

Document Information

| | |
|--------------------------|--|
| Analyzed document | 2022 MP Tesis Final - Jhorvis Pashanace Fritz y Joana Taicy Márquez Vásquezok2022ok.pdf (D152106613) |
| Submitted | 12/5/2022 2:11:00 PM |
| Submitted by | Carlos Dominguez Cuellar |
| Submitter email | carlos_dominguez@unu.edu.pe |
| Similarity | 0% |
| Analysis address | carlos_dominguez.unu@analysis.arkund.com |

Sources included in the report

Universidad Nacional de Ucayali / Tesis Final - Contabilidad_2022_ Evelyn Rosmery Navarro.pdf

SA

Document Tesis Final - Contabilidad_2022_ Evelyn Rosmery Navarro.pdf (D136938248)
Submitted by: olmedo_pizango@unu.edu.pe
Receiver: olmedo_pizango.unu@analysis.arkund.com

 **1**

Entire Document

ii
UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD TESIS
INCIDENCIA DE LOS
DERECHOS LABORALES DEL PRACTICANTE PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS EN LA UNIVERSIDAD
NACIONAL DE UCAYALI,
AÑO 2022. TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO TESISISTA:
JHORVIS PASHANACE FRITZ JOANA TAICY MÁRQUEZ VÁSQUEZ PUCALLPA – PERÚ 2022
iii DEDICATORIA A
Jesucristo nuestro salvador y nuestros queridos padres
iv AGRADECIMIENTO A la Universidad
por brindarnos conocimientos
v RESUMEN Objetivo: Ha sido establecer los derechos laborales del practicante para el desarrollo de competencias en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022; la subvención económica del practicante representa un estímulo a fin de solventar los gastos básicos durante sus prácticas, ello contribuye en el desarrollo de habilidades competencias, por otra parte el aseguramiento de la salud por medio del seguro de EsSalud del practicante es darle seguridad para afianzar sus capacidades y aptitudes en la Universidad Nacional de Ucayali, que se complementa con el descanso semanal del practicante que coadyuva de manera significativa en el desempeño de sus capacidades para una adecuada resolución de conflictos en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022. Metodología: La investigación amplia conocimientos sobre los derechos laborales del practicante para el desarrollo de competencias, de manera cuantitativa mediante el uso de técnicas e instrumentos de nivel descriptiva. Resultados: Se aprueba la Hipótesis Alternativa con un grado de significancia de $0.000 > 0.05$; por tanto, se acepta la hipótesis alterna porque los derechos laborales del practicante para el desarrollo de competencias en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022. Conclusiones: Los derechos laborales del practicante contribuyen en el desarrollo de competencias en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022. Palabras clave: Legislación laboral; Gastos básicos; Desarrollo de competencias.

vi ABSTRACT Objective: It has been to establish the labor rights of the practitioner for the development of skills at the National University of Ucayali, year 2022; the intern's financial subsidy represents a stimulus to cover basic expenses during their internships, this contributes to the development of skills, on the other hand, the health insurance through the EsSalud insurance of the intern is to give him security to strengthen his capacities and aptitudes at the National University of Ucayali, which is complemented by the weekly rest of the practitioner that contributes significantly in the performance of their capacities for adequate conflict resolution at the National University of Ucayali, year 2022.

Methodology: The research broadens knowledge about the labor rights of the practitioner for the development of skills, in a quantitative way through the use of descriptive level techniques and instruments. Results: The Alternative Hypothesis is approved with a degree of significance of $0.000 > 0.05$; therefore, the alternative hypothesis is accepted because the labor rights of the practitioner for the development of skills at the National University of Ucayali, year 2022. Conclusions: The labor rights of the practitioner contribute to the development of skills at the National University of Ucayali, year 2022. Keywords: Labor legislation; Basic expenses; Skills development.

vii INTRODUCCIÓN La investigación sobre los derechos laborales del practicante para el desarrollo de competencias en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022, permite analizar las retribuciones que tiene el prácticamente los cuales permiten su desarrollo y competencias. En ese sentido la investigación desarrollada está compuesta por capítulos, que son los

siguientes: Capítulo I: Planteamiento del problema,

formulación del problema,

objetivos, hipótesis,

justificación e importancia,

limitaciones y viabilidad. Capítulo II: Marco teórico, antecedentes

nacionales, internacionales,

bases teóricas,

definiciones conceptuales. Capítulo III: Marco metodológico, tipo de investigación, nivel, y diseño de estudio,

población, muestra,

técnicas e instrumentos.

Capítulo

IV:

Resultados de la investigación.

Conclusiones Sugerencias Anexos

viii

ÍNDICE DEDICATORIA iii AGRADECIMIENTO

..... iv RESUMEN v

ABSTRACT vi INTRODUCCIÓN

vii

ÍNDICE viii ÍNDICE DE TABLAS

..... x ÍNDICE DE FIGURAS xi

xi CAPÍTULO

I 12 1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

..... 12 1.1.

DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA 12 1.2.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 14 1.2.1. PROBLEMA

GENERAL..... 14 1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS 14 1.3.

OBJETIVO GENERAL 14 1.3.1. OBJETIVO GENERAL

..... 14 1.3.2. OBJETIVO ESPECIFICO 14 1.4. HIPÓTESIS

..... 15 1.4.1 HIPÓTESIS GENERAL 15 1.4.2

HIPÓTESIS ESPECIFICAS 15 1.5 VARIABLES 15 1.6 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA..... 16 1.7 VIABILIDAD

..... 17 1.8 LIMITACIONES 17

CAPITULO II 18

ix 2. MARCO TEÓRICO 18 2.1. ANTECEDENTES

..... 18 2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES 18 2.1.2.

ANTECEDENTES NACIONALES 23 2.2. BASES TEÓRICAS

..... 31 2.3.

DEFINICIONES CONCEPTUALES 34

| | | |
|--|----|--|
| CAPÍTULO III | 36 | 3. MARCO METODOLÓGICO |
| | 36 | 3.1. |
| TIPO DE INVESTIGACIÓN | 36 | |
| CAPÍTULO IV | 39 | 4. RESULTADOS |
| | 39 | CONCLUSIÓN |
| 71 SUGERENCIAS | 72 | REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS |
| | 73 | |
| x ÍNDICE DE TABLAS Tabla 1 Subvención económica – I..... | 39 | Tabla 2 Subvención económica – II..... |
| | 41 | Tabla 3 Seguro de Essalud – I..... |
| | 43 | Tabla 4 Seguro de Essalud – II..... |
| | 45 | Tabla 5 Descanso semanal – I..... |
| | 47 | Tabla 6 Descanso semanal – II..... |
| | 49 | Tabla 7 Desarrollo de habilidades – I..... |
| | 51 | Tabla 8 Desarrollo de habilidades – II..... |
| | 53 | Tabla 9 Desarrollo de capacidades y habilidades – I..... |
| | 55 | Tabla 10 Desarrollo de capacidades y habilidades – II..... |
| | 57 | Tabla 11 Resolución de conflictos – I..... |
| | 59 | Tabla 12 Resolución de conflictos – II..... |
| | 61 | |
| xi ÍNDICE DE FIGURAS Figura 1 Subvención económica – I..... | 39 | Figura 2 Subvención económica – II..... |
| | 41 | Figura 3 Seguro de Essalud – I..... |
| | 43 | Figura 4 Seguro de Essalud – II..... |
| | 45 | Figura 5 Descanso semanal – I..... |
| | 47 | Figura 6 Descanso semanal – II..... |
| | 49 | Figura 7 Desarrollo de habilidades – I..... |
| | 51 | Figura 8 Desarrollo de habilidades – II..... |
| | 53 | Figura 9 Desarrollo de capacidades y habilidades – I..... |
| | 55 | Figura 10 Desarrollo de capacidades y habilidades – II..... |
| | 57 | Figura 11 Resolución de conflictos – I..... |
| | 59 | Figura 12 Resolución de conflictos – II..... |
| | 61 | |
| 12 CAPÍTULO I. 1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA | | La inserción laboral está constituida como un derecho fundamental de las personas, en ese sentido los jóvenes que realizan prácticas profesionales tienen derechos laborales, para su desempeño y desarrollo de competencias que son prioritarios, por ende las entidades gubernamentales o privadas están en el deber de asignar subvenciones o pagos mensuales por la labor que realizan en su calidad de practicante, este hecho se suscita de manera universal, que varían las estipulaciones normativas de cada país en el mundo. En los países encaminados en vías de desarrollo como América Latina, las diferentes normas laborales contemplan la práctica profesional como un derecho que asiste a los futuros profesionales quienes requieren adquirir ciertas habilidades y competencias en la práctica, sea en el ámbito público o privado, el cual tiene como beneficios el pago puntual de la subvención mensual, que contribuye a que el profesional pueda cumplir de manera digna su práctica y ganar experiencia y conocer la realidad y contrastar con la teoría. La práctica preprofesional en el país está regulada, sin embargo la falta de cumplimiento de las normas hacen que los profesionales que realizan prácticas en muchos casos no reciben subvenciones de manera permanente durante el desarrollo de la práctica, tampoco gozan de beneficios que por ley les corresponde, como el descanso semanal y feriados no laborables, descanso de 15 días subvencionados, seguro complementario de riesgo, informes y certificados de prácticas, así como EsSalud o seguro privado, el cual es un problema recurrente de las entidades públicas y privadas, por falta de convenios interinstitucionales con las universidades. El problema del reconocimiento de los derechos laborales del practicante pre profesional y profesional respecto al pago puntual de la subvención mensual, descanso semanal y feriados no laborables, descanso de 15 días subvencionados, la subvención adicional cada seis meses de duración continua de la modalidad formativa, seguro complementario de trabajo y de riesgo, informes de certificados de prácticas y EsSalud o seguro privado, que en muchos casos se cumplen en parte lo que implica que no son otorgados a los practicantes los derechos laborales que les corresponden, quienes soportan con la finalidad de cumplir las exigencias de los informes de certificados de práctica. Generalmente estas inobservancias a los derechos laborales del practicante pre profesional y prácticamente profesional se deben a que las instituciones no quieren cumplir con las disposiciones establecidas en la Ley N° 31396: Ley que reconoce las prácticas pre profesionales y prácticas profesionales como experiencia laboral y modifica el Decreto Legislativo 1401, con relación a la falta de reconocimiento de los derechos laborales de las prácticas, se debe al desconocimiento de la normativa donde la jornada laboral como máximo debe ser de 30 horas semanales, la subvención económica no debe ser menor a la remuneración mínima vital al mes, en cuanto al horario de refrigerio no puede ser menos de 45 minutos, el cual debe ser fijo, y su descanso laboral un día a la semana, además por cada seis meses de practica |

