

**UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES**



**TESIS**

**VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES Y  
SU IMPACTO EN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS  
TRABAJADORES DE COLEGIOS PARTICULARES EN  
EL DISTRITO DE RUPA RUPA**

**PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
CONTADOR PÚBLICO**

**PRESENTADO POR:**

**BACH. Karen Catherine, LEON RIVERA**

**TINGO MARIA – PERU**

**2023**



**UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**



**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS N° 025/2023-FCC-UNAS**

Siendo las 5:00 p.m., del día 11 de diciembre del 2023, reunidos en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Contables, se instaló el Jurado Evaluador, designado con Resolución N° 087-2022-D-FCC de 2022 de fecha 21 de julio 2022, Resolución N° 106/2023-D-FCC de fecha 24 de julio de 2023, se aprueba el proyecto de tesis y con Resolución N° 184/2023-D-FCC de fecha 27 de octubre de 2023, se aprueba el cambio de título del proyecto de tesis, se dio inicio a la sustentación de la Tesis para optar el título de **Contador Público** denominado:

**“VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES Y SU IMPACTO EN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES DE COLEGIOS PARTICULARES EN EL DISTRITO DE RUPA RUPA”**

Presentado por la bachiller: LEON RIVERA, KAREN CATHERINE, de la Carrera Profesional de Contabilidad. Luego de la sustentación y absueltas las preguntas de rigor, se procedió a la respectiva calificación de conformidad al Reglamento de Grados y Títulos de la UNAS, cuyo resultado, se indica a continuación:

APROBADO POR : UNANIMIDAD

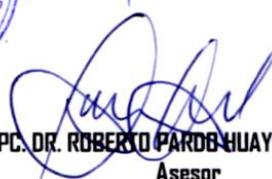
CALIFICATIVO : BUENO

Siendo las 6:00 p.m., se dio por culminado el acto de sustentación de tesis, firmando a continuación los miembros del Honorable Jurado y su Asesor, en señal de conformidad.

  
CPC. Dra. LUZ VIOLETA INFANTAS BENDEZU  
Presidente

  
CPC. Mg. TEODORO HUAMAN CAMACHO  
Miembro

  
CPC. Mg. JOSE DARWIN MALPARTIDA MARQUEZ  
Secretario

  
CPC. DR. ROBERTO PARDO HUAYLLAS  
Asesor





UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA  
DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE INVESTIGACIÓN - DGI  
REPOSITORIO INSTITUCIONAL - UNAS

Correo: [repositorio@unas.edu.pe](mailto:repositorio@unas.edu.pe)



“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

**CERTIFICADO DE SIMILITUD T.I. N° 078 - 2024 - CS-RIDUNAS**

El Director de la Dirección de Gestión de Investigación de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, quien suscribe,

**CERTIFICA QUE:**

El Trabajo de Investigación; aprobó el proceso de revisión a través del software TURNITIN, evidenciándose en el informe de originalidad un índice de similitud no mayor del 25% (Art. 3° - Resolución N° 466-2019-CU-R-UNAS).

Programa de Estudio:

Contabilidad

Tipo de documento:

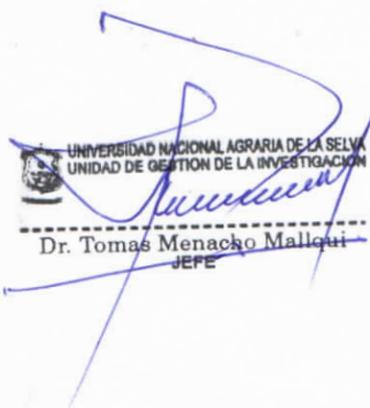
Tesis

X

Trabajo de Suficiencia Profesional

TÍTULO	AUTOR	PORCENTAJE DE SIMILITUD
VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES Y SU IMPACTO EN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES DE COLEGIOS PARTICULARES EN EL DISTRITO DE RUPA RUPA	Karen Catherine, LEON RIVERA	12 % Doce

Tingo María, 04 de marzo de 2024

  
UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA  
UNIDAD DE GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN  
Dr. Tomás Menacho Mallqui  
JEFE

C.C. Archivo

**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN  
OFICINA DE INVESTIGACIÓN**



**UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA**

**REGISTRO DE TESIS PARA LA OBTENCIÓN DEL  
TÍTULO UNIVERSITARIO, INVESTIGACIÓN  
DOCENTE Y TESISISTA**

(Resol. N° 113-2019-CU-R-UNAS)

**I. Datos Generales de Pregrado:**

**Universidad** : Universidad Nacional Agraria de la Selva

**Facultad** : Facultad de Ciencias Contables

**Título de tesis** : “Vulneración de los derechos laborales y su impacto en la calidad de vida de los trabajadores de Colegios particulares en el Distrito de Rupa Rupa”

**Autor** : Karen Catherine León Rivera

**Asesor de tesis** : C.P.C. Roberto Carlos Pardo Huayllas.

**Escuela Profesional** : Contabilidad

**Línea de Investigación** : Tributación

**Eje temático** : Laboral

**Lugar de ejecución** : Distrito de Rupa Rupa - Tingo María

**Duración** : Fecha de inicio : junio 2022  
Fecha de culminación: agosto 2023

**Financiamiento** : FEDU : S/ 0.00  
Recursos propios : S/ 3,200.00  
Otros : S/ 0.00

**Tingo María, Perú, marzo 2024.**

Karen Catherine León Rivera

**Tesista**

CPC. Dr. Roberto C. Pardo Huayllas.

**Asesor**

## DEDICATORIA

A mi familia por su amor incondicional, su apoyo constante y su paciencia infinita durante cada etapa de este proceso. Sin su aliento y comprensión, este logro no habría sido posible.

A mi amado esposo, por ser mi apoyo incondicional; por creer en mí y motivarme a perseguir mis metas, y a mi querido hijo, por ser mi motor y mi inspiración para continuar cada día con más fuerza.

A mi apreciado asesor de tesis, quien ha sido mi guía y mentor en este desafiante y enriquecedor camino académico.

Por último, quiero dedicar esta tesis a mí misma, como una promesa de seguir creciendo, de seguir aprendiendo y de seguir enfrentando cada desafío con valentía y determinación.

## AGRADECIMIENTO

- A Dios, por su presencia constante y su guía amorosa durante todo el proceso de realización de esta tesis. En los momentos de incertidumbre, he sentido su paz y su consuelo, recordándome que no estoy sola en este camino. Su amor incondicional me ha dado confianza para enfrentar los obstáculos y superar los desafíos que se han presentado.
- A mi alma mater, la Universidad Nacional Agraria de la Selva, por brindarme una formación profesional excepcional. Su dedicación y compromiso con la educación han sido fundamentales en mi crecimiento y desarrollo como profesional.
- A la Facultad de Ciencias Contables por la valiosa enseñanza y capacitación que me brindaron, preparándome para enfrentar el futuro con confianza y conocimientos sólidos.
- A mi asesor CPC. Dr. Roberto C. Pardo Huayllas, por su generosa dedicación de tiempo y su invaluable apoyo en el asesoramiento y consolidación de este informe de investigación. Estoy profundamente agradecida por su guía y compromiso durante todo este proceso.
- A los profesores de la Facultad de Ciencias Contables, cuya dedicación y compromiso han sido fundamentales en mi desarrollo personal y profesional durante esos cinco años de formación.

## ÍNDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

### I. PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO

1.1.	Fundamentación del problema .....	1
1.1.1.	Selección general: Los derechos laborales en los colegios privados del Perú. ....	1
1.1.2.	Selección específica: Vulneración de los derechos laborales y su impacto en la calidad de vida de trabajadores en los Colegios Particulares en el Distrito de Rupa Rupa .....	2
1.1.3.	Definición del Problema .....	4
1.2.	Formulación de las interrogantes .....	7
1.2.1.	Interrogante general .....	7
1.2.2.	Interrogantes específicos: .....	7
1.3.	Objetivos de la investigación .....	8
1.3.1.	Objetivos General .....	8
1.3.2.	Objetivos Específicos .....	8
1.4.	Hipótesis y variables .....	8
1.4.1.	Hipótesis general. ....	8
1.4.2.	Hipótesis específicas.....	9
1.4.2.1	Hipótesis específica 1 .....	9
1.4.2.2	Hipótesis específica 2 .....	9
1.4.2.3	Hipótesis específica 3 .....	9
1.4.3.	Sistema de variables, dimensiones e indicadores .....	9
1.4.3.1	Unidad de análisis:.....	9
1.4.3.2	Variables: .....	9
1.4.4.	Definición operacional de variables, dimensiones e indicadores ..	10
1.5.	Justificación e importancia.....	12
1.5.1.	Social .....	12
1.5.2.	Teórica .....	13
1.5.3.	Práctica .....	13
1.6.	Delimitaciones .....	14

1.6.1.	Teórica .....	14
1.6.2.	Espacial.....	14
1.6.3.	Temporal.....	15
1.7.	Metodología.....	15
1.7.1.	Enfoque de investigación.....	15
1.7.2.	Tipo de investigación.....	16
1.7.3.	Nivel de investigación .....	16
1.7.4.	Diseño de la investigación .....	16
1.7.5.	Población y muestra.....	17
1.4.3.3	Determinación de la población .....	17
1.4.3.4	Tamaño Muestral .....	18
1.7.6.	Técnicas de recolección y tratamiento de datos .....	21
1.4.3.5	Fuentes de información.....	21
1.7.7.	Técnicas de investigación .....	21
1.7.8.	Instrumentos .....	23
1.7.9.	Recolección de datos .....	23
1.8.	Procesamiento y presentación de datos.....	24
1.8.1.	Consideraciones éticas.....	24
1.9.	Limitaciones.....	25
2.1.	Antecedentes de Investigación.....	27
2.1.1.	Internacionales .....	27
2.1.2.	Nacionales.....	28
2.2.	Bases Teóricas.....	29
2.2.1.	Teoría de la Marginación.....	29
2.2.2.	Teoría de la élite .....	31
2.3.	Definiciones de Términos básicos de la Legislación laboral, infracciones y sanciones en instituciones privadas y Calidad de vida laboral.....	32
2.3.1.	Definición de términos básicos.....	32
2.3.2.	Generalidades .....	33
2.3.3.	Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo y sus Atribuciones.....	33
2.3.4.	Materia de derechos fundamentales Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.....	34
2.3.4.1	Funciones de la SUNAFIL .....	43
2.3.4.2	Direcciones de la SUNAFIL.....	44
2.3.4.3	Sanciones .....	44

2.3.5.	Marco Constitucional y legal.....	44
2.3.6.	Derecho a la continuidad en el empleo.....	45
2.3.7.	Precedente legal.....	47
2.3.8.	Derechos laborales en el Perú.....	49
2.3.9.	Infracciones laborales.....	56
2.3.10.	Perfil del docente.....	59
2.3.11.	Perfil de un personal administrativo y de apoyo en una institución educativa privada.....	59
2.3.12.	De la Calidad a la Calidad de vida Laboral.....	60
2.3.12.1	Perspectiva de la Calidad de vida.....	61
2.3.12.2	Análisis de la Calidad de vida.....	61
2.3.12.3	El Trabajo.....	62
2.3.12.4	La Calidad de vida Laboral.....	62
2.3.12.5	La Salud: Un Recurso Valioso para una Vida Plena y Equilibrada. .....	63
2.3.12.6	La Interrelación entre la Calidad de Vida, el Trabajo y la Salud de los Docentes en Instituciones Educativas Privadas.....	63
2.3.13.	Calidad de vida laboral y liderazgo directivo.....	64
2.3.14.	El Rol del Profesor en Instituciones Educativas Privadas.....	64
2.3.15.	La contribución de trabajadores no docentes en una institución educativa privada.....	65
2.3.16.	El Abuso de derecho en el periodo de prueba.....	65
3.1.	Resultados inferenciales de la correlación.....	67
3.1.1.	Análisis de confiabilidad.....	67
3.1.2.	Prueba de rendimiento.....	70
3.2.	Contrastación de la hipótesis general.....	71
3.2.1.	Formulación de la Hipótesis estadística:.....	71
3.3.	Contrastación de las hipótesis específicas.....	73
3.4.	Baremación.....	76
	DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	96
	CONCLUSIONES.....	102
	RECOMENDACIONES.....	103
	BIBLIOGRAFIA.....	104
	ANEXOS.....	109

## ÍNDICE DE TABLAS

1. Operacionalización de las variables independientes.....	10
2. Operacionalización de la variable dependiente .....	12
3. Población de docentes y trabajadores administrativos según Censo 2023 .....	18
4. Datos de la muestra finita .....	19
5. Muestra en estudio .....	20
6. Distribución proporcional de la muestra en estudio .....	20
7. Prorrrateo de la muestra en estudio .....	21
8. Asignación geográfica de los inspectores por regiones .....	35
9. Cantidad de empleados en el ámbito privado según regiones y la presencia de inspectores de trabajo.....	37
10. Relación entre Porcentaje de Informalidad 2019 - 2022 y Número de Inspectores del Trabajo por Regiones.....	38
11. Inspecciones entre el 2014 al 2022 por región .....	40
12. Denuncias sobre incumplimiento de los derechos fundamentales por región .....	42
13. Resumen de procesamiento de casos .....	67
14. Análisis de confiabilidad .....	67
15. Estadística del total de elementos .....	68
16. Prueba de rendimiento de Kolmogorov - Smirnov .....	70
17. Estadístico de prueba Rho de Spearman.....	72
18. Contrastación de hipótesis específica 1 .....	73
19. Contrastación de hipótesis específica 2 .....	74
Tabla 20. Contrastación de hipótesis específica 3 .....	75
21. Baremo para la variable vulneración de derechos laborales por dimensiones .....	76
22. Baremo para la variable calidad de vida por dimensiones.....	77
23. Distribución de género según grupos de edad .....	78
24. Distribución de sueldos según año actual de servicio.....	79
25. Relación entre carga familiar y actividades extras .....	82
26. Distribución entre ingreso mensual y nivel educativo.....	83
27. Vulneración de derechos laborales según la gravedad de las condiciones de trabajo .....	85
28. Beneficios laborales concedidos a los trabajadores de las IEP - Rupa Rupa .....	86

<b>29.</b> Impacto de la vulneración de derechos laborales según la gravedad con relación a los beneficios laborales .....	88
<b>30.</b> Percepción de los trabajadores con relación al grado de fiscalización laboral .....	89
<b>31.</b> Análisis de frecuencia de casos de despido y represalia.....	91
<b>32.</b> Análisis de frecuencia del trabajo informal y precariedad del empleo .....	92
<b>33.</b> Distribución del trabajo informal y precariedad del empleo .....	93
<b>34.</b> Impacto de la vulneración de derechos laborales en la calidad de vida de los trabajadores IEP - Rupa Rupa.....	94

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura</b>	<b>Página</b>
1. Inspecciones entre el 2014 al 2022 por sector económico.....	41
2. Orientaciones del 2014 al 2022 por sector económico .....	41
3. Distribución de género según grupos de edad .....	78
4. Distribución de sueldos según año actual de servicio.....	80
5. Relación entre carga familiar y actividades extra .....	82
6. Distribución entre ingreso mensual y nivel educativo.....	84
7. Impacto de la vulneración de derechos laborales según la gravedad con relación a las condiciones de trabajo .....	85
8. Beneficios laborales concedidos a los trabajadores de las IEP - Rupa Rupa .....	87
9. Impacto de la vulneración de derechos laborales según la gravedad con relación a los beneficios laborales.....	88
10. Percepción de los trabajadores con relación al grado de fiscalización laboral .....	90
11. Análisis de frecuencia por despido y represalia.....	91
12. Distribución del trabajo informal y precariedad del empleo .....	93
13. Impacto de la vulneración de derechos laborales en la calidad de vida de los trabajadores IEP - Rupa Rupa.....	95

## RESUMEN

Esta investigación tiene como objetivo principal evaluar de manera integral el impacto de la vulneración de derechos laborales en la calidad de vida de los trabajadores en colegios privados ubicados en el Distrito de Rupa Rupa. Se aborda desde una perspectiva aplicada, utilizando un enfoque descriptivo correlacional y adoptando un diseño de investigación no experimental de naturaleza transversal. La recopilación exhaustiva de datos se llevó a cabo mediante un cuestionario anónimo compuesto por 51 preguntas con opciones de respuesta cualitativas nominales. Este instrumento se administró a una muestra representativa de 149 trabajadores de colegios privados en el mencionado distrito, permitiendo así una visión completa de las condiciones laborales y su impacto en la calidad de vida.

El análisis de datos abarcó tanto métodos estadísticos descriptivos como técnicas inferenciales no paramétricas, destacando el uso del coeficiente de correlación de Rho de Spearman para profundizar en las relaciones identificadas. La hipótesis general de esta investigación se centra en establecer una correlación significativa entre la vulneración de derechos laborales y la calidad de vida de los trabajadores en instituciones educativas privadas. Se exploró detalladamente cómo la falta de reconocimiento de derechos fundamentales, la insuficiencia salarial, la posibilidad de despido y las condiciones laborales precarias inciden directamente en el bienestar y la satisfacción global de los trabajadores. La importancia de esta correlación radica en comprender hasta qué punto las dificultades laborales afectan la calidad de vida, contribuyendo así al diseño de intervenciones y políticas que promuevan ambientes laborales más saludables y equitativos en el sector educativo privado. Los resultados obtenidos respaldaron la hipótesis alterna al revelar una correlación significativa ( $p$  valor = 0.000) entre la vulneración de derechos laborales y la calidad de vida de los trabajadores. Este hallazgo subraya la necesidad de abordar de manera urgente las problemáticas laborales en el ámbito educativo privado para mejorar las condiciones de vida y trabajo de los docentes.

**Palabras clave:** Vulneración laboral, calidad de vida, derechos laborales, inestabilidad laboral, sector educativo privado, vulneración laboral docentes, intervenciones laborales.

## **The Violation of Employee Rights and the Impact on the Quality of Life of the Employees at Private Schools in the Rupa Rupa District**

### **Abstract**

The principal objective of this research was to evaluate the impact of the violation of employee right on the quality of life of the employees at private schools located in the Rupa Rupa district [of Peru] in an integral manner. It was approached from an applied perspective, using the descriptive, correlational focus, and adopting a non-experimental research design of a cross-sectional nature. The exhaustive data collection was carried out using an anonymous questionnaire, made up of fifty-one questions with nominal qualitative responses. The instrument was administered to a representative sample of 149 employees of private schools in the district in mention, thus, allowing for a complete picture of the employee conditions and their impact on the quality of life. The data analysis encompassed the descriptive statistical methods, as well as the non-parametric inferential techniques; highlighting the use of Spearman's Rho correlation coefficient in order to go deeper into the relationships that were identified.

The general hypothesis of the research was centered around establishing a significant correlation between the violation of employee rights and the quality of life of the employees at private education institutions. How the lack of acknowledgement of fundamental rights, the insufficient salary, the possibility of being fired, and the precarious workplace conditions directly affect the global wellbeing and satisfaction of the employees was explored in detail. The importance of this correlation resided in understanding the point to which the workplace difficulties affected the quality of life; thus, contributing to the design of the interventions and policies which promote healthier and more equal workplace environments in the private education sector. The results that were obtained supported the alternative hypothesis by revealing a significant correlation ( $p$  valor = 0.000) between the violation of employee rights and the quality of life of the employees. This finding underlined the need to tackle the workplace problems in the private education environment in an urgent manner in order to improve the living and workplace conditions of the teachers.

**Keywords:** labor violation, quality of life, employee rights, workplace instability, private education sector, teacher labor violation.

## INTRODUCCIÓN

Esta investigación aborda la evaluación de la calidad de vida de los trabajadores en instituciones educativas privadas del distrito de Rupa Rupa, centrándose en la relación entre la vulneración de derechos laborales y la calidad de vida. La complejidad de este análisis se destaca debido a la falta de medidas estandarizadas y la interacción de múltiples factores que influyen en la calidad de vida de los individuos. Es esencial señalar que no se proporcionaron charlas de capacitación sobre derechos laborales a los trabajadores durante la investigación.

La estructura del informe comprende cuatro capítulos. El primero detalla el planteamiento metodológico, especificando el enfoque y la metodología utilizada en el estudio. En el segundo capítulo, se presenta el marco teórico y conceptual respaldando la investigación, con referencia a autores relevantes. El tercer capítulo exhibe los resultados, confirmando la hipótesis de una relación significativa entre la vulneración de derechos laborales y la calidad de vida de los trabajadores. Se incluyen cuadros y datos pertinentes que respaldan estos hallazgos. El cuarto capítulo se centra en una discusión detallada de los resultados, comparándolos con investigaciones previas mencionadas en el marco teórico. Este análisis enriquece la comprensión de cómo la vulneración de derechos laborales puede influir en la calidad de vida de los trabajadores en instituciones educativas privadas de Rupa Rupa.

La autora

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO

#### 1.1. Fundamentación del problema

##### 1.1.1. Selección general: Los derechos laborales en los colegios privados del Perú.

La educación es, sin duda, un proceso primordial en la existencia de los individuos y para el desarrollo de un país. Comienza en el entorno familiar y se extiende a lo largo de diferentes etapas de la vida. No solo proporciona conocimientos y habilidades, sino que también conecta a las personas con su contexto socioeconómico y cultural.

En este sentido, los docentes ejercen un papel esencial en el desarrollo de la formación. Son quienes transmiten los conocimientos, guían a los escolares y contribuyen a su crecimiento completo. La labor de los docentes es vital para el avance de una nación, ya que la educación es un pilar fundamental para el crecimiento económico. Además, no debemos pasar por alto el impacto del trabajo administrativo. Las tareas administrativas también son contribuyentes significativos para el funcionamiento eficiente de las instituciones educativas.

En el caso concreto del Perú, se ha trabajado en la promulgación de leyes que protejan los beneficios laborales de los trabajadores. La Ley N° 24029 de 1984, conocida como "Ley del profesorado", fue un hito importante al regular por primera vez el régimen de los docentes en instituciones educativas privadas. Posteriormente, la Ley N° 26549 de 1995, Ley de los Centros Educativos Privados, estableció obligaciones y sanciones para estos centros; hacía mención, que el empleado directivo, docente y administrativo que presta servicios en dependencia de su régimen de trabajo, horario completo, derechos, obligaciones y similares se sujetaban a lo dispuesto al marco laboral de la actividad privada, decreto legislativo N° 728.

Sin embargo, a pesar de estos avances, se ha observado una mayor vulneración de los derechos laborales en el ámbito privado. Aunque existen trabajadores que desempeñan labores propias de una relación laboral, como subordinación, horario establecido y remuneración, no reciben los beneficios que les corresponden.

Los empleadores a menudo buscan evadir sus obligaciones a través de contratos modales no legales, lo que conduce al encubrimiento laboral.

La situación se complicó aún más con la promulgación de la Ley N° 29944, "Ley de Reforma Magisterial", en noviembre de 2012, la cual se enfocó exclusivamente a los docentes empleados en el sector público. Esto generó carencias de beneficios y vulneraciones laborales para los docentes que trabajan en instituciones educativas privadas.

### **1.1.2. Selección específica:** Vulneración de los derechos laborales y su impacto en la calidad de vida de trabajadores en los Colegios Particulares en el Distrito de Rupa Rupa

El Estado respalda el derecho a la educación privada con fines de lucro, lo que incluye instituciones educativas privadas. Los trabajadores en estas instituciones están sujetos a regulaciones laborales comunes del sector privado, lo que implica protección en áreas como acuerdos laborales, horarios, salarios, compensaciones y beneficios laborales, acorde con las normativas laborales vigentes.

Aunque los trabajadores en los colegios privados siguen regulaciones laborales comunes, las condiciones laborales específicas, como horarios y beneficios, pueden variar entre instituciones. Por ello, es valioso que los docentes estén al tanto de sus derechos y las condiciones establecidas en sus contratos individuales, según lo estipulado en el Artículo 61 de la Ley General de Educación (2012) ya que, se dan situaciones en las cuales empresarios peruanos en el ámbito educativo privado no otorgan importancia ni respetan los derechos laborales de sus empleados. Es esencial reconocer que todos los trabajadores merecen ser tratados de manera equitativa y que sus derechos laborales deben ser respetados en todo momento.

Es cierto que algunas empresas privadas pueden priorizar el crecimiento económico sobre el bienestar y los derechos de sus empleados. Esta falta de aprecio y reconocimiento en el trabajo puede tener un impacto negativo en la motivación, compromiso y calidad de la labor, incluyendo la enseñanza y el apoyo en actividades. No obstante, es importante destacar que no todos los empleadores en el sector educativo privado actúan de esta manera. Hay instituciones que valoran y reconocen el papel importante de los docentes y demás trabajadores, asegurando condiciones laborales justas

y respetuosas. Es comprensible que muchos trabajadores en instituciones educativas privadas acepten estas condiciones por necesidad económica para mantener sus empleos y sostener a sus familias.

La problemática actual es alarmante y constituye una vulneración de los derechos laborales de los empleados en instituciones educativas privadas. El hecho de que los trabajadores excedan las horas de contrato sin una compensación adecuada es injusto y no respeta sus derechos. El tiempo adicional empleado en atender a los padres, participar en reuniones o sesiones informativas y en actividades extracurriculares en días festivos debe ser reconocido y remunerado de manera justa. Si estas actividades son obligatorias y se descuenta el salario por no asistir, es aún más esencial asegurar una compensación adecuada por el tiempo y esfuerzo invertido.

La crisis económica y social causada por la pandemia del COVID-19 ha intensificado las debilidades ya existentes en el ámbito laboral, llevando a la vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores. En momentos de crisis, los docentes de colegios privados enfrentaron condiciones precarias, despidos injustificados y falta de protección laboral. Las restricciones durante el confinamiento resultaron en suspensión de empleos y recortes salariales, impactando fuertemente a los trabajadores de estos colegios, muchos de los cuales perdieron sus empleos o vieron empeorar sus condiciones laborales. Es alarmante que en crisis se expongan fragilidades sociales y que los derechos laborales básicos no sean respetados. Los trabajadores de colegios privados merecen igual protección laboral que otros sectores, especialmente en tiempos de incertidumbre económica y social.

Las principales irregularidades que enfrentan los trabajadores en instituciones educativas privadas incluyen la falta de estabilidad económica, la ausencia de gratificaciones en los periodos de julio y diciembre, la no percepción de compensación por tiempo de servicios, la carencia de derechos por escolaridad y la ausencia de un seguro social para emergencias. En este contexto, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) destaca a los colegios privados como uno de los sectores con alta precariedad laboral, juntamente con los sectores terciarios, construcción y textil. Esto implica que la mayoría de los trabajadores en instituciones educativas privadas no están

registrados en las planillas, privándolos de beneficios sociales y laborales establecidos por la ley. (*Futuro, 2016*)

Es preocupante que en el Distrito de Rupa Rupa y en otros lugares, los empleados de colegios privados no tengan acceso a las condiciones básicas de seguridad y bienestar que les corresponden legalmente. Esta situación genera un entorno laboral desfavorable que desanima a los trabajadores a buscar contratos futuros o a reclamar sus derechos. Es comprensible que muchos empleados eviten hacer valer sus derechos debido a necesidades económicas o al miedo a represalias en un ambiente laboral adverso. Esta cultura laboral perjudicial, desalienta las quejas, deteriora la calidad de vida y la dignidad de los trabajadores.

### **1.1.3. Definición del Problema**

En la actualidad, la situación de la docencia en nuestro país es lamentable. Es innegable que el rol de los docentes es fundamental en el desarrollo de la educación, incluyendo el caso del Perú. Los docentes tienen la tarea decisiva de formar a las futuras generaciones y contribuir al avance de la sociedad. Sin embargo, es preocupante que en ocasiones se menosprecie la importancia de su labor y se descuide su formación y apoyo. Reconocer la relevancia de los docentes y dotarlos de las herramientas necesarias para mejorar su enseñanza en un mundo en constante cambio es esencial. La educación evoluciona constantemente y los docentes deben estar preparados para afrontar los retos que esto implica. Esto significa ofrecer oportunidades de desarrollo profesional, acceso a recursos educativos actualizados, participación en programas de capacitación y promoción de un enfoque de mejora continua.

En un colegio privado, junto con los docentes, también se encuentran presentes diversos profesionales que desempeñan roles vitales en la operación del colegio, como el personal administrativo, el personal de apoyo y los encargados de la limpieza y del mantenimiento, entre otros. Todos estos trabajadores contribuyen significativamente al funcionamiento de la institución educativa y como tal, deben recibir las mismas garantías laborales y condiciones seguras que cualquier otro empleado en distintos sectores. Es esencial que cuenten con un entorno laboral propicio, una remuneración equitativa, reconocimiento por su labor, asistencia y apoyo tanto por parte de los directivos educativos como de los empleadores y la comunidad en general.

La aceptación generalizada de empleos precarios y la falta de reclamo de derechos laborales contribuyen a mantener esta dinámica de subempleo y perpetúan la inestabilidad laboral. Esto puede generar un impacto negativo en el bienestar de los empleados y sus familias, así como en la economía local y regional. (*Espino Granado, 2014*).

La estructura educativa de Perú y la situación de los trabajadores en el sector formativo privado necesitan mejoras significativas. La injusticia, la corrupción, la violencia y el desprecio hacia el bienestar de los trabajadores son problemas serios que deben abordarse para garantizar un entorno laboral justo y equitativo en la educación. Esto implica promover una cultura de transparencia, ética y respeto en todos los niveles, así como implementar mecanismos de control y sanciones efectivas para aquellos que perpetúan estas prácticas negativas.

Es cierto que los trabajadores de colegios privados a menudo son subestimados y no se les da el mérito que se les debe por su labor. Esta falta de valoración puede reflejarse en una vulnerabilidad de sus derechos laborales y en la existencia de situaciones injustas. Uno de los desafíos a los que se enfrentan muchos trabajadores es la dificultad para adquirir una plaza en una institución estatal, lo que los lleva a buscar empleo en instituciones educativas privadas. Al trabajar en el sector privado, los trabajadores pueden estar sujetos a regulaciones internas que pueden no garantizar plenamente sus derechos y deberes laborales.

Por otro lado, es preocupante que el derecho a la continuidad laboral de los trabajadores en colegios privados sea vulnerado de manera frecuente. La práctica de contratos que cubren solo el período escolar y dejan a los trabajadores desempleados durante los primeros dos meses del año puede tener consecuencias negativas en términos laborales y salariales. Esta situación puede generar una reducción en los beneficios laborales, como la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) y las gratificaciones, ya que, al haber un periodo de desempleo, pueden perder parte de estos beneficios. Además, el descanso vacacional no remunerado durante esos meses puede afectar la estabilidad financiera y personal de los trabajadores.

La ausencia de los beneficios mencionados afecta el entusiasmo y la conducta de los empleados. No sienten el mismo interés a medida que pasan los días en

la institución, lo que genera un clima de ausentismo, despidos, reducción del desempeño en las aulas. Esta falta de clima laboral impacta negativamente en la estabilidad y calidad de vida de los trabajadores de instituciones educativas privadas. Es necesario entender que la legislación laboral peruana privilegia la existencia de contratos de trabajo indefinidos; por lo tanto, estos contratos modales son fraudulentos ya que tienen distintas peculiaridades, pero, también existe falta de celebración de contrato alguno.

De acuerdo con el economista (*De soto, 1987*), se considera que un trabajador sufre vulneración de derechos laborales cuando carece de amparo legal establecidos por la ley, como la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), gratificaciones, vacaciones, seguro de salud (ESSALUD), pensión de jubilación, entre otros. Esta situación se relaciona con la informalidad laboral.

Cuando un trabajador reclama una vulneración de un derecho constitucional, se le exige aportar evidencias que contradigan la aparente legitimidad de la situación. Sin embargo, para algunos trabajadores esto resulta complicado, ya que la mayoría de estas vulneraciones están ocultas detrás de acciones que aparentan ser legales. De hecho, se estima que alrededor del 99% de estas vulneraciones están encubiertas bajo actos que aparentan tener legitimidad. (*Coronel, 2018*)

Existen instituciones gubernamentales responsables de garantizar el cumplimiento de los derechos laborales en muchos países, como el Ministerio de Trabajo (MTPE) y la (SUNAFIL) en Perú. Sin embargo, es significativo reconocer que, a pesar de la existencia de estas instituciones, los actos que perjudican los derechos laborales todavía ocurren con mayor frecuencia en el sector privado. Esto puede ser como resultado de diversas circunstancias, como la falta de conciencia y conocimiento sobre los derechos laborales, la debilidad de los mecanismos de supervisión y sanción, o la presión económica y la búsqueda de beneficios por parte de algunos empleadores. De acuerdo con los hallazgos de la investigación realizada por (*Ruiz, 2019*), se llegó a la determinación de que la falta de cumplimiento de la legislación laboral y la presencia de empleo informal son resultados socio-jurídicos derivados de la ineficacia de la gestión y actuación de la SUNAFIL en lo que respecta a la supervisión e inspección laboral.

En la práctica, se ha observado que los trabajadores de los colegios privados enfrentan una problemática real relacionada con la duración de su jornada

laboral. A menudo, existen trabajadores que cumplen con el horario de trabajo que excede una carga horaria de 4 horas diarias o las 24 horas semanales en promedio. Además, se les exige realizar reforzamientos y asistir a reuniones fuera del horario de trabajo establecido. Esta situación refleja una realidad en la que los trabajadores se encuentran en una jornada laboral sin límites claros. Hay casos que, a pesar de estar contratados bajo la modalidad de tiempo parcial, se espera que estén disponibles más allá de los tiempos remunerados, lo cual genera una carga de trabajo adicional y dificulta la conciliación entre trabajo-vida, (Luque, 2008).

En ese sentido, mediante la investigación, se busca comprender y evidenciar el impacto de esta vulneración e incumplimiento de los derechos laborales, lo cual será reflejado en los hallazgos. Es necesario enfatizar que, según la constatación, esta vulneración de derechos laborales parece estar dirigida principalmente hacia los trabajadores contratados, mientras que los trabajadores nombrados son en su mayoría familiares de los promotores o docentes con al menos diez años de permanencia. Este hallazgo pone de manifiesto una situación preocupante en la que ciertos trabajadores contratados no están recibiendo la misma protección y garantías laborales que los trabajadores nombrados. Esto puede generar desigualdad y tratos injustos en el ámbito laboral, afectando la estabilidad y calidad de vida de los trabajadores contratados a un grado tal que a través de nuestra investigación se podrá conocer el impacto de la vulneración e incumplimiento de esos derechos laborales que podrá ser plasmado en los resultados.

## **1.2. Formulación de las interrogantes**

### **1.2.1. Interrogante general**

¿Cuál es el impacto de la vulneración de los derechos laborales en la calidad de vida de los trabajadores que laboran en los Colegios Particulares situados en el Distrito de Rupa Rupa?

### **1.2.2. Interrogantes específicos:**

¿Cuál es la relación entre la posibilidad de despido y represalias, y su impacto en los niveles de calidad de vida experimentados por los trabajadores que desempeñan sus labores en el contexto específico de colegios particulares en el distrito de Rupa Rupa?

¿Existe una relación entre las condiciones laborales y la naturaleza de los beneficios laborales que se les proporciona a los trabajadores en colegios particulares del distrito de Rupa Rupa?

¿Existe una relación entre las acciones de fiscalización laboral y la incidencia de situaciones de despido y represalia en el entorno de trabajo en colegios privados del Distrito de Rupa Rupa?

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

#### **1.3.1. Objetivos General**

Evaluar el impacto de la vulneración de derechos Laborales en la calidad de vida de los trabajadores de Colegios Particulares en el Distrito de Rupa Rupa.

#### **1.3.2. Objetivos Específicos**

Determinar la relación entre la percepción de despido injustificado y represalias y los indicadores de calidad de vida de los trabajadores en colegios particulares del distrito de Rupa Rupa.

Evaluar la relación entre las condiciones laborales y los beneficios laborales otorgados a los trabajadores en los colegios particulares del distrito de Rupa Rupa

Analizar la relación entre las acciones de fiscalización laboral y las situaciones de despido y represalia experimentadas por los trabajadores en los colegios privados del Distrito de Rupa Rupa.

### **1.4. Hipótesis y variables**

#### **1.4.1. Hipótesis general.**

La vulneración de derechos laborales tiene un impacto negativo significativo en la calidad de vida de los trabajadores de colegios particulares en el Distrito de Rupa Rupa.

## **1.4.2. Hipótesis específicas.**

### **1.4.2.1 Hipótesis específica 1**

Existe una relación significativa entre el despido injustificado y represalias, con los indicadores que denotan la calidad de vida de los trabajadores en colegios particulares del distrito de Rupa Rupa.

### **1.4.2.2 Hipótesis específica 2**

Existe una relación estadísticamente significativa entre las condiciones laborales y los beneficios laborales proporcionados a los trabajadores en los colegios particulares del distrito de Rupa Rupa.

### **1.4.2.3 Hipótesis específica 3**

Existe una relación entre las acciones de fiscalización laboral implementadas y la naturaleza de las situaciones de despido y represalia en el entorno laboral de los trabajadores en los colegios privados del Distrito de Rupa Rupa.

## **1.4.3. Sistema de variables, dimensiones e indicadores**

### **1.4.3.1 Unidad de análisis:**

El presente estudio es de corte transversal, debido a que el estudio está referido a un periodo en el tiempo. En consecuencia, La unidad de análisis está representado por el conjunto de trabajadores de colegios privados del Distrito de Rupa Rupa. Es decir, se estudiará y analizará la situación laboral de todos los trabajadores que laboran en dichos colegios en relación con los objetivos planteados en la investigación.

### **1.4.3.2 Variables:**

Según lo indicado por (*Ramos, 2012*), en su guía para la elaboración de tesis universitarias, se define a la variable como la cualidad, rasgo, atributo o aspecto que se observa en un objeto, hecho o fenómeno que puede presentar variaciones y que puede ser objeto de medición. Una variable se caracteriza por ser observable, es decir, puede ser percibida o detectada, y también es susceptible de cambio, ya que puede asumir distintos valores. Esta capacidad de variar y de ser medida permite utilizar las

variables como elementos clave en la investigación científica, con ello podremos describir su estrecha relación de causalidad.

- **Variable Independiente (X)**

Variable X: Vulneración de los derechos laborales

- **Variables Dependiente (Y)**

Variable Y: Calidad de vida de los trabajadores de colegios privados

#### 1.4.4. Definición operacional de variables, dimensiones e indicadores

Para operacionalizar las variables se ha planteado algunos indicadores que nos permitió realizar un análisis detallado sobre la relación entre la vulneración de derechos laborales, la Inestabilidad laboral y la calidad de vida de los trabajadores en los colegios privados del Distrito de Rupa Rupa; se estableció posibles correlaciones. Esto permitió identificar si la vulneración de derechos laborales, la inestabilidad laboral y otras dimensiones de la situación laboral tienen un impacto significativo en la calidad de vida de los trabajadores.

##### A. Variable independiente

**Tabla 1.** Operacionalización de las variables independientes

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	MEDICIÓN
<b>Vulneración de los derechos laborales</b>	Condiciones laborales	X <sub>1</sub> Jornada de trabajo	Registro de asistencia
		X <sub>2</sub> Remuneración	Boletas de pago
	Beneficios laborales	X <sub>3</sub> Beneficios del Decreto Legislativo N° 728.	Encuesta
		Fiscalización laboral	X <sub>4</sub> Plan de control de fiscalización
	X <sub>5</sub> Frecuencia de inspecciones		Informes de inspección

	X <sub>6</sub> Sanciones y acciones correctivas	Expedientes del MINTRA
		Información sobre normativas laborales a través de medios impresos o digitales.
	X <sub>7</sub> Conocimiento de la normativa laboral	Informes públicos en la página oficial
	X <sub>8</sub> Transparencia	Registros de reclamos o denuncias
Despido y represalias laborales.	X <sub>9</sub> Despido injustificado	Encuesta
	X <sub>10</sub> Represalias laborales	Contratos laborales
	X <sub>11</sub> Contratos nulos o informales	Contratos laborales
Precariedad del empleo	X <sub>12</sub> Periodos de prueba	Encuesta
	X <sub>13</sub> Antigüedad promedio de los trabajadores en el trabajo actual	

## B. Variable dependiente

**Tabla 2.** Operacionalización de la variable dependiente

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	MEDICIÓN
<b>Calidad de vida de los trabajadores de colegios privados del Distrito de Rupa Rupa</b>	Situación económica	Y <sub>1</sub> Salario promedio	Encuesta
		Y <sub>2</sub> Endeudamiento	Encuesta
	Situación social	Y <sub>3</sub> Vida familiar y social	Encuesta
	Salud	Y <sub>4</sub> Bienestar físico y mental	Encuesta
		Alimentación	Y <sub>5</sub> Alimentación saludable
	Educación		Y <sub>6</sub> Limitación para adquirir alimentos
		Satisfacción personal	Y <sub>7</sub> Valoración y reconocimiento de la formación adicional
	Y <sub>8</sub> Equilibrio entre trabajo y vida personal		Encuesta

Elaboración propia

## 1.5. Justificación e importancia

### 1.5.1. Social

Este estudio de investigación de grado es de suma importancia en el contexto social, ya que aborda un argumento que afecta a un gran número de individuos que tienen vínculos laborales en colegios particulares. Dentro de este grupo, se encuentran individuos que han sido objeto de la vulneración de sus derechos laborales. Por tanto, el propósito central de este estudio es exponer y poner de manifiesto dicha vulneración, resaltando las inconsistencias presentes en casos anteriores. Además, se busca enfatizar la relevancia de salvaguardar los derechos laborales, considerándolos como algo justo y necesario. Todos los individuos tienen derecho a disfrutar de una estabilidad laboral y de los beneficios correspondientes, sin que se les coarten estas garantías fundamentales. En

tal sentido, con esta investigación se busca evidenciar la vulneración de los derechos a la estabilidad laboral en los colegios particulares, destacando las deficiencias encontradas en situaciones previas. Asimismo, se busca incentivar la protección de los derechos de los trabajadores y resaltar la necesidad de un entorno laboral justo, donde nadie se vea privado de un trabajo digno y de los derechos que le corresponden.

