta, seguridad y empatía. (Requena & Serrano, 2007).

h) Colaboradores:

Es la persona que interactúa en todo el proceso donde se involucre el trabajo de varias personas en equipo o grupos como un aspecto intrínseco de la sociedad humana se aplica en diversos contextos como la ciencia, el arte, la educación y los negocios. Está muy relacionado con la cooperación y la coordinación” (Aguedo, 2011) .

i) Desempeño laboral:

El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo”. Estas conductas, de un mismo o varios individuo(s) en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional. (Pedraza, Esperanza, & Amaya, 2010).

2.4 Formulación de hipótesis.

2.4.1 Hipótesis general.

La vulneración de los derechos laborales repercute negativamente en el clima laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, de enero a junio 2021.

2.4.2 Hipótesis específicas.

- a) El maltrato laboral repercute negativamente en el clima laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, de enero a junio 2021.
- b) La discriminación laboral repercute negativamente en el clima laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, de enero a junio 2021.
- c) La inadecuada condición de trabajo repercute negativamente en el clima laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, de enero a junio 2021.

2.5 Variables

2.5.1 Identificación de las variables

2.5.1.1 Variable independiente

Vulneración de los derechos laborales

2.5.1.2 Variable dependiente

Repercusiones en el clima laboral de los trabajadores

2.5.2 Definición operacional de la variable

- ✓ Vulneración de los derechos laborales
 - Maltrato laboral.
 - Discriminación laboral
 - Condiciones de trabajo
- ✓ Clima Laboral de los Trabajadores
 - Trabajo en equipo
 - Relaciones interpersonales

- Productividad laboral

2.5.3 Operacionalización de variables

Variable	Tipo de Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Vulneración de los derechos laborales	Dependiente	Es la inobservancia de las normas que regula los derechos laborales, consiste en el irrespeto de las reglas por parte de los superiores o jefes inmediatos que puede ocurrir de diversas maneras, entre ellas: Despido arbitrario, discriminación laboral, acoso, hostigamiento, maltrato, inequidad, etc. Hechos que afectan directamente la dignidad	Maltrato Laboral Discriminación laboral Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Violencia Física - Violencia psicológica - Acoso sexual - Hostigamiento laboral - Sobrecarga laboral - Género - Procedencia o raza - Edad - Puesto o cargo - Modalidad de trabajo - Creencias o ideología - Acceso a tecnología - Acceso a muebles - Acceso a vestuario - Acceso a incentivos 	

		de las personas.			
Clima Laboral de los Trabajadores	Independiente	<p>Es la afectación negativa del ambiente donde los trabajadores desempeñan sus labores, está ligado a la actitud y comportamiento de sus integrantes quienes interactúan día a día en un mismo espacio, tanto con sus pares y sus superiores.</p> <p>El clima laboral puede manifestarse mediante una percepción de bienestar o malestar de sus integrantes, la misma repercute en el desempeño e imagen de la institución, estas pueden ser: Satisfacción del</p>	<p>Trabajo en equipo</p> <p>Relaciones interpersonales</p> <p>Productividad laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Confianza en sus compañeros - Establece objetivos comunes. - Motiva a sus compañeros - Muestra empatía. - Celebra los éxitos grupales. - Se lleva bien con sus compañeros - Celebran acontecimientos como cumpleaños - Respeto mutuo con sus compañeros - Buena comunicación - Cumple con las actividades y tareas - Respeta los horarios de trabajo 	

		trabajador, motivación, calidez de las relaciones y las oportunidade s de cambio, crecimiento y desarrollo, etc.			
--	--	---	--	--	--

CAPÍTULO III.

METODOLOGÍA

3.1 Diseño de la investigación

Es una investigación básica de diseño descriptivo, no experimental.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

Está integrado por 306 trabajadores contratados y nombrados de las diferentes áreas de la municipalidad de Manantay.

3.2.2 Muestra

Está conformado por 108 trabajadores de la municipalidad de Manantay con un nivel de confianza del 99% y margen de error de 10%.

Ecuación Estadística para Proporciones poblacionales

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

n= Tamaño de la muestra

Z= Nivel de confianza deseado

p= Proporción de la población con la característica deseada (éxito)

q= Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso)

e= Nivel de error dispuesto a cometer

N= Tamaño de la población

3.3 Técnicas e instrumentos.

3.3.1 Técnica.

La técnica a utilizarse será una encuesta anónima, las mismas se aplicará a cada uno de los sujetos muestrales.

3.3.2 Instrumento.

Será un cuestionario. El instrumento será previamente validado con participación de expertos y aplicado en na prueba piloto con similares características de la población muestral.

3.4 Validez y confiabilidad del instrumento

El instrumento se someterá a juicio de expertos que consiste en la revisión y validación de cada ítem del cuestionario de preguntas. Cada experto entregará una constancia de validación para mejorar su consistencia.

3.5 Técnicas para el procesamiento de la información

Los instrumentos aplicados pasarán por un control de calidad, posteriormente serán registrados en una base de datos del sistema informático Excel. Estos datos serán sometidos a un análisis cuantitativo y cualitativo las mismas serán representados en tablas y gráficos mediante el sistema SPSS.

3.6 Aspectos éticos de la investigación.

Las encuestas aplicadas a los trabajadores de la Municipalidad serán anónimas y confidenciales, de ninguna manera podrá ser utilizado para fines ajenos a la investigación.

Para no repercutir en el normal desarrollo de sus funciones municipales de los servidores públicos el instrumento se aplicará fuera del centro de trabajo o en horario de refrigerio o descanso.

CAPÍTULO IV.

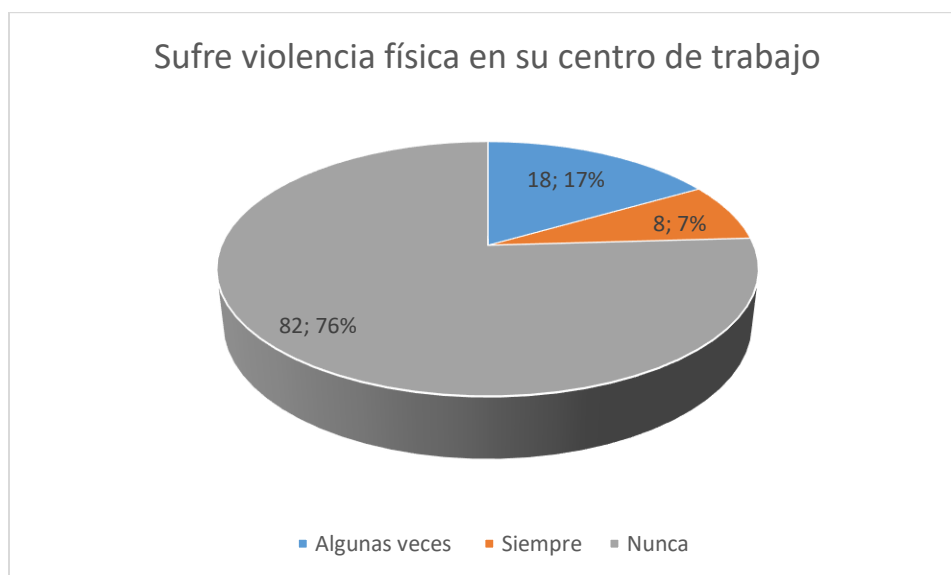
4.1 RESULTADOS

Tabla N° 01

Sufre violencia física en su centro de trabajo

	N°	%
Algunas veces	18	16.67
Siempre	8	7.41
Nunca	82	75.93
Total	108	100%

Figura N° 01



Interpretación:

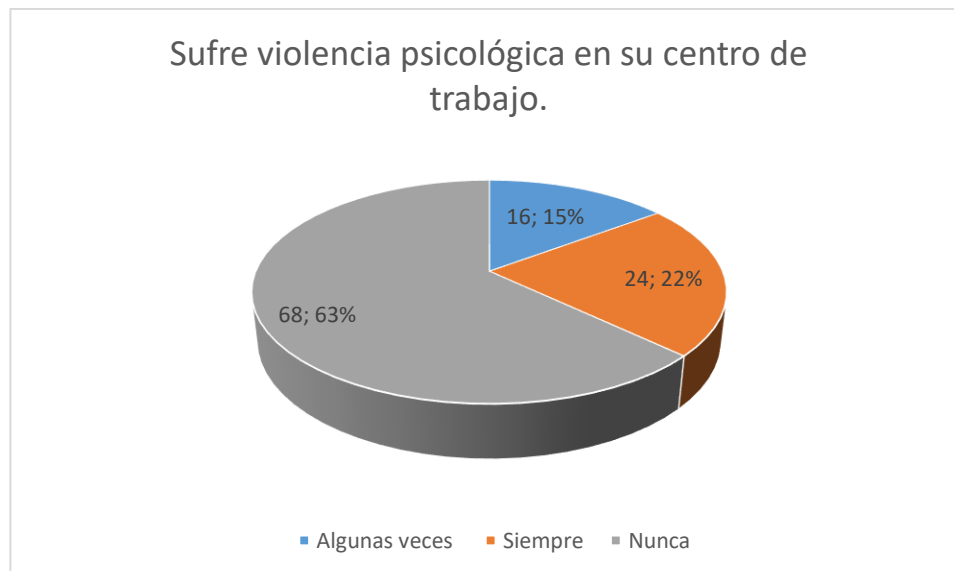
El 17% de servidores públicos sufren alguna vez violencia física en su centro de trabajo, el 7% siempre y el 76% nunca, entonces se deduce que un bajo porcentaje de trabajadores siempre han sufrido violencia física en su centro de trabajo, cifra alarmante que evidencia un grave problema que debe ser afrontado cuanto antes.

Tabla N° 02

Sufre violencia psicológica en su centro de trabajo

	N°	%
Algunas veces	16	14.81
Siempre	24	22.22
Nunca	68	62.96
Total	108	100%

Figura N° 02



Interpretación:

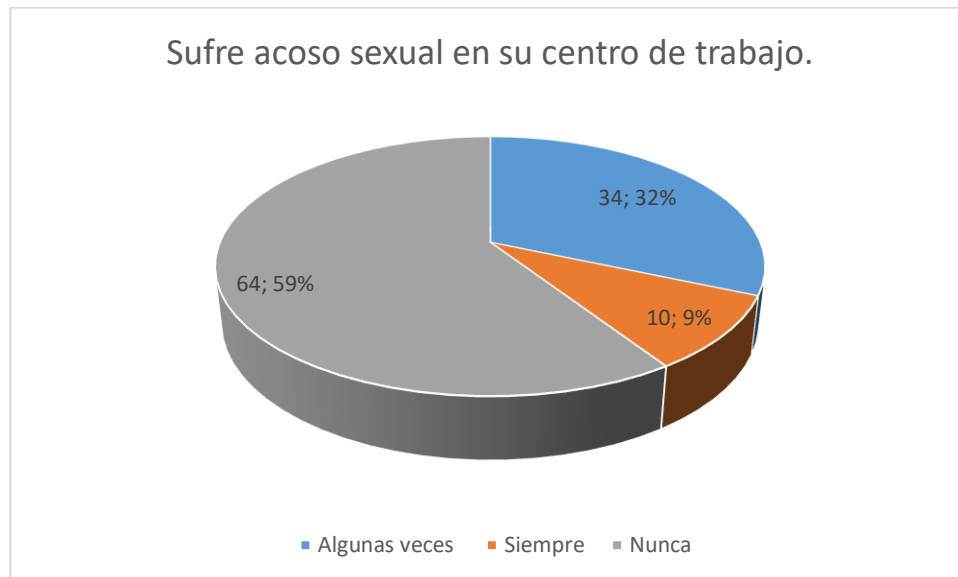
El 15% de servidores públicos sufren alguna vez violencia psicológica en su centro de trabajo, el 22% siempre y el 63% nunca, entonces se deduce que un moderado porcentaje de trabajadores siempre han sufrido violencia psicológica en su centro de trabajo, cifra que evidencia un grave problema en las Entidades Públicas.

