



Universidad
Señor de Sipán

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**El derecho laboral y en despido arbitrario en una
entidad pública de Lambayeque**

**PARA OBTAR EL GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER
EN DERECHO**

Autora

Guevara Fernandez Valeria

<https://orcid.org/0000-0002-0135-5562>

Línea de Investigación

Desarrollo humano, comunicación y ciencias jurídicas para
enfrentar los desafíos globales.

Sublíneas de Investigación

Bienestar y Desarrollo de habilidades para la vida

Pimentel – Perú

2024



DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscribe la **DECLARACIÓN JURADA**, soy GUEVARA FERNANDEZ VALERIA egresada del Programa de Estudios de Derecho de la Facultad De Derecho y Humanidades de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que soy autor del trabajo titulado:

El derecho laboral y en despido arbitrario en una entidad pública de Lambayeque

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS), conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación con las citas y referencias bibliográficas, respetando el derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

(APELLIDOS Y NOMBRES)	DNI	FIRMA
GUEVARA FERNANDEZ VALERIA	73977248	

Pimentel, 09 de octubre de 2024.

Dedicatoria

La presente investigación se la dedico a mis padres pues sin ellos no lo había logrado, por sus enseñanzas y valores que se me inculcaron en el transcurso de mi vida y el impulso hacia una constante superación, por todo el amor y sus sabios consejos que me forjaron como persona, hija, profesional.

A mis hermanos por el aliento para el logro de mis objetivos personales y profesionales.

Valeria G.

Agradecimientos

Gracias a Dios por haberme dado la vida y darme la fortaleza necesaria para lograr mis objetivos trazados; por ser mi luz en mi camino y por darme la sabiduría, humildad, solidaridad, fortaleza para alcanzar mis objetivos.

Gracias a mi madre, padre, hermanos a quienes amo y me brindan siempre su apoyo incondicional, comprensión, tolerancia y tiempo para lograr un anhelo personal.

Valeria G.

Índice

Dedicatoria	3
Agradecimientos	4
Índice de tablas.....	6
Índice de figuras	7
Resumen	8
Abstract	9
I. INTRODUCCIÓN.....	10
1.1. Realidad problemática	11
1.2. Formulación del Problema	19
1.3. Hipótesis	19
1.4. Objetivos.....	19
1.5. Teorías relacionadas al tema	20
II. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	23
III. RESULTADOS	32
IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	37
V. REFERENCIAS	41
ANEXOS.....	44

Índice de tablas

Tabla1 <i>Confiabilidad de la Variable Independiente</i>	29
Tabla 2 <i>Confiabilidad de la Variable Dependiente</i>	30
Tabla 3 <i>Legalidad</i>	35
Tabla 4 <i>Indemnización</i>	36

Índice de figuras

Figura 1 Diseño de la investigación No experimental	23
Figura 2 <i>Representación de la Dimensión Normativa</i>	32
Figura 3 Representación de la Dimensión Protección Legal en contra del despido arbitrario.....	33

EL DERECHO LABORAL Y EN DESPIDO ARBITRARIO EN UNA ENTIDAD PÚBLICA DE LAMBAYEQUE

Resumen

La presente investigación denominada El derecho laboral y el despido arbitrario en una entidad pública de Lambayeque tiene como objetivo principal determinar la relación que existe entre el derecho laboral y el despido arbitrario en una entidad pública de Lambayeque, esto a raíz de los constantes despidos que se suscitan en el país debido a que muchas de los funcionarios por encargatura de confianza o los gobiernos de turno , transgreden y vulneran los principios y las leyes de derecho que tienen los servidores ante un contrato con la entidad donde se desempeñan. El escenario de estudio de la presente investigación se suscribe en el derecho al trabajo que tienen todas las personas como se describe en la constitución política del Perú y las demás normas conexas. La investigación es de tipo básica, nivel descriptivo con un enfoque cuantitativo, su diseño será no experimental y transversal en la que se utilizará la técnica de encuesta servidores de una entidad, en la que se verifica la confiabilidad del instrumento de medición y la validación por juicio de expertos. En la discusión de los datos obtenidos podemos concluir que existe una relación directa entre el derecho laboral que tiene todas las personas al trabajo digno y que no vulnere su dignidad y el despido arbitrario, este último impacta en la transgresión de la norma y la ley que se le confiere a la persona y que se encuentra estipulada en la carta Magna del 1993 y las demás normas conexas.

Palabras Clave: Derecho laboral, Constitución, despido arbitrario, trabajo, ley

Labor law and arbitrary dismissal in a public entity of Lambayeque

Abstract

The main objective of this investigation called Labor law and arbitrary dismissal in a public entity of Lambayeque is to determine the relationship that exists between labor law and arbitrary dismissal in a public entity of Lambayeque, this as a result of the constant dismissals that occur. arise in the country because many of the officials in charge of trust or the governments in power, transgress and violate the principles and laws of law that the servants have before a contract with the entity where they work. The study scenario of this research is based on the right to work that all people have as described in the political constitution of Peru and other related regulations. The research is of a basic type, descriptive level with a quantitative approach, its design will not be experimental and transversal in which the survey technique will be used, servers of an entity, in which the reliability of the measurement instrument and validation by expert judgment. In the discussion of the data obtained, we can conclude that there is a direct relationship between the labor right that all people have to decent work that does not violate their dignity and arbitrary dismissal, the latter impacts the transgression of the norm and the law that It is conferred on the person and is stipulated in the Manga letter of 1993 and the other related regulations.

Keywords: Labor law, Constitution, arbitrary dismissal, work, law.

I. INTRODUCCIÓN

La presente que será titulada el derecho laboral y el despido arbitrario en una entidad pública de Lambayeque, hace referencia este tipo de accionar que ocurre constantemente en las entidades públicas, generalmente estas acciones se ven reflejado solo en algunos de los regímenes laborables como es el contrato administrativo de servicios, es decir que generalmente de los 15 régimen laboral que existe en el país , generalmente de los regímenes generales en el servicio civil que son como por ejemplo el de carrera administrativa D.Leg. 276 promulgado en marzo de 1984, y la de sin carrera administrativa como son el de Régimen de la actividad privada D.leg. 728 promulgado en 1991y por ultimo en este mismo régimen sin carrera con vínculo laboral D.Leg 1057 promulgada en el 2008 , modificada y actualizada en el 2012, (*SERVIR.*, s. f.)

Este último régimen laboral que es el D.Leg. 1057, contrato administrativo de servicios, en las entidades públicas los miembros de los nuevos gobiernos que ingresan en los tres niveles de gobierno: Gobierno Nacional, Gobierno Regional, Gobierno Local, es aquí donde generalmente en este régimen se vulneran los derechos de los trabajadores con el despido arbitrario transgrediendo la carta magna y los legítimos derechos prescritos en su artículo. 1°, 2°, 22°, 26°, de la Constitución Política del Estado, que garantizan el respeto a la dignidad, el honor e integridad moral, del trabajo y a la irrenunciabilidad de los derechos laborales de protección.

Es pertinente también hacer hincapié sobre el reconocimiento para el sector público de los derechos laborales que tienen las personas como es en razón de la ley N° 31113 ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público, la que tiene como objetivo la eliminación del contrato CAS para los trabajadores que desarrollan labores permanentes en los tres niveles de gobierno.

Además en la ley marco del empleo público Ley N° 28175 también se estable los lineamientos en las entidades públicas y sobre todo que estas puedan respetar el estado de derecho, los derechos que son fundamentales y sobre todo la dignidad de la persona humana, en esta línea de idea la entidad pública y los funcionario es responsables debería velar por el bien común del servidor público salvaguardando sus derechos como persona; empero

La realidad es otra con los despidos arbitrarios que se dan , teniendo esto una relación que transgrede totalmente los derechos de las personas, ya que el despido arbitrario podemos describirlo como la acción o causa que se encuentra injustificada y que afecta directamente al trabajador, causándole un daño económico y emocional por lo que este tiene el derecho a ser indemnizado por el perjuicio que comenten las entidades públicas y privadas.

El derecho laboral desde la perspectiva legal se puede decir que son las normas u ordenamiento jurídico en donde se regulan las diversas relaciones laborales que existe con el único propósito de establecer y lograr tener un equilibrio entre el empresario o empleador y el asalariado o dependiente.

1.1. Realidad problemática

Los distintos y esmerados esfuerzos por querer lograr que se respeten los derechos laborales en los tres niveles de gobierno en el país, consignados estos en la carta magna de 1993, hacen propicia esta investigación puesto que la presente describirá algunas normas que amparan a la persona ante los constantes despidos arbitrarios que se suscitan en el país, en las distintas entidades públicas , además señalar que en las leyes para el derecho laboral de protección a nivel internacional estos son protegidos por la Organización Internacional del trabajo (OIT) , en la que el Perú es miembro desde el año 1919, promoviendo y haciendo que se cumplan las normas, os principios y los derechos fundamentales en el trabajo para así lograr crear mayores oportunidades en empleos digno para las personas. Esta agencia se encuentra consagrada a la promoción de la justicia social del derecho humanos

y labores que se estarían reconocidos en el ámbito internacional buscando una justicia social para impulsar la paz universal y permanente.

Internacional

Lévano (2021) en su investigación y de acuerdo a la búsqueda realizada se puede describir que el primer argumento en si sobre el despido fue tomada y expuesta en la conferencia internacional de trabajo en el año de 1963 (Recomendación N° 119) en la que se recomendó sobre la terminación de la relación de trabajo, esta fue convocada en Ginebra por el consejo de administración de la OIT en su cuadragésima séptima reunión, en esta se señala que no se debería proceder con la terminación de la relación de trabajo a menos que siempre que exista una causa justificada relacionada con la capacidad, a las necesidades del buen funcionamiento de la empresa o directamente con la conducta del trabajador, luego unos años más tarde el 22 de junio de 1982 esta fue reemplazada y sustituida por la (Recomendación N°166), que establece que estas se podrán aplicar mediante la legislación nacional, contratos colectivos, sentencia judiciales y que a su vez será aplicada a todas las ramas de la actividad económica y a las personas que se encuentre bajo subordinación o empleadas, así mismo en estas precisiones sobre recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, señala que los países podrán excluir alguna de las disposiciones o en la medida necesaria para ciertas categorías de personas empleadas siempre y cuando estas atribuyan a la protección por lo menos equivalente a la que prevé esta recomendación, además que con esta se puede prever algunas medidas como la relación de trabajo que no podría ser de relación determinada o indeterminada, además que justifica que no puede dar la terminación de la relación laboral por motivos de edad, ausencia por servicio militar, ausencia por motivos de enfermedades o lesiones que no son causas justificada para la terminación de la relación de trabajo, es aquí también se estipulan los recursos que se puede adoptar contra la terminación y que las autoridades de las entidades públicas deberían socializar estos recursos que disponen.

La asamblea general de las naciones unidas (2015) con su resolución aprobada el 25 de septiembre del 2015: Transformar nuestro mundo: la agenda 2030 para el desarrollo sostenible en acuerdo para el cumplimiento de sus objetivos luego de un intenso proceso de consultas públicas y sobre todo de la interacción con la sociedad civil y partes interesadas que se encuentra en el mundo, señala en sus objetivos en el mundo a combatir las desigualdades dentro de los países, construyendo sociedades pacíficas , justas e inclusivas para proteger los derechos humanos y promover la igualdad de género que es necesario, impulsando que todas las personas cuenten con un trabajo decente teniendo en cuenta los diferentes niveles nacionales de desarrollo de todas las personas sea cual sea su sexo, raza , origen étnico ,incluidas las personas con discapacidad deben tener acceso a un trabajo decente la que les ayude al mejorar sus conocimientos y las aptitudes necesarias para que estos puedan aprovechar las diversas oportunidades que en su entorno laboral se les presenta y así estos puedan desarrollarse enteramente en la sociedad, todo esto enmarcado en la realización de sus deberes y derechos.