### **1.5.2. Teórica**

Este estudio parte de un enfoque teórico que permite analizar y comprender los aspectos laborales y legales que sustentan la investigación. Además, se utilizan fuentes de profesionales en la materia, quienes han investigado y aportado conocimientos desde su filosofía empírica, basada en experiencias, para abordar la interrogante general: ¿Cuál es el impacto de la vulneración de los derechos laborales en la calidad de vida de los trabajadores que laboran en los colegios particulares situados en el distrito de Rupa Rupa?

A través de su enfoque teórico y el respaldo de fuentes profesionales, busco generar conciencia y promover cambios para beneficiar a los trabajadores de colegios particulares, reconociendo su valioso aporte y fomentando un entorno laboral más justo y equitativo.

### **1.5.3. Práctica**

La elaboración de la presente investigación tiene una importancia práctica por las siguientes razones:

La investigación permitirá comprender y evaluar el impacto que surge como resultado de la vulneración de derechos en el ámbito laboral, en los trabajadores de colegios privados en el Distrito de Rupa Rupa. Esto es importante para identificar las consecuencias negativas que enfrentan los trabajadores y para desarrollar estrategias y acciones que garanticen el disfrute de sus derechos laborales.

Al plantear mecanismos de relevancia para salvaguardar los derechos laborales, se busca contribuir al mejor desarrollo de los trabajadores en diversos aspectos de sus vidas. El acceso a condiciones laborales justas y seguras no solo tiene implicaciones económicas, sino también impacta en el estado emocional, el bienestar psicosocial de los trabajadores.

La investigación servirá como base de información sólida que podrá ser utilizada por otros investigadores y profesionales interesados en el tema. La generación de nueva información y la evaluación de la condición laboral de los empleados de colegios privados en relación con sus derechos laborales permitirá desarrollar futuras investigaciones y complementar las ideas y conclusiones presentadas en este trabajo.

## **1.6. Delimitaciones**

### **1.6.1. Teórica**

La delimitación teórica de este estudio se ha focalizado en un análisis exhaustivo de las leyes, normativas y regulaciones laborales que son aplicables al contexto de los colegios particulares en el distrito de Rupa Rupa. Se ha procedido a delimitar de manera precisa aquellos derechos laborales específicos que serán objeto de estudio, incluyendo el derecho a percibir un salario justo, la garantía de condiciones de trabajo adecuadas, la seguridad laboral, entre otros aspectos relevantes. La intención es examinar detenidamente la relación existente entre la vulneración de estos derechos y su impacto en la calidad de vida de los trabajadores de los colegios particulares en este distrito.

En el marco de esta delimitación, se ha llevado a cabo un análisis detallado de conceptos y teorías pertinentes que permiten comprender a fondo los factores y las consecuencias asociadas a la vulneración laboral. Este enfoque teórico busca proporcionar una comprensión robusta y contextualizada de los desafíos y dinámicas específicos que enfrentan los trabajadores de colegios particulares en el distrito de Rupa Rupa en relación con sus derechos laborales.

### **1.6.2. Espacial**

La delimitación espacial de la tesis se enfocó en los colegios particulares situados en el distrito de Rupa Rupa. Los trabajadores de colegios particulares de inicial, primaria y secundaria que se encuentran dentro de este distrito representaron la población objetiva de la investigación, y se recopilaron datos para realizar el análisis.

### **1.6.3. Temporal**

La delimitación temporal de la tesis se enfocará en un periodo específico que abarca desde junio de 2022 hasta julio de 2023. Durante este periodo, se llevó a cabo la recopilación de datos y el análisis para responder a la pregunta, para ello, se realizó la recolección de información sobre la vulneración de derechos laborales en los colegios particulares situados en el distrito de Rupa Rupa.

Esta delimitación temporal de un año proporcionó una comprensión exhaustiva de la situación laboral; ya que, se analizó posibles cambios o tendencias en los colegios particulares a lo largo de dicho periodo. Además, facilitó el seguimiento de los trabajadores y su situación laboral en un marco de tiempo específico, es decir fue de corte transversal.

## **1.7. Metodología**

### **1.7.1. Enfoque de investigación**

El enfoque de investigación que se utilizó en este estudio es el enfoque cualitativo y correlacional. Se centra en entender y describir fenómenos sociales desde la perspectiva de las personas involucradas. Se recolectan y analizan datos no numéricos, como entrevistas, observaciones y documentos, y el objetivo es explorar los significados, experiencias y procesos sociales relacionados. (Hernandez y otros, Metodología de la Investigación, 2016) (p. 8).

En esta parte de la investigación, se llevó a cabo un cuestionario para obtener una comprensión profunda de las experiencias, percepciones y contextos de los trabajadores en relación con la vulneración de derechos y las condiciones laborales en los colegios privados. A través de este cuestionario, se exploró temas como las acciones de fiscalización, tipos de contratos utilizados, el periodo de prueba, las condiciones de trabajo, la percepción de beneficios laborales, el despido y represalias, y cómo todo esto afecta su calidad de vida.

Una vez que se recopiló datos cualitativos, analizamos las respuestas y buscamos conexiones entre las experiencias de los trabajadores y las condiciones laborales. Posteriormente, se identificó las relaciones potenciales entre estas experiencias y las percepciones de calidad de vida; viendo cómo ciertas prácticas de vulneración de

derechos laborales se correlacionan con una percepción negativa de la calidad de vida entre los trabajadores.

### **1.7.2. Tipo de investigación**

El tipo de investigación seleccionado para este estudio se ajusta a un enfoque aplicado. La investigación aplicada se caracteriza por utilizar conocimientos existentes y aplicarlos en situaciones prácticas o reales para resolver problemas concretos. En este caso, el estudio se centra en el análisis de vulneración de derechos laborales en las instituciones educativas del distrito de Rupa Rupa. La investigación aplicada como indica (*Baena, 2014*) se ajusta a los propósitos y objetivos del estudio, ya que busca abordar un problema concreto en un contexto específico y proporcionar soluciones prácticas y aplicables.

### **1.7.3. Nivel de investigación**

El nivel de investigación utilizado en este estudio es de carácter descriptivo. Según Hernández et al (*2016*). El enfoque descriptivo se utiliza cuando el objetivo principal es detallar y describir los fenómenos, situaciones, contextos o eventos tal como se manifiestan en la realidad. En este caso, el estudio busca describir y analizar el incumplimiento laboral, las condiciones laborales y los derechos vulnerados en las instituciones educativas del distrito de Rupa Rupa.

### **1.7.4. Diseño de la investigación**

El presente estudio se enfoca en la vulneración de derechos laborales en el contexto de las IEP del Distrito de Rupa Rupa. Para recopilar los datos necesarios, se utilizarán dos instrumentos de recolección: cuestionarios y guía de entrevista. Estos instrumentos se administraron de forma presencial a los participantes del estudio.

En cuanto al diseño de la investigación, se empleó un enfoque observacional y transversal. El enfoque observacional implica la observación directa e indirecta de los fenómenos y situaciones relacionados con la vulneración de derechos laborales en los colegios particulares. Mediante el uso del cuestionario y la guía de entrevista, se obtuvo información detallada sobre las experiencias, percepciones y condiciones laborales de los trabajadores.

Por otro lado, el diseño transversal implica la recopilación de datos en un único momento en el tiempo. En este estudio, se buscó capturar la situación actual de vulneración de derechos laborales en las IEP del distrito de Rupa Rupa. La recogida de datos se llevó a cabo en un momento específico, y se analizó las relaciones y patrones existentes en ese momento.

### **1.7.5. Población y muestra**

#### **1.4.3.3 Determinación de la población**

La población objeto de estudio estuvo constituida por la totalidad de los profesores y personal administrativo que labora en los colegios privados localizados en el distrito de Rupa Rupa. Basándonos en cifras estadísticas proporcionadas por el Ministerio de Educación en 2023 (ESCALE, MINEDU), se estima que el grupo de docentes se compone de alrededor de 194 individuos, mientras que el conjunto de trabajadores administrativos se acerca a los 50 miembros, de acuerdo con observaciones directas e indirectas.

Es esencial tener en consideración que el estatus de Micro y Pequeña Empresa (MYPE) no exime de cumplir con las obligaciones laborales y regulaciones específicas del ámbito educativo. Las normativas laborales, como las referentes a modalidades de contratación, horarios laborales, salarios, entre otros aspectos, se aplicarán sin importar el tamaño de la entidad, dado que los colegios privados están sujetos al cumplimiento del Decreto Legislativo N° 728.

El análisis abarcará los niveles de educación inicial, primaria y secundaria. El cuadro siguiente exhibe la distribución de la totalidad de la población en cuestión.

**Tabla 3.** Población de docentes y trabajadores administrativos según Censo 2023

Código modular	Nombre de IE	Nivel / Modalidad	Dirección de IE	Docentes (Censo educativo 2023)	Trabajadores administrativos (según observación directa)
1417427	Adrián Lofsted	Inicial - Jardín	Jirón José Olaya 124	3	1
1768936	Adrián Lofsted	Primaria	Avenida Antonio Raymondi 913 Mz 9 Lote 4	2	1
0363317	Amazonas	Inicial - Jardín	jirón Piura 1100	5	2
0290411	Amazonas	Primaria	jirón Piura 1100	15	3
0624072	Amazonas	Secundaria	jirón Piura 1100	15	2
1247055	Buen Pastor	Inicial - Jardín	jirón Julio Burga 295	1	1
1417492	Ciencias	Primaria	jirón Tito Jaime Fernández 664	22	3
1417278	Ciencias	Inicial - Jardín	jirón Tito Jaime Fernández 664	8	2
1317676	Ciencias	Secundaria	jirón Tito Jaime Fernández 664	12	3
1374859	Cimafiq	Primaria	jirón Cayumba 696	6	3
1374867	Cimafiq	Secundaria	jirón Cayumba 696	8	2
1695469	Divino Jesús	Primaria	jirón Lamas 232 - 236	2	1
1441203	Divino Niño Jesús	Inicial - Jardín	jirón Lamas 241	2	1
1463702	Galileo Galilei	Inicial - Jardín	Avenida Alameda Perú 1237-1242	4	3
1463710	Galileo Galilei	Primaria	Avenida Alameda Perú 1237-1242	15	2
1463728	Galileo Galilei	Secundaria	Avenida Alameda Perú 1237-1242	13	2
1177278	Las Abejitas	Inicial - Cuna Jardín	Avenida Amazonas 180	4	2
1375484	Los Franciscanitos	Inicial - Jardín	Avenida Alameda Perú 456	13	3
1543701	San Ignacio De Loyola	Inicial - Jardín	jirón Bolognesi 166 - 175	5	3
1543719	San Ignacio De Loyola	Primaria	jirón Bolognesi 166 - 175	12	2
1543727	San Ignacio De Loyola	Secundaria	jirón Bolognesi 166 - 175	10	2
1417385	Santiago Antúnez De Mayolo	Primaria	Pasaje 9 de octubre 178-188	6	2
1417393	Santiago Antúnez De Mayolo	Secundaria	Pasaje 9 de octubre 178-188	6	2
1765239	Santiago Antúnez De Mayolo	Inicial - Jardín	Pasaje 9 de octubre 178-188	3	1
1698596	Virgen De Guadalupe	Inicial - Cuna Jardín	Avenida Alameda Perú 1108	2	1

Fuente: ESCALE (2023). Estadística para la calidad educativa. Recuperado el 04 de julio del 2023, del Ministerio de Educación: <http://escale.minedu.gob.pe/padron-de-ieee>

#### 1.4.3.4 Tamaño Muestral

Para calcular el tamaño muestral en este estudio, se consideró varios factores que se concretan de la siguiente manera:

**Ámbito:** El ámbito de estudio se limita a los colegios particulares en el distrito de Rupa Rupa.

**Universo:** El universo está compuesto por 194 profesores y 50 trabajadores administrativos, lo que suma un total de 244 elementos en el momento de referencia (04 de julio de 2023).

**Tipo de muestreo:** Se empleará un muestreo aleatorio probabilístico, lo que implica que cada elemento de la población tiene la misma probabilidad de ser seleccionado al azar para formar parte de la muestra.

**Nivel de confianza:** Se establece un nivel de confianza del 95% (equivalente a dos sigmas), lo que significa que los resultados alcanzados en la muestra sean representativos de la población con un margen de error aceptable.

**Escalación de variables:** Las variables a medir en el estudio serán cualitativas, lo que implica que se utilizarán métodos de análisis adecuados para ese tipo de variable.

**Error de muestreo:** Se fija un margen de error de muestreo del 5%, lo que indica el grado de precisión deseado en los cálculos realizados a partir de la muestra.

**Varianza poblacional:** Para el cálculo del tamaño muestral, se considera una varianza poblacional de  $p = q = 0.5$ , lo que significa que se asume una distribución equitativa de los valores en la población.

$$Población\ finita = \frac{N \cdot \sigma \cdot p \cdot q}{E^2(N - 1) + \sigma^2 \cdot p \cdot q}$$

**Tabla 4.** Datos de la muestra finita

DATOS	
N= Población	244
Z=Desviación Típica ( $\sigma$ )	95%                      0.4750      1.96
p= Prop. De la muestra	0.50
q=Prob. De fracasos	0.50
E= error muestral	0.05

Fuente: <http://www.berrie.dds.nl/calcss.htm>

**Tabla 5.** Muestra en estudio

<b>MUESTRA FINITA:</b>	
<b>A</b>	234.3376
<b>B1</b>	0.6075
<b>B2</b>	0.9604
<b>Tamaño de la Muestra</b>	<b>149</b>

Fuente: <http://www.berrie.dds.nl/calcss.htm>

Para seleccionar la muestra de trabajadores a encuestar se utilizará el criterio del coordinador de cada nivel, siguiendo los siguientes pasos:

Se identificó a los coordinadores de cada nivel educativo en los colegios privados del distrito de Rupa Rupa. Estos coordinadores fueron los responsables de contactar a los profesores y administrativos para la encuesta, basándose en el prorrateo previo realizado por la investigadora.

Se comunicó a los profesores seleccionados sobre su participación en la encuesta, asegurándonos de obtener su consentimiento informado antes de administrarles el cuestionario.

**Tabla 6.** Distribución proporcional de la muestra en estudio

<b>Personal</b>	<b>Población</b>	<b>Prorrateo</b>	<b>Muestra</b>
Docentes	194	80%	118
Administrativos	50	20%	31
	<b>244</b>	<b>100%</b>	<b>149</b>

Elaboración propia

**Tabla 7.** Prorrateso de la muestra en estudio

<b>IEP</b>	<b>Docentes</b>	<b>Admin.</b>	<b>Prorrateso docente</b>	<b>Prorrateso admin.</b>	<b>Muestra docentes</b>	<b>Muestra Admin.</b>
AL	5	2	3%	4%	3	1
AM	35	7	18%	14%	22	5
BP	1	1	1%	2%	1	1
CC	42	8	22%	16%	26	5
CQ	14	5	7%	10%	9	3
DJ	4	2	2%	4%	2	1
GG	32	7	16%	14%	19	4
LA	4	2	2%	4%	2	1
LF	13	3	7%	6%	8	2
SI	27	7	14%	14%	16	4
SA	15	5	8%	10%	9	3
VG	2	1	1%	2%	1	1
<b>Total</b>	<b>194</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>118</b>	<b>31</b>

Elaboración propia

### **1.7.6. Técnicas de recolección y tratamiento de datos**

#### **1.4.3.5 Fuentes de información**

En el primer nivel el primer, se ha utilizado información proveniente de las manifestaciones de los trabajadores de colegios privados del distrito de Rupa Rupa. Esta información fue recopilada a través de diferentes fuentes, como medios de comunicación, redes sociales, testimonios directos de los trabajadores.

En el segundo nivel, fue necesario recopilar datos más específicos y detallados sobre la situación laboral de los trabajadores de colegios privados del Distrito de Rupa Rupa. Para lograr esto, se verificó y utilizó el acervo documental proporcionado por los propios trabajadores, así como la información oficial proporcionada por entidades gubernamentales relevantes, como el Ministerio de Trabajo (MINTRA) y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL).

### **1.7.7. Técnicas de investigación**

Dentro de las técnicas de investigación se utilizaron elementos que han permitido contrastar la hipótesis planteada como son:

**Sistematización bibliográfica:** Fue utilizada para identificar y resumir los fundamentos, leyes, legislaciones y suposiciones relacionadas con el conocimiento existente que impacta en el problema de investigación.

**Sistematización hemerográfica:** La sistematización bibliográfica nos permitió recopilar de manera organizada información de artículos publicados en revistas por reconocidas organizaciones, los cuales tienen relevancia en la formulación de nuestras hipótesis.

**Observación ordinaria:** Se realizó visitas preliminares antes de llevar a cabo la encuesta. Estas visitas proporcionaron información valiosa para construir un marco teórico y conceptual sólido, lo que a su vez ayudó a afinar la hipótesis de la investigación.

**Observación participante:** Gracias a mi experiencia laboral en diversos colegios, pude desempeñar el papel de observador participante, lo que representó una ventaja única al contar con un conocimiento profundo del entorno y las interacciones laborales dentro de estas instituciones. Esta perspectiva interna me permitió obtener información valiosa y contextualizada para mi investigación.

**Encuesta:** Mediante esta metodología, hemos organizado y estructurado la información de manera sistemática, diseñando preguntas específicas relacionadas con la vulneración de derechos laborales y solicitado a los participantes que las respondan.

**Entrevista estructurada:** Mediante esta metodología se recopiló información de los sujetos de estudio relacionada con la seguridad social y las normas laborales en el distrito de Rupa Rupa, incluyendo entidades como el MTPE y la SUNAFIL. Esta información será fundamental para obtener sugerencias y apreciaciones de los participantes en una primera etapa, que posteriormente se utilizarán en el análisis cualitativo.

**Análisis documental:** Se ha realizado el análisis de documentos relevantes, como contratos laborales, boletas de pago, políticas internas de la empresa, casos legales, que proporcionaron información importante sobre la vulneración de derechos laborales.

### **1.7.8. Instrumentos**

- Ficha bibliográfica
- Ficha hemerográfica
- Guía de observación ordinaria y guía de observación participante
- Cuestionario
- Cédula de entrevista

### **1.7.9. Recolección de datos**

En la etapa de la investigación de campo, que tuvo lugar en diciembre de 2022, se realizó un análisis cualitativo exploratorio mediante entrevistas semiestructuradas a una muestra conveniente de 20 docentes de colegios privados en el Distrito de Rupa Rupa. El objetivo de esta etapa fue examinar los aspectos favorables y desfavorables del trabajo de los docentes particulares, así como obtener información relevante sobre las condiciones laborales y la percepción de la vulneración de derechos laborales.

Durante las entrevistas, se buscó conocer detalladamente las vivencias y puntos de vista de los docentes, incluyendo aspectos relevantes del trabajo y posibles situaciones de vulneración de derechos laborales. También se les solicitó a los participantes que señalaran cualquier pregunta inapropiada o inoportuna en su vida privada, así como cualquier aspecto relevante que consideraran que debería ser explorado con relación a la vulneración de derechos laborales.

Los comentarios, sugerencias y apreciaciones obtenidos de los participantes en esta etapa inicial fueron tomados en cuenta y se utilizaron para la elaboración del cuestionario que se utilizó en el presente estudio.

En la siguiente etapa de la investigación, se llevó a cabo el trabajo de campo en cada institución educativa particular seleccionado según la muestra establecida y el prorrateo efectuado. Esta etapa implicó la administración del cuestionario a los docentes y trabajadores administrativos y la guía de entrevista a los promotores de los colegios privados en el Distrito de Rupa Rupa.

Durante esta etapa, se recopiló la información necesaria para analizar y medir las variables propuestas y poder responder a nuestros objetivos. Se hizo hincapié en asegurar la confidencialidad y la privacidad de los participantes, respetando su privacidad y protegiendo la información proporcionada. Se establecieron protocolos y medidas de seguridad para asegurar que los datos recopilados se manejen de manera confidencial y se utilicen únicamente para fines de investigación.

### **1.8. Procesamiento y presentación de datos**

El procesamiento de datos realizado en la investigación ha involucrado el uso de varias herramientas de software. En particular, se ha utilizado Microsoft Excel© para calcular los porcentajes y el prorrateo relacionados con la muestra seleccionada. También se ha empleado SPSS 25 para realizar el análisis de datos descriptivos, lo que proporcionó información estadística relevante para el estudio. Una vez obtenidos los resultados, se ha utilizado Microsoft Word© para la presentación del trabajo. Esta herramienta permitió ordenar y dar una estética adecuada a las tablas y figuras que muestran los hallazgos de la investigación.

Para el análisis de datos se llevó a cabo el siguiente proceso:

- Primero se determinó la confiabilidad del instrumento utilizado en el estudio, mediante el coeficiente de fiabilidad alfa de Cronbach; valores por encima de 0.7 suelen considerarse indicativos de una fiabilidad adecuada, según los criterios establecidos por (Nunnally, 1978)
- Segundo, se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov ya que la muestra es mayor a 50, se verificó si es mayor al 0,05 (paramétrica) o menor al 0,05 (no paramétrica)
- Tercero, se realizaron las pruebas de correlación no paramétrica de Spearman, teniendo en cuenta el p valor  $< 0,05$  es significativo.
- Cuarto, se elaboraron las tablas de distribución de frecuencias, con su gráfico circular y de barras con su respectiva interpretación.

#### **1.8.1. Consideraciones éticas**

Para llevar a cabo la encuesta a los trabajadores de las IEP en el distrito de Rupa Rupa, se siguió los siguientes pasos:

**Obtener autorización:** Se solicitó autorización a la Promotoría y/o Dirección de cada institución educativa privada. Esta autorización garantizó que el estudio cumple con los requisitos legales y éticos necesarios para su realización.

**Programar la evaluación:** Una vez obtenida la autorización, se eligió una fecha y se hizo constar por escrito en la carta de presentación que acompaña al cuestionario. En esta carta se explicó claramente la naturaleza voluntaria de la participación en el estudio y se invitó a los profesores y administrativos a participar.

**Garantizar la confidencialidad:** En la primera página del cuestionario, se incluyó un mensaje que asegure la confidencialidad de las respuestas. Se mencionó que las respuestas son protegidas por el secreto estadístico, según la normativa legal vigente. Esto proporcionó tranquilidad a los participantes en cuanto a la confidencialidad de su información.

**Anonimato:** Se solicitó a los participantes que, al entregar el cuestionario, no proporcionen ninguna indicación que pueda identificarlos. Esto garantizó el anonimato de los participantes y fomentó la sinceridad y la honestidad en las respuestas.

## 1.9. Limitaciones

Es importante señalar las limitaciones que enfrentó el trabajo de investigación para proporcionar una visión clara y completa de las circunstancias en las que se desarrolló el estudio. Hubo algunas limitaciones relevantes identificadas:

**Financiamiento con recursos propios:** El hecho de que el trabajo de investigación haya sido financiado con recursos propios puede haber representado una limitación en términos de presupuesto y disponibilidad de recursos para llevar a cabo un estudio más amplio y detallado.

**Limitada disposición de tiempo de los encargados:** La disponibilidad de tiempo de los encargados o participantes en el estudio fue un factor determinante que afectó la recopilación de información. Si los encargados tienen una agenda ocupada o no pueden dedicar suficiente tiempo para responder cuestionarios o participar en entrevistas, esto puede afectar la cantidad y calidad de los datos recopilados; ante ello, se hizo lo posible para revertir el proceso.

**Restricciones para llevar a cabo la encuesta:** En ciertas instituciones educativas, se ha explorado alternativas para seleccionar la muestra de trabajadores a encuestar. En algunos casos la institución permitió brindarnos sus números telefónicos del personal, y se realizó la recolección de datos a través de medios virtuales. Por otro lado, ante el cierre de puertas por parte otras instituciones educativas, encontré otra vía para seleccionar la muestra de trabajadores a encuestar, aprovechando la participación de trabajadores de instituciones educativas en el desfile del 28 de julio del año 2023 como oportunidad para recabar información relevante. De esta manera, se buscó adaptarse a las circunstancias y asegurar una representación significativa para la encuesta.

## CAPITULO II

### FUNDAMENTO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes de Investigación

Existen estudios a escala internacional y nacional que abordan la problemática planteada, proporcionando un marco de referencia para fundamentar la investigación.

##### 2.1.1. Internacionales

El autor (Zabala, 2020) ha desarrollado una investigación para recibir el grado de Magister. Fue de tipo analítica y con carácter descriptivo. El objetivo de la investigación fue examinar cómo el Estado Ecuatoriano asume una responsabilidad solidaria en las obligaciones laborales derivadas de la contratación pública-privada y cómo se garantiza la defensa de los derechos laborales de los trabajadores en este contexto. El autor examina las disposiciones legales, los precedentes judiciales y las prácticas relacionadas con la responsabilidad solidaria del Estado en el ámbito laboral, brindando un análisis completo y detallado sobre este tema.

Según el estudio llevado a cabo por (Patlán, 2016), se realizó una investigación analítica y descriptiva, lo cual incluyó un análisis prospectivo e implicaciones prácticas, con miras a respaldar el bienestar de los trabajadores como un derecho humano laboral, con consecuencias físicas, mentales y sociales. Esto implicó garantizar entornos de trabajo seguros, equitativos y respetuosos. Por lo tanto, realizó un minucioso análisis de la bibliografía, en la cual definió dieciocho aspectos que integran la calidad de vida laboral. Estas dimensiones, en su conjunto, jugaron un papel determinante en la satisfacción de las necesidades que están asociadas a este concepto.

También (Pardo , 2013), desarrolló la investigación para alcanzar el título de Magister. El objetivo principal de esta investigación fue abordar la situación de las graves violaciones a los derechos básicos de los trabajadores y destacar la insuficiencia de la legislación chilena en abordar adecuadamente estas situaciones. Además, se propuso la sanción de determinadas prácticas empresariales que causan daños significativos a los derechos básicos de los trabajadores como una posible solución para combatir esta problemática. Este estudio se basó en una revisión teórico-jurídica y tuvo un enfoque cualitativo-descriptivo. Para recopilar los datos necesarios, se recurrió a fuentes

documentales, fallos judiciales laborales y penales, se consultaron fuentes documentales relacionadas con el ámbito penal y laboral., así como datos estadísticos relacionados proporcionadas por instituciones gubernamentales y no gubernamentales de Chile.

### **2.1.2. Nacionales**

Según (Coronel, 2018) realizó una tesis enfocada en la violación de los derechos laborales de los trabajadores bajo el régimen 728 en el Proyecto Especial Jaén. El objetivo de esta investigación fue informar y detallar el problema en relación con la protección de los derechos laborales de los empleados. El enfoque de la investigación fue cualitativo, y el diseño utilizado fue descriptivo de tipo transversal. Para el análisis de los datos recopilados, se empleó estadística descriptiva. El grupo de participantes seleccionados fue 74 trabajadores, y el instrumento de medición utilizado fue un cuestionario que constaba de 20 ítems. Los resultados obtenidos por el investigador revelaron que se encontraban afectados o vulnerados. Además, se estableció una correlación entre las variables analizadas.

De otra parte, (Valdeiglesias , 2018) analizó la estabilidad laboral y la duración de los contratos de los docentes en IEP del Perú. El propósito fundamental fue establecer el grado de cumplimiento de la protección y garantía del principio de continuidad laboral para los docentes en estas instituciones, identificando los desafíos y posibles soluciones para mejorar su estabilidad laboral. El análisis se centró en el examen de las disposiciones legales y contractuales aplicables, como la Ley N° 28044 y el D.L. N° 882, así como en la revisión de la jurisprudencia y las prácticas laborales en el sector educativo privado. La investigación adoptó un enfoque cualitativo y tuvo un carácter descriptivo. A través del estudio realizado por la autora, se pudo concluir que existe una forma de contrato fraudulento en el ámbito laboral de los docentes. Desde esta perspectiva, se argumenta que los docentes tienen derecho a estar protegidos contra el despido injustificado a través de la perseverancia en el trabajo y la seguridad en el empleo. especialmente cuando desempeñan funciones educativas de manera permanente.

Además, (Ferrer , 1991), el autor sostiene que la proliferación excesiva de las regulaciones laborales y de protección social, junto con las constantes reformas, lleva dueños a buscar formas de incumplimiento utilizando diversos medios y mecanismos. El objetivo era determinar la magnitud de la evasión de contribuciones y

evaluar la eficacia de las entidades responsables de garantizar el cumplimiento, regulaciones laborales y de seguridad social. Los hallazgos de la investigación sugieren que la abundancia de normas y su constante modificación genera un ambiente propicio para el incumplimiento por parte de los empleadores. Estos empleadores utilizan diversas estrategias para evadir sus responsabilidades, lo que resulta en un perjuicio tanto para los trabajadores como para los sistemas de seguridad social.

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1. Teoría de la Marginación**

Varios autores destacan la importancia de los factores externos, especialmente los negativos, que pueden llevar a los futuros empresarios a vulnerar los derechos de sus trabajadores. Según esta teoría, la creación de una empresa suele surgir a partir de un evento crítico, generalmente negativo, que impulsa a la persona a emprender un negocio. Este fenómeno se conoce como el deterioro del roll (Collins y otros, 1964). Esta teoría sugiere que aquellos individuos que son más propensos a iniciar su propio negocio debido a estos factores negativos suelen ser personas marginadas o inadaptadas, como miembros de grupos étnicos o religiosos minoritarios, inmigrantes, desempleados o aquellos que han experimentado vulneración de derechos laborales en empleos anteriores. Estos individuos pueden encontrar en la creación de su propia empresa una oportunidad para escapar de situaciones de vulneración y tener mayor control sobre su situación laboral. Sin embargo, es importante destacar que este contexto negativo inicial no justifica ni excusa el menoscabo de los derechos laborales hacia los trabajadores. La moral y la consideración hacia los derechos de las personas deben ser fundamentales en cualquier empresa, independientemente de las circunstancias que llevaron a su creación.

Autores como (Brozen, 1954), (Young, 1971) y (Min, 1984), han realizado avances significativos en los planteamientos relacionados con los elementos externos que pueden ejercer influencia en el emprendimiento y la vulneración de los derechos laborales. Según esta teoría hay dos condiciones necesarias para convertirse en empresario (Brunet & Alarcon, 2004). A continuación, se explicará brevemente estas condiciones:

**Motivación intrínseca:** Esta condición se refiere a la motivación interna y personal del individuo para emprender. Se trata de un impulso interno que lleva

a una persona a convertirse en empresario, debido a su pasión, interés y deseos de logro. Esta motivación intrínseca impulsa al individuo a superar obstáculos y perseverar en la creación y gestión de su empresa.

**Oportunidad externa:** La segunda condición se refiere a la existencia de oportunidades externas que permitan la creación de un negocio exitoso. Estas oportunidades pueden surgir a partir de cambios en el entorno económico, avances tecnológicos, cambios en las necesidades del mercado, entre otros factores. Es importante que el empresario identifique y aproveche estas oportunidades para establecer y desarrollar su negocio de manera exitosa.

Estas dos condiciones, la motivación intrínseca y la oportunidad externa, se consideran elementos clave para convertirse en empresario. Ambas condiciones interactúan entre sí, ya que la motivación intrínseca impulsa al individuo a buscar y aprovechar oportunidades externas, mientras que las oportunidades externas pueden despertar y fortalecer la motivación del individuo para emprender.

De acuerdo con (Tervo, 2006), existen dos condiciones adicionales que se suman a las mencionadas anteriormente para convertirse en empresario:

**Periodo de incubación:** Esta condición se refiere a un periodo de tiempo en el cual la idea de emprender ha estado presente en la mente del individuo y ha ido madurando. Durante este periodo, el individuo ha estado reflexionando, investigando y planeando su proyecto empresarial. Es un proceso de gestación de la idea que puede durar algún tiempo antes de tomar la determinación de emprender.

**Suceso disparador:** Esta condición se refiere a un acontecimiento o factor crítico, generalmente negativo, que desencadena el proceso de constitución de la empresa. A diferencia de la motivación por obtener beneficios económicos, este suceso disparador no está impulsado por la búsqueda de ganancias, sino por una necesidad de respuesta a una situación negativa. Algunos ejemplos de estos sucesos podrían ser el desempleo prolongado, el despido, la falta de seguridad laboral o el rechazo de ideas en un entorno laboral.

### 2.2.2. Teoría de la élite

La teoría de las élites parte de la observación de que en todas las sociedades existe una minoría que detenta el poder y toma las decisiones importantes, mientras que la mayoría de la población sigue las directrices y se encuentra en una posición de subordinación. Esta teoría se basa en la distinción entre las élites, que son quienes ostentan el poder, y las masas, que son aquellos que están sujetos a ese poder y son gobernados por las élites. Las élites representan a aquellos individuos o grupos que tienen acceso privilegiado a los recursos, influencia y posiciones de poder en una sociedad. Estas élites suelen ser una minoría, y su poder puede estar basado en diferentes factores como el estatus económico, político, social o cultural. Tienen la facultad de tomar decisiones que impactan a la sociedad en su conjunto y ejercen un control significativo sobre los recursos y las instituciones.

(Pareto, 1935) fue un sociólogo y economista italiano que desempeñó un papel importante en la teoría de las élites, ha sido quien dio el término y a la noción de élite. Pareto consideraba que las élites estaban compuestas por individuos que poseían cualidades excepcionales o habilidades destacadas en su campo de actividad. Estos individuos sobresalientes eran los responsables de dirigir y gobernar la sociedad. Según el autor, las élites utilizan estrategias de persuasión y manipulación para mantener su posición de poder y control sobre las masas. Estas estrategias incluyen el uso de la comunicación verbal, el engaño, las promesas falsas, los halagos y otros métodos similares para influir en la masa y lograr que esta trabaje en beneficio de las élites.

Según (Mosca, 2006), es un destacado sociólogo y politólogo italiano, también aportó al avance de la teoría de las élites. Mosca señaló que el poder de la clase dominante se basa en el hecho de que es una minoría organizada, mientras que la mayoría carece de organización y cohesión. La desorganización de la mayoría deja a cada individuo en una situación de impotencia frente a la minoría organizada. En cualquier sociedad, se requiere de una jerarquía y una segmentación entre los que gobiernan y los que son gobernados. Los primeros, que son una minoría, buscan constantemente el poder y ocupan roles dominantes en la sociedad. Los segundos, que son la mayoría, son dirigidos y regulados por los primeros, ya sea a través de métodos legales o mediante el uso de mecanismos arbitrarios y violentos.

De otra parte (Michels, 2008) afirma que las masas dependen del liderazgo y se sienten satisfechas de que otros se encarguen de sus asuntos. La incapacidad de las masas es generalizada en todos los ámbitos de su existencia y esto constituye la base más sólida del poder de los líderes. La habilidad de los líderes también conduce a la formación de oligarquías, ya que las masas incapaces se someten a ellas, otorgándoles autoridad que a largo plazo puede destruir la democracia.

Michels sostiene que las masas nunca se rebelan de forma espontánea, es decir, sin líderes; las revueltas o revoluciones son dirigidas por líderes. Las masas son políticamente indiferentes y se sienten incapaces de hacer reclamos, incluso cuando se violan sus derechos. Esto constituye la base más sólida del poder de los líderes. Incluso cuando están organizadas, las masas son incapaces de resolver los problemas que las afectan y de velar por sus propios intereses.

Es importante señalar que las teorías de Mosca y Pareto y Michels se asemejan en varios aspectos, los autores destacaron la importancia de las élites en la estructura de poder de la sociedad. Sus trabajos influyeron en el estudio de la sociología política y en la comprensión de las dinámicas de poder en las sociedades modernas.

### **2.3. Definiciones de Términos básicos de la Legislación laboral, infracciones y sanciones en instituciones privadas y Calidad de vida laboral**

#### **2.3.1. Definición de términos básicos**

**Vulneración de derechos laborales:** Hace referencia a la acción o situación en la que los derechos laborales de una persona o grupo de personas son violados o no son respetados adecuadamente. En el contexto laboral, la vulneración de derechos puede incluir situaciones como contratos informales, periodos de prueba, acciones de fiscalización, condiciones de trabajo, beneficios laborales, despidos y represalias.

**Calidad de vida:** Es un término amplio que se utiliza para describir el bienestar general y el nivel de satisfacción de una persona con su vida. La calidad de vida puede verse afectada por diversos factores, incluyendo la situación socioeconómica, salud, alimentación, educación y satisfacción personal.

**Trabajadores de colegios privados:** Son los empleados que laboran en instituciones educativas privadas, como maestros, personal administrativo, personal de limpieza, entre otros.

### **2.3.2. Generalidades**

En el ámbito educativo privado, las relaciones laborales presentan particularidades que requieren un análisis detallado, especialmente tras la transición reglamentaria de la Ley del Profesorado a la Ley de Reforma Magisterial, la cual ha generado cambios significativos en los derechos laborales del personal de una Institución Educativa Privada (IEP). Es importante destacar los derechos laborales más relevantes de todo el personal de una IEP, incluyendo no solo a los docentes, sino también al personal administrativo, de limpieza, y demás colaboradores, con el objetivo de promover la mejora de estos derechos, fomentar y mantener la estabilidad en la carrera, y prevenir que los trabajadores cambien de ocupación, considerando su papel fundamental en el sistema educativo peruano. Al proteger y fortalecer los derechos laborales de todo el personal de la IEP, se contribuye a crear un ambiente laboral más justo, equitativo y propicio para el desarrollo de una educación de calidad, que beneficie tanto a los trabajadores como a los estudiantes y la comunidad educativa en su conjunto.

### **2.3.3. Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo y sus Atribuciones.**

De acuerdo con el artículo 1 (MTPE, 2009), se establece que este ministerio es la entidad encargada de liderar y supervisar las áreas de actividad económica de trabajo. Como parte del Poder Ejecutivo, el Ministerio cuenta con autonomía administrativa y económica, siendo considerado un pliego presupuestal, según lo estipulado por la ley. El MTPE tiene jurisdicción en todo el país, se aplica tanto a las personas naturales y jurídicas. El MTPE desempeña las siguientes responsabilidades

**Funciones rectoras:** El Ministerio del Trabajo es responsable de crear, promover y supervisar las reglas relacionadas con el trabajo y la seguridad social en un país. Se asegura de que los trabajadores y empleadores cumplan con las leyes laborales y de seguridad social. También defiende los derechos de los trabajadores y promueve el diálogo entre todas las partes involucradas en el trabajo. Además, impulsa programas para generar empleo decente, brinda capacitación laboral y protege el bienestar de los trabajadores y sus familias. Su objetivo es establecer un marco legal justo que

beneficie el desarrollo económico y social del país y proteja los derechos laborales para lograr una sociedad más justa y equitativa.

**Funciones Técnicas – Normativas:** Consiste en hacer y aplicar las reglas relacionadas con el trabajo y la seguridad social. Crear leyes sobre salarios, horas de trabajo y condiciones laborales, y se aseguran de que todos las cumplan. También resuelven problemas entre empleadores y trabajadores y ofrecen programas de capacitación para mejorar el conocimiento sobre las leyes laborales. Todo esto busca garantizar que los trabajadores estén protegidos y tengan condiciones justas en sus empleos.