Tabla N° 03

Sufre acoso sexual en su centro de trabajo

	N°	%
Algunas veces	34	31.48
Siempre	10	9.26
Nunca	64	59.26
Total	108	100%

Figura N° 03



Interpretación:

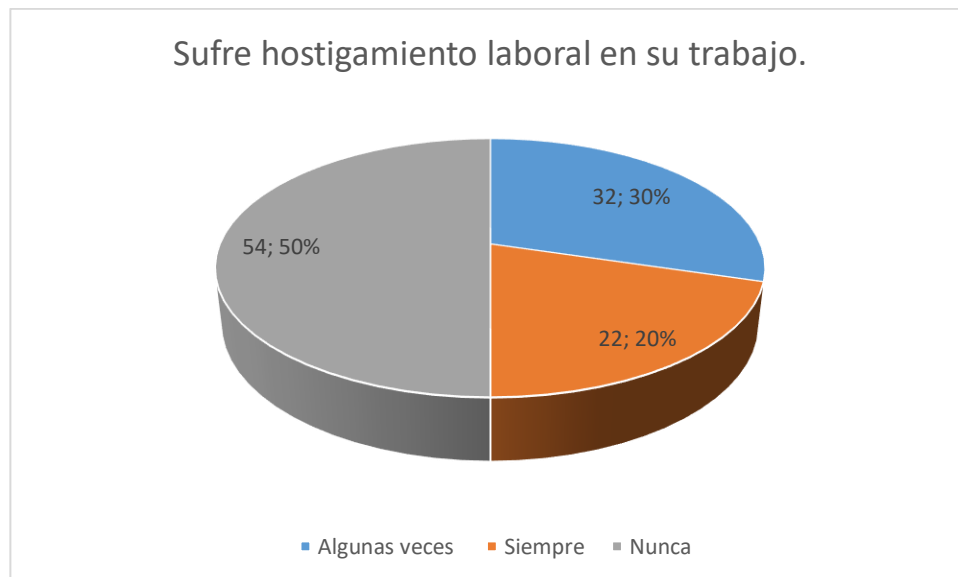
El 32% de servidores públicos sufren alguna vez acoso sexual en su centro de trabajo, el 9% siempre y el 59% nunca, entonces se deduce que un bajo porcentaje de trabajadores siempre han sufrido acoso sexual en su centro de trabajo, cifra alarmante que evidencia un grave problema que debe ser afrontado cuanto antes, al tratarse más aun en un delito.

Tabla N° 04

Sufre hostigamiento laboral en su trabajo

	N°	%
Algunas veces	32	29.63
Siempre	22	20.37
Nunca	54	50.00
Total	108	100%

Figura N° 04



Interpretación:

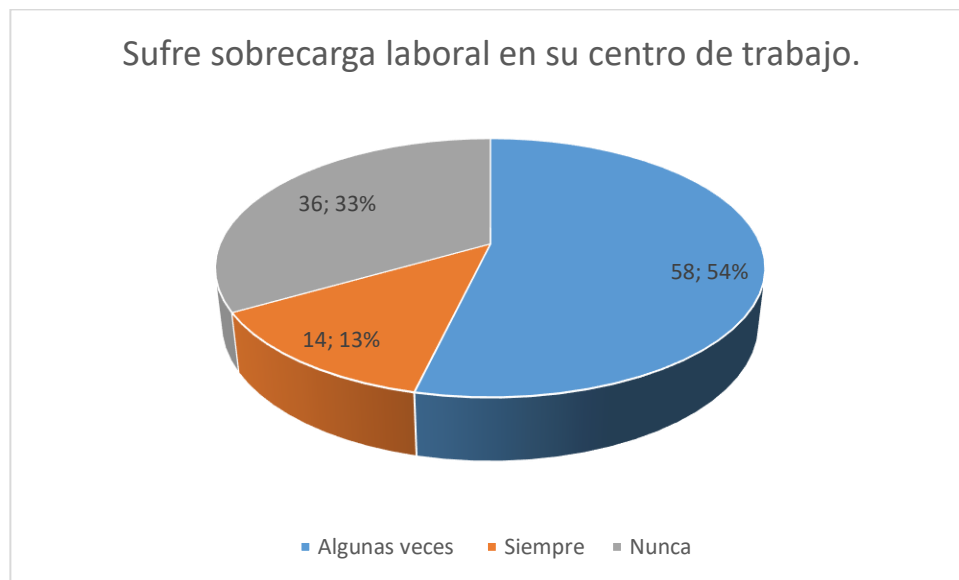
El 30% de servidores públicos sufren alguna vez hostigamiento laboral en su centro de trabajo, el 20% siempre y el 50% nunca, entonces se deduce que un moderado porcentaje de trabajadores siempre han sufrido hostigamiento laboral en su centro de trabajo, cifra alarmante que evidencia un grave problema que debe ser afrontado cuanto antes, más aún cuando muchas veces se sobrepasa por el temor a evidenciarlo y ser despedido.

Tabla N° 05

Sufre sobrecarga laboral en su centro de trabajo

	N°	%
Algunas veces	58	53.70
Siempre	14	12.96
Nunca	36	33.33
Total	108	100%

Figura N° 05



Interpretación:

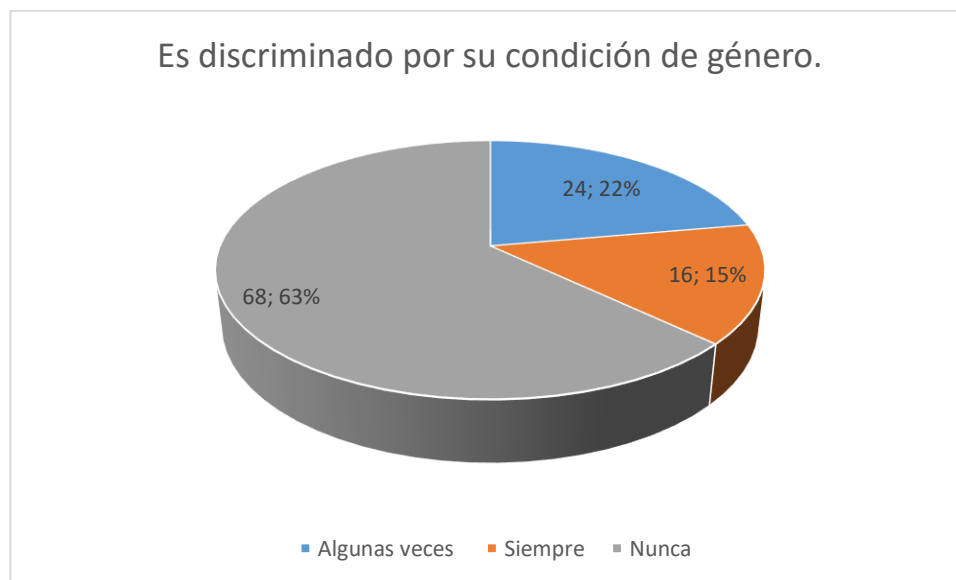
El 54% de servidores públicos sufren alguna vez sobrecarga laboral en su centro de trabajo, el 13% siempre y el 33% nunca, entonces se deduce que un alto porcentaje de trabajadores siempre han sufrido sobrecarga laboral en su centro de trabajo, cifra alarmante que evidencia un grave problema que debe ser afrontado cuanto antes, ya que esto ocasiona malos resultados en el centro de laborales, perjudiciales a la propia empresa.

Tabla N° 06

Es discriminado por su condición de género

	N°	%
Algunas veces	24	22.22
Siempre	16	14.81
Nunca	68	62.96
Total	108	100%

Figura N° 06



Interpretación:

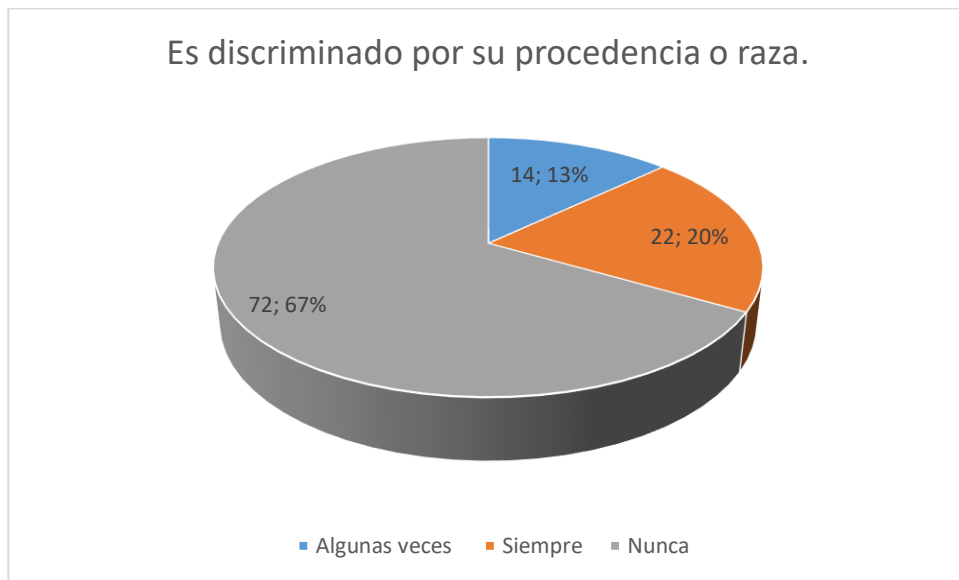
El 22% de servidores públicos sufren alguna vez discriminación por su condición de género en su centro de trabajo, el 15% siempre y el 63% nunca, entonces se deduce que un moderado porcentaje de trabajadores siempre han sufrido violencia física en su centro de trabajo, cifra alarmante que evidencia un grave problema que debe ser afrontado cuanto antes, ya que también se trata más aun de un delito.

Tabla N° 07

Es discriminado por su procedencia o raza.