14 corresponde una subvención adicional equivalente a media subvención económica mensual. 1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 1.2.1. PROBLEMA GENERAL ¿Cómo incide los derechos laborales del practicante para el desarrollo de competencias en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022? 1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS - ¿Cómo incide la subvención económica del practicante para el desarrollo de habilidades competencias en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022? - ¿Cómo incide el seguro de EsSalud del practicante para el desarrollo de capacidades y aptitudes en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022? - ¿Cómo incide el descanso semanal del practicante para el desarrollo de capacidades de resolución de conflictos en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022? 1.3. OBJETIVO GENERAL 1.3.1. OBJETIVO GENERAL Establecer los derechos laborales del practicante para el desarrollo de competencias en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022. 1.3.2. OBJETIVO ESPECIFICO - Establecer la subvención económica del practicante para el desarrollo de habilidades competencias en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022.

15 - Analizar el seguro de EsSalud del practicante para el desarrollo de capacidades y aptitudes en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022. - Conocer el descanso semanal del practicante para el desarrollo de capacidades de resolución de conflictos en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022. 1.4. HIPÓTESIS 1.4.1 HIPÓTESIS GENERAL Los derechos laborales del practicante inciden significativamente para el desarrollo de competencias en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022. 1.4.2 HIPÓTESIS ESPECIFICAS - La subvención económica del practicante para el desarrollo de habilidades, competencias en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022. - El seguro de EsSalud del practicante para el desarrollo de capacidades y aptitudes en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022. - El descanso semanal del practicante para el desarrollo de capacidades de resolución de conflictos en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022. 1.5 VARIABLES Variable principal Derechos laborales del practicante - Subvención económica - Seguro de EsSalud

16 - Descanso semanal Variable Secundaria Desarrollo de competencias - Desarrollo de habilidades - Desarrollo de capacidades y habilidades - Resolución de conflictos 1.6 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA Justificación Teórica: La justificación teórica es porque los derechos laborales del practicante preprofesional y practicante profesional adquiere importancia porque contribuye en el desarrollo de competencias para lograr capacidades, habilidades y resolución de conflictos, lo cual conlleva a profundizar conocimientos de la realidad, ello permite que la investigación contribuya de manera indirecta en la realización de estudio relacionados a las variables, lo que coadyuva a mejorar el desarrollo de la experticia de los practicantes en la Universidad Nacional de Ucayali. Justificación práctica: La justificación práctica se debe a que las instituciones puedan contribuir de manera directa en la mejora de competencia de los practicantes, a fin de mejorar su nivel en el campo de la práctica, por otro lado, que los derechos laborales sean enteramente reconocidos como la subvención económica el seguro privado o EsSalud, descanso semanal y otros, lo que incentiva a los jóvenes profesionales a realizar prácticas de manera formal, obteniendo su informe de practicas de manera regular.

17 1.7 VIABILIDAD Los derechos laborales del practicante para el desarrollo de competencias en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022, es una investigación que es factible su realización bajo metodologías cuantitativas. 1.8 LIMITACIONES Los derechos laborales del practicante para el desarrollo de competencias en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022, tiene como propósitos ampliar nuevos conocimientos y teoría, por ende, no presenta limitaciones en su desarrollo.

18 CAPITULO II 2. MARCO TEÓRICO 2.1. ANTECEDENTES 2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES Gamonal Contreras, (2021) "El procedimiento de tutela de derechos laborales", el autor resume lo siguiente: Esta obra estudia el nuevo procedimiento de tutela de derechos, consagrado en la ley n° 20.087. se trata del instrumento procesal que permite el cabal cumplimiento de las normas sustantivas que consagran la ciudadanía en la empresa en el derecho laboral nacional. por la naturaleza del tema, esta reforma no es meramente procesal, sino que comprende aspectos de fondo de gran importancia. por ello se ha buscado en estas páginas una explicación sencilla acerca de los alcances materiales del nuevo procedimiento. El autor se aboca al estudio de la eficacia horizontal de los derechos fundamentales, en sus variantes de eficacia mediata e inmediata, desde la óptica del derecho laboral, enfatizando que su origen en el derecho europeo se radica precisamente en la relación de trabajo. se analiza el rol que deberá tener el juez en este procedimiento, especialmente en lo referido a la primera y segunda ley de ponderación y al principio de proporcionalidad. se abordan materias tales como el habeas data laboral, el despido atentatorio de derechos fundamentales, el despido discriminatorio grave, las state action del derecho norteamericano, la jerarquía móvil y la relación de precedencia

19 condicionada en la ponderación de derechos, la técnica de la aplicación escalonada en el principio de proporcionalidad y la jurisprudencia de la dirección del trabajo en materia de ciudadanía en la empresa.

Pérez et al., (2018) "

Senderos que se bifurcan. Servicio doméstico y derechos laborales en la Argentina del siglo XX", el autor resume lo siguiente:

A lo largo del siglo XX, en Argentina, quienes se desempeñaban en el servicio doméstico, en su mayoría mujeres, fueron a la vez incluidas y excluidas de buena parte de los derechos laborales garantizados a otros trabajadores y trabajadoras y, en términos más generales, del régimen del salariado. Este libro explora, a partir del análisis de proyectos de legislación y debates parlamentarios, cómo en diferentes contextos se justificó el lugar ambiguo del servicio doméstico respecto de los derechos asociados al trabajo, pero también cómo los sujetos se apropiaron de las leyes para reclamar y resolver conflictos que se iniciaban en el espacio laboral- doméstico y se resolvían en el ámbito de las instituciones judiciales. En esta propuesta, el género ocupa un sitio clave: los juegos de inclusión/exclusión dan cuenta de nociones generizadas en torno de las que se articularon las protecciones sociales. Si servicio doméstico y derechos laborales recorrieron senderos escindidos, en los inicios del siglo XXI parecieran volver a confluir, aunque las particularidades del empleo en casas particulares plantean desafíos difíciles de resolver -

20 vinculados, por ejemplo, a los tiempos y las características del cuidado, a la imposibilidad de separar el trabajo de la persona que lo realiza, a la ambigüedad afectiva que atraviesa las relaciones que se entran entre empleadores y trabajadoras-. Este texto busca ofrecer una lectura históricamente informada que contribuya a pensar esos desafíos con la ilusión de aportar a la construcción de una sociedad más justa. (

Peña, 2020) "Derechos laborales y Covid-19. La experiencia de Cuba", el autor resume lo siguiente: La COVID-19 ha generado una crisis económica y social sin precedentes. Para la OIT, la crisis de empleo sobrepasa, numéricamente, la dejada tras la Segunda Guerra Mundial; de ahí la necesidad de implementar mecanismos de protección laboral para resguardar a los trabajadores y su principal fuente de satisfacción de necesidades: el salario. Cuba ha implementado medidas de protección social destinadas a proteger la estabilidad en el empleo de los trabajadores. Asimismo, ha significado adaptar la organización del trabajo y sus normas jurídicas a la nueva normalidad y a una protección equitativa para todos los actores económicos. Sobre las transformaciones llevadas a cabo en estos tiempos, y los restos que asume el Estado cubano en pos de un país de «justicia social», versa el siguiente artículo de reflexión científica. (Kucera & Sari, 2019) "Nuevos indicadores de los derechos laborales. Método y tendencias en 2000–2015", el autor resume lo siguiente: 21 Se describe un nuevo método para elaborar indicadores de los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva mediante la codificación de infracciones en nueve fuentes documentales, seis de ellas de la OIT, e instrumentos legislativos nacionales. Los indicadores calculados, correspondientes a 185 Estados Miembros de la OIT para cinco años entre 2000 y 2015, se publicaron en 2015 por iniciativa del Center for Global Workers' Rights y la Global Labour University. En octubre de 2018 la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo recomendó adoptar esta metodología para el indicador 8.8.2 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible relativo a los derechos laborales. (Tejera-Martínez et al., 2020) "Lenguajes de programación y desarrollo de competencias clave. Revisión sistemática", el autor resume lo siguiente:

El presente estudio trata de dar respuesta a una serie de interrogantes relacionados con los lenguajes de programación en el marco de la educación formal; en particular, en qué etapas educativas se usan los lenguajes de programación y cuáles son los más utilizados. A su vez, se pretende conocer la repercusión de estos lenguajes en el aprendizaje del alumnado, para lo cual se ha estudiado su influencia en el desarrollo de las competencias clave. Se llevó a cabo una revisión sistemática, según los fundamentos de la declaración PRISMA, de los trabajos indexados en las bases de datos Web of Science y Scopus entre 2007 y 2018. Los resultados muestran un

22 incipiente interés de la comunidad científica por los lenguajes de programación en entornos educativos formales. Asimismo, se ha constatado la eficacia del uso de los lenguajes de programación en el desarrollo competencial del alumnado. (

López-Gil & García, 2020) "Desarrollo de competencias digitales de estudiantes universitarios en contextos informales de aprendizaje", el autor resume lo siguiente: Esta investigación

busca evidenciar la percepción de estudiantes universitarios sobre el desarrollo de competencias digitales por fuera de los contextos educativos formales. Para ello, se llevó a cabo una investigación mixta secuencial con ingresantes universitarios de una institución privada de la ciudad de Cali, Colombia. Como técnicas de recolección de información se implementaron un cuestionario electrónico y dos grupos de discusión. Entre los principales resultados se encontró que los estudiantes tienen una percepción heterogénea respecto al desarrollo de las distintas áreas de la competencia digital, siendo más fuertes las relacionadas con la interacción y la creación/edición de contenidos gráficos. Las de menor desarrollo son las competencias de seguridad y resolución de problemas. Los estudiantes dan cuenta de un amplio número de prácticas digitales que han aprendido de forma autónoma, a través de la interacción con otros sujetos, con recursos propios de la web y a partir de experiencias personales de ensayo y error, pero estas competencias no suelen transferirse al ámbito académico. Finalmente, se presentan algunas propuestas que

23 pueden plantearse como ejes articuladores del desarrollo de competencias digitales dentro y fuera del aula. 2.1.2.

ANTECEDENTES NACIONALES (Mechan Juarez, 2019) "Vulneración de los derechos laborales en el trabajo doméstico, distrito de Lima Metropolitana 2018", el autor resume lo siguiente: La presente tesis tuvo como objetivo Determinar de qué manera la vulneración de los derechos laborales afecta a los trabajadores del hogar, Distrito de Lima Metropolitana, 2018, mediante el análisis de otros trabajos de investigación, de libros, de revistas y de instrumentos de recolección de datos como la entrevista realizada a 10 expertos en derecho laboral y el análisis documental, con la finalidad de obtener información y resultados eficaces y eficientes. Utilizando un enfoque cualitativo, además siendo la presente investigación descriptiva no experimental y de tipo básica, el cual cuenta con la validación de tres expertos. En el presente trabajo de investigación se analizó la ley de los trabajadores del hogar, el convenio 189, así como legislación internacional. Por lo que se sabe el trabajo doméstico es el que mayor índice de vulneración genera por parte de los empleadores, donde generan actos de abuso, y explotación. De otro lado se proyecta los derechos laborales más vulnerables en el trabajo doméstico como lo son la remuneración mínima y las vacaciones, también hay que mencionar la jornada laboral sin embargo el presente trabajo solo se enfocará en los dos primeros. Así como el aporte a nuestra sociedad, y al empleador 24 por parte de los trabajadores del hogar. El régimen de los trabajadores es un régimen especial regulado por una normativa especial, pero aun así existen vacíos de los cuales no se pueden acudir a otras normas, es por ello que los resultados obtenidos son ayuda a esclarecer las interrogantes, por lo cual se ha obtenido como resultado que la mayoría de los entrevistados consideran que los trabajadores del hogar se ven afectados en su vida profesional, personal como consecuencia de no cubrir sus necesidades básicas. (Olivera Mendieta, 2019) "Cuestionando las premisas de la regulación laboral : ¿era necesario que el derecho laboral se escinda del derecho civil?", el autor resume lo siguiente: Las discusiones sobre regulación laboral están delimitadas por distintos dogmas. El objetivo es examinar si esos dogmas tienen alguna lógica coherente o datos empíricos de sustento. Dentro de esos dogmas podemos encontrar proposiciones como que el libre mercado sin regulación laboral permite la explotación del trabajador, o que la Revolución Industrial es la prueba de los abusos que el capitalismo salvaje puede promover. Se considera que las leyes del mercado pueden llegar a generar situaciones despreciables, por tanto el Estado tendría el deber impedir que estas leyes de la economía permitan al empleador tratar al trabajo humano como a cualquier otro insumo en la producción de un bien o la prestación de un servicio. El presente trabajo de investigación cuestiona las principales premisas que sirven de fundamento a la regulación

25 laboral. Se han identificado tres premisas. Dos premisas vinculadas a la economía, como lo son la teoría de la plusvalía (difundida por Karl Marx) y que la asimetría de poder se puede compensar mediante la regulación laboral. Una premisa moral, la cual consiste en la búsqueda de la igualdad, bajo la consigna de combatir las brechas de la desigualdad. Durante el desarrollo de la investigación se demuestra lo equivocadas que resultan estas tres premisas, y que los dogmas se basaron en prejuicios provenientes del desconocimiento sobre cómo funciona el libre mercado y de cómo se le atribuye el valor a los bienes. Por tanto, si la regulación laboral no tiene fundamentos para continuar vigente, lo conveniente tanto como para empleadores, trabajadores y consumidores en general es que esta sea derogada. Los razonamientos planteados tienen como insumo los datos aportados por historiadores económicos y la lógica económica proveniente de la Escuela Austríaca de la Economía. (Leon Moreno, 2019) "Desnaturalización del contrato en el derecho laboral Peruano", el autor resume lo siguiente: El artículo 22° de la Constitución Política del Perú establece que el trabajo es un deber y un derecho; en tal sentido, el Tribunal Constitucional ha señalado que el contenido esencial del derecho constitucional al trabajo implica dos aspectos, refiriéndose a la doble dimensión de este derecho, uno de ellos, el derecho de acceder a un puesto de trabajo digno que debe ser promovido de manera progresiva por el Estado y el segundo, el derecho a ser despedido sólo por causa justa. El

26 legislador ha desarrollado la norma constitucional referida al derecho al trabajo estableciendo la presunción de la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado en toda prestación de servicios remunerados y subordinados. Ello guarda relación, tanto con la denominada estabilidad laboral de entrada y de salida. Pero el ejercicio abusivo del derecho por parte de los empleadores que usan estos contratos para evadir tener en planilla a sus trabajadores, tiene límites y estos están previstos en la propia ley. Normativamente, la desnaturalización de contratos modales, el artículo 77° del decreto supremo n° 003-97-tr, establece lo siguiente: Artículo 77°.- desnaturalización de contratos bajo modalidad; los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada: a) si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido; b) cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación; c) si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando; d) cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley.

27 (Espinal Atencio, 2018) "El derecho a la estabilidad laboral, historia y problemas en nuestro derecho positivo", el autor resume lo siguiente: El presente tema de investigación sobre el Derecho a la Estabilidad Laboral, historia y problemas en nuestro derecho positivo tiene un claro componente no solo jurídico sino también político en el desarrollo histórico en nuestro derecho positivo. En tal sentido, el desarrollo histórico de dicho desarrollo nos compromete a remitirnos a la propia historia de nuestro país, comenzando con la Carta magna de 1823 hasta la actualidad. Por tanto, es necesario recalcar que el siglo XIX implica reconocer como lo señalan diversos estudios se caracteriza por la casi inexistencia y por tanto reconocimiento de dicho derecho. Hernández Domínguez, (2020) "Seguridad, salud laboral y derechos fundamentales: caso Larcomar 2020", el autor resume lo siguiente: El objetivo general es especificar el nivel de relación entre la seguridad y la salud laboral y los derechos fundamentales de la persona. El trabajo científico a desarrollarse es aplicado, ya que tiene como propósito fundamental llevar y contrastar en la práctica los conocimientos adquiridos sobre la seguridad, salud ocupacional y su relación con los derechos fundamentales; de igual forma, el trabajo académico será no experimental, por lo que el objetivo es observar sus efectos en la realidad; es de corte transversal, ya que se realizará en una unidad de tiempo determinado; el método que se va a utilizar es

28 el hipotético – deductivo ya que será mediante la contratación de las hipótesis en la cual se verá si existe o no correlación entre las variables. En cuanto su enfoque se empleará el cuantitativo, ya que se van a recolectar datos numéricos mediante la aplicación de cuestionarios y estos van a ser procesados mediante un software estadístico. Espinoza Montes, (2019) "Desarrollo de la competencia profesional basado en principios de Merrill", el autor resume lo siguiente: El presente estudio tiene como objetivo proponer un procedimiento para desarrollar las competencias profesionales de los estudiantes mediante la aplicación de los principios de Merrill, cuya característica es seleccionar un problema real para resolverlo en cuatro fases: la activación del aprendizaje a través de un problema relevante para el estudiante, la demostración de la solución de un problema análogo, la solución del problema por el estudiante y la integración de la solución al mundo real del estudiante. López-Gil & García, (2020) "Desarrollo de competencias digitales, mediante el uso de las tic", el autor resume lo siguiente: La presente monografía se desarrolla dentro del campo de la educación y se orienta a desarrollar los términos pertinentes para comprender la dinámica de las competencias digitales mediante el uso de las TICs. Ello nos permitirá comprender mejor a los estudiantes y al proceso enseñanza-aprendizaje en un contexto educativo moderno, cambiante y