#### **2.3.4. Materia de derechos fundamentales Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral**

Son un conjunto de acciones llevadas a cabo por las autoridades competentes con el propósito de verificar el cumplimiento de los derechos básicos y fundamentales de los trabajadores en sus entornos laborales. Estas inspecciones se realizan para asegurar que las condiciones laborales sean justas, seguras y acordes con la legislación vigente. Las autoridades laborales, como la SUNAFIL, tienen la responsabilidad de llevar a cabo estas inspecciones con el objetivo de prevenir y corregir posibles abusos, vulneraciones o irregularidades en las relaciones laborales. Estas evaluaciones pueden abarcar aspectos como condiciones de trabajo, remuneración, jornada laboral, seguridad y salud ocupacional, respeto a la libertad sindical y otros derechos inherentes a los trabajadores. Las inspecciones en materia de derechos fundamentales contribuyen a mantener un equilibrio y protección en el ámbito laboral, garantizando que los empleadores cumplan con sus obligaciones y los trabajadores gocen de sus derechos laborales.

Según (SUNAFIL, 2023), debido al tamaño de la Intendencia de la región de Huánuco, esta se clasifica en el grupo C, lo que implica que cuenta con un equipo de inspectores compuesto por entre 6 y 10 personas. Este tamaño de equipo puede influir en la capacidad de llevar a cabo inspecciones y supervisión en diferentes sectores laborales, incluyendo la educación, y puede tener implicaciones en la cantidad y alcance de las actividades de inspección realizadas en la región.

La distribución geográfica a nivel nacional de los inspectores de la SUNAFIL se realiza de manera que se ajuste a las características específicas de cada región, siguiendo el principio de especialización para lograr una organización y funcionamiento eficiente del Sistema de Inspección del Trabajo (SIT), sin dejar de lado la unidad de funciones y acciones inspectoras establecidas en la Ley General de Inspección del Trabajo (LGIT), según lo planteado por (Egúsqüiza y Illa, 2022). En la actualidad, la asignación de inspectores se encuentra distribuida de la siguiente manera:

**Tabla 8.** Asignación geográfica de los inspectores por regiones

<b>Ámbito territorial</b>	<b>Inspectores en intendencias regionales</b>			<b>Total</b>
	<b>Supervisor inspector</b>	<b>Inspector de trabajo</b>	<b>Inspector auxiliar</b>	
Amazonas		1	3	4
Ancash	1	4	7	12
Apurímac		2	4	6
Arequipa	2	12	12	26
Ayacucho		2	5	7
Cajamarca	1	4	4	9
Callao	3	12	9	24
Cusco	1	9	10	20
Huancavelica		1	3	4
Huánuco	1	2	6	9
Ica	1	4	13	18
Junín	1	8	14	23
La Libertad	2	14	14	30
Lambayeque	1	7	11	19
Lima	34	191	198	423
Metropolitana				
Lima Provincias	1	5	7	13
Loreto		1	4	5
Madre de Dios		1	4	5
Moquegua		5	3	8

Pasco		1	2	3
Piura	2	8	21	31
Puno	1	2	9	12
San Martín	1	4	6	11
Tacna		2	3	5
Tumbes		1	3	4
Ucayali	1	4	6	11
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>307</b>	<b>381</b>	<b>742</b>

Fuente: Acceso a la información pública. Informe N° 559-2021-SUNAFIL/INII. Oficina de Recursos humanos 2021

El análisis de la distribución territorial de la fuerza inspectiva de la SUNAFIL arroja ciertas preocupaciones y desequilibrios en la asignación de recursos. A pesar de contar con 26 Intendencias a nivel nacional, la cantidad total de supervisores inspectores es limitada contando con un total de 54, lo que podría afectar la capacidad de realizar inspecciones exhaustivas y efectivas en todo el país. Es evidente que existe una marcada concentración de supervisores inspectores en la Intendencia de Lima Metropolitana, lo que podría llevar a una menor cobertura y atención en otras regiones.

En el caso específico de Huánuco, se destaca la presencia de solo 1 supervisor inspector, 2 inspectores de trabajo y 6 inspectores auxiliares. Esto podría implicar limitaciones en la capacidad de realizar inspecciones en profundidad y abordar de manera adecuada las diversas problemáticas laborales de la región. Dado que la región Huánuco cuenta con una fuerza inspectiva reducida en comparación con su tamaño y necesidades, es importante evaluar si esta distribución es suficiente para garantizar el cumplimiento de los derechos laborales y la fiscalización efectiva en esta área geográfica.

**Tabla 9.** Cantidad de empleados en el ámbito privado según regiones y la presencia de inspectores de trabajo

<b>Regiones</b>	<b>Promedio anual de trabajadores</b>	<b>% sobre el total</b>	<b>Inspectores de trabajo</b>	<b>% sobre el total</b>	<b>Cantidad de trabajadores por inspector de trabajo</b>
Ica	150,780	4.10%	18	2.41%	8,376.67
La Libertad	214,404	5.90%	30	4.01%	7,146.80
Loreto	34,392	0.90%	5	0.67%	6,878.40
Callao	159,429	4.40%	24	3.21%	6,642.88
Lambayeque	123,081	3.40%	19	2.54%	6,477.95
Arequipa	189,035	5.20%	26	4.01%	6,301.17
Áncash	65,978	1.80%	12	1.60%	5,498.17
Tacna	26,440	0.70%	5	0.67%	5,288.00
Piura	152,337	4.20%	31	4.14%	4,914.10
Lima y Lima metropolitana	2,144,313	58.90%	436	58.42%	4,906.89
Pasco	13,990	0.40%	3	0.40%	4,663.33
Cajamarca	40,037	1.10%	9	1.20%	4,448.56
Cusco	69,036	1.90%	20	2.67%	3,451.80
Tumbes	13,014	0.40%	4	0.53%	3,253.50
San Martín	34,374	0.90%	11	1.47%	3,124.91
Moquegua	22,024	0.60%	8	1.07%	2,753.00
Puno	31,486	0.90%	12	1.60%	2,623.83
Ucayali	28,830	0.80%	11	1.47%	2,620.91
Junín	57,018	1.60%	23	3.07%	2,479.04
Apurímac	13,395	0.40%	6	0.80%	2,232.50
Ayacucho	17,312	0.50%	7	1.07%	2,164.00
Huánuco	19,411	0.50%	9	1.20%	2,156.78
Madre de Dios	9,726	0.30%	5	0.67%	1,945.20

Amazonas	6,824	0.20%	4	0.53%	1,706.00
Huancavelica	4,914	0.10%	4	0.53%	1,228.50
<b>Total</b>	<b>3,641,576.75</b>		<b>742</b>		

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo: Planilla Electrónica / T-registro y Plame 2019 y oficina Recursos humanos SUNAFIL  
Elaborado por: (Egúsquiza y Illa, 2022)

Del cuadro anterior se puede inferir que la región de Lima cuenta con el 58.42% de los inspectores, ya que el promedio anual de trabajadores en esa región también es significativamente mayor en comparación con el total. Por otro lado, la Región Huánuco solo representa el 0.50% del total de trabajadores. Tener solo un inspector encargado de supervisar a 2157 trabajadores resulta inviable en términos prácticos y efectivos. Esta desproporción entre la carga laboral del inspector y la cantidad de trabajadores a supervisar puede comprometer la calidad y exhaustividad de las inspecciones, limitando la capacidad de identificar y abordar posibles incumplimientos de derechos laborales. Además, puede generar demoras en la respuesta a denuncias y dificultades para realizar un seguimiento adecuado en cada caso. La falta de recursos humanos adecuados puede socavar los esfuerzos de la SUNAFIL para garantizar el cumplimiento normativo y la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores en la Región Huánuco.

**Tabla 10.** Relación entre Porcentaje de Informalidad 2019 - 2022 y Número de Inspectores del Trabajo por Regiones

Departamento	Porcentaje de informalidad				Total, de inspectores de trabajo
	2019	2020	2021	2022	
Amazonas	86,6	88,1	88,3	88,3	4
Áncash	78,7	81,9	83,3	81,4	12
Apurímac	85,4	88,8	90,6	87,6	6
Arequipa	66,2	65,9	69,1	68,0	26
Ayacucho	87,3	87,5	88,8	88,6	7
Cajamarca	87,9	90,8	89,4	88,3	9
Cusco	81,7	89,6	87,2	87,0	20
Huancavelica	92,0	92,9	94,8	91,7	4
Huánuco	86,6	88,2	89,9	89,9	9

Ica	61,4	64,3	69,1	68,7	18
Junín	80,5	83,6	85,3	83,1	23
La Libertad	72,8	72,0	73,3	73,7	30
Lambayeque	75,4	72,5	76,2	76,9	19
Lima Metropolitana Lima	58,7	58,1	62,0	62,4	436
Provincias					
Callao	75,0	77,3	78,3	76,8	24
Loreto	79,2	83,5	86,0	84,8	5
Madre de Dios	73,8	81,7	80,4	79,3	5
Moquegua	65,4	68,4	70,1	67,6	8
Pasco	78,1	87,0	85,5	79,0	3
Piura	78,9	81,6	82,1	80,7	31
Puno	87,6	89,6	90,4	90,2	12
San Martín	82,5	89,7	89,3	87,4	11
Tacna	72,8	70,2	77,9	73,6	5
Tumbes	79,4	82,0	81,9	76,7	4
Ucayali	80,5	82,2	85,3	82,4	11

---

Fuente: (Observatorio CEPLAN, 2023)

Elaboración: propia

El análisis del cuadro comparativo revela una relación entre el porcentaje de informalidad en las distintas regiones y el número de inspectores del trabajo asignados a cada una. Es evidente que las regiones con mayores tasas de informalidad presentan una carencia proporcional de inspectores. Un ejemplo destacado es la Región de Huánuco, que durante los años 2019 al 2022 experimentó un aumento en su índice de informalidad, oscilando entre 86,6% y 89,9%, mientras que solo cuenta con 9 inspectores de trabajo.

Al concluir el año 2022, la SUNAFIL planificó la incorporación de 45 inspectores auxiliares a su equipo. Esta iniciativa fue llevada a cabo mediante el concurso público de mérito 001-2022-SUNAFIL. Sin embargo, es importante señalar que no se abrió ninguna plaza para la Región Huánuco en esta convocatoria.

Una mayor presencia de inspectores del trabajo en estas zonas podría contribuir significativamente a la supervisión y mejora de las condiciones laborales, así como a la reducción de la informalidad y la protección de los derechos de los trabajadores.

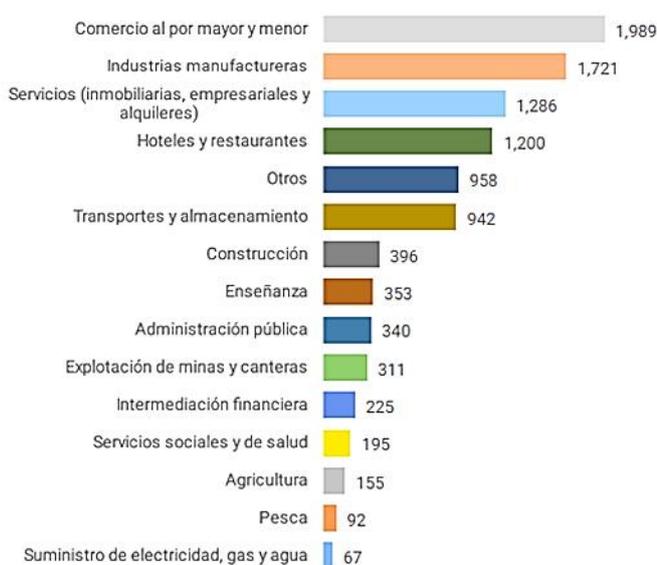
**Tabla 11.** Inspecciones entre el 2014 al 2022 por región

<b>Región</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>Total</b>
Lima	1370	590	630	616	467	761	420	590	630	6074
La Libertad	2	56	38	153	140	81	71	23	34	598
Callao	11	27	10	40	91	60	187	36	31	493
Lambayeque	68	32	24	27	39	76	35	23	121	445
Ica	15	4	11	74	64	31	4	66	42	311
Loreto			25	116	27	35	29	18	11	261
Cajamarca		5	56	35	29	60	20	22	15	242
Tumbes	1	24	63	36	45	25	12	16	8	230
Ancash			11	48	69	34	12	24	19	217
Cusco	6	2	14	19	34	53	30	30	21	209
Arequipa	8	9	4	17	25	15	42	50	23	193
Huánuco		10	30	14	24	14	11	18	17	138
Puno					10	32	53	1	2	98
San Martín			4	34	24	19	4	6	6	97
Piura		1	5	3	13	11	11	17	25	86
Ayacucho					11	52	6	8	9	86
Lima provincia						28	29	11	12	80
Junín	1			3	4	22	10	12	27	79
Moquegua	5		5	4	30	11	3	3	4	65
Tacna	7	9	7	8	12	9	5	3	2	62
Madre de Dios				16	32	7	3	2	2	62
Pasco	6	4			5	14	8	6	4	47
Ucayali			4	2	2	1	1	18	4	32
Apurímac	7	1		2	1		1		7	19
Amazonas								1	3	4
Huancavelica								1	1	2
<b>Total</b>	<b>1507</b>	<b>774</b>	<b>941</b>	<b>1267</b>	<b>1198</b>	<b>1451</b>	<b>1007</b>	<b>1005</b>	<b>1080</b>	<b>10 230</b>

Fuente: SIIT al 21. Nov 2022

La información disponible muestra que, durante el año 2022, la región de Huánuco fue objeto de solamente 17 inspecciones realizadas por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL).

**Figura 1.** Inspecciones entre el 2014 al 2022 por sector económico



Fuente: SIIT al 21. Nov 2022

Durante los años 2014 al 2022, el sector de la enseñanza ha sido objeto de 353 inspecciones, lo que señala un nivel de supervisión que, en comparación con otros sectores, podría considerarse bajo. Estas inspecciones buscan garantizar el cumplimiento de las normativas laborales y los derechos de los trabajadores en el ámbito educativo.

**Figura 2.** Orientaciones del 2014 al 2022 por sector económico



Fuente: SIIT al 21. Nov 2022

En el periodo comprendido entre 2014 y 2022, la SUNAFIL ha llevado a cabo un total de 637 orientaciones en materia de derechos fundamentales en la región de Huánuco. Estas orientaciones representan un esfuerzo por brindar información y asesoramiento a empleadores y trabajadores sobre la importancia y el respeto de los derechos laborales fundamentales.

**Tabla 12.** Denuncias sobre incumplimiento de los derechos fundamentales por región

<b>Región</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>Total</b>
Lima Metropolitana	294	175	248	717
Amazonas		1		1
Ancash	4	13	3	20
Apurímac		6	2	8
Arequipa	36	21	13	70
Ayacucho	3	2	3	8
Cajamarca	4	4	4	12
Callao	12	11	28	51
Cusco	10	4	6	20
Huancavelica			2	2
Huánuco		5	4	9
Ica	29	8	12	49
Junín	11	15	8	34
La Libertad	27	7	14	48
Lambayeque	10	7	13	30
Lima Provincia	8	4	5	17
Loreto		3		3
Madre de Dios	1	1		2
Moquegua		1	1	2

Piura	17	6	11	34
Puno	2	5	4	11
San Martín	4	4	5	13
Tacna		4	1	5
Tumbes	1		1	2
Ucayali		2	1	3
<b>Total</b>	<b>473</b>	<b>309</b>	<b>389</b>	<b>1, 171</b>

---

Fuente: SIIT al 21. Nov 2022

En el año 2022, se registraron un total de 4 denuncias presentadas ante la SUNAFIL por presuntos casos de incumplimiento de los derechos fundamentales en la región de Huánuco. Estas denuncias podrían indicar posibles situaciones en las que los trabajadores consideraron que sus derechos laborales estaban siendo vulnerados y buscaron el respaldo de la autoridad laboral para abordar estas preocupaciones.

#### 2.3.4.1 Funciones de la SUNAFIL

- **Fiscalización laboral:** Realizar inspecciones y verificaciones para asegurar el cumplimiento de las normas laborales, seguridad y salud en el trabajo, así como la formalización laboral.
- **Orientación y asesoría:** Brindar información y asistencia técnica a empleadores y trabajadores sobre sus derechos y obligaciones laborales.
- **Promoción del trabajo digno:** Fomentar el respeto a los derechos laborales y las condiciones adecuadas en el trabajo, promoviendo el trabajo decente y digno.
- **Investigación de denuncias:** Atender y evaluar denuncias de presuntas infracciones laborales y realizar las investigaciones correspondientes.

- **Capacitación:** Realizar programas de capacitación para empleadores, trabajadores y sindicatos, con el fin de mejorar el conocimiento sobre las normas laborales y de seguridad.

#### 2.3.4.2 Direcciones de la SUNAFIL

- **Dirección de Inspección del Trabajo:** Encargada de realizar las inspecciones laborales y verificar el cumplimiento de las normas.
- **Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Responsable de la fiscalización y supervisión en materia de seguridad y salud ocupacional.
- **Dirección de Formalización Laboral:** Enfocada en promover la formalización de empleo y combatir la informalidad laboral.

#### 2.3.4.3 Sanciones

- **Multas:** Las multas pueden imponerse a los empleadores que no cumplan con las obligaciones laborales.
- **Clausura temporal:** En casos graves, la SUNAFIL puede ordenar la clausura temporal de un establecimiento que no cumpla con las normas.
- **Medidas de corrección:** La SUNAFIL puede requerir que el empleador corrija las irregularidades encontradas en un plazo determinado.

#### 2.3.5. Marco Constitucional y legal

La enseñanza en el ámbito educativo peruano se divide en los sectores público y privado. En el caso de la educación privada, se basa en la iniciativa de personas naturales o jurídicas, quienes tienen la garantía de establecer y administrar IEP, así como transferir su propiedad, de acuerdo con lo establecido por la ley. El inciso 15 de la Carta Magna peruana reconoce este derecho y también establece que la legislación determinará las exigencias para ejercer en calidad de director o docente en un establecimiento educativo, así como los derechos y responsabilidades correspondientes.

Durante el lapso en el que estuvo en efecto la Ley del Profesorado N° 24029, desde el 21 de mayo de 1990 hasta el 25 de noviembre de 2012, se aplicó el título IV de dicha ley, que se refería al régimen del profesorado particular (artículos 61°-63°). Este régimen fue reglamentado por el Decreto Supremo N° 019-90-ED, que estableció disposiciones específicas (artículos 260-267). Es importante destacar que, aunque los profesores particulares estaban incluidos en el régimen laboral privado, se le otorgaron ciertos derechos similares al régimen público.

- En la jornada laboral estándar, se trabajan 24 horas pedagógicas, siendo cada hora de 45 minutos.
- En el caso de realizar horas extras, hasta un máximo de 30 horas pedagógicas, se compensa con un pago equivalente a 1/24 del salario correspondiente a las 24 horas pedagógicas regulares.

Más adelante, tanto la Ley N° 28044, conocida como la Ley General de Educación, en su artículo 61, como la Ley de Promoción de la Inversión en Educación (Decreto Legislativo N° 882), en su artículo 6, reafirmaron que los docentes mencionados están incluidos en el Régimen Laboral Privado.

### **2.3.6. Derecho a la continuidad en el empleo**

En la actualidad, es común observar que algunas Instituciones Educativas Privadas contratan a sus trabajadores a jornada completa a través de contratos por un tiempo específico, que abarcan desde el comienzo del año escolar hasta su finalización, generalmente desde el primero de marzo hasta finales de diciembre.

De esta manera, el empleador argumenta que no existe una relación laboral con el trabajador durante en el transcurso de los meses iniciales del año, ya que cada año se le contrata una vez más, en el mes de marzo. Como resultado, se reducen los beneficios económicos establecidos por ley, lo cual afecta significativamente los derechos garantizados a los empleados en el ámbito laboral. Esta forma de contratación fue considerada como fraudulenta de acuerdo con el artículo 77, literal d) del TUO del D. Leg. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el DS. 003-97-TR.

La contratación modal en este caso se consideró fraudulenta debido a dos razones principales. En primer lugar, no existía una razón fundamentada que justificara la duración temporal del contrato, ya que la enseñanza educativa es una actividad ininterrumpida y fundamental en la Institución Educativa Privada (IEP), a menos que existan circunstancias excepcionales que lo justifiquen. En segundo lugar, una vez que el trabajador superaba el período de evaluación, tenía derecho a la permanencia en el empleo, lo cual no debe mezclarse con la estabilidad laboral.

Por consiguiente, resulta fundamental que los órganos supervisores del Estado ejerzan una vigilancia efectiva sobre el cumplimiento del derecho a la continuidad laboral de los trabajadores de una IEP, debido a su papel crucial en la formación académica de los niños y adolescentes en el Perú. Esta supervisión garantizará que los trabajadores puedan desarrollar su labor de manera continua y estable. Es necesario reconocer la importancia de estos profesionales en la formación de las nuevas generaciones y velar por su estabilidad laboral para asegurar un entorno educativo sólido y propicio para el aprendizaje. (Corrales y Carhuamaca, 2018)

En virtud del artículo 10° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el trabajador que presta servicios de manera permanente en la enseñanza educativa y cumple con el período de prueba, tiene derecho a la protección contra el despido arbitrario. Esto implica que goza de continuidad en el empleo y estabilidad laboral. Cabe resaltar que esta protección se aplica siempre que el trabajador labore un mínimo de cuatro horas diarias o más. Este reconocimiento legal busca salvaguardar los derechos laborales del trabajador particular. (Nicolás, 2018)

En este sentido, si una Institución Educativa Particular (IEP) utiliza contratos de modalidad engañosos en la contratación de sus trabajadores, se arriesga a posibles sanciones por parte de la SUNAFIL. Además, los trabajadores afectados por esta situación tienen el derecho de buscar el reintegro de sus beneficios sociales y, en caso de despido arbitrario, podrían solicitar su reposición en el puesto de trabajo o una indemnización correspondiente.

Estas medidas están destinadas a salvaguardar los derechos laborales de los trabajadores y a garantizar que se efectúe la normativa actual en materia de contratación y estabilidad laboral (Alexy, 1993). Sin embargo, es importante señalar que

algunos promotores educativos privados, con el objetivo de evaluar adecuadamente a sus profesores, pueden extender la duración del periodo de evaluación establecido en seis meses. mediante un acuerdo por comunicación escrita, amparados en lo establecido por el artículo 10 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Esta extensión del periodo de prueba se justifica debido a que los docentes son trabajadores calificados y, dada la naturaleza del servicio que brindan, es necesario evaluar sus habilidades mentales, atributos psicológicos, habilidades pedagógicas, competencias didácticas, aptitudes profesionales tanto en el salón de clase como en su interacción con los estudiantes, los padres y la administración del colegio. Esto se debe a que no son raros los casos en los que un profesor no se desempeña de manera adecuada en su profesión. El periodo de prueba extendido le brindará al empleador evaluar si el educador cumple con las características necesarias requerido según lo establecido en el artículo 56 de la Ley General de Educación N° 28044.

### **2.3.7. Precedente legal**

Para ilustrar la falta de comprensión por parte de algunos promotores educativos privados respecto al derecho a la estabilidad laboral de los profesores, se puede citar un caso específico contenido en el Expediente 00214-2019-0-1217-JR-LA-01, que está siendo procesado en el Juzgado Civil Transitorio de Tingo María. En este caso, una profesora de educación primaria que también ocupó el cargo de subdirectora solicita el pago de los beneficios sociales correspondientes a su etapa de trabajo que inicia el 1 de marzo de 2013 y termina el 7 de marzo de 2019 en una IEP situada en el Distrito de Rupa Rupa. La demanda de pago de beneficios sociales incluye la Compensación por Tiempo de Servicios por un monto de 14,033.31 soles, vacaciones no gozadas por 16,000 soles, vacaciones devengadas por 2,000 soles, vacaciones truncas por 33.31 soles y gratificaciones pendientes por 26,160.33 soles. La suma total de los montos por los conceptos mencionados asciende a 58,226.97 soles, además de los intereses laborales que se determinen en la ejecución de la sentencia.

La profesora solo contaba con un contrato verbal a tiempo indeterminado y cumplía un horario de trabajo de 7 a.m. a 3 p.m. de lunes a viernes como docente y subdirectora, pero su horario también se extendía hasta los sábados a la 1 p.m. Aunque la profesora solicitó en 2017 que se le incluyera en la planilla para poder disfrutar

de los beneficios que le correspondían por ley, su pedido fue ignorado por la administración del colegio. La profesora relata que el 7 de marzo de 2019, la ex empleadora la despidió abruptamente mediante una llamada telefónica sin brindar explicaciones coherentes. Se programó una audiencia de conciliación administrativa ante la autoridad laboral para el 20 de mayo de 2019, pero durante la audiencia, el representante de la parte demandada solicitó su postergación para coordinar el pago de los créditos laborales exigidos. La audiencia fue reprogramada para el 30 de mayo de 2019, pero ningún representante de la ex empleadora asistió, demostrando su falta de interés en llegar a un acuerdo. Es importante destacar que la ex empleadora ha evadido constantemente su responsabilidad, desnaturalizando el contrato de trabajo al emitir pagos a través de recibos por honorarios en lugar de boletas de pago, lo cual le ha permitido eludir la entrega de los beneficios correspondientes a la profesora, a pesar de cumplirse con los aspectos fundamentales de un vínculo laboral: La ejecución de labores, la dependencia jerárquica y la compensación económica. Este caso ejemplifica lo que podría estar ocurriendo en la realidad educativa con relación al trato laboral de los profesores particulares. Por lo tanto, es importante que la SUNAFIL y el MTPE realicen inspecciones y acciones preventivas para evitar desacuerdos laborales en uno de los sectores clave para la preparación de las próximas generaciones de ciudadanos en el Perú.

En otro caso relacionado, la misma institución educativa privada enfrentó otra demanda ante el Juzgado de Paz Letrado de la Provincia de Leoncio Prado. Una profesora que trabajó en el nivel inicial desde el 13 de marzo de 2017 hasta el 27 de diciembre de 2019 reclamaba el desembolso de sus remuneraciones durante el período correspondiente a diciembre de 2019. En este caso, la parte demandante y el apoderado legal de la IEP lograron un consenso conciliatorio en el que la empresa reconoció deber a la demandante la suma de S/ 984 soles por concepto de remuneraciones impagas del período mencionado. La empleadora se comprometió a pagar la cantidad acordada, sin embargo, hasta la fecha del 21 de febrero de 2020, el pago no se había realizado. La MPTE con sede en Tingo María notificó a la empresa demandada los requerimientos de pago correspondientes, otorgándole un plazo de 48 horas para cumplir con los términos del acuerdo conciliatorio. Sin embargo, hasta la fecha del 1 de junio de 2021, la empresa hizo caso omiso a lo solicitado. Dado que los plazos estipulados en el acuerdo conciliatorio habían vencido, la demandante se vio obligada a solicitar la tutela

jurisdiccional efectiva para garantizar el estricto cumplimiento del pago. Se sabe que la empleadora de la IEP finalmente realizó el pago al iniciarse la ejecución forzada.

En el mismo contexto se dio otro caso en julio de 2021, la SUNAFIL emitió la Resolución de sub- intendencia N° 184-2021-SUNAFIL/IRE-HUA/SIRE relacionada con el expediente sancionador 98-2021-SUNAFIL/IRE-HUA, dirigida a la Asociación Educativa Amazonas de la Iglesia Casa de Dios de las Asambleas de Dios del Perú - Tingo María. Esta resolución impuso una multa de S/ 23,144.00 debido a dos infracciones relacionadas con la labor inspectiva que afectaron a un trabajador. Se designó al Inspector auxiliar Ruiz Marmanillo Eduardo Manuel para llevar a cabo investigaciones de cumplimiento de normativas laborales en la institución. El proceso sancionador se inició en mayo de 2021, notificando al sujeto inspeccionado sobre las imputaciones de cargos y el acta de infracción, otorgando plazo para presentar descargos. Sin embargo, el sujeto inspeccionado no presentó descargos, lo cual constituye una infracción grave según el artículo 46 del RLGIT.

Por último, la Resolución determina que la Asociación Educativa Amazonas de la Iglesia Casa de Dios de las Asambleas de Dios del Perú - Tingo María será sancionada con una multa de S/ 23,144.00 debido a las infracciones constatadas. Se dispone que el monto de la multa, junto con los intereses legales si corresponden, sea abonado en el banco designado y comunicado a la Sub-Intendencia de Resolución de Huánuco, advirtiendo que la falta de cumplimiento resultará en medidas coactivas para garantizar el pago. (SUNAFIL, 2023)

### **2.3.8. Derechos laborales en el Perú**

El MTPE promueve la divulgación de las principales normativas que regulan el ámbito laboral de la actividad privada mediante la publicación del "Compendio Normas Laborales 2016". Esta publicación tiene como objetivo proporcionar a los empleadores, trabajadores y público en general un acceso claro y accesible a la información relevante sobre las leyes laborales vigentes en el país. A través de este compendio, se busca brindar orientación y conocimiento sobre los derechos y deberes de las partes implicadas en las relaciones laborales, así como también promover un adecuado cumplimiento de la normativa laboral para asegurar el respeto de los derechos laborales de los colaboradores.

**La jornada laboral regular y las horas extras:** Durante el período en el que estuvo en vigencia la Ley del profesorado (del 21 de mayo de 1990 al 25 de noviembre de 2012), la jornada laboral ordinaria para los profesores era de 24 horas pedagógicas por semana, con una duración de 45 minutos por hora. Además, se permitía la extensión de la jornada en horas extraordinarias hasta un máximo de 30 horas pedagógicas. En ese momento, las horas extras se pagaban como horas simples, sin un recargo adicional. Sin embargo, con la anulación de la Ley del profesorado y la falta de regulación específica para los docentes particulares en la Ley de Reforma Magisterial, se aplicó cumplir cabalmente con la normativa laboral del ámbito privado. Esto implicó la extensión de la jornada de trabajo. laboral ordinaria para estos docentes, de acuerdo con lo establecido en el artículo 25 de la Carta Magna, es decir, la duración de ocho horas al día y 48 horas a la semana. En relación con el pago de las horas adicionales trabajadas, se aplicarán los pagos adicionales estipulados en el Texto Único Ordenado de la Ley de Jornadas de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por el Decreto Supremo N°007-2002-TR. Sin embargo, mediante acuerdo entre las partes, la jornada de trabajo puede ser reducida a una jornada semanal de 40 horas.

**Derecho a las vacaciones:** Con relación al goce de las vacaciones, es importante hacer una distinción entre dos períodos: el primero durante el tiempo en que estuvo en vigor de la Ley del Profesorado y el segundo desde su derogatoria hasta la actualidad, en la que se aplica el Decreto Legislativo 713. Durante la vigencia de la Ley del Profesorado, el artículo 15, literal b, estipulaba que los docentes privados gozaban de los mismos derechos que los del sector público, lo cual incluía el privilegio a disfrutar de 60 días de permisos vacacionales pagados. Esta interpretación fue respaldada por la Casación laboral N° 2039-2013-La Libertad, que afirmó que tanto los profesores de colegios públicos como los de colegios privados tenían derecho a 60 días de descanso anuales. Sin embargo, desde la derogatoria de la Ley del Profesorado, se aplica el artículo 10 del Decreto Legislativo N° 713, el cual establece que el docente tiene privilegio a 30 días de vacaciones por año calendario de servicio, siempre y cuando cumpla con los requisitos laborales establecidos en dicha norma.

En consecuencia, si el período académico se desarrolla desde marzo hasta diciembre, el descanso vacacional físico corresponderá al mes de enero, y el mes de febrero se destinará a la capacitación continua y actualización profesional del docente.

De esta manera, se busca acercarse al objetivo del Plan Nacional de Educación para todos el cual es alcanzar la prestación de servicios educativos de excelencia, Sin embargo, este derecho está sujeto al cumplimiento de ciertos requisitos o récord laboral, que se detallan a continuación:

- Para empleados con una semana laboral de seis días se requiere haber llevado a cabo como mínimo 260 días de labor efectiva en el periodo correspondiente.
- Para empleados con una semana laboral de cinco días a la semana, se requiere haber llevado por lo menos 210 días de desempeño laboral efectivo en el lapso correspondiente.
- Además, en casos donde que el programa de trabajo se realice únicamente en cuatro o tres días por semana, o haya sufrido ceses temporales autorizados por la Autoridad Administrativa del Trabajo, los empleados conservarán el derecho a disfrutar de sus vacaciones siempre que sus ausencias injustificadas no excedan de diez durante el período mencionado. Se considerarán como ausencias injustificadas aquellas que no sean consideradas válidas para el registro de la jornada laboral según lo establecido en el artículo 13 de la mencionada ley.

**Derecho a las gratificaciones:** De acuerdo con el artículo 1° Ley N° 27735 (08-05-2002), la Ley N° 27735 estipula el derecho de los empleados que se encuentren bajo el régimen laboral de la actividad privada a recibir dos gratificaciones anuales. Estas gratificaciones se otorgan con motivo de las fiestas patrias y la Navidad, y son aplicables a todos los trabajadores, sin importar la modalidad de su contrato de trabajo o el tiempo de servicio que hayan prestado. En otras palabras, todos los empleados del ámbito privado tienen el derecho de acceder estas gratificaciones, independientemente de su tipo de contrato (a contratos de duración determinada, a contratos temporales o fijo).

De acuerdo con el artículo 2° Ley N° 27735 (08-02-2002), el importe de cada una de las gratificaciones corresponde a la prestación que el empleado perciba en el momento en que se otorgue el beneficio. Para calcular El importe de las gratificaciones se calcula en base a la remuneración básica del trabajador y cualquier cantidad que de

forma habitual reciba en forma de dinero o beneficios en especie como contraprestación por su trabajo, siempre y cuando estén a su libre disposición. En otras palabras, se toma en cuenta tanto la remuneración base como otros conceptos adicionales que formen parte del salario del trabajador.

De acuerdo con el artículo 5° Ley N° 27735 (08-02-2002), las gratificaciones deben ser pagadas durante la primera mitad de los meses de julio y diciembre, según lo estipulado. Esto significa que el empleador tiene la obligación de efectuar el pago de las gratificaciones a sus trabajadores en esas fechas específicas. En la primera quincena de julio se otorgará la gratificación por fiestas patrias, mientras que en la primera quincena de diciembre se otorgará la gratificación por Navidad. Estas fechas establecidas por la ley garantizan que los trabajadores reciban sus gratificaciones en momentos específicos del año.

De acuerdo con el artículo 6° Ley N° 27735 (08-02-2002), el empleado debe estar trabajando en el momento en que corresponda recibir el beneficio. Esto significa que el empleado debe estar activo y desempeñando sus labores en la empresa en el momento en que se otorgan las gratificaciones. En caso de no estar laborando, el trabajador puede recibir las gratificaciones si se encuentra mientras disfruta de su período de descanso vacacional, licencia remunerada, recibe subsidios de la seguridad social o se encuentra en situación de accidente laboral. Estas situaciones especiales permiten que el empleado siga siendo elegible para recibir las gratificaciones, aunque no esté trabajando activamente. Si el trabajador ha trabajado menos de seis meses de servicio en la empresa, percibirá la gratificación en proporción a los meses laborados. En este caso, el monto de la gratificación se calculará en base a los meses trabajados y se realizará el pago correspondiente siguiendo lo establecido en el artículo 5° de la ley.

**Derecho a la Compensación por Tiempo de Servicio (CTS):** De acuerdo con el artículo 21° Decreto Supremo N° 001-97-TR. Establece la ley que los empleadores deben realizar el depósito de las gratificaciones durante los meses de mayo y noviembre de cada año. El monto por depositar equivale a una doceava parte de la remuneración calculable que el trabajador haya recibido en los meses de abril y octubre, respectivamente. Además, se considera el tiempo de labor efectiva del empleado en el semestre correspondiente. Si el trabajador ha desempeñado meses completos en ese

semestre, se depositará el monto correspondiente a esos meses. En caso de que haya trabajado solo una fracción de mes, se realizará un depósito proporcional por treintavos de mes. Esto significa que el empleador debe calcular el monto del CTS en base a la remuneración del trabajador en los meses mencionados y al tiempo trabajado durante el semestre. Luego, realizará el depósito correspondiente en los meses indicados.

De acuerdo con el artículo 22° Decreto Supremo N° 001-97-TR. La Ley establece que los depósitos de las gratificaciones por parte los pagos del empleador deben efectuarse dentro de los primeros quince días (15) días naturales de los meses de mayo y noviembre de cada año. Si el último día de este período cae en un día no laborable, el depósito puede realizarse en el primer día laborable siguiente. Esto significa que el empleador tiene un plazo de 15 días para realizar el depósito de las gratificaciones, contados a partir del primer día del mes de mayo y noviembre, respectivamente. Si el último día de este plazo cae en un día no laborable, como un feriado o fin de semana, el depósito bancario puede hacerse en el siguiente día laborable.

De acuerdo con el artículo 23° Decreto Supremos N° 001-97-TR. Según lo dispuesto en la legislación, el empleado que comience a trabajar debe informar por escrito y bajo responsabilidad a su empleador, dentro de un plazo que no supere el 30 de abril o el 31 de octubre, dependiendo de la fecha de inicio, la identidad del beneficiario que ha seleccionado, el tipo de cuenta y la moneda en la cual se debe efectuar el depósito de las gratificaciones. Si el trabajador no realiza esta comunicación de proporcionar la información de la institución financiera, el empleador decidirá el lugar donde efectuará el depósito que ofrezcan cuentas a plazo fijo. Adicionalmente, el trabajador debe seleccionar entre los depositarios que residan en la provincia donde esté ubicado su lugar de trabajo. En caso de que no haya depositarios en dicha provincia, se elegirán aquellos que estén más cercanos o de acceso más conveniente en otra provincia.

De acuerdo con el artículo 24 Decreto Supremo N° 001-97 TR, la Ley establece que el depósito de las gratificaciones deberá ser realizado por el empleador a nombre del trabajador. El trabajador tiene la opción de elegir si desea que el depósito se realice en moneda nacional o extranjera. En caso de que el trabajador elija la opción de moneda extranjera, el empleador podrá efectuar directamente el depósito en la moneda extranjera elegida por el trabajador. Alternativamente, el empleador puede entregar la

moneda nacional al depositario elegido por el trabajador, junto con las instrucciones necesarias para que el depositario realice la transacción correspondiente y convierta la moneda nacional en la moneda extranjera seleccionada por el trabajador.

**Utilidades:** Los trabajadores de colegios privados tienen derecho a recibir las ganancias de la IEP por dos objetivos principales. En primer lugar, busca fomentar la vinculación de los empleados con los propósitos empresariales y recompensarlos al involucrarlos en los logros del negocio. Esto se debe a que, debido a su alta productividad, contribuyeron a generar mayores utilidades durante el año escolar.

Para que las IEP estén sujetas a las disposiciones del artículo 1° del Decreto Legislativo N°892, deben cumplir ciertos requisitos:

En primer lugar, se debe establecer una entidad empresarial cuando el promotor educativo es una persona física, o seguir las reglas establecidas en la Ley General de Sociedades o en el Código Civil en el caso de ser una persona jurídica. En segundo lugar, deben generar renta de tercera categoría y, por último, deben producir una renta imponible durante el año fiscal según lo establecido en la Ley del Impuesto a la Renta. Sin embargo, existen algunas empresas que no están incluidas en la distribución de utilidades de acuerdo con el artículo 10° del Decreto Legislativo N°677, como las empresas autónomas, cooperativas locales, individuales, sociedades civiles y, en general, aquellas que tengan una planilla de no más de veinte empleados. En consecuencia, los trabajadores que hayan cumplido con la jornada máxima de trabajo establecida por el empleador, de acuerdo con la ley, en las empresas educativas afectadas, tendrán derecho a participar en las ganancias. Su participación será del 5% de la renta anual antes de impuestos.

**Asignación familiar:** El beneficio se extiende a todos los empleados que trabajan en el sector privado y tienen un contrato de trabajo activo, siempre que sus salarios no estén regulados por acuerdos colectivos. Si un trabajador recibe una asignación familiar que es igual o mayor a la establecida por la ley, se optará por la opción que le brinde el mayor beneficio en términos de dinero en efectivo. La asignación familiar se considera parte del salario y equivale al 10% del salario mínimo actual en que el trabajador tiene derecho a recibirla.

**Seguro Social de Salud:** La DUDH de las Naciones Unidas, emitida en 1948, garantiza el acceso a la seguridad social como un derecho humano. En su artículo 22 establece que todos los individuos tienen el derecho a la seguridad social, y los Estados deben asegurar, a través de los esfuerzos nacionales y la colaboración internacional para garantizar la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales. necesarios para la dignidad y el desarrollo personal de cada individuo.