	N°	%
Algunas veces	14	12.96
Siempre	22	20.37
Nunca	72	66.67
Total	108	100%

Figura N° 07



Interpretación:

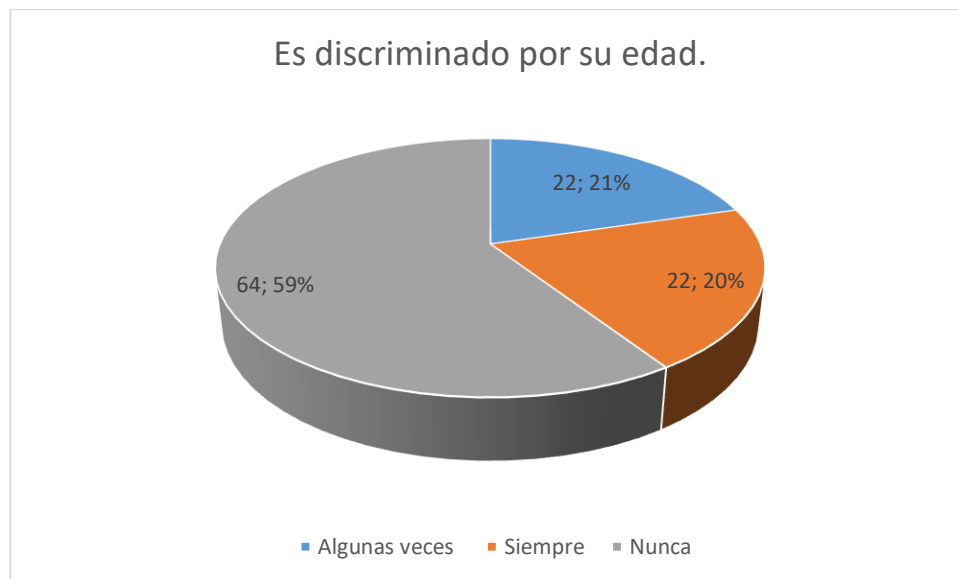
El 13% de servidores públicos sufren alguna vez discriminación por su procedencia o raza en su centro de trabajo, el 20% siempre y el 67% nunca, entonces se deduce que un bajo porcentaje de trabajadores siempre han sufrido discriminación en su centro de trabajo, cifra alarmante que evidencia un grave problema social, que aun nuestro país no ha superado con satisfacción, el cual debe ser afrontado cuanto antes.

Tabla N° 08

Es discriminado por su edad

	N°	%
Algunas veces	22	20.37
Siempre	22	20.37
Nunca	64	59.26
Total	108	100%

Figura N° 08



Interpretación:

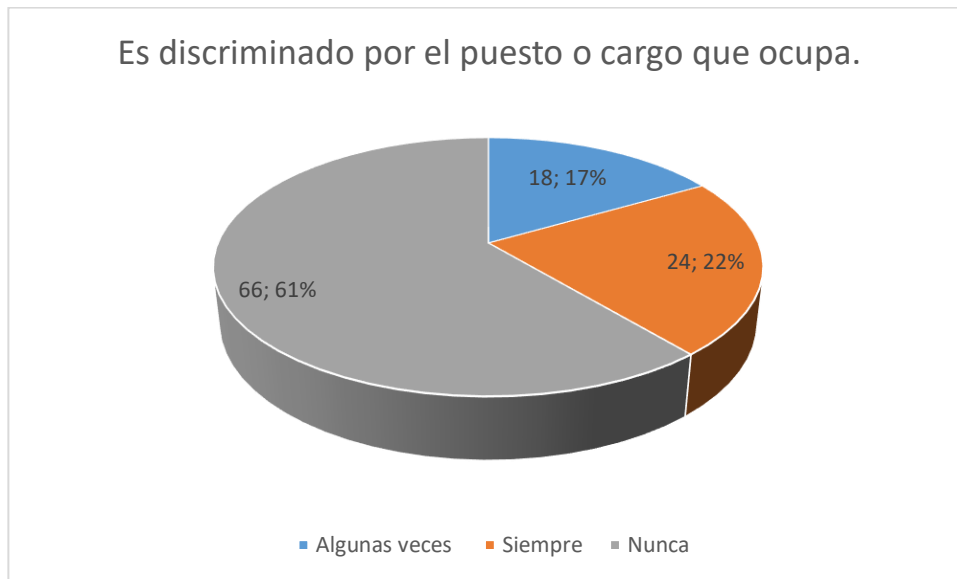
El 21% de servidores públicos sufren alguna vez discriminación por su edad en su centro de trabajo, el 20% siempre y el 59% nunca, entonces se deduce que un moderado porcentaje de trabajadores siempre han discriminación por su edad en su centro de trabajo, cifra alarmante que evidencia un grave problema que debe ser afrontado cuanto antes, ya que también trae como consecuencia la desmotivación laboral y de empeño, ya que conlleva injusticias sociales.

Tabla N° 09

Es discriminado por el puesto o cargo que ocupa

	N°	%
Algunas veces	18	16.67
Siempre	24	22.22
Nunca	66	61.11
Total	108	100%

Figura N° 09



Interpretación:

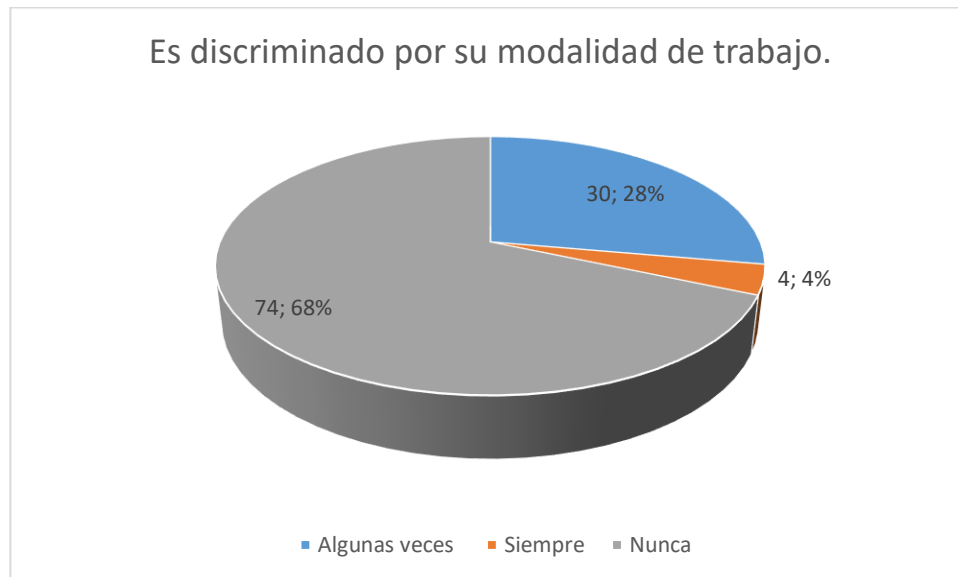
El 17% de servidores públicos sufren alguna vez discriminación por el puesto o cargo que ocupa en su centro de trabajo, el 22% siempre y el 61% nunca, entonces se deduce que un moderado porcentaje de trabajadores siempre han sufrido discriminación por el puesto o cargo que ocupa en su centro de trabajo, cifra alarmante que evidencia un problema que debe ser afrontado cuanto antes, ya que trae consigo la falta de motivación en la escala profesional y laboral personal de cada trabajador, contribuyendo así a la falta de progreso como País.

Tabla N° 10

Es discriminado por su modalidad de trabajo

	N°	%
Algunas veces	30	27.78
Siempre	4	3.70
Nunca	74	68.52
Total	108	100%

Figura N° 10



Interpretación:

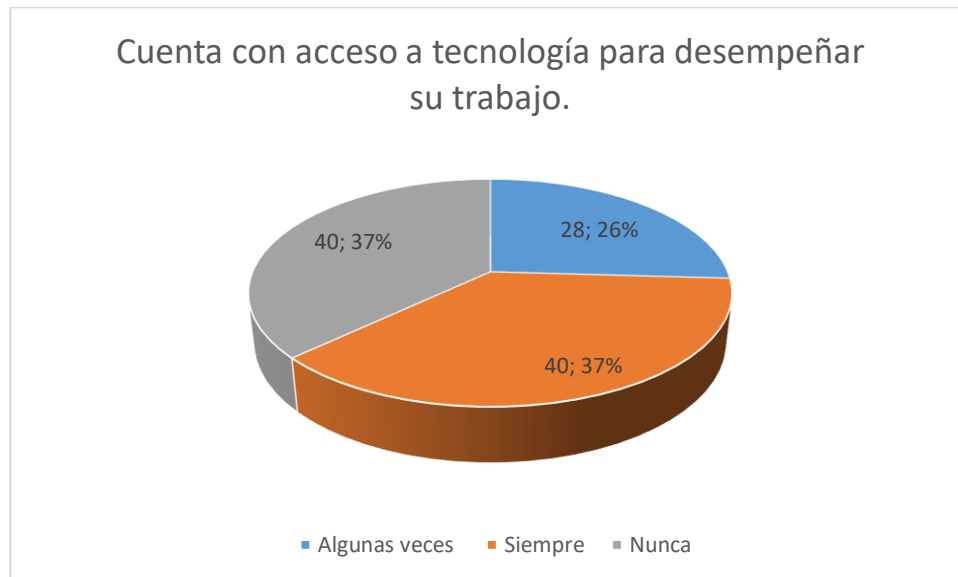
El 28% de servidores públicos sufren alguna vez discriminación por su modalidad de trabajo en su centro laboral, el 4% siempre y el 68% nunca, entonces se deduce que un bajo porcentaje de trabajadores siempre han sufrido violencia física en su centro de trabajo, cifra alarmante que evidencia un grave problema que debe ser afrontado cuanto antes.

Tabla N° 11

Cuenta con acceso a tecnología para desempeñar su trabajo

	N°	%
Algunas veces	28	25.93
Siempre	40	37.04
Nunca	40	37.04
Total	108	100%

Figura N° 11



Interpretación:

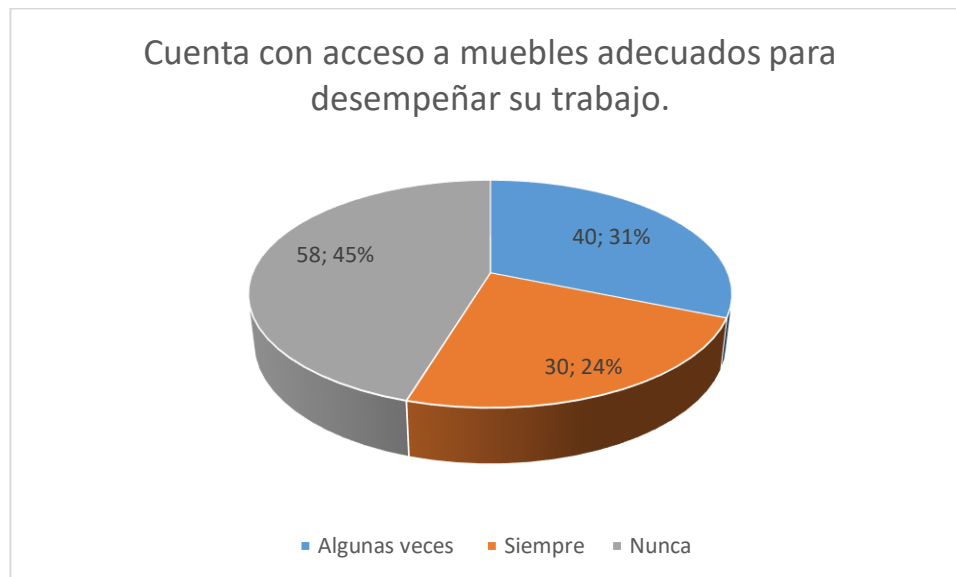
El 26% de servidores públicos contó alguna vez con acceso a tecnología para desempeñar su trabajo en su centro laboral, el 37% siempre y el 37% nunca, entonces se deduce que un bajo porcentaje de trabajadores nunca han contando con acceso a tecnología en su centro de trabajo, cifra alarmante que evidencia un grave problema que debe ser afrontado cuanto antes, ya que trae como consecuencia falta de celeridad en los procedimientos que realiza el Estado, así como justicia retardada.