Asimismo, señala que los gobiernos y las entidades que se encuentran en estas son los principales responsables de realizar e impulsar estas acciones para el cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible y trabajo abierto e integrado respetando las diferentes realidades, políticas y capacidades de cada país y al objetivo de garantizar el empleo pleno y productivo y en trabajo decente para todos(*Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, 2030*).

En ese sentido y del análisis de lo ante descrito y en relación con el objetivo 8 que se encuentra descrito en la resolución antes mencionada, el de promover el crecimiento sostenido, incluso el empleo pleno y productivo con relación al trabajo decente para todos, se hace hincapié que el trabajo decente incrementa la sostenibilidad en las personas logrando que estos sean cada vez mas productivos y sobre todo mucho más capaces en las distintas entidades que laboran y cumplen sus funciones.

Sinalín (2021) en su investigación realizada en el Ecuador con respecto al despido intempestivo y su incidencia en la vulneración de los derechos de los trabajadores,

describe que la constitución de su país protege con respecto a los derechos laborales a toda ciudadano que se encuentre en territorio ecuatoriano puesto que esto es el sustento mismo y de sus familias de las personas, esta normativa del país vecino busca cautelar los derechos de los trabajadores, es decir que ante un despido arbitrario en este caso por la naturaleza de la investigación un despido intempestivo el empleador deberá cancelar una indemnización al trabajador, puesto que se estaría vulnerando sus derechos, derechos que también vienen salvaguardados por la normativa internacional conocidos también como tratados internacionales de derecho al trabajo.

Chuchuca (2019) en su investigación la oportunidad de la indemnización en los casos de despido intempestivo en el caso ecuatoriano, la investigadora que realizo su tesis para ser abogada de los tribunales de su Republica describe que aquel despido desacertado trasgrede todas las garantías de estabilidad laboral que tiene como derecho todo trabajador de gozar su estabilidad, que este tipo de despido es improcedente ante el evento de un incumplimiento calificado por la parte empleadora sin que existe notificación alguna para conocimiento, asimismo la investigadora lo denomina despido sin causa justa , puesto que con antelación no se invocó sin previo aviso, es aquí también que la autora manifiesta que este despido intempestivo extingue de manera contractual el contrato de trabajo , afectando unilateral al trabajador, puesto que este no fue notificado con una causa justa para su despido, asimismo por lo tanto el empleador es condenado al pago de la indemnización por tal despido.

García (2021) en su estudio sobre el derecho laboral y desarrollo que comienza con la recopilación de la información en Europa occidental y Norteamérica, presenta de como el derecho laboral ha actuado como un conjunto de mecanismos que se encuentra vinculados entre si y prácticas que han contribuido con el crecimiento económico y al logro de objetivos de políticas que incluyen la reducción de la pobreza y consistencia social , en esta investigación la autora revisa dos teorías que considera principal sobre el derecho y desarrollo que son el ajuste estructural y la teoría del origen legal, que estas comparten una relación entre el cambio legal y el económico, asimismo describe que las normas de derecho laboral promueven

oportunidades económicas y de unión social contribuyendo así al empoderamiento y objetivos del desarrollo humano, es decir la libertad en las personas para lograr un desarrollo por medio del empleo, mejorando también las oportunidades de los trabajadores con un empleo estable y sin discriminación, en su estudio concluye que el derecho al trabajo puede facilitar el desarrollo de las personas, por lo que se entiende que al trasgredir estas normas visto desde el punto de países desarrollados, se estaría desconociendo las leyes que promuevan la igualdad para con el desarrollo del ser humano.

Rodríguez (2021) en su investigación el derecho al trabajo en el ordenamiento jurídico chileno, una mirada desde la precariedad laboral describe la importancia de la investigación puesto que refleja la utilidad social e individual que desempeña el trabajo en general en las distintas sociedades organizadas, el derecho al trabajo como sustento normativo dando la seguridad y estabilidad a las personas, asimismo hace hincapié en que ciertos rubros se torna cada vez más escaso el trabajo estables, empero hace énfasis que el trabajo es la condición fundamental para que la comunidad social pueda desarrollarse, impactando este en el reconocimiento social de la persona como su autonomía, relativamente esta autonomía que le permitirá desarrollar en el tiempo sus propios planes de vida, sin embargo la autora hace énfasis también en la precariedad de esto puesto existe la desprotección, la vulnerabilidad de los derechos laborales y en general las condiciones deficientes a la protección del trabajo en el momento del despido injustificado que a su vez transgreden el ordenamiento jurídico chileno y que al transgredir estos derechos adquiridos sin una causa de justa separación, la persona tiene el derecho a la indemnización o readmisión.

Nacional

Franco (2022) en su investigación protección contra el despido arbitrario de trabajadores contratados a tiempo parcial en el Perú, ilustra los diversos pronunciamientos con respecto a la protección del derecho a un trabajo y por ende a la estabilidad laboral, que generalmente este se encuentra poco reconocida en el

ordenamiento jurídico peruano, es así que el investigador hace la búsqueda en la legislación del país y en el ámbito internacional a fin de determinar cuáles son las obligaciones que tiene el estado contra un despido arbitrario. El investigador concluye que el trabajo se encuentra estimado como el bien necesario que tiene la persona en vías de tener una vida digna , cuyo derecho se ve reflejado en la estabilidad laboral o el pago de una indemnización ante la vulneración de su estabilidad.

Del epígrafe descrito y que se encuentra también normado en la constitución política del Perú en la que se garantiza la protección adecuada contra el despido arbitrario.

Los primeros apuntes sobre el derecho al trabajo en el Perú se encuentra reflejados inicialmente en la constitución del 1920, en donde incluye alguna normas relativas al trabajo, años más tarde en la constitución política del Perú del año 1979 en la que se recién se consolida de manera amplia y sobre todo de manera clara la ley fundamental sobre el derecho al trabajo, señalando y proclamando que el trabajo es un deber y derecho de todos los hombres en representación de su bienestar nacional, establecido que este es la fuente principal de riqueza y que estos se fundamentan en los principios de justicia social orientados a la dignificación y realización de la persona.

La carta magna de 1993 y que es el actual documento normativo nacional, estos conceptos o términos lo ha preservado en los términos generales, consignándolo en el artículo 22 que estipula que el trabajo es un deber y un derecho, siendo este base del bienestar social y medio de realización de la persona.(Bustamante, s. f.)

Montoya (2019) en su investigación los principios del derecho del trabajo en la jurisprudencia nacional , describe como aquella doctrina de nivel jurídico que surgió como consecuencia ante la desigualdad de la economía entre el trabajador quien es el que se encuentra a disposición con la fuerza de su trabajo, la mano de obra ; y su empleador quien es el beneficiario de las tareas y el esfuerzo que realizo este trabajador , ante esta relación de subordinación ha originado el avasallamiento remunerado ha ocasionado que el trabajador se encuentre en situación de

menoscabo y tal vez poco dignas para la realización del trabajo. Es así que ante estas situaciones se estableció la importancia del derecho al trabajo como la rama necesaria de estabilizar las condiciones necesarias entre el empleador y su trabajador toda vez siempre salvaguardando los derechos y beneficios de este último.

Huangal (2021), en su investigación explico los nuevos mecanismos que generalmente respaldan el acertado cumplimiento de los derechos fundamentales del trabajador que estos deben ser una obligación del estado donde salvaguarden estas normas para el trabajador, así también que se hace énfasis que de existir algún tipo de inconveniente entre el empleador y el trabajador tal vez sea este por causa injusta, despido arbitrario se debería buscar la solución entre ambas partes en un primer momento a fin de evitar entrapamientos que dilaten el proceso para reconocer vía judicial los derechos del trabajador que se encuentran estipulados en la ley general.

Arese (2020), en su investigación y los aportes que presenta pretende determinar los derechos laborales en las personas, los cuales se señalan que esto se fundamenta en la sociedad y para la mejor realización del hombre en el campo laboral, su trabajo es de tipo descriptivo en la que describe a las personas vulneradas en su derecho laboral, es así que el ponente concluye que se debe dar prioridad a la dignidad al trabajo bajo las directrices de equidad en las remuneraciones, igualdad, la prohibición de transgredir los derechos de la persona con el fin de lograr los objetivos por parte del empleador.

Córdova (2022) en el apartado que realizó con respecto a la suspensión perfecta de labores frente a la emergencia sanitaria y su impacto en el empleo en el Perú, describe los datos e información encontrada en repositorios del gobierno sobre la economía y el empleo toda vez que esto se analiza en una emergencia sanitaria, por lo que el investigador concluye que los derechos de los trabajadores se vieron afectados debido a la normatividad que se dictaminó durante la pandemia del Covid-19.

Schmitt (2024), en su investigación hace referencia al contrato administrativo de servicios y que el estado por medio de las entidades que administra debe guiar lo que se encuentra estipulado en los artículos del 22 al art. 27, que señala e indica la seguridad y la protección al trabajador antes cualquier situación de despido que se origine de manera injustificada, asimismo que ante este tipo de situaciones estos trabajadores puedan ejercer sus derechos laborales solicitando los beneficios sociales y la indemnización por el despido arbitrario y que estos tendrían consigo intereses legales y financieros, así también como impulsar las normas sancionadoras para con el servidor público que no respete el derecho de su trabajador sin importar cual sea el régimen laboral.

En el país la lucha es constante a fin de afrontar la vulneración de los derechos laborales, es así que en la Ley 28175 señala que dentro de sus objetivos se encuentra el de normar las relaciones de trabajo en el empleo público y también la gestión del desempeño laboral toda vez que con esto se pretenda que los se brinden servicios de calidad a los ciudadanos enmarcados y en cumplimiento a las distintas políticas de gestión para el impulso positivo de resultado en las entidades de los tres niveles de gobierno. Asimismo, señala que lo servidores que se encuentren en calidad de trabajadores tienen el derecho a la mejora de conocimientos, habilidades, valores para la realización del personal. Pero que en la realidad esto solo queda en teoría pues en la práctica y en la cotidianidad de los servidores no se realiza es decir que no se socializa estos conceptos y sobre todo que en muchas entidades del gobierno carecen de planes, metodologías para mejorar la eficiencia en virtud a la normatividad vigente. Tal vez esto se deba a que los funcionarios responsables de la socialización e impulso de estos conocimientos no cuenten con la idoneidad para el puesto, impactando esto en el desinterés de la búsqueda del conocimiento, la poca articulación con entidades que impulsan las políticas públicas con respecto al derecho laboral *.(ley-n28175.pdf, s. f.-a)*

Local

Becerra (2022), en su investigación sobre estabilidad laboral hace referencia a algunas de las empresas como es el caso del mall aventura – Chiclayo donde se

contrata personal por medio de contratación de tipo civil es decir locaciones de servicio con la intención de no reconocer los derechos laborales estipulados en la carta magna en los artículos del 22 al 29, en estos también el autor señala que el trabajo estable como derecho se encuentra reconocido ante un despido arbitrario. Toda vez que los trabajadores debido a su estabilidad laboral que tienen les permite que se puedan proyectar y solventar sus necesidades fundamentales. Becerra señala en que en el Mall aventura Plaza se vienen transgrediendo la normas y derechos laborales establecidos en la Ley puesto que esta viene contratando a personas con órdenes de servicio por un mes el cual no genera ningún vínculo laboral entre las partes y sobre todo que este tipo de contrato adolece de las responsabilidades como son las gratificaciones y de más estipuladas en la carta magna.

1.2. Formulación del Problema

¿Cuál es la relación entre el derecho laboral y el despido arbitrario en una entidad pública de Lambayeque, 2024?

1.3. Hipótesis

Se podrá determinar y describir la relación que existen entre estas variables y su impacto en los servidores de una entidad pública de Lambayeque.