En el contexto de la ley N° 26790, se establecen las disposiciones relacionadas con el seguro social de salud en Perú. Según el artículo 2 de esta ley, el seguro social de salud brinda cobertura a los afiliados, brindando servicios en áreas de prevención, promoción, recuperación y asistencia económica para la atención médica y el bienestar social, laboral y en casos de enfermedad. El IPSS es responsable de administrar este seguro social, el cual se complementa con los servicios y programas de salud implementados por entidades de salud debidamente certificadas. La financiación de las prestaciones se realiza a través de aportes y otros pagos de acuerdo con lo establecido por la ley.

El artículo 5 de la ley establece que las entidades empleadoras deben efectuar el registro ante el Instituto Peruano de Seguridad Social (IPSS) y llevar a cabo la inscripción de los afiliados regulares que dependen de ellas. También se establece la obligación de informar al IPSS sobre la terminación, interrupción o suspensión de la relación de trabajo y otras circunstancias según lo señalado en los reglamentos.

Por su parte, el artículo 6 establece que los aportes mensuales al seguro social de salud son de carácter obligatorio para los trabajadores en ejercicio de su actividad laboral. y equivalen al 9% de la remuneración o ingreso mensual, siendo el mínimo el equivalente a la remuneración mínima vital (RMV). Estas contribuciones deben ser declaradas y abonadas por el empleador al IPSS dentro de los primeros cinco días del mes siguiente al período en el que se generaron las remuneraciones correspondientes.

**Licencia por maternidad:** Según el artículo 1 de la Ley N° 26644, precisa el pleno disfrute de los derechos durante el embarazo y después del nacimiento. Establece los derechos laborales de las mujeres embarazadas a disfrutar de un periodo de descanso previo al parto de 45 días y período de descanso posterior al parto de 45 días.

La trabajadora embarazada tiene la opción de posponer, de forma parcial o total, el disfrute del descanso previo al parto y acumularlo al período de descanso posterior al parto. Sin embargo, la trabajadora gestante debe informar a su empleador su decisión de postergar el descanso prenatal y acumularlo al descanso postnatal, con al menos dos meses de anticipación a la fecha estimada del parto. De acuerdo con el artículo 2 de la misma ley, la comunicación mencionada anteriormente requerirá de un informe médico que certifique que la postergación del descanso prenatal no tendrá ningún impacto negativo en la salud de la trabajadora embarazada ni en el feto.

La licencia de maternidad es financiada completamente por la seguridad social. Durante el periodo de embarazo y hasta 90 días después del parto, está prohibido despedir a una trabajadora. Cualquier despido motivado por el embarazo se considera nulo.

Después del nacimiento, toda madre trabajadora tiene derecho a un tiempo diario de una hora para la lactancia materna, hasta que su hijo cumpla un año. En el caso de partos múltiples, se incrementa en una hora adicional el permiso por lactancia materna.

**Licencia por paternidad:** Según el artículo 2 de la Ley N° 29409, conocida como Ley que ampara el derecho de permiso remunerado por paternidad, se establece que el padre tiene derecho a una autorización de descanso remunerado por paternidad de 10 días seguidos en los casos de parto natural o cesárea.

El trabajador que solicite y ejerza su derecho a tomar la licencia por paternidad tendrá el derecho de utilizar sus días de vacaciones pendientes a partir del día siguiente al vencimiento de la licencia por paternidad. Para ello, deberá comunicar su intención de utilizar sus días de descanso vacacional pendientes con al menos quince días de anticipación a la fecha probable del parto de la madre.

### **2.3.9. Infracciones laborales**

Los empleadores tienen múltiples compromisos que deben atender, y en caso de no cumplirlas, pueden incurrir en infracciones. Estas infracciones están tipificadas de manera explícita y se establecen sanciones como multas o incluso la suspensión de las labores en el centro de trabajo, dependiendo de cada caso específico.

La tipificación de las infracciones y las correspondientes sanciones se encuentra regulada por la Ley N° 28806, conocida como Ley de Inspección del Trabajo, la cual fue aprobada el 22 de julio de 2006. Asimismo, el Reglamento de dicha ley fue aprobado mediante el Decreto Supremo N° 019-2006-TR el 29 de octubre de 2006. Asimismo, se han introducido otras disposiciones que han modificado, complementado o establecido nuevas contravenciones.

Es importante destacar que para que una conducta se considere como infracción, debe estar claramente definida en la legislación laboral correspondiente. Estas infracciones pueden abarcar diversas áreas relacionadas con las obligaciones de los empleadores, como el acatamiento de las reglas de seguridad y salud laboral, el respeto a los derechos laborales, el respeto de los compromisos contractuales, entre otros aspectos relevantes.

**Infracciones administrativas:** Las transgresiones administrativas en relación con las relaciones laborales, seguridad y salud en el trabajo, y seguridad social se refieren a las violaciones de las responsabilidades estipuladas en las leyes y acuerdos colectivos. Estos incumplimientos pueden ser cometidos tanto por los empleadores como por terceros o empresas de colocación, ya sea mediante acciones o por omisión.

**Clasificación según nivel de gravedad de las infracciones administrativas:** Las infracciones se categorizan en distintas clases o grupos, dependiendo de la naturaleza del derecho afectado o la obligación incumplida.

- **Infracciones leves:** Estas infracciones se refieren a incumplimientos que afectan a obligaciones de carácter formal. Son consideradas leves porque no tienen un efecto considerable en los derechos de los empleados o en el ámbito laboral en general.
- **Infracciones graves:** Las infracciones de gravedad se presentan cuando se violan de manera sustancial los derechos de los trabajadores o cuando no se cumplen obligaciones que tienen un alcance más allá de lo meramente formal. También se incluyen en esta categoría las infracciones relacionadas con las labores de

inspección. Estas infracciones tienen un impacto más significativo que las leves.

- **Infracciones muy graves:** Estas infracciones son aquellas que destacan por la importancia del deber incumplido o porque afectan los derechos de los trabajadores que gozan de una protección especial según las leyes nacionales. Estas infracciones son consideradas de mayor gravedad y pueden tener consecuencias más severas.

**Cuantía y aplicación de las sanciones:** El 7 de diciembre de 2013 se publicó en el diario oficial "El Peruano" el Decreto Supremo N° 012-2013-TR, el cual introdujo cambios significativos en el Reglamento de la Ley de Inspección de Trabajo (Decreto Supremo N° 019-2006-TR). Uno de los aspectos más importantes de esta norma fue el aumento en las multas por infracciones laborales:

- Las multas máximas por la comisión de infracciones leves se incrementaron de cinco (5) a cincuenta (50) Unidades Impositivas Tributarias (UIT).
- Las sanciones máximas por la comisión de infracciones graves se incrementaron de diez (10) a cien (100) Unidades Impositivas Tributarias (UIT).
- Las multas máximas por la comisión de infracciones muy graves se elevaron de veinte (20) a doscientas (200) UIT.
- La multa máxima por el total de infracciones detectadas se incrementó de treinta (30) a trescientas (300) UIT.

Es relevante resaltar que el artículo 17, numeral 17.3 del Reglamento de la Ley de Inspección de Trabajo contempla la opción de obtener una disminución del 90% de la sanción impuesta, siempre y cuando el empleador inspeccionado haya corregido adecuadamente la infracción identificada. Adicionalmente, se determina que las penalizaciones impuestas por incumplimientos a las empresas categorizadas como

micro o pequeñas empresas, de acuerdo con lo establecido por la normativa, se disminuirán en un 50%.

#### **2.3.10. Perfil del docente**

El perfil del docente ideal, según el Ministerio de Educación (*MINEDU*;, 2020), abarca una serie de características personales y profesionales deseables. Se espera que el profesor demuestre una competencia profesional probada y tenga las condiciones para adquirir competencias en pedagogía. Además, se valora el manejo del idioma inglés y de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). El docente debe poseer habilidades de comunicación y relaciones interpersonales, capacidad para trabajar en equipo y estimular el autoaprendizaje. También se espera que sea un especialista y un experto en su disciplina, estando abierto a la innovación y dispuesto al diálogo y a aceptar la diversidad.

Con relación a su labor educativa, se espera que el buen docente no solo conduzca el desarrollo pedagógico en el curso que imparte, sino que también contribuya a formar la personalidad integral del alumno en diferentes aspectos como lo intelectual, cultural, artístico, deportivo, ético y religioso. Asimismo, se espera que promueva el estado de bienestar tanto físico como psicológico de una persona y favorezca el desarrollo de la personalidad y una actitud de servicio hacia la sociedad.

Un buen docente se caracteriza por generar un ambiente de confianza en el aula, permitiendo la participación de los alumnos. Además, muestra un genuino interés en el aprendizaje de sus estudiantes y adopta una orientación humanista. También brinda retroalimentación positiva para promover el crecimiento y desarrollo de los estudiantes.

#### **2.3.11. Perfil de un personal administrativo y de apoyo en una institución educativa privada**

- El personal administrativo de una IEP debe tener conocimientos administrativos, habilidades de comunicación, conocimientos informáticos y capacidad de organización.

- El personal auxiliar debe ser versátil y adaptable, tener habilidades técnicas específicas si es necesario y capacidad para trabajar en equipo.
- El personal de limpieza debe tener conocimientos y habilidades en limpieza, ser responsable y diligente, y prestar atención al detalle.
- El personal de mantenimiento debe tener habilidades técnicas en áreas como electricidad, plomería, carpintería, etc., capacidad para resolver problemas y habilidades de organización y gestión de recursos.

Todos los miembros del personal en una Institución Educativa Privada (IEP) son importantes y desempeñan roles fundamentales para el buen funcionamiento de la institución. Cada uno de ellos aportan de forma destacada al logro de los objetivos educativos y al bienestar de los estudiantes.

### **2.3.12. De la Calidad a la Calidad de vida Laboral**

A menudo, la calidad educativa se ve afectada no solo por los trabajadores, sino por el sistema en el que opera la institución educativa. Sin embargo, cuando el equipo de trabajadores, liderado por su director, se compromete a modificar el sistema y mejorar los procesos para obtener mejores resultados y satisfacer las necesidades de los estudiantes, se experimenta un crecimiento tanto personal como profesional.

Al mejorar la calidad de su trabajo, que ocupa gran parte de su vida, los trabajadores reconocen la importancia de mejorar constantemente su calidad de vida. Sin embargo, en el ámbito educativo, a menudo vemos que se les da más importancia a las cosas materiales que a las personas al planificar mejoras en la educación. Es común ver cómo los programas de mejora educativa se centran en la infraestructura y los materiales didácticos, relegando la actualización y el apoyo a los docentes o el personal administrativo. Las personas se desarrollan de manera integral cuando tienen conocimientos, disfrutan de una calidad de vida digna y son respetadas y aceptadas.

Es fundamental reconocer que el crecimiento individual y el progreso profesional de los docentes es crucial para mejorar la calidad educativa. Al brindarles el

apoyo y las herramientas necesarias para crecer, no solo estarán impulsando su crecimiento individual, sino también el progreso de toda la comunidad educativa.

### **2.3.12.1 Perspectiva de la Calidad de vida**

Se ha propuesto que (Lawton, 1984), y (Calman, 1987) fueron los primeros autores en desarrollar un concepto de calidad de vida. Según Lawton, se entiende la calidad de vida como la evaluación que hace cada individuo sobre los diferentes aspectos importantes de su vida actual. Por otro lado, Calman, plantea de manera más concisa y precisa que la calidad de vida está relacionada por la brecha entre las aspiraciones y los logros del individuo. En resumen, estos autores han establecido la base para comprender la calidad de vida, resaltando su naturaleza subjetiva y valorativa, y destacando la importancia de la evaluación de los distintos dominios de la vida de cada individuo.

La OMS, en consenso a través de su Foro Mundial de Salud describe utilizando la forma en que un individuo aprecia su forma de vivir, considerando el contexto cultural y sistema de valores en el que se encuentra, así como con relación a sus objetivos, expectativas, valores e intereses personales. Esta definición resalta la importancia de la perspectiva individual y subjetiva en el análisis de la calidad de vida, reconociendo que está influenciada por múltiples factores y circunstancias que son relevantes para cada individuo. (WHOQOL GROUP, 1995).

### **2.3.12.2 Análisis de la Calidad de vida**

El planteamiento de (Reig y Cepeda , 2003) destaca la importancia de evaluar la calidad de vida considerando dos dimensiones fundamentales: los aspectos conductuales y el bienestar subjetivo. En cuanto a los aspectos conductuales, se refiere a las actividades que una persona realiza y que le resultan reforzantes o agradables. Estas actividades pueden variar según los intereses, valores y metas individuales. Evaluar estas actividades permite entender qué actividades contribuyen al bienestar de vida de una persona y cómo pueden ser potenciadas.

Por otro lado, el bienestar subjetivo se refiere a la experiencia emocional y subjetiva que una persona experimenta al realizar las actividades mencionadas anteriormente. Es decir, se evalúa cómo se siente la persona y qué nivel de satisfacción y felicidad experimenta al llevar a cabo esas actividades. Además, (Reig y

Cepeda , 2003) resaltan que aunque la salud y el dinero son elementos que impactan en el bienestar no son suficientes por sí solos para garantizar una vida plena y feliz. Estos recursos pueden contribuir al bienestar, pero existen otros aspectos importantes como las relaciones personales, el sentido de propósito y la satisfacción en diferentes áreas de la vida.

### **2.3.12.3 El Trabajo**

(Warr, 1979). sostiene que el trabajo cumple una función vital en la vida de las personas, no solo por la cantidad de tiempo y energía que se dedica a él, sino también por las compensaciones económicas, materiales, psicológicas y sociales que se obtienen a través de él. El autor destaca que el trabajo profesional, en particular, juega un papel central en el funcionamiento en el entorno social y en el nivel de vida de las personas. Esto se debe a que el trabajo profesional implica el despliegue de habilidades y conocimientos especializados, así como el desempeño de roles y responsabilidades que contribuyen al bienestar tanto individual como colectivo.

Además de proporcionar una fuente de ingresos, el trabajo profesional brinda la oportunidad de desarrollar y aplicar habilidades y talentos, lo que puede generar un sentido de logro y satisfacción personal. Asimismo, el trabajo profesional puede ofrecer alternativas de crecimiento y perfeccionamiento en el ámbito profesional, así como establecer conexiones sociales y redes de apoyo.

De acuerdo con los hallazgos de (Castillo, 2021), afirma que existe una correlación entre el nivel educativo y los ingresos laborales. A medida que la educación de los individuos es más alta, sus ingresos también aumentan. Además, se observa que a medida que la educación se eleva, la productividad laboral aumenta, lo que a su vez se traduce en mayores retribuciones en el entorno laboral.

### **2.3.12.4 La Calidad de vida Laboral**

La calidad de vida laboral se define como la percepción subjetiva y experiencia vivida en el entorno laboral, considerando aspectos objetivos como las condiciones de trabajo, seguridad, higiene, salario, entre otros y subjetivos como la percepción y vivencia del trabajador. Está estrechamente relacionada con la calidad de vida en general. Según un metaanálisis realizado por (Tait et al., 1989) se encontró una

correlación media de  $r = 0.44$  entre la satisfacción laboral y la satisfacción vital, lo que demuestra la relación entre ambos aspectos.

El estudio de la calidad de vida laboral se ha abordado desde dos perspectivas teórico-metodológicas principales. En primer lugar, se evalúan las condiciones objetivas del trabajo, incluyendo aspectos como el entorno laboral, las políticas organizacionales, la remuneración y las oportunidades de desarrollo. Por otro lado, se consideran los aspectos psicológicos de la vida laboral, como la plenitud, estado físico y bienestar subjetivo experimentado por el trabajador.

#### **2.3.12.5 La Salud: Un Recurso Valioso para una Vida Plena y Equilibrada.**

La percepción y definición de la salud varían entre las personas. Algunos la asocian con factores sociodemográficos, mientras que otros consideran que depende de aspectos personales o comportamentales. También hay quienes creen que la salud está influenciada por factores culturales. En términos generales, la salud se entiende como la ausencia de enfermedad, la ausencia de molestias físicas o psicológicas, el buen funcionamiento comportamental, el desempeño de roles, el estado físico, la energía y la vitalidad. (Reig & Cepeda , 2003)

#### **2.3.12.6 La Interrelación entre la Calidad de Vida, el Trabajo y la Salud de los Docentes en Instituciones Educativas Privadas**

La tesis respalda el interés en investigar la calidad de vida, el trabajo y la salud de los trabajadores en instituciones educativas privadas. Se reconoce que, para lograr un desempeño profesional de calidad, es fundamental que los trabajadores se sientan satisfechos con su trabajo y tengan una buena calidad de vida en general. Para comprender mejor la calidad de vida laboral y general, resulta relevante examinar qué es lo que hacen y cómo valoran su labor.

Cuando se les pregunta a los trabajadores de colegios qué es lo que más valoran de su trabajo, suelen mencionar la libertad, la independencia, la oportunidad de ser creativos y las posibilidades de desarrollo profesional. Por otro lado, las principales fuentes de insatisfacción se relacionan con la escasez de remuneración y las condiciones materiales para llevar a cabo sus tareas académicas. (Bolmquist y otros, 1988)

### **2.3.13. Calidad de vida laboral y liderazgo directivo**

La importancia del respaldo directivo radica en la percepción de apoyo que los líderes superiores brindan a los empleados dentro de una institución educativa. Esta percepción de apoyo se basa en diferentes aspectos, como la satisfacción laboral, el nivel salarial, las oportunidades de crecimiento, el reconocimiento y la autonomía en el trabajo.

Cuando el director de un colegio ejerce un liderazgo sólido, se establece un ambiente propicio para el éxito y el bienestar de todos los involucrados de la comunidad educativa. Un director líder en un colegio tiene la capacidad de influir positivamente en el desempeño y la satisfacción de los educadores, el personal de apoyo, los estudiantes y los progenitores. Un director líder en un colegio se preocupa por el desarrollo profesional y personal de los docentes, brindándoles apoyo, recursos y oportunidades de crecimiento. Además, promueve un ambiente de respeto, confianza y colaboración entre el personal docente y administrativo, lo que contribuye a un clima laboral positivo y motivador. Sin embargo, cuando el director de un colegio no ejerce un liderazgo efectivo, se pueden experimentar diversos problemas y dificultades en la institución educativa. Un director que no actúa como líder puede generar un ambiente de desorganización, falta de dirección y falta de motivación entre el personal docente, administrativo, estudiantes y padres de familia.

### **2.3.14. El Rol del Profesor en Instituciones Educativas Privadas**

Ser profesor en un colegio implica realizar una diversidad de actividades, como planificar, impartir y evaluar contenidos, preparar lecciones, atender a los estudiantes y coordinarse con otros profesores, entre otras responsabilidades. Además, los profesores también se ven involucrados en actividades adicionales que no son exclusivas de su profesión, como completar registros, asistir a reuniones, organizar eventos extracurriculares en ocasiones cívicas, establecer contactos con el mundo laboral y cultural, y más.

Una de las responsabilidades fundamentales de ser profesor es brindar asesoramiento a los estudiantes a los que se tiene a cargo. El asesoramiento no solo implica transmitir conocimientos académicos, sino también proporcionar orientación y apoyo en el progreso individual y académico de los estudiantes.

### **2.3.15. La contribución de trabajadores no docentes en una institución educativa privada.**

En una institución educativa privada, no solo los profesores desempeñan un papel importante, sino que también los demás empleados juegan un rol significativo en el funcionamiento general de la institución y en el apoyo a la calidad de vida laboral de todos los miembros del equipo.

El personal administrativo, como los directores, coordinadores y personal de oficina desempeñan funciones clave en la gestión y organización de la institución. Son responsables de asegurar que los procesos administrativos y operativos se realicen de manera eficiente, lo que incluye la planificación y coordinación de actividades, la gestión de recursos y la comunicación con los diferentes actores involucrados. El personal de apoyo, como los conserjes, los colaboradores de limpieza, colaboradores de cafetería, también desempeña un papel esencial en el mantenimiento y funcionamiento diario de la institución. Su trabajo contribuye a crear un entorno limpio, seguro y acogedor para estudiantes, maestros y otros miembros de la IEP. Además, el equipo de apoyo pedagógico, como los psicólogos, orientadores y especialistas en educación especial, desempeña un papel fundamental en el apoyo a las necesidades emocionales, académicas y de desarrollo de los estudiantes. Su labor se centra en brindar orientación, evaluación y recursos para garantizar una experiencia educativa inclusiva y de calidad.

### **2.3.16. El Abuso de derecho en el periodo de prueba**

El periodo de prueba es una etapa de inicio en una relación de contratación en la cual tanto el empleador como el empleado tienen la oportunidad de evaluar si se ajustan a las expectativas y requisitos del puesto de trabajo. Sin embargo, en algunos casos, se ha observado que el empleador puede incurrir en abuso de derecho durante este periodo (Ninahuamán y Almeyda, 2018).

La explotación de derecho en el periodo de prueba se manifiesta cuando el empleador utiliza esta etapa como una forma encubierta de obtener beneficios injustos o de ejercer un poder desproporcionado sobre el empleado. Esto puede incluir prácticas como la explotación laboral, la imposición de condiciones abusivas, el acoso o la discriminación. El abuso de derecho en el periodo de prueba puede tener consecuencias

perjudiciales para el empleado, afectando su bienestar emocional, su seguridad laboral y su estabilidad económica (Jara, 2021).

Es importante señalar que la explotación de derecho en el periodo de prueba puede variar en su forma y manifestaciones dependiendo de la legislación laboral de cada país. En algunos casos, existen disposiciones legales que protegen a los empleados contra este tipo de abuso, estableciendo límites y garantizando el respeto de sus derechos fundamentales. No obstante, es necesario promover una mayor conciencia sobre este tema y fomentar la implementación de políticas laborales que eviten y sancionen la explotación de derecho durante el periodo de prueba, en aras de promover relaciones laborales justas y equitativas (Ordoqui Castilla, 2010, pág. 104).

## CAPÍTULO III

### RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. Resultados inferenciales de la correlación

En esta sección, presentaremos los resultados inferenciales de la correlación que hemos calculado entre las diferentes dimensiones, factores o variables de interés en nuestro estudio. Estos resultados no solo revelarán la existencia de una relación entre las variables, sino que también nos brindarán la capacidad de evaluar la significancia estadística de dicha relación y su grado de fuerza.

Fuente: Programa SPSS, versión 25 en español

**Tabla 13.** Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	149	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	149	100,0

#### Interpretación

La Tabla 13 evidencia que todos los docentes que intervienen en la muestra fueron incluidos en el procesamiento de casos y que no hubo ninguna exclusión.

##### 3.1.1. Análisis de confiabilidad

El análisis de confiabilidad es una etapa importante en la validación de cuestionarios y escalas de medición en la investigación. La fiabilidad se refiere a la consistencia y confiabilidad de las respuestas obtenidas a través de los ítems o preguntas en un cuestionario. Evaluar la fiabilidad es esencial para asegurarse de que los ítems midan de manera coherente y precisa el concepto o variable que se está investigando.

**Tabla 14.** Análisis de confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,733	51

Fuente: Programa SPSS, versión 25 en español

### Interpretación:

La Tabla 14 señala que se empleó el Alfa de Cronbach como método para medir la confiabilidad del instrumento. Esto se debió a que las alternativas presentan respuestas dicotómicas, dando como resultado un nivel alto de confiabilidad.

En consonancia con el análisis anterior, también se ha realizado una evaluación de la fiabilidad utilizando el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach. Este enfoque nos permite examinar la consistencia interna de todos los elementos de la escala, asegurándonos de que los ítems estén correlacionados de manera coherente y midan de manera fiable el concepto que estamos tratando de evaluar.

**Tabla 15.** Estadística del total de elementos

Items	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	148.63	242.207	0.000	0.746
P2	146.19	226.293	0.411	0.733
P3	145.79	241.288	0.022	0.747
P4	145.63	242.207	0.000	0.746
P5	146.66	236.375	0.086	0.748
P6	147.14	239.027	0.020	0.752
P7	145.63	242.207	0.000	0.746
P8-1	145.65	241.958	0.025	0.746
P8-2	145.63	242.207	0.000	0.746
P8-3	146.72	237.812	0.052	0.750
P8-4	145.63	242.207	0.000	0.746
P8-5	145.63	242.207	0.000	0.746
P8-6	146.03	238.289	0.090	0.746
P8-7	147.40	234.323	0.126	0.746
P8-8	145.67	242.195	-0.010	0.746
P8-9	145.63	242.207	0.000	0.746

P8-10	145.63	242.207	0.000	0.746
P8-11	145.63	242.207	0.000	0.746
P8-12	145.63	242.207	0.000	0.746
P8-13	145.67	242.195	-0.010	0.746
P8-14	146.28	235.539	0.135	0.745
P9	145.63	242.207	0.000	0.746
P10	145.63	242.207	0.000	0.746
P11	146.03	255.560	-0.439	0.764
P12	145.63	242.207	0.000	0.746
P13	145.63	242.207	0.000	0.746
P14	145.63	242.207	0.000	0.746
P15	146.98	210.101	0.688	0.715
P16	146.98	210.101	0.688	0.715
P17	145.65	241.350	0.104	0.745
P18	145.85	232.856	0.363	0.737
P19	146.80	219.121	0.482	0.727
P20	147.00	210.405	0.679	0.716
P21	147.18	212.744	0.620	0.719
P22	145.63	242.207	0.000	0.746
P23	147.97	237.681	0.077	0.747
P24	148.61	242.820	-0.088	0.747
P25	146.09	231.288	0.294	0.738
P26	147.50	233.684	0.144	0.745
P27	147.34	247.808	-0.167	0.761
P28	147.34	247.808	-0.167	0.761
P29	146.50	217.022	0.580	0.723
P30	146.50	217.022	0.580	0.723
P31	146.01	246.216	-0.159	0.754
P32	145.95	237.153	0.146	0.744
P33	146.84	230.933	0.203	0.742
P34	147.18	225.028	0.331	0.735
P35	145.65	240.985	0.152	0.745

P36	147.10	223.470	0.366	0.733
P37	146.72	253.501	-0.291	0.766
P38	146.07	237.393	0.112	0.745
P39	146.09	231.288	0.294	0.738
P40	145.85	239.302	0.094	0.745
P41	146.84	216.460	0.543	0.724
P42	147.40	249.769	-0.208	0.763
P43	145.67	240.006	0.194	0.744
P44	145.67	241.952	0.013	0.746
P45	145.79	237.396	0.208	0.742
P46	146.11	223.723	0.521	0.729
P47	146.05	224.524	0.528	0.729
P48	145.97	235.310	0.204	0.742
P49	146.05	223.794	0.553	0.728
P50	145.97	237.986	0.112	0.745
P51	146.09	227.153	0.423	0.733

Fuente: Programa SPSS, versión 25 en español.

### **Interpretación:**

La Tabla 15 revela que los resultados proporcionan evidencia de una consistencia interna razonable de confiabilidad para los 51 ítems, según el método Alfa de Cronbach, con valores oscilando entre 0,715 y 0,761.

### **3.1.2. Prueba de rendimiento**

En el estudio, se aplicó esta prueba con el propósito de verificar si los datos obtenidos siguen una distribución específica o si se desvían significativamente de ella.

**Tabla 16.** Prueba de rendimiento de Kolmogorov - Smirnov

	<b>Estadístico</b>	<b>gl</b>	<b>Sig.</b>
VAR1_Vulneración de derechos laborales	0.133	149	<b>0.000</b>
VAR3_Calidad de vida	0.139	149	<b>0.000</b>

Fuente: Programa SPSS, versión 25 en español

## **Interpretación**

La Tabla 16 expone el valor de significancia derivado de la prueba de Kolmogorov-Smirnov aplicada a las variables. Al ser inferior a 0.05, podemos concluir que las puntuaciones de las variables analizadas no siguen una distribución uniforme de tipo normal.

### **3.2. Contrastación de la hipótesis general**

Dado que las condiciones necesarias para llevar a cabo el análisis de parámetros no se cumplen, procederemos a aplicar la correlación de Spearman. Esta medida se empleará en el análisis de la siguiente manera.

#### **3.2.1. Formulación de la Hipótesis estadística:**

(H<sub>0</sub>): No hay correlación entre la vulneración de derechos laborales y la calidad de vida de los trabajadores de colegios particulares en el Distrito de Rupa Rupa.

(H<sub>a</sub>): Existe una correlación significativa entre la vulneración de derechos laborales y la calidad de vida de los trabajadores de colegios particulares en el Distrito de Rupa Rupa.

Nivel de significancia: Será el de  $\alpha = 0,05$ .

#### **Criterio:**

Rechazar la hipótesis nula si  $p < 0,05$ .

Aceptar la hipótesis alterna si  $p > 0,05$ .

Para evaluar la relación entre la Vulneración de Derechos Laborales y la Calidad de Vida de los Trabajadores, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman ( $\rho$ ) debido a la naturaleza de las variables y la posibilidad de relaciones no lineales. El coeficiente de correlación de Spearman mide la relación entre las posiciones relativas de los valores en ambas variables, sin requerir la suposición de que las variables estén distribuidas normalmente o que la relación sea lineal.

**Tabla 17.** Estadístico de prueba Rho de Spearman

			<b>Vulneración de derechos laborales</b>	<b>Calidad de vida de los trabajadores</b>
<b>Rho de Spearman</b>	Vulneración de derechos laborales	Coefficiente de correlación	1.000	-,799
		Sig. (bilateral)		0.000
	Calidad de vida de los trabajadores	N	149	149
		Coefficiente de correlación	-,799	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	149	149

Fuente: Programa SPSS, versión 25 en español.

### **Disposición:**

Dado que la significación asintótica es menor que 0,05 ( $p < 0,05$ ); se acepta la  $H_a$ , y se rechaza la  $H_0$ .

### **Interpretación:**

Un coeficiente de correlación de - 0,799 entre las variables vulneración de derechos laborales y calidad de vida sugiere una correlación negativa fuerte entre ellas. Esto significa que existe una tendencia significativa inversa de que cuando aumenta la vulneración de derechos laborales, disminuye la percepción de la calidad de vida de los individuos involucrados en el estudio. Por otro lado, cuando disminuye la vulneración de derechos laborales, es probable que se observe una mejora en la calidad de vida de los participantes.

El valor extremadamente bajo del p-valor (0,000) indica que esta correlación tiene una base sólida en los datos recopilados. En otras palabras, la relación observada entre la vulneración de derechos laborales y la calidad de vida es altamente significativa desde el punto de vista estadístico. Este resultado refuerza la idea de que existe una asociación genuina y notable entre estas dos variables en el contexto de la investigación.

### 3.3. Contrastación de las hipótesis específicas

#### Primera hipótesis específica

H0: No se relaciona el despido injustificado y represalias, con los indicadores que denotan la calidad de vida de los trabajadores en colegios particulares del distrito de Rupa Rupa.

Ha: Existe una relación medible y significativa entre el despido injustificado y represalias, con los indicadores que denotan la calidad de vida de los trabajadores en colegios particulares del distrito de Rupa Rupa.

**Tabla 18.** Contrastación de hipótesis específica 1

			<b>Despido y represalia</b>	<b>Calidad de vida</b>
<b>Rho de Spearman</b>	Despido y represalia	Coefficiente de correlación	1.000	-,716**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	149	149
	Calidad de vida	Coefficiente de correlación	-,716**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	149	149

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

#### Interpretación:

Basado en los resultados presentados en la tabla anterior, se procede a aceptar la hipótesis específica 1. El coeficiente de correlación obtenido entre las variables de despido y represalia con la calidad de vida de los trabajadores en colegios privados del distrito de Rupa Rupa es de - 0,716. Esta correlación se ha determinado como negativa fuerte a un nivel de confianza de 0,01 (bilateral). Esta diferencia en los valores indica que hay una relación estadísticamente significativa entre la dimensión despido y represalia con la variable calidad de vida de los trabajadores en colegios privados del distrito de Rupa Rupa porque el p valor calculado es de 0,000 siendo menor al 0,01.

La significancia obtenida en este análisis proporciona una base sólida para inferir que las variables de despido y represalia tienen un impacto considerable en la calidad de vida de los empleados en este contexto específico. Los resultados sugieren que los trabajadores que enfrentan situaciones de despido injustificado o represalias tienen

una tendencia a experimentar una disminución en su calidad de vida. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

### Segunda hipótesis específica

H0: No existe una relación estadísticamente significativa entre las condiciones laborales y los beneficios laborales proporcionados a los trabajadores en los colegios particulares del distrito de Rupa Rupa.

Ha: Existe una relación estadísticamente significativa entre las condiciones laborales y los beneficios laborales proporcionados a los trabajadores en los colegios particulares del distrito de Rupa Rupa.

**Tabla 19.** Contrastación de hipótesis específica 2

		Condiciones laborales	Beneficios laborales
<b>Rho de Spearman</b>	Condiciones laborales	Coefficiente de correlación	,406**
		Sig. (bilateral)	0.000
	Beneficios laborales	N	149
		Coefficiente de correlación	,406**
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	149	

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

### Interpretación:

Según la información proporcionada, se ha realizado una validación de la hipótesis específica 2 que involucra las dimensiones condiciones y beneficios laborales. El coeficiente de correlación calculado entre estas dos dimensiones es 0,406. Además, se menciona que este valor ha sido confirmado como estadísticamente significativo debido a que el p valor calculado es de 0,000 siendo menor al 0,01.

El coeficiente de correlación es una medida que indica la relación entre dos variables. En este caso, el valor de 0,406 sugiere que existe una correlación positiva moderada entre las dimensiones condiciones de trabajo y beneficios otorgados. Esto implica que, en general, a medida que mejoran las condiciones de trabajo, también tienden

a mejorar los beneficios otorgados (o viceversa). El nivel de confianza del 0,01 indica que hay una alta seguridad en la significancia estadística del coeficiente de correlación. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

### Tercera hipótesis específica

H0: No existe una relación entre las acciones de fiscalización laboral implementadas y la naturaleza de las situaciones de despido y represalia en el entorno laboral de los trabajadores en los colegios privados del Distrito de Rupa Rupa.

Ha: Existe una relación entre las acciones de fiscalización laboral implementadas y la naturaleza de las situaciones de despido y represalia en el entorno laboral de los trabajadores en los colegios privados del Distrito de Rupa Rupa.

Tabla 20. Contrastación de hipótesis específica 3

			<b>Acciones de fiscalización SUNAFIL</b>	<b>Despido y represalia</b>
<b>Rho de Spearman</b>	Acciones de fiscalización SUNAFIL	Coefficiente de correlación	1.000	-,444**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	149	149
	Despido y represalia	Coefficiente de correlación	-,444**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	149	149

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

Según la información proporcionada, se ha llevado a cabo una validación de la hipótesis específica 3 que involucra las dimensiones acciones de fiscalización SUNAFIL y despido represalia. El coeficiente de correlación calculado entre estas dos dimensiones es de -0,444; este valor indica una correlación negativa moderada. Además, se menciona que este valor ha sido confirmado como estadísticamente significativo debido a que el valor de (p-valor) calculado es de 0,000, lo que es menor al nivel de significancia de 0,01.

Dado que el p-valor es menor que el nivel de significancia de 0,01 esto proporciona evidencia sólida para rechazar la hipótesis nula. En otras palabras, el resultado sugiere que a medida que aumentan las acciones de fiscalización SUNAFIL, tiende a disminuir la incidencia de despido represalia,

### 3.4. Baremación

En el contexto de esta investigación, se ha adoptado una metodología de baremación para evaluar distintas dimensiones, tales como condiciones laborales, beneficios laborales, fiscalización laboral, represalias laborales, precariedad en el empleo y calidad de vida, en colegios privados del Distrito de Rupa Rupa. Cada dimensión ha sido evaluada mediante la asignación de puntajes específicos, y se ha implementado un sistema de colores para categorizar la gravedad: rojo para situaciones consideradas graves, amarillo para aquellas de moderada gravedad y verde para las percibidas como leves

**Tabla 21.** Baremo para la variable vulneración de derechos laborales por dimensiones

Variable	Dimensión	Pregunta	Baremos
Vulneración de derechos laborales	Condiciones laborales	1 al 7	Leve (6 - 9)
			Moderado (10 - 13)
			Grave (14 - 18)
	Beneficios laborales	8	Leve (21-27)
			Moderado (28 - 34)
			Grave (35 - 42)
	Fiscalización laboral	9 al 14	Leve (12 - 13)
			Moderado (14 - 15)
			Grave (16 - 18)
	Represalias laborales	15 al 21	Leve (3 - 8)
			Moderado (9 - 14)
			Grave (15 - 21)
Precariedad del empleo	22 al 26	Leve (3 - 5)	
		Moderado (6 - 8)	
		Grave (9 - 12)	

Elaboración propia

**Tabla 22.** Baremo para la variable calidad de vida por dimensiones

<b>Variable</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Pregunta</b>	<b>Baremos</b>
Vulneración de derechos laborales	Situación económica	27 al 31	Leve (33 - 45)
	Situación social	32 al 33	
	Salud	34 al 38	Moderado (46 - 58)
	Alimentación	39 al 41	
	Educación	41 al 46	Grave (59 - 72)
	Satisfacción personal	47 al 51	

Elaboración propia

En la estrategia de baremación empleada, la asignación de diferentes puntajes por dimensión tiene como objetivo principal reflejar la importancia relativa de cada aspecto evaluado. Esta práctica proporciona una ponderación que refleja la gravedad percibida de cada dimensión en comparación con las demás. Este enfoque resulta particularmente valioso al considerar ciertas dimensiones como más críticas o relevantes en el contexto de la investigación. La diferenciación en los puntajes, como la asignación de un rango más amplio a una dimensión específica, sirve para indicar una mayor significancia atribuida a esa dimensión en particular. Esta variabilidad en los puntajes permitió capturar y comunicar de manera más precisa la diversidad de gravedad entre las distintas áreas evaluadas, proporcionando así una representación más completa y detallada de la realidad laboral y de calidad de vida de los trabajadores en colegios privados del Distrito de Rupa Rupa.

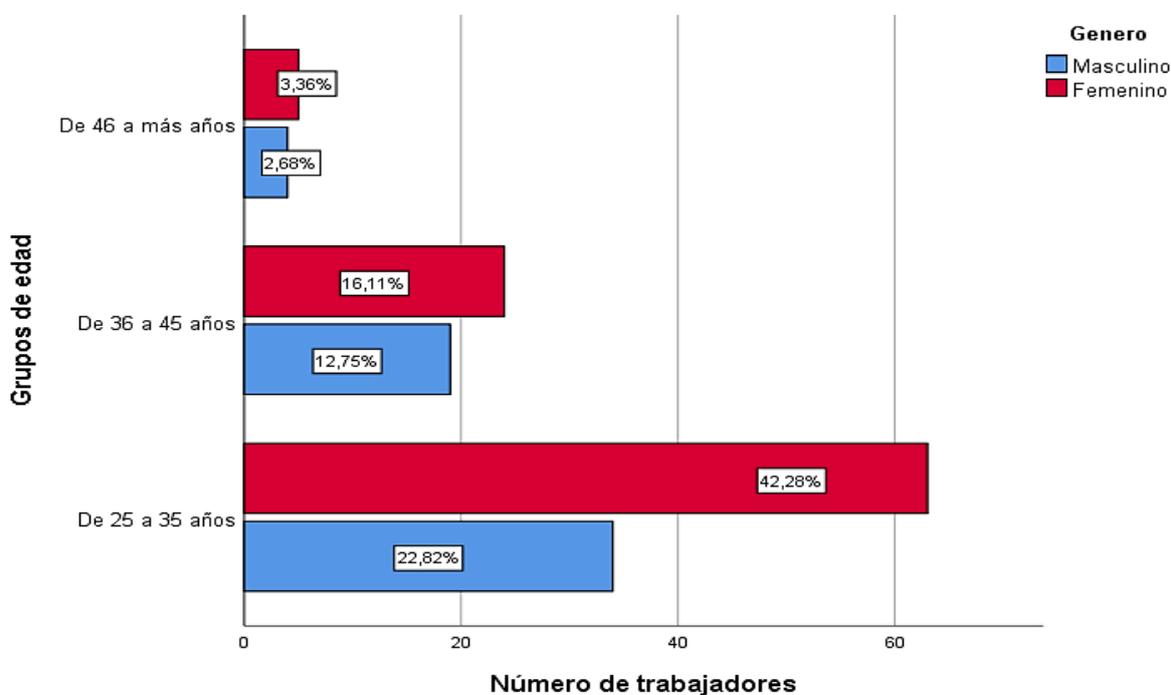
### **Análisis de la distribución de género según grupos de edad**

El análisis de la distribución de género por grupos de edad revela cómo hombres y mujeres ocupan roles en diferentes etapas de la vida laboral, ofreciendo perspicacia sobre desigualdades y cambios a lo largo del tiempo. Presentamos la tabla distribución de género según grupos de edad para visualizar y analizar estas tendencias en la dinámica laboral.