Tabla N° 12

Cuenta con acceso a muebles adecuados para desempeñar su trabajo

	N°	%
Algunas veces	40	37.04
Siempre	30	27.78
Nunca	58	53.70
Total	108	100%

Figura N° 12



Interpretación:

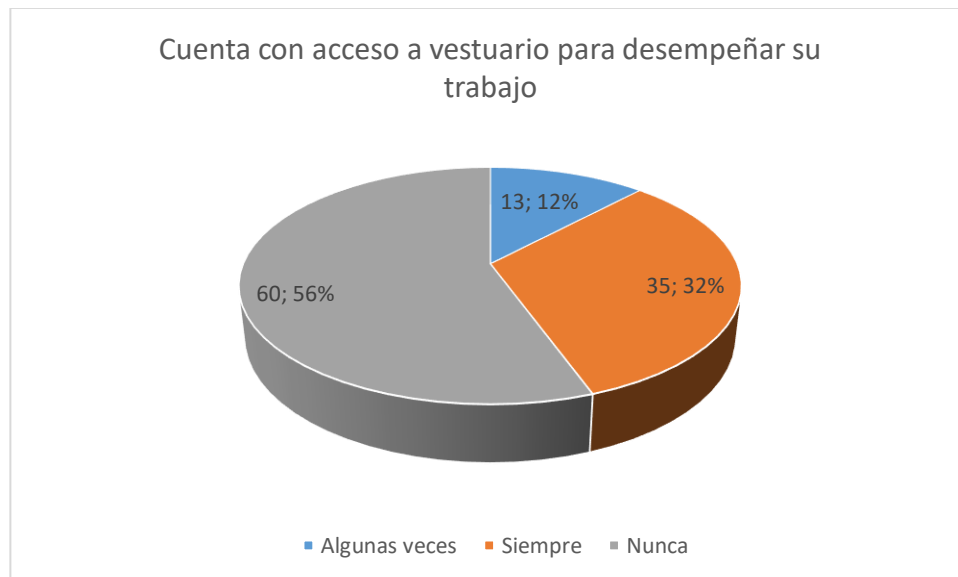
El 31% de servidores públicos contó alguna vez con acceso a muebles adecuados para desempeñar su trabajo en su centro laboral, el 24% siempre y el 45% nunca, entonces se deduce que un bajo porcentaje de trabajadores nunca han contado con acceso a muebles adecuados en su centro de trabajo, cifra alarmante que evidencia un grave problema que debe ser afrontado cuanto antes, ya que trae como consecuencia falta de comodidad para los trabajadores, por tanto, falta de celeridad en los procedimientos que realiza el Estado, así como justicia retardada.

Tabla N° 13

Cuenta con acceso a vestuario para desempeñar su trabajo

	N ^a	%
Algunas veces	13	12
Siempre	35	32
Nunca	60	56
Total	108	100%

Figura N° 13



Interpretaciones:

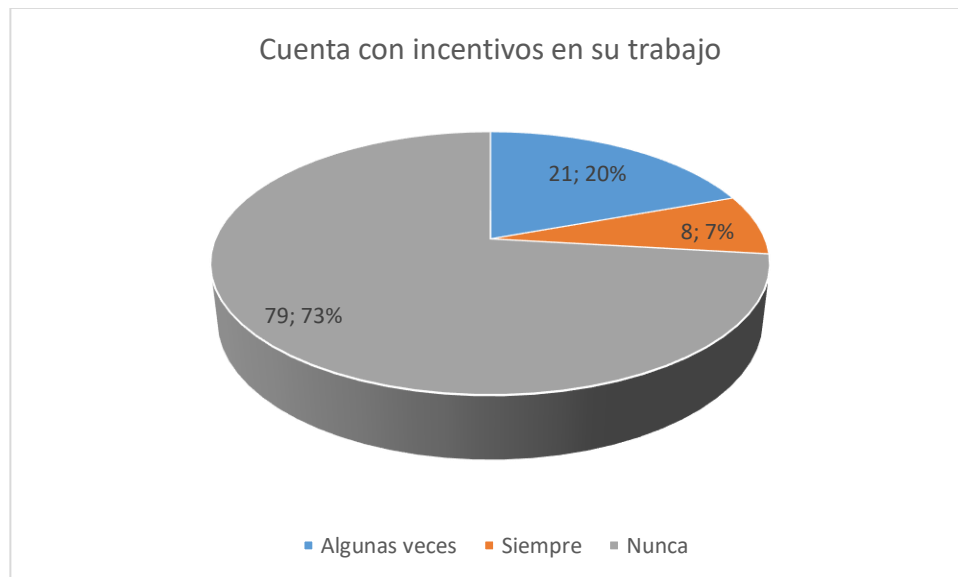
El 12% de servidores públicos alguna vez cuenta con acceso a vestuario para desempeñar su centro de trabajo, el 32% siempre y el 56% nunca, entonces se puede deducir que un mayor porcentaje de trabajadores nunca cuentan con acceso a vestuarios para desempeñar activamente y en mejores condiciones su trabajo.

Tabla N° 14

Cuenta con acceso a incentivos en su trabajo

	N ^a	%
Algunas veces	21	20
Siempre	8	7
Nunca	79	73
Total	108	100%

Figura N° 14



Interpretaciones:

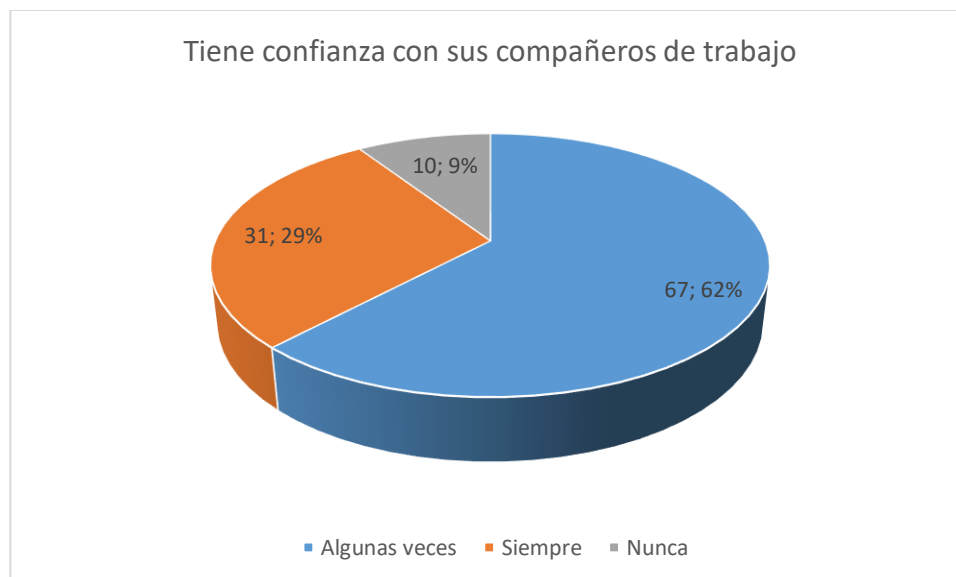
El 20% de servidores públicos alguna vez cuenta con acceso a incentivos en su trabajo, el 7% siempre y el 73% nunca. Por lo tanto se deduce que existe un alto índice de servidores públicos que no tienen acceso a ningún tipo de incentivos por parte de la entidad, evidenciando una falta de compromiso y de una estrategia motivacional para con los trabajadores.

Tabla N° 15

Tiene confianza con sus compañeros de trabajo

	N ^a	%
Algunas veces	67	62
Siempre	31	29
Nunca	10	9
Total	108	100%

Figura N° 15



Interpretaciones:

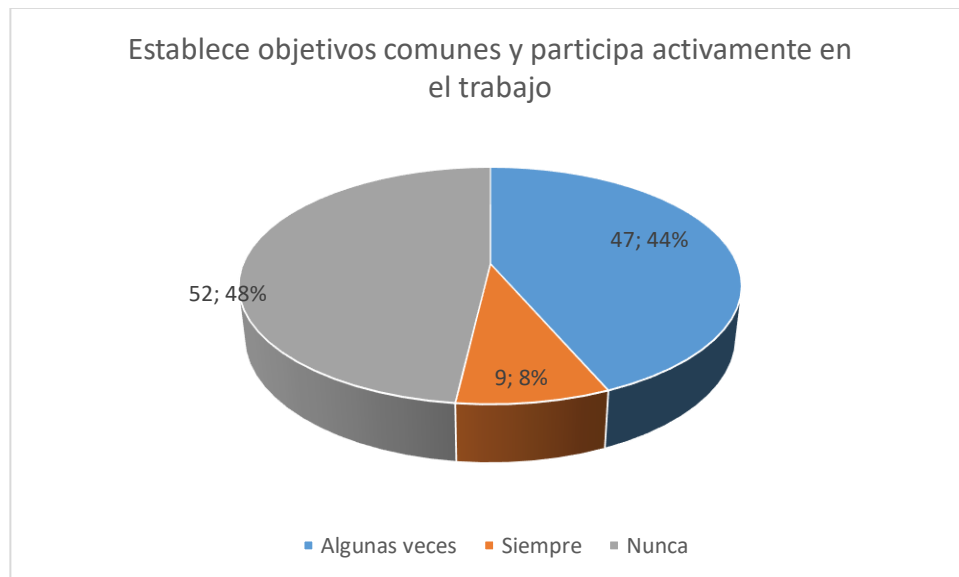
El 62% de servidores públicos alguna vez confían en sus compañeros del trabajo, el 29% siempre y el 9% nunca. Se deduce que la mayoría de los trabajadores solo confía en ocasiones en sus compañeros del trabajo, lo que nos hace reflexionar en las malas relaciones que se forman dentro del núcleo laboral, a causa de malos entendidos, favoritismos y competencia que ocasiona en muchos casos el distanciamiento, las renunciaciones, y en su defecto un mal clima laboral.