1.4. Objetivos

a) Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el derecho laboral y el despido arbitrario en una entidad pública de Lambayeque , 2024

b) Objetivos específicos

- Determinar la relación de las dimensiones del derecho laboral con el despido arbitrario en una entidad pública de Lambayeque , 2024

- Determinar la relación de las dimensiones del despido arbitrario con el derecho laboral en entidad pública de Lambayeque , 2024

1.5. Teorías relacionadas al tema

En el Perú aún existen muchos vacíos, pocos trabajos y autorías con respecto al derecho del trabajo, es así que para poder establecer la relación se hará énfasis en el derecho al trabajo reflejado en la evolución de acuerdo a nuestra carta magna, en la que se pretende describir y mostrar algunas semejanzas y cambios a raíz del tiempo.

Constitución de 1920 ; En esta documento normativo aún no se incluye artículos que describa el derecho laboral , si no que hace referencia al tema trabajo libre, en esta constitución en su título III art. 22 , declara que no hay y no puede haber ya esclavos en el país y que nadie podrá estar obligado al trabajo sin un libre consentimiento o sin un respectivo estipendio, en su Art. 46 también se señala que el estado debe garantizar la libertad de trabajo siempre y cuando este no vulnera la moral de la persona ni su salud ni su seguridad pública, en el Art. 47 de la mencionada ley hace hincapié que supervisará la seguridad en el trabajo industrial además que para la vida, salud e higiene prestara las debidas garantías , es así que se establecerá las condiciones del trabajo con los respectivos salarios mínimos de acuerdo a la edad, sexo y necesidades en el país, de lo contrario se establecerán los arbitrajes obligatorios y por ende los tribunales de conciliación ante los fallos como se describe en su art 48 y art. 49.(Leguía, s. f.)

Constitución de 1933; En marzo del 1933 se actualiza la constitución, es aquí que sus Art. 42 el estado hace énfasis en que este garantiza la libertad del trabajo, pudiendo este ejercerse las diversas profesiones u trabajos que no transgreda a la salud, moral y seguridad pública, en su Art. 43 hace referencia que el gobierno promulgara el contrato de trabajo, a su vez que en el Art. 44, señala que estas estipulaciones no deben restringir los derechos civiles, sociales y políticos, en su art. 45 hace referencia a la defensa que tienen los trabajadores ante cual tipo como

lo indica en el art.46 a la indemnización por el tiempo de trabajo y accidentes.

En esta constitución en su capítulo II, art. 55, señala también que nadie puede obligar al trabajo sin la retribución que le corresponde o sin su consentimiento(Cons1933, s. f.)

Constitución de1979 ; En julio de 1979 se promulga esta constitución en la que se establece que que el trabajo es un derecho y un deber de todo hombre y que este a su vez representa el bienestar social, la dignidad para con el trabajo, además que en su título I , capítulo I de la persona, art. 2 , Inc. 13 que se resumen que todo ciudadano tiene derecho a elegir y ejercer libremente su trabajo , siempre estos se encuentre en el marco de la Ley, además que en su art.20 hace mención a las pensiones de lo trabajadores públicos y privados y en su Art. 42 reconoce que al trabajo como fuente principal de riqueza sienta este un deber social y derecho de la persona en toda relación laboral y por tanto la prohibición de cualquier índoles que transgredan los derechos de este o sobre su dignidad, por lo tanto como se describe en le Art. 43 este tiene derecho a una remuneración justa que brinde el bienestar material de él y de su familia y además el desarrollo espiritual tanto esto en los varones y mujeres. Es aquí también que en su art. 44 se establece la jornada ordinaria de trabajo que será consignada en adelante las 8 horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales que se podrá reducir por los distintos convenios colectivos o si la ley lo disponga, es decir que si existiera un trabajo extra de las horas están estarían sujetas también a un remuneración extra , y en el art. 48 el estado reconoce el derecho a la estabilidad del trabajo y que en esta situación el trabajador solo puede ser despedido por una justa causa que esta se encuentre estipulada y debidamente comprada en la ley, por lo que se contribuye el bienestar general como deber personal y social.(Terry, s. f.)

Constitución de1993; Esta última constitución promulgada en el 1993 en su capítulo I de los derechos fundamentales de la persona ,Art. 2 , Inc 15. Señala que toda persona tiene derecho a realizar su trabajo libremente siempre este se encuentre sujeto a ley además que en su artículo 22 señala fehacientemente que

el trabajo es un deber asimismo un derecho que se da en el entorno del bienestar social y de la realización de la ciudadanía y que este en sus distintas modalidades que existe es prioridad del estado, por lo que ningún empleador con la condición laboral que contrate al trabajador puede limitar sus derechos adquiridos en la constitución ni mucho menos transgredir su dignidad, art.23, para tal efecto en el art.24 señala que por el trabajo que la persona realice este tiene el derecho a una remuneración equitativa que procure para él y su familia, el bienestar material y espiritual, se mantiene lo descrito en la constitución que la antecede con respecto a las 8 horas diarias y 48 horas semanales descritas en su art. 25, y sobre se hace hincapié que en la relación laboral de deben respetar los principios de igualdad sin discriminación, irrenunciabilidad a los derechos reconocidos por ley, y la interpretación que sea favorable para el trabajador es caso se dé la duda insalvable sobre el sentido de las normas, por lo que en esta constitución en su art. 27 señala que la constitución otorga la adecuada protección contra un despido arbitrario. (*Constitución Política del Perú de 1993*, s. f.)

Becerra (2023) define que el derecho laboral como la doctrina que se fundamenta en la formación de los preceptos que son enfocados a regular los distintos dispositivos de ámbito jurídico y que estos aseguren las garantías de los derechos de los trabajadores, así como el salvaguardar los distintos principios que se estipulan en la carta magna del 1993.

II. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

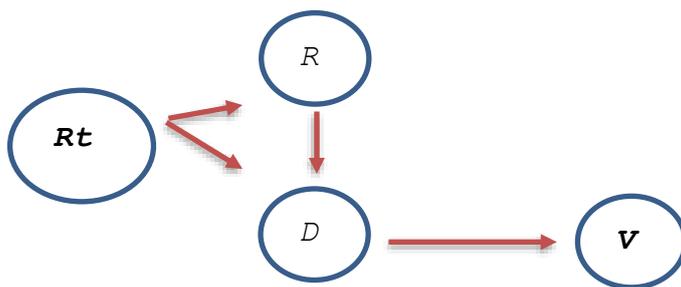
La presente investigación que se propone será de tipo básica y descriptiva a virtud de que esta busca examinar y analizar en los conocimientos sean estos específicos y generales de un contexto que se puede observar y estudiar, el mismo que también no será aplicada, sino que más bien está tratará de aumentar y contribuir para el entendimiento e indagación frente al enigma descrito y de estudio que se ha encontrado. (CNCyT, 2018).

En esta línea de ideas y la propuesta de investigación se ha considerado y determinado que será basado en la perspectiva cuantitativa - descriptiva . Porque por medio del estudio permita el análisis y la recolección de los datos, se podrá entender, conocer y como resultado se evidenciará el problema.

El diseño de la presente es descriptivo y se caracteriza por ser de naturaleza no experimental transversal, permitiendo así poder idear y programar en concordancia a la información recopilada:

Figura 1

Diseño de la investigación No experimental



Nota: Elaboración propia

Donde:

Rt: Revisión teórica.

Ri: Recopilación de información.

D: Descripción

V: Validación por juicio de expertos.

De la figura antes mostrada se describe que en la presente investigación se ha identificado y contendrá dos variables, cuya variable independiente es el DERECHO LABORAL que se encuentra enmarcados en ley que salvaguardan los derechos laborales y en la Constitución Política del Perú y como variable dependiente el DESPIDO ARBITRARIO que impacta directamente transgrediendo la normatividad legal con respecto al DERECHO LABORAL.

La presente investigación es transversal debido a que en este tipo de investigación observaremos a un determinado grupo de personas con el propósito de recopilar datos necesarios en un momento o tiempo determinado o en cuanto a un determinado periodo corto.

Las variables que se han determinado son la VARIABLE 1. DERECHO LABORAL en la que se ha identificado los siguientes principios

Principio Protector; en materia laboral, se puede deducir que la mejor solución, es disputar los derechos laborales, con el fin de proteger a los trabajadores, quienes, en relación con sus derechos, son la parte más vulnerable de la relación laboral.

Primacía de la realidad; La información va más allá de la forma y naturaleza de los contratos civiles destinados a ocultar relaciones laborales. Por tanto, al existir una relación entre las partes de la obra que no es de naturaleza humana, el actor sólo debe ser despedido si ha actuado mal. Por lo tanto, la Fiscalía desestimó al peticionario sin indicar que tuviera una razón válida respecto de su capacidad o desempeño profesional.

Principio de razonabilidad; Es una norma que está estrechamente relacionada con la justicia y que es el objetivo principal del Estado de derecho. Mencionado como un medio para controlar o restringir el derecho del individuo a ejercer su discreción, debe determinarse en ese contexto y centrarse en los siguientes criterios: Es decir, para justificar el trato diferente sin separar los motivos del despido, y teniendo en cuenta los actos negativos cometidos por el trabajador, y existir métodos utilizados y los objetivos perseguidos

Irrenunciabilidad de derechos; Busca evitar la necesidad de continuar en el empleo o impedir que los trabajadores accedan a ciertas condiciones por parte de sus empleadores que violan su derecho al trabajo, eliminando así las protecciones previstas por la ley.

Principio de continuidad; Si bien determinadas circunstancias pueden aparecer como causas o causas de terminación de la relación laboral, como por ejemplo el despido con violación de derechos legales, como es el caso del despido que involucra reforma legal de la relación laboral, supervivencia y resistencia de la relación laboral, Al no haber sido interrumpido, se determina que no sólo se reconoce al trabajador el derecho a la reincorporación, sino todos los derechos, incluido el de información financiera, de los que hubiera podido disfrutar durante la jubilación efectiva. De lo contrario, la ineficacia será un acuerdo tácito de los empresarios para despedir directamente a los trabajadores que no sólo sufrirán la pérdida de salarios y prestaciones sociales, sino que afectarán a su futura pensión

para la variable 2. se ha considerado el DESPIDO ARBITRARIO para lo cual conoceremos los siguientes enunciados

Servidor Público ; La Ley Orgánica del Sist. Nacional de Control y de la CGR, N° 27785, define como servidor público o funcionario público toda persona o ciudadana que independiente del régimen laboral en el que se encuentre sea este se encuentre en un régimen laboral 276, 728, 1057, mantiene vínculo laboral con la entidad de cualquier naturaleza con algunas de las entidades y que en virtud de ello ejerce funciones asignadas y en merito a un reglamento de organización y funciones con tales entidades.

Asimismo en nuestra Constitución o carta magna se detalla en el Art. 39° y establece que, todos los funcionarios y trabajadores públicos se encuentran al servicio de la Nación por lo tanto es de responsabilidad cumplir con las funciones asignadas o de acuerdo a las funciones del área o unidad orgánica en donde se desempeñan, en este orden de ideas se puede señalar la relación que existe entre el incumplimiento de las funciones puesto que impacta directamente en el cumplimiento de los objetivos que tendrían unidad orgánica de gestión del talento

humano, oficina de recursos -ORH para el óptimo desempeño laboral.

Contrato Laboral; Esto significa que los particulares tienen la oportunidad de prestar servicios a otros menores de edad a una tarifa convenida (artículo 20 del Código Federal del Trabajo). Se dice que este contrato existe entre la persona que proporciona el servicio personal y la persona que lo recibe.

Tipos De Contrato Laboral

Contrato Determinado; Este tipo de contrato especifica la fecha de inicio y finalización de la relación laboral. No puede ser más de un año.

Se puede conceder una prórroga y se justifica una segunda prórroga por una buena causa.

Contrato Indeterminado; Un contrato indefinido puede definirse como un contrato que no tiene una duración limitada ni está fijado en el tiempo. Y este tipo de contratos pueden durar hasta que la persona renuncie. Este tipo de contrato puede ser fijo

En el tipo de despido se ha considerado el despido incausado en la que un empleado es despedido verbalmente o por escrito sin dar motivos, como el debido proceso o motivos relacionados con el trabajo.