**Tabla 23.** Distribución de género según grupos de edad

Grupos de edad	Género		Total
	Masculino	Femenino	
25 – 35 años	22.82%	42,28%	65,10%
36 – 45 años	12.75%	16,11%	28,86%
46 años a más	2.68%	3,36%	6,04%
<b>Total</b>	<b>38,25%</b>	<b>61,75%</b>	<b>100%</b>

Nota: Distribución de frecuencia de género y estado civil de los trabajadores. El 38,25% son género masculino y el 61,75% son género femenino.

**Figura 3.** Distribución de género según grupos de edad

Nota: Gráfico de barras horizontales elaborado con los datos obtenidos del cuestionario.

### Interpretación:

Los resultados muestran que, en el grupo de trabajadores con edades entre 25 y 35 años, existe una mayor proporción de individuos de sexo femenino (42.28%) en comparación con individuos de sexo masculino (22.82%). Esto sugiere que, en este rango de edad, las mujeres están representadas en una proporción significativamente mayor en comparación con los hombres en las instituciones educativas privadas objeto de estudio. En el grupo de edad de 36 a 45 años, la proporción de individuos de sexo femenino (16.11%) sigue siendo mayor que la de individuos de sexo masculino (12.75%), aunque

la diferencia no es tan marcada como en el grupo anterior. En este rango de edad, aún hay una presencia significativa de mujeres en el sector de instituciones educativas privadas. En el grupo de 46 años en adelante, las proporciones de género son mucho más reducidas en ambos casos: el 2.68% son de sexo masculino y el 3.36% son de sexo femenino. Esto sugiere que, en los rangos de edad más avanzados, la presencia de ambos géneros disminuye notablemente en las instituciones educativas privadas.

En efecto, los resultados apuntan a una distribución de género desigual en los diferentes grupos de edad de trabajadores en instituciones educativas privadas en estudio. Las mujeres parecen estar más representadas en los grupos de edad más jóvenes, mientras que la presencia de ambos géneros disminuye en los grupos de edad más avanzados.

### **Análisis de la distribución de Sueldos según año actual de servicio**

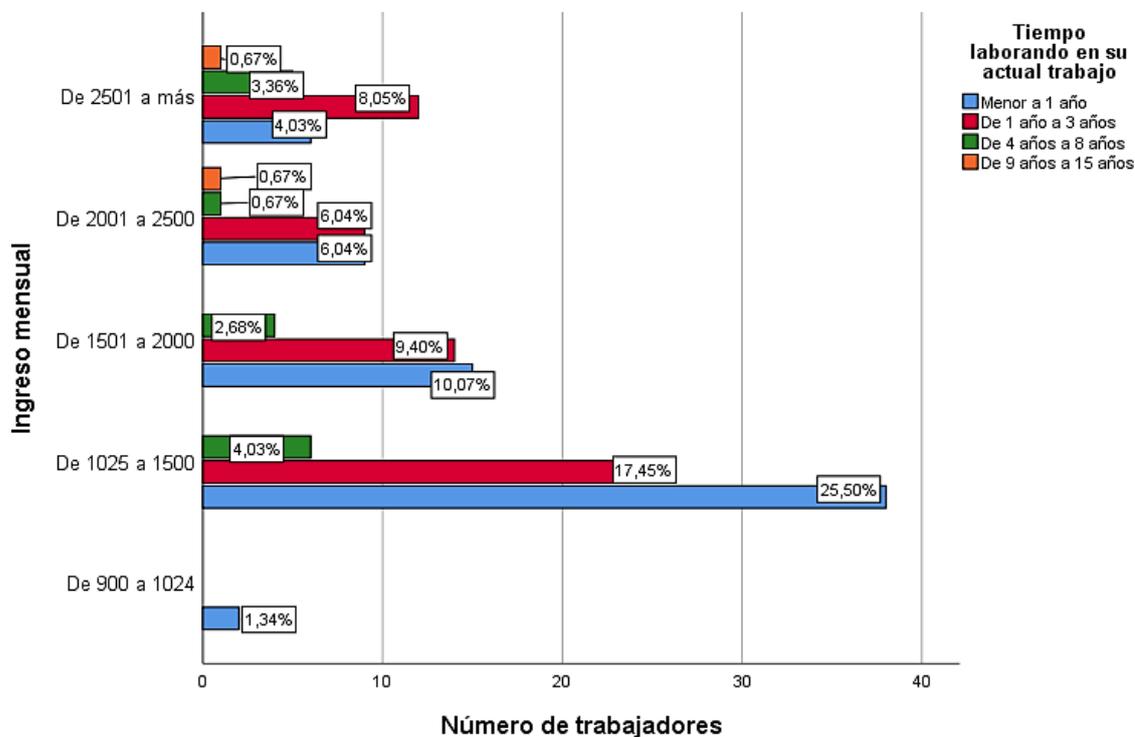
Esta información puede ayudar a destacar cómo los sueldos cambian con el tiempo y si existen incrementos salariales consistentes en ciertos puntos de la carrera laboral.

**Tabla 24.** Distribución de sueldos según año actual de servicio

<b>Tiempo en su trabajo actual</b>	<b>Ingreso mensual (S/)</b>					<b>Total</b>
	<b>900 - 1025</b>	<b>1026 - 1500</b>	<b>1500 - 2000</b>	<b>2001 - 2500</b>	<b>2501 – a más</b>	
Menor a 1 año	1,34%	25,50%	10,07%	6,04%	4,03%	46,98%
De 1 año a 3 años	0%	17,45%	9,40%	6,04%	8,05%	40,94%
De 4 años a 8 años	0%	4,03%	2,68%	0,67%	3,36%	10,74%
De 9 años a 15 años	0%	0%	0%	0,67%	0,67%	1,34%
<b>Total</b>	<b>1,34%</b>	<b>46,98%</b>	<b>22,15%</b>	<b>13,42%</b>	<b>16,11%</b>	<b>100%</b>

Nota: Distribución de frecuencia de sueldos según año actual de servicio.

**Figura 4.** Distribución de sueldos según año actual de servicio



Nota: Gráfico de barras horizontales elaborado con los datos obtenidos del cuestionario

En el análisis de la distribución salarial entre los trabajadores con menos de un año de experiencia en el ámbito de instituciones educativas privadas, se destaca un patrón prominente: el 25.50% de estos empleados se ubica en el rango salarial que oscila entre S/ 1026 y S/ 1500. Esta agrupación en dicho intervalo refleja una tendencia en la asignación de salarios para los recién llegados a la fuerza laboral en este sector. No obstante, surge un aspecto preocupante en la observación de que el 1.34% de estos trabajadores presenta remuneraciones que se sitúan por debajo del umbral establecido por el sueldo mínimo vital.

La evidencia señala, que las remuneraciones actuales en el sector de instituciones educativas privadas, especialmente para trabajadores que vienen laborando de 1 a 3 años en esa institución, se encuentran en un nivel relativamente bajo. El hecho de que un porcentaje significativo de empleados, con un 17.45% en este caso, se ubique en el rango salarial de S/ 1026 a S/ 1500 refleja una situación en la que los sueldos pueden ser considerados como insuficientes en comparación con las expectativas y los estándares

económicos. Por otro lado, la constatación de que un 4.03% de los trabajadores con 4 a 8 años laborando en la institución educativa se ubica en el rango salarial de S/ 1026 a S/ 1500 revela un nivel de remuneración que podría considerarse insuficiente para el tiempo y la dedicación invertida. Mientras tanto, se ha observado que se requiere un período sustancial de tiempo para que la remuneración refleje de manera significativa la acumulación de experiencia. En el grupo de trabajadores con 9 a 15 años laborando en la institución educativa reciben un sueldo que oscila entre 2501 a más.

También podemos observar, que aproximadamente la mitad de los empleados (46.98%) tienen menos de un año en la compañía, lo que podría indicar un flujo constante de contrataciones. Un grupo significativo (40.94%) ha trabajado entre 1 y 3 años, demostrando cierta estabilidad en la planilla. Trabajadores con 4 a 8 años de antigüedad (10.74%) representan un segmento menor, aquellos con 9 años o más (1.34%) resaltan la presencia de un núcleo leal y experimentado.

En resumen, la alta rotación de trabajadores nuevos en las instituciones educativas en estudio está relacionado con la falta de una valoración salarial adecuada para los profesionales. A pesar de su acumulación de conocimientos y experiencia a lo largo de los años de servicio, este nivel de remuneración no parece reflejar de manera proporcional la contribución y el compromiso que estos trabajadores han aportado a la institución educativa.

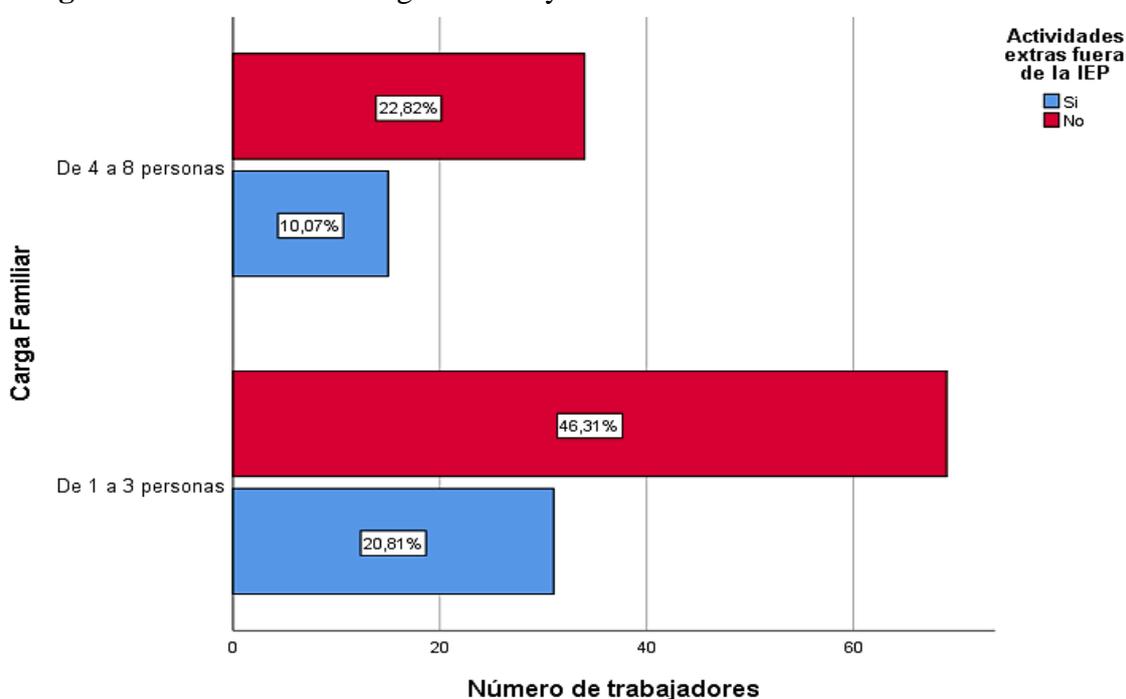
### **Análisis de la relación entre carga familiar y actividades extras**

La relación entre la carga familiar y las actividades extras es un tema fundamental en el análisis de la interacción entre el ámbito laboral y las responsabilidades familiares de los trabajadores. En el entorno laboral actual, donde el equilibrio entre trabajo y vida personal es esencial para el bienestar de los empleados, es fundamental comprender cómo las obligaciones familiares pueden influir en la participación en actividades adicionales fuera del trabajo.

**Tabla 25.** Relación entre carga familiar y actividades extras

Carga familiar	Actividades extras		Total
	Si	No	
1 – 3 personas	20.81%	46,30%	67,11%
4 – 8 personas	10.07%	22,82%	32,89%
<b>Total</b>	<b>30,88%</b>	<b>69,12%</b>	<b>100%</b>

Nota: Distribución de frecuencia de relación entre Carga familiar y actividades extras. El 30,88% si realizan actividades extras y el 69,12% opta por no involucrarse.

**Figura 5.** Relación entre carga familiar y actividades extra

Nota: Gráfico de barras horizontales elaborado con los datos obtenidos del cuestionario

Se ha constatado una relación significativa entre el tamaño del hogar y la participación en actividades laborales fuera del horario principal. Los resultados indican que, entre aquellos que conviven con 1 a 3 personas en su hogar, un 20.81% se involucra en actividades adicionales después del trabajo, mientras que un 46.31% opta por no hacerlo. Por otro lado, entre quienes comparten su hogar con 4 a 8 personas, el porcentaje de participación en actividades extras baja al 10.07%, con un 22.82% que no participa.

La ausencia de actividades adicionales fuera del horario laboral se atribuye a las intensas cargas de trabajo y al horario exigente en los que termina su jornada laboral, dificultando encontrar oportunidades de empleos adicionales. Esta realidad refleja como

la naturaleza de sus ocupaciones principales limita su capacidad para comprometerse en actividades laborales suplementarias. Por otro lado, la carga familiar, también ejerce una influencia significativa, porque los trabajadores tienen responsabilidad adicional de atender las necesidades y cuidado de la familia reduciendo así el tiempo disponible para actividades laborales adicionales. Precisamente por ello, los trabajadores muestran una disposición a aceptar un salario que no refleje completamente su experiencia y dedicación laboral, a pesar de tener una carga familiar considerable.

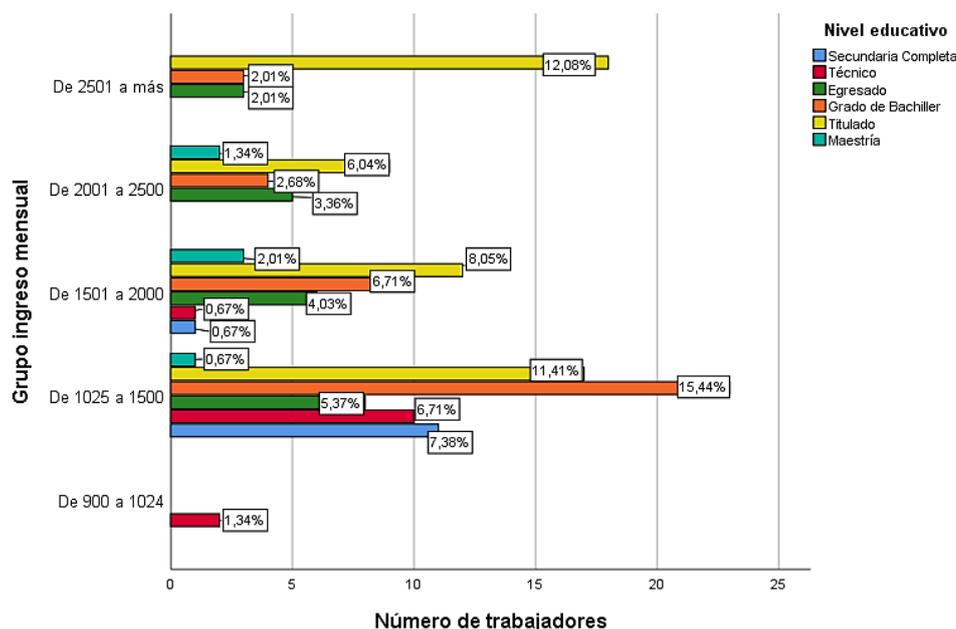
### **Análisis de la distribución entre ingreso mensual y nivel educativo**

La relación entre el nivel educativo y los ingresos mensuales es un aspecto esencial en el análisis de la equidad salarial y las oportunidades económicas. En el entorno laboral actual, la educación desempeña un papel crucial en la determinación de los ingresos de los individuos. Comprender cómo se distribuyen los ingresos mensuales en relación con el nivel educativo puede ofrecer valiosas perspectivas sobre la relación entre educación y compensación, y puede arrojar luz sobre posibles desigualdades.

**Tabla 26.** Distribución entre ingreso mensual y nivel educativo

Nivel educativo	Ingreso Mensual					Total
	S/ 900 a 1024	S/ 1025 a 1500	S/ 1500 a 2001	S/ 2001 a 2500	S/ 2500 a más	
Secundaria completa	0%	7,38%	0,67%	0%	0%	8,05%
Técnico	1,34%	6,71%	0,67%	0%	0%	8,72%
Egresado	0%	5,37%	4,03%	3,36%	2,01%	14,77%
Grado de Bachiller	0%	15,44%	6,71%	2,68%	2,01%	26,84%
Titulado	0%	11,41%	8,05%	6,04%	12,08%	37,58%
Maestría	0%	0,67%	2,01%	1,34%	0%	4,02%
<b>Total</b>	<b>1,34%</b>	<b>46,98%</b>	<b>22,15%</b>	<b>13,42%</b>	<b>16,11%</b>	<b>100%</b>

Nota: Distribución de frecuencia de ingreso mensual y nivel educativo de los trabajadores revela una serie de patrones notables en el contexto de trabajadores de instituciones educativas privadas.

**Figura 6.** Distribución entre ingreso mensual y nivel educativo

Nota: Gráfico de barras horizontales elaborado con los datos obtenidos del cuestionario.

Se identifica un 1,34% de trabajadores con formación técnica cuyos ingresos mensuales se sitúan por debajo del sueldo mínimo vital. En cuanto a los titulados con grado de bachiller, se observa una predominancia en el rango de S/1026 a S/1500, con un 15,44% de representación. Asimismo, en el intervalo de 1501 a 2000, los titulados constituyen el 8,05% de la población. Los ingresos en el rango de S/ 2001 a S/ 2500 reflejan un 6,04% de los titulados, mientras que, en el segmento de S/ 2501 en adelante, se evidencia un 12,08% de titulados.

Se evidencia, además, que se presentan casos donde egresados o con grado de bachiller perciben ingresos de S/ 2500 soles en adelante. De manera similar, se observa que profesionales con maestría reciben salarios en el rango de S/ 1026 a 1500 soles. Estos hallazgos sugieren la posibilidad de que, en el entorno de instituciones educativas privadas, no siempre se otorga una adecuada valoración al nivel educativo de sus trabajadores, lo que podría tener implicaciones en términos de equidad salarial y reconocimiento a la formación académica.

### **Análisis de la distribución de derechos laborales según la gravedad de las condiciones de trabajo**

A continuación, presentamos un análisis de la "Vulneración de Derechos Laborales según la Gravedad de las Condiciones de Trabajo". Este análisis pone de relieve

cómo la gravedad de las condiciones laborales puede impactar en la probabilidad de vulneración de los derechos laborales de los trabajadores.

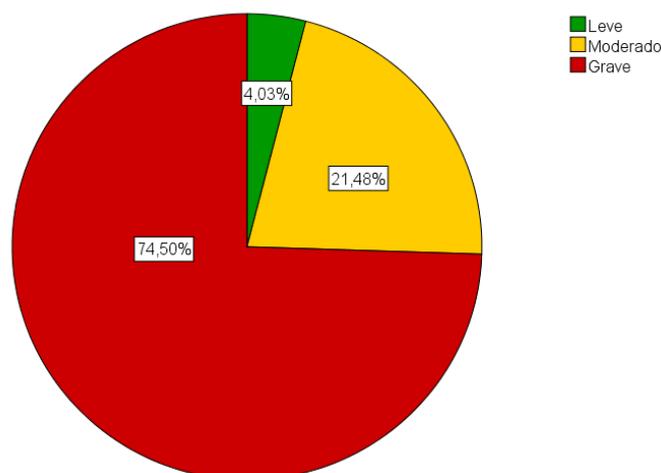
**Tabla 27.** Vulneración de derechos laborales según la gravedad de las condiciones de

Nivel de impacto	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Leve	6	4.03%	4.03%
Moderado	32	21.48%	25.50%
Grave	111	74.50%	100%
<b>Total</b>	<b>149</b>	<b>100%</b>	

trabajo

Nota: La tabla refleja las respuestas de 149 trabajadores encuestados con relación al impacto percibido en sus condiciones laborales.

**Figura 7.** Impacto de la vulneración de derechos laborales según la gravedad con relación a las condiciones de trabajo



Nota: Gráfico de circular elaborado con los datos de la dimensión – Condiciones laborales, obtenidos del cuestionario.

El análisis realizado sobre el Impacto de la Vulneración de Derechos Laborales según la Gravedad en la dimensión de Condiciones de Trabajo, específicamente en los indicadores de Jornada de trabajo y remuneración, arroja resultados significativos.

La evaluación abarca a los trabajadores de las Instituciones Educativas privadas en el Distrito de Rupa Rupa. Según los datos recabados, se ha identificado que el 74,50% de estos trabajadores se encuentran en condiciones laborales consideradas graves. Esta cifra indica que una parte significativa de los empleados enfrenta condiciones laborales

que conllevan un nivel elevado de vulneración de sus derechos. Adicionalmente, se observa que el 21,48% de los trabajadores presentan condiciones laborales catalogadas como moderadas. Este segmento representa una proporción no despreciable de los empleados que experimentan cierto grado de vulneración de derechos laborales. En contraste, el 4,03% de los trabajadores se encuentra en condiciones laborales consideradas "leves". Si bien esta cifra es menor en comparación con las categorías anteriores, no debe ignorarse.

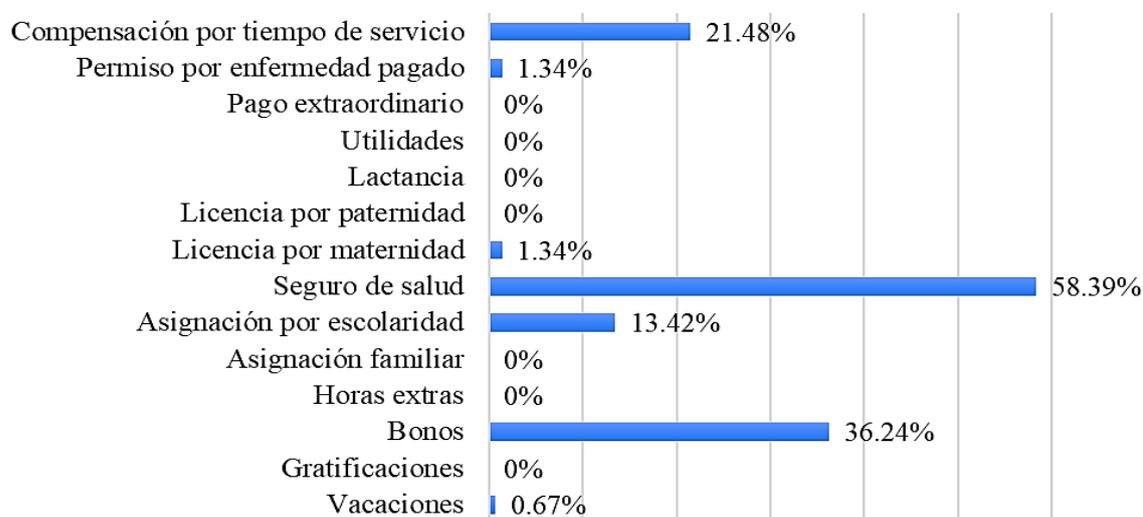
### **Análisis de la dimensión beneficios laborales**

La relación entre la vulneración de derechos y los beneficios laborales es un aspecto crítico en el análisis de la calidad del entorno laboral y el bienestar de los trabajadores. Los beneficios laborales, como la seguridad social, el seguro de salud, el tiempo libre remunerado y otros incentivos, desempeñan un papel esencial en la promoción del bienestar y la satisfacción de los empleados.

**Tabla 28.** Beneficios laborales concedidos a los trabajadores de las IEP - Rupa Rupa

<b>Beneficios laborales</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Vacaciones	1	0.67%
Gratificaciones	0	0%
Bonos	54	36.24%
Horas extras	0	0%
Asignación familiar	0	0%
Asignación por escolaridad	20	13.42%
Seguro de salud	87	58.39%
Licencia por maternidad	2	1.34%
Licencia por paternidad	0	0%
Lactancia	0	0%
Utilidades	0	0%
Pago extraordinario	0	0%
Permiso por enfermedad pagado	2	1.34%
Compensación por tiempo de servicio	32	21.48%

Elaboración propia

**Figura 8.** Beneficios laborales concedidos a los trabajadores de las IEP - Rupa Rupa

Nota: Gráfico de barras horizontales elaborado con los datos de la dimensión – Beneficios laborales, obtenidos del cuestionario

Respecto a los beneficios laborales otorgados a los trabajadores de las Instituciones Educativas Privadas (IEP) en Rupa Rupa muestran lo siguiente: el seguro de salud es el beneficio más común, abarcando el 58.39% de los trabajadores. Le sigue en importancia el otorgamiento de bonos, representando un 36.24%. Estos bonos se dan en lugar de las gratificaciones, que marca un valor del 0%, y se entregan en julio y diciembre, coincidiendo con los momentos de gratificación. La compensación por tiempo de servicio es concedida al 21.48% de los trabajadores, por otro lado, el 13.42% recibe una asignación por escolaridad; esta asignación es ofrecida por los empleadores a aquellos trabajadores cuyos hijos estudian en la misma institución; no se brinda si el estudiante asiste a otra escuela. Solamente un 1.34% recibe un permiso pagado por enfermedad, a pesar de que los trabajadores deben justificar su ausencia. La licencia por maternidad es concedida al 1.34% de las trabajadoras, muchas de las cuales trabajan hasta el último día antes del parto. El 0.67% tienen derecho a vacaciones, siendo un mes remunerado para algunos trabajadores administrativos y dos semanas en julio para los docentes. Sin embargo, una semana se reserva para actividades colegiadas. Es llamativo el hecho de que no se ofrezca ningún pago extraordinario por días de descanso, a pesar de que los trabajadores a menudo deben laborar en fines de semana y días festivos para actividades extracurriculares. Además, no se proporciona ningún porcentaje en utilidades, a pesar de

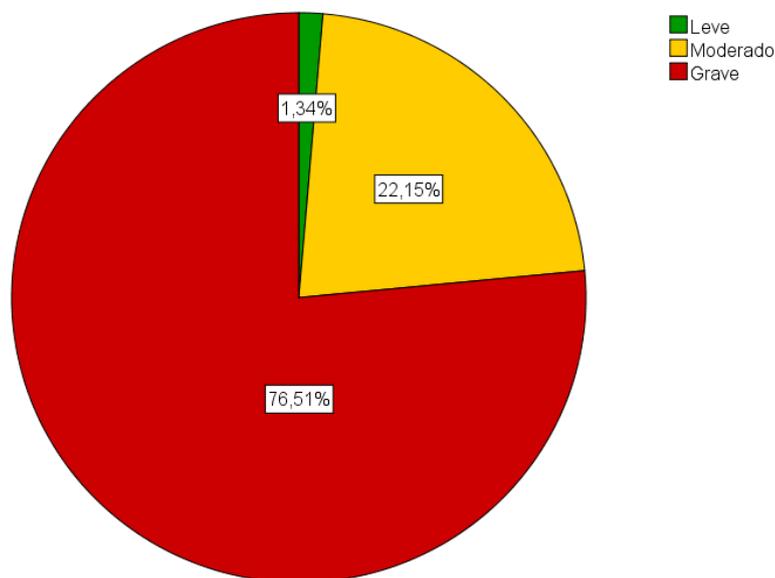
que algunos colegios generan ganancias. En efecto, no hay apoyo para la lactancia materna, licencia por paternidad, asignación familiar, horas extras ni gratificaciones.

**Tabla 29.** Impacto de la vulneración de derechos laborales según la gravedad con relación a los beneficios laborales

Nivel de impacto	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Leve	2	1,34%	1,34%
Moderado	33	22,15%	23,49%
Grave	114	76,51%	100%
<b>Total</b>	<b>149</b>	<b>100%</b>	

Nota: La tabla refleja las respuestas de 149 trabajadores encuestados con relación al impacto percibido en sus beneficios laborales.

**Figura 9.** Impacto de la vulneración de derechos laborales según la gravedad con relación a los beneficios laborales



Nota: Gráfico de circular elaborado con los datos de la dimensión – Beneficios laborales, obtenidos del cuestionario.

Los resultados del análisis efectuado con relación al cumplimiento de beneficios laborales en las instituciones educativas particulares del Distrito de Rupa Rupa, revelan una situación que demanda atención y acción. Los datos muestran lo siguiente:

Es preocupante que un 76,51% de los trabajadores experimenten una vulneración grave de sus beneficios laborales como: vacaciones, gratificaciones, bonos, horas extras remuneradas, asignación familiar, asignación por escolaridad, seguro de salud, licencia por maternidad, licencia por paternidad, lactancia, utilidades, trabajo extraordinario, permiso por enfermedad remunerado, CTS. La alta proporción de empleados afectados en esta categoría indica un patrón que requiere análisis.

Por otro lado, un 22,15% de los trabajadores enfrentan una vulneración moderada de sus beneficios laborales. Aunque la gravedad puede ser menor en comparación con el primer grupo, este porcentaje aún representa una cifra significativa de la fuerza laboral. También se puede observar que un 1,34% de los trabajadores experimentan una vulneración leve de sus derechos. Aunque este grupo es pequeño en términos de proporción, es importante recordar que cada individuo tiene derechos que merecen ser respetados.

### **Análisis de la dimensión grado de fiscalización**

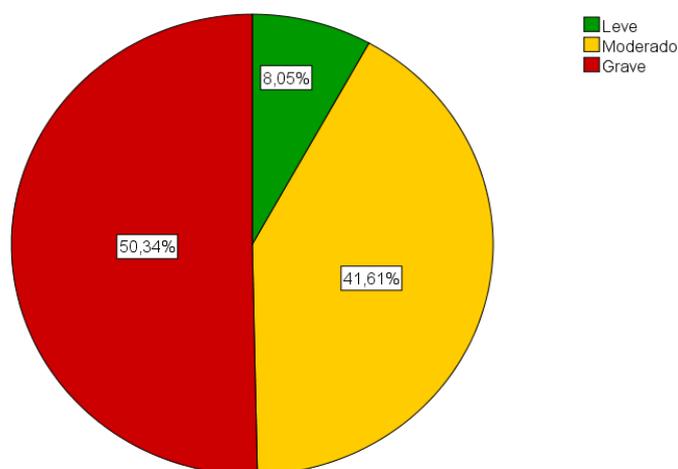
La fiscalización laboral tiene un papel fundamental en garantizar que los derechos y condiciones laborales sean respetados, y la percepción de los empleados sobre este aspecto puede influir en su confianza en el sistema y en la forma en que experimentan su relación laboral. La forma en que los trabajadores perciben el grado de fiscalización puede reflejar la efectividad de las medidas de supervisión existentes y puede tener implicaciones en su satisfacción laboral, su bienestar y su disposición a denunciar posibles violaciones de derechos.

**Tabla 30.** Percepción de los trabajadores con relación al grado de fiscalización laboral

<b>Nivel de impacto</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Leve	12	8,05%	8,05%
Moderado	62	41,61%	49,66%
Grave	75	50,34%	100%
<b>Total</b>	<b>149</b>	<b>100%</b>	

Nota: La tabla refleja las respuestas de 149 trabajadores encuestados con relación al impacto percibido en las acciones de fiscalización.

**Figura 10.** Percepción de los trabajadores con relación al grado de fiscalización laboral



Nota: Gráfico de circular elaborado con los datos de los indicadores: plan de control, frecuencia de inspecciones, sanciones y acciones correctivas, conocimiento de la normativa laboral, transparencia; obtenidos del cuestionario.

El análisis detallado arroja resultados que reflejan distintos niveles de percepción con relación a la fiscalización por parte de las autoridades competentes: Un 50,34% de los trabajadores expresan una preocupante falta de percepción en cuanto a acciones de fiscalización ejercidas por las autoridades competentes. Esta cifra representa una proporción considerable del personal que manifiesta no sentir la presencia de medidas regulatorias y de control.

Por otro lado, un 41,61% de los trabajadores atribuyen un nivel moderado de percepción a las acciones de fiscalización. Esto sugiere que este grupo tiene ciertas reservas respecto a la eficacia de las acciones de fiscalización, aunque no llega a la preocupación extrema manifestada por el primer grupo. Esta perspectiva puede reflejar una expectativa de mejoramiento o ajustes en las prácticas de supervisión.

De manera interesante, un reducido 8,05% de los trabajadores cataloga este aspecto como de leve preocupación. Aunque sea una proporción menor, no debe pasarse por alto, ya que aún refleja una minoría que percibe la necesidad de una mayor atención por parte de las autoridades en términos de fiscalización.

### **Análisis de la dimensión despido y represalia**

El análisis de esta dimensión busca arrojar luz sobre cómo los trabajadores perciben la posibilidad de ser despedidos injustamente o de enfrentar represalias por

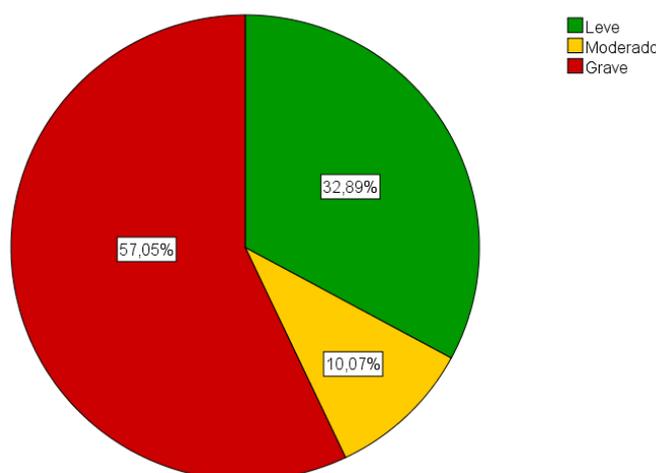
expresar inquietudes legítimas. Estas percepciones pueden influir en la disposición de los empleados a hablar sobre problemas laborales, participar en actividades sindicales y denunciar posibles violaciones de derechos laborales.

**Tabla 31.** Análisis de frecuencia de casos de despido y represalia

Nivel de impacto	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Leve	49	32,89%	36,24%
Moderado	15	10,07%	46,31%
Grave	85	57,05%	100%
<b>Total</b>	<b>149</b>	<b>100%</b>	

Nota: La tabla refleja las respuestas de 149 trabajadores encuestados con relación al impacto percibido frente al despido y represalia.

**Figura 11.** Análisis de frecuencia por despido y represalia



Nota: Gráfico de circular elaborado con los datos de las dimensiones: Despido y represalia; obtenidos del cuestionario.

El análisis de la percepción de los trabajadores con relación a casos de despido por represalia en las Instituciones Educativas de Rupa Rupa arroja resultados significativos que merecen consideración detallada:

Un considerable 57,05% de los trabajadores encuestados expresa una profunda preocupación respecto a esta problemática, calificándola como grave. Este alto porcentaje refleja una alarma extendida en la comunidad laboral con respecto a situaciones que involucran despido sin justificación, temor a reclamar derechos, amenazas de despido, desprecio hacia las reclamaciones y la utilización de críticas públicas. Esta cifra es una

señal importante que indica la necesidad de abordar y atender de manera inmediata este asunto en el entorno laboral.

Por su parte, un 10,07% de los trabajadores considera esta situación como moderada, lo que sugiere que una proporción significativa de la fuerza laboral todavía percibe una medida de preocupación en relación con estos posibles escenarios de represalia. Aunque menor en comparación con la categoría de grave, esta cifra subraya que hay una parte considerable de los empleados que percibe la necesidad de mayor atención y cuidado en este aspecto.

**Tabla 32.** Análisis de frecuencia del trabajo informal y precariedad del empleo

<b>Nivel de impacto</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Leve	14	9.40%	9.40%
Moderado	76	51.01%	60.40%
Grave	59	39.60%	100%
Total	149	100%	

Un 32,89% aproximadamente un tercio de los trabajadores encuestados considera que la posibilidad de ser despedido como represalia en su lugar de trabajo es una situación de baja gravedad o relevancia. El resultado podría indicar que algunos de los trabajadores han llegado a acostumbrarse a un trato que involucra la posibilidad de ser despedidos como represalia, lo que podría llevar a que no consideren esta situación como importante o relevante en sus condiciones laborales. Esta actitud podría ser influenciada por diversas razones, como la falta de alternativas laborales, la necesidad de mantener el empleo o incluso la percepción de que esta práctica es común en su entorno laboral.

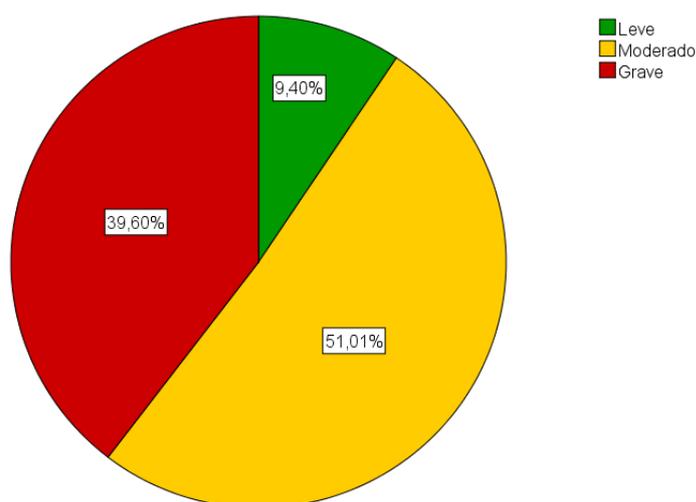
### **Análisis de la dimensión trabajo informal y precariedad del empleo**

El análisis de esta distribución busca arrojar luz sobre la proporción de trabajadores que se encuentran en situaciones informales y precarias en el mercado laboral. Estas condiciones pueden abarcar desde la falta de contratos formales y seguridad social hasta la inestabilidad en los ingresos y la falta de acceso a beneficios laborales básicos.

**Tabla 33.** Distribución del trabajo informal y precariedad del empleo

Nota: La tabla refleja las respuestas de 149 trabajadores encuestados con relación a los contratos de trabajo y periodo de prueba.

**Figura 12.** Distribución del trabajo informal y precariedad del empleo



Nota: Gráfico de circular elaborado con los datos de la dimensión trabajo informal y precariedad en el empleo, obtenidos del cuestionario.

Los resultados obtenidos en el análisis de la dimensión trabajo informal y precariedad en el empleo, con un enfoque en el indicador de contratos nulos y periodo de prueba, arrojaron una visión reveladora de la percepción de los trabajadores en relación con la gravedad de esta problemática en el entorno laboral de los colegios privados en el Distrito de Rupa Rupa.

Un 39,60% de los trabajadores han calificado esta dimensión como grave, sugiere que existe una percepción importante entre los trabajadores respecto a la seriedad de la situación. Esta percepción podría estar respaldada por experiencias personales en las que se han enfrentado a despidos sin justificación clara o válida, lo que podría haber generado una mayor conciencia sobre los riesgos laborales y la vulnerabilidad en sus empleos. Además, este porcentaje de trabajadores que califican esta dimensión como grave indica que la problemática del despido sin justificación es una preocupación significativa en el entorno laboral de las instituciones educativas privadas en el Distrito de Rupa Rupa.

El hecho de que un 51,01% de los trabajadores haya calificado esta dimensión con un nivel moderado de gravedad podría deberse a que, en muchos colegios, cuando un

trabajador nuevo se incorpora, no se le proporciona un contrato de prueba ni se le informa que su plaza está en competencia. Sin embargo, es importante destacar que, en la práctica, esta dinámica funciona de manera opuesta; es decir, aunque no se les otorgan contratos de prueba, algunos trabajadores son despedidos antes de completar los tres meses de servicio. Esta discrepancia entre la percepción inicial y la realidad puede influir en la percepción moderada de gravedad, ya que los trabajadores podrían no estar completamente conscientes de los riesgos laborales que enfrentan en relación con la estabilidad de sus empleos durante los primeros meses de trabajo. Esta situación subraya la importancia de una mayor transparencia y comunicación por parte de las instituciones educativas en cuanto a los términos de empleo y las expectativas de duración del contrato.

Por otro lado, un 9,40% de los trabajadores describió la gravedad en esta dimensión como leve. Este segmento refleja una visión menos preocupante en comparación con los otros grupos, aunque sigue denotando la existencia de inquietudes con relación a la inestabilidad laboral.

#### **Análisis de la variable calidad de vida de los trabajadores IEP-Rupa Rupa**

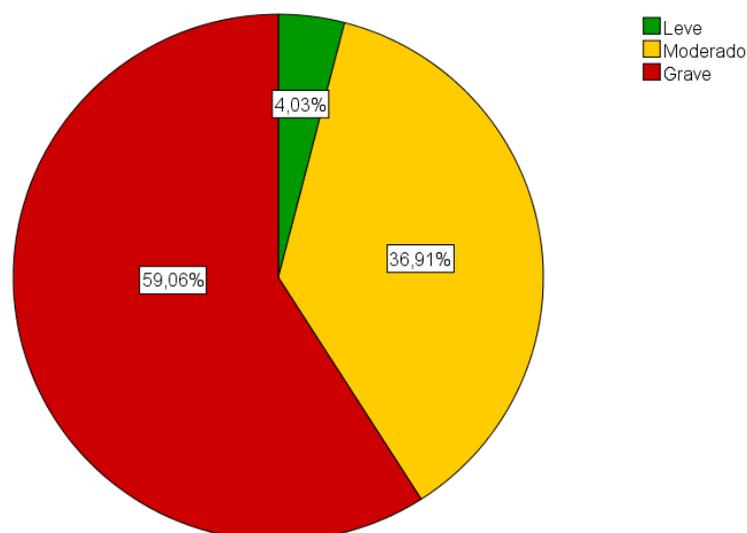
La calidad de vida laboral va más allá de los aspectos económicos y se refiere a cómo los trabajadores evalúan su nivel de satisfacción, equilibrio entre trabajo y vida personal, salud mental y otros factores que influyen en su bienestar en el trabajo.

**Tabla 34.** Impacto de la vulneración de derechos laborales en la calidad de vida de los trabajadores IEP - Rupa Rupa

<b>Nivel de impacto</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Leve	6	4.03%	4.03%
Moderado	55	36.91%	40.94%
Grave	88	59.06%	100%
<b>Total</b>	<b>149</b>	<b>100%</b>	

Nota: La tabla refleja las respuestas de 149 trabajadores encuestados con relación a su calidad de vida.

**Figura 13.** Impacto de la vulneración de derechos laborales en la calidad de vida de los trabajadores IEP - Rupa Rupa



Nota: Gráfico de circular elaborado con los datos de la variable calidad de vida, obtenidos del cuestionario.

En el marco de la variable Y, centrada en la calidad de vida, se ha explorado un conjunto de dimensiones clave que abarcan aspectos económicos, sociales, de salud, alimentación, educación y satisfacción personal. Los participantes en este estudio están comprendidos por un total de 149 trabajadores de Instituciones Educativas Privadas en el distrito de Rupa Rupa, los cuales han proporcionado percepciones valiosas sobre su calidad de vida.

Concretamente, un 50.06% de los encuestados han categorizado su calidad de vida como grave, mientras que un 36.91% la considera en un nivel moderado y un 4.03% la clasifica como leve. Estas cifras resaltan las diversas perspectivas que los trabajadores mantienen con respecto a su propia calidad de vida.

En particular, se observa que aquellos empleados que evalúan su calidad de vida en niveles leves o moderados podrían estar reflejando una perspectiva que pondera tanto los desafíos laborales que afrontan como la percepción de ciertas limitaciones en la búsqueda de mejores condiciones. Esta interpretación sugiere que algunos trabajadores, a pesar de enfrentar situaciones adversas en términos de derechos laborales, pueden sentir cierta reticencia a expresar plenamente sus inquietudes y a reclamar sus derechos, agradeciendo la oportunidad de tener un empleo que les permite mantener a sus familias.

## CAPÍTULO IV

### DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En el contexto de la investigación sobre la vulneración de derechos laborales en instituciones educativas privadas del distrito de Rupa Rupa, se encuestaron 149 trabajadores mediante un cuestionario de 51 ítems desarrollado por el investigador. La normalidad de los datos se evaluó utilizando la prueba de Kolmogorov – Smirnov ( $p < 0,05$ ), lo que indicó la ausencia de una distribución normal. En consecuencia, se optó por emplear el coeficiente de correlación Rho de Spearman para el análisis de la hipótesis general y las hipótesis específicas. Los resultados reflejaron que la variable independiente de vulneración de derechos laborales guarda una relación inversa, es decir es negativa fuerte con la calidad de vida de los trabajadores.

En el ámbito de la equidad de los derechos fundamentales, el principio de igualdad (Alexy, 1993) se refiere a la igualdad ante la ley, basada en la premisa de que se debe tratar de manera equivalente a situaciones similares y de manera diferenciada a situaciones diferentes. No obstante, esta norma no está siendo aplicada de manera efectiva en el caso de los trabajadores del sector educativo privado en el distrito de Rupa Rupa. Estos trabajadores no están disfrutando de todos los derechos y beneficios laborales que la ley les garantiza, lo que claramente representa una violación a lo establecido en la Constitución Política.

Los datos que se va a presentar a continuación tienen un carácter informativo y tienen como objetivo comprender la situación de los encuestados. Están enfocados en obtener información general sobre los trabajadores, como su edad, género, nivel educativo y si tienen responsabilidades familiares que involucren a hijos menores u otros dependientes económicos del encuestado. Estos elementos de información desempeñan un papel fundamental para contextualizar las condiciones de vida y laborales de los participantes, permitiendo una interpretación más precisa de los resultados obtenidos en la investigación.

Según la Tabla N° 23 revela que, de las 149 encuestas realizadas, el 38,25% de los participantes son de género masculino y el 61,75% son de género femenino. La mayor presencia de mujeres que de varones en el sector educativo privado, identificada en este estudio, puede atribuirse a factores diversos como roles de género tradicionales,

preferencias ocupacionales, acceso diferencial a oportunidades educativas, estereotipos culturales, factores económicos y políticas de contratación.

Los hallazgos en la Tabla N° 24 exponen una rotación laboral pronunciada, con un 46.98% de los trabajadores acumulando menos de 1 año en la institución educativa actual. En términos salariales, apenas un 1.34% percibe ingresos inferiores al umbral, mientras que un 46.98% se encuentra en el rango de S/ 1026 a S/ 1500, y un notable 22.15% se ubica en el intervalo de S/ 1500 a S/ 2000. Estos resultados insinúan la presencia de salarios que se consideran bajos en concordancia con las exigencias del costo de vida y las necesidades fundamentales. En relación con la Canasta Básica en Perú, fijada en 415 soles por habitante en mayo del 2023, los salarios reportados plantean interrogantes significativas sobre la capacidad de los trabajadores para cubrir sus necesidades básicas. La distribución salarial, con un considerable porcentaje en los rangos salariales más bajos, sugiere que una proporción significativa de los trabajadores podría enfrentar dificultades para alcanzar un nivel de vida seguro y adecuado.

Según la tabla N° 25, el tamaño del hogar se relaciona con la participación en actividades laborales fuera del horario principal. Quienes tienen 1 a 3 personas en casa, el 20.81% trabaja extra, pero el 46.31% no lo hace. En hogares con 4 a 8 personas, solo el 10.07% realiza actividades adicionales y un 22.82% no participa. La falta de participación se debe a cargas laborales intensas y horarios ajustados, limitando las oportunidades. La carga familiar también influye, ya que atenderla reduce el tiempo para trabajos extra, lo que lleva a aceptar salarios bajos pese a la experiencia laboral.

La Tabla N° 26 presenta revelaciones significativas, se observa que un 1,34% de trabajadores con formación técnica enfrentan ingresos inferiores al sueldo mínimo vital. Paralelamente, individuos con secundaria completa representan el 7,38% en el rango de S/ 1025 a S/ 1500. Sin embargo, los bachilleres son predominantes en ese rango representando un 15,44%; es interesante notar que, 0,67% de trabajadores con maestría también comparten este rango salarial y un 2,01% de magísteres obtienen ingresos entre S/ 1501 y S/ 2000. Estos resultados suscitan un diálogo en contraposición a la perspectiva de (Castillo, 2021), quien sostiene que la educación potencia los ingresos laborales al incrementar la escolaridad. Este cotejo pone de manifiesto la complejidad de cómo la

educación no es valorada en los salarios en el sector educativo privado del distrito de Rupa Rupa.

Por otro lado, según la tabla N° 27, Se ha determinado que un significativo 74,50% de estos trabajadores están enfrentando condiciones laborales que se califican como graves. Además, se puede notar que un 21,48% de los trabajadores experimenta condiciones laborales categorizadas como moderadas, mientras que un 4,03% de los trabajadores se encuentran en condiciones laborales consideradas leves. Los datos presentados guardan consonancia con el estudio de (Ninahuamán y Almeyda, 2018), cuyas conclusiones apuntan a que, en nuestro país, la mayoría de los empleadores no proporcionan las condiciones requeridas para un trabajo digno. Estas empresas incumplen la normativa laboral, no respetan las horas de trabajo y omiten el pago de horas extras a sus empleados. De manera aún más preocupante, los trabajadores acceden a tolerar tales tratos abusivos debido a la falta de alternativas disponibles.

Según la tabla N° 28, en el contexto de las Instituciones Educativas Privadas (IEP) en Rupa Rupa, los beneficios laborales muestran un énfasis en el seguro de salud y bonos en lugar de gratificaciones. Además, se observa que la compensación por tiempo de servicio y la asignación por escolaridad son prácticas dadas, pero no en su totalidad. Sin embargo, existen carencias notables en áreas como permisos por enfermedad pagados, licencia por maternidad, apoyo a la lactancia materna y licencia por paternidad. Las vacaciones son limitadas, y no hay retribución adicional por trabajar en días de descanso o por utilidades generadas por la institución. Estas políticas laborales podrían influir en la satisfacción y bienestar de los empleados, y sugieren una variedad de enfoques por parte de los empleadores en términos de equidad y compromiso con el personal.

La tabla previa brindó un análisis detallado de la situación de los beneficios laborales para los trabajadores de las Instituciones educativas privadas (IEP) en Rupa Rupa. Sin embargo, en contraste, la Tabla N° 29 presenta la perspectiva de los trabajadores al valorar sus propios beneficios. Resulta alarmante observar que un notable 76,51% de los empleados percibe una vulneración significativa de sus derechos laborales en una categoría calificada como grave. Paralelamente, un 22,15% de los trabajadores enfrentan una vulneración de sus derechos en un nivel moderado. Además, se destaca que un minoritario 1,34% de los trabajadores experimentan una vulneración de carácter leve

en sus derechos laborales. De acuerdo con el análisis presentado en esta tabla, se considera la perspectiva planteada por (Valdeiglesias , 2018) argumenta que el sistema de regulación laboral en el Perú actualmente no aborda de manera específica las jornadas laborales diversas y variadas. No obstante, esta falta de disposiciones no implica que se descuiden los derechos fundamentales de los trabajadores, como las horas extras, el descanso semanal obligatorio, las gratificaciones, las vacaciones, entre otros, en comparación con la jornada laboral regular. Para lograr esto, es fundamental que interpretemos adecuadamente las normativas legales en nuestro sistema laboral, con el propósito de salvaguardar los derechos de los trabajadores de manera efectiva.

El análisis exhaustivo que realiza (Egúsquiza y Illa, 2022) proporciona una visión detallada de la situación. La distribución territorial de la fuerza inspectiva de la SUNAFIL es desigual, con una marcada concentración de inspectores en Lima Metropolitana y una presencia limitada en regiones como Huánuco. La relación entre el porcentaje de informalidad y el número de inspectores refleja una correlación preocupante, donde las regiones con mayores tasas de informalidad tienen menos recursos de supervisión (SUNAFIL, 2023). La iniciativa de incorporar inspectores auxiliares es positiva, pero la falta de apertura de plazas en Huánuco es una preocupación. La cantidad de inspecciones en la región Huánuco es limitada, lo que podría no ser suficiente para abordar adecuadamente los posibles incumplimientos laborales, las orientaciones y denuncias.

En contraste, los resultados de percepción de la tabla N° 30, indican que un significativo porcentaje de trabajadores no siente la presencia efectiva de acciones de fiscalización por parte de las autoridades laborales. Esta percepción puede ser atribuida a la falta de recursos y distribución desigual de inspectores, lo que a su vez refuerza la necesidad de mejorar la supervisión y fiscalización en diferentes regiones, incluida Huánuco. Este panorama puede contrastarse con los hallazgos de la investigación de (Ruiz, 2019), quien concluye que la falta de cumplimiento de la legislación laboral y la presencia de empleo informal son resultados socio-jurídicos de la ineficacia en la gestión y actuación de la SUNAFIL en términos de supervisión e inspección laboral.

También se puede dar a conocer el análisis de casos de despidos y represalias en la tabla N° 31, lo cual revela que un significativo 57,05% de los encuestados considera esta situación como grave, mientras que un 10,07% la percibe como moderada y un

32,89% como leve. De acuerdo con (Nicolás, 2018) esto lleva a que los trabajadores frecuentemente cedan ante demandas empresariales encubiertas, renunciando a derechos adquiridos durante su empleo o evitando plantear reclamos por mejores condiciones laborales. Este comportamiento se origina en el temor al despido, que puede ser una respuesta empresarial ante la resistencia o solicitud de mejores derechos por parte del trabajador.

En el análisis de la dimensión de trabajo informal y precariedad laboral, enfocada en los contratos nulos y el período de prueba Tabla N° 32, se evidenció que el 39,60% de los trabajadores consideran esta problemática como grave, mientras que un 51,01% la califica como moderada y un 9,40% la percibe como leve. De acuerdo con (Jara, 2021) en el contexto peruano, los empleadores suelen reducir los costos laborales, lo que puede llevar a la utilización inadecuada del período de prueba y a despidos sin otorgar los beneficios correspondientes, incluso afectando derechos constitucionales. Los resultados de la encuesta respaldan esta idea, ya que los participantes mencionan que la libertad empresarial podría conducir a la explotación laboral y al despido durante el período de prueba, subrayando que esta práctica es aceptada y depende del trabajador evitar ser despedido.

La calidad de vida de los docentes y otros trabajadores en el ámbito educativo es un tema de discusión fundamental. Los resultados obtenidos de la encuesta en la tabla N° 33 subrayan la importancia de abordar esta cuestión, ya que el 59.06% de los participantes ha catalogado su calidad de vida como grave. Esta percepción podría estar asociada a desafíos en áreas económicas, sociales y de bienestar en general. Además, un 36.91% de los encuestados la ha evaluado como moderada, mientras que un 4.03% la ha clasificado como leve. En el contexto de un colegio privado, es esencial garantizar que todos los trabajadores, ya sean docentes, personal administrativo, personal de limpieza o de mantenimiento, gocen de un salario justo y acorde a sus responsabilidades y experiencia. Un salario adecuado no solo reconoce su contribución al funcionamiento de la institución, sino que también les permite satisfacer sus necesidades básicas y aspiraciones personales.

Algunos trabajadores, a pesar de encontrarse en condiciones laborales que podrían considerarse precarias en términos de derechos laborales y beneficios, puedan mostrar cierta reluctancia a expresar sus preocupaciones y a demandar sus derechos completos.

Esta actitud podría derivarse del reconocimiento de la importancia de su empleo para sostener a sus familias y asegurar un ingreso constante.

Esta perspectiva sugiere que, en algunos casos, los trabajadores podrían estar dispuestos a tolerar situaciones que podrían no ser ideales en términos de sus condiciones laborales. Esto podría estar influenciado por la percepción de la escasez de oportunidades laborales o por el temor a perder sus trabajos si plantean sus inquietudes. Por lo tanto, aunque enfrenten desafíos en cuanto a la equidad salarial, el cumplimiento de sus derechos laborales y otros aspectos, podrían decidir no manifestar sus preocupaciones de manera abierta. Es importante reconocer que esta actitud puede ser resultado de una serie de factores, como la falta de alternativas laborales viables, la dependencia económica de sus empleos actuales y la falta de información sobre sus derechos laborales completos. Asimismo, la cultura organizacional y el clima laboral también pueden desempeñar un papel en la forma en que los trabajadores perciben y abordan estas cuestiones.

Los resultados de nuestro estudio corroboran y respaldan los hallazgos previamente presentados por (Coronel, 2018). La coincidencia en los resultados entre ambos estudios proporciona una base sólida para entender que los derechos laborales de los trabajadores efectivamente han sido vulnerados y que esta vulneración tiene un impacto significativo en múltiples aspectos, incluyendo lo laboral, personal y psicofísico. En este caso, la estadística descriptiva utilizada por (Coronel, 2018) y los análisis que hemos realizado en nuestro estudio respaldan la noción de que las vulneraciones de derechos laborales están relacionadas con efectos adversos en la calidad laboral y la calidad de vida de los trabajadores.

## CONCLUSIONES

La investigación confirmó una correlación negativa fuerte al obtener un coeficiente de correlación inverso de  $-0,799$ , con una significancia ( $p$  valor =  $0,000$ ), entre la Vulneración de Derechos Laborales y la Calidad de Vida de los trabajadores de colegios privados en el Distrito de Rupa Rupa. Este hallazgo indica consistentemente que a medida que aumenta la vulneración de derechos laborales, se observa una disminución en la percepción de la calidad de vida de los trabajadores. Esta conexión respalda la hipótesis general planteada inicialmente. Sin embargo, es importante considerar que, aunque esta relación es sustancial, pueden existir otros factores o variables que incidan en la calidad de vida de la población estudiada.

La investigación reveló una correlación negativa fuerte al obtener un coeficiente de correlación inverso de  $-0,716$  y un ( $p$  valor =  $0,000$ ). entre Despido represalia y la Calidad de vida de los trabajadores en colegios privados del Distrito de Rupa Rupa. Esta conexión respalda la hipótesis específica 1, indicando que a medida que aumenta la percepción de despido represalia, la calidad de vida de los trabajadores tiende a disminuir.

La investigación ha demostrado una correlación positiva moderada al obtener un coeficiente de correlación directo de  $0,406$  y un ( $p$  valor =  $0,000$ ), entre las Condiciones laborales y los Beneficios laborales de los trabajadores en colegios privados del Distrito de Rupa Rupa, Esta relación proporciona respaldo a la hipótesis específica 2, Este vínculo muestra cómo las condiciones laborales inciden en los beneficios que los colegios proporcionan a sus trabajadores, lo que a su vez influye en su calidad de vida.

La investigación ha revelado una correlación negativa moderada al obtener un coeficiente de correlación inverso de  $-0,444$  y un ( $p$  valor =  $0,000$ ), entre las Acciones de fiscalización SUNAFIL y el Despido represalia de los trabajadores en colegios privados del Distrito de Rupa Rupa. Esta relación respalda a la hipótesis específica 3, indicando que la fiscalización ayuda a reducir estas prácticas de despido injustificado y represalias, pero su efectividad podría no ser lo suficientemente fuerte como para contrarrestar estas situaciones. Además, es probable que existan otros factores contextuales o deficiencias en el sistema que también influyan en estas prácticas como la distribución desigual de inspectores y recursos.

## RECOMENDACIONES

Es fundamental que la SUNAFIL implemente un programa integral y continuo de fiscalización. Este programa podría incluir estrategias como inspecciones regulares, capacitación a empleadores y trabajadores sobre derechos laborales, promoción de un ambiente laboral seguro y justo, así como la aplicación efectiva de sanciones a aquellos que incumplan las leyes laborales.

La investigación resalta la necesidad de que las entidades regulatorias establezcan medidas concretas para abordar el despido injustificado y la represalia laboral. Esto incluye fortalecer la legislación laboral, promover una cultura inclusiva en el entorno laboral, establecer canales de denuncia seguros, realizar auditorías preventivas y garantizar acceso a recursos legales a los trabajadores.

La investigación destaca la importancia de garantizar las condiciones laborales como un medio para asegurar los beneficios adecuados a los trabajadores en colegios privados del Distrito de Rupa Rupa. Por lo tanto, se sugiere a la SUNAFIL desarrollar un plan de fiscalización centrado en los controles laborales para las instituciones educativas privadas. Esta estrategia tiene el potencial de asegurar los derechos que corresponden a los trabajadores, generando beneficios adicionales y, en consecuencia, impactando positivamente en su calidad de vida.

Se sugiere a las entidades regulatorias como la SUNAFIL reforzar sus estrategias de supervisión en el ámbito educativo privado del Distrito de Rupa Rupa. Para ello, es esencial mejorar la distribución de inspectores y recursos y así asegurar una fiscalización equitativa y efectiva. Este enfoque fortalecería la percepción de los trabajadores hacia la supervisión de prácticas laborales, fomentando un entorno laboral más seguro y justo para todos los involucrados.

## BIBLIOGRAFIA

- Alexy, R. (1993). Teoría de los derechos fundamentales. España - Madrid: Centro de estudios constitucionales.  
<https://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2014/12/doctrina37294.pdf>
- Baena, G. (2014). Metodología de la investigación. México: Grupo Editorial Patria.
- Blumer, H. (1954). What is wrong with social theory. *American Sociological Review*(19), 3-10. Retrieved 18 de noviembre de 2020.
- Bolmquist, G. C., Berger, M. C., y Hoehn, J. P. (1988). New estimates of quality of life in urban areas. *American Economic Review*(78), 89 - 107.
- Brozen, Y. (1954). Determinants of entrepreneurial ability. (T. J. Press, Ed.) *Social Research*, Vol. 21(N° 3).
- Brunet, I., y Alarcon, A. (2004). Teorías sobre la figura del emprendedor. *Revista de sociología Papers*, Vol. 73.  
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.5565/rev/papers/v73n0.1108>
- Calman, K. C. (1987). Definitions and dimensions of quality of life. 1-9.
- Castillo, R. (2021). El capital humano y los retornos a la educación en el mercado laboral del Perú, 2020. Piura. Universidad Nacional de Frontera - Sullana.  
<http://repositorio.unf.edu.pe/bitstream/handle/UNF/97/17.%20RUDY%20CASTILLO%20ARAUJO.docx.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Collins, O. F., Moore, D. G., y Unwala , D. B. (1964). The organization makers: a behavioural study of independent entrepreneurs. New York: Meredith.: Appleton-Century-Crofts.
- Coronel, H. L. (2018). Efectos de la vulneración de derechos laborales a trabajadores del régimen 728, en el proyecto especial Jaén San Ignacio - Bagua. Chiclayo: Universidad Particular de Chiclayo - Facultad de derecho y educación. Retrieved 30 de Mayo de 2021.
- Corrales , R., y Carhuamaca, G. (6 de abril de 2018). Pasión por el derecho. Régimen laboral de los profesores particulares: <https://lpderecho.pe/regimen-laboral-profesores-particulares/>
- De soto, H. (1987). El otro sendero - La Revolución informal (6ta ed. ed.). Bogotá: Editorial Ausonia - Talleres gráficos S.A. Retrieved 31 de mayo de 2021.
- Egúsqiza, B., y Illa, M. (2022). La actualidad de la inspección del trabajo y la irrupción de. PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ. Lima: Escuela de Posgrado de Derecho.  
[https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/23653/EG%20C3%9ASQUIZA\\_PALACIN\\_ILLA\\_PANTIGOSO.pdf?sequence=5](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/23653/EG%20C3%9ASQUIZA_PALACIN_ILLA_PANTIGOSO.pdf?sequence=5)
- Espino Granado, A. (2014). Crisis económica, políticas, desempleo y salud (mental). *Asociación Española de Neuropsiquiatría*, 34(122), 385-404.  
<https://doi.org/10.4321/S0211-57352014000200010>
- Espinoza, F. (2013). La infracción administrativa laboral. Lima: Universidad Pontificia Católica del Perú.

- Ferrer , R. (1991). *Infracciones laborales y de seguridad social en los empleadores de la actividad privada en Tingo María*. Tingo María - Huánuco: Universidad Nacional Agraria de la Selva.
- Futuro, G. E. (2016). *Educación del Futuro*. Recuperado: <https://educacionalfuturo.com/articulos/colegios-privados-entre-los-mas-informales-del-pais/>
- Gamonal Contreras, S. (2000). *El daño moral por término del contrato de trabajo. Su indemnización en los casos del despido abusivo e indirecto y su fundamento en el contenido ético jurídico del contrato de trabajo*. (F. d.-U. Ibañez, Ed.) Santiago de Chile: Editorial EDITREM. <https://pdfcoffee.com/el-dao-moral-por-termino-del-contrato-de-trabajo-pdf-free.html>
- Gonzáles , Y. (Octubre de 2008). *Instrumento cuidado de comportamiento profesional: validez y confiabilidad*. *Aquichan*, Vol. 8(N° 2), 170-182. Retrieved 18 de noviembre de 2020.
- Greenhalgh, L., y Rosenblatt, Z. (1984). *Job insecurity: Toward conceptual clarity*. *The Academy of Management Review*, vol 9, 438-448.
- Hernandez , R., Fernandez, C., y Baptista, P. (2016). *Metodología de la Investigación*. (S. I. Editores, Ed.) México D.F: Mc Graw Hill Education.
- Hernandez, R., Fernández , C., y Baptista , P. (2016). *Metodología de la Investigación*. (I. e. S.A, Ed.) México D.F: Mc Graw Hill Education. Retrieved 17 de noviembre de 2020.
- Jara, J. (10 de mayo de 2021). *El periodo de prueba laboral en el Perú y la adecuada protección de derechos*. (C. t. aplicadas, Ed.) *Dialnet*, 7(3), 20. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i3.1918>
- Lawton, M. P. (1984). *The varieties of wellbeing*. *Experimental Aging Research*, 9(2), 65-72. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/03610738308258427>
- Luque, M. (2008). *Flexibilidad laboral: Condiciones de trabajo, aspectos sociales, calidad de vida en el trabajo, jornada laboral*. (Á. Soto, Ed.) Santiago de Chile: LOM Ediciones; Universidad Alberto Hurtado. Retrieved 28 de Enero de 2020.
- Michels, R. (2008). *Los partidos políticos. Un estudio sociológico de las tendencias*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Min, P. G. (1984). *From white-collar occupations to small business Korean immigrants occupational adjustment*. *The Sociological Quarterly*(N° 25), 333-352.
- MINEDU;. (20 de mayo de 2020). *Dirección de formación docente - publicaciones. Perfil de competencias profesionales del formador de docentes*: <http://www.minedu.gob.pe/superiorpedagogica/producto/perfil-de-competencias-profesionales-del-formador-de-docentes/>
- Mosca, G. (2006). *La Clase Política, Selección de Norberto Bobbio traducido al español*. México: Fondo de Cultura económica.
- MTPE. (2009). *Reglamento de organizacion y funciones*. Lima: Congreso de la República.

- Nicolás, A. (2018). El despido injustificado como instituto de control social. *Derechos en Acción*, 7, 97.  
[http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/68365/Documento\\_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1](http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/68365/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1)
- Ninahuamán, N., y Almeyda, C. (2018). *El trabajo decente: Descanso y sobre carga laboral*. Ica: Universidad Autónoma de Ica.  
<http://repositorio.autonomaieca.edu.pe/handle/autonomaieca/345>
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.
- Observatorio CEPLAN. (Julio de 2023). *La evolución de la tasa de informalidad a nivel departamental*. (Ceplan, Editor, y A. p. 2022, Productor)
- Ordoqui Castilla, G. (2010). *Abuso de derecho* (2da edición ed., Vol. Colección Internacional N° 20). (P. U. Javeriana, Ed.) Colombia: Grupo editorial Ibañez.
- Pardo, F. (2013). *La responsabilidad penal empresarial y los delitos laborales*. Santiago de Chile: Universidad de Chile.
- Pareto, V. (1935). *The Mind and society*. (Tratatto di sociologia generale) translated by Andrew Bongiorno and Arthur Livingston with the advice and active cooperation of James Harvey Rogers, published by Jonathan Cape.
- Patlán, J. (2016). *Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo*. Redalyc.org, vol. 23(N° 2), 121-133.
- Ramos, F. J. (12 de diciembre de 2012). *Guía para la elaboración del proyecto de tesis de la Universidad Católica Santa María de Arequipa*. Instituto de investigaciones jurídicas Rambell: <http://institutorambell.blogspot.com/2012/12/la-variable-en-la-investigacion-juridica.html>
- Reig, F. A., y Cepeda, B. A. (2003). *Health*. En Fernandez Ballesteros, R. (Ed.) *Encyclopedia of Psychological Assesment*. (Vol. Vol. 2). London: Sage publications.
- Ruiz, M. O. (2019). *Eficacia y efectividad de la Sunafil, en su gestión y actuación sobre la supervisión e inspección laboral, Tingo María, 2016 - 2017*. Húanuco - Perú: Universidad de Huánuco. Retrieved noviembre de 2020.
- Shin, D. C., y Johnson, D. M. (1978). *Avowed happiness as an overall assesment of the quality of life*. *Social Indicators Research*, 5: 475 - 492.
- SUNAFIL. (2023). *Plan anual de supervisión del sistema de inspección del trabajo (PASSIT) 2023*.  
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3962460/RPCD%20N%C2%B0%20010-2022.pdf.pdf>
- SUNAFIL. (20 de Agosto de 2023). *Resoluciones emitidas por el sistema inspectivo. Multas SIIT-Consulta*:  
<https://aplicativosweb2.sunafil.gob.pe/si.consultaMultasSIIT/consulta>
- Tait, M., Padget, M., y Baldwin, T. (1989). *Job satisfaction and life satisfaction: A reexamination of the strength of the relationship and gender effects as a function of the date of the study*. *Journal of Applied Psychology*(74), 502 - 507.

- Tervo, H. (2006). Regional unemployment, self-employment and family background. *Applied Economics*, vol. 38(N° 9), 1055 - 1062.  
<https://doi.org/doi.org/10.1080/00036840500400053>
- Vaillant, D. (2008). Algunos Marcos Referenciales para la Evaluación del Desempeño. (R. I. (RINACE), Ed.) *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 1(2), 7-22. <http://hdl.handle.net/10486/661516>
- Valdeiglesias , C. S. (12 de julio de 2018). Principio de continuidad en el Régimen Laboral de los docentes de Instituciones Educativas Particulares del Perú. (U. d. Porres, Ed.) *Dialnet*, vol 36(N° 2), 8.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.24265/voxxuris.2018.v36n2.12>
- Vasconez, D. (2015). Estudio jurídico de las multas que impone el ministerio de relaciones laborales a los empleadores por incumplimiento de obligaciones laborales en la provincia de El Oro en la ciudad de Machala en el año 2013-2014. Ecuador - Machala: Universidad de Machala.
- Warr, P. B. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *The British Psychological Society*, 129-148.
- WHOQOL GROUP. (1995). The World Health Organization Quality of Life Assessment (WHOQOL): position paper from the World Health Organization. *Social science and medicine*, 1403 - 1409.
- Young, F. W. (1971). *Macrosociological interpretation of entrepreneurship*. New York.
- Zabala, D. A. (2020). Responsabilidad solidaria del Estado Ecuatoriano respecto de las obligaciones laborales emanadas dentro de la contratación pública-privada. Ecuador. <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/34048>

## **NORMAS LEGALES**

- Reglamento de organización y funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. aprobado mediante resolución ministerial N° 058-2001-TR.
- Ley del profesorado N° 24029 Ley que norma el régimen del profesorado como carrera pública y como ejercicio particular, del 21 de mayo 1990 al 25 de noviembre 2012
- Ley N° 25212 del Régimen del profesorado particular. Arts (61-63), Reglamentado por el D.S. N° 019-90-ED. Arts. (260-267).
- Ley N° 28044 Ley General de Educación art. 61. Ley que establece lineamientos generales de la educación y del Sistema Educativo Peruano.
- Texto Único Ordenado del D.L. 728 Ley de productividad y competitividad laboral. Aprobado por el D.S. 003-97-TR.

Decreto Legislativo N° 713, consolida el descanso remunerado de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada.

Ley N° 27735, Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones de los trabajadores de la actividad privada.

Decreto Supremo N° 001-97-TR. Ley que regula la compensación por tiempo de servicio del trabajador de la actividad privada.

Decreto Legislativo N° 892. Que regula el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades.

Ley N° 26790 Ley de modernización de la seguridad social en salud.

Ley N° 26644 Ley que precisa el goce del derecho Pre-Natal y Post Natal.

Ley N° 29409 Ley que concede el derecho de licencia por paternidad.

Ley N° 28806 Ley de inspección del trabajo (22-07-06) y su Reglamento, D.S. N° 019-2006-TR (29-10-06).

Ley N° 25129 Ley que regula la asignación familiar. (06-12-1989).

Decreto Supremo N° 012-2013-TR. Modifica al Reglamento de la Ley de Inspección de trabajo.

Decreto Supremo N° 007-2002-TR. Ley de jornada, horario y trabajo en sobretiempo.

Expediente N° 00231-2017-0-1501-JR-LA-03. De la Antesala Laboral Permanente de Huancayo.

## ANEXOS

## Matriz de Consistencia

Título: Vulneración de derechos laborales y su Impacto en la Calidad de vida de los trabajadores de Colegios Particulares en el Distrito de Rupa Rupa

INTERROGANTES	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES				
<p><b>INTERROGANTE PRINCIPAL:</b></p> <p>¿Cuál es el impacto de la vulneración de los derechos laborales en la calidad de vida de los trabajadores que laboran en los Colegios Particulares situados en el Distrito de Rupa Rupa?</p> <p><b>INTERROGANTES ESPECIFICAS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ ¿Cuál es la relación entre la posibilidad de despido y represalias, y su impacto en los niveles de calidad de vida experimentados por los trabajadores que desempeñan sus labores en el contexto específico de colegios</li> </ul>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b></p> <p>Evaluar el impacto de la vulneración de derechos laborales en la calidad de vida de los trabajadores de Colegios Particulares en el Distrito de Rupa Rupa.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECIFICOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Determinar la relación entre la percepción de despido injustificado y represalias y los indicadores de calidad de vida de los trabajadores en colegios particulares del</li> </ul>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL:</b></p> <p>La vulneración de derechos laborales tiene un impacto negativo significativo en la calidad de vida de los trabajadores de colegios particulares en el Distrito de Rupa Rupa.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECIFICAS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Existe una relación significativa entre el despido injustificado y represalias, con los indicadores que denotan la calidad de vida de los trabajadores en colegios particulares del distrito de Rupa Rupa.</li> <li>❖ Existe una relación estadísticamente significativa entre las condiciones laborales y</li> </ul>	<b>Variable 1: Vulneración de Derechos Laborales</b>				
			<b>Dimensi ones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de Medición</b>	<b>Instrumento</b>
			Condicio nes laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jornada de trabajo</li> <li>- Remuneración</li> </ul>	1 al 7	Escala Nominal Si, No	Cuestionario
			Benefici os laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Beneficios del Decreto legislativo N° 728</li> </ul>	8	Escala Nominal Si, No	Cuestionario y Guía de Entrevista
			Fiscaliza ción laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plan de control de fiscalización</li> <li>- Frecuencia de inspecciones</li> <li>- Sanciones y acciones correctivas.</li> <li>- Conocimiento de la normativa laboral</li> <li>- Transparencia</li> </ul>	9 al 14	Escala Nominal Si, No	Cuestionario
Despido y represali as laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Despido injustificado</li> <li>- Represalias laborales</li> </ul>	15 al 21	Escala Nominal Si, No	Cuestionario			

<p>particulares en el distrito de Rupa Rupa?</p> <p>❖ ¿Existe una relación entre las condiciones laborales y la naturaleza de los beneficios laborales que se les proporciona a los trabajadores en colegios particulares del distrito de Rupa Rupa?</p> <p>❖ ¿Existe una relación entre las acciones de fiscalización laboral y la incidencia de situaciones de despido y represalia en el entorno de trabajo en colegios privados del Distrito de Rupa Rupa?</p>	<p>distrito de Rupa Rupa..</p> <p>❖ Evaluar la relación entre las condiciones laborales y los beneficios laborales otorgados a los trabajadores en los colegios particulares del distrito de Rupa Rupa</p> <p>❖ Analizar la relación entre las acciones de fiscalización laboral y las situaciones de despido y represalia experimentadas por los trabajadores en los colegios privados del Distrito de Rupa Rupa.</p>	<p>los beneficios laborales proporcionados a los trabajadores en los colegios particulares del distrito de Rupa Rupa.</p> <p>❖ Existe una relación entre las acciones de fiscalización laboral implementadas y la naturaleza de las situaciones de despido y represalia en el entorno laboral de los trabajadores en los colegios privados del Distrito de Rupa Rupa.</p>	Precariedad del empleo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contratos nulos o informales</li> <li>- Periodos de prueba</li> <li>- Antigüedad promedio de los trabajadores en el trabajo actual</li> </ul>	22 al 26	Escala Nominal Si, No	Cuestionario		
			<b>Variable 2: Calidad de vida</b>						
			Situación económica	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Salario promedio</li> <li>- Endeudamiento</li> </ul>	27 al 31	Escala Nominal Si, No	Cuestionario		
			Situación social	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vida familiar y social</li> <li>- Bienestar físico y mental</li> </ul>	32 al 33	Escala Nominal Si, No	Cuestionario		
			Alimentación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Alimentación saludable</li> <li>- Limitación para adquirir alimentos</li> </ul>	34 al 38	Escala Nominal Si, No	Cuestionario		
			Educación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Valoración y reconocimiento de la formación adicional</li> </ul>	41 al 46	Escala Nominal Si, No	Cuestionario		
Satisfacción personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Equilibrio entre trabajo y vida personal</li> </ul>	47 al 51	Escala Nominal Si, No	Cuestionario					

ENFOQUE, TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN	DISEÑO, POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p><b>Enfoque de investigación:</b> se utilizó en este estudio el enfoque cualitativo y correlacional. Se centra en entender y describir fenómenos sociales desde la perspectiva de las personas involucradas. Se recolectan y analizan datos no numéricos, como entrevistas, observaciones y documentos, y el objetivo es explorar los significados, experiencias y procesos sociales relacionados. (Hernandez et al., Metodología de la Investigación, 2016) (p. 8).</p> <p><b>Tipo de investigación:</b> Es de tipo aplicada porque se utilizó teorías, enfoques y doctrinas ya conocidos. Como indica (Baena, 2014) los estudios de tipo aplicada tienen como intención encontrar soluciones que puedan aplicarse o replicarse a situaciones similares, no desarrollan teorías, sino que aplican teorías generales, es decir confronta la teoría con la realidad.</p> <p><b>Nivel de investigación:</b> El nivel de investigación es de carácter descriptivo, empleado cuando el objetivo es para detallar la forma en que se manifiestan los fenómenos, situaciones, contextos y eventos. (Hernandez et al.,</p>	<p><b>Diseño de Investigación:</b> Es de corte transversal, con observación directa e indirecta cuya notación es:</p> <div data-bbox="772 494 1041 646" style="text-align: center;"> <pre> graph LR   M[M] --&gt; Ox[Ox]   M --&gt; Oy[Oy] </pre> </div> <p>M: Muestra de estudio  <math>O_x</math>: Medición de la vulneración de derechos laborales  <math>O_y</math>: Medición de la calidad de vida de los trabajadores</p> <p>En ese contexto, primero se identificó la muestra de estudio y luego se procedió a la correlación de las variables en un determinado momento.</p> <p><b>Población:</b> La población de estudio está conformada por 194 docentes y 50 administrativos de colegios privados: inicial, primaria y secundaria de la ciudad de Tingo María.</p> <p><b>Muestra:</b> Como se conoce la población utilizaremos la estimación de muestra para poblaciones finitas. Para tal efecto, se utilizó los parámetros siguientes: Z=95%; P=50%; Q=50% y E=5%. Aplicando dicha fórmula la muestra de estudio se estima en 149 Trabajadores.</p>	<p><b>Variable 1: Vulneración de Derechos Laborales</b></p> <p><b>Técnica:</b> Cuestionario Se aplicará un cuestionario de encuesta a escala nominal de 26 Items.</p> <p><b>Técnica:</b> Entrevista Se aplicará una entrevista al Intendente Regional de la Sunafil en Huánuco constará de 10 preguntas precisas.</p> <p><b>Variable 2: Calidad de vida de los trabajadores</b></p> <p><b>Técnica:</b> Cuestionario Se aplicará un cuestionario de encuesta de 25 items en escala nominal</p> <p><b>Confiabilidad</b> Para que el instrumento sea idóneo y se pueda utilizar con toda confianza se requiere que cumpla con dos requisitos: Confiabilidad y Validez (González , 2008)</p> <p>Los instrumentos de encuesta se someterán al análisis de confiabilidad con el alfa de Cronbach, utilizando el software SPSS versión 25.</p>	<p><b>Interpretación de datos y resultados.</b> Para su debida interpretación se construirá una base de datos a partir de los resultados del cuestionario de encuesta aplicado, luego se elaborará tablas de frecuencia y sus respectivas figuras con su interpretación; se aplicará la estadística descriptiva, los porcentajes y la técnica de Baremos.</p> <p>Para el análisis de la entrevista se seguirá el proceso de reducción de datos, los que fueron obtenidos en la información facilitada por los entrevistados. Esa reducción de datos parte de variables iniciales los cuales reúnen resultados o lo que (Blumer, 1954) denomina conceptos definitivos para poder contrastar nuestros resultados.</p> <p><b>Análisis y datos.</b> Para la prueba de hipótesis y el manejo de la base de datos, se utilizará el software estadístico SPSS versión 25; asimismo se aplicará la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov, y coeficiente de correlación de Pearson.</p>

<i>Metodología de la Investigación, 2016)</i>			
---	--	--	--

## **ANEXO - Permiso**

Señor director:

---

De la institución educativa:

---

Distinguido Maestro:

Yo, Karen Catherine León Rivera, identificada con DNI 77688618, en calidad de estudiante de la Universidad Nacional Agraria de la Selva y responsable de la investigación titulada "Vulneración de los derechos laborales y su impacto en la calidad de vida de los trabajadores de colegios particulares en el distrito de Rupa Rupa", solicito formalmente su permiso para aplicar un cuestionario a los docentes de su institución.