Tabla N° 16

Establece objetivos comunes y participa activamente en el trabajo

	N ^a	%
Algunas veces	47	42
Siempre	9	53
Nunca	52	5
Total	108	100%

Figura N° 16



Interpretaciones:

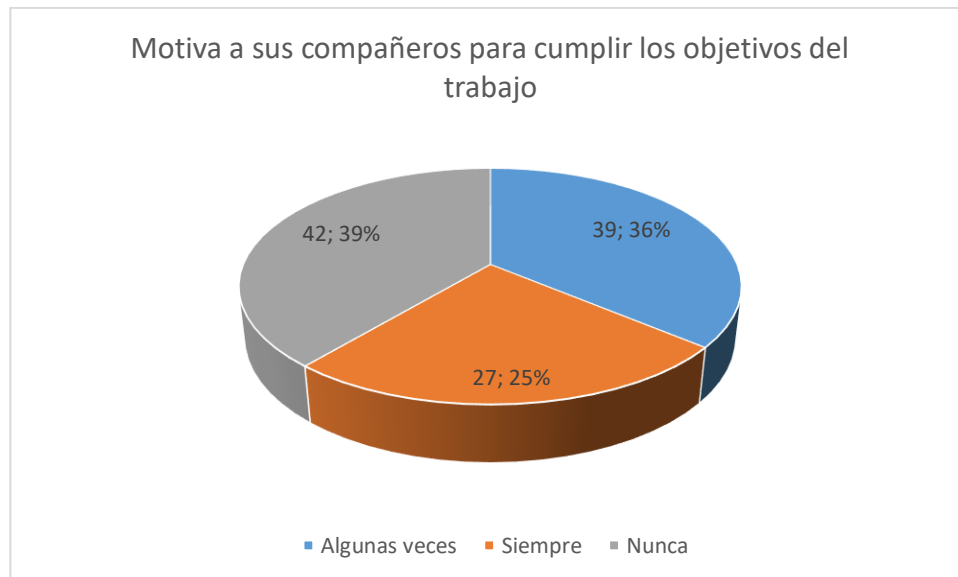
El 44% de servidores públicos alguna vez establecen objetivos comunes y participan activamente en el trabajo, el 8% siempre y el 48% nunca.

Tabla N° 17

Motiva a sus compañeros para cumplir los objetivos del trabajo

	N ^a	%
Algunas veces	39	36
Siempre	27	25
Nunca	42	39
Total	108	100%

Figura N° 17



Interpretaciones:

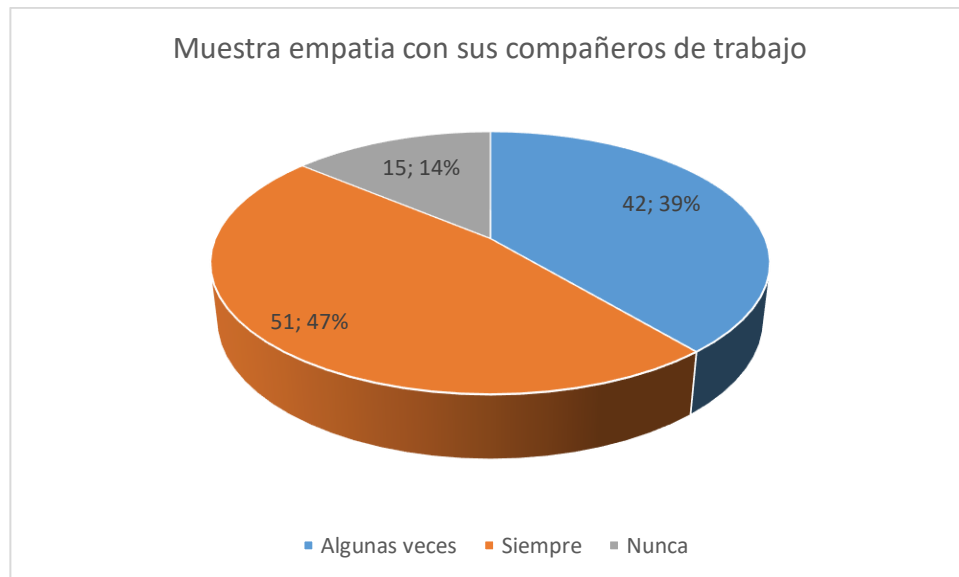
El 36% de servidores públicos alguna vez motivan a sus compañeros para cumplir los objetivos de trabajo, el 25% siempre y el 39% nunca. Pertenecer a un grupo laboral sin duda alguna implica la participación de todos los participantes de manera activa siendo cada una de ellas esenciales para que en conjunto se forme un engranaje que tendrá objetivos comunes, sin embargo, como se advierte en el presente caso no siempre se cumple en su totalidad.

Tabla N° 18

Muestra empatía con sus compañeros de trabajo

	N ^a	%
Algunas veces	42	39
Siempre	51	47
Nunca	15	14
Total	108	100%

Figura N° 18



Interpretaciones:

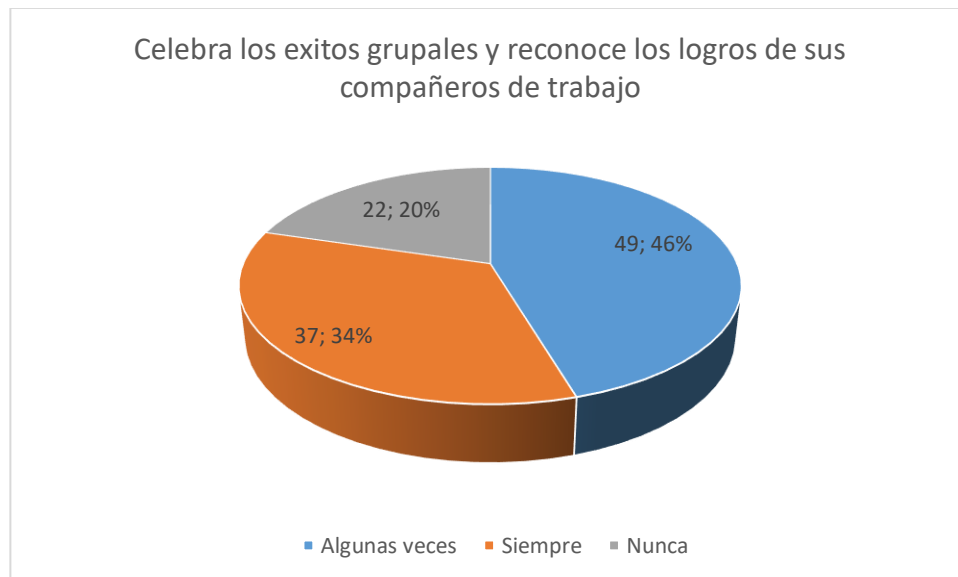
El 39% de servidores públicos alguna vez muestra empatía con sus compañeros de trabajo, el 47% siempre y el 14% nunca. Sin duda alguna en un ambiente en el que se encuentra una diversidad de caracteres, es fundamental y necesario para lograr un espacio saludable que los integrantes respeten los derechos de los demás; en el presente caso el resultado muestra que en su mayoría los compañeros del trabajo muestran empatía entre ellos.

Tabla N° 19

Celebra los éxitos grupales y reconoce los logros de sus compañeros

	N ^a	%
Algunas veces	49	46
Siempre	37	34
Nunca	22	20
Total	108	100%

Figura N° 19



Interpretaciones:

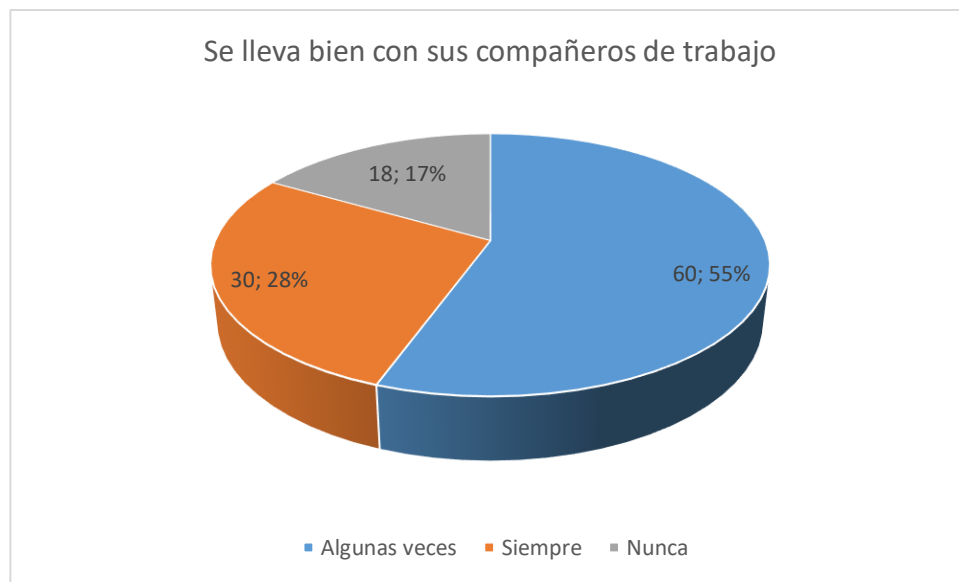
El 46% de servidores públicos alguna vez celebra los éxitos grupales y reconoce los logros de sus compañeros de trabajo, el 34% siempre y el 20% nunca. Estas cifras reflejan la falta de compañerismo que podemos encontrarnos en las entidades públicas.

Tabla N° 20

Se lleva bien con sus compañeros de trabajo

	N ^a	%
Algunas veces	60	55
Siempre	30	28
Nunca	18	17
Total	108	100%

Figura N° 20



Interpretaciones:

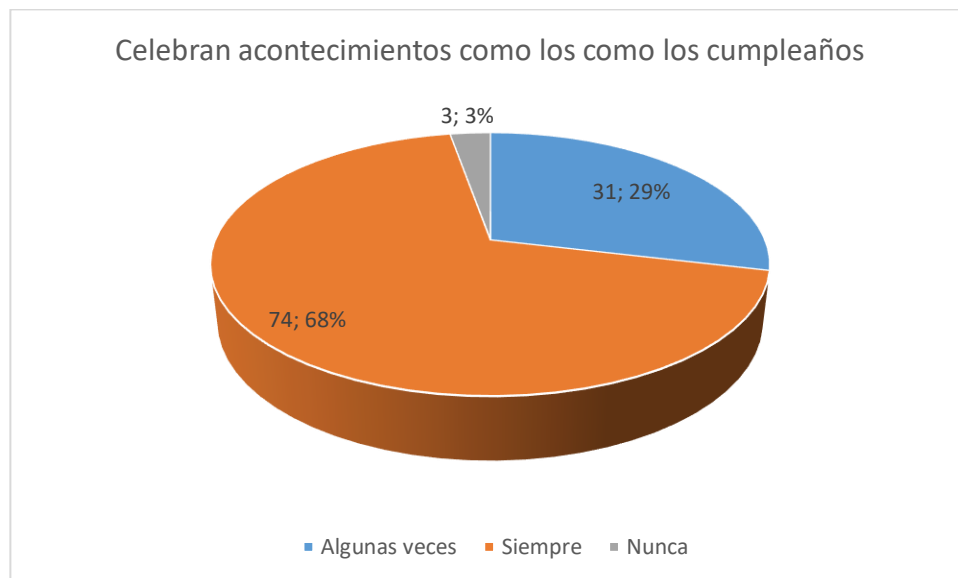
El 55% de servidores públicos alguna vez se lleva bien con sus compañeros de trabajo, el 28% siempre y el 17% nunca. Un buen clima laboral implica que todos los trabajadores estén prestos a respetar los derechos de los demás y sobre todo mantener relaciones interpersonales sanas entre todos los compañeros.