Despido nulo; Los trabajadores no podrán ser despedidos por motivos de nacimiento, raza, género, religión, opinión y otras características personales, viola sus derechos básicos y sus derechos individuales.

Despido Fraudulento; Este tipo de despido suele ocurrir cuando se acusa al empleado de realizar declaraciones falsas, falsas o inventadas, o se considera ilícitamente ilícito para el empleado, en contravención del asunto.

La población que se ha identificado y que se tomara en esta investigación estará representada por la cantidad significativa de un 30 servidores públicos de las unidades orgánica que se encuentran en la entidad en un gobierno de nivel local,

que está a su vez se conforma por servidores del régimen laboral 1057 –CAS que vienen ejerciendo y tratan de cumplir sus funciones asignadas en las distintas unidades de la entidad de estudio.

En la Muestra , se ha considerado en este apartado es fundamental señalar que la muestra constituye uno de los pilares más importantes para poder realizar la validez y la descripción de los resultados obtenidos, mientras que en la población de refiere al conjunto completo de los individuos que comparten características similares la muestra vendría a ser el sub conjunto seleccionado de esta población total, con la intención de realizar las inferencias correctas, en ese sentido de la investigación la muestra será representada por parte del personal que realiza actividades operativas y personal de campo, es así que en esta línea de ideas la muestra será tomada de una cantidad de 20 servidores de la entidad por necesidad y cumplimiento del estudio (Vizcaíno 2023).

Las herramientas y técnicas identificadas y que se tomaran en cuenta para el presente trabajo, permitirá poder cumplir con el objetivo de recojo, recopilación de los datos que consistirán en una detallada revisión de documentos normativos de distintos repositorios y revistas científicas indexadas en SCOPUS que serán complementarias y de revisión archivística sean físicas o digitales almacenadas en su base de datos o backup, permitiendo fundamentar el propósito de la presente investigación y que esta se desarrolle correctamente enmarcados teóricamente y conceptual, además esta investigación que será descriptiva permitirá abordar los distintos paradigmas de investigaciones, por cuanto podrá dar aportes significativos e importantes para el marco conceptual y teórico

La revisión de análisis documental se dará sobre:

- Trabajos de diferentes investigadores sobre el logro esperado de la investigación que describieron en estos conceptos y de las distintas organizaciones de sus trabajos de investigación.
- Procedimientos, modelos, técnicas y metodologías de buenas prácticas en concordancia y asociadas al despido arbitrario

- Distintos documentos de investigación que se encuentran almacenados en los backup , y base de datos de los distintos repositorios.

La técnica e instrumentó para la presente investigación se empleara como técnica la ENCUESTA y su instrumento de recopilación de información será el CUESTIONARIO para ambas variables que son de naturaleza independiente y dependiente, en la presente investigación la variable dependiente será el despido arbitrario que impacta directamente en la trasgresión de la variable independiente que es el derecho laboral, puesto que el trabajo es un derecho que al generarse un despido arbitrario se vulneran el derecho laboral de los trabajadores como se estipulan en la carta magna, es así que el cuestionario estará compuesto por una cantidad de 10 ítems; y que estos serán analizados y en cumplimiento en una escala LIKERT.

La escala de tipo LIKERT es uno de los instrumentos más utilizados, se dicen que son instrumentos psicométricos donde se puede realizar encuestas y es aquí donde el encuestado indica el nivel de acuerdo o desacuerdo, este tipo de escala que surgió en 1932 cuando Rensis Likert publicó un informe de cómo utilizar este instrumento para la medición de las actitudes, que consistía además con opciones numéricas de 1 al 5 a fin de que el encuestado pueda optar por una de estas y se pueda realizar un mejor estudio y de las respuestas (Likert, 1932)

Para la validación en esta investigación la validación de los instrumentos de medición, se podrá dar la viabilidad por medio de la técnica de EXPERTOS que emitirán un JUICIO con respecto a los instrumentos, esta aprobación estará conformado por tres especialistas que tendrán un amplio análisis en la materia y en los temas relacionados de la investigación, además que estos podrán verificar, evaluar y aprobar el cuestionario propuesto, identificando que las interrogantes del cuestionario puedan estar ordenados por sus correctas dimensiones, que a su vez estas sean claras , precisas y sobre todo que estas sean de forma coherente , así poder lograr el objetivo de determinar la relación que existe entre estas dos variables de la investigación (Hernández & Mendoza, 2018).

La fiabilidad de encuesta se constató con el coeficiente ALFA DE CRONBACH, que

arrojó un índice de confiabilidad y consistencia de **1.0769** para la variable independiente denominada DERECHO LABORAL ; mientras que para la variable dependiente que es el DESPIDO ARBITRARIO arrojó un índice de confiabilidad y consistencia de **1.0851** el cual en ambos instrumentos de medición se considera de nivel alto y que podrán ser analizados de la estadística obtenida y poder describirlos correctamente, como se aprecia en la siguiente tabla:

En el Análisis de confiabilidad de la presente investigación a fin de poder medir la confiabilidad de los cuestionarios se empleará el alfa de CRONBACH en virtud a las preguntas que han sido validadas ya por los expertos, esta estadística que se ha realizado en el programa Excel ha permitido medir la consistencia de las interrogantes que se le realizó a la muestra tal y como se detalla en las siguientes tablas:

Tabla1

Confiabilidad de la Variable Independiente

VARIABLES	ALFA DE CRONBACH	N° DE ELEMENTOS
DERECHO LABORAL	1.0769	10

Nota: Elaboración propia

Asimismo, para los instrumentos que se elaboraron y se aplicaron en la investigación, estos han sido valorados, respaldado y validado por 03 profesionales del derecho que cuentan con la trayectoria de muchos años y que se encuentra en el área de Recursos Humanos de una entidad pública de Lambayeque.

Tabla 2

Confiabilidad de la Variable Dependiente

VARIABLES	ALFA DE CRONBACH	N° DE ELEMENTOS
DESPIDO ARBITRARIO	1.0851	10

Nota: Elaboración propia

De las tablas antes mostrada y en merito a los valores descrito por el alfa de CRONBACH en la que se detallan que; entre los valores de 0 y 1, que a su vez indica que mientras más se aproxime al número 1, será este mayor la fiabilidad del instrumento, rescatando lo que señala en su investigación (Oviedo 2005) y de lo observado en ambas tablas con un total de 20 preguntas 10 por cada variable a fin de que podamos analizar y decir que existen confiabilidad y consistencia en el instrumento.

Los Orígenes de datos se obtuvieron a partir de Procedimiento De Análisis De Datos; La recopilación de información en la presente investigación se realizará empezando y a partir de una serie de pasos que se encontrarán ordenados, esto permitirá que cada una de las variables que se pretenden estudiar puedan ser medibles, para que después de su análisis y evaluación de estas variables estas puedan ser validadas aplicando la técnica antes descrita , y que serán validadas por los tres especialistas, quienes tienen también conocimiento sobre el tema relacionado y que estos así podrán analizar, identificar y evaluar si los distintos instrumentos que serán propuestos son de carácter confiable.

El Análisis estadístico de datos; A demás para la presente investigación, se aplicarán los distintos dispositivos que propiamente identificada esta será una ENCUESTA haciendo uso de los medios tecnológicos y las tecnologías TI como son los FORMULARIOS que permite hacer google y sus diversas herramientas que contiene, la cual nos permitirá poder obtener toda la información necesaria y datos

posibles para poder así consolidar la investigación obtenida en una data ordenada.

Con respecto a los Criterios éticos En la presente investigación, se ha tenido a bien en tomar a cuenta la valorización y el respeto de las distintas autorías, investigaciones y de las publicaciones que permiten y sirven a su vez como recurso importante para la presente, para ello se realizará su adecuada y oportuna referencia o cita bibliográfica en el estilo APA 7ma edición.

De igual manera en la investigación se respetará las distintos lineamientos, metodologías, planes , instrumentos para la óptima realización de trabajo a un buen nivel de entendimiento, además cumplirá con los lineamientos permitidos para tener el debido consentimiento y autorización por parte de los servidores informando, salvaguardando y cautelando las respuestas que estos consignent y datos obtenidos y que se han obtenido de una manera ética que también a su vez permitirán un correcto análisis e interpretación minuciosa de los resultados que después se han obtenidos y por lo consiguiente el arribo de las discusiones y conclusiones.

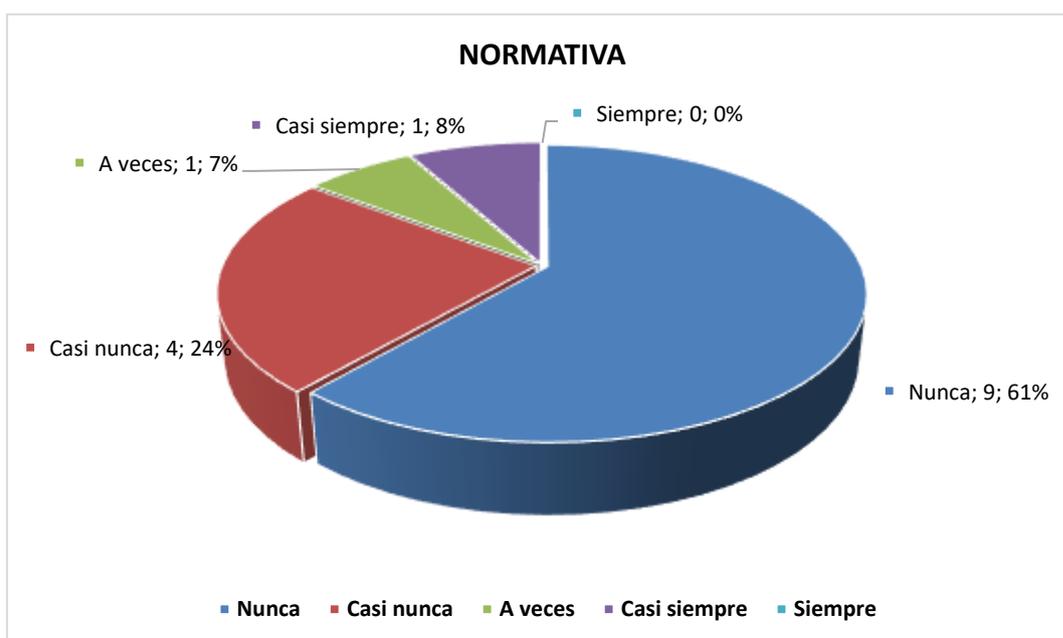
III.RESULTADOS

En este apartado se describe los datos obtenidos que fueron aplicados a la muestra de estudio, mismos que sigilosamente fueron oportunamente organizados de acuerdo a cada uno de los objetivos de la presente investigación poder discutir la relación entre ambas variables.

Con respecto a la variable independiente se propuso 02 dimensiones que se grafican y se muestran en las siguientes ilustraciones:

Figura 2

Representación de la Dimensión Normativa



Nota: Elaboración propia

De la figura antes mostrada y que responde a poder Analizar el nivel de conocimiento de las normas que protegen al trabajador, el deber y derecho al trabajo y la estabilidad en vías de una sana relación laboral, para determinar si la entidad impulsa los conocimientos acerca también de los deberes y derechos como se refleja en la Constitución.;

sin embargo de las 02 dimensiones que se propuso en virtud a los distintas búsquedas de información con respecto a la relación con la Variable Independiente, estos conocimientos o socialización no se ejecuta puesto que de los datos recopilados y de la encuesta realizada se puede observar que los servidores de la entidad pública no conocen la normativa, sus derechos laborales o las leyes que los amparan, toda vez que de las 20 preguntas que se distribuyeron en las 02 dimensiones; en la dimensión de la normativa, existe que un promedio de 09 servidores que representa el 61% respondieron con el nivel de NUNCA es decir que desconocen la normativa , sus derecho laborales y las leyes que la rigen, mientras que un promedio de 04 servidores que representa el 24 % respondieron para la dimensión de la Normativa CASI NUNCA, por lo que se aprecia que es notable el desconocimiento de las normas, leyes o lineamientos que impulsa la socialización de los derechos laborales o la entidad no ha tenido a bien la responsabilidad de poder dar cumplimiento a una socialización de estos pilares fundamentales en el trabajador, Asimismo del grafico que se muestra después de haber realizado un análisis solo un promedio de 0 servidores respondieron que tienen conocimiento de la normativa vigente, de sus derechos laborales, al trabajo digno representado esto solo un 0% de la muestra.