Este cuestionario tiene como objetivo recabar información relevante para mi investigación y será aplicado de manera confidencial. Los datos recopilados se utilizarán únicamente con fines académicos y no serán divulgados con terceros.

Asumo el compromiso de respetar la privacidad de los participantes y de utilizar la información recopilada de manera ética y responsable. Además, estoy dispuesta a proporcionar los resultados de la investigación a la institución, si así lo desean.

Fecha propuesta para la aplicación del cuestionario: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Agradezco de antemano su colaboración y disposición para permitir la realización de esta fase de mi investigación en su institución. Quedo a su disposición para discutir cualquier detalle adicional que considere necesario.

Atentamente.

Karen Catherine León Rivera  
Telf. 938662827  
Correo: karen7601@hotmail.com

Facultad de Contabilidad

**Cuestionario N° 1 - Trabajadores**

## **INSTRUCCIONES PARA REALIZAR EL CUESTIONARIO**

Sr (a) trabajador, gracias por aceptar colaborar con la presente investigación, en la cual se les pedirá suministrar una serie de informaciones que permitirán evaluar algunos aspectos generales para la presente investigación que tiene como finalidad obtener información que será muy útil para la tesis titulado “Vulneración de derechos laborales y su impacto en la calidad de vida de los trabajadores de colegios particulares en el distrito de Rupa Rupa”, trabajo de investigación de la Facultad de Contabilidad de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.

A lo largo del cuestionario encontrará dos opciones de respuesta Si o No. En aquellas preguntas que tengan casillas de verificación, bastará con que marque con un aspa X lo que proceda. También se le puede pedir que rodee con un círculo la alternativa elegida.

Las respuestas tienen garantizada la confidencialidad y además están protegidas por el secreto estadístico. De sus respuestas dependerá los resultados de esta investigación y los aportes que podamos realizar a través de ella, por lo que es necesario que sus respuestas se apeguen a lo sentido realmente por usted.

Facultad de Contabilidad

Universidad Nacional Agraria de la Selva

Si desea conocer los resultados de este estudio, póngase en contacto con nosotros.

## INSTRUCCIÓN

- I. Nivel de titulación profesional alcanzado (seleccione el mayor grado que aplique)**
- Egresado  
 Grado de Bachiller  
 Titulado  
 Maestría  
 Doctorado  
 Postdoctorado
- II. ¿Cuánto tiempo viene laborando Ud. en su actual centro de Trabajo?**
- a. De 4 años a más  
 b. De 1 año a 3 años  
 c. De 7 meses a 11 meses  
 d. De 1 mes a 6 meses
- III. Número de alumnos aproximado que imparte docencia en esta institución:**
- De 1 a 150  
 De 151 a 300  
 De 301 a 500
- IV. Número de Grupos a los que da clase: \_\_\_\_\_ Cantidad de Secciones**
- V. Actividades extras / otros trabajos: SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_**
- VI. ¿Cuáles son los ingresos brutos y netos mensuales que le proporciona su empleo?**
- (El importe bruto se refiere al obtenido antes de deducir las retenciones sociales AFP, ONP -Seguridad Social)
- El importe **neto** se refiere al percibido una vez descontadas, retenciones sociales AFP, ONP -Seguridad Social)
- Importe bruto (NO incluya pagas extraordinarias) -S/. I\_\_I\_\_I\_\_I\_\_I\_\_I
  - Importe neto (NO incluya pagas extraordinarias) -S/. I\_\_I\_\_I\_\_I\_\_I\_\_I
- VII. Hora Académica que Ud. Trabaja:**

Número de horas de trabajo diario: \_\_\_\_\_

Número de horas de trabajo semanal: \_\_\_\_\_

### **VARIABLE 1: VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES**

Dimensión: condiciones laborales

*Indicador: Jornada de trabajo*

1. ¿Sigue Ud. un horario establecido en la institución educativa donde trabaja?

Si

No

2. ¿Su trabajo se ajusta al horario establecido por la institución sin excederlo?

Si

No

*Indicador: Remuneración*

3. Considera Ud. ¿Que el salario que percibe es equitativo con el trabajo realizado?

Si

No

4. ¿Considera que la boleta de pago que recibe mensualmente como trabajador de la institución educativa refleja de manera precisa su salario real?

Si

No

5. ¿Recibes tu remuneración en la fecha establecida?

Si

No

6. ¿La institución educativa donde laboras otorga bonos adicionales e incentivos de manera uniforme para todos sus trabajadores?

Si

No

7. ¿Recibes algún tipo de remuneración adicional por participar en comisiones o grupos de trabajo relacionados con la educación de los alumnos de la institución?

Si

 No

*Indicador: Beneficios laborales*

8. Por lo que usted sabe, ¿Cuál de los derechos laborales siguientes se cumplen en el colegio donde Ud. labora?

<b>DERECHOS</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
Vacaciones pagadas de 1 mes al año		
Gratificaciones en Julio y diciembre (1 sueldo completo)		
Bonos		
Horas Extras		
Asignación familiar		
Asignación por escolaridad		
Seguro social de salud		
Licencia por maternidad remunerados		
Licencia por paternidad remunerados		
Horario remunerado por lactancia materna		
Utilidades		
Trabajo extraordinario en días de descanso (pago doble) o feriados remunerados (pago triple)		
Permiso por enfermedad remunerados		
Compensación por tiempo de servicio		

Dimensión: Fiscalización laboral

*Indicador: Plan de control de fiscalización*

9. ¿La Sunafil elabora un plan de fiscalización para los controles laborales específicamente utilizadas en las instituciones educativas privadas de tu Distrito?

 Si

 No

*Indicador: Frecuencia de inspecciones*

**10.** ¿La SUNAFIL realiza inspecciones periódicas para evaluar el cumplimiento de las normas laborales en la institución educativa donde laboras?

Si

No

*Indicador: Sanciones y acciones correcti*

**11.** ¿Existen trabajadores que han presentado quejas formales o denuncias contra tu empleador por vulneración de derechos laborales?

Si

No

**12.** ¿La institución educativa donde laboras cuenta con un procedimiento formal para la presentación y manejo de quejas contra el empleador por vulneración de derechos laborales?

Si

No

*Indicador: Conocimiento de la normativa laboral*

**13.** ¿Se realizan capacitaciones y actualizaciones sobre aspectos laborales y de seguridad relevantes para los trabajadores de la institución educativa?

Si

No

*Indicador: Transparencia*

**14.** ¿La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) proporciona acceso público y transparente a la información sobre sus resultados y acciones de fiscalización mediante publicaciones periódicas?

Si

No

Dimensión: Incidencia de casos de despido y represalias laborales

*Indicador: Despido injustificado*

**15.** ¿Se han producido despidos de trabajadores sin proporcionar una justificación clara o válida?

Si

No

**16.** ¿Ha habido casos de trabajadores de la institución donde labora que hayan sido despedidos sin que se les haya dado la oportunidad de mejorar o corregir su desempeño?

Si

No

*Indicador: Represalias laborales*

**17.** ¿Los trabajadores se conforman con condiciones laborales injustas o insatisfactorias?

Si

No

**18.** ¿Existe temor entre los trabajadores de la institución educativa a defender sus derechos laborales debido a represalias?

Si

No

**19.** ¿Los trabajadores han sido amenazados con el despido u otras consecuencias negativas por exigir el cumplimiento de sus derechos laborales?

Si

No

**20.** ¿El empleador ha mostrado gestos de desprecio o ha ignorado los reclamos de los trabajadores con relación a sus derechos laborales?

Si

No

**21.** ¿El empleador ha utilizado las críticas de manera pública o frente a otros colegas, generando situaciones incómodas o vergonzosas como una forma de represalia contra los trabajadores que han expresado inquietudes o han buscado mejoras en sus condiciones laborales?

Si

No

Dimensión: Precariedad del empleo.

*Indicador: Contratos nulos o informales*

22. ¿En su empleo actual, existe la ausencia de un contrato de trabajo que cumpla con la normativa laboral vigente?

Si

No

*Indicador: Periodos de prueba*

23. ¿Su empleador al momento de su ingreso le estipuló un periodo de prueba?

Si

No

24. ¿El empleador te ha mencionado explícitamente que te encuentras en un concurso para quedarte en tu puesto actual?

Si

No

25. ¿Te has sentido presionado o coaccionado por el empleador para realizar tareas que están fuera de tus funciones en tus primeros tres meses de trabajo?

Si

No

26. ¿Alguna vez tu empleador amenazó con despedirte por no haber cumplido los tres meses de trabajo?

Si

No

## **VARIABLE 2: CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES DE COLEGIOS PRIVADOS DEL DISTRITO DE RUPA RUPA**

Dimensión: Situación económica

*Indicador: Financiero*

27. ¿Los ingresos actuales son suficientes para satisfacer las necesidades de la canasta familiar sin requerir préstamos?

Si

No

**28.** ¿Consideras que tu trabajo te proporciona un salario y beneficios justos y adecuados?

Si

No

**29.** ¿En la institución donde laboras, hay ausencia de descuento salarial por la inasistencia a reuniones o eventos importantes?

Si

No

**30.** ¿En la institución donde laboras, hay ausencia de descuento salarial por incumplimiento de responsabilidades?

Si

No

**31.** ¿Consideras que tus ingresos actuales te posibilitan el ahorro y la inversión?

Si

No

**32.** ¿La estabilidad de tus recursos financieros impacta positivamente en tu calidad de vida?

Si

No

Dimensión: Situación social

*Indicador: Vida familiar y social*

**33.** ¿Sientes que tu carga laboral actual permite disponer de tiempo suficiente para compartir con amigos y familiares?

Si

No

**34.** ¿Has logrado mantener relaciones armoniosas con amigos y familiares a pesar de tus compromisos laborales?

Si

No

Dimensión: Salud

*Indicador: Bienestar físico y mental*

**35.** ¿Las ausencias por motivos de salud son remunerados?

Si

No

36. ¿Sientes que tienes un equilibrio entre tu tiempo de trabajo y tu tiempo libre?

Si

No

37. Durante las 4 últimas semanas ¿usted se encuentra en un estado de salud física y emocional saludable?

Si

No

38. ¿Recibes capacitación sobre técnicas de manejo del estrés y la ansiedad en la institución educativa donde laboras?

Si

No

39. ¿Se fomenta un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso en la institución educativa donde laboras?

Si

No

**Dimensión: Alimentación**

*Indicador: Alimentación saludable*

40. ¿Tienes acceso a opciones de comida saludable en la institución educativa donde laboras?

Si

No

41. ¿Tienes tiempo adecuado para disfrutar de tus comidas y tomar descansos durante tu jornada laboral?

Si

No

*Indicador: Limitación para adquirir alimentos*

42. ¿Tienes suficientes recursos económicos para adquirir alimentos en tu lugar de trabajo?

Si

No

**Dimensión: Educación**

*Indicador: Valoración y reconocimiento de la formación adicional*

43. ¿Se valora y reconoce tu formación adicional, como maestrías o especializaciones, al considerar ascensos o aumentos salariales en la institución educativa donde labora?

Si

No

44. ¿La institución educativa particular donde laboras te brinda apoyo o incentivos para continuar tu formación académica?

Si

No

45. ¿La institución educativa ofrece convenios o descuentos en programas de formación para sus trabajadores?

Si

No

46. ¿La carga de trabajo en la institución donde laboras te permite tener un equilibrio adecuado entre tus responsabilidades laborales y el tiempo para estudiar?

Si

No

47. ¿Consideras que tu trabajo te brinda oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional?

Si

No

Dimensión: Satisfacción personal

*Indicador: Equilibrio entre trabajo y vida personal*

48. ¿Te sientes satisfecho/a con tu trabajo actual?

Si

No

49. ¿Te sientes valorado/a, reconocido/a, recibes retroalimentación constructiva y oportunidades de aprendizaje por tus superiores y compañeros de trabajo?

Si

No

50. ¿Considera Ud. que la institución educativa donde laboras se preocupa por brindarle una buena calidad de vida?

( ) Si

( ) No

51. ¿El tipo de vida que lleva se parece al tipo de vida que siempre soñó llevar?

( ) Si

( ) No

### DATOS BIODEMOGRÁFICOS

- Edad: \_\_\_\_\_ años
- Sexo:  Varón  
 Mujer
- Estado civil  
 Soltero/a  
 Casado/a  
 Viudo/a  
 Separado/divorciado
- Hijos: Tengo \_\_\_\_\_ hijo/s
- Número de personas que conviven en su hogar: (incluyéndose usted) \_\_\_\_\_
- ¿Cuántos años lleva trabajando como docente? \_\_\_\_\_ años

Facultad de Contabilidad  
Universidad Nacional Agraria de la Selva

**Entrevista****GUÍA DE ENTREVISTA****(Dirigido a funcionarios de la SUNAFIL)**

Estimado funcionario reciba nuestro más grato y cordial saludo, la presente Guía de Entrevista tiene como finalidad obtener información relevante sobre “Vulneración de derechos laborales y su Impacto en la calidad de vida de los trabajadores de Colegios Particulares en el Distrito de Rupa Rupa”, trabajo de investigación de la Facultad de ciencias contables de la Universidad Nacional Agraria de la Selva. Le pedimos por favor sea muy sincero y responsable con sus respuestas. La información brindada tiene garantizada la confidencialidad. Gracias.

Aspecto Generales:

Cargo: \_\_\_\_\_

Tiempo de cargo: \_\_\_\_\_ año

1. ¿Tienen un plan de control de fiscalización exclusivo por sectores al momento de fiscalizar? Si Contestó “NO” diga ¿Cuál es la razón?  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....
2. ¿El inspector de SUNAFIL realiza operativos de control en los Colegios Privados en el Distrito de Rupa Rupa? Si contestó “SI” diga ¿Cuántos inspectores realizan el operativo de control?  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....
3. En su opinión, ¿de qué manera la SUNAFIL, garantiza los derechos laborales en los Colegios Particulares en el Distrito de Rupa Rupa?

- .....  
 .....  
 .....  
 .....
4. De acuerdo con su opinión, ¿Considera Ud, que los derechos laborales señalados en la legislación laboral Decreto legislativo N° 728 son acatados por los Colegios particulares en el Distrito de Rupa Rupa?
- .....  
 .....  
 .....  
 .....
5. ¿Considera que la norma de fiscalización está parcializada con el empleador o el trabajador?
- .....  
 .....  
 .....  
 .....
6. Cuando el inspector de SUNAFIL realiza una fiscalización a una institución ¿Qué documento exigen en cuanto al pago del trabajador?
- .....  
 .....  
 .....  
 .....
7. ¿Existe sanciones laborales que SUNAFIL haya impuesto a un Colegio Particular en el Distrito de Rupa Rupa?
- .....  
 .....  
 .....  
 .....
8. En caso de que hubiere trabajadores afectados ¿Cómo procederían para iniciar una queja laboral ante SUNAFIL?

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

9. ¿Cuáles son los derechos laborales que se vulneran con más frecuencia?

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

10. ¿SUNAFIL realiza orientaciones laborales a los trabajadores de Colegios Privados en el Distrito de Rupa Rupa? Si contestar "SI" diga ¿Hace cuánto tiempo fue la última orientación a los trabajadores de Colegios Privados en el Distrito de Rupa Rupa?

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

Contrato laboral en conformidad con el Decreto Legislativo N° 728 que garantiza los derechos y condiciones laborales del trabajador. El contrato establece un salario nominal de 1500 soles como se indica en la sección correspondiente. Sin embargo, es necesario aclarar que, en la realidad, el trabajador percibe una remuneración mayor, la cual se especificará en anexos posteriores

**ASOCIACION EDUCATIVA ISAAC NEWTON  
AV. TITO JAIME F. NRO. 664 - TINGO MARIA**

**CONTRATO DE TRABAJO SUJETO A MODALIDAD A PLAZO FIJO**

Conste por el presente documento, que se suscribe por duplicado con igual tenor y valor, un **CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO FIJO**, al amparo del Art. 57° del TUO del D. Leg. N° 728 (D.S. N° 003-97-TR, ley de Productividad y Competitividad Laboral), celebran de una parte **ASOCIACION EDUCATIVA ISAAC NEWTON** con RUC. N° 20362605645, Representado por su promotor Señor **LUIS VASQUEZ TORRES**, identificado con DNI N° 22968854, a quien en adelante se le llamara **EL EMPLEADOR** y de otra parte el (a) Señor(a). **KAREN CATHERINE LEÓN RIVERA**, identificado con DNI N° 77688618 con domicilio en la ciudad de Tingo Maria, a quien en adelante se le llamara **EL TRABAJADOR**, en los términos y condiciones siguientes:

**PRIMERO.** - **EL EMPLEADOR**, es una Empresa Juridica dedicada a la actividad Educativa en los niveles inicial, primaria y secundaria, que requiere de los servicios de **EL TRABAJADOR** a plazo fijo.

**SEGUNDO.** - **EL EMPLEADOR**, contrata al **TRABAJADOR**, en razón de la necesidad de cubrir plaza vacante de profesora de aula.

**TERCERO.** - En razón de las causas objetivos señaladas en la cláusula anterior, **EL EMPLEADOR** contrata a plazo fijo bajo la modalidad indicada los servicios del **TRABAJADOR** para que realice las labores de Profesora de aula, debiendo someterse al cumplimiento estricto de la labor para la cual ha sido contratado, bajo las directivas que emanen de sus jefes o instructores.

**CUARTO.** - El plazo de vigencia del presente Contrato es de diez meses, iniciando sus labores el 01 de marzo de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2023.

**QUINTO.** - El periodo de prueba no es de aplicación de tratarse de un ex trabajador por lo que, si **EL EMPLEADOR** resolviera injustificadamente el presente Contrato, deberá abonar al **TRABAJADOR** las remuneraciones dejadas de percibir hasta el vencimiento del contrato.

**SEXTO.** - En contraprestación a los servicios del **TRABAJADOR**, **EL EMPLEADOR** se obliga a pagar una remuneración mensual de S/ 1,500.00 (mil quinientos con 00/100 soles), monto que se incrementara de acuerdo a la política remunerativa, igualmente se obliga a facilitar al **TRABAJADOR** los materiales necesarios para que desarrolle sus actividades, y otorgarle los beneficios que por ley pacto o costumbre tuvieran los trabajadores del centro de trabajo contratados a plazo fijo.

**SEPTIMO.** - **EL TRABAJADOR** deberá prestar sus servicios en el siguiente horario de: 7:20 AM a 2:30 PM, total 06 horas pedagógicas, teniendo su refrigerio de 30 minutos entre los recreos de los estudiantes.

**OCTAVO.** - **EL TRABAJADOR** cumplirá con las normas contenidas en el reglamento interno de trabajo de la Empresa, así como los reglamentos de Seguridad e higiene ocupacional y las ordenes que imparta **EL EMPLEADOR** en ejercicio de las facultades conferidas en el Artículo 9° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral del TUO del D. Leg. N° 728. En caso de incumplimiento con los reglamentos internos, falta de moralidad y ética o actos que deshonran a la institución; el **TRABAJADOR** será separado y despedido de inmediato de forma irrevocable de la institución.

**NOVENO.** - **EL EMPLEADOR** se obliga a inscribir al **EMPLEADOR** en la Planilla Electrónica (PLAME) y cumplir con todas las Disposiciones Laborales Vigentes, conforme a lo dispuesto en el TUO del D. Leg. N° 728 (D.S. N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral).

**DECIMO.** - **EL EMPLEADOR** no está obligado a dar aviso adicional alguno referente al término del presente Contrato, el que concluye de acuerdo a la cláusula cuarta, oportunidad en la cual se abonara al **TRABAJADOR** los Beneficios Sociales que le corresponde de acuerdo a Ley.

**DECIMO PRIMERO.** - En todo lo no previsto en el contrato, se estará a las disposiciones Laborales que regulan los Contratos de Trabajo sujetos a modalidad, contenidos en el TUO del D. Leg. N° 728 (D.S. N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral).

ASOCIACION EDUCATIVA ISAAC NEWTON  
  
INC. LUIS VÁSQUEZ TORRES  
LUIS VÁSQUEZ TORRES  
DNI N° 22968854  
Empleador

  
KAREN CATHERINE LEÓN RIVERA  
DNI N° 77688618  
Trabajador

El anexo siguiente, proporciona información sobre el precedente judicial relevante para el estudio en cuestión solicitado al Ministerio del Trabajo – Tingo María.



DIRECCIÓN SUBREGIONAL  
LEONCIO PRADO



Dirección Regional de Trabajo y  
Promoción del Empleo - Huánuco

ESPECIALISTA :  
Expediente :  
Escrito : 01  
Sumilla : DEMANDA LABORAL DE  
BENEFICIOS SOCIALES.



SEÑOR JUEZ DEL JUZGADO CIVIL DE LEONCIO PRADO

[REDACTED] identificada con DNI N° [REDACTED], con domicilio real en la Av. San Martín 268 - Los Laureles, Distrito Rupa Rupa, Provincia de Leoncio Prado, Departamento Huánuco; en la presente acción seguida contra la ASOCIACIÓN EDUCATIVA SAN IGNACIO DE LOYOLA TINGO MARÍA debidamente representado por su promotora Sra. CONSUELO ESPERANZA CHACÓN DIAZ sobre Pago de Beneficios Sociales; ante usted atentamente digo:

I. PETITORIO:

Que, al amparo de la Constitución política del Estado, así como el artículo 61° de la Resolución Ministerial N° 613-2018-MINEDU, y de conformidad con la nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley 29497 y cumpliendo los requisitos establecidos por el artículo 424 y 425 del Código Procesal Civil, interpongo demanda de pago de beneficios sociales consistentes en Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) por la suma 14,033.31 soles, Vacaciones no gozadas por la suma de 16,000.00 soles, Vacaciones devengadas por la suma de 2,000.00 soles, Vacaciones Truncas por la suma de 33.33 soles y Gratificaciones Insolutas por la suma de 26,160.33 soles; sumando los diferentes montos por los conceptos señalados ascienden a la cantidad de 58,226.97 soles (CINCUENTA Y OCHO MIL DOCIENTOS VEINTISEIS CON 97/100 SOLES), más los intereses laborales que se liquiden en ejecución de sentencia.

Demanda que la dirijo contra mi ex empleador la ASOCIACIÓN EDUCATIVA SAN IGNACIO DE LOYOLA DE TINGO MARÍA con número de RUC: 20573273240; debidamente representado por su promotora Sra. CONSUELO ESPERANZA CHACÓN DIAZ, identificada con DNI N° 07216508, a quien se le deberá notificar en su domicilio real sito en el Jr. Francisco Bolognesi N° 166 - PP.JJ Túpac Amaru - Tingo María (Costado de ESSALUD). Haciendo extensivo el pago de los intereses legales del proceso, en atención a los fundamentos de hecho y de derecho que paso a exponer:

II. HECHOS QUE FUNDAMENTAN MI DEMANDA:

Primero: Es el caso señor Juez, que mi persona ingresado a laborar a la "Asociación Educativa San Ignacio de Loyola" el 01-03-2013 hasta el 07-03-2019 haciendo un record laboral de (06 AÑOS Y 06 DIAS), ocupando inicialmente el cargo de docente

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y  
PROMOCIÓN DEL EMPLEO  
TINGO MARÍA  
Asociación Educativa San Ignacio  
REG. CAN. N° 2813

[Handwritten signature]



GOBIERNO REGIONAL  
**HUANUCO**  
*Plan de Desarrollo Regional 2016-2020*

DIRECCIÓN SUBREGIONAL  
LEONCIO PRADO



Dirección Regional de Trabajo y  
Promoción del Empleo - Huánuco

del nivel primario, de los grados 4to, 5to y 6to, además de ser tutora del 6to. Grado de Primaria; posteriormente ocupé adicionalmente el cargo de subdirectora, desarrollando ambos cargos con eficiencia y responsabilidad.

**Segundo:** Señor Juez, desde que he ingresado a laborar para la "Asociación Educativa San Ignacio de Loyola de Tingo María" con contrato de trabajo verbal a tiempo indeterminado de naturaleza laboral; mi función fue alturada, diligente y muy responsable dentro de las expectativas requeridas de mi ex empleadora, cumpliendo a cabalidad los horarios establecidos por la Institución, ya que mi hora de ingreso a mi centro de labores era desde las 07:00 am hasta las 03:00 pm de Lunes a Viernes como docente y como subdirectora, Sin embargo mi horario también se extendía hasta los Sábados 01:00 pm. Asimismo cabe señalar que a fines del año 2017 mi persona pidió a promotoría del colegio, que se me considere dentro de las planillas, toda vez que desde el año 2013 no he gozado de ningún beneficio que por ley me correspondía, como de vacaciones, ESSALUD y otros beneficios, pese que me he desempeñado bajo las condiciones sujetos a contratos verbales de naturaleza laboral; Sin embargo, nunca hicieron caso a mis pedidos.

**Tercero:** Señor Juez, debo manifestar que sin ningún documento de por medio, el 07 de Marzo 2019 mi ex empleadora, a través de una llamada telefónica me manifestó que ya no continuaría laborando en la Institución educativa San Ignacio de Loyola, sin brindarme explicaciones coherentes sobre mi despido intempestivo, solicitándome que debería retirarme de la Institución, ocasionándome perjuicios económicos por los préstamos de dinero que solicité a las entidades financieras, así como perjuicios emocionales y de salud porque padezco de una enfermedad denominada "Deabetes".

**Cuarto:** Que, ante la autoridad de trabajo, se programó la audiencia de Conciliación administrativa fijada para el 20 de Mayo de 2019; Sin embargo durante el desarrollo de la misma, el representante de la parte invitada solicitó postergación de Audiencia a fin de coordinar el pago correspondiente de los créditos laborales exigidos a favor de la accionante. En ese sentido, se reprogramó la citada audiencia para el 30 de Mayo de 2019, citación a la que no ha asistido ningún representante de la parte invitada "Institución Educativa San Ignacio de Loyola", mostrando así su falta de interés para llegar a algún acuerdo por los beneficios sociales solicitados.

**Quinto:** Cabe precisar señor Juez que mi ex empleadora en todo momento ha evadido sus responsabilidades con la accionante como trabajadora, desnaturalizando el contrato de trabajo laboral que he venido desempeñando al emitir los pagos por mi remuneración con **RECIBOS POR HONORARIOS** y no con boletas de pago como debería ser, eludiendo otorgarme mis beneficios respectivos, ya que he cumplido con los elementos básicos que debe tener un contrato de naturaleza laboral, como es la 1.- Prestación de Servicios, 2.- La Subordinación y 3.- Remuneración.

### III. DERECHOS LABORALES DEMANDADOS:

#### a. COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS:

**Primero:** De conformidad con lo establecido por el Art. 1° del D.S 01-97-TR - Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, dicho beneficio constituye una previsión de

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y  
 PROMOCIÓN DEL EMPLEO  
 Xfig. Wilson Ojeda Zafra Campos  
 ASISTENTE LEGAL SUBREGIONAL  
 REG. C.O.P.E. N° 2213

Leoncio Prado



GOBIERNO REGIONAL  
**HUANUCO**  
*Nuestro trabajo es nuestro orgullo*

DIRECCIÓN SUBREGIONAL  
LEONCIO PRADO



Dirección Regional de Trabajo y  
Promoción del Empleo - Huanuco

las contingencias que pudiera ocasionar el cese de una relación laboral, es decir, para que el trabajador y su familia puedan subsistir mientras dure el cese del trabajo.

**Segundo:** La Compensación por Tiempo de Servicios y conforme lo dispone la norma antes mencionada debe abonarse conforme a la remuneración computable que para efectos de su cálculo deberá tenerse en cuenta los conceptos remunerativos que el trabajador percibe de forma fija y permanente, el mismo que debe de abonarse a una entidad bancaria.

**Tercero:** Que, en el presente caso se demanda el pago de la Compensación por Tiempo de Servicios, toda vez que la demandada no ha cumplido con efectuar el pago respectivo al cese del trabajo.

**Cuarto:** Cabe indicar señor Juez, para efectos del cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios el Juzgado deberá tener en cuenta los conceptos remunerativos que formaran parte de la remuneración computable, los que deben estar constituidos por el haber mensual, el promedio de gratificaciones y el promedio vacacional, asignación vacacional y otros, derechos remunerativos percibidos de forma fija y permanente, esto en aplicación del Art. 18 y siguientes del D.S 01-97-TR - Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

**b. VACACIONES NO GOZADAS Y VACACIONES DEVENGADAS:**

**Primero:** Por mandato constitucional el descanso físico de los trabajadores es remunerado, puesto que así lo prescribe el Decreto Legislativo N° 713 y su Reglamento el Decreto Supremo N° 012-92-TR.

**Segundo:** Señor Juez, como consecuencia de mi cese del trabajo la actora no ha hecho uso del descanso físico remunerado, en consecuencia corresponde el pago por el periodo laborado.

**c. VACACIONES TRUNCAS:**

**Primero:** Por mandato constitucional todo trabajador tiene derecho tiene derecho al descanso físico remunerado, teniendo en cuenta que la demandada no ha cumplido con otorgarme dicho derecho, por tanto corresponde su abono de acuerdo a ley, pago que deberá realizarse, así lo prescribe el D.L 713 y su Reglamento el D.S 012-92-TR.

**Segundo:** Señor Juez, la actora la actora no hizo uso de su descanso físico porque mi persona fue la única responsable de la parte administrativa como pedagógica durante cada año escolar y cuando pedí a la promotoría hacer uso de mis beneficios estos se desentendían.

**d. GRATIFICACIONES INSOLUTAS:**

**Primero:** Que asimismo la demandada deberá de abonarme el pago de las gratificaciones por fiestas patrias y navidad, toda que se me debió de abonar conforme al D.L 728, concordante con el artículo 1° de la Ley-N° 27735 "ley que

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y  
PROMOCIÓN DEL EMPLEO  
Almendra Zúñiga Zúñiga  
Asesora LEGAL, JURATUTA  
REG. COG. N° 1813

*[Handwritten signature]*



GOBIERNO REGIONAL  
**HUÁNUCO**  
*Mi compromiso es contigo*



Dirección Regional de Trabajo y  
Promoción del Empleo - Huánuco

DIRECCIÓN SUBREGIONAL  
LEONCIO PRADO

regula el otorgamiento de la Gratificaciones para los trabajadores del Régimen de la actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad" la misma que establece "el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad. Este beneficio resulta de aplicación sea cual fuere la modalidad del contrato de trabajo y el tiempo de prestación de servicios del trabajador., concordante con su Reglamento el Decreto Supremo 005-2002-TR.

**Segundo:** Que conforme se verifica de los recibos por honorarios tanto electrónicos como manuales se observa que la accionada no me otorgaba las gratificaciones por fiestas patrias y navidad, puesto que teniendo la condición de trabajador permanente dentro de la institución como docente y subdirectora por el periodo laborado me corresponde dicho beneficio de acuerdo a lo establecido por ley, desde la fecha de mi ingreso hasta mi cese.

**Tercero:** Que, el pago deberá ser realizado conforme a ley, teniendo en cuenta mi jornada real percibidos como docente y subdirectora.

**Cuarto:** Por otro lado de conformidad a la Ley N° 29351 "Ley que reduce costos laborales a los Aguinaldos y Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad" indica que los trabajadores de la actividad privada, además de su gratificación por navidad recibirán como bonificación extraordinaria el 9% sobre este beneficio, que equivale a lo que los empleadores dejaran de aportar al Seguro Social de Salud (ESSALUD).

#### IV. LIQUIDACIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES:

##### DATOS DEL DEMANDADO:

- Empresa : Asociación Educativa San Ignacio de Loyola de Tingo María"
- Número de RUC : 20573273240
- Representante : Promotora Sra. Consuelo Esperanza Chacón Díaz
- DNI de representante: 07216508
- Domicilio Real : Jr. Francisco Bolognesi N° 166 - PP.JJ Túpac Amaru - Tingo María (Costado de ESSALUD)

##### DATOS DEL DEMANDANTE:

- Trabajadora : [REDACTED]
- Cargo : DOCENTE Y SUBDIRECTORA
- Fecha de ingreso : 01-03-2013
- Fecha de cese : 07-03-2019
- Record laboral : 06 AÑOS Y 06 DIAS
- Remuneración real : S/ 2 000.00

##### REMUNERACIÓN COMPUTABLE:

Remuneración básica:----- S/. 2,000.00

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y  
 PROMOCIÓN DEL EMPLEO  
 ALBA MORA OCHOA ZEPEDA GARCIA  
 SUBDIRECTORA GENERAL DE TRABAJO  
 REG. C.A.M. N° 2313

Leoncio Prado



GOBIERNO REGIONAL  
**HUANUCO**  
*Por el desarrollo integral de la región*



Dirección Regional de Trabajo y  
Promoción del Empleo - Huánuco

DIRECCIÓN SUBREGIONAL  
LEONCIO PRADO

**1. COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS:**

- ✓ Por años de servicio : 2,000.00 x 6(años) -----S/. 12,000.00
- ✓ Por días de servicios : 2,000.00 / 12 / 30 x 6 -----S/. 33.33
- ✓ Por 1/6 gratificación : 333 x 6 -----S/. 1,999.98

**TOTAL-----S/. 14,033.31**

**2. VACACIONES NO GOZADAS:**

- ✓ Periodo 2013 - 2014 = 2,000.00 x 2 -----S/. 4,000.00
- ✓ Periodo 2014 - 2015 = 2,000.00 x 2 -----S/. 4,000.00
- ✓ Periodo 2015 - 2016 = 2,000.00 x 2 -----S/. 4,000.00
- ✓ Periodo 2017 - 2018 = 2,000.00 x 2 -----S/. 4,000.00

**TOTAL-----S/. 16,000.00**

**3. VACACIONES DEVENGADAS:**

- ✓ Periodo 2018 - 2019 -----S/. 2,000.00

**4. VACACIONES TRUNCAS:**

- ✓ Por 06 días: 2,000.00 / 12 / 30 x 6 -----S/. 33.3333

**5. GRATIFICACIONES INSOLUTAS:**

- ✓ Por fiestas patrias 2013 ----- S/. 1,322.53 +  
Bonificación extra 9% ----- S/. 130.08

**Subtotal: S/. 1,453.33**

- ✓ Por Navidad 2013 ----- S/. 2,000.00 +  
Bonificación extra 9% -----S/. 180.00

**Subtotal: S/. 2,180.00**

- ✓ Por fiestas patrias 2014 ----- S/. 2,000.00 +  
Bonificación extra 9% ----- S/. 180.00

**Subtotal: S/. 2,180.00**

- ✓ Por Navidad 2014 ----- S/. 2,000.00 +  
Bonificación extra 9% -----S/. 180.00

**Subtotal: S/. 2,180.00**

- ✓ Por fiestas patrias 2015 ----- S/. 2,000.00 +  
Bonificación extra 9% ----- S/. 180.00

**Subtotal: S/. 2,180.00**

- ✓ Por Navidad 2015 ----- S/. 2,000.00 +  
Bonificación extra 9% -----S/. 180.00

**Subtotal: S/. 2,180.00**

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y  
PROMOCIÓN DEL EMPLEO  
LEONCIO PRADO  
CALLE UGUISA Nº 100  
TEL. 088 411111  
M.O. C.P. N.º 2313

*Ramirez*



GOBIERNO REGIONAL  
**HUANUCO**  
*No. de constitución: 1992-01-01*



**Trabajo**  
Dirección Regional de Trabajo y  
Promoción del Empleo - Huánuco

DIRECCIÓN SUBREGIONAL  
LEONCIO PRADO

**V. FUNDAMENTOS JURÍDICOS:**

Fundo la presente acción en atención a las siguientes normas legales:

1. Constitución Política del Estado Art. 23, 24, 26, 27 y demás pertinentes.
2. Decreto Legislativo 728
3. D.S. N° 003-97-TR Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
4. D.S. N° 001-97-TR Ley de Compensación por Tiempo de Servicios y su Reglamento
5. Ley N° 27735 y su Reglamento el D.S N° 005-2002-TR
6. Decreto Legislativo N° 713
7. Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497
8. Art. 61° de la Resolución Ministerial N° 613-2018-MINEDU
9. Art. 6° del Decreto Legislativo N° 882
10. Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente
11. Demás normas conexas aplicables al presente caso

**VI. VÍA PROCEDIMENTAL:**

La presente acción deberá tramitarse en la en la vía del PROCESO ORDINARIO LABORAL.

**VII. MONTO DEL PETITORIO:**

Equivale a la suma de CINCUENTA Y OCHO MIL DOSCIENTOS VEINTISEIS CON 97/100 (S/. 58 226.97), más los intereses incluidos costos y costas que se liquidaran en ejecución de sentencia.

**VIII. MEDIOS PROBATORIOS:**

a) Documentos:

1. En mérito al expediente administrativo N° 014-2019-DGAT-TM elaborada por la Autoridad Administrativa de Trabajo con fecha 30 de Abril de 2019, donde la demandada envió a su representante al Sr. Nilo Victor Pillaca de la Cruz, con quien en mutuo acuerdo se solicitó postergación de audiencia a efectos de coordinar el pago correspondiente por beneficios sociales; Sin embargo no asistió a la audiencia reprogramada. A-B
2. En mérito a la hoja de liquidación de beneficios sociales practicado por la demandante, para acreditar los montos exactos de los beneficios que me corresponden A-C
3. En mérito a la ficha RUC de la Asociación Educativa San Ignacio de Loyola, para acreditar la vigencia de la entidad demandada. A-D
4. En mérito a 20 Recibos por honorarios manuales, con lo que acredito mi remuneración por dictado de clases como docente en la I.E San Ignacio de Loyola de Marzo 2013 hasta Noviembre de 2014.
5. En mérito a 24 Recibos por honorarios electrónicos, con lo que acredito mi remuneración por dictado de clases como docente en la Institución Educativa San Ignacio de Loyola desde marzo 2015 hasta febrero de 2017.
6. En mérito a 24 Recibos por honorarios electrónicos, con lo que acredito mi remuneración como Subdirectora en la Institución Educativa San Ignacio de Loyola, desde marzo 2017 hasta enero de 2019.

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y  
 PROMOCIÓN DEL EMPLEO  
 Oficina de Asesoría Jurídica  
 Abog. María Victoria Zúñiga  
 ASESORA LEGAL  
 REG. CANT. N. 2015



GOBIERNO REGIONAL  
**HUÁNUCO**

DIRECCIÓN SUBREGIONAL  
LEONCIO PRADO



Dirección Regional de Trabajo y  
Promoción del Empleo - Huánuco

7. En mérito a 04 Constancias de Trabajo de los años 2013, 2014, 2015 y 2016, otorgado por el Director encargado de la Institución Educativa San Ignacio de Loyola, con lo que acredito haberme desempeñado como docente y subdirectora de la I.E.P San Ignacio de Loyola.
8. En mérito a un Diploma a favor de la accionante, otorgado por la UGEL de Leoncio Prado.
9. En mérito a un Certificado a favor de la accionante, otorgado por la Gobernación Provincial de Leoncio Prado.
10. En mérito a la Resolución Directoral. UGEL.LP.N° 01631 de fecha 19/04/2016, otorgado por la UGEL de Leoncio Prado a favor de la accionante, con lo que acredito mi desempeño satisfactorio como Subdirectora a nivel Regional en la evaluación Censal de estudiantes UGEL Leoncio Prado 2015.
11. En mérito a la Resolución Directoral. UGEL-HUÁNUCO N° 06446 de fecha 105/12/2018, otorgado por la UGEL de Huánuco a favor de la accionante, con lo que acredito la obtención del primer puesto a nivel Regional en la evaluación Censal de estudiantes 2015, teniendo el cargo de Subdirectora.
12. En mérito a la Resolución de Gobernación N° 096-2016-ONAGI/HCO/LRP de fecha 29/05/2016, otorgado por la UGEL de Leoncio Prado a favor de la accionante, con lo que acredito mi desempeño como docente tutora en la realización del Primer festival Concepcino de Comprensión Lectora 2018, llevado a cabo en el mes de Octubre de 2018.
13. En mérito a 03 nóminas de Matrículas de los años 2013, 2014 y 2017, con lo que acredito el inicio de mis labores como responsable de las matrículas del educando de la Asociación Educativa San Ignacio de Loyola.
14. En mérito a 07 Actas Consolidadas de Evaluación Integral de los niveles primaria y secundaria desde los años 2013, 2014, 2015, 2016, 2017 y 2018 con lo que acredito mis funciones docente y subdirectora en la I.E. San Ignacio de Loyola"
15. En mérito a 04 hojas de perennizaciones fotográficas, en donde se visualiza mi participación en diferentes actos protocolares, como apertura del año escolar, recepción de los respectivos certificados por las autoridades pertinentes, participación en los desfiles por aniversario de la provincia, intervención en el izamiento de la bandera por ser autoridad de la I.E San Ignacio de Loyola, con lo que queda absolutamente acreditado mi desempeño laboral dentro de la Institución educativa antes mencionada.
16. En mérito a una tarjeta de invitación de la Promoción "FRIENDS FOREVER - 2013" con la cual acredito mi desempeño como docente tutora del 6to. Grado del nivel primario.
17. En mérito a 02 trípticos de programación de aniversario de la I.E San Ignacio de Loyola de los años 2016 y 2017, con lo que acredito mi desempeño como subdirectora dentro de la Institución Educativa mencionada.

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO  
PROMOCIÓN DEL EMPLEO  
ALDO MORALES URBINA  
SUBDIRECTORA GENERAL ADMINISTRATIVA  
REG. C.O.P. N° 2313



GOBIERNO REGIONAL  
**HUÁNUCO**

DIRECCIÓN SUBREGIONAL  
LEONCIO PRADO



Dirección Regional de Trabajo y  
Promoción del Empleo - Huánuco

ESPECIALISTA:

EXPEDIENTE :

ESCRITO : 01

SUMILLA : DEMANDA DE EJECUCIÓN DE  
ACTA DE CONCILIACIÓN  
LABORAL

SEÑOR JUEZ DEL JUZGADO DE PAZ LETRADO DE LA PROVINCIA DE LEONCIO PRADO:

60559

[REDACTED], identificada con DNI N°  
[REDACTED], con domicilio real en la Av. [REDACTED], 17 Lote  
05, Distrito Castillo Grande, Provincia de Leoncio Prado,  
Departamento Huánuco, con domicilio procesal en la Av.  
Ucayali N° 1194 - Tingo María y con casilla electrónica N°  
96754 del Poder Judicial, me presento ante usted y con el  
debido respeto expongo lo siguiente:

**I. PETITORIO:**

Que, al amparo de la Constitución Política del Estado y de conformidad con la nueva Ley Procesal de Trabajo Ley 29497 y cumpliendo los requisitos establecidos por el artículo 424 y 425 del Código Procesal Civil, recorro a su despacho e **INTERPONGO DEMANDA EJECUTIVA DE RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA LABORAL (ACTA DE CONCILIACIÓN)** contra mi ex empleadora la empresa **ASOCIACIÓN EDUCATIVA SAN IGNACIO DE LOYOLA, con RUC N° 20573273240 debidamente representado por la Sra. CONSUELO CHACON DIAZ, con DNI N° 07216508**, en su calidad de Presidente, a quien se le deberá notificar en el Jr. Francisco Bolognesi N° 166, Pueblo Joven Túpac Amaru - IEP San Ignacio de Loyola - Referencia (Costado de ESSALUD) Distrito Rupa Rupa, Provincia de Leoncio Prado, Departamento de Huánuco, a fin de que cumpla con pagar la suma de **S/. 984.00 (NOVECIENTOS OCHENTA Y CUATRO CON 00/100)**, por concepto de REMUNERACIÓN NO PAGADAS, más los interés laborales que se liquiden en ejecución de sentencia, ello en atención a los siguientes fundamentos.

**II. FUNDAMENTOS DE HECHO:**

**Primero:** Que, el recurrente brindó los servicios profesionales para la ejecutada desempeñándose como docente del nivel inicial desde el 13 de Marzo de 2017 hasta el 27 de Diciembre de 2019, adeudándole el pago de sus respectivas remuneraciones del mes de Diciembre 2019.



GOBIERNO REGIONAL  
**HUANUCO**  
*Nuestro compromiso es contigo*

DIRECCIÓN SUBREGIONAL



**Segundo:** Que, con fecha 12 de Febrero de 2020 ante la conciliadora Abog. Rosa Elvira Romero López de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, la solicitante y el representante de la Asociación invitada, llegaron a un acuerdo conciliatorio, a través de la cual la empresa ejecutada reconoce adeudar al ejecutante la suma de **S/. 984.00 (NOVECIENTOS OCHENTA Y CUATRO CON 00/100)**, por concepto de pago de REMUNERACIONES NO PAGADAS del periodo Diciembre 2019.

**Tercero:** La ejecutada se obligó a pagar el monto total por la suma de **S/. 984.00 (NOVECIENTOS OCHENTA Y CUATRO CON 00/100)**, EN UNA SOLA CUOTA, debiendo ser cancelada el 21 de Febrero de 2020, sin embargo hasta la fecha no ha sido pagada, pese a que ya estamos fuera de plazo y con las fechas totalmente vencidas.

**Cuarto:** Que, la Dirección de Trabajo y Promoción del Empleo con sede Tingo María, procedió a notificar a la empresa demandada con los respectivo REQUERIMIENTOS DE PAGOS, otorgándole 48 horas para que cumpla con los términos del Acta de conciliación, las mismas que fueron recepcionadas el 27/02/2020 y el 01/06/2021; Sin embargo hasta la fecha también hicieron caso omiso a lo requerido por la autoridad de Trabajo.

**Quinto:** Teniendo en cuenta entonces que a la fecha se han vencido todos los plazos de pago que figuran en el Acta de Conciliación y constituyendo el Acta de conciliación entre el trabajador y empleador "Título de Ejecución" exigibles a través de un proceso de ejecución conforme lo señala el artículo 57° de la Ley Procesal de Trabajo (Ley N° 27497), es que me veo obligado a acudir por ante su despacho con el fin de solicitar Tutela Jurisdiccional efectiva, a efectos de dar estricto cumplimiento al acuerdo conciliatorio suscrito en Acta.

### III. NATURALEZA DEL ACTA DE CONCILIACIÓN Y LA VÍA PROCEDIMENTAL:

El artículo 18 de la Ley de Conciliación N° 26872 establece que "El Acta de Acuerdo conciliatorio constituye título de Ejecución. Los derechos, deberes u obligaciones ciertas, expresas y exigibles que consten en dicha acta se ejecutaran a través del proceso de ejecución de resoluciones judiciales".

Dentro de este contexto, siendo el Acta de Conciliación un Título de Ejecución, su ejecución se tramita a través del proceso de ejecución.

### IV. DE LA CUANTÍA:

El monto de la cuantía del presente proceso es la suma de **S/. 984.00 (NOVECIENTOS OCHENTA Y CUATRO CON 00/100)**, más los intereses legales que se ejecutaran en sentencia.

El siguiente precedente legal, fue recuperado del acceso a la información pública SUNAFIL. <https://aplicativosweb2.sunafil.gob.pe/si.consultaMultasSIIT/>



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

#### **RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 184-2021-SUNAFIL/IRE- HUA/SIRE**

**EXPEDIENTE SANCIONADOR** : 98-2021-SUNAFIL/IRE-HUA  
**ORDEN DE INSPECCIÓN** : 175-2021-SUNAFIL/IRE-HUA  
**SUJETO INSPECCIONADO** : ASOCIACION EDUCATIVA AMAZONAS DE LA IGLESIA  
 CASA DE DIOS DE LAS ASAMBLEAS DE DIOS DEL PERU –  
 TINGO MAR  
**RUC** : 20601754020  
**FECHA** : Huánuco, 02 de julio de 2021

**SUMILLA:** Se sanciona con una multa de S/ 23,144.00 al sujeto inspeccionado ASOCIACION EDUCATIVA AMAZONAS DE LA IGLESIA CASA DE DIOS DE LAS ASAMBLEAS DE DIOS DEL PERU – TINGO MAR, por incurrir en dos (02) infracciones a la Labor Inspectiva, en perjuicio de un (01) trabajador afectado, identificado conforme a las actuaciones inspectivas, acta de infracción, informe final de instrucción y la presente resolución.

**VISTOS:** La Orden de Inspección N° 175-2021-SUNAFIL/IRE-HUA, el Acta de Infracción N° 63-2021-SUNAFIL/IRE-HUA y el Informe Final de Instrucción N° 150-2021-SUNAFIL/IRE-HUA/AI-IFI;

#### **I. ANTECEDENTES**

1. Mediante Orden de Inspección N° 175-2021-SUNAFIL/IRE-HUA (en adelante, **la Orden de Inspección**), expedida al amparo de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y sus modificatorias (en lo sucesivo, **la LGIT**) y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR y sus modificatorias (en adelante, **el RLGIT**), se dispuso que el Inspector auxiliar Ruiz Marmanillo Eduardo Manuel (en lo sucesivo, **el Inspector Comisionado**), realice actuaciones inspectivas de investigación a **ASOCIACION EDUCATIVA AMAZONAS DE LA IGLESIA CASA DE DIOS DE LAS ASAMBLEAS DE DIOS DEL PERU – TINGO MAR**, (en adelante, **el sujeto inspeccionado**), para verificar el cumplimiento de la normativa de orden sociolaboral, las cuales concluyeron con la emisión del Acta de Infracción N° 63-2021-SUNAFIL/IRE-HUA (en lo sucesivo, **el Acta de Infracción**).
2. El 17 de mayo de 2021, la autoridad instructora notificó mediante sistema de casilla electrónica al sujeto inspeccionado la Imputación de Cargos N° 100-2021-SUNAFIL/IRE-HUA/AI-IC (en adelante, **Imputación de Cargos**) y el acta de infracción, dando inicio al procedimiento sancionador y otorgando un plazo de cinco (05) días hábiles para la presentación de sus descargos; sin embargo, pese a que el sujeto inspeccionado fue válidamente notificado, no presentó descargos contra la imputación de cargos, conforme se verifica de autos.
3. De conformidad con lo previsto en el literal g) numeral 53.2 del artículo 53 del RLGIT, la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N° 150-2021-SUNAFIL/IRE-HUA/AI-IFI (en adelante, **el Informe Final de Instrucción**).



PERÚ

Superintendencia Nacional de  
Fiscalización LaboralIntendencia Regional de  
HuánucoSub Intendencia de  
Resolución

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

4. Con fecha 18 de junio de 2021, mediante casilla electrónica se procedió a notificar al sujeto inspeccionado el Informe Final de Instrucción y el proveído de fecha 16 de junio de 2021, otorgándole un plazo de cinco (5) días hábiles para que presente sus descargos de conformidad con el literal b) del inciso 7.1.3.3 del numeral 7.1.3 de la Directiva N° 001-2017-SUNAFIL/INII; no habiendo presentado sus descargos pese haber sido válidamente notificado.
5. Resulta pertinente indicar que esta Sub Intendencia de Resolución, en cumplimiento del principio de legalidad previsto en el numeral 1 del artículo 2 de la LGIT, revisará lo actuado en el expediente investigatorio, así como en el presente expediente a fin de determinar si existe o no responsabilidad del sujeto inspeccionado en la comisión de la infracción atribuida.

## II. OBJETO

6. El presente procedimiento sancionador tiene por objeto determinar lo siguiente:
  - Si el sujeto inspeccionado cumplió o no con remitir el integro de la documentación requerida para el día 25 de febrero de 2021.
  - Si el sujeto inspeccionado cumplió o no con remitir el integro de la documentación requerida para el día 04 de marzo de 2021.
  - De ser el caso, la sanción a imponer al sujeto inspeccionado.

## III. CONSIDERANDO

### III.1 **Del incumplimiento del sujeto inspeccionado por no remitir la información y documentación requerida para el día 25 de febrero y 04 de marzo de 2021.**

7. De conformidad al inciso 4) del artículo 5 de la LGIT, los Inspectores del Trabajo están investidos de autoridad y facultad para **recabar y obtener información, datos o antecedentes con relevancia para la función inspectiva.**
8. En correspondencia con dicha facultad, el artículo 9 de la LGIT, establece que los empleadores, los trabajadores y los representantes de ambos, así como los demás sujetos responsables del cumplimiento de las normas del orden sociolaboral, están obligados a colaborar con los Supervisores - Inspectores, los Inspectores del Trabajo y los Inspectores Auxiliares cuando sean requeridos para ello. En particular, en cumplimiento de dicha obligación de colaboración, deberán: a) Atenderlos debidamente, prestándole las facilidades para el cumplimiento de su labor. [...] e) **Facilitarles la información y documentación necesarias para el desarrollo de sus funciones.**
9. En ese sentido, el numeral 15.1 del artículo 15 del RLGIT establece que durante el desarrollo de las actuaciones inspectivas los empleadores, los trabajadores y los representantes de ambos, así como los demás sujetos obligados al cumplimiento de las normas sociolaborales, prestarán



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

la colaboración que precisen los inspectores del trabajo para el adecuado ejercicio de las funciones encomendadas, de acuerdo con lo prescrito en el artículo 9 de la LGIT.

10. A razón de lo expresado, el artículo 36 de la LGIT establece que, **son infracciones a la labor inspectiva** las acciones u omisiones de los sujetos obligados, sus representantes, personas dependientes o de su ámbito organizativo, sean o no trabajadores, **contrarias al deber de colaboración** de los sujetos inspeccionados para con los Supervisores Inspectores, Inspectores del Trabajo o Inspectores Auxiliares, las que pueden consistir en impedimento directo o indirecto, **perjudicando o dilatando la labor del inspector actuante de manera tal que no permita el cumplimiento de la fiscalización**, o negándose a prestarle el apoyo necesario, establecidas en la LGIT y el RLGIT.
11. Es así que, el numeral 46.3 del artículo 46 del RLGIT tipifica y califica como infracción **muy grave** a la labor inspectiva, *la negativa del sujeto inspeccionado o sus representantes de **facilitar** a los supervisores inspectores, los inspectores de trabajo o los inspectores auxiliares, la **información y documentación necesarias** para el desarrollo de sus funciones.*
12. En el presente caso, la autoridad instructora ha recomendado en su informe final que el sujeto inspeccionado debe ser sancionado por no haber remitido la información y documentación requerida para el día 25 de febrero y 04 de marzo de 2021. Ante ello, cabe recalcar que en la presente fase sancionadora el sujeto inspeccionado no ha refutado la imputación y/o recomendación de la autoridad instructora; pese a ello, el suscrito procede a verificar todo lo actuado a fin de emitir un pronunciamiento objetivo, es así que, de lo verificado en el expediente de inspección se advierte:
  - 12.1.- Que, del folio 09 al 10 obra el primer requerimiento de información de fecha 23.02.2021 que el sujeto inspeccionado tenía que atenderlo hasta el 25.02.2021. Asimismo, se aprecia que el requerimiento fue válidamente notificado el 23.02.2021, conforme el inspector ha dejado constancia en la constancia de actuación inspectiva de investigación (folio 11).
  - 12.2.- Que, del folio 12 al 13 obra el segundo requerimiento de información de fecha 02.03.2021 que el sujeto inspeccionado tenía que atenderlo hasta el 4.03.2021. Asimismo, se aprecia que el requerimiento fue válidamente notificado el 02.02.2021, conforme el inspector ha dejado constancia en la constancia de actuación inspectiva de investigación (folio 14).

Por tanto, de la revisión de todo lo actuado queda acreditado, la conducta omisiva del sujeto inspeccionado de no colaborar con el inspector, en el ejercicio de sus funciones.
13. En ese contexto, de la revisión de los documentos que obran en autos, se advierte que efectivamente se ha configurado la infracción concretamente por no remitir la información y documentación requerida, más aún si, el sujeto inspeccionado no ha formulado sus descargos al respecto, ni ha aportado pruebas con la que desestime el hecho materia de imputación.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
 "Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

14. Cabe indicar, que el Acta de Infracción en mérito del cual se originó el presente procedimiento sancionador, cumple con los requisitos establecidos en el artículo 46 de la LGIT, en concordancia con el artículo 54 del RLGIT. Siendo así, en aplicación de los artículos 16<sup>(1)</sup> (segundo párrafo) y 47 de la LGIT, el hecho constatado precedentemente, **se presume cierto y merece fe**, sin perjuicio de las pruebas que pueda aportar el interesado
15. En consecuencia, considerando que los hechos constatados por el inspector comisionado plasmados en el Acta de Infracción gozan de la presunción de veracidad, y estando a que el sujeto inspeccionado en la presente fase no ha efectuado cuestionamiento alguno ni ha desvirtuado la imputación que se le atribuye, queda acreditado su comisión.
16. Por lo expuesto, la Sub Intendencia de Resolución, concluye que el sujeto inspeccionado incurrió en dos (02) infracciones **muy graves** a la labor inspectiva, prevista en el numeral 46.3 del artículo 46 del RLGIT.

#### IV. IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJADOR AFECTADO

17. Conforme se tiene de las actuaciones inspectivas, en el presente caso se identificó a los trabajadores afectados que se detalla a continuación:

**Cuadro Nro. 01**

Nº	DNI	APELLIDOS	NOMBRE
01	██████████	██████████	██████████

#### V. DETERMINACIÓN DE LA SANCIÓN A IMPONER

18. De acuerdo a lo establecido en el artículo 38 de la LGIT, las sanciones a imponer por la comisión de infracciones se gradúan atendiendo a los siguientes criterios generales: gravedad de la falta cometida y número de trabajadores afectados. Criterios que se encuentran contenidos en la tabla de sanciones de la **NO MYPE** aplicable al sujeto inspeccionado prevista en el numeral 48.1 del artículo 48 del RLGIT, modificado por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 008- 2020-TR.
19. En consecuencia, corresponde imponer al sujeto inspeccionado la siguiente multa:

**Cuadro Nro. 02**

(1) **LEY N° 28806 – LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO**

**"Artículo 16.- Actas de infracción**

(...) Los hechos constatados por los inspectores actuantes que se formalicen en las actas de infracción observando los requisitos que se establezcan, se presumen ciertos sin perjuicio de las pruebas que en defensa de sus respectivos derechos e intereses puedan aportar los interesados. (...)"



Superintendencia Nacional de  
Fiscalización Laboral

Intendencia Regional de  
Huánuco

Sub Intendencia de  
Resolución

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

N°	MATERIA	CONDUCTA INFRACTORA	TIPO LEGAL Y CALIFICACIÓN	N° DE TRAB. AFECTADOS	MULTA IMPUESTA
1	Labor Inspectiva	No remitió el integro de la documentación requerida para el día 25.02.2021	Numeral 46.3 del Artículo 46° del RLGIT.  <b>MUY GRAVE</b>	01	2.63 UIT  S/ 11,572.00
2	Labor Inspectiva	No remitió el integro de la documentación requerida para el día 04.03.2021	Numeral 46.3 del Artículo 46° del RLGIT.  <b>MUY GRAVE</b>	01	2.63 UIT  S/ 11,572.00
<b>MONTO TOTAL IMPUESTO</b>					<b>S/ 23,144.00</b>

UIT 2021: S/ 4,400.00

20. Finalmente, si bien las infracciones señaladas en el cuadro que antecede es de naturaleza insubsanable, por lo que corresponde a la Sub Intendencia de Resolución, instar al sujeto inspeccionado para que en lo sucesivo cumpla con su deber de colaboración frente a la inspección del trabajo.

#### VI. RESOLUCIÓN

Por las consideraciones expuestas, y en ejercicio de las facultades conferidas por el artículo 41 de la LGIT, modificado por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29981 y el artículo 42 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por el Decreto Supremo N° 007-2013-TR modificado por el Decreto Supremo N° 009-2013-TR y el artículo 2° de la Resolución de Superintendencia N° 089-2017-SUNAFIL;

#### **SE RESUELVE:**

**PRIMERO.** - **SANCIONAR** a **ASOCIACION EDUCATIVA AMAZONAS DE LA IGLESIA CASA DE DIOS DE LAS ASAMBLEAS DE DIOS DEL PERU – TINGO MAR**, con RUC N° 20601754020, con una multa ascendente a la suma de **S/ 23,144.00 (VEINTITRÉS MIL CIENTO CUARENTA Y CUATRO CON 00/100 SOLES)**, por haber incurrido en las infracciones descritas en el considerando 19 de la presente, más los intereses de ley, de ser el caso.

**SEGUNDO.** - **DISPONER** que el monto de la multa, más los intereses legales, de ser el caso, podrán efectuarse en los siguientes bancos: BBVA, BCP, INTERBANK, SCOTIABANK o BANCO DE LA NACIÓN (cuenta corriente N° 00068-337089), indicando su **Código de Multa N° 2122000184**, así como su número de RUC, debiendo comunicar el pago a esta Sub Intendencia de Resolución de Huánuco, adjuntando el respectivo comprobante en original; bajo apercibimiento de continuarse con la acción por la vía coactiva.



*"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"*

**TERCERO. - INSTAR** al sujeto inspeccionado para que en lo sucesivo cumpla con sus obligaciones en materia a la labor inspectiva, debiendo brindar la colaboración frente a la inspección del trabajo.

**CUARTO. - INFORMAR** al sujeto inspeccionado que, contra la presente resolución, procede los recursos administrativos regulados en el Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS <sup>(2)</sup>.

**QUINTO. - NOTIFICAR** con la presente resolución al sujeto inspeccionado **ASOCIACION EDUCATIVA AMAZONAS DE LA IGLESIA CASA DE DIOS DE LAS ASAMBLEAS DE DIOS DEL PERU – TINGO MAR**, y al (los) trabajador (es) afectado (s) u organización sindical, según corresponda, de conformidad con lo establecido en el literal f del artículo 45° de la LGIT <sup>(3)</sup>.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.**

SIRE-HUA/JTP

<sup>(2)</sup> **Artículo 218. Recursos administrativos**

218.1 Los recursos administrativos son:

- a) Recurso de reconsideración
- b) Recurso de apelación

Solo en caso que por ley o decreto legislativo se establezca expresamente, cabe la interposición del recurso administrativo de revisión.

218.2 El término para la interposición de los recursos es de quince (15) días perentorios, y deberán resolverse en el plazo de treinta (30) días.

<sup>(3)</sup> Literal incorporado por la Tercera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29783.

Como observadora directa en la institución, se pudo constatar una discrepancia entre el sueldo real percibido por la trabajadora S/ 2770 y el sueldo registrado en la boleta de pago entregada S/ 1394.18.

**R08: Trabajador – Datos de boleta de pago**

**Boleta de Pago**

RUC : 20362605645	
Empleador : ASOCIACION EDUCATIVA ISAAC NEWTON	
Periodo : 03/2023	
PDT Planilla Electrónica - PLAME	Número de Orden :

Documento de Identidad		Nombre y Apellidos		Situación			
Tipo	Número						
DNI	77688618	LEON RIVERA KAREN CATHERINE		ACTIVO O SUBSIDIADO			
Fecha de Ingreso		Tipo de Trabajador	Regimen Pensionario		CUSPP		
01/03/2023		EMPLEADO	DL 19990 - SIST NAC DE				
Días Laborados	Días No Laborados	Días subsidiados	Condición	Jornada Ordinaria		Sobretiempo	
31	0	0	Domiciliado	Total Horas	Minutos	Total Horas	Minutos
				208			
Motivo de Suspensión de Labores						Otros empleadores por	
Tipo	Motivo			N.º Días	Rentas de 5ta categoría		
					No tiene		

Código	Conceptos	Ingresos S/.	Descuentos S/.	Neto S/.
<b>Ingresos</b>				
0121	REMUNERACIÓN O JORNAL BÁSICO	1,500.00		
0201	ASIGNACIÓN FAMILIAR	102.50		
<b>Descuentos</b>				
0701	ADELANTO		0.00	
0702	CUOTA SINDICAL		0.00	
0706	OTROS DESC NO DEDUC DE BASE IMPONIB		0.00	
<b>Aportes del Trabajador</b>				
0602	CONAFOVICER		0.00	
0605	RENTA QUINTA CATEGORÍA RETENCIONES		0.00	
0607	SISTEMA NAC. DE PENSIONES DL 19990		208.33	
0611	OTROS APORTACIONES TRAB./PENSIONIS.		0.00	
<b>Neto a Pagar</b>				<b>1,394.18</b>

<b>Aportes de Empleador</b>		
0803	PÓLIZA DE SEGURO - D. LEG. 688	0.00
0804	ESSALUD(REGULAR CBSSP AGRAR/AC)TRAB	144.23
0809	OTRAS APORTACIONES CARGO EMPLEADOR	0.00

ASOCIACIÓN EDUCATIVA ISAAC NEWTON

ING. LUIS VÁSQUEZ TORRES

FIRMA DEL EMPLEADOR

FIRMA DEL TRABAJADOR

La boleta de pago de un extrabajador con derechos vulnerados representa un documento importante que evidencia las condiciones laborales y remunerativas que experimentó durante su empleo en un determinado colegio privado del Distrito de Rupa Rupa. A continuación, se presenta el pago de la CTS mayo - 2021

**R08: Trabajador – Datos de boleta de pago**  
Boleta de Pago

RUC : 20362605645
Empleador : ASOCIACION EDUCATIVA ISAAC NEWTON
Periodo : 05/2021
PDT Planilla Electrónica - PLAME      Número de Orden :

Documento de Identidad		Nombre y Apellidos			Situación		
Tipo	Número						
DNI	44735472	[REDACTED]			ACTIVO O SUBSIDIADO		
Fecha de Ingreso		Tipo de Trabajador	Regimen Pensionario		CUSPP		
01/03/2021		EMPLEADO	SPP PROFUTURO		620181RPCONS		
Días Laborados	Días No Laborados	Días subsidiados	Condición	Jornada Ordinaria		Sobretiempo	
0	0	0	Domiciliado	Total Horas	Minutos	Total Horas	Minutos
				0			
Motivo de Suspensión de Labores						Otros empleadores por Rentas de 5ta categoría	
Tipo	Motivo			N.º Días		No tiene	

Código	Conceptos	Ingresos S/.	Descuentos S/.	Neto S/.
<b>Ingresos</b>				
0904	COMPENSACION TIEMPO DE SERVICIOS	170.50		
<b>Descuentos</b>				
0701	ADELANTO		0.00	
0702	CUOTA SINDICAL		0.00	
0706	OTROS DESC NO DEDUC DE BASE IMPONIB		0.00	
<b>Aportes del Trabajador</b>				
0601	COMISIÓN AFP PORCENTUAL		0.00	
0602	CONAFOVICER		0.00	
0605	RENTA QUINTA CATEGORÍA RETENCIONES		0.00	
0606	PRIMA DE SEGURO AFP		0.00	
0608	SPP - APORTACIÓN OBLIGATORIA		0.00	
0609	SPP - APORTACIÓN VOLUNTARIA		0.00	
0611	OTROS APORTACIONES TRAB./PENSIONIS.		0.00	
<b>Neto a Pagar</b>				<b>170.50</b>

<b>Aportes de Empleador</b>		
0801	SPP - APORTACIÓN VOLUNTARIA	0.00
0803	PÓLIZA DE SEGURO - D. LEG. 688	0.00
0804	ESSALUD(REGULAR CBSSP AGRAR/AC)TRAB	0.00
0809	OTRAS APORTACIONES CARGO EMPLEADOR	0.00

ASOCIACIÓN EDUCATIVA ISAAC NEWTON

INC. LUIS VÁSQUEZ TORRES

FIRMA DEL EMPLEADOR

FIRMA DEL TRABAJADOR

A continuación, se presenta el pago de CTS noviembre – 2021 del mismo trabajador

**R08: Trabajador – Datos de boleta de pago**

**Boleta de Pago**

<b>RUÇ : 20362605645</b>
<b>Empleador : ASOCIACION EDUCATIVA ISAAC NEWTON</b>
<b>Periodo : 11/2021</b>
<b>PDT Planilla Electrónica - PLAME      Número de Orden :</b>

Documento de Identidad		Nombre y Apellidos			Situación		
Tipo	Número						
DNI	44735472				ACTIVO O SUBSIDIADO		
Fecha de Ingreso		Tipo de Trabajador	Regimen Pensionario		CUSPP		
01/03/2021		EMPLEADO	SPP PROFUTURO		620181RPCONS		
Días Laborados	Días No Laborados	Días subsidiados	Condición	Jornada Ordinaria		Sobretiempo	
0	0	0	Domiciliado	Total Horas	Minutos	Total Horas	Minutos
				0			
Motivo de Suspensión de Labores						Otrps empleadores por	
Tipo	Motivo				N.º Días	Rentas de 5ta categoría	
						No tiene	

Código	Conceptos	Ingresos S/.	Descuentos S/.	Neto S/.
<b>Ingresos</b>				
0904	COMPENSACIÓN TIEMPO DE SERVICIOS	596.80		
<b>Descuentos</b>				
0701	ADELANTO		0.00	
0702	CUOTA SINDICAL		0.00	
0706	OTROS DESC NO DÉDUC DE BASE IMPONIB		0.00	
<b>Aportes del Trabajador</b>				
0601	COMISIÓN AFP PORCENTUAL		0.00	
0602	CONAFOVICER		0.00	
0605	RENTA QUINTA CATEGORÍA RETENCIONES		0.00	
0606	PRIMA DE SEGURO AFP		0.00	
0608	SPP - APORTACIÓN OBLIGATORIA		0.00	
0609	SPP - APORTACIÓN VOLUNTARIA		0.00	
0611	OTROS APORTACIONES TRAB./PENSIONIS.		0.00	
<b>Neto a Pagar</b>				<b>596.80</b>

<b>Aportes de Empleador</b>		
0801	SPP - APORTACIÓN VOLUNTARIA	0.00
0803	PÓLIZA DE SEGURO - D. LEG. 688	0.00
0804	ESSALUD(REGULAR CBSSP AGRAR/AC)TRAB	0.00
0809	OTRAS APORTACIONES CARGO EMPLEADOR	0.00

ASOCIACIÓN EDUCATIVA ISAAC NEWTON

INC. LUIS VÁSQUEZ TORRES

FIRMA DEL EMPLEADOR

FIRMA DEL TRABAJADOR

Se presenta la boleta de pago de un extrabajador que laboraba en el año 2019, su sueldo en ese entonces era de S/ 2280.00. Sin embargo, en la boleta de pago figuraba un sueldo de S/ 850 cuando en ese entonces la RMV era S/ 930 según MTPE.

**R08: Trabajador – Datos de boleta de pago**

Boleta de Pago

RUC : 20362605645
Empleador : ASOCIACION EDUCATIVA ISAAC NEWTON
Periodo : 11/2019
PDT Planilla Electrónica - PLAME      Número de Orden :

Documento de Identidad		Nombre y Apellidos		Situación	
Tipo	Número				
DNI	44735472	[REDACTED]		ACTIVO O SUBSIDIADO	
Fecha de Ingreso		Tipo de Trabajador	Regimen Pensionario	CUSPP	
04/03/2019		EMPLEADO	SPP PROFUTURO	620181RPCON5	
Días Laborados	Días No Laborados	Días subsidiados	Condición	Jornada Ordinaria	
30	0	0	Domiciliado	Total Horas	Minutos
				3	45
				Total Horas	Minutos
				0	0
Motivo de Suspensión de Labores				Otros empleadores por	
Tipo	Motivo		N.º Días	Rentas de 5ta categoría	
				No tiene	

Código	Conceptos	Ingresos S/.	Descuentos S/.	Neto S/.
<b>Ingresos</b>				
0121	REMUNERACIÓN O JORNAL BÁSICO	850.00		
<b>Descuentos</b>				
<b>Aportes del Trabajador</b>				
0601	COMISIÓN AFP PORCENTUAL		5.70	
0605	RENTA QUINTA CATEGORÍA RETENCIONES		0.00	
0606	PRIMA DE SEGURO AFP		11.47	
0608	SPP - APORTACIÓN OBLIGATORIA		85.00	
<b>Neto a Pagar</b>				<b>747.83</b>

<b>Aportes de Empleador</b>		
0804	ESSALUD(REGULAR CBSSP AGRAR/AC)TRAB	83.70

**Entrevista****GUÍA DE ENTREVISTA****(Dirigido a funcionarios de la SUNAFIL)**

Estimado funcionario reciba nuestro más grato y cordial saludo, la presente Guía de Entrevista tiene como finalidad obtener información relevante sobre "Vulneración de derechos laborales y su Impacto en la calidad de vida de los trabajadores de Colegios Particulares en el Distrito de Rupa Rupa", trabajo de investigación de la Facultad de ciencias contables de la Universidad Nacional Agraria de la Selva. Le pedimos por favor sea muy sincero y responsable con sus respuestas. La información brindada tiene garantizada la confidencialidad. Gracias.

Aspecto Generales:

Cargo: INSPECTOR DE TRABAJOTiempo de cargo: 5 años

1. ¿Tienen un plan de control de fiscalización exclusivo por sectores al momento de fiscalizar? Si Contestó "NO" diga ¿Cuál es la razón?  
Si, la SUNAFIL cuenta con un plan de Control de fiscalización que abarca diferentes sectores, permitiéndonos adaptar nuestras acciones de supervisión a las necesidades de cada sector laboral.
2. ¿El inspector de SUNAFIL realiza operativos de control en los Colegios Privados en el Distrito de Rupa Rupa? Si contestó "SI" diga ¿Cuántos inspectores realizan el operativo de control?  
Si, los inspectores de SUNAFIL realizamos operativos de control en los Colegios privados en el Distrito de Rupa Rupa. Actualmente contamos con 9 inspectores encargados de llevar a cabo estas operaciones de fiscalización
3. En su opinión, ¿de qué manera la SUNAFIL, garantiza los derechos laborales en los Colegios Particulares en el Distrito de Rupa Rupa?  
La SUNAFIL garantiza los derechos laborales en los Colegios Particulares en el Distrito de Rupa Rupa mediante inspecciones regulares, verificando el cumplimiento de las normativas laborales, identificando posibles incumplimientos y tomando medidas adecuadas para corregirlos. Además promovemos la sensibilización y capacitación para que estén informados de sus derechos. Además, es relevante mencionar que contamos con aplicativos como "Verifica tu Chamba" que brinda a los trabajadores la posibilidad de verificar si están correctamente registrados en planilla en su actual centro de labores.

4. De acuerdo con su opinión, ¿Considera que los derechos laborales señalados en la legislación laboral Decreto legislativo N° 2171 son acatados por los Colegios particulares en el Distrito de Rupa Rupa?
- En mi opinión, considero que en algunos casos los derechos laborales señalados en la legislación laboral pueden no ser completamente acatados por algunos Colegios Particulares en el Distrito de Rupa Rupa. Sin embargo, a través de nuestras acciones de fiscalización y orientación, buscamos asegurar el cumplimiento adecuado de dichos derechos.
5. ¿Considera que la norma de fiscalización está parcializada con el empleador o el trabajador?
- La norma de fiscalización de la SUNAFIL no está parcializada con el empleador ni con el trabajador. Nuestra labor es imparcial y tiene como objetivo principal velar por el cumplimiento de las normativas laborales y los derechos de ambas partes.
6. Cuando el inspector de SUNAFIL realiza una fiscalización a una institución ¿Qué documento exigen en cuanto al pago del trabajador?
- Cuando realizamos una fiscalización a una institución, solicitamos los documentos que acrediten el cumplimiento de las obligaciones laborales como boletas de pago, T-registro y Plame.
7. ¿Existe sanciones laborales que SUNAFIL haya impuesto a un Colegio Particular en el Distrito de Rupa Rupa?
- Sí, en algunos casos hemos impuesto sanciones laborales a Colegios Particulares en el Distrito de Rupa Rupa por incumplimiento de las normativas laborales, buscando garantizar el respeto de los derechos del trabajador.
8. En caso de que hubiera trabajadores afectados ¿Cómo procederían para iniciar una queja laboral ante SUNAFIL?
- En caso de que hubiera trabajadores afectados, pueden realizar una queja laboral ante la SUNAFIL presentando una denuncia formal en nuestros ofranas o a través de nuestra plataforma en línea. Procedemos a investigar la denuncia y tomar las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de los derechos laborales.
9. ¿Cuáles son los derechos laborales que se vulneran con más frecuencia?
- Los derechos laborales que se vulneran con más frecuencia suelen ser: el pago de salarios y beneficios, la jornada laboral, los contratos formales y la ausencia de medidas de seguridad y salud en el trabajo.

10. ¿SUNAFIL realiza orientaciones laborales a los trabajadores de Colegios Privados en el Distrito de Rupa Rupa? Si contestó "SI" diga ¿Hace cuánto tiempo fue la última orientación a los trabajadores de Colegios Privados en el Distrito de Rupa Rupa?

ES importante señalar que cierta responsabilidad de orientación laboral también recae en el NTPE, que tiene una sede en el Distrito de Rupa Rupa, ellos brindan apoyo y orientación a los trabajadores en caso de que soliciten información o asesoramiento en sus instituciones. La colaboración del NTPE es importante para garantizar que los trabajadores estén informados sobre sus derechos laborales y poder recibir la orientación necesaria para hacer valer esos derechos en su lugar de trabajo.

Cuestionario realizado a un funcionario del MTPE – Tingo María

### CUESTIONARIO DE PREGUNTAS MIXTAS

Estimado Abogado(a) reciba nuestro más grato y cordial saludo, el presente cuestionario tiene como finalidad obtener su opinión sobre "Vulneración de derechos laborales y su Impacto en la calidad de vida de los trabajadores de Colegios Particulares en el Distrito de Rupa Rupa", trabajo de investigación de la Facultad de ciencias contables de la Universidad Nacional Agraria de la Selva. Le pedimos por favor sea muy sincero y responsable con sus respuestas. La información brindada tiene garantizada la confidencialidad. Gracias por su cooperación.

1. **A su criterio ¿Nuestra constitución Política reconoce el goce efectivo de todos los derechos laborales, tales como del derecho a una remuneración digna, descanso vacacional remunerado, gratificaciones, CTS y otros a todos los trabajadores sin importar su condición?**

SI

b) NO

2. **Según sus conocimientos ¿Dentro del marco normativa nacional existe un régimen laboral que proteja a los docentes que laboran en el sector privado?**

SI

b) NO

3. **Según sus conocimientos ¿En qué consiste el principio de continuidad en el empleo?**

a) Es un criterio que no permite al trabajador renunciar al vínculo laboral si no existe ninguna causa justificante.

Es un principio del derecho laboral que establece que ninguna de las partes de la relación laboral pueda culminar la relación laboral de forma arbitraria, sino solamente cuando se produzcan circunstancias que hagan imposibles o incompatibles las relaciones entre las partes.

c) Es un principio que no permite al empleador a despedir al trabajador si no se presentan las circunstancias que lo ameriten.

4. **Para usted, ¿Actualmente las condiciones laborales de los docentes que trabajan en una institución educativa privada son desiguales y peyorativas a las condiciones laborales de los docentes del sector público?**

SI

b) NO

5. **A su criterio ¿Las diferentes modalidades laborales y/o contractuales permiten que los docentes de instituciones educativas privadas disfruten de sus derechos laborales; sin advertir el carácter especial en los servicios que presta el docente?**

a) SI

NO

6. Para usted ¿Las diferentes modalidades laborales y/o contractuales a los que están sujetos los docentes particulares no se encuentran protegidos por el principio de continuidad en el empleo, pues estos se vulneran tras la contratación de los docentes bajo contratos modales?

SI

b) NO

7. En estos últimos 2 años ¿Cuántos docentes aproximadamente que trabajan en colegios particulares han venido a colocar una denuncia a su empleador?

De 1 a 10 docentes

e) De 11 a 30 docentes

f) De 31 a 50 docentes

g) De 50 docentes a más

8. En caso de que hubiere trabajadores afectados ¿Cómo procederían para iniciar una queja laboral ante el Ministerio del Trabajo?

Acercarse a la oficina zonal de la DRTPEI a efectos de solicitar orientación, y con la documentación que el trabajador posee, se inicia el procedimiento de Conciliación administrativa, si no prospera continúa la siguiente etapa en la vía judicial.

9. ¿Cuáles son los derechos laborales que se vulneran con más frecuencia?

- Desnaturalización de Contrato

- Despido arbitrario

- Beneficios sociales (CTS - Gratificaciones)

10. ¿El Ministerio del Trabajo realiza orientaciones laborales a los trabajadores de Colegios Privados en el Distrito de Rupa Rupa? Si contestó "SI" diga ¿Hace cuánto tiempo fue la última orientación a los trabajadores de Colegios Privados en el Distrito de Rupa Rupa?

El Ministerio de Trabajo si realiza capacitaciones en temas laborales, sin embargo las T.E no solicitan realizar estas capacitaciones.