Tabla N° 21

Celebran acontecimientos como los cumpleaños de sus compañeros de trabajo

	N ^a	%
Algunas veces	31	29
Siempre	74	68
Nunca	3	3
Total	108	100%

Figura N° 21



Interpretaciones:

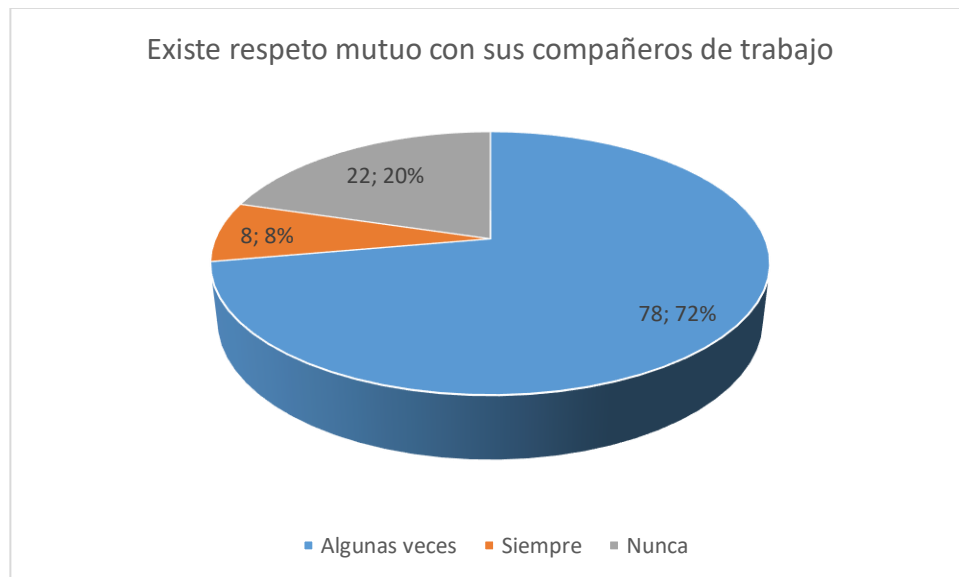
El 29% de servidores públicos alguna vez se lleva bien con sus compañeros de trabajo, el 68% siempre y el 3% nunca.

Tabla N° 22

Existe respeto mutuo con sus compañeros de trabajo

	N ^a	%
Algunas veces	78	72
Siempre	8	8
Nunca	22	20
Total	108	100%

Figura N° 22



Interpretaciones:

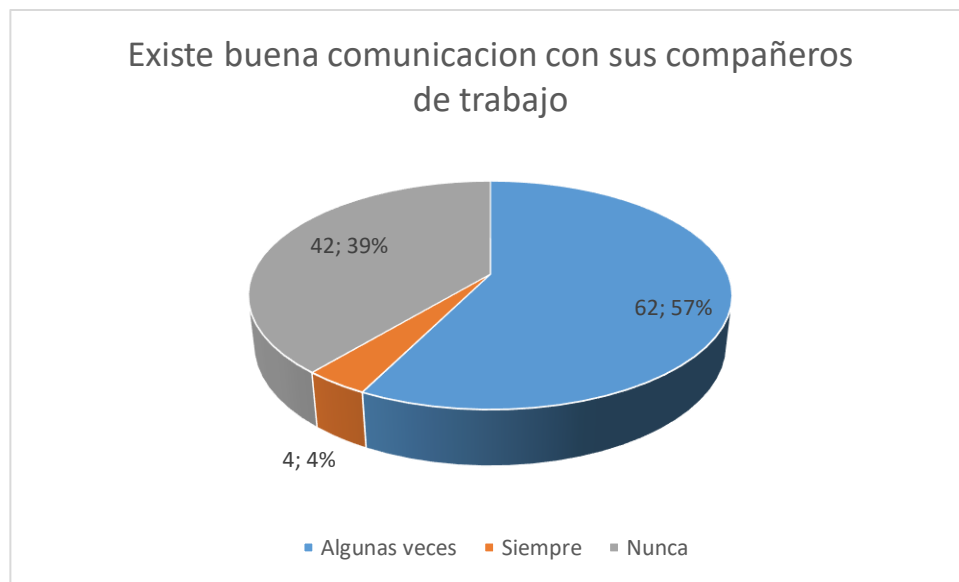
El 72% de servidores públicos considera que algunas veces existe respeto mutuo con sus compañeros de trabajo, el 8% siempre y el 20% nunca. En este caso se demuestra que el respeto como uno de los valores fundamentales para una buena convivencia no siempre es respetada y practicada entre compañeros de trabajo, lo que conlleva a un sin número de conflictos que pueden afectar el crecimiento personal y el desempeño laboral.

Tabla N° 23

Existe buena comunicación con sus compañeros de trabajo

	N ^a	%
Algunas veces	62	57
Siempre	4	39
Nunca	42	4
Total	108	100%

Figura N° 23



Interpretaciones:

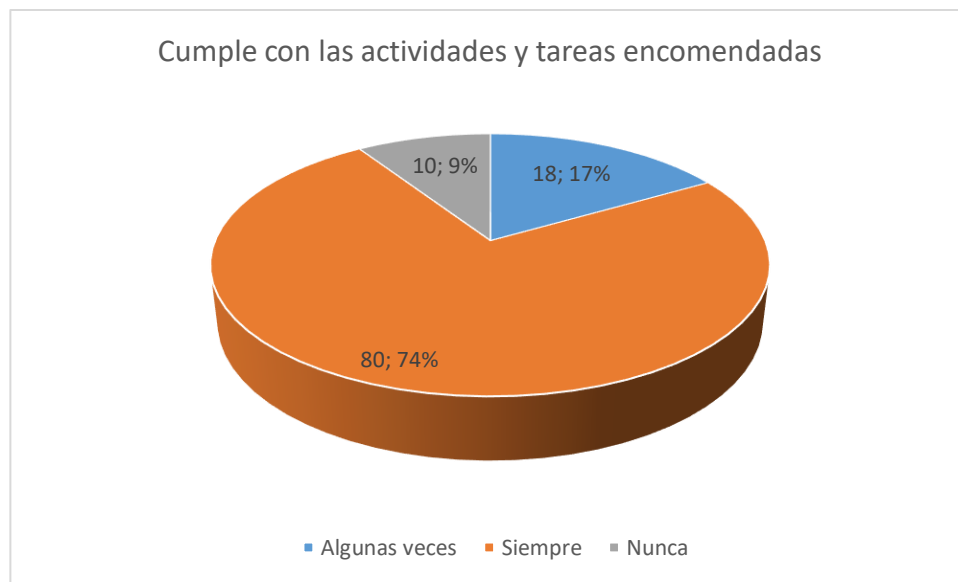
El 57% de servidores públicos considera que algunas veces existe buena comunicación con sus compañeros de trabajo, el 4% siempre y el 39% nunca. La mayoría de los conflictos generados entre las personas se debe a la falta de comunicación que existe entre ellas, en este caso se infiere que los trabajadores municipales carecen de una buena comunicación en su centro de trabajo.

Tabla N° 24

Cumple con las actividades y tareas encomendadas

	N ^a	%
Algunas veces	18	17
Siempre	80	74
Nunca	10	9
Total	108	100%

Figura N° 24



Interpretaciones:

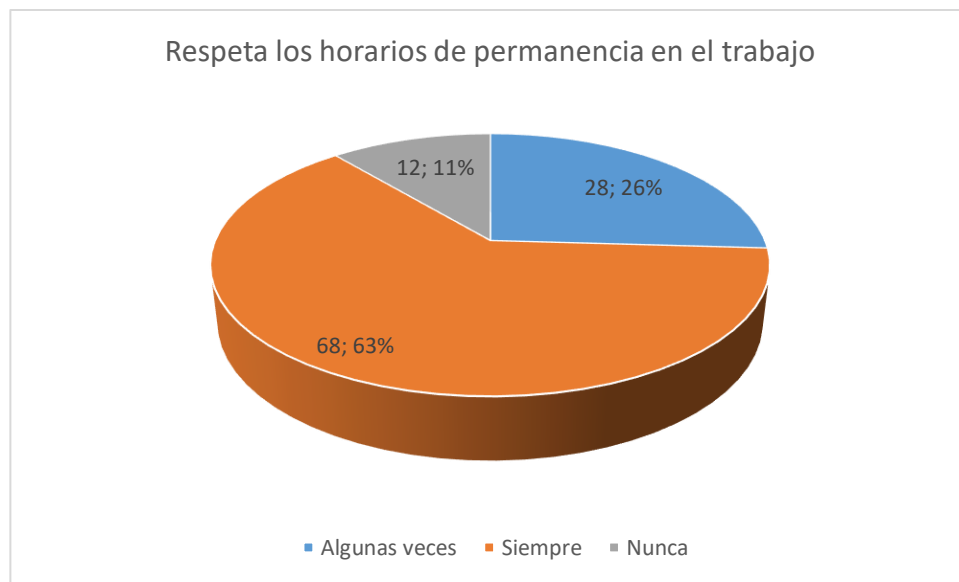
El 17% de servidores públicos algunas veces cumplen con las actividades y tareas encomendadas, el 74% siempre y el 9% nunca. Brindar un servicio de calidad es uno de los objetivos de gestión de todas las Municipalidades, en tal sentido en el presente caso las cifras demuestran que a pesar de existir conflictos laborales, los servidores públicos en su mayoría cumplen con su trabajo.

Tabla N° 25

Respeto los horarios de permanencia en el trabajo

	N ^a	%
Algunas veces	28	26
Siempre	68	63
Nunca	12	11
Total	108	100%

Figura N° 25



Interpretaciones:

El 26% de servidores públicos algunas veces respetan los horarios de permanencia en el trabajo, el 63% siempre y el 11% nunca. El respeto no solo debe practicarse con las personas, como trabajadores de una entidad estatal los servidores públicos están sujetos a una seria de reglas y normas con la finalidad de fomentar orden entre los mismos, las cifras demuestran que siempre se respeta los horarios del trabajo.

4.2 **Discusión de resultados:**

De acuerdo a los antecedentes de las investigaciones internacionales revisadas, se ha encontrado semejanzas parciales con los estudios realizados Caiza (2017), en su investigación “Diseño de un plan de motivación e incentivos, para mejorar el clima laboral de fabricamos ecuador empresa pública. Distrito metropolitano de quito 2017”, se demuestra que el clima laboral está deteriorado lo que conlleva a tener un escasa motivación y compromiso laboral por parte del personal, por lo que es relevante tomar en cuenta los factores que lo afectan. Al respecto en el presente caso se ha demostrado que la vulneración de derechos labores repercute negativamente en el clima laboral.

Asimismo, sobre la vulneración de los derechos laborales, también se encontraron semejanzas con el estudio realizado por Ariza (2019) en su tesis “Principales Formas de Vulneración de los Derechos Laborales en Colombia: Efectos Generales Previsibles en la Economía”, donde las conclusiones fueron que, las jornadas de trabajo extra, sumadas al desgaste natural ocasionado por el horario normal de trabajo; la violación a las normas de seguridad y salud en el trabajo, además de la falta de prestaciones sociales y de libertades sindicales reducen notablemente la capacidad y motivación de los trabajadores al desempeñar sus funciones, esto queda demostrado mediante las encuestas realizadas.