Figura 3

Represtación de la Dimensión Protección Legal en contra del despido arbitrario



Nota: Elaboración propia

Del gráfico mostrado y que responde a poder analizar el nivel de la protección legal contra el despido arbitrario en las entidades públicas, así como el derecho que tienen los servidores a la constante socialización de sus derechos, como se detalla en la Ley marco del empleo público, Ley 28175; en la segunda dimensión que se propuso en virtud a los distintas búsquedas de información con respecto a la relación con la Variable Independiente, la protección legal contra estos despidos no se viene aplicando puesto que no se capacita al personal ni mucho menos los servidores conocen que más que un deber es un derecho que tienen, es así que de los datos recopilados y de la encuesta realizada se puede observar que los servidores de la entidad pública no tienen una protección legal que impulsa se impulse ante un despido arbitrario, toda vez que de las preguntas que se distribuyeron en las 02 dimensiones; existe que un promedio de 08 servidores que representa el 55% respondieron con el nivel de NUNCA es decir que desconocen la normativa y por lo tanto desconocen su amparo como un derecho, mientras que un promedio de 05 servidores que representa el 35 % respondieron para esta dimensión con el nivel de CASI NUNCA, Asimismo del gráfico y de los datos mostrados se verifica que solo un promedio de 01 servidores respondieron con el nivel de CASI SIEMPRE , el cual que tienen conocimiento de la normativa vigente y su protección representado esto solo un 5% de la muestra.

Asimismo, a fin de poder evaluar oportunamente el nivel de conocimiento sobre el DESPIDO ARBITRARIO en la entidad, también se propuso 02 dimensiones para la variable dependiente que son la LEGALIDAD y la INDEMNIZACIÓN que en este caso y que habiendo realizado la búsqueda minuciosa en distintas investigaciones a fin de determinar su naturaleza de dependencia en merito a las leyes que salvaguardan el derecho al trabajo y que se encuentre normado o regulado por los lineamientos, ley o normativa vigente tal es el caso la constitución política del peru, ley Nº 28175 , ley 213 del código de trabajo, se planteó la dimensión de la LEGALIDAD en la que después de analizar la dimensión se muestra la siguiente información:

Tabla 3*Legalidad*

Descripción	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Nunca	09	64
Casi nunca	04	28
A veces	01	04
Casi siempre	01	04
Siempre	0	0
Total	15	100 %

Nota: Elaboración propia

De esta dimensión de la variable dependiente se muestra la tabla que responde a poder analizar el nivel de conocimiento de legalidad del despido arbitrario, es decir si el servidor público de la entidad cuenta con los conocimientos de sus derechos y la transgresión a estos si se suscitara su despido arbitrario; de esto podemos señalar que los servidores no tienen los conocimientos sobre la normatividad, tal es el caso que de la muestra tomada, 09 servidores contestaron con el nivel de NUNCA siendo esto el 64 %, además 04 contestaron con el nivel de CASI NUNCA representando esto el 28% de la muestra y solamente un promedio de 01 servidores con el nivel de CASI SIEMPRE, siendo esto solo un 4% de la muestra.

En concordancia para después verificar la relación entre estas variables, a fin de poder evaluar oportunamente el nivel de conocimiento sobre DESPIDO ARBITRARIO también se propuso la dimensión para la variable dependiente que es la INDEMNIZACIÓN que en este caso y que habiendo realizado la búsqueda minuciosa en distintas investigaciones a fin de determinar su naturaleza de dependencia en merito a las leyes que salvaguardan el derecho al trabajo y que se encuentre normado o regulado por los lineamientos, ley o normativa vigente tal es el caso la constitución, se describe la dimensión de la Indemnización en la que después de analizar la dimensión se muestra la siguiente información:

Tabla 4*Indemnización*

Descripción	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Nunca	08	52
Casi nunca	06	41
A veces	01	04
Casi siempre	0	03
Siempre	0	0
Total	15	100 %

Nota: Elaboración propia

De esta dimensión de la variable dependiente se muestra la tabla que responde a poder analizar el nivel de conocimiento sobre la indemnización tal es el caso que de la muestra tomada , 08 servidores contestaron con el nivel de NUNCA siendo esto el 52 %, además 06 contestaron con el nivel de CASI NUNCA representando esto el 41% de la muestra y solamente un promedio de 01 servidores con el nivel de AVECES siendo esto solo un 4% de la muestra, por otro lado los de la encuesta de puede inferir que ante los despidos arbitrarios la entidad no indemniza al trabajador vulnerando todos sus derechos descritos en la constitución.

IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Discusión

De los resultados descritos e interpretados en los epígrafes anteriores se puede señalar y discutir que: Para el objetivo específico 1: - Determinar la relación de las dimensiones del derecho laboral con el despido arbitrario en una entidad pública de Lambayeque, 2024

en el cual se describieron los resultados de la muestra que son una cantidad de 15 encuestas que se realizaron al personal de una entidad pública de Lambayeque, que a su vez estas contienen un total de 20 preguntas en un cuestionario en virtud de los indicadores de las 02 dimensiones (Normativa, Protección legal contra el despido arbitrario) se demuestra que es necesario la socialización de los derechos que la persona tiene y que estas se encuentran reflejados en la constitución política del Perú, a fin de evitar que se alteren o se transgredan las normas que amparan a la persona ante los constantes despidos arbitrarios como se manifestó en la Organización Internacional de Trabajo (OIT) y de la cual el Perú forma parte desde 1919, además como lo señaló Lévano (2021) en sus aportes y las distintas recomendaciones que se mencionaron por el consejo de administración de la OIT, Como también señala Sinalín (2021), con respecto a los despidos intempestivos que no deja de ser estos mismo despidos arbitrarios puesto que para que de con la correcta legalidad estos debería tener causa justa y habersele notificado con antelación, no obstante aquí el investigador hace referencia que en su país su constitución protege los derechos laborales de todas las personas, lo paralelo que se intenta hacer en el Perú, salvaguardar y hacer que se respeten los derechos laborales pues que el trabajo permite a la persona poder tener el sustento oportuno para sus familias.

Es aquí donde se puede observar la relación que existe en el derecho que tiene la persona al trabajo con su despido arbitrario o intempestivo sin previo aviso vulnerando así el derecho de la persona y el goce a una estabilidad laboral y por lo tanto un vida tranquila y digna

Para el objetivo específico 2: Determinar la relación de las dimensiones del despido arbitrario con el derecho laboral en entidad pública de Lambayeque, 2024, podemos rápidamente poder encontrar la relación de esta pues que al realizarse o vulnerarse los derechos de la persona con el despido arbitrario, esta persona tiene el derecho a recurrir de inmediato a otras instancias donde se oriente y apoye ante este suceso, es aquí con respecto a la variable dependiente del despido arbitrario y las dimensiones que se propusieron como son la legalidad de esta acción y la indemnización que le corresponde a la persona por tal vulneración, podemos citar a Chuchuca(2019), el investigador señala que antes tipo de acciones del despido sin causa justa, o intempestiva existe la oportunidad de la indemnización puesto que este despido ha transgredido todas las garantías de estabilidad que ha tenido el trabajador, además que reconoce que el trabajador tiene derecho a gozar de estabilidad laboral, por lo tanto el despido que menciona sin causa justa, sin previo aviso extingue el contrato por el cual se le convocó al trabajador. Por otro lado García (2021) hace referencia que las normas del derecho laboral promueven las distintas oportunidades en las personas, sean estas económicas en unión social, contribuyendo al empoderamiento humano, a la libertad en las personas para lograr su desarrollo por medio del empleo con las oportunidades de contar con un trabajo estable y sobre todo sin la discriminación a la persona.

Empero sobre las dimensiones del despido arbitrario en su dimensión de la legalidad en relación al derecho al trabajo Rodríguez (2021) aporta señalando que el derecho al trabajo en general en las distintas sociedades es el sustento normativo que debería dar seguridad y estabilidad a las personas y no vulnerar su legalidad de protección del derecho al trabajo con un despido injustificado.

Para el objetivo General: Determinar la relación que existe entre el derecho laboral y el despido arbitrario en una entidad pública de Lambayeque, 2024 y de los epígrafes que se describieron anteriormente podemos señalar que si existe una relación directa entre el derecho laboral y el despido arbitrario, toda vez que al generarse este despido injustificado, sin previa notificación como lo señalaron los autores que anteceden a la presente investigación, este vulneraría todos los

derechos que tienen las personas y que es reconocida por la constitución , además que la normatividad vigente que salvaguarda estos derechos como las leyes conexas a la constitución política debería velar a fin de evitar este tipo de acciones por parte del empleador a su trabajador, como lo dijo Franco (2022) en su aporte sobre la protección de la persona ante un despido arbitrario, puesto que estos normativa se encuentra poco impulsada en el ordenamiento jurídico peruano, y que el estado debería saber y cautelar estas obligaciones para con el ciudadano , toda vez que señala que el trabajo de encuentra normado y estimado con un bien necesario que tiene el trabajador en vías de su desarrollo personas, el desarrollo de su vida, sus proyectos , y que al poder hacer que se respeten estos derechos de estabilidad laboral podrá e impactara en una vida saludable del trabajador en la sociedad.

La carta magna de 1993 y que es el actual documento normativo nacional, estos conceptos o términos lo ha preservado en los términos generales, consignándolo en el artículo 22 que estipula que el trabajo es un deber y un derecho, siendo este base del bienestar social y medio de realización de toda persona.(Bustamante, 2021.)

Conclusiones

1. En la presente investigación, se concluye del correcto análisis y de la obtención de la información obtenida de los instrumentos validados, es necesario impulsar el conocimiento sobre los derechos laborales en las entidades públicas tanto en los funcionarios como en los servidores civiles a fin de que no se transgredan o vulneren los derechos de las personas.
2. También en la presente se diagnosticó la necesidad de socializar la normatividad vigente tal es el caso de los derechos laborales, ley 28175 puesto que los funcionarios, directivos y el personal en sí, no conocen o conocen poco acerca de los sus derechos que los protegen con énfasis a la mejora de hacer respetar sus derechos en la entidad.

3. En esta investigación se de identifico que la falta de promover los derechos laborales en las entidades públicas de los tres niveles de gobierno, los derechos de salud en el trabajo que impactan significativamente en el entorno, puesto al no conocerlos las autoridades o las personas a cargo de las oficinas de recursos humanos realizan estas acciones que vulneran los derecho a la estabilidad laboral , a un trabajo digo que quedaría mermado con estas acciones.

4. Se describe también en las dimensiones de la variable dependiente que son la legalidad y la indemnización estas repercuten directamente en el derecho laboral, porque todo despido arbitrario adolece o carece de la justa normatividad y por tanto cuando el trabajador haga el uso de sus derechos ante los tribunales como lo dijo Huangal (2021) que puede ser por mutuo acuerdo entre las partes debería ocurrir la indemnización ante este tipo de acciones que vulneran la dignidad del trabajador.

V. REFERENCIAS

A Carolina Sinalín Tixe-*DER.pdf*. (s. f.). Recuperado 12 de julio de 2024, de <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/8292/1/5.->

TESIS%20Diana%20Carolina%20Sinal%c3%adn%20Tixe-*DER.pdf*

Acerca de la OIT | International Labour Organization. (2024, enero 28). <https://www.ilo.org/es/acerca-de-la-oit>

Becerra Torres, Victoria Lisseth—Becerra Torres, Victoria Sugey.pdf. (s. f.). Recuperado 12 de julio de 2024, de [https://repositorio.uss.edu.p](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/12034/Becerra%20Torres%2c%20Victoria%20Lisseth%20-)
[e/bitstream/handle/20.500.12802/12034/Becerra%20Torres%2c%20Victoria%20Lisseth%20-](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/12034/Becerra%20Torres%2c%20Victoria%20Lisseth%20-)

[%20Becerra%20Torres%2c%20Victoria%20Sugey.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/12034/Becerra%20Torres%2c%20Victoria%20Lisseth%20-%20Becerra%20Torres%2c%20Victoria%20Sugey.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Bustamante, C. B. (s. f.-a). *El derecho al trabajo y el despido arbitrario*.