29 competitivo. Podrán encontrarse estos aportes importantes para el docente en el desarrollo de las conclusiones y contenido. (Fernández Otoy, 2018) "Desarrollo de la competencia digital en los docentes", el autor resume lo siguiente: Las TIC's han generado una revolución cultural y social logrando una rápida evolución del mundo actual. Su incorporación en el sector educativo, supone cambios en la conceptualización del proceso, el rol de docentes y estudiantes, las metodologías utilizadas y las competencias que los actores educativos deben desarrollar. Este artículo da un panorama general de cómo se viene desarrollando la competencia digital de los docentes en la última década. Para ello, se ha realizado una exhaustiva investigación y análisis de un conjunto de artículos académicos publicados entre 2000 y 2016 sobre el tema. El análisis de estas investigaciones revela las principales propuestas que se viene ofreciendo a los docentes para la apropiación y uso óptimo de las TIC's. Sin embargo, el pleno aprovechamiento de las inmensas oportunidades ofrecidas por las tecnologías está aún lejos. (Roque Carranza, 2018) "Aplicación de estrategias didácticas para el desarrollo de competencias", el autor resume lo siguiente: El presente trabajo, Plan de Acción, titulado "Aplicación de estrategias didácticas para el desarrollo de competencias", se desarrolla en la I.E. Julio Ponce Antúnez de Mayolo de Olmos. Entre los diversos problemas, se ha observado que los docentes,

30 en su mayoría, hacen uso limitado de estrategias didácticas en el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje. Es prioritaria su atención, considerando que, al estamos comprometidos en desarrollar una gestión, con liderazgo pedagógico, centrada en los aprendizajes. Las causas están ligadas, principalmente, porque hay un escaso compromiso para mejorar su práctica diaria, algunos están desactualizados y no cuentan con las habilidades sociales, fortalecidas, para desarrollar el trabajo colegiado. Producto de estas dificultades se evidencia aprendizajes poco significativos, estudiantes desmotivados, bajos niveles de aprobación en las evaluaciones de proceso y evaluación censal. El diagnóstico del problema, tiene sus variables analizadas, se aplicó, convenientemente, los instrumentos de recojo de información, la misma que nos confirma las serias dificultades que tienen los docentes para aplicar diversas estrategias didácticas. Planteamos el objetivo general, de la propuesta de solución, orientado a solucionar el problema, con sus respectivas estrategias y actividades, que pasan necesariamente por el mapa de procesos; apoyados en teoría actualizada, tenemos una visión clara, de lo fundamental que resulta la aplicación de estrategias didácticas en el trabajo de las competencias. Durante la aplicación de este trabajo, obviamente, éste debe ser monitoreado y evaluado con indicadores precisos, que nos permitan visualizar su efectividad y al mismo tiempo tener un presupuesto acorde a los recursos de la institución. La principal conclusión del presente Plan de

31 Acción es que resulta importante realizar el monitoreo y acompañamiento pedagógico; respaldado en una capacitación permanente, a través de talleres y otros, para fortalecer las capacidades de los docentes en lo que se refiere al manejo de estrategias didácticas para lograr aprendizajes significativos. 2.2. BASES TEÓRICAS 2.2.1. DERECHOS LABORALES Canessa, (2009) sobre los derechos laborales: En un plano formal, los derechos humanos laborales se podrían definir como todos aquellos derechos en materia laboral recogidos en instrumentos internacionales de derechos humanos que reconocen universalmente como titular a la persona. Su fundamentación proporciona argumentos ¿consistentes que justifican la existencia o reconocimiento de este grupo de derechos; en particular, afianzan su reconocimiento en los instrumentos internacionales a través de dos grandes argumentos. Toyama Miyagusuku, (2009) comenta que: El tratamiento del trabajo y los derechos fundamentales del trabajador han tenido una evolución constitucional que se manifiesta en la forma de abordar los derechos del trabajador, tanto específicos como inespecíficos. Brevemente en este punto nos referiremos a esta evolución. Las constituciones del país han evolucionado desde considerar al trabajo como una de las formas de acceder a la ciudadanía, esto es, para contar con la posibilidad de tener derechos políticos, hasta destacar que la

32 ciudadanía y, más que ella, los derechos de la persona del trabajador, son un presupuesto de los derechos laborales. Las primeras constituciones de nuestro país (siglo XIX) destacan que las personas —entre otros supuestos— que tenían un trabajo podían votar en las elecciones y postular a cargos políticos, mientras que las constituciones posteriores (siglos XX y XXI) desvinculan los derechos políticos de la categoría laboral de tal forma que los derechos de la persona, (incluidos los derechos políticos) son un presupuesto de la categoría laboral. Los derechos económicos, sociales y culturales según Marcenaro Frers, (2011) Estos derechos han sido analizados desde perspectivas diversas. Así para algunos son derechos de los trabajadores en la medida en que corresponden a ese sector de la sociedad cuya subsistencia depende del trabajo. Para otros son derechos colectivos en cuanto les corresponden a los grupos sociales (trabajadores, niños, ancianos, minusválidos, etc.). Otros consideran que son derechos económicos en cuanto protegen a los miembros de la sociedad en la producción, administración y distribución de bienes. Algunos piensan que se trata de derechos de crédito por tratarse de obligaciones positivas del Estado frente a los ciudadanos. Por último, para otros corresponden a los derechos de igualdad en la medida en que se busca corregir los grandes desequilibrios que se presentan en nuestra sociedad. Toyama Miyagusuku, (2009) explica que:

33 En el ámbito internacional, cabe destacar a la Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo. De acuerdo con ella, la sola consideración de un país como miembro de este organismo supone que debe reconocer, respetar y promover determinados derechos fundamentales que son objeto de los convenios internacionales —los instrumentos que emite la OIT—: libertad de asociación y sindicalización, reconocimiento de la negociación colectiva, eliminación del trabajo forzoso y obligatorio, abolición del trabajo infantil y eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Como hemos visto, todos estos derechos y principios están reconocidos expresamente en nuestra Constitución de 1993 en los artículos 2.13 (libertad de asociación), 28.1 (libertad sindical), 28.2 (negociación colectiva), 23 (eliminación del trabajo forzoso y obligatorio), y 2.2 y 26.1 (eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación), con excepción de la eliminación del trabajo infantil. 2.2.2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS Para del Águila Riva, (2020) las competencias: Trata de seguir un enfoque integrador, considerando las capacidades por medio de una dinámica combinada de atributos que juntos permiten un desempeño competente como parte de producto final de un proceso educativo, las competencias y las destrezas se entienden como conocer y comprender, saber cómo actuar, saber cómo ser. Las competencias representan

34 una combinación de atributos y sus aplicaciones, aptitudes, destrezas y responsabilidades que describen el nivel o grado de suficiencia con que una persona es capaz de desempeñarlo. De acuerdo con Fernández & Gámez, (2005): Una primera nota característica en el concepto de competencia es que comporta todo un conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados, en el sentido que el individuo ha de saber hacer y saber estar para el ejercicio profesional. El dominio de estos saberes le hacen capaz de actuar con eficacia en situaciones profesionales. Desde esta óptica, no sería diferenciable de capacidad, erigiéndose el proceso de capacitación clave para el logro de las competencias. Pero una cosa es ser capaz y otra bien distinta es ser competente, poseyendo distintas implicaciones idiomáticas. 2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES 2.3.1. Competencias profesionales La competencia profesional es la manifestación del profesional frente a la solución de un problema de la profesión a través del despliegue de conocimientos y habilidades para tomar decisiones, del uso de sus habilidades desarrolladas durante su práctica, y dinamizada por las actitudes que adopta. Espinoza Montes, (2019) 2.3.2. Derechos laborales El Derecho Laboral es un derecho protector de la clase trabajadora, a su vez busca el equilibrio de los factores de

35 producción, capital y trabajo, al garantizar que las fuentes de empleo y la productividad permitan un nivel de vida digno al trabajador y su familia. Reyes Mendoza, (2012) 2.3.3. Jornada laboral La palabra jornada se deriva del latín *geonata*, que significa la parte del día que se dedica al trabajo. Igual concepción se sostiene hoy, pues se entiende por jornada las horas del día que el trabajador está a disposición del patrón a fin de realizar el trabajo convenido. Reyes Mendoza, (2012) 2.3.4. Prácticas pre profesionales Las prácticas pre profesionales constituyen un componente esencial de la formación de los estudiantes de educación superior, quienes con ellas inician su inserción en el mundo laboral por un periodo determinado, tendiéndose así un puente entre la teoría y la práctica, entre la etapa formativa y el ingreso al mercado de trabajo. De la Vega, (2011) 2.3.5. Remuneración La remuneración es todo ingreso que el trabajador recibe por parte del empleador por los servicios prestados, así como por la puesta a disposición de su fuerza de trabajo. 2.3.6. Subvención La subvención es una aportación de tipo económico percibida por una persona o grupo de personas desde un organismo público, la cual no debe reembolsarse. Su objetivo es ayudar a llevar a cabo una actividad que necesita una inversión alta o a la que la persona en cuestión no podría hacer frente en solitario.