En relación a las investigaciones Nacionales Ramos (2015), en su investigación “La vulneración de derechos laborales y la fiscalización de la SUNAFIL en la Empresa Mototecnica Ulloa E.I.R.L. Los Olivos - Lima - 2015”, en un grupo de 12 trabajadores 75% (9) de los trabajadores gozan de los beneficios laborales que la empresa otorga mientras que un 25%(3) no gozan de beneficios laborales. Así mismo se evidencia que el 58%(7) de los encuestados considera que legalmente tiene derecho a percibir sus beneficios laborales mientras que un 42%(5). A su vez el 66%(8) de los encuestados

considera que el beneficio otorgado por la empresa es la gratificación, otros 17%(2) consideran que es las vacaciones y el seguro.

Asimismo, Castillo (2014), en su tesis “Clima, Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral en Trabajadores de Diferentes Niveles Jerárquicos”, se demuestra que Los trabajadores que ocupan posiciones más elevadas dentro de la organización, perciben el clima organizacional de manera más favorable, reportan niveles más altos de motivación intrínseca y satisfacción laboral (4.00, 5.74 y 4.47 respectivamente).

Aunado a estos, se tiene también la estrecha relación comparada con Alfaro, Leyton, Meza & Saenz (2012), en su tesis “Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades” , donde los principales resultados son que no hay diferencias significativas en el nivel de satisfacción laboral medio de los trabajadores en cada una de las tres municipalidades y que éste puede considerarse Promedio; además, que sí existen diferencias significativas por condición laboral respecto al nivel de satisfacción en sus diversos factores en cada una de ellas, demostrándose así que a vulneración con los derechos laborales se desarrolla en diversas entidades el Estado.

Finalmente en relación a los antecedentes de investigaciones locales, Germany & Lopez (2021), en su investigación “Desnaturalización del contrato de locación de servicios y Derecho Social laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Manantay de la Provincia de Coronel Portillo, Ucayali – 2018”, de 150 trabajadores se ha concluido que :1) Se ha determinado la existencia de relación directa Desnaturalización del contrato de locación de servicios y el Derecho Social laboral de los trabajadores, es positiva alta con un p, valor de (0,798), significancia que equivale a que la desnaturalización del contrato de locación de servicios, sirve al propósito de burlar la ley, 2) La existencia de relación de trabajo entre las partes, aplicando el principio de

primacía de la realidad y el Derecho social laboral de los trabajadores, es positiva moderada con un p , valor 0,589, cuya significancia alude de que el contrato de Locación de servicios, desde la primacía de la realidad en si; es un contrato de trabajo y no existe forma alguna de ocultarlo, la cual se violenta el derecho social laboral, de que: “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”; 3) Relación directa entre rasgos de laboralidad y el derecho social laboral de los trabajadores, es positiva moderada con un valor de (0,607), de donde se persuade que el contrato de locación de servicios se desnaturaliza por sus rasgos de liberalidad, por lo que en forma directa se afecta el derecho social laboral de los trabajadores; de que estado debe proteger a las personas que trabajan y presta atención prioritaria para proteger a la madre trabajadora y el menor en la misma condición, y; 4) La existencia acreditación de los tres elementos característicos de un contrato de trabajo y el Derecho social laboral de los trabajadores, es positiva moderada con un valor de (0,618), de donde se desprende, que el estado mismo desconoce el derecho que le asiste al trabajador de una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual, encontrándose semejanza con el presente estudio.

Así como Castro & Reyes (2018), en su investigación “Condiciones de trabajo y desempeño laboral de los colaboradores de la dirección regional de educación de Ucayali, 2018”, donde se concluye que, mientras se mantenga las condiciones del entorno, de riesgo, de los servicios del centro de trabajo y horaria, en ese nivel, será imposible lograr una relación significativa con el desempeño laboral, tal como se manifiesta en la presente.

CAPITULO V.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

5.1 Conclusiones.

1. La vulneración de derechos laborales como el maltrato, la discriminación, la desnaturalización de contratos, etc. afectan potencialmente la salud física y mental de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Manantay, y como consecuencia, repercute negativamente en el clima laboral de los servidores municipales.
2. Los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Manantay sufren malos tratos y no cuentan con acceso a incentivos y a condiciones laborales adecuadas en su puesto de trabajo, los cuales disminuyen la productividad de los servicios municipales y afecta el clima laboral.
3. Los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Manantay son víctimas de discriminación y hostigamiento laboral, los cuales afectan en la motivación y desarrollo laboral, además perturba la salud mental de los trabajadores afectando negativamente el clima laboral.
4. Las condiciones laborales en la Municipalidad Distrital de Manantay no son las adecuadas, no cuentan con espacios, mobiliarios, equipos, vestuario ni incentivos esperados, los cuales no les permite desarrollar adecuadamente sus actividades, generando conflictos laborales, malas relaciones interpersonales e insatisfacción entre sus trabajadores que son aspectos determinantes que afectan el clima laboral.

5.2 Recomendaciones.

1. La Municipalidad de Manantay debe implementar un plan de gestión de recursos humanos, con énfasis en promoción de los derechos laborales, de esta forma los funcionarios y servidores públicos conozcan sus derechos y deberes, las mismas redunde en el trabajo en equipo y buen clima laboral en beneficio de los usuarios y usuarias de la comuna local.
2. La municipalidad distrital de Manantay debe implementar un módulo o un sistema amigable para canalizar los casos de maltrato laboral, de

esta forma solucionar oportunamente y prevenir la judicialización de casos, además debe mejorar las condiciones laborales del personal e implementar políticas de incentivos laborales para mejorar la productividad de los trabajadores.

3. La municipalidad de Manantay debe implementar un plan para identificar oportunamente y erradicar todo tipo de discriminación y hostigamiento laboral. Además, debe capacitar al personal sobre las normativas y los canales legales para el manejo oportuno de estos casos. De esta forma se pueda mejorar la salud mental de los trabajadores y propiciar un clima laboral adecuado.
4. La municipalidad de Manantay debe adecuar su infraestructura y los espacios laborales con la finalidad de garantizar la salud y seguridad en el trabajo, regulado por Ley. De esta forma los servidores públicos y los funcionarios municipales puedan laborar en condiciones favorables para garantizar el buen clima laboral y la calidad de los servicios.
5. La municipalidad de Manantay debe evitar la alta rotación del personal en sus puestos, los cuales genera malestar y baja la productividad. Además, debe propiciar espacios de confraternidad para generar motivación, buen clima laboral y promover trabajo por vocación de servicio.
6. La municipalidad de Manantay debe realizar entre sus trabajadores encuestas periódicas anónimas, para conocer el trato que reciben por parte de sus jefes inmediatos, con la finalidad de prevenir y erradicar la vulneración de los derechos laborales en la comuna local.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguedo. (2011). *Recursos Humanos*.
- Aguila, D. (2020). *Gestión del Talento Humano y su Incidencia en el Clima Laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018*.
- Alfaro, Leyton, Meza, & Saenz. (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*.
- Alvarez. (2017). *Vulneración a los derechos laborales de la mujer en estado de gestación frente al desahucio, en contratos a plazo fijo*.
- Amazónica, G. (2021). *Detienen a alcalde de manantay*.
- Arellano. (2014). *El clima laboral y su influencia en el desempeño del personal del centro de formación y capacitación laboral para ciegos CEFOCLAC*.
- Arevalo. (2017). *Despido laboral y los efectos administrativos en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2017*.
- Arias. (2020). *Gestión del Talento Humano y Rendimiento Laboral en el Hospital Regional Pucallpa - 2018*.
- Ariza. (2019). *Principales Formas de Vulneración de los Derechos Laborales en Colombia: Efectos Generales Previsibles en la Economía*.
- Basauri, Cabrera, & Ramírez. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la generación y: caso de empresa del sector de venta mayorista de combustible NUMAY S.A., Lima Metropolitana en el periodo 2018- 2019*.
- Caiza. (2017). *Diseño de un plan de motivación e incentivos, para mejorar el clima laboral de fabricamos ecuador empresa pública. distrito metropolitano de quito 2017*.
- Canessa. (2009). *Los derechos humanos laborales están cubiertos por un sistema de reportes*.
- Castillo. (2014). *Clima, Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral en Trabajadores de Diferentes Niveles Jerárquicos*.
- Castro. (2017). *El despido injustificado del trabajador por discriminación y la vulneración del derecho al trabajo en la legislación ecuatoriana*.
- Castro. (2017). *Análisis del clima laboral en las pymes en el casco central del cantón el guabo*.
- Castro, & Reyes. (2018). *Condiciones de trabajo y desempeño laboral de los colaboradores de la dirección regional de educación de Ucayali, 2018*.
- Cavazos. (2001). *Lecciones de derecho laboral*.
- Chicaiza, & Herrera. (2011). *Cómo influye el estrés en el clima laboral dentro del núcleo de la Secretaría General del Concejo Metropolitano de Quito*.

- Correa, & Diestra. (2015). *clima laboral y satisfacción laboral del personal administrativo del Jurado Nacional de Elecciones Lima 2014*.
- Céspedes, & Rimarachin. (2017). *Factores laborales sobre el nivel de estrés de las enfermeras(os) del Hospital Amazónico de Yarinacocha*.
- Córdova. (2015). *Análisis sobre la vulneración de los derechos del trabajador en base de nuestra constitución y código de trabajo*.
- Espinosa, & Uguña. (2016). *El clima laboral y su incidencia en el desempeño y compromiso del personal operativo de una empresa fármaco industrial*.
- Ferrari. (1968). *Derecho del Trabajo*.
- Figueroa. (2009). *Irrenunciabilidad de derechos en materia laboral: su vinculación al tema de la predictibilidad*.
- Flores, & Carvajal. (2013). *Nociones de derecho*.
- Franco, & Morales. (2014). *Análisis de la influencia del Clima Laboral en el desempeño de los Prevededores de CTB*.
- Gamboa. (2010). *Satisfacción laboral: descripción teórica de sus determinantes*.
- García. (2012). *la vulneración al trabajo decente por parte de las cooperativas de trabajo asociado en Colombia, puesta en evidencia en el marco de la negociación del TLC entre estados unidos y Colombia*.
- Germany, & Lopez. (2021). *Desnaturalización del contrato de locación de servicios y Derecho Social laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Manantay de la Provincia de Coronel Portillo, Ucayali – 2018*.
- Herrán, & Rodriguez. (2014). *Cómo optimizar el clima laboral desarrollando una buena comunicación en el área de Control de Selección del Instituto Nacional de la Meritocracia*.
- Huamani. (2016). *Clima y satisfacción laboral en los colaboradores del área de producción de una avícola - 2016*.
- Legua. (2017). *El aumento de la vulneración de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar, Lima Centro - 2017*.
- Maldonado. (2020). *La Vulneración del Derecho al Trabajo por Parte de la Normativa Laboral Vigente y el Daño que Causa al Trabajador*.
- Martínez. (2001). *Motivaciones, desempeño y satisfacción laboral del potencial humano en la Universidad Peruana Los Andes*.
- Massabanda, & Espinoza. (2018). *Las trabajadoras sexuales en los centros de tolerancia del Cantón Ambato y la vulneración de los derechos laborales*.
- Micolta. (2014). *Clima laboral; motivación laboral; comunicación organizacional; administración de recursos humanos*.

- Miñan, Navarro, & Dimas. (2017). *Perdida de los derechos laborales de los trabajadores de la actividad privada, por medio de la prescripción.*
- Miñano. (2016). *Ley de Reforma Magisterial N° 29944 en la vulneración de los derechos laborales de los profesores de la Institución Educativa "San Juan" del Distrito de Trujillo, 2016.*
- Montoya. (2016). *Relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño del personal en una empresa de servicios turísticos: caso PTS Perú 2015.*
- Morales. (2016). *Clima laboral y estrés laboral en el personal de una institución militar del callao, 2016.*
- Moreno, Garrosa, Galindo, Julián, Rodríguez, Morante, & Losada. (2002). *Mobbing Manual.*
- Noguera. (2016). *Las vulneraciones a los derechos laborales en los procesos de selección y administración de personal en las organizaciones Colombianas.*
- Núñez. (2019). *Vulneración de los derechos laborales por parte de los empleadores de boticas en la ciudad de Cajamarca.*
- OIT. (2005). *Formación empresarial para prevenir el acoso laboral.*
- Ochoa, & Morales. (2020). *La mujer embarazada y sus derechos laborales en Ecuador.*
- Ortiz, & Moreta. (2018). *Plan de mejora del clima laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Francisco Limitada, en el período 2017.*
- Pedraza, Esperanza, & Amaya. (2010). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia.*
- Peña, & Villón. (2018). *Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional.*
- Pietro, & Miguel. (2016). *El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial.*
- Ramirez. (2019). *Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2017.*
- Ramos. (2015). *La vulneración de derechos laborales y la fiscalización de la SUNAFIL en la Empresa Mototecnica Ulloa E.I.R.L. Los Olivos - Lima - 2015.*
- Rengifo, & Torres. (2016). *Condición laboral y el grado de satisfacción del personal de salud en el Centro de Salud 9 de Octubre, Pucallpa 2015.*
- Requena, & Serrano. (2007). *Calidad de servicio desde la perspectiva de clientes, usuarios y auto-percepción de empresas de captación de talento.*
- Riofrio, & Morocho. (2018). *Análisis jurídico de los derechos vulnerados por el despido ineficaz de mujeres en periodo de lactancia.*
- Sánchez. (2006). *Las transformaciones del derecho del trabajo.*
- Sandoval. (2012). *Influencia de las relaciones interpersonales en el clima laboral de empleados y trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Cayambe en el año 2012.*

- Seminario. (2018). *Vulneración del derecho al trabajo a través de los artículos 24 b) y 27 de la ley de productividad y competitividad laboral.*
- Sikula. (1992). *Definiciones de satisfacción laboral.*
- Soria. (2017). *Vulneración de los derechos laborales y la fiscalización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en la Municipalidad Provincial de Huarmey, 2016.*
- Tofenio, Vichez, & Arroyo. (2017). *El Derecho Laboral Peruano Derecho Previsional Con Equidad y Desarrollo.*
- Torres. (2014). *La Vulneración del Derecho Constitucional al Trabajo causada por la coexistencia de la precarización laboral.*
- Tuesta, Zevallos, & Vasquez. (2020). *Las condiciones laborales y el desempeño laboral en los trabajadores del gobierno regional de Ucayali, sede central, Pucallpa, 2019.*
- Unidas, A. G. (1948). *la Declaración Universal de Derechos Humanos .*
- Valdivia. (2011). *La protección de los derechos fundamentales de los trabajadores en el nuevo procedimiento de tutela laboral.*
- Vasquez. (2016). *Influencia del Clima Laboral en la satisfacción laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de San José.*
- Vásquez, Gonzales, & Hidalgo. (2018). *El clima laboral y la calidad del servicio en la Municipalidad Distrital de Campo Verde, 2017.*

ANEXO N° 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO DEL PROYECTO:

“VULNERACION DE LOS DERECHOS LABORALES Y SU REPERCUSION EN EL CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY, DE ENERO A JUNIO 2021”

Problema	Objetivo	Hipótesis	Operacionalización		Metodología
			Variable	Indicadores	
<p>General: ¿De qué manera la vulneración de los derechos laborales repercute negativamente en el clima laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, de enero a junio 2021? Específicos: a) ¿De qué manera la</p>	<p>General: Identificar la manera en que la vulneración de los derechos laborales repercute negativamente en el clima laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, de enero a junio 2021. Específicos:</p>	<p>General: La vulneración de los derechos laborales repercute negativamente en el clima laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, de enero a junio 2021. Específicos: a. El maltrato laboral repercute negativamente en el clima laboral de los</p>	<p>Independiente: Vulneración de los derechos laborales</p>	<p>Maltrato Laboral -Violencia Física -Violencia psicológica -Acoso sexual -Hostigamiento laboral -Sobrecarga laboral Discriminación laboral -Genero -Procedencia o raza -Edad -Puesto o cargo -Modalidad de trabajo -Creencias o ideología</p>	<p>Diseño: Descriptivo cuantitativo, no experimental Oblación 306 trabajadores municipales Muestra: 108 trabajadores municipales Técnica: Encuesta</p>

<p>vulneración de los derechos laborales mediante el maltrato repercute negativamente en el clima laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, de enero a junio 2021?</p> <p>b) ¿De qué manera la vulneración de los derechos laborales mediante la discriminación repercute negativamente en el clima laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, de enero a junio 2021?</p> <p>c) ¿De qué manera la vulneración de los</p>	<p>a) Determinar la manera en que la vulneración de los derechos laborales mediante el maltrato repercute negativamente en el clima laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, de enero a junio 2021.</p> <p>b) Demostrar la manera en que la vulneración de los derechos laborales mediante la discriminación repercute negativamente en el clima laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, de enero a junio 2021.</p>	<p>trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, de enero a junio 2021.</p> <p>b. La discriminación laboral repercute negativamente en el clima laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, de enero a junio 2021.</p> <p>c. La inadecuada condición de trabajo repercute negativamente en el clima laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, de enero a junio 2021.</p>	<p>Dependiente:</p> <p>Clima laboral de los trabajadores</p>	<p>Condiciones de trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> -Acceso a tecnología -Acceso a muebles -Acceso a vestuario -Acceso a incentivos <p>Trabajo en equipo</p> <ul style="list-style-type: none"> -Confianza en sus compañeros -Establece objetivos comunes. -Motiva a sus compañeros -Muestra empatía. -Celebra los éxitos grupales. <p>Relaciones interpersonales</p> <ul style="list-style-type: none"> -Se lleva bien con sus compañeros -Celebran acontecimientos como cumpleaños -Respeto mutuo con sus compañeros -Buena comunicación 	<p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Validez. Juicio de expertos</p> <p>Técnica: Excel, SPSS</p>
---	--	--	--	---	---

<p>derechos laborales mediante la inadecuada condición de trabajo repercute negativamente en el clima laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, de enero a junio 2021?</p>	<p>c) Determinar la manera en que la vulneración de los derechos laborales mediante la inadecuada condición de trabajo repercute negativamente en el clima laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, de enero a junio 2021.</p>			<p>Productividad laboral -Cumple con las actividades y tareas -Respeto los horarios de trabajo</p>	
---	--	--	--	---	--

ANEXO N° 02
CUESTIONARIO.

**“VULNERACION DE LOS DERECHOS LABORALES Y SU REPERCUSION
EN EL CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY, DE ENERO A JUNIO 2021”**

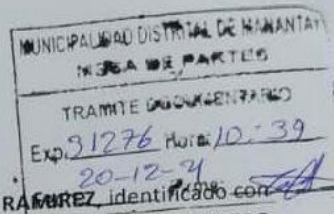
	Maltrato laboral	Agunas Aveces	Siempre	Nunca
1	Sufre violencia física en su centro de trabajo			
1082	Sufre violencia psicológica en su centro de trabajo			
3	Sufre acoso sexual en su centro de trabajo			
4	Sufre hostigamiento laboral en su trabajo			
5	Sufre Sobrecarga laboral en su centro de trabajo			
	Discriminación laboral	Algunas Aveces	Siempre	Nunca
6	Es discriminado por su condición de genero			
7	Es discriminado por su procedencia o raza			
8	Es discriminado por su edad			
9	Es discriminado por el puesto o cargo que ocupa			
10	Es discriminado por su modalidad de trabajo			
	Condiciones de trabajo	Algunas Aveces	Siempre	Nunca
11	Cuenta con acceso a tecnología para desempeñar su trabajo			
12	Cuenta con acceso a muebles adecuados para desempeñar su trabajo			
13	Cuenta con acceso a vestuario para desempeñar su trabajo			
14	Cuenta con acceso a incentivos en su trabajo			
	Trabajo en equipo	Algunas Aveces	Siempre	Nunca
15	Tiene confianza con sus compañeros de trabajo			
16	Establece objetivos comunes y participa activamente en el trabajo			

17	Motiva a su compañeros para cumplir los objetivos del trabajo			
18	Muestra empatía con su compañeros de trabajo			
19	Celebra los éxitos grupales y reconoce los logros de sus compañeros de trabajo			
	Relaciones interpersonales	Algunas Aveces	Siempre	Nunca
20	Se lleva bien con sus compañeros de trabajo			
21	Celebran acontecimientos como los cumpleaños de sus compañeros de trabajo			
22	Existe respeto mutuo con sus compañeros de trabajo			
23	Existe buena comunicación con sus compañeros de trabajo			
	Productividad laboral	Algunas Aveces	Siempre	Nunca
25	Cumple con las actividades y tareas encomendadas			
25	Respeto los horarios de permanencia en el trabajo			

ANEXO N° 03

Sumilla: Solicito se me brinden facilidades para realización de encuestas

SEÑOR:
ALCALDE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY



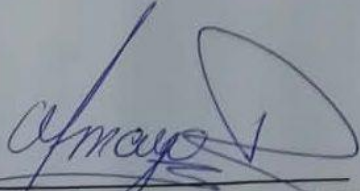
ARIANA DAYANNA AMAYO RAMIREZ, identificado con
DNI N° 71485684 y CLAUDIA MARGARITA CASTRO
RAMIREZ, identificado con DNI N° 73143144, a usted
con el debido respeto digo:

Que, siendo estudiantes de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Ucayali y encontrándonos realizando la elaboración de nuestra tesis a fin de optar por el grado académico de abogado, es que solicitamos con mucho respeto se nos brinden las facilidades para la realización de encuestas al personal que labora en la entidad que representa.

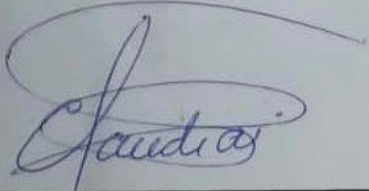
POR TANTO:

Solicito acceder a lo solicitado.

Pucallpa, 20 de diciembre del 2021.


ARIANA DAYANNA AMAYO RAMIREZ
RAMIREZ

DNI N° 71485684


CLAUDIA MARGARITA CASTRO
RAMIREZ

DNI N° 73143144

ANEXO N° 04
EVIDENCIAS FOTOGRAFICAS