Bustamante, C. B. (s. f.-b). *El derecho al trabajo y el despido arbitrario*.

CONDORI_GOMERO_GERALDINE_AMBAR_APLICACION_PRINCIPIO.pdf. (s. f.).
Recuperado 11 de julio de 2024, de https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/27618/CONDORI_GOMERO_GERALDINE_AMBAR_APLICACION_PRINCIPIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cons1933_TEXTO.pdf. (s. f.). Recuperado 12 de julio de 2024, de https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/constituciones_ordenado/CONSTIT_1933/Cons1933_TEXTO.pdf

Constitución Política del Perú de 1993. (s. f.-b).

Deakin, S. (s. f.). *DERECHO LABORAL Y DESARROLLO(1)*.

Derecho, L. • P. por el. (2021a, junio 18). *Modelo de contrato de trabajo a plazo indeterminado*. LP. <https://lpderecho.pe/modelo-contrato-plazo-indeterminado/>

Derecho, L. • P. por el. (2021b, diciembre 28). *Jurisprudencia actual y relevante sobre despido fraudulento*. LP. <https://lpderecho.pe/jurisprudencia-relevante-despido->

fraudulento/

Recuperado 12 de julio de 2024, de <https://es.scribd.com/document/490416090/Derechos-Humanos-Laborales-Arese>

Derechos Humanos Laborales Arese | PDF | Globalización | Outsourcing. (s. f.-d).

Recuperado 12 de julio de 2024, de <https://es.scribd.com/document/490416090/Derechos-Humanos-Laborales-Arese>

Franco García, D. (2019). Protección contra el despido arbitrario de trabajadores contratados a tiempo parcial en el Perú. *Revista de Derecho*, 52, 70-87. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0121-86972019000200070&lng=en&nrm=iso&tlng=es

Franco García, D. (2020). Protection against arbitrary dismissal of part time hired workers in the Perú. *Revista de Derecho Uninorte*, 52, 70-87. <https://doi.org/10.14482/dere.52.348.6>

Granara, F. G. (s. f.). *El derecho al empleo y el despido arbitrario.*

Leguia, A. B. (s. f.). *Constitución para la República del Perú.*

Ley-n28175.pdf. (s. f.-b). Recuperado 11 de julio de 2024, de <https://www.minedu.gob.pe/politicas/pdf/pdf-normas/ley-n28175.pdf>

Nota sobre el Convenio núm. 158 y la Recomendación núm. 166 sobre la terminación de la relación de trabajo. (s. f.).

Obregón, L. M. M. (s. f.). *LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN LA JURISPRUDENCIA NACIONAL.*

Pierina, B. G., & Evelyn, U. J. (s. f.). *Indemnización por Despido Arbitrario.*

¿Qué y cuáles son los principios del derecho del trabajo? | LP. (s. f.). Recuperado 12 de julio de 2024, de <https://lpderecho.pe/principios-derecho-laboral-importancia/>

Rec-193.pdf. (s. f.). Recuperado 11 de julio de 2024, de <https://webapps.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/rec-193.pdf>

Recomendación R119—Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo,

1963 (núm. 119). (s. f.). Recuperado 11 de julio de 2024, de https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:912720457545::NO::P12100_SHOW_TEXT:Y:

Recomendación R166—Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 166). (s. f.). Recuperado 11 de julio de 2024, de https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:912720457545:12100:NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312504:

Rodrigo Silva, C. M. (2021). *El derecho al trabajo en el ordenamiento jurídico chileno: Una mirada desde la precariedad laboral* [Universidad de Salamanca]. <https://doi.org/10.14201/gredos.148415>

Rosillo, B. (s. f.). *CONSTITUCION POLITICA DEL PERU.*

SERVIR_-El_servicio_civil_peruano_-_Cap2.pdf. (s. f.). Recuperado 11 de julio de 2024, de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1205587/SERVIR_-El_servicio_civil_peruano_-_Cap2.PDF?v=1596661381

Terry, F. B. (s. f.). *Constitución para la República del Perú (12 de Julio de 1979)*.

Tesis_despido_arbitrario_derechos_laborales_régimen_laboral_Lima.pdf. (s. f.-a). Recuperado 11 de julio de 2024, de https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/11671/Tesis_despido_arbitrario_derechos_laborales_r%c3%a9gimen_laboral_Lima.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tesis_despido_arbitrario_derechos_laborales_régimen_laboral_Lima.pdf. (s. f.-b). Recuperado 11 de julio de 2024, de https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/11671/Tesis_despido_arbitrario_derechos_laborales_r%c3%a9gimen_laboral_Lima.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Transformar nuestro mundo: La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. (2030b).

Wcms_374813.pdf. (s. f.).

ANEXOS

Anexo 1 – Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES	POBLACIÓN Y MUESTRA	METODOLOGÍA	TÉCNICA E INSTRUMENTO
<p><u>Formulación</u></p> <p><u>Interrogativa:</u></p> <p>¿Cuál es la relación entre el derecho laboral y el despido arbitrario en una entidad pública de Lambayeque, 2024?</p>	<p><u>General:</u></p> <p>Determinar la relación que existe entre el derecho laboral y el despido arbitrario en una entidad pública de Lambayeque , 2024</p> <p><u>Específicos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar la relación de las dimensiones del derecho laboral con el despido arbitrario en una entidad pública de Lambayeque, 2024 - Determinar la relación de las dimensiones del despido arbitrario con el derecho laboral en entidad pública de Lambayeque, 2024. 	<p><u>Variable X:</u></p> <p><u>INDEPENDIENTE</u></p> <p>EL DERECHO LABORAL</p> <p><u>Indicadores</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Constitución política - Ley 29783 - Leyes - Estabilidad laboral <p><u>Variable Y:</u></p> <p><u>DEPENDIENTE</u></p> <p>DESPIDO ARBITRARIO</p> <p><u>Indicadores</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Protección - Vulneración - Reposición -Beneficios laborales 	<p><u>Población:</u></p> <p>La población será representada por un total de 30 colaboradores o servidores públicos de la entidad.</p> <p><u>Muestra:</u></p> <p>La muestra será a los 15 colaboradores por necesidad del estudio.</p>	<p><u>Tipo de Investigación:</u></p> <p>CUANTITATIVA</p> <p>TIPO: BÁSICA</p> <p>Nivel: Descriptivo</p> <p><u>Diseño</u></p> <p>No Experimental</p>	<p><u>Técnicas:</u></p> <p>ENCUESTA</p> <p><u>Instrumentos:</u></p> <p>CUESTIONARIO</p> <p>Google FORMS</p>

Nota: *Elaboración propia*

Anexo 2 – Matriz de Operacionalización (*).

VARIABLES	DESCRIPCION	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
VARIABLE INDEPENDIENTE X. Derecho Laboral	Se define como el valor fundamental,.	La variable independiente se encuentra conformada por 02 dimensiones y una cantidad de 10 ítems.	Normativa Protección legal contra el despido arbitrario	- Constitución política - Ley 29783 - Leyes - Estabilidad laboral	Cuestionario (GOOGLE FORMS)
VARIABLE DEPENDIENTE Y. Despido Arbitrario	Se define como el valor fundamental,.	La variable dependiente se encuentra conformada por 02 dimensiones y una cantidad de 10 ítems para su análisis	Legalidad Indemnización	- Protección - Vulneración - Reposición - Beneficios laborales	Cuestionario (GOOGLE FORMS)

Nota: *Elaboración propia*

VARIABLE INDEPENDIENTE

El Derecho Laboral

El presente cuestionario se encuentra estructurado en escala Likert, con el fin de obtener datos relevantes. Esta encuesta se enfoca en la percepción de los empleados La escala Likert utilizada consta de cinco puntos, que van desde "Nunca" hasta "Siempre".

ESCALA				
1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Anexo 3 .- instrumentos de recolección de datos: cuestionario de la Variable Independiente

N°	ITEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	D1: Normativa					
1	¿La Entidad ha socializado temas sobre el derecho laboral consignados en la Constitución Política del Perú?					
2	¿En qué medida la entidad ha impulsado los documentos normativos con respecto al derecho laboral?					
3	¿La entidad ha socializado algún reglamento de los derechos de los servidores civiles”?					
4	¿Cree usted que se ha impulsado el conocimiento acerca de la ley 29783 en la entidad pública”?”					
5	¿Conoce usted sus derechos como trabajador civil de una entidad pública?					
6	¿Se ha implementado en la entidad la ley de seguridad y salud en el trabajo?					
7	¿Cree usted que la entidad respeta los derechos laborales de los trabajadores?					
8	¿Considera usted que la entidad cumple con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo?					
9	¿Cree usted que se han vulnerado alguna vez sus derechos establecidos en la constitución y demás normas?					
10	¿Considera que la entidad cumple con los derechos laborales de los trabajadores?					

VARIABLE DEPENDIENTE

El despido arbitrario

CUESTIONARIO:

Dicha información que se recopile y se brinde por parte de los servidores será totalmente anónima y solo se usará para fines académicos, por ello, se le solicita que lea los ítems y responda con sinceridad de acuerdo a sus experiencias.

La escala Likert utilizada consta de cinco puntos, que van desde "Nunca" hasta "Siempre".

ESCALA				
1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Anexo 4.- instrumentos de recolección de datos: cuestionario de la Variable dependiente

N°	ITEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
1	¿Conoce usted algún concepto de despido arbitrario?					
2	¿Cree usted que la entidad ha realizado algún despido arbitrario en su entorno laboral?.					
3	¿Conoce la normas y leyes de protección ante un despido arbitrario?					
4	Cree usted que la entidad ha vulnerado los derechos de los trabajadores por despido arbitrario?					
5	¿Qué norma o ley la entidad ha socializado a fin de informar los principios y de protección laboral?					
6	¿Sabe qué acciones realizar ante un despido arbitrario por parte de su entidad					
7	¿Sabe a dónde acudir antes la vulneración de sus derechos por despido arbitrario?					
8	¿Conoce usted si la entidad ha realizado el pago de los beneficios sociales después de un despido arbitrario?					
9	Conoce usted si los servidores han logrado hacer que se respeten sus derechos vulnerados por despido arbitrario					

Anexo 5.- Imagen capturadas de la encuesta Realizada Por Google FORMS

LINK ... <https://forms.gle/pB2BGqNxEJSPJdIW9>



The image shows a screenshot of a Google Forms survey page. At the top, there is a header with the logo of Universidad Señor de Sipán (USS) and the text "UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN". Below the header, the main title of the survey is "EL DERECHO LABORAL Y EL DESPIDO ARBITRARIO EN UNA ENTIDAD PÚBLICA DE LAMBAYEQUE". A message below the title states: "Ya no se aceptan más respuestas en el formulario EL DERECHO LABORAL Y EL DESPIDO ARBITRARIO EN UNA ENTIDAD PÚBLICA DE LAMBAYEQUE. Prueba a ponerte en contacto con el propietario del formulario si crees que se trata de un error." There is a link "Ver respuestas anteriores" below the message. At the bottom of the form, there is a footer with the text "Este formulario se creó fuera de tu dominio. [Denunciar abuso](#) - [Términos del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)" and the Google Formulario logo.