36

CAPITULO III 3. MARCO METODOLÓGICO 3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN La investigación es básica porque se amplía y ahonda nuevos conocimientos y teorías de la realidad sobre el impuesto municipal y los servicios públicos en el ámbito de Yarinacocha, en ese sentido; Muntané, (2010), señala que la investigación es un proceso que, mediante la aplicación del método científico, procura obtener información relevante y fidedigna, destinada a entender, verificar, corregir o aplicar el conocimiento. Investigación básica: Se denomina investigación pura, teórica o dogmática. Se caracteriza porque se origina en un marco teórico y permanece en él. El objetivo es incrementar los conocimientos científicos, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico. (p.221).

En cuanto al nivel de investigación adoptada es descriptiva, porque se analizan los hechos y fenómenos sobre el impuesto municipal y los servicios públicos. De enfoque cuantitativo, por ser medible, objetivo y plantea hipótesis. Render et al., (2006), Esta edición mantiene el enfoque en la aplicación de los modelos matemáticos en la toma de decisiones; el análisis cuantitativo consiste en definir un problema, desarrollar un modelo, adquirir datos de entrada, desarrollar una solución, probarla, analizar los resultados e implementarlos; para ello, el uso de QM para Windows, Excel QM y Excel permite elegir qué software funciona mejor.

37 3.2. DISEÑO Y ESQUEMA DE LA INVESTIGACIÓN Diseño de investigación transversal, descriptivo básica, sobre el impuesto municipal y servicios públicos.

Margen: 5% Nivel de confianza: 95% Población: 169 Tamaño de muestra: 118 3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA 3.3.1.

POBLACIÓN

La

población

está conformada por 169

servidores públicos

inmersos en la

gestión municipal del área de servicios públicos y rentas de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha periodo 2022. 3.3.2.

MUESTRA La muestra

de estudio está conformada por 118 servidores públicos inmersos en la gestión municipal del área de servicios públicos y rentas de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha periodo 2022.

38 3.4. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS La investigación sobre los derechos laborales del practicante para el desarrollo de competencias, utiliza el cuestionario como instrumento idóneo por el diseño de estudio, como técnica el cuestionario, el análisis de datos, la observación directa e indirecta. El método es el camino teórico, las técnicas constituyen los procedimientos concretos que el investigador utiliza para lograr información. Los métodos son globales y generales, las técnicas son específicas y tienen un carácter práctico y operativo. Las técnicas se subordinan a un método y éste a su vez es el que determina qué técnicas se van a usar. La observación científica consiste en la percepción sistemática y dirigida a captar los aspectos más significativos de los objetos, hechos, realidades sociales y personas en el contexto donde se desarrollan normalmente. (Abril, s/f). La encuesta: La encuesta es una técnica que al igual que la observación está destinada a recopilar información; de ahí que no debemos ver a estas técnicas como competidoras, sino más bien como complementarias, que el investigador combinará en función del tipo de estudio que se propone realizar. (Abril, s/f). 3.5.

TÉCNICAS DE RECOJO, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS Las técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos

de la investigación han tenido soportes, entre ellas el SPSS 25 que permite presentar mediante estadígrafos, el análisis de datos, la chi cuadrada, asimismo, el Excel.

39 CAPÍTULO IV 4. RESULTADOS 4.1. DIMENSION: SUBVENCIÓN ECONÓMICA Está usted de acuerdo con el pago de subvención económica del practicante para

el desarrollo de habilidades competencias en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022. TABLA 1. SUBVENCIÓN ECONÓMICA

Frecuencia Porcentaje Porcentaje válido Porcentaje acumulado Válidos Muy en desacuerdo 2 1,7 1,7 1,7 En desacuerdo 5 4,2 4,2 5,9 Ni de acuerdo,

ni en

desacuerdo 8 6,8 6,8 12,7 De acuerdo 12 10,2 10,2 22,9 Muy de acuerdo 91 77,1 77,1 100,0

Total 118 100,0 100,0 Nota: Dimensión correspondiente a la variable

derechos laborales del practicante. Fuente: Elaboración propia . FIGURA 1

40

Según

los datos

obtenidos de la tabla 01, sobre si están de acuerdo con el pago de subvención económica del practicante para el desarrollo de habilidades competencias en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022, los 118 servidores públicos respondieron que están muy de acuerdo

con un 77.1%, de acuerdo 10.2%, ni de acuerdo, ni en desacuerdo 6.8%, en desacuerdo 4.3% y muy en desacuerdo 1.7%.

41 4.2. DIMENSION: SUBVENCIÓN ECONÓMICA

Está usted de acuerdo con el derecho laboral del practicante para el desarrollo de habilidades competencias en la Universidad Nacional de Ucayali,

año 2022. TABLA 2. SUBVENCIÓN ECONÓMICA

Frecuencia Porcentaje Porcentaje válido Porcentaje acumulado Válidos Muy en desacuerdo 1 ,8 ,8 En desacuerdo 6 5,1 5,1 5,9 Ni de acuerdo,

ni en

desacuerdo 11 9,3 9,3 15,3 De acuerdo 79 66,9 66,9 82,2 Muy de acuerdo 21 17,8 17,8 100,0

Total 118 100,0 100,0 Nota: Dimensión correspondiente a la variable

derechos laborales del practicante. Fuente: Elaboración propia . FIGURA 2

42

Según

los datos

obtenidos de la tabla 02, sobre si están de acuerdo con el derecho laboral del practicante para el desarrollo de habilidades competencias en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022, los 118 servidores públicos respondieron que están muy de acuerdo

con un 17.8%, de acuerdo 66.9%, ni de acuerdo, ni en desacuerdo 9.3%, en desacuerdo 5.1% y muy en desacuerdo 0.8%.

43 4.3. DIMENSION: SEGURO DE ESSALUD El seguro de EsSalud es un derecho laboral del practicante para

el desarrollo de capacidades y aptitudes en

la Universidad Nacional de Ucayali,

año 2022. TABLA 3. SEGURO DE ESSALUD

Frecuencia Porcentaje Porcentaje válido Porcentaje acumulado Válidos Muy en desacuerdo 4 3,4 3,4 3,4 En desacuerdo 2 1,7 1,7 5,1 Ni de acuerdo,

ni en

desacuerdo 2 1,7 1,7 6,8 De acuerdo 8 6,8 6,8 13,6 Muy de acuerdo 102 86,4 86,4 100,0

Total 118 100,0 100,0 Nota: Dimensión correspondiente a la variable

derechos laborales del practicante. Fuente: Elaboración propia . FIGURA 3

44

Según

los datos

obtenidos de la tabla 03, sobre si están de acuerdo que el seguro de EsSalud es un derecho laboral del practicante para el desarrollo de capacidades y aptitudes en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022, los 118 servidores públicos respondieron que están muy de acuerdo

con un 86.4%, de acuerdo 6.8%, ni de acuerdo, ni en desacuerdo 1.7%, en desacuerdo 1.7% y muy en desacuerdo 3.4%.

45 4.4. DIMENSION: SEGURO DE ESSALUD Está de acuerdo que se debe asegurar al practicante para

el desarrollo de capacidades y aptitudes en

la Universidad Nacional de Ucayali,

año 2022. TABLA 4 . SEGURO DE ESSALUD

Frecuencia Porcentaje Porcentaje válido Porcentaje acumulado Válidos Muy en desacuerdo 2 1,7 1,7 1,7 En desacuerdo 7 5,9 5,9 7,6 Ni de acuerdo,

ni en

desacuerdo 10 8,5 8,5 16,1 De acuerdo 84 71,2 71,2 87,3 Muy de acuerdo 15 12,7 12,7 100,0
 Total 118 100,0 100,0 Nota: Dimensión correspondiente a la variable
 derechos laborales del practicante. Fuente: Elaboración propia . FIGURA 4

46

Según

los datos

obtenidos de la tabla 04, sobre si están de acuerdo que se debe asegurar al practicante para
 el desarrollo de capacidades y aptitudes en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022, los 118 servidores públicos
 respondieron que están muy de acuerdo
 con un 12.7%, de acuerdo 71.2%, ni de acuerdo, ni en desacuerdo 8.5%, en desacuerdo 5.9% y muy en desacuerdo 1.7%.

47 4.5. DIMENSION: DESCANSO SEMANAL Está de acuerdo con el descanso semanal del practicante para
 el desarrollo de capacidades de resolución de conflictos en

la Universidad Nacional de

Ucayali,

año 2022. TABLA 5. DESCANSO SEMANAL

Frecuencia Porcentaje Porcentaje válido Porcentaje acumulado Válidos Muy en desacuerdo 1 ,8 ,8 En desacuerdo 5
 4,2 4,2 5,1 Ni de acuerdo,

ni en

desacuerdo 2 1,7 1,7 6,8 De acuerdo 13 11,0 11,0 17,8 Muy de acuerdo 97 82,2 82,2 100,0

Total 118 100,0 100,0 Nota: Dimensión correspondiente a la variable

derechos laborales del practicante. Fuente: Elaboración propia . FIGURA 5

48

Según

los datos

obtenidos de la tabla 05, sobre si están de acuerdo con el descanso semanal del practicante para
 el desarrollo de capacidades de resolución de conflictos en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022, los 118
 servidores públicos respondieron que están muy de acuerdo

con un 82.2%, de acuerdo 11.0%, ni de acuerdo, ni en desacuerdo 1.7%, en desacuerdo 4.2% y muy en desacuerdo 0.8%.

49 4.6. DIMENSION: DESCANSO SEMANAL Está de acuerdo que es un derecho laboral el descanso semanal del
 practicante para

el desarrollo de capacidades de resolución de conflictos en

la Universidad Nacional de

Ucayali,

año 2022. TABLA 6. DESCANSO SEMANAL

Frecuencia Porcentaje Porcentaje válido Porcentaje acumulado Válidos Muy en desacuerdo 4 3,4 3,4 3,4 En desacuerdo
 9 7,6 7,6 11,0 Ni de acuerdo,

ni en

desacuerdo 12 10,2 10,2 21,2 De acuerdo 74 62,7 62,7 83,9 Muy de acuerdo 19 16,1 16,1 100,0

Total 118 100,0 100,0 Nota: Dimensión correspondiente a la variable

derechos laborales del practicante. Fuente: Elaboración propia . FIGURA 6

50

Según

los datos

obtenidos de la tabla 06, sobre si están de acuerdo que es un derecho laboral el descanso semanal del practicante para
 el desarrollo de capacidades de resolución de conflictos en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022, los 118
 servidores públicos respondieron que están muy de acuerdo

con un 16.1%, de acuerdo 62.7%, ni de acuerdo, ni en desacuerdo 10.2%, en desacuerdo 7.6% y muy en desacuerdo 3.4%.

51 4.7. DIMENSION: DESARROLLO DE HABILIDADES Está de acuerdo con el desarrollo de habilidades competencias del
 practicante de acuerdo a las normas laborales en

la Universidad Nacional de Ucayali,

año 2022. TABLA 7. DESARROLLO DE

HABILIDADES

Frecuencia Porcentaje Porcentaje válido Porcentaje acumulado Válidos Muy en desacuerdo 6 5,1 5,1 5,1 En desacuerdo 2
 1,7 1,7 6,8 Ni de acuerdo,

ni en

desacuerdo 8 6,8 6,8 13,6 De acuerdo 15 12,7 12,7 26,3 Muy de acuerdo 87 73,7 73,7 100,0

Total 118 100,0 100,0 Nota: Dimensión correspondiente a la variable

derechos laborales del practicante. Fuente: Elaboración propia . FIGURA 7

52

Según

los datos

obtenidos de la tabla 07, sobre si están de acuerdo con el desarrollo de habilidades competencias del practicante de acuerdo a las normas laborales en

la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022, los 118 servidores públicos respondieron que están muy de acuerdo con un 73.7%, de acuerdo 12.7%, ni de acuerdo, ni en desacuerdo 6.8%, en desacuerdo 1.7% y muy en desacuerdo 5.1%.

53 4.8. DIMENSION: DESARROLLO DE HABILIDADES Está de acuerdo que el desarrollo de habilidades competencias del practicante deben estar sujeto a los derechos laborales en

la Universidad Nacional de Ucayali,

año 2022. TABLA 8. DESARROLLO DE

HABILIDADES

Frecuencia Porcentaje Porcentaje válido Porcentaje acumulado Válidos Muy en desacuerdo 1 ,8 ,8 En desacuerdo 1 ,8 ,8 1,7 Ni de acuerdo,

ni en

desacuerdo 3 2,5 2,5 4,2 De acuerdo 95 80,5 80,5 84,7 Muy de acuerdo 18 15,3 15,3 100,0

Total 118 100,0 100,0 Nota: Dimensión correspondiente a la variable

derechos laborales del practicante. Fuente: Elaboración propia . FIGURA 8

54

Según

los datos

obtenidos de la tabla 08, sobre si están de acuerdo que el desarrollo de habilidades competencias del practicante deben estar sujeto a los derechos laborales en

la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022, los 118 servidores públicos respondieron que están muy de acuerdo

con un 15.3%, de acuerdo 80.5%, ni de acuerdo, ni en desacuerdo 2.5%, en desacuerdo 0.8% y muy en desacuerdo 0.8%.

55 4.9. DIMENSION: DESARROLLO DE CAPACIDADES Para el desarrollo de capacidades y aptitudes del practicante se deben cumplir los señalado en los derechos laborales en

la Universidad Nacional de Ucayali,

año 2022. TABLA 9. DESARROLLO DE CAPACIDADES

Frecuencia Porcentaje Porcentaje válido Porcentaje acumulado Válidos Muy en desacuerdo 2 1,7 1,7 1,7 En desacuerdo 1 ,8 ,8 2,5 Ni de acuerdo,

ni en

desacuerdo 2 1,7 1,7 4,2 De acuerdo 7 5,9 5,9 10,2 Muy de acuerdo 106 89,8 89,8 100,0

Total 118 100,0 100,0 Nota: Dimensión correspondiente a la variable

derechos laborales del practicante. Fuente: Elaboración propia . FIGURA 9

56

Según

los datos

obtenidos de la tabla 09, sobre si están de acuerdo que el desarrollo de capacidades y aptitudes del practicante se deben cumplir los señalado en los derechos laborales en

la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022, los 118 servidores públicos respondieron que están muy de acuerdo

con un 89.8%, de acuerdo 5.9%, ni de acuerdo, ni en desacuerdo 1.7%, en desacuerdo 0.8% y muy en desacuerdo 1.7%.

57 4.10. DIMENSION: DESARROLLO DE CAPACIDADES Los practicantes pre profesionales deben estar previamente asegurados en

la Universidad Nacional de Ucayali,

año 2022. TABLA 10. DESARROLLO DE CAPACIDADES

Frecuencia Porcentaje Porcentaje válido Porcentaje acumulado Válidos Muy en desacuerdo 3 2,5 2,5 2,5 En desacuerdo 2 1,7 1,7 4,2 Ni de acuerdo,

ni en

desacuerdo 11 9,3 9,3 13,6 De acuerdo 82 69,5 69,5 83,1 Muy de acuerdo 20 16,9 16,9 100,0

Total 118 100,0 100,0 Nota: Dimensión correspondiente a la variable

derechos laborales del practicante. Fuente: Elaboración propia . FIGURA 10

58

Según

los datos

obtenidos de la tabla 10, sobre si están de acuerdo que los practicantes pre profesionales deben estar previamente asegurados en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022, los 118 servidores públicos respondieron que están muy de acuerdo con un 16.9%, de acuerdo 69.5%, ni de acuerdo, ni en desacuerdo 9.3%, en desacuerdo 1.7% y muy en desacuerdo 2.5%.

59 4.11. DIMENSION: RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS Los practicantes preprofesionales deben tener un descanso semanal y evitar la resolución de conflictos en la Universidad Nacional de

Ucayali, año 2022. TABLA 11. RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

| Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado | Válidos | Muy en desacuerdo | En desacuerdo | ni de acuerdo, | ni en | desacuerdo | Muy de acuerdo |
|------------|------------|-------------------|----------------------|---------|-------------------|---------------|----------------|-------|------------|----------------|
| 1 | 0,8 | 0,8 | 0,8 | 118 | 0,8 | 3,4 | 4,2 | 5,0 | 4,2 | 8,5 |
| 2 | 1,7 | 2,5 | 4,2 | 118 | 1,7 | 7,6 | 11,9 | 16,1 | 7,6 | 23,7 |
| 3 | 1,7 | 4,2 | 16,1 | 118 | 1,7 | 16,1 | 33,8 | 50,0 | 16,1 | 66,9 |
| 4 | 1,7 | 5,9 | 22,0 | 118 | 1,7 | 22,0 | 43,9 | 61,0 | 22,0 | 83,0 |
| 5 | 0,8 | 6,7 | 28,7 | 118 | 0,8 | 28,7 | 52,6 | 71,3 | 28,7 | 100,0 |
| Total | 118 | 100,0 | 100,0 | 118 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Nota: Dimensión correspondiente a la variable derechos laborales del practicante. Fuente: Elaboración propia . FIGURA 11

60

Según

los datos

obtenidos de la tabla 11, sobre si están de acuerdo que los practicantes preprofesionales deben tener un descanso semanal

y evitar la resolución de conflictos en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022, los 118 servidores públicos respondieron que están muy de acuerdo

con un 83.9%, de acuerdo 7.6%, ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4.2%, en desacuerdo 3.4% y muy en desacuerdo 0.8%.

61 4.12. DIMENSION: RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS Los practicantes profesionales deben tener un descanso semanal y evitar la resolución de conflictos en

la Universidad Nacional de

Ucayali,

año 2022. TABLA 12. RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

| Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado | Válidos | Muy en desacuerdo | En desacuerdo | ni de acuerdo, | ni en | desacuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |
|------------|------------|-------------------|----------------------|---------|-------------------|---------------|----------------|-------|------------|------------|----------------|
| 1 | 0,8 | 0,8 | 0,8 | 118 | 0,8 | 2,5 | 3,4 | 4,2 | 3,4 | 8,5 | 11,9 |
| 2 | 1,7 | 2,5 | 4,2 | 118 | 1,7 | 4,2 | 5,9 | 7,6 | 4,2 | 12,7 | 16,1 |
| 3 | 1,7 | 4,2 | 8,5 | 118 | 1,7 | 5,9 | 10,2 | 13,9 | 5,9 | 18,6 | 23,7 |
| 4 | 1,7 | 5,9 | 14,4 | 118 | 1,7 | 7,6 | 17,9 | 23,7 | 7,6 | 26,3 | 33,8 |
| 5 | 0,8 | 6,7 | 21,1 | 118 | 0,8 | 8,5 | 26,4 | 33,8 | 8,5 | 34,8 | 43,9 |
| Total | 118 | 100,0 | 100,0 | 118 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Nota: Dimensión correspondiente a la variable derechos laborales del practicante. Fuente: Elaboración propia . FIGURA 12

62

Según

los datos

obtenidos de la tabla 12, sobre si están de acuerdo que los practicantes profesionales deben tener un descanso semanal y evitar la resolución de conflictos en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022, los 118 servidores públicos respondieron que están muy de acuerdo

con un 88.1%, de acuerdo 8.5%, ni de acuerdo, ni en desacuerdo 0.8%, en desacuerdo 0.8% y muy en desacuerdo 1.7%.

63 ANÁLISIS INFERENCIAL VARIABLES: DERECHOS LABORALES DEL PRACTICANTE - DESARROLLO DE COMPETENCIAS. Tabla de contingencia DERECHOS LABORALES DEL PRACTICANTE * DESARROLLO DE COMPETENCIAS

Total Ni de acuerdo, ni en

desacuerdo De acuerdo Muy de acuerdo DERECHOS LABORALES DEL PRACTICANTE Ni de acuerdo, ni en

desacuerdo Recuento 2 7 0 9 Frecuencia esperada ,2 2,6 6,3 9,0 %

del total 1,7% 5,9% 0,0% 7,6% De

acuerdo Recuento 0 23 14 37 Frecuencia esperada ,6 10,7 25,7 37,0 % del total 0,0% 19,5% 11,9% 31,4% Muy de acuerdo

Recuento 0 4 68 72 Frecuencia esperada 1,2 20,7 50,0 72,0 % del total 0,0% 3,4% 57,6% 61,0% Total Recuento 2 34 82 118

Frecuencia esperada 2,0 34,0 82,0 118,0 % del total 1,7% 28,8% 69,5% 100,0% Pruebas de chi-cuadrado Valor gl Sig.

asintótica (bilateral) Chi-cuadrado de Pearson 77,549 a 4 ,000 Razón de verosimilitudes 71,102 4 ,000 Asociación lineal por lineal 61,803 1 ,000 N de casos válidos 118

64

GRADO DE SIGNIFICANCIA

Se aprueba la

Hipótesis

Alternativa

con un

grado de significancia

de $0.000 > 0.05$.

65 DIMENSIONES: SUBVENCIÓN ECONÓMICA - DESARROLLO DE HABILIDADES.

Tabla de contingencia SUBVENCIÓN ECONÓMICA * DESARROLLO DE HABILIDADES DESARROLLO DE HABILIDADES

Total Ni de acuerdo, ni en

desacuerdo De

acuerdo Muy de acuerdo SUBVENCIÓN ECONÓMICA Ni de acuerdo, ni en desacuerdo

Recuento 5 3 0 8 Frecuencia esperada ,6 1,8 5,6 8,0 %

del total 4,2% 2,5% 0,0% 6,8% De

acuerdo Recuento 0 24 13 37 Frecuencia esperada 2,8 8,5 25,7 37,0 % del total 0,0% 20,3% 11,0% 31,4% Muy de acuerdo

Recuento 4 0 69 73 Frecuencia esperada 5,6 16,7 50,7 73,0 % del total 3,4% 0,0% 58,5% 61,9% Total Recuento 9 27 82 118

Frecuencia esperada 9,0 27,0 82,0 118,0 % del total 7,6% 22,9% 69,5% 100,0% Pruebas de chi-cuadrado Valor gl Sig.

asintótica (bilateral) Chi-cuadrado de Pearson 99,223 a 4 ,000 Razón de verosimilitudes 96,087 4 ,000 Asociación lineal

por lineal 50,113 1 ,000 N de casos válidos 118

66

GRADO DE SIGNIFICANCIA

Se aprueba la

Hipótesis

Alternativa

con un

grado de significancia

de $0.000 > 0.05$.

67 DIMENSIONES: SEGURO DE ESSALUD - DESARROLLO DE CAPACIDADES Y HABILIDADES. Tabla de contingencia

SEGURO DE ESSALUD * DESARROLLO DE CAPACIDADES Y HABILIDADES DESARROLLO DE CAPACIDADES Y HABILIDADES

Total Ni de acuerdo, ni en

desacuerdo De

acuerdo Muy de acuerdo SEGURO DE ESSALUD Ni de acuerdo, ni en desacuerdo

Recuento 4 0 4 8 Frecuencia esperada ,4 1,5 6,1 8,0 %

del total 3,4% 0,0% 3,4% 6,8% De

acuerdo Recuento 2 22 3 27 Frecuencia esperada 1,4 5,0 20,6 27,0 % del total 1,7% 18,6% 2,5% 22,9% Muy de acuerdo

Recuento 0 0 83 83 Frecuencia esperada 4,2 15,5 63,3 83,0 % del total 0,0% 0,0% 70,3% 70,3% Total Recuento 6 22 90

118 Frecuencia esperada 6,0 22,0 90,0 118,0 % del total 5,1% 18,6% 76,3% 100,0% Pruebas de chi-cuadrado Valor gl Sig.

asintótica (bilateral) Chi-cuadrado de Pearson 132,277 a 4 ,000 Razón de verosimilitudes 114,713 4 ,000 Asociación lineal

por lineal 65,392 1 ,000 N de casos válidos 118

68

GRADO DE SIGNIFICANCIA

Se aprueba la

Hipótesis

Alternativa

con un

grado de significancia

de $0.000 > 0.05$.

69 DIMENSIONES: DESCANSO SEMANAL - RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS. Tabla de contingencia DESCANSO

SEMANAL * RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Total Ni de acuerdo, ni en

desacuerdo De

acuerdo Muy de acuerdo DESCANSO SEMANAL Ni de acuerdo, ni en desacuerdo

Recuento 3 5 2 10 Frecuencia esperada ,3 ,9 8,8 10,0 %

del total 2,5% 4,2% 1,7% 8,5% De

acuerdo Recuento 0 6 30 36 Frecuencia esperada ,9 3,4 31,7 36,0 % del total 0,0% 5,1% 25,4% 30,5% Muy de acuerdo

Recuento 0 0 72 72 Frecuencia esperada 1,8 6,7 63,5 72,0 % del total 0,0% 0,0% 61,0% 61,0% Total Recuento 3 11 104 118
Frecuencia esperada 3,0 11,0 104,0 118,0 % del total 2,5% 9,3% 88,1% 100,0% Pruebas de chi-cuadrado Valor gl Sig.
asintótica (bilateral) Chi-cuadrado de Pearson 65,457 a 4 ,000 Razón de verosimilitudes 47,469 4 ,000 Asociación lineal
por lineal 45,765 1 ,000 N de casos válidos 118

70

GRADO DE SIGNIFICANCIA

Se aprueba la

Hipótesis

Alternativa

con un grado de significancia

de 0.000 > 0.05.

71 CONCLUSIÓN - Se aprueba la Hipótesis Alternativa con un

grado de significancia de 0.000 > 0.05; por lo que se concluye que la subvención económica del practicante para el desarrollo de habilidades competencias en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022. - Se aprueba la Hipótesis Alternativa con un grado de significancia de 0.000 > 0.05. Se concluye que el seguro de EsSalud del practicante para el desarrollo de capacidades y aptitudes en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022. - Se aprueba la Hipótesis Alternativa con un grado de significancia de 0.000 > 0.05. Por lo que se concluye que el descanso semanal del practicante para el desarrollo de capacidades de resolución de conflictos en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022.

72 SUGERENCIAS - Las autoridades universitarias deben tener en cuenta que la subvención económica del practicante contribuye para el desarrollo de habilidades competencias en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022. - Las autoridades universitarias deben tener en cuenta que el seguro de EsSalud del practicante contribuye para el desarrollo de capacidades y aptitudes en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022. - Las autoridades universitarias deben tener en cuenta que el descanso semanal del practicante contribuye para el desarrollo de capacidades de resolución de conflictos en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022.

73 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Abril, V. H. (s/f). TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN. 20. Canessa, M. (2009). Los derechos humanos laborales en el Derecho Internacional. Derecho PUCP, 63, 349–373. <https://doi.org/10.18800/derechopucp.200902.014> De la Vega, A. (2011). Las prácticas preprofesionales en la formación en Ciencias de la Información: El caso de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). Revista Interamericana de Bibliotecología, 34(1), 77– 86. del Aguila Riva, R. (2020). Desarrollo de las competencias en educación superior. Espinal Atencio, N. I. (2018). El derecho a la estabilidad laboral, historia y problemas en nuestro derecho positivo. Espinoza Montes, C. A. (2019). Desarrollo de la competencia profesional basado en principios de Merrill. Fernández, J. T., & Gámez, A. N. (2005).

El desarrollo y la gestión de competencias profesionales: Una mirada desde la formación.

Undefined. <https://www.semanticscholar.org/paper/El-desarrollo-y-la-gesti%C3%B3n-de-competencias-%3A-una-la-Fern%C3%A1ndez-G%C3%A1mez/79e116dbc6f999ad82143c4c9459908ce727397a> Fernández Otoyá, F. (2018).

Desarrollo de la competencia digital en los docentes. Gamonal Contreras, S. (2021). El procedimiento de tutela de derechos laborales. En https://uai-primo.hosted.exlibrisgroup.com/primo-explore/fulldisplay?docid=56UAI_ALMA217465600002776&context=L&vid=56UAI_INST&lang=es_CL&search_scope=56UAI_ALMA&adaptor=Local

74 <https://repositorio.uai.cl/handle/20.500.12858/1072> cal%20Search%20Engine&isFrbr=true&tab=uai_tab&query=any,contains ,990000482560302776&sortBy=date&facet=frbrgroupid,include,9610632 18&offset=0. Legal Publishing.

<https://repositorio.uai.cl/handle/20.500.12858/1072> Hernández Domínguez, J. L. (2020). Seguridad, salud laboral y

derechos fundamentales: Caso Larcomar 2020. Kucera, D., & Sari, D. (2019). Nuevos indicadores de los derechos laborales. Método y tendencias en 2000–2015. Revista Internacional Del Trabajo, 138(3), 447–477. <https://doi.org/10.1111/ilrs.12129>

Leon Moreno, A. C. (2019). Desnaturalización del contrato en el derecho laboral Peruano. López-Gil, K. S., & García, M. L. S. (2020).

Desarrollo de competencias digitales de estudiantes universitarios en contextos informales de aprendizaje. Educatio Siglo XXI, 38(1 Marzo-Ju), 53–78. <https://doi.org/10.6018/educatio.413141>

Marcenaro Frers, R. A. (2011). Los derechos laborales de rango constitucional. Mehan Juárez, B. del R. (2019).

Vulneración de los derechos laborales en el trabajo doméstico, distrito de Lima Metropolitana 2018. Olivera Mendieta, R. (2019). Cuestionando las premisas de la regulación laboral: ¿era necesario que el derecho laboral se escinda del derecho civil? Peña, R. J. L. (2020). Derechos laborales y COVID-19. La experiencia de Cuba. Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina, 9(1), 329–339. Pérez, I., Cutuli, R., &

Garazi, D. (2018). Senderos que se bifurcan. Servicio doméstico y derechos laborales en la Argentina del siglo XX (Argentina). EUDEM. <http://nulan.mdp.edu.ar/3664/>

75 Render, B., HANNA, M. E. A., Stair, R. M., & Hanna, M. E. (2006). METODOS CUANTITATIVOS PARA LOS NEGOCIOS. Pearson Educación. Reyes Mendoza, L. (2012). Derecho Laboral. [https://docplayer.es/219432758- Derecho-laboral-libia-reyes-mendoza-red-tercer-milenio.html](https://docplayer.es/219432758-Derecho-laboral-libia-reyes-mendoza-red-tercer-milenio.html) Roque Carranza, F. V. (2018). Aplicación de estrategias didácticas para el desarrollo de competencias. Tejera-Martínez, F., Aguilera, D., & Vílchez-González, J. M. (2020). Lenguajes de programación y desarrollo de competencias clave. Revisión sistemática. Revista Electrónica de Investigación Educativa, 22, 1–16. <https://doi.org/10.24320/redie.2020.22.e27.2869> Toyama Miyagusuku, J. (2009). Derechos laborales ante empleadores ideológicos: Derechos fundamentales e ideario empresarial.

76 ANEXO

77 ANEXO Nº 01 MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA TÍTULO: " Incidencia de los derechos laborales del practicante para el desarrollo de competencias en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022" PROBLEMA OBJETIVO HIPOTESIS VARIABLES DIMENSIONES METODOLOGÍA PROBLEMA GENERAL ¿Cómo incide los derechos laborales del practicante para el desarrollo de competencias en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022? PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿Cómo incide la subvención económica del practicante para el desarrollo de habilidades competencias en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022? ¿Cómo incide el seguro de EsSalud del practicante para el desarrollo de capacidades y aptitudes en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022? ¿Cómo incide el descanso semanal del practicante para el desarrollo de capacidades de resolución de conflictos en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022? OBJETIVO GENERAL Establecer los derechos laborales del practicante para el desarrollo de competencias en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Establecer la subvención económica del practicante para el desarrollo de habilidades competencias en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022. Analizar el seguro de EsSalud del practicante para el desarrollo de capacidades y aptitudes en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022. Conocer el descanso semanal del practicante para el desarrollo de capacidades de resolución de conflictos en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022. HIPOTESIS GENERAL Los derechos laborales del practicante inciden significativamente para el desarrollo de competencias en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022. HIPOTESIS ESPECÍFICOS La subvención económica del practicante para el desarrollo de habilidades, competencias en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022. El seguro de EsSalud del practicante para el desarrollo de capacidades y aptitudes en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022. El descanso semanal del practicante para el desarrollo de capacidades de resolución de conflictos en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022. Independiente Derechos laborales del practicante (Escala de medición mixta) Subvención económica Seguro de EsSalud Descanso semanal *

Población (N): 122 *Muestra (n): 93 *Tipo de Investigación Básica *

Diseño de Investigación: Descriptivo *Técnicas Para Acopio de datos: Fichas *

Instrumentos de Recolecta de datos: Pruebas campo *Técnicas el Para Análisis e Interpretación de Datos: Estadística descriptiva

e inferencial para cada variable *

Para el Informe Final: Reglamento

general de Grados y Titulos de la FCEAyC de la UNU.

Dependiente

Desarrollo de competencias (Escala de medición mixta)

Desarrollo de habilidades Desarrollo de capacidades y habilidades Resolución de conflictos Interviniente Universidad Nacional de

Ucayali

78

Anexo 02

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables Escuela Profesional de Contabilidad ENCUESTA: Tesis

titulada "

Incidencia de los

derechos laborales del practicante para el

desarrollo de competencias en la Universidad Nacional de

Ucayali,

año 2022";

84%

MATCHING BLOCK 1/1

SA

Tesis Final - Contabilidad_2022_ Evelyn Rosmer ...
(D136938248)

marcar las alternativas que considere correctas con una (X): Ítems 1 2 3 4 5 Muy de acuerdo De acuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo En desacuerdo Muy en desacuerdo Ítems 1 2 3 4 5 I DIMENSION SUBVENCIÓN ECONÓMICA 1. Está usted de acuerdo con el

pago de subvención económica del practicante para el desarrollo de habilidades competencias en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022. 2. Está usted de acuerdo con el derecho laboral del practicante para el desarrollo de habilidades competencias en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022. II. DIMENSIÓN SEGURO DE ESSALUD 3. El seguro de EsSalud es un derecho laboral del practicante para el desarrollo de capacidades y aptitudes en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022. 4. Está de acuerdo que se debe asegurar al practicante para el desarrollo de capacidades y aptitudes en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022. III. DIMENSION DESCANSO SEMANAL 79 5. Está de acuerdo con el descanso semanal del practicante para el desarrollo de capacidades de resolución de conflictos en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022. 6. Está de acuerdo con es un derecho laboral el descanso semanal del practicante para el desarrollo de capacidades de resolución de conflictos en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022. IV. DIMENSION DESARROLLO DE HABILIDADES 7. Está de acuerdo con el desarrollo de habilidades competencias del practicante de acuerdo a las normas laborales en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022. 8. Está de acuerdo que el desarrollo de habilidades competencias del practicante deben estar sujeto a los derechos laborales en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022. V. DIMENSIÓN DESARROLLO DE CAPACIDADES 9. Para el desarrollo de capacidades y aptitudes del practicante se deben cumplir los señalado en los derechos laborales en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022. 10. Los practicantes pre profesionales deben estar previamente asegurados en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022. VI. DIMENSIÓN RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS 11. Lo practicantes preprofesionales deben tener un descanso semanal y evitar la resolución de conflictos en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022. 12. Lo practicantes profesionales deben tener un descanso semanal y evitar la resolución de 80 conflictos en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022.

Hit and source - focused comparison, Side by Side

| | |
|-----------------------|--|
| Submitted text | As student entered the text in the submitted document. |
| Matching text | As the text appears in the source. |

1/1

SUBMITTED TEXT

57 WORDS

84% MATCHING TEXT

57 WORDS

marcar las alternativas que considere correctas con una (X): Ítems 1 2 3 4 5 Muy de acuerdo De acuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo En desacuerdo Muy en desacuerdo Ítems 1 2 3 4 5 I DIMENSION SUBVENCIÓN ECONÓMICA 1. Está usted de acuerdo con el

marcar las alternativas que considere correctas con una (X): Items 1 2 3 4 5 Muy de acuerdo De acuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo En desacuerdo Muy en desacuerdo Ítems 1 2 3 4 5 I DIMENSION: Contabilidad electrónica 1. Está usted de acuerdo con el

SA Tesis Final - Contabilidad_2022_ Evelyn Rosmery Navarro.pdf (D136938248)