Anexo 7 : Evidencias de la Validación Por Juicio De Expertos

ANEXO : VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO



1.2. INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		HILMER MUGUERZA BECERRA
2.	PROFESIÓN	ABOGADO
	ESPECIALIDAD	DERECHO ADMINISTRATIVO
	GRADO ACADÉMICO	ABOGADO
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	11 AÑOS
	CARGO	ESPECIALISTA LEGAL EN LA MPCH
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: EL DERECHO LABORAL Y EL DESPIDO ARBITRARIO EN UNA ENTIDAD PÚBLICA DE LAMBAYEQUE		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	
4. INSTRUMENTO EVALUADO		Entrevista () Cuestionario () Lista deCotejo () Encuesta ()
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<p>GENERAL Determinar la relación que existe entre el derecho laboral y el despido arbitrario en una entidad pública de Lambayeque, 2024</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar la relación de las dimensiones del derecho laboral con el despido arbitrario en una entidad pública de Lambayeque, 2024 - Determinar la relación de las dimensiones del despido arbitrario con el derecho laboral en entidad pública de Lambayeque, 2024.
A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.		
No	DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	
01	¿Conoce usted algún concepto de despido arbitrario? 1.- Nunca ; 2.- Casi nunca ; 3.- A veces ; 4.- Casi siempre ; 5.- Siempre	A () D () SUGERENCIAS:

	Siempre	
02	¿En qué medida la entidad ha impulsado los documentos normativos con respecto al derecho laboral? 1.- Nunca ; 2.- Casi nunca ; 3.- A veces ; 4.- Casi siempre ; 5.- Siempre	A () D () SUGERENCIAS:
03	¿La entidad ha socializado algún reglamento de los derechos de los servidores civiles”? 1.- Nunca ; 2.- Casi nunca ; 3.- A veces ; 4.- Casi siempre ; 5.- Siempre	A () D () SUGERENCIAS:
04	¿Cree usted que se ha impulsado el conocimiento acerca de la ley 29783 en la entidad pública”? 1.- Nunca ; 2.- Casi nunca ; 3.- A veces ; 4.- Casi siempre ; 5.- Siempre	A () D () SUGERENCIAS:
05	¿Conoce usted sus derechos como trabajador civil de una entidad pública? 1.- Nunca ; 2.- Casi nunca ; 3.- A veces ; 4.- Casi siempre ; 5.- Siempre	A () D () SUGERENCIAS:
06	¿Se ha implementado en la entidad la ley de seguridad y salud en el trabajo? 1.- Nunca ; 2.- Casi nunca ; 3.- A veces ; 4.- Casi siempre ; 5.- Siempre	A () D () SUGERENCIAS:
07	¿Cree usted que la entidad respeta los derechos laborales de los trabajadores? 1.- Nunca ; 2.- Casi nunca ; 3.- A veces ; 4.- Casi siempre ; 5.- Siempre	A () D () SUGERENCIAS:
08	¿Considera usted que la entidad cumple con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo? 1.- Nunca ; 2.- Casi nunca ; 3.- A veces ; 4.- Casi siempre ; 5.- Siempre	A () D () SUGERENCIAS:
09	¿Cree usted que se han vulnerado alguna vez sus derechos establecidos en la constitución y demás normas? 1.- Nunca ; 2.- Casi nunca ; 3.- A veces ; 4.- Casi siempre ; 5.- Siempre	A () D () SUGERENCIAS:
10	¿Considera que la entidad cumple con los derechos laborales de los trabajadores? 1.- Nunca ; 2.- Casi nunca ; 3.- A veces ; 4.- Casi siempre ; 5.- Siempre	A () D () SUGERENCIAS:
PROMEDIO OBTENIDO:		A () D ():
6. COMENTARIOS GENERALES		
7. OBSERVACIONES		


JCAL: 8561

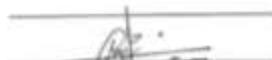
ANEXO : VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO



1.1. INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1.	NOMBRE DEL JUEZ	HILMER MUGUERZA BECERRA	
2.	PROFESIÓN	ABOGADO	
	ESPECIALIDAD	DERECHO ADMINISTRATIVO	
	GRADO ACADÉMICO	ABOGADO	
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	11 AÑOS	
	CARGO	ESPECIALISTA LEGAL EN LA MPCH	
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:			
EL DERECHO LABORAL Y EL DESPIDO ARBITRARIO EN UNA ENTIDAD PÚBLICA DE LAMBAYEQUE			
3.	DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS		
4.	INSTRUMENTO EVALUADO	Entrevista () Cuestionario () Lista de Cotejo () Encuesta ()	
5.	OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	<p>GENERAL Determinar la relación que existe entre el derecho laboral y el despido arbitrario en una entidad pública de Lambayeque, 2024</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar la relación de las dimensiones del derecho laboral con el despido arbitrario en una entidad pública de Lambayeque, 2024 - Determinar la relación de las dimensiones del despido arbitrario con el derecho laboral en entidad pública de Lambayeque, 2024. 	
A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.			
No	DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO		
01	¿La Entidad ha socializado temas sobre el derecho laboral consignados en la Constitución Política del Perú? 1.- Nunca ; 2.- Casi nunca ; 3.- A veces ; 4.- Casi siempre ; 5.-	A ()	D ()
		SUGERENCIAS:	

02	<p>¿Cree usted que la entidad ha realizado algún despido arbitrario en su entorno laboral? 1.- Nunca ; 2.- Casi nunca ; 3.- A veces ; 4.- Casi siempre ; 5.- Siempre</p>	<p>A () D () SUGERENCIAS:</p>
03	<p>¿Conoce la normas y leyes de protección ante un despido arbitrario? 1.- Nunca ; 2.- Casi nunca ; 3.- A veces ; 4.- Casi siempre ; 5.- Siempre</p>	<p>A () D () SUGERENCIAS:</p>
04	<p>¿Cree usted que la entidad ha vulnerado los derechos de los trabajadores por despido arbitrario? 1.- Nunca ; 2.- Casi nunca ; 3.- A veces ; 4.- Casi siempre ; 5.- Siempre</p>	<p>A () D () SUGERENCIAS:</p>
05	<p>¿Qué norma o ley la entidad ha socializado a fin de informar los principios y de protección laboral? 1.- Nunca ; 2.- Casi nunca ; 3.- A veces ; 4.- Casi siempre ; 5.- Siempre</p>	<p>A () D () SUGERENCIAS:</p>
06	<p>¿Sabe qué acciones realizar ante un despido arbitrario por parte de su entidad? 1.- Nunca ; 2.- Casi nunca ; 3.- A veces ; 4.- Casi siempre ; 5.- Siempre</p>	<p>A () D () SUGERENCIAS:</p>
07	<p>¿Sabe a dónde acudir antes la vulneración de sus derechos por despido arbitrario? 1.- Nunca ; 2.- Casi nunca ; 3.- A veces ; 4.- Casi siempre ; 5.- Siempre</p>	<p>A () D () SUGERENCIAS:</p>
08	<p>¿Conoce usted si la entidad ha acatado algún proceso de reposición laboral? 1.- Nunca ; 2.- Casi nunca ; 3.- A veces ; 4.- Casi siempre ; 5.- Siempre</p>	<p>A () D () SUGERENCIAS:</p>
09	<p>¿Conoce usted si la entidad ha realizado el pago de los beneficios sociales después de un despido arbitrario? 1.- Nunca ; 2.- Casi nunca ; 3.- A veces ; 4.- Casi siempre ; 5.- Siempre</p>	<p>A () D () SUGERENCIAS:</p>
10	<p>¿Conoce usted si los servidores han logrado hacer que se respeten sus derechos vulnerados por despido arbitrario? 1.- Nunca ; 2.- Casi nunca ; 3.- A veces ; 4.- Casi siempre ; 5.- Siempre</p>	<p>A () D () SUGERENCIAS:</p>
<p>PROMEDIO OBTENIDO:</p>		<p>A () D ():</p>
<p>6. COMENTARIOS GENERALES</p>		
<p>7. OBSERVACIONES</p>		

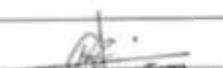

 Stelago Camacho Tamo
 ASOCIADA
 CAL 1992
 Juez Experto



1.6. INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		MILAGRO FLOR DE MARIA CARRANZA FARRO
PROFESIÓN		ABOGADO
ESPECIALIDAD		DERECHO LABORAL
2. GRADO ACADÉMICO		ABOGADO
EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)		30 AÑOS
CARGO		ASESOR LEGAL DE GRRHH
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: EL DERECHO LABORAL Y EL DESPIDO ARBITRARIO EN UNA ENTIDAD PÚBLICA DE LAMBAYEQUE		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	
4. INSTRUMENTO EVALUADO		Entrevista () Cuestionario () Lista de Cotejo () Encuesta ()
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<p>GENERAL Determinar la relación que existe entre el derecho laboral y el despido arbitrario en una entidad pública de Lambayeque, 2024</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar la relación de las dimensiones del derecho laboral con el despido arbitrario en una entidad pública de Lambayeque, 2024 - Determinar la relación de las dimensiones del despido arbitrario con el derecho laboral en entidad pública de Lambayeque, 2024.
A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO. SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.		
No	DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	
01	¿Conoce usted algún concepto de despido arbitrario? 1.- Nunca ; 2.- Casi nunca ; 3.- A veces ; 4.- Casi siempre ; 5.- Siempre	A () D () SUGERENCIAS:

	Siempre	
02	¿En qué medida la entidad ha impulsado los documentos normativos con respecto al derecho laboral? 1.- Nunca ; 2.- Casi nunca ; 3.- A veces ; 4.- Casi siempre ; 5.- Siempre	A () D () SUGERENCIAS:
03	¿La entidad ha socializado algún reglamento de los derechos de los servidores civiles? 1.- Nunca ; 2.- Casi nunca ; 3.- A veces ; 4.- Casi siempre ; 5.- Siempre	A () D () SUGERENCIAS:
04	¿cree usted que se ha impulsado el conocimiento acerca de la ley 29783 en la entidad pública? 1.- Nunca ; 2.- Casi nunca ; 3.- A veces ; 4.- Casi siempre ; 5.- Siempre	A () D () SUGERENCIAS:
05	¿Conoce usted sus derechos como trabajador civil de una entidad pública? 1.- Nunca ; 2.- Casi nunca ; 3.- A veces ; 4.- Casi siempre ; 5.- Siempre	A () D () SUGERENCIAS:
06	¿se ha implementado en la entidad la ley de seguridad y salud en el trabajo? 1.- Nunca ; 2.- Casi nunca ; 3.- A veces ; 4.- Casi siempre ; 5.- Siempre	A () D () SUGERENCIAS:
07	¿Cree usted que la entidad respeta los derechos laborales de los trabajadores? 1.- Nunca ; 2.- Casi nunca ; 3.- A veces ; 4.- Casi siempre ; 5.- Siempre	A () D () SUGERENCIAS:
08	¿Considera usted que la entidad cumple con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo? 1.- Nunca ; 2.- Casi nunca ; 3.- A veces ; 4.- Casi siempre ; 5.- Siempre	A () D () SUGERENCIAS:
09	¿Cree usted que se han vulnerado alguna vez sus derechos establecidos en la constitución y demás normas? 1.- Nunca ; 2.- Casi nunca ; 3.- A veces ; 4.- Casi siempre ; 5.- Siempre	A () D () SUGERENCIAS:
10	¿Considera que la entidad cumple con los derechos laborales de los trabajadores? 1.- Nunca ; 2.- Casi nunca ; 3.- A veces ; 4.- Casi siempre ; 5.- Siempre	A () D () SUGERENCIAS:
PROMEDIO OBTENIDO:		A () D ():
6. COMENTARIOS GENERALES		
7. OBSERVACIONES		


 Milagro Cerrada Pardo
 ABOGADA
 CAL. 1392
 Juez Experto

ANEXO : VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO



Universidad
Señor de Sipán

1.5. INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		MILAGRO FLOR DE MARIA CARRANZA FARRO	
2.	PROFESIÓN	ABOGADO	
	ESPECIALIDAD	DERECHO LABORAL	
	GRADO ACADÉMICO	ABOGADO	
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	30 AÑOS	
	CARGO	ASESOR LEGAL DE GRRHH	
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: EL DERECHO LABORAL Y EL DESPIDO ARBITRARIO EN UNA ENTIDAD PÚBLICA DE LAMBAYEQUE			
3. DATOS DEL TESISISTA			
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS		
4. INSTRUMENTO EVALUADO		Entrevista () Cuestionario () Lista deCotejo () Encuesta ()	
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<p>GENERAL Determinar la relación que existe entre el derecho laboral y el despido arbitrario en una entidad pública de Lambayeque, 2024</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar la relación de las dimensiones del derecho laboral con el despido arbitrario en una entidad pública de Lambayeque, 2024 - Determinar la relación de las dimensiones del despido arbitrario con el derecho laboral en entidad pública de Lambayeque, 2024. 	
A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.			
No	DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO		
01	¿La Entidad ha socializado temas sobre el derecho laboral consignados en la Constitución Política del Perú? 1.- Nunca ; 2.- Casi nunca ; 3.- A veces ; 4.- Casi siempre ; 5.-	A ()	D ()
		SUGERENCIAS:	

02	¿Cree usted que la entidad ha realizado algún despido arbitrario en su entorno laboral? 1.- Nunca ; 2.- Casi nunca ; 3.- A veces ; 4.- Casi siempre ; 5.- Siempre	A () D () SUGERENCIAS:
03	¿Conoce la normas y leyes de protección ante un despido arbitrario? 1.- Nunca ; 2.- Casi nunca ; 3.- A veces ; 4.- Casi siempre ; 5.- Siempre	A () D () SUGERENCIAS:
04	¿Cree usted que la entidad ha vulnerado los derechos de los trabajadores por despido arbitrario? 1.- Nunca ; 2.- Casi nunca ; 3.- A veces ; 4.- Casi siempre ; 5.- Siempre	A () D () SUGERENCIAS:
05	¿Qué norma o ley la entidad ha socializado a fin de informar los principios y de protección laboral? 1.- Nunca ; 2.- Casi nunca ; 3.- A veces ; 4.- Casi siempre ; 5.- Siempre	A () D () SUGERENCIAS:
06	¿Sabe qué acciones realizar ante un despido arbitrario por parte de su entidad? 1.- Nunca ; 2.- Casi nunca ; 3.- A veces ; 4.- Casi siempre ; 5.- Siempre	A () D () SUGERENCIAS:
07	¿Sabe a dónde acudir antes la vulneración de sus derechos por despido arbitrario? 1.- Nunca ; 2.- Casi nunca ; 3.- A veces ; 4.- Casi siempre ; 5.- Siempre	A () D () SUGERENCIAS:
08	¿Conoce usted si la entidad ha acatado algún proceso de reposición laboral? 1.- Nunca ; 2.- Casi nunca ; 3.- A veces ; 4.- Casi siempre ; 5.- Siempre	A () D () SUGERENCIAS:
09	¿Conoce usted si la entidad ha realizado el pago de los beneficios sociales después de un despido arbitrario? 1.- Nunca ; 2.- Casi nunca ; 3.- A veces ; 4.- Casi siempre ; 5.- Siempre	A () D () SUGERENCIAS:
10	¿Conoce usted si los servidores han logrado hacer que se respeten sus derechos vulnerados por despido arbitrario? 1.- Nunca ; 2.- Casi nunca ; 3.- A veces ; 4.- Casi siempre ; 5.- Siempre	A () D () SUGERENCIAS:
PROMEDIO OBTENIDO:		A () D ():
6. COMENTARIOS GENERALES		
7. OBSERVACIONES		


Abog. AL. Piccini Solis
11/04/2018

ANEXO : VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO



Universidad
Señor de Sipán

1.4. INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1.	NOMBRE DEL JUEZ	ALDO PICCINI SOLIS
	PROFESIÓN	ABOGADO
	ESPECIALIDAD	DERECHO LABORAL
2.	GRADO ACADÉMICO	ABOGADO
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	19 AÑOS
	CARGO	ASESOR LEGAL DE G.RRHH
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: EL DERECHO LABORAL Y EL DESPIDO ARBITRARIO EN UNA ENTIDAD PÚBLICA DE LAMBAYEQUE		
3.	DATOS DEL TESISISTA	
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	
4.	INSTRUMENTO EVALUADO	Entrevista () Cuestionario () Lista de Cotejo () Encuesta ()
5.	OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	<p><u>GENERAL</u> Determinar la relación que existe entre el derecho laboral y el despido arbitrario en una entidad pública de Lambayeque, 2024</p> <p><u>ESPECÍFICOS</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar la relación de las dimensiones del derecho laboral con el despido arbitrario en una entidad pública de Lambayeque, 2024 - Determinar la relación de las dimensiones del despido arbitrario con el derecho laboral en entidad pública de Lambayeque, 2024.
A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.		
No	DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	
01	¿Conoce usted algún concepto de despido arbitrario? 1.- Nunca ; 2.- Casi nunca ; 3.- A veces ; 4.- Casi siempre ; 5.- Siempre	A () D () SUGERENCIAS:

	Siempre	
02	¿En qué medida la entidad ha impulsado los documentos normativos con respecto al derecho laboral? 1.- Nunca ; 2.- Casi nunca ; 3.- A veces ; 4.- Casi siempre ; 5.- Siempre	A () D () SUGERENCIAS:
03	¿La entidad ha socializado algún reglamento de los derechos de los servidores civiles? 1.- Nunca ; 2.- Casi nunca ; 3.- A veces ; 4.- Casi siempre ; 5.- Siempre	A () D () SUGERENCIAS:
04	¿Cree usted que se ha impulsado el conocimiento acerca de la ley 29783 en la entidad pública? 1.- Nunca ; 2.- Casi nunca ; 3.- A veces ; 4.- Casi siempre ; 5.- Siempre	A () D () SUGERENCIAS:
05	¿Conoce usted sus derechos como trabajador civil de una entidad pública? 1.- Nunca ; 2.- Casi nunca ; 3.- A veces ; 4.- Casi siempre ; 5.- Siempre	A () D () SUGERENCIAS:
06	¿Se ha implementado en la entidad la ley de seguridad y salud en el trabajo? 1.- Nunca ; 2.- Casi nunca ; 3.- A veces ; 4.- Casi siempre ; 5.- Siempre	A () D () SUGERENCIAS:
07	¿Cree usted que la entidad respeta los derechos laborales de los trabajadores? 1.- Nunca ; 2.- Casi nunca ; 3.- A veces ; 4.- Casi siempre ; 5.- Siempre	A () D () SUGERENCIAS:
08	¿Considera usted que la entidad cumple con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo? 1.- Nunca ; 2.- Casi nunca ; 3.- A veces ; 4.- Casi siempre ; 5.- Siempre	A () D () SUGERENCIAS:
09	¿Cree usted que se han vulnerado alguna vez sus derechos establecidos en la constitución y demás normas? 1.- Nunca ; 2.- Casi nunca ; 3.- A veces ; 4.- Casi siempre ; 5.- Siempre	A () D () SUGERENCIAS:
10	¿Considera que la entidad cumple con los derechos laborales de los trabajadores? 1.- Nunca ; 2.- Casi nunca ; 3.- A veces ; 4.- Casi siempre ; 5.- Siempre	A () D () SUGERENCIAS:
PROMEDIO OBTENIDO:		A () D ():
6. COMENTARIOS GENERALES		
7. OBSERVACIONES		



 Alag. Al. Pizcuni Sotif
 2024-04-13

ANEXO : VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO



Universidad
Señor de Sipán

1.3. INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		ALDO PICCINI SOLIS
2.	PROFESIÓN	ABOGADO
	ESPECIALIDAD	DERECHO LABORAL
	GRADO ACADÉMICO	ABOGADO
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	19 AÑOS
	CARGO	ASESOR LEGAL DE G.RRHH
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:		
EL DERECHO LABORAL Y EL DESPIDO ARBITRARIO EN UNA ENTIDAD PÚBLICA DE LAMBAYEQUE		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	
4. INSTRUMENTO EVALUADO		Entrevista () Cuestionario () Lista de Cotejo () Encuesta ()
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		GENERAL Determinar la relación que existe entre el derecho laboral y el despido arbitrario en una entidad pública de Lambayeque, 2024 ESPECÍFICOS - Determinar la relación de las dimensiones del derecho laboral con el despido arbitrario en una entidad pública de Lambayeque, 2024 - Determinar la relación de las dimensiones del despido arbitrario con el derecho laboral en entidad pública de Lambayeque, 2024.
A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.		
No	DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	
01	¿La Entidad ha socializado temas sobre el derecho laboral consignados en la Constitución Política del Perú? 1.- Nunca ; 2.- Casi nunca ; 3.- A veces ; 4.- Casi siempre ; 5.-	A () D () SUGERENCIAS:

02	<p>¿Cree usted que la entidad ha realizado algún despido arbitrario en su entorno laboral?</p> <p>1.- Nunca ; 2.- Casi nunca ; 3.- A veces ; 4.- Casi siempre ; 5.- Siempre</p>	A () D () SUGERENCIAS:
03	<p>¿Conoce la normas y leyes de protección ante un despido arbitrario?</p> <p>1.- Nunca ; 2.- Casi nunca ; 3.- A veces ; 4.- Casi siempre ; 5.- Siempre</p>	A () D () SUGERENCIAS:
04	<p>¿Cree usted que la entidad ha vulnerado los derechos de los trabajadores por despido arbitrario?</p> <p>1.- Nunca ; 2.- Casi nunca ; 3.- A veces ; 4.- Casi siempre ; 5.- Siempre</p>	A () D () SUGERENCIAS:
05	<p>¿Qué norma o ley la entidad ha socializado a fin de informar los principios y de protección laboral?</p> <p>1.- Nunca ; 2.- Casi nunca ; 3.- A veces ; 4.- Casi siempre ; 5.- Siempre</p>	A () D () SUGERENCIAS:
06	<p>¿Sabe qué acciones realizar ante un despido arbitrario por parte de su entidad?</p> <p>1.- Nunca ; 2.- Casi nunca ; 3.- A veces ; 4.- Casi siempre ; 5.- Siempre</p>	A () D () SUGERENCIAS:
07	<p>¿Sabe a dónde acudir antes la vulneración de sus derechos por despido arbitrario?</p> <p>1.- Nunca ; 2.- Casi nunca ; 3.- A veces ; 4.- Casi siempre ; 5.- Siempre</p>	A () D () SUGERENCIAS:
08	<p>¿Conoce usted si la entidad ha acatado algún proceso de reposición laboral?</p> <p>1.- Nunca ; 2.- Casi nunca ; 3.- A veces ; 4.- Casi siempre ; 5.- Siempre</p>	A () D () SUGERENCIAS:
09	<p>¿Conoce usted si la entidad ha realizado el pago de los beneficios sociales después de un despido arbitrario?</p> <p>1.- Nunca ; 2.- Casi nunca ; 3.- A veces ; 4.- Casi siempre ; 5.- Siempre</p>	A () D () SUGERENCIAS:
10	<p>¿Conoce usted si los servidores han logrado hacer que se respeten sus derechos vulnerados por despido arbitrario?</p> <p>1.- Nunca ; 2.- Casi nunca ; 3.- A veces ; 4.- Casi siempre ; 5.- Siempre</p>	A () D () SUGERENCIAS:
PROMEDIO OBTENIDO:		A () D ():
6. COMENTARIOS GENERALES		
7. OBSERVACIONES		


ICDL: 8561

ANEXO 8. REPORTE DE SIMILITUD TURNITIN

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

El derecho laboral y en despido arbitrario en una entidad pública de Lambayeque. docx

AUTOR

Valeria Guevara Fernandez

RECuento DE PALABRAS

9313 Words

RECuento DE CARACTERES

47736 Characters

RECuento DE PÁGINAS

31 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

97.9KB

FECHA DE ENTREGA

Oct 16, 2024 11:13 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Oct 16, 2024 11:14 AM GMT-5

● 14% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 12% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 8% Base de datos de trabajos entregados
- 5% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado