UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

INCIDENCIA DE LOS DERECHOS LABORALES DEL PRACTICANTE PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI, AÑO 2022

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE

CONTADOR PÚBLICO

JHORVIS PASHANACE FRITZ

JOANA TAICY MÁRQUEZ VÁSQUEZ

PUCALLPA – PERÚ

2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

COMISION DE GRADOS Y TITULOS

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE: CONTADOR PÚBLICO

Siendo las 7:00 am del día viernes 06 de enero del 2023, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga (Presidente), Mg. Roger Lozano Ruiz (Miembro) y Mg. Peter Matos Chino (Miembro).**

Se realizó la sustentación de la tesis titulada: **"INCIDENCIA DE LOS DERECHOS LABORALES DEL PRACTICANTE PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI, AÑO 2022",** por el/la/los Bachilleres en **Contabilidad: Jhorvis Pashanase Fritz y Joana Taicy Marquez Vasquez, EN FORMA PRESENCIAL**:

Qué; según el Artículo 21° del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

"La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

a) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
b) Aprobado por unanimidad
c) Aprobado por mayoría
d) Desaprobado..."

El/la defensor(a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

Aprobado por unanimidad

Siendo las 7:55 am del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga
Presidente

Mg. Roger Lozano Ruiz
Miembro

Mg. Peter Matos Chino
Miembro

Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga
Secretario Académico

ACTA DE APROBACIÓN

La presente tesis fue aprobada por el Jurado Calificador de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, para optar el Título Profesional de Contador Público.

Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga

Presidente

Mg. Roger Lozano Ruiz

Miembro

Mg. Peter Matos Chino

Miembro

Dr. Carlos Ruben Dominguez Cuellar

Asesor

Jhorvis Pashanase Fritz

Tesista

Joana Taicy Marquez Vasquez

Tesista

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION
DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION

SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

Nº V/0816-2022

La **Dirección de Producción Intelectual**, hace constar por la presente, que el Informe Final de Tesis, **titulado:**

"INCIDENCIA DE LOS DERECHOS LABORALES DEL PRACTICANTE PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI, AÑO 2022.".

Autor(es)	:	**PASHANASE FRITZ, JHORVIS** **MÁRQUEZ VÁSQUEZ, JOANA TAICY**
Facultad	:	CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
Escuela Profesional	:	CONTABILIDAD
Asesor (a)	:	Dr. DOMINGUEZ CUELLAR, CARLOS RUBÉN

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 00%.**

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

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

FECHA 23/12/2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI Dirección General de Producción Intelectual

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
OEByP - REPOSITORIO INSTITUCIONAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACION DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, Joana Taicy Marquez Vasquez

Autor(a) de la TESIS de pregrado titulada:

"Incidencia de los Derechos laborales del practicante para el desarrollo de competencias en la Universidad Nacional de Ucayali año 2022"

Sustentada el año: 2023

Con la asesoría de: Dr Domínguez Cuellar, Carlos Rubén

En la Facultad: Ciencias Economicas, Administrativas y Contables

Escuela profesional: Contabilidad

Autorizo la publicación:

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

TOTAL [X] Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

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

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

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

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 06/01/2023

Email: legacy97.joana@gmail.com
Teléfono: 990434185

Firma:
DNI: 76381920

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
UByP - REPOSITORIO INSTITUCIONAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, Jhorvis Pashanase Fritz

Autor(a) de la TESIS de pregrado titulada:
Inadecuada de los derechos Laborales del practicante para el desarrollo de Competencias en la universidad Nacional de Ucayali, año 2022

Sustentada el año: 2023

Con la asesoría de: Dr. Dominguez Cuellar, Carlos Ruben

En la Facultad: Ciencias Económicas Administrativas y Contables

Escuela profesional: Contabilidad.

Autorizo la publicación:

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

TOTAL [X] Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

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

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

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

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 06 / 01 / 2023

Email: jhorvis.m14@gmail.com
Teléfono: 930773899

Firma:
DNI: 75908801

DEDICATORIA

A Jesucristo nuestro salvador y nuestros queridos padres

AGRADECIMIENTO

A la Universidad por brindarnos conocimientos

RESUMEN

Objetivo: Ha sido establecer los derechos laborales del practicante para el desarrollo de competencias en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022;

la subvención económica del practicante representa un estímulo a fin de solventar los gastos básicos durante sus prácticas, ello contribuye en el desarrollo de habilidades competencias, por otra parte el aseguramiento de la salud por medio del seguro de EsSalud del practicante es darle seguridad para afianzar sus capacidades y aptitudes en la Universidad Nacional de Ucayali, que se complementa con el descanso semanal del practicante que coadyuva de manera significativa en el desempeño de sus capacidades para una adecuada resolución de conflictos en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022.

Metodología: La investigación amplia conocimientos sobre los derechos laborales del practicante para el desarrollo de competencias, de manera cuantitativa mediante el uso de técnicas e instrumentos de nivel descriptiva.

Resultados: Se aprueba la Hipótesis Alternativa con un grado de significancia de 0.000<0.05; por tanto, se acepta la hipótesis alterna porque los derechos laborales del practicante para el desarrollo de competencias en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022.

Conclusiones: Los derechos laborales del practicante contribuyen en el desarrollo de competencias en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022.

Palabras clave: Legislación laboral; Gastos básicos; Desarrollo de competencias.

ABSTRACT

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

Methodology: The research broadens knowledge about the labor rights of the practitioner for the development of skills, in a quantitative way through the use of descriptive level techniques and instruments.

Results: The Alternative Hypothesis is approved with a degree of significance of 0.000<0.05; therefore, the alternative hypothesis is accepted because the labor rights of the practitioner for the development of skills at the National University of Ucayali, year 2022.

Conclusions: The labor rights of the practitioner contribute to the development of skills at the National University of Ucayali, year 2022.

Keywords: Labor legislation; Basic expenses; Skills development.

INTRODUCCIÓN

La investigación sobre los derechos laborales del practicante para el desarrollo de competencias en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022, permite analizar las retribuciones que tiene el prácticamente los cuales permiten su desarrollo y competencias.

En ese sentido la investigación desarrollada está compuesta por capítulos, que son los siguientes:

Capítulo I:

Planteamiento del problema, formulación del problema, objetivos, hipótesis, justificación e importancia, limitaciones y viabilidad.

Capítulo II:

Marco teórico, antecedentes nacionales, internacionales, bases teóricas, definiciones conceptuales.

Capítulo III:

Marco metodológico, tipo de investigación, nivel, y diseño de estudio, población, muestra, técnicas e instrumentos.

Capítulo IV:

Resultados de la investigación.

Conclusiones

Sugerencias

Anexos

ÍNDICE

DEDICATORIA vii

AGRADECIMIENTO viii

RESUMEN ix

ABSTRACT x

INTRODUCCIÓN xi

ÍNDICE xii

ÍNDICE DE TABLAS xiv

ÍNDICE DE FIGURAS xv

CAPÍTULO I 1

1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 1

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA 1

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 3

1.2.1. PROBLEMA GENERAL 3

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS 3

1.3. OBJETIVO GENERAL 3

1.3.1. OBJETIVO GENERAL 3

1.3.2. OBJETIVO ESPECIFICO 3

1.4. HIPÓTESIS 4

1.4.1 HIPÓTESIS GENERAL 4

1.4.2 HIPÓTESIS ESPECIFICAS 4

1.5 VARIABLES 4

1.6 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA 5

1.7 VIABILIDAD 6

1.8 LIMITACIONES 6

CAPITULO II 7

2. MARCO TEÓRICO 7

2.1. ANTECEDENTES 7

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES 7

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES 12

2.2. BASES TEÓRICAS 19

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES 23

CAPITULO III 25

3. MARCO METODOLÓGICO 25

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN 25

CAPÍTULO IV 28

4. RESULTADOS 28

CONCLUSIÓN 60

SUGERENCIAS 61

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 62

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Subvención económica – I	39
Tabla 2	Subvención económica – II	41
Tabla 3	Seguro de Essalud – I	43
Tabla 4	Seguro de Essalud – II	45
Tabla 5	Descanso semanal – I	47
Tabla 6	Descanso semanal – II	49
Tabla 7	Desarrollo de habilidades – I	51
Tabla 8	Desarrollo de habilidades – II	53
Tabla 9	Desarrollo de capacidades y habilidades – I	55
Tabla 10	Desarrollo de capacidades y habilidades – II	57
Tabla 11	Resolución de conflictos – I	59
Tabla 12	Resolución de conflictos – II	61

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Subvención económica – I_____ 39

Figura 2 Subvención económica – II_____ 41

Figura 3 Seguro de Essalud – I_____ 43

Figura 4 Seguro de Essalud – II_____ 45

Figura 5 Descanso semanal – I_____ 47

Figura 6 Descanso semanal – II_____ 49

Figura 7 Desarrollo de habilidades – I_____ 51

Figura 8 Desarrollo de habilidades – II_____ 53

Figura 9 Desarrollo de capacidades y habilidades – I_____ 55

Figura 10 Desarrollo de capacidades y habilidades – II_____ 57

Figura 11 Resolución de conflictos – I_____ 59

Figura 12 Resolución de conflictos – II_____ 61

CAPÍTULO I

1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La inserción laboral está constituida como un derecho fundamental de las personas, en ese sentido los jóvenes que realizan prácticas profesionales tienen derechos laborales, para su desempeño y desarrollo de competencias que son prioritarios, por ende las entidades gubernamentales o privadas están en el deber de asignar subvenciones o pagos mensuales por la labor que realizan en su calidad de practicante, este hecho se suscita de manera universal, que varían las estipulaciones normativas de cada país en el mundo.

En los países encaminados en vías de desarrollo como América Latina, las diferentes normas laborales contemplan la práctica profesional como un derecho que asiste a los futuros profesionales quienes requieren adquirir ciertas habilidades y competencias en la práctica, sea en el ámbito público o privado, el cual tiene como beneficios el pago puntual de la subvención mensual, que contribuye a que el profesional pueda cumplir de manera digna su práctica y ganar experiencia y conocer la realidad y contrastar con la teoría.

La práctica preprofesional en el país está regulada, sin embargo la falta de cumplimiento de las normas hacen que los profesionales que realizan prácticas en muchos casos no reciben subvenciones de manera permanente durante el desarrollo de la práctica, tampoco gozan de beneficios que por ley les corresponde, como el descanso semanal y feriados no laborables, descanso de 15 días subvencionados, seguro

complementario de riesgo, informes y certificados de prácticas, así como EsSalud o seguro privado, el cual es un problema recurrente de las entidades públicas y privadas, por falta de convenios interinstitucionales con las universidades.

El problema del reconocimiento de los derechos laborales del practicante pre profesional y profesional respecto al pago puntual de la subvención mensual, descanso semanal y feriados no laborables, descanso de 15 días subvencionados, la subvención adicional cada seis meses de duración continua de la modalidad formativa, seguro complementario de trabajo y de riesgo, informes de certificados de prácticas y EsSalud o seguro privado, que en muchos casos se cumplen en parte lo que implica que no son otorgados a los practicantes los derechos laborales que les corresponden, quienes soportan con la finalidad de cumplir las exigencias de los informes de certificados de práctica.

Generalmente estas inobservancias a los derechos laborales del practicante pre profesional y prácticamente profesional se deben a que las instituciones no quieren cumplir con las disposiciones establecidas en la Ley N° 31396: Ley que reconoce las prácticas pre profesionales y prácticas profesionales como experiencia laboral y modifica el Decreto Legislativo 1401, con relación a la falta de reconocimiento de los derechos laborales de las prácticas, se debe al desconocimiento de la normativa donde la jornada laboral como máximo debe ser de 30 horas semanales, la subvención económica no debe ser menor a la remuneración mínima vital al mes, en cuanto al horario de refrigerio no puede ser menos de 45 minutos, el cual debe ser fijo, y su descanso laboral un día a la semana, además por cada

seis meses de practica corresponde una subvención adicional equivalente a media subvención económica mensual.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cómo incide los derechos laborales del practicante para el desarrollo de competencias en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Cómo incide la subvención económica del practicante para el desarrollo de habilidades competencias en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022?
- ¿Cómo incide el seguro de EsSalud del practicante para el desarrollo de capacidades y aptitudes en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022?
- ¿Cómo incide el descanso semanal del practicante para el desarrollo de capacidades de resolución de conflictos en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022?

1.3. OBJETIVO GENERAL

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Establecer los derechos laborales del practicante para el desarrollo de competencias en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022.

1.3.2. OBJETIVO ESPECIFICO

- Establecer la subvención económica del practicante para el desarrollo de habilidades competencias en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022.

- Analizar el seguro de EsSalud del practicante para el desarrollo de capacidades y aptitudes en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022.
- Conocer el descanso semanal del practicante para el desarrollo de capacidades de resolución de conflictos en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022.

1.4. HIPÓTESIS

1.4.1 HIPÓTESIS GENERAL

Los derechos laborales del practicante inciden significativamente para el desarrollo de competencias en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022.

1.4.2 HIPÓTESIS ESPECIFICAS

- La subvención económica del practicante para el desarrollo de habilidades, competencias en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022.
- El seguro de EsSalud del practicante para el desarrollo de capacidades y aptitudes en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022.
- El descanso semanal del practicante para el desarrollo de capacidades de resolución de conflictos en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022.

1.5 VARIABLES

Variable principal

Derechos laborales del practicante

- Subvención económica

- Seguro de EsSalud
- Descanso semanal

Variable Secundaria

Desarrollo de competencias

- Desarrollo de habilidades
- Desarrollo de capacidades y habilidades
- Resolución de conflictos

1.6 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

Justificación Teórica:

La justificación teórica es porque los derechos laborales del practicante preprofesional y practicante profesional adquiere importancia porque contribuye en el desarrollo de competencias para lograr capacidades, habilidades y resolución de conflictos, lo cual conlleva a profundizar conocimientos de la realidad, ello permite que la investigación contribuya de manera indirecta en la realización de estudio relacionados a las variables, lo que coadyuva a mejorar el desarrollo de la experticia de los practicantes en la Universidad Nacional de Ucayali.

Justificación práctica:

La justificación práctica se debe a que las instituciones puedan contribuir de manera directa en la mejora de competencia de los practicantes, a fin de mejorar su nivel en el campo de la práctica, por otro lado, que los derechos laborales sean enteramente reconocidos como la subvención económica el seguro privado o EsSalud, descanso semanal y otros, lo que incentiva a los jóvenes profesionales a realizar prácticas de manera formal, obteniendo su informe de prácticas de manera regular.

1.7 VIABILIDAD

Los derechos laborales del practicante para el desarrollo de competencias en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022, es una investigación que es factible su realización bajo metodologías cuantitativas.

1.8 LIMITACIONES

Los derechos laborales del practicante para el desarrollo de competencias en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022, tiene como propósitos ampliar nuevos conocimientos y teoría, por ende, no presenta limitaciones en su desarrollo.

CAPITULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Gamonal Contreras, (2021) **“**El procedimiento de tutela de derechos laborales”, el autor resume lo siguiente:

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

de la aplicación escalonada en el principio de proporcionalidad y la jurisprudencia de la dirección del trabajo en materia de ciudadanía en la empresa.

Pérez et al., (2018) **“**Senderos que se bifurcan. Servicio doméstico y derechos laborales en la Argentina del siglo XX”, el autor resume lo siguiente:

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

separar el trabajo de la persona que lo realiza, a la ambigüedad afectiva que atraviesa las relaciones que se entraman entre empleadores y trabajadoras-. Este texto busca ofrecer una lectura históricamente informada que contribuya a pensar esos desafíos con la ilusión de aportar a la construcción de una sociedad más justa.

(Peña, 2020) **“**Derechos laborales y Covid-19. La experiencia de Cuba”, el autor resume lo siguiente:

La COVID-19 ha generado una crisis económica y social sin precedentes. Para la OIT, la crisis de empleo sobrepasa, numéricamente, la dejada tras la Segunda Guerra Mundial; de ahí la necesidad de implementar mecanismos de protección laboral para resguardar a los trabajadores y su principal fuente de satisfacción de necesidades: el salario. Cuba ha implementado medidas de protección social destinadas a proteger la estabilidad en el empleo de los trabajadores. Asimismo, ha significado adaptar la organización del trabajo y sus normas jurídicas a la nueva normalidad y a una protección equitativa para todos los actores económicos. Sobre las transformaciones llevadas a cabo en estos tiempos, y los restos que asume el Estado cubano en pos de un país de «justicia social», versa el siguiente artículo de reflexión científica.

(Kucera & Sari, 2019) **“**Nuevos indicadores de los derechos laborales. Método y tendencias en 2000–2015”, el autor resume lo siguiente:

Se describe un nuevo método para elaborar indicadores de los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva mediante la codificación de infracciones en nueve fuentes documentales, seis

de ellas de la OIT, e instrumentos legislativos nacionales. Los indicadores calculados, correspondientes a 185 Estados Miembros de la OIT para cinco años entre 2000 y 2015, se publicaron en 2015 por iniciativa del Center for Global Workers' Rights y la Global Labour University. En octubre de 2018 la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo recomendó adoptar esta metodología para el indicador 8.8.2 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible relativo a los derechos laborales.

(Tejera-Martínez et al., 2020) **“**Lenguajes de programación y desarrollo de competencias clave. Revisión sistemática”, el autor resume lo siguiente:

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

(López-Gil & García, 2020) **“**Desarrollo de competencias digitales de estudiantes universitarios en contextos informales de aprendizaje”, el autor resume lo siguiente:

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

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

(Mechan Juarez, 2019) **“**Vulneración de los derechos laborales en el trabajo doméstico, distrito de Lima Metropolitana 2018”, el autor resume lo siguiente:

La presente tesis tuvo como objetivo Determinar de qué manera la vulneración de los derechos laborales afecta a los trabajadores del hogar, Distrito de Lima Metropolitana, 2018, mediante el análisis de otros trabajos de investigación, de libros, de revistas y de instrumentos de recolección de datos como la entrevista realizada a 10 expertos en derecho laboral y el análisis documental, con la finalidad de obtener información y resultados eficaces y eficientes. Utilizando un enfoque cualitativo, además siendo la presente investigación descriptiva no experimental y de tipo básica, el cual cuenta con la validación de tres expertos. En el presente trabajo de investigación se analizó la ley de los trabajadores del hogar, el convenio 189, así como legislación internacional. Por lo que se sabe el trabajo doméstico es el que mayor índice de vulneración genera por parte de los empleadores, donde generan actos de abuso, y explotación. De otro lado se proyecta los derechos laborales más vulnerables en el trabajo doméstico como lo son la remuneración mínima y las vacaciones, también hay que mencionar la jornada laboral sin embargo el presenta trabajo solo se enfocará en los dos primeros. Así como el aporte a nuestra sociedad, y al empleador por parte de los trabajadores del hogar. El régimen de los trabajadores es un régimen especial regulado por una normativa especial, pero aun

así existen vacíos de los cuales no se pueden acudir a otras normas, es por ello que los resultados obtenidos son ayudo a esclarecer las interrogantes, por lo cual se ha obtenido como resultado que la mayoría de los entrevistados consideran que los trabajadores del hogar se ven afectados en su vida profesional, personal como consecuencia de no cubrir sus necesidades básicas.

(Olivera Mendieta, 2019) “Cuestionando las premisas de la regulación laboral: ¿era necesario que el derecho laboral se escinda del derecho civil?”, el autor resume lo siguiente:

Las discusiones sobre regulación laboral están delimitadas por distintos dogmas. El objetivo es examinar si esos dogmas tienen alguna lógica coherente o datos empíricos de sustento. Dentro de esos dogmas podemos encontrar proposiciones como que el libre mercado sin regulación laboral permite la explotación del trabajador, o que la Revolución Industrial es la prueba de los abusos que el capitalismo salvaje puede promover. Se considera que las leyes del mercado pueden llegar a generar situaciones despreciables, por tanto, el Estado tendría el deber impedir que estas leyes de la economía permitan al empleador tratar al trabajo humano como a cualquier otro insumo en la producción de un bien o la prestación de un servicio. El presente trabajo de investigación cuestiona las principales premisas que sirven de fundamento a la regulación laboral. Se han identificado tres premisas. Dos premisas vinculadas a la economía, como lo son la teoría de la plusvalía (difundida por Karl Marx) y que la asimetría de poder se puede compensar mediante la

regulación laboral. Una premisa moral, la cual consiste en la búsqueda de la igualdad, bajo la consigna de combatir las brechas de la desigualdad. Durante el desarrollo de la investigación se demuestra lo equivocadas que resultan estas tres premisas, y que los dogmas se basaron en prejuicios provenientes del desconocimiento sobre cómo funciona el libre mercado y de cómo se le atribuye el valor a los bienes. Por tanto, si la regulación laboral no tiene fundamentos para continuar vigente, lo conveniente tanto como para empleadores, trabajadores y consumidores en general es que esta sea derogada. Los razonamientos planteados tienen como insumo los datos aportados por historiadores económicos y la lógica económica proveniente de la Escuela Austríaca de la Economía.

(Leon Moreno, 2019) “Desnaturalización del contrato en el derecho laboral peruano”, el autor resume lo siguiente:

El artículo 22° de la Constitución Política del Perú establece que el trabajo es un deber y un derecho; en tal sentido, el Tribunal Constitucional ha señalado que el contenido esencial del derecho constitucional al trabajo implica dos aspectos, refiriéndose a la doble dimensión de este derecho, uno de ellos, el derecho de acceder a un puesto de trabajo digno que debe ser promovido de manera progresiva por el Estado y el segundo, el derecho a ser despedido sólo por causa justa. El legislador ha desarrollado la norma constitucional referida al derecho al trabajo estableciendo la presunción de la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado en toda prestación de servicios remunerados y

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

(Espinal Atencio, 2018) “El derecho a la estabilidad laboral, historia y problemas en nuestro derecho positivo”, el autor resume lo siguiente:

El presente tema de investigación sobre el Derecho a la Estabilidad Laboral, historia y problemas en nuestro derecho positivo tiene un claro componente no solo jurídico sino también político en el desarrollo histórico en nuestro derecho positivo. En tal sentido, el

desarrollo histórico de dicho desarrollo nos compromete a remitirnos a la propia historia de nuestro país, comenzando con la Carta magna de 1823 hasta la actualidad. Por tanto, es necesario recalcar que el siglo XIX implica reconocer como lo señalan diversos estudios se caracteriza por la casi inexistencia y por tanto reconocimiento de dicho derecho.

Hernández Domínguez, (2020) “Seguridad, salud laboral y derechos fundamentales: caso Larcomar 2020”, el autor resume lo siguiente:

El objetivo general es especificar el nivel de relación entre la seguridad y la salud laboral y los derechos fundamentales de la persona. El trabajo científico a desarrollarse es aplicado, ya que tiene como propósito fundamental llevar y contrastar en la práctica los conocimientos adquiridos sobre la seguridad, salud ocupacional y su relación con los derechos fundamentales; de igual forma, el trabajo académico será no experimental, por lo que el objetivo es observar sus efectos en la realidad; es de corte transversal, ya que se realizará en una unidad de tiempo determinado; el método que se va a utilizar es el hipotético – deductivo ya que será mediante la contratación de las hipótesis en la cual se verá si existe o no correlación entre las variables. En cuanto su enfoque se empleará el cuantitativo, ya que se van a recolectar datos numéricos mediante la aplicación de cuestionarios y estos van a ser procesados mediante un software estadístico.

Espinoza Montes, (2019) “Desarrollo de la competencia profesional basado en principios de Merrill”, el autor resume lo siguiente:

El presente estudio tiene como objetivo proponer un procedimiento para desarrollar las competencias profesionales de los estudiantes mediante la aplicación de los principios de Merrill, cuya característica es seleccionar un problema real para resolverlo en cuatro fases: la activación del aprendizaje a través de un problema relevante para el estudiante, la demostración de la solución de un problema análogo, la solución del problema por el estudiante y la integración de la solución al mundo real del estudiante.

López-Gil & García, (2020) “Desarrollo de competencias digitales, mediante el uso de las TICs”, el autor resume lo siguiente:

La presente monografía se desarrolla dentro del campo de la educación y se orienta a desarrollar los términos pertinentes para comprender la dinámica de las competencias digitales mediante el uso de las TICs. Ello nos permitirá comprender mejor a los estudiantes y al proceso enseñanza-aprendizaje en un contexto educativo moderno, cambiante y competitivo. Podrán encontrarse estos aportes importantes para el docente en el desarrollo de las conclusiones y contenido.

(Fernández Otoya, 2018) “Desarrollo de la competencia digital en los docentes”, el autor resume lo siguiente:

Las TICs han generado una revolución cultural y social logrando una rápida evolución del mundo actual. Su incorporación en el sector educativo supone cambios en la conceptualización del proceso, el rol de docentes y estudiantes, las metodologías utilizadas y las competencias que los actores educativos deben desarrollar.

Este artículo da un panorama general de cómo se viene desarrollando la competencia digital de los docentes en la última década. Para ello, se ha realizado una exhaustiva investigación y análisis de un conjunto de artículos académicos publicados entre 2000 y 2016 sobre el tema. El análisis de estas investigaciones revela las principales propuestas que se viene ofreciendo a los docentes para la apropiación y uso óptimo de las TICs. Sin embargo, el pleno aprovechamiento de las inmensas oportunidades ofrecidas por las tecnologías está aún lejos. (Roque Carranza, 2018) “Aplicación de estrategias didácticas para el desarrollo de competencias”, el autor resume lo siguiente:

El presente trabajo, Plan de Acción, titulado “Aplicación de estrategias didácticas para el desarrollo de competencias”, se desarrolla en la I.E. Julio Ponce Antúnez de Mayolo de Olmos. Entre los diversos problemas, se ha observado que los docentes, en su mayoría, hacen uso limitado de estrategias didácticas en el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje. Es prioritaria su atención, considerando que, al estamos comprometidos en desarrollar una gestión, con liderazgo pedagógico, centrada en los aprendizajes. Las causas están ligadas, principalmente, porque hay un escaso compromiso para mejorar su práctica diaria, algunos están desactualizados y no cuentan con las habilidades sociales, fortalecidas, para desarrollar el trabajo colegiado. Producto de estas dificultades se evidencia aprendizajes poco significativos, estudiantes desmotivados, bajos niveles de aprobación en las evaluaciones de proceso y evaluación censal. El diagnóstico del problema, tiene sus

variables analizadas, se aplicó, convenientemente, los instrumentos de recojo de información, la misma que nos confirma las serias dificultades que tienen los docentes para aplicar diversas estrategias didácticas. Planteamos el objetivo general, de la propuesta de solución, orientado a solucionar el problema, con sus respectivas estrategias y actividades, que pasan necesariamente por el mapa de procesos; apoyados en teoría actualizada, tenemos una visión clara, de lo fundamental que resulta la aplicación de estrategias didácticas en el trabajo de las competencias. Durante la aplicación de este trabajo, obviamente, éste debe ser monitoreado y evaluado con indicadores precisos, que nos permitan visualizar su efectividad y al mismo tiempo tener un presupuesto acorde a los recursos de la institución. La principal conclusión del presente Plan de Acción es que resulta importante realizar el monitoreo y acompañamiento pedagógico; respaldado en una capacitación permanente, a través de talleres y otros, para fortalecer las capacidades de los docentes en lo que se refiere al manejo de estrategias didácticas para lograr aprendizajes significativos.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. DERECHOS LABORALES

Canessa, (2009) sobre los derechos laborales:

> En un plano formal, los derechos humanos laborales se podrían definir como todos aquellos derechos en materia laboral recogidos en instrumentos internacionales de derechos humanos que reconocen universalmente como titular a la persona. Su

fundamentación proporciona argumentos ¿consistentes que justifican la existencia o reconocimiento de este grupo de derechos; en particular, afianzan su reconocimiento en los instrumentos internacionales a través de dos grandes argumentos.

Toyama Miyagusuku, (2009) comenta que:

El tratamiento del trabajo y los derechos fundamentales del trabajador han tenido una evolución constitucional que se manifiesta en la forma de abordar los derechos del trabajador, tanto específicos como inespecíficos. Brevemente en este punto nos referiremos a esta evolución. Las constituciones del país han evolucionado desde considerar al trabajo como una de las formas de acceder a la ciudadanía, esto es, para contar con la posibilidad de tener derechos políticos, hasta destacar que la ciudadanía y, más que ella, los derechos de la persona del trabajador, son un presupuesto de los derechos laborales. Las primeras constituciones de nuestro país (siglo XIX) destacan que las personas —entre otros supuestos— que tenían un trabajo podían votar en las elecciones y postular a cargos políticos, mientras que las constituciones posteriores (siglos XX y XXI) desvinculan los derechos políticos de la categoría laboral de tal forma que los derechos de la persona, (incluidos los derechos políticos) son un presupuesto de la categoría laboral.

Los derechos económicos, sociales y culturales según Marcenaro Frers, (2011)

Estos derechos han sido analizados desde perspectivas diversas. Así para algunos son derechos de los trabajadores en la

medida en que corresponden a ese sector de la sociedad cuya subsistencia depende del trabajo. Para otros son derechos colectivos en cuanto les corresponden a los grupos sociales (trabajadores, niños, ancianos, minusválidos, etc.). Otros consideran que son derechos económicos en cuanto protegen a los miembros de la sociedad en la producción, administración y distribución de bienes. Algunos piensan que se trata de derechos de crédito por tratarse de obligaciones positivas del Estado frente a los ciudadanos. Por último, para otros corresponden a los derechos de igualdad en la medida en que se busca corregir los grandes desequilibrios que se presentan en nuestra sociedad.

Toyama Miyagusuku, (2009) explica que:

> En el ámbito internacional, cabe destacar a la Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo. De acuerdo con ella, la sola consideración de un país como miembro de este organismo supone que debe reconocer, respetar y promover determinados derechos fundamentales que son objeto de los convenios internacionales —los instrumentos que emite la OIT—: libertad de asociación y sindicalización, reconocimiento de la negociación colectiva, eliminación del trabajo forzoso y obligatorio, abolición del trabajo infantil y eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Como hemos visto, todos estos derechos y principios están reconocidos expresamente en nuestra Constitución de 1993 en los artículos 2.13 (libertad de asociación), 28.1 (libertad sindical), 28.2 (negociación colectiva), 23 (eliminación

del trabajo forzoso y obligatorio), y 2.2 y 26.1 (eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación), con excepción de la eliminación del trabajo infantil.

2.2.2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS

Para del Águila Riva, (2020) las competencias:

> Trata de seguir un enfoque integrador, considerando las capacidades por medio de una dinámica combinada de atributos que juntos permiten un desempeño competente como pate de producto final de un proceso educativo, las competencias y las destrezas se entienden como conocer y comprender, saber cómo actuar, saber cómo ser. Las competencias representan una combinación de atributos y sus aplicaciones, aptitudes, destrezas y responsabilidades que describen el nivel o grado de suficiencia con que una persona es capaz de desempeñarlo.

De acuerdo con Fernández & Gámez, (2005):

> Una primera nota característica en el concepto de competencia es que comporta todo un conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados, en el sentido que el individuo ha de saber hacer y saber estar para el ejercicio profesional. El dominio de estos saberes le hacen capaz de actuar con eficacia en situaciones profesionales. Desde esta óptica, no sería diferenciable de capacidad, erigiéndose el proceso de capacitación clave para el logro de las competencias. Pero una cosa es ser capaz y otra bien distinta es ser competente, poseyendo distintas implicaciones idiomáticas.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

2.3.1. Competencias profesionales

La competencia profesional es la manifestación del profesional frente a la solución de un problema de la profesión a través del despliegue de conocimientos y habilidades para tomar decisiones, del uso de sus habilidades desarrolladas durante su práctica, y dinamizada por las actitudes que adopta. Espinoza Montes, (2019)

2.3.2. Derechos laborales

El Derecho Laboral es un derecho protector de la clase trabajadora, a su vez busca el equilibrio de los factores de producción, capital y trabajo, al garantizar que las fuentes de empleo y la productividad permitan un nivel de vida digno al trabajador y su familia. Reyes Mendoza, (2012)

2.3.3. Jornada laboral

La palabra jornada se deriva del latín geonata, que significa la parte del día que se dedica al trabajo. Igual concepción se sostiene hoy, pues se entiende por jornada las horas del día que el trabajador está a disposición del patrón a fin de realizar el trabajo convenido. Reyes Mendoza, (2012)

2.3.4. Practicas pre profesionales

Las prácticas pre profesionales constituyen un componente esencial de la formación de los estudiantes de educación superior, quienes con ellas inician su inserción en el mundo laboral por un periodo determinado, tendiéndose así un puente entre la teoría y la práctica,

entre la etapa formativa y el ingreso al mercado de trabajo. De la Vega, (2011)

2.3.5. Remuneración

La remuneración es todo ingreso que el trabajador recibe por parte del empleador por los servicios prestados, así como por la puesta a disposición de su fuerza de trabajo.

2.3.6. Subvención

La subvención es una aportación de tipo económico percibida por una persona o grupo de personas desde un organismo público, la cual no debe reembolsarse. Su objetivo es ayudar a llevar a cabo una actividad que necesita una inversión alta o a la que la persona en cuestión no podría hacer frente en solitario.

CAPITULO III

3. MARCO METODOLÓGICO

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

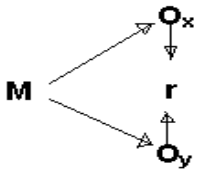
La investigación es básica porque se amplia y ahonda nuevos conocimientos y teorías de la realidad sobre la incidencia de los derechos laborales del practicante para el desarrollo de competencias en la Universidad Nacional de Ucayali, en ese sentido; Muntané, (2010), señala que l*a investigación es un proceso que, mediante la aplicación del método científico, procura obtener información relevante y fidedigna, destinada a entender, verificar, corregir o aplicar el conocimiento. Investigación básica: Se denomina investigación pura, teórica o dogmática. Se caracteriza porque se origina en un marco teórico y permanece en él. El objetivo es incrementar los conocimientos científicos, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico*. *(p.221).*

En cuanto al nivel de investigación adoptada es descriptiva, porque se analizar los hechos y fenómenos sobre el impuesto municipal y los servicios públicos.

De enfoque cuantitativo, por ser medible, objetivo y plantea hipótesis. Render et al., (2006), Esta edición mantiene el enfoque en la aplicación de los modelos matemáticos en la toma de decisiones; el análisis cuantitativo consiste en definir un problema, desarrollar un modelo, adquirir datos de entrada, desarrollar una solución, probarla, analizar los resultados e implementarlos; para ello, el uso de QM para Windows, Excel QM y Excel permite elegir qué software funciona mejor.

3.2. DISEÑO Y ESQUEMA DE LA INVESTIGACIÓN

Diseño de investigación transversal, descriptivo básica, sobre el impuesto municipal y servicios públicos.



Margen: 5%

Nivel de confianza: 95%

Población: 169

Tamaño de muestra: 118

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

Ecuacion Estadistica para Proporciones poblacionales

- n= Tamaño de la muestra
- z= Nivel de confianza deseado
- p= Proporcion de la poblacion con la caracteristica deseada (exito)
- q=Proporcion de la poblacion sin la caracteristica deseada (fracaso)
- e= Nivel de error dispuesto a cometer
- N= Tamaño de la poblacion

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1. POBLACIÓN

La población está conformada por 169 practicantes para el desarrollo de competencias en la Universidad Nacional de Ucayali.

3.3.2. MUESTRA

La muestra de estudio está conformada por 118 practicantes para el desarrollo de competencias en la Universidad Nacional de Ucayali.

3.4. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La investigación sobre los derechos laborales del practicante para el desarrollo de competencias utiliza el cuestionario como instrumento idóneo por el diseño de estudio, como técnica el cuestionario, el análisis de datos, la observación directa e indirecta.

El método es el camino teórico, las técnicas constituyen los procedimientos concretos que el investigador utiliza para lograr información. Los métodos son globales y generales, las técnicas son específicas y tienen un carácter práctico y operativo. Las técnicas se subordinan a un método y éste a su vez es el que determina qué técnicas se van a usar. La observación científica consiste en la percepción sistemática y dirigida a captar los aspectos más significativos de los objetos, hechos, realidades sociales y personas en el contexto donde se desarrollan normalmente.(Abril, s/f).

La encuesta:

La encuesta es una técnica que al igual que la observación está destinada a recopilar información; de ahí que no debemos ver a estas técnicas como competidoras, sino más bien como complementarias, que el investigador combinará en función del tipo de estudio que se propone realizar. (Abril, s/f).

3.5. TÉCNICAS DE RECOJO, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS

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

CAPÍTULO IV

4. RESULTADOS

4.1. **DIMENSION:** SUBVENCIÓN ECONÓMICA

Está usted de acuerdo con el pago de subvención económica del practicante para el desarrollo de habilidades competencias en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022.

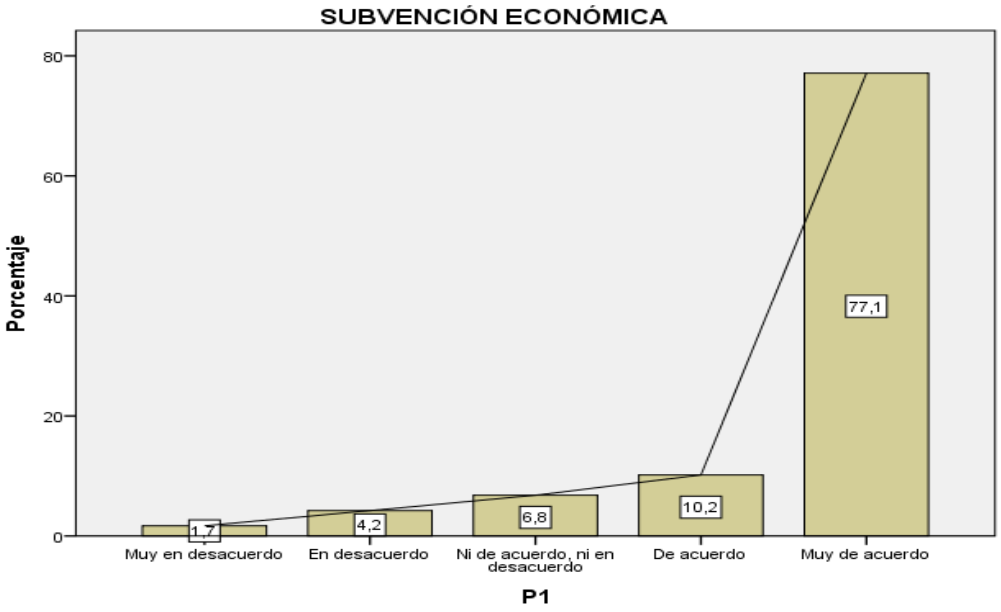
TABLA 1.

SUBVENCIÓN ECONÓMICA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy en desacuerdo	2	1,7	1,7	1,7
	En desacuerdo	5	4,2	4,2	5,9
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	8	6,8	6,8	12,7
	De acuerdo	12	10,2	10,2	22,9
	Muy de acuerdo	91	77,1	77,1	100,0
	Total	118	100,0	100,0	

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

FIGURA 1



Según los datos obtenidos de la tabla 01, sobre si están de acuerdo con el pago de subvención económica del practicante para el desarrollo de habilidades competencias en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022, los 118 servidores públicos respondieron que están muy de acuerdo con un 77.1%, de acuerdo 10.2%, ni de acuerdo, ni en desacuerdo 6.8%, en desacuerdo 4.3% y muy en desacuerdo 1.7%.

4.2. **DIMENSION:** SUBVENCIÓN ECONÓMICA

Está usted de acuerdo con el derecho laboral del practicante para el desarrollo de habilidades competencias en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022.

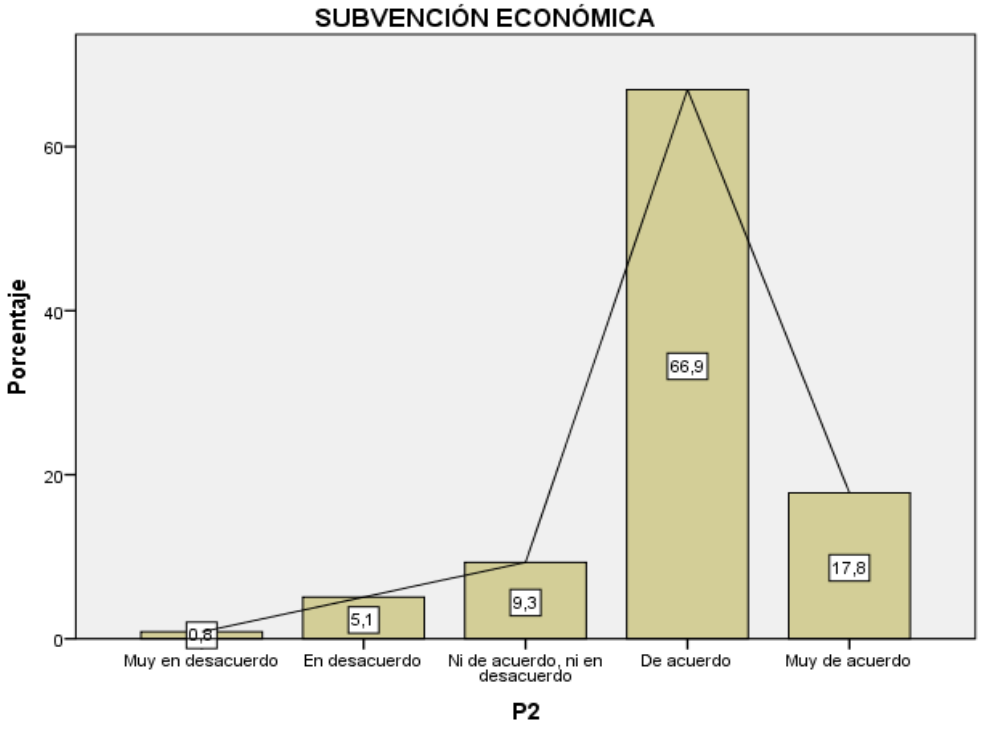
TABLA 2.

SUBVENCIÓN ECONÓMICA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy en desacuerdo	1	,8	,8	,8
	En desacuerdo	6	5,1	5,1	5,9
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	11	9,3	9,3	15,3
	De acuerdo	79	66,9	66,9	82,2
	Muy de acuerdo	21	17,8	17,8	100,0
	Total	118	100,0	100,0	

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

FIGURA 2



Según los datos obtenidos de la tabla 02, sobre si están de acuerdo con el derecho laboral del practicante para el desarrollo de habilidades competencias en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022, los 118 servidores públicos respondieron que están muy de acuerdo con un 17.8%, de acuerdo 66.9%, ni de acuerdo, ni en desacuerdo 9.3%, en desacuerdo 5.1% y muy en desacuerdo 0.8%.

4.3. **DIMENSION:** SEGURO DE ESSALUD

El seguro de EsSalud es un derecho laboral del practicante para el desarrollo de capacidades y aptitudes en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022.

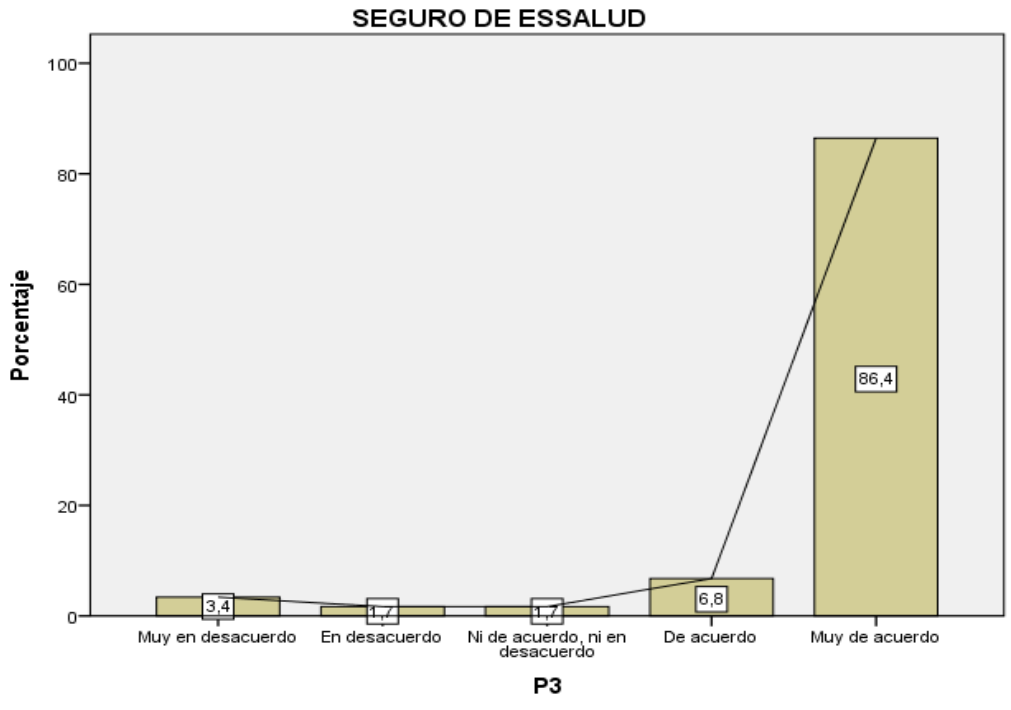
TABLA 3.

SEGURO DE ESSALUD

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy en desacuerdo	4	3,4	3,4	3,4
	En desacuerdo	2	1,7	1,7	5,1
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	1,7	1,7	6,8
	De acuerdo	8	6,8	6,8	13,6
	Muy de acuerdo	102	86,4	86,4	100,0
	Total	118	100,0	100,0	

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

FIGURA 3



Según los datos obtenidos de la tabla 03, sobre si están de acuerdo que el seguro de EsSalud es un derecho laboral del practicante para el desarrollo de capacidades y aptitudes en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022, los 118 servidores públicos respondieron que están muy de acuerdo con un 86.4%, de acuerdo 6.8%, ni de acuerdo, ni en desacuerdo 1.7%, en desacuerdo 1.7% y muy en desacuerdo 3.4%.

4.4. **DIMENSION:** SEGURO DE ESSALUD

Está de acuerdo que se debe asegurar al practicante para el desarrollo de capacidades y aptitudes en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022.

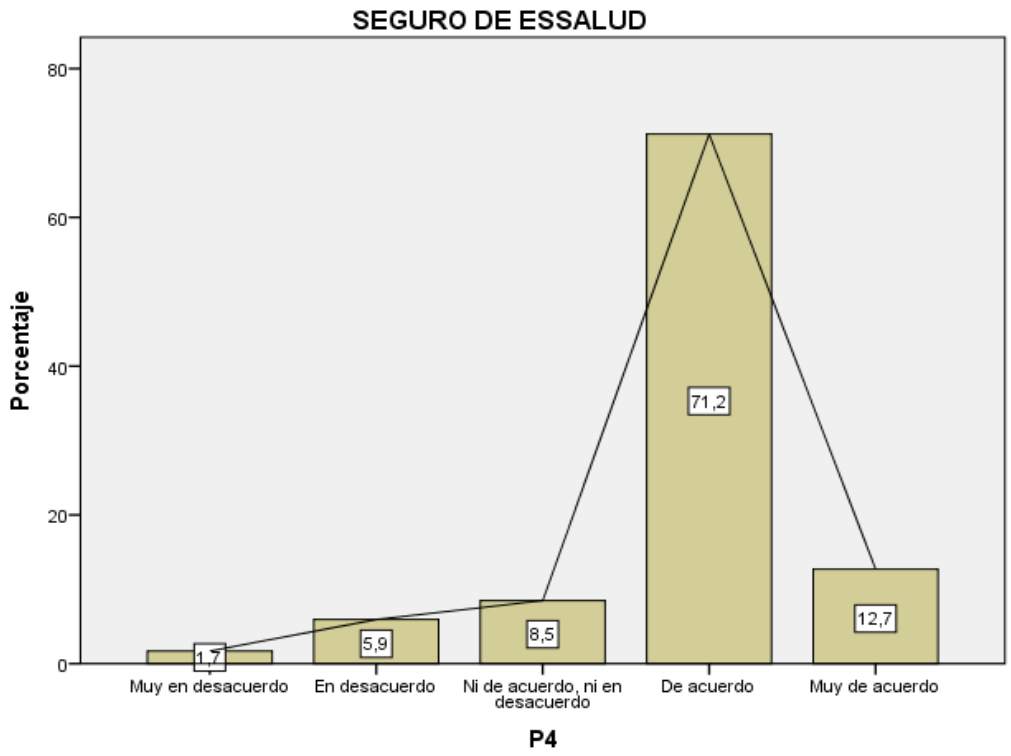
TABLA 4 .

SEGURO DE ESSALUD

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy en desacuerdo	2	1,7	1,7	1,7
	En desacuerdo	7	5,9	5,9	7,6
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	10	8,5	8,5	16,1
	De acuerdo	84	71,2	71,2	87,3
	Muy de acuerdo	15	12,7	12,7	100,0
	Total	118	100,0	100,0	

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

FIGURA 4



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

4.5. **DIMENSION:** DESCANSO SEMANAL

Está de acuerdo con el descanso semanal del practicante para el desarrollo de capacidades de resolución de conflictos en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022.

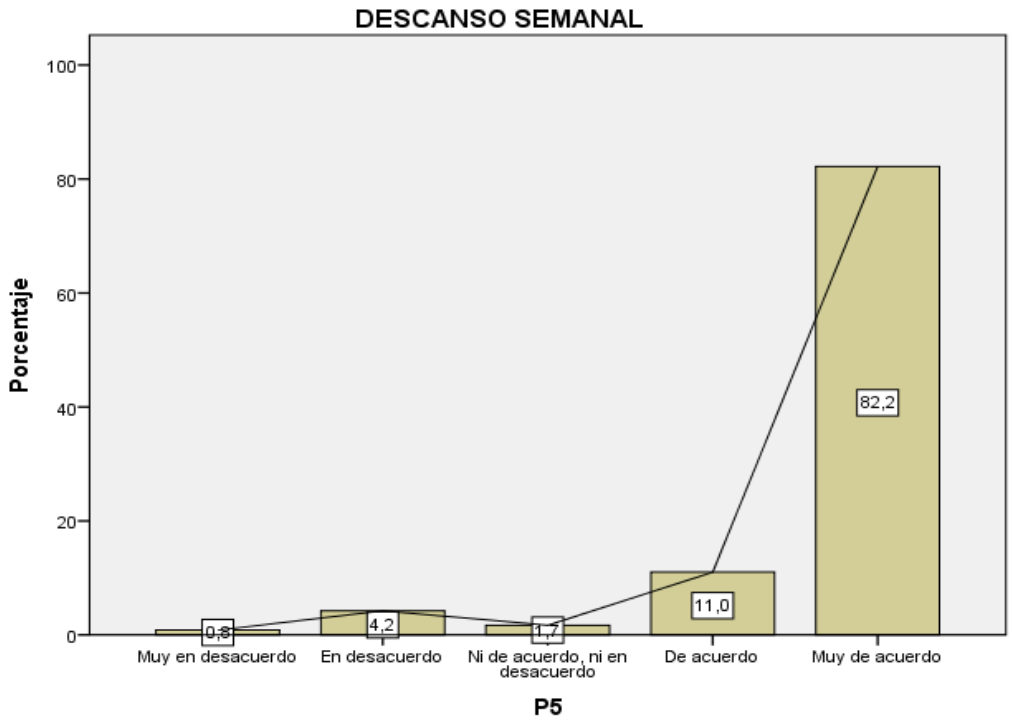
TABLA 5.

DESCANSO SEMANAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy en desacuerdo	1	,8	,8	,8
	En desacuerdo	5	4,2	4,2	5,1
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	1,7	1,7	6,8
	De acuerdo	13	11,0	11,0	17,8
	Muy de acuerdo	97	82,2	82,2	100,0
	Total	118	100,0	100,0	

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

FIGURA 5



Según los datos obtenidos de la tabla 05, sobre si están de acuerdo con el descanso semanal del practicante para el desarrollo de capacidades de resolución de conflictos en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022, los 118 servidores públicos respondieron que están muy de acuerdo con un 82.2%, de acuerdo 11.0%, ni de acuerdo, ni en desacuerdo 1.7%, en desacuerdo 4.2% y muy en desacuerdo 0.8%.

4.6. **DIMENSION:** DESCANSO SEMANAL

Está de acuerdo que es un derecho laboral el descanso semanal del practicante para el desarrollo de capacidades de resolución de conflictos en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022.

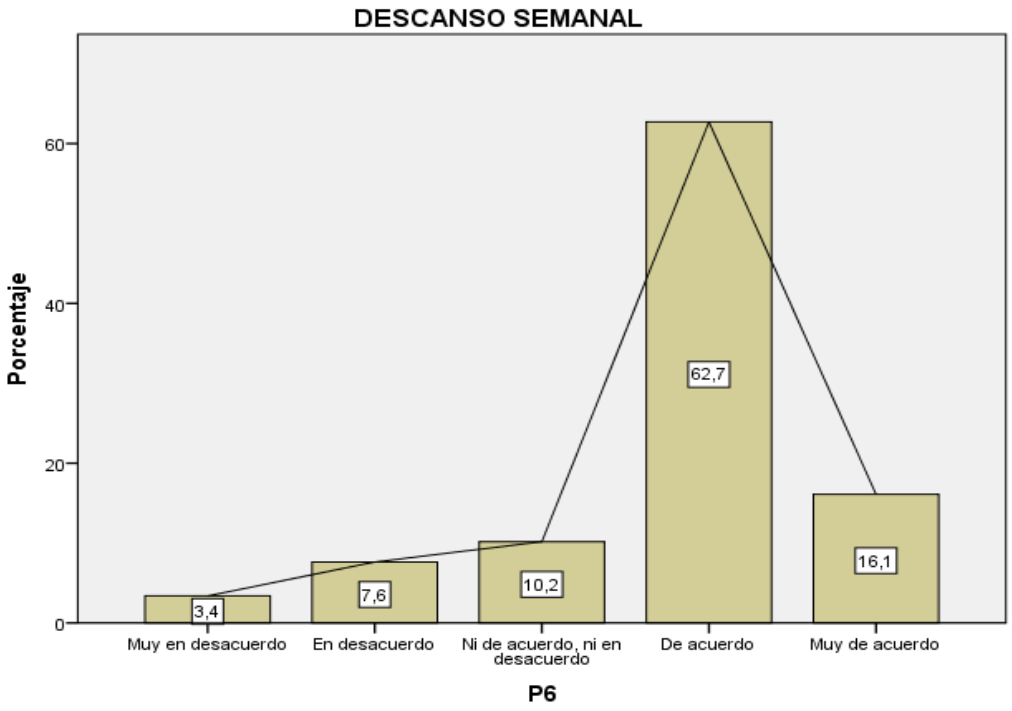
TABLA 6.

DESCANSO SEMANAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy en desacuerdo	4	3,4	3,4	3,4
	En desacuerdo	9	7,6	7,6	11,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	12	10,2	10,2	21,2
	De acuerdo	74	62,7	62,7	83,9
	Muy de acuerdo	19	16,1	16,1	100,0
	Total	118	100,0	100,0	

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

FIGURA 6



Según los datos obtenidos de la tabla 06, sobre si están de acuerdo que es un derecho laboral el descanso semanal del practicante para el desarrollo de capacidades de resolución de conflictos en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022, los 118 servidores públicos respondieron que están muy de acuerdo con un 16.1%, de acuerdo 62.7%, ni de acuerdo, ni en desacuerdo 10.2%, en desacuerdo 7.6% y muy en desacuerdo 3.4%.

4.7. **DIMENSION:** DESARROLLO DE HABILIDADES

Está de acuerdo con el desarrollo de habilidades competencias del practicante de acuerdo a las normas laborales en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022.

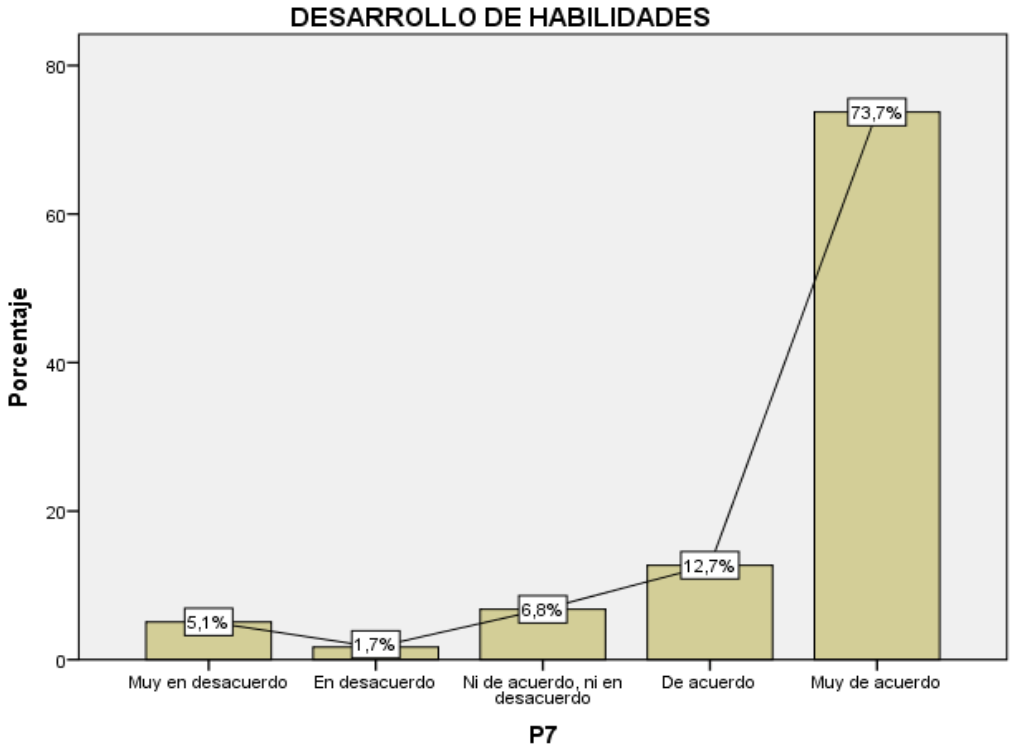
TABLA 7.

DESARROLLO DE HABILIDADES

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy en desacuerdo	6	5,1	5,1	5,1
	En desacuerdo	2	1,7	1,7	6,8
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	8	6,8	6,8	13,6
	De acuerdo	15	12,7	12,7	26,3
	Muy de acuerdo	87	73,7	73,7	100,0
	Total	118	100,0	100,0	

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

FIGURA 7



Según los datos obtenidos de la tabla 07, sobre si están de acuerdo con el desarrollo de habilidades competencias del practicante de acuerdo a las normas laborales en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022, los 118 servidores públicos respondieron que están muy de acuerdo con un 73.7%, de acuerdo 12.7%, ni de acuerdo, ni en desacuerdo 6.8%, en desacuerdo 1.7% y muy en desacuerdo 5.1%.

4.8. **DIMENSION:** DESARROLLO DE HABILIDADES

Está de acuerdo que el desarrollo de habilidades competencias del practicante deben estar sujeto a los derechos laborales en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022.

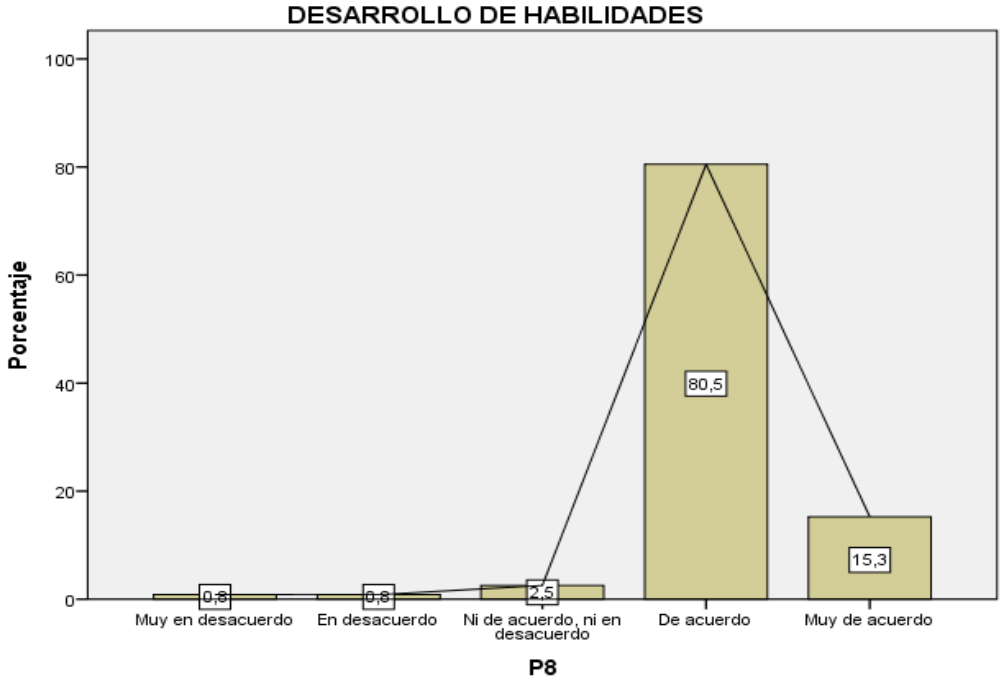
TABLA 8.

DESARROLLO DE HABILIDADES

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy en desacuerdo	1	,8	,8	,8
	En desacuerdo	1	,8	,8	1,7
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	2,5	2,5	4,2
	De acuerdo	95	80,5	80,5	84,7
	Muy de acuerdo	18	15,3	15,3	100,0
	Total	118	100,0	100,0	

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

FIGURA 8



Según los datos obtenidos de la tabla 08, sobre si están de acuerdo que el desarrollo de habilidades competencias del practicante deben estar sujeto a los derechos laborales en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022, los 118 servidores públicos respondieron que están muy de acuerdo con un 15.3%, de acuerdo 80.5%, ni de acuerdo, ni en desacuerdo 2.5%, en desacuerdo 0.8% y muy en desacuerdo 0.8%.

4.9. **DIMENSION:** DESARROLLO DE CAPACIDADES

Para el desarrollo de capacidades y aptitudes del practicante se deben cumplir los señalado en los derechos laborales en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022.

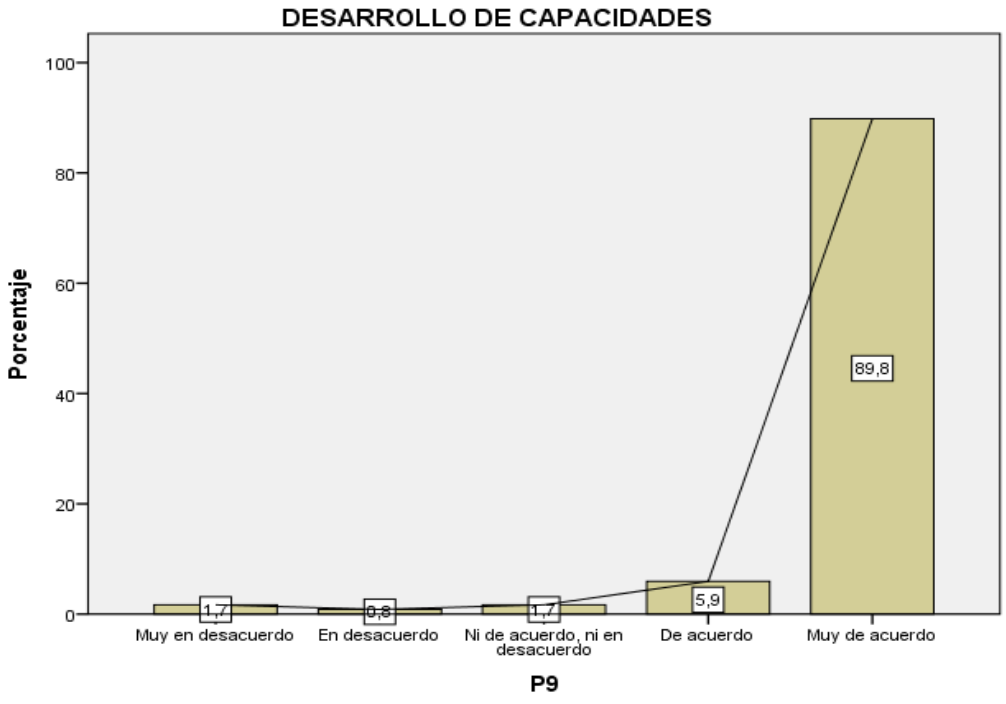
TABLA 9.

DESARROLLO DE CAPACIDADES

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy en desacuerdo	2	1,7	1,7	1,7
	En desacuerdo	1	,8	,8	2,5
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	1,7	1,7	4,2
	De acuerdo	7	5,9	5,9	10,2
	Muy de acuerdo	106	89,8	89,8	100,0
	Total	118	100,0	100,0	

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

FIGURA 9



Según los datos obtenidos de la tabla 09, sobre si están de acuerdo que el desarrollo de capacidades y aptitudes del practicante se deben cumplir los señalado en los derechos laborales en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022, los 118 servidores públicos respondieron que están muy de acuerdo con un 89.8%, de acuerdo 5.9%, ni de acuerdo, ni en desacuerdo 1.7%, en desacuerdo 0.8% y muy en desacuerdo 1.7%.

4.10. **DIMENSION:** DESARROLLO DE CAPACIDADES

Los practicantes pre profesionales deben estar previamente asegurados en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022.

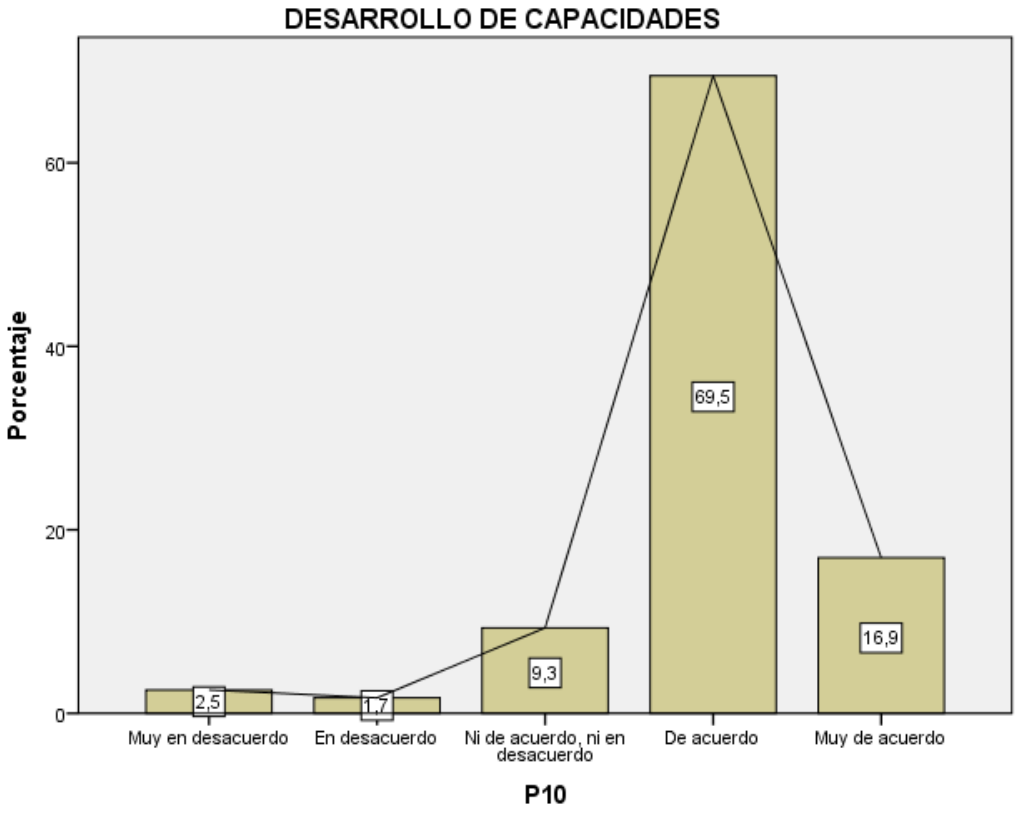
TABLA 10.

DESARROLLO DE CAPACIDADES

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy en desacuerdo	3	2,5	2,5	2,5
	En desacuerdo	2	1,7	1,7	4,2
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	11	9,3	9,3	13,6
	De acuerdo	82	69,5	69,5	83,1
	Muy de acuerdo	20	16,9	16,9	100,0
	Total	118	100,0	100,0	

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

FIGURA 10



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

4.11. **DIMENSION:** RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Los practicantes preprofesionales deben tener un descanso semanal y evitar la resolución de conflictos en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022.

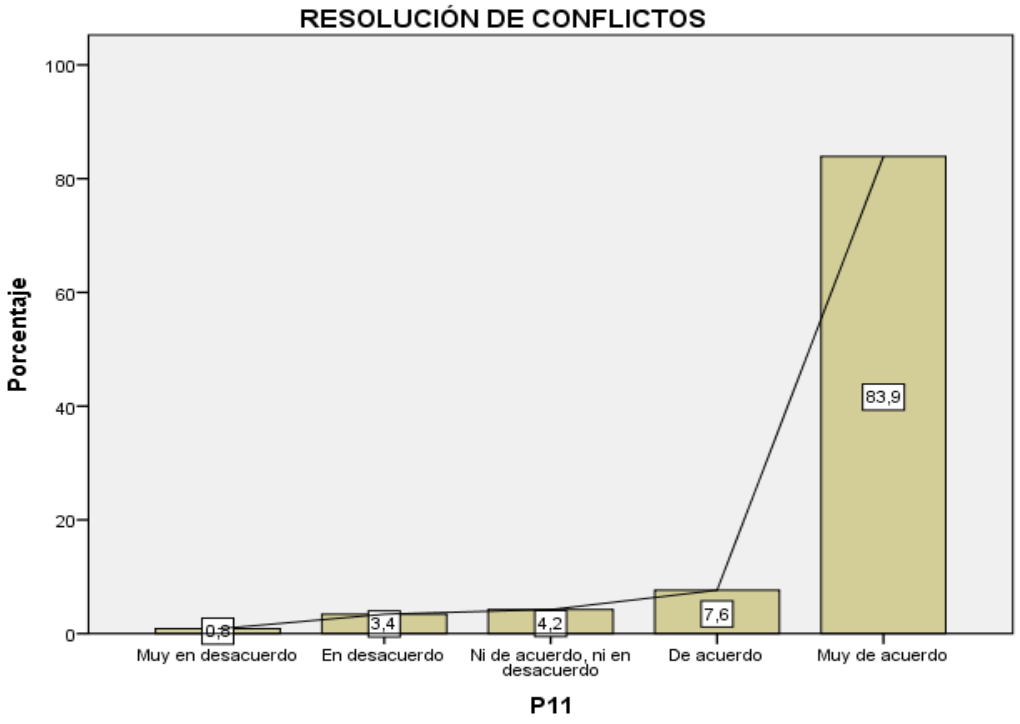
TABLA 11.

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy en desacuerdo	1	,8	,8	,8
	En desacuerdo	4	3,4	3,4	4,2
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	5	4,2	4,2	8,5
	De acuerdo	9	7,6	7,6	16,1
	Muy de acuerdo	99	83,9	83,9	100,0
	Total	118	100,0	100,0	

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

FIGURA 11



Según los datos obtenidos de la tabla 11, sobre si están de acuerdo que los practicantes preprofesionales deben tener un descanso semanal y evitar la resolución de conflictos en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022, los 118 servidores públicos respondieron que están muy de acuerdo con un 83.9%, de acuerdo 7.6%, ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4.2%, en desacuerdo 3.4% y muy en desacuerdo 0.8%.

4.12. **DIMENSION:** RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Los practicantes profesionales deben tener un descanso semanal y evitar la resolución de conflictos en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022.

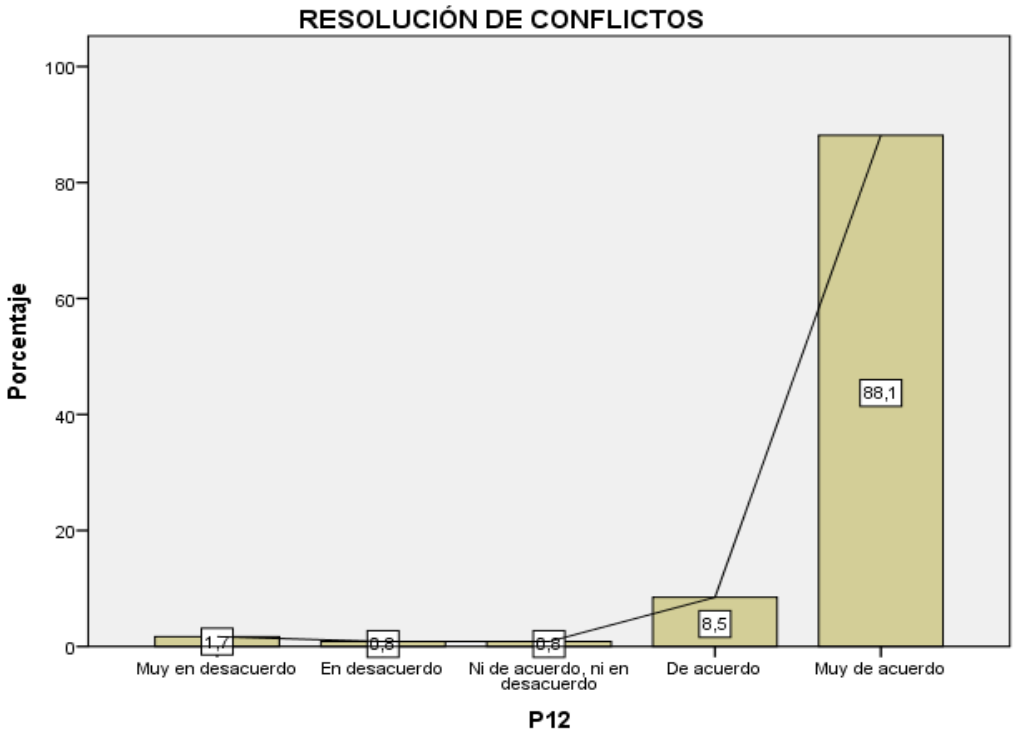
TABLA 12.

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy en desacuerdo	2	1,7	1,7	1,7
	En desacuerdo	1	,8	,8	2,5
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	1	,8	,8	3,4
	De acuerdo	10	8,5	8,5	11,9
	Muy de acuerdo	104	88,1	88,1	100,0
	Total	118	100,0	100,0	

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

FIGURA 12



Según los datos obtenidos de la tabla 12, sobre si están de acuerdo que los practicantes profesionales deben tener un descanso semanal y evitar la resolución de conflictos en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022, los 118 servidores públicos respondieron que están muy de acuerdo con un 88.1%, de acuerdo 8.5%, ni de acuerdo, ni en desacuerdo 0.8%, en desacuerdo 0.8% y muy en desacuerdo 1.7%.

ANÁLISIS INFERENCIAL

VARIABLES: DERECHOS LABORALES DEL PRACTICANTE - DESARROLLO DE COMPETENCIAS.

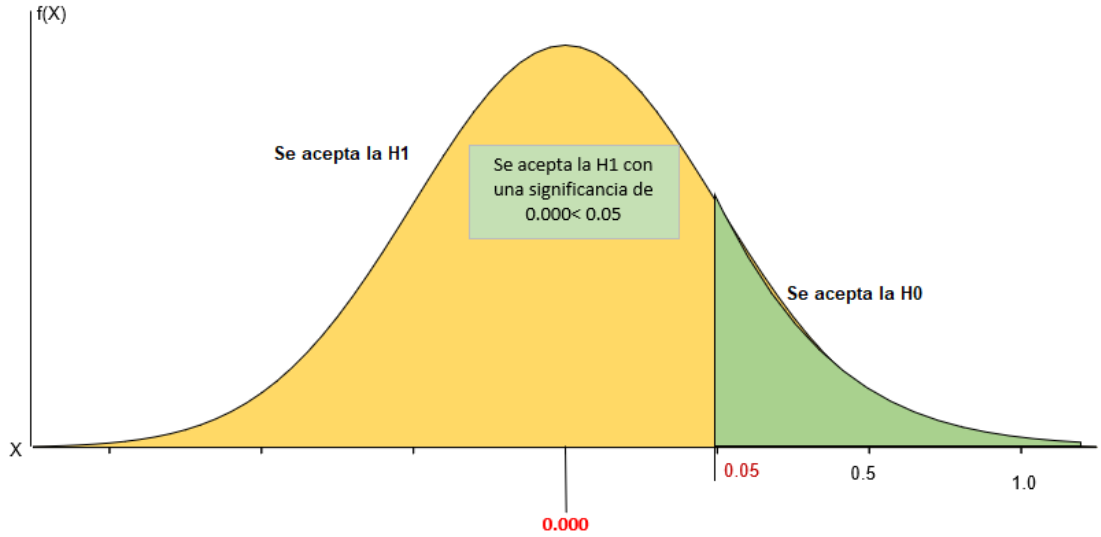
Tabla de contingencia DERECHOS LABORALES DEL PRACTICANTE * DESARROLLO DE COMPETENCIAS

			DESARROLLO DE COMPETENCIAS			Total
			Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	
DERECHOS LABORALES DEL PRACTICANTE	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Recuento	2	7	0	9
		Frecuencia esperada	,2	2,6	6,3	9,0
		% del total	1,7%	5,9%	0,0%	7,6%
	De acuerdo	Recuento	0	23	14	37
		Frecuencia esperada	,6	10,7	25,7	37,0
		% del total	0,0%	19,5%	11,9%	31,4%
	Muy de acuerdo	Recuento	0	4	68	72
		Frecuencia esperada	1,2	20,7	50,0	72,0
		% del total	0,0%	3,4%	57,6%	61,0%
Total		Recuento	2	34	82	118
		Frecuencia esperada	2,0	34,0	82,0	118,0
		% del total	1,7%	28,8%	69,5%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

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

GRADO DE SIGNIFICANCIA



Se aprueba la Hipótesis Alternativa con un grado de significancia de 0.000<0.05.

DIMENSIONES: SUBVENCIÓN ECONÓMICA - DESARROLLO DE HABILIDADES.

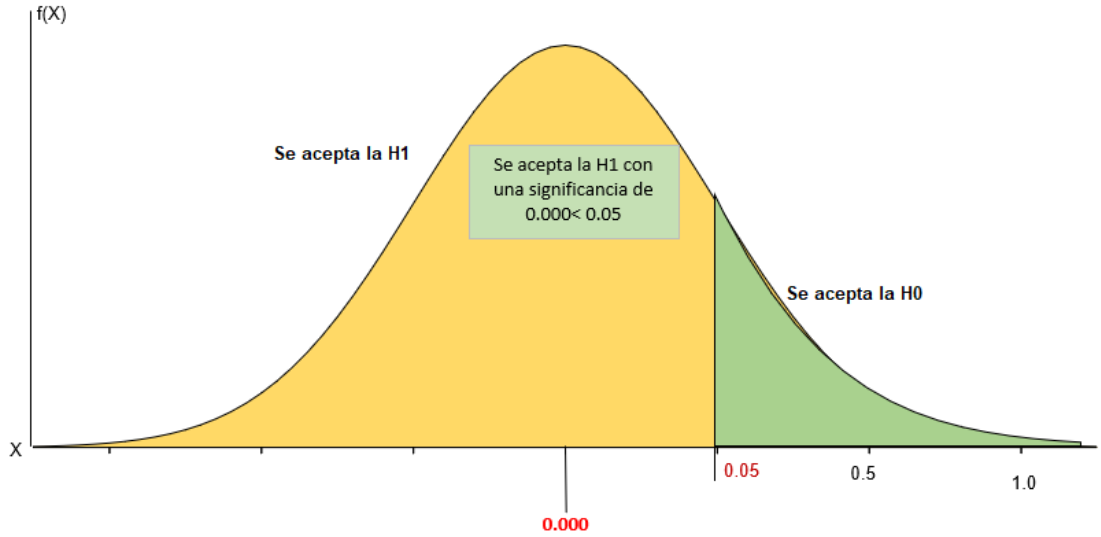
Tabla de contingencia SUBVENCIÓN ECONÓMICA * DESARROLLO DE HABILIDADES

			DESARROLLO DE HABILIDADES			Total
			Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	
SUBVENCIÓN ECONÓMICA	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Recuento	5	3	0	8
		Frecuencia esperada	,6	1,8	5,6	8,0
		% del total	4,2%	2,5%	0,0%	6,8%
	De acuerdo	Recuento	0	24	13	37
		Frecuencia esperada	2,8	8,5	25,7	37,0
		% del total	0,0%	20,3%	11,0%	31,4%
	Muy de acuerdo	Recuento	4	0	69	73
		Frecuencia esperada	5,6	16,7	50,7	73,0
		% del total	3,4%	0,0%	58,5%	61,9%
Total		Recuento	9	27	82	118
		Frecuencia esperada	9,0	27,0	82,0	118,0
		% del total	7,6%	22,9%	69,5%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	99,223[a]	4	,000
Razón de verosimilitudes	96,087	4	,000
Asociación lineal por lineal	50,113	1	,000
N de casos válidos	118		

GRADO DE SIGNIFICANCIA



Se aprueba la Hipótesis Alternativa con un grado de significancia de 0.000<0.05.

DIMENSIONES: SEGURO DE ESSALUD - DESARROLLO DE CAPACIDADES Y HABILIDADES.

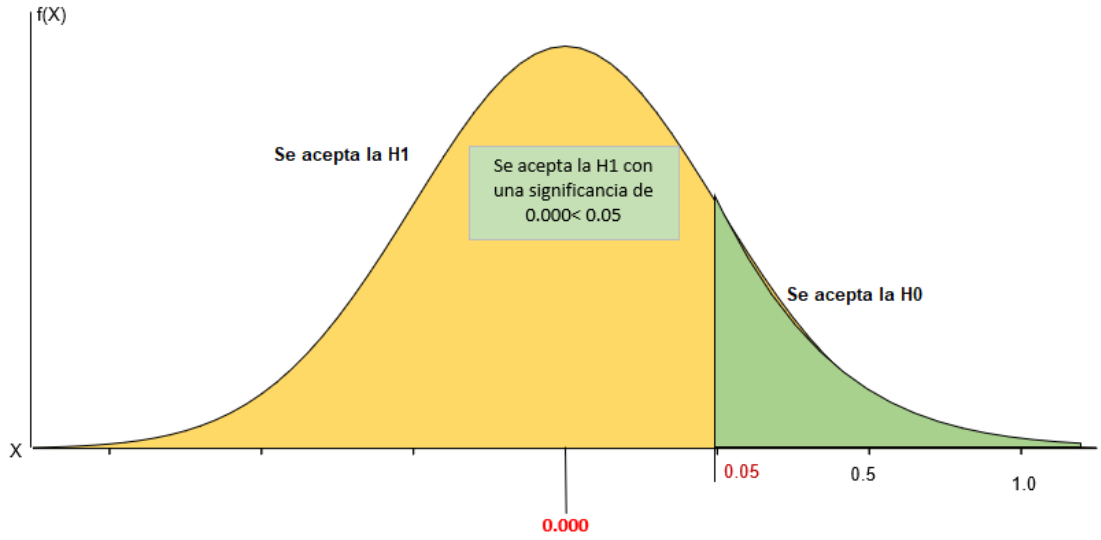
Tabla de contingencia SEGURO DE ESSALUD * DESARROLLO DE CAPACIDADES Y HABILIDADES

			DESARROLLO DE CAPACIDADES Y HABILIDADES			Total
			Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	
SEGURO DE ESSALUD	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Recuento	4	0	4	8
		Frecuencia esperada	,4	1,5	6,1	8,0
		% del total	3,4%	0,0%	3,4%	6,8%
	De acuerdo	Recuento	2	22	3	27
		Frecuencia esperada	1,4	5,0	20,6	27,0
		% del total	1,7%	18,6%	2,5%	22,9%
	Muy de acuerdo	Recuento	0	0	83	83
		Frecuencia esperada	4,2	15,5	63,3	83,0
		% del total	0,0%	0,0%	70,3%	70,3%
Total		Recuento	6	22	90	118
		Frecuencia esperada	6,0	22,0	90,0	118,0
		% del total	5,1%	18,6%	76,3%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	132,277[a]	4	,000
Razón de verosimilitudes	114,713	4	,000
Asociación lineal por lineal	65,392	1	,000
N de casos válidos	118		

GRADO DE SIGNIFICANCIA



Se aprueba la Hipótesis Alternativa con un grado de significancia de 0.000<0.05.

DIMENSIONES: DESCANSO SEMANAL - RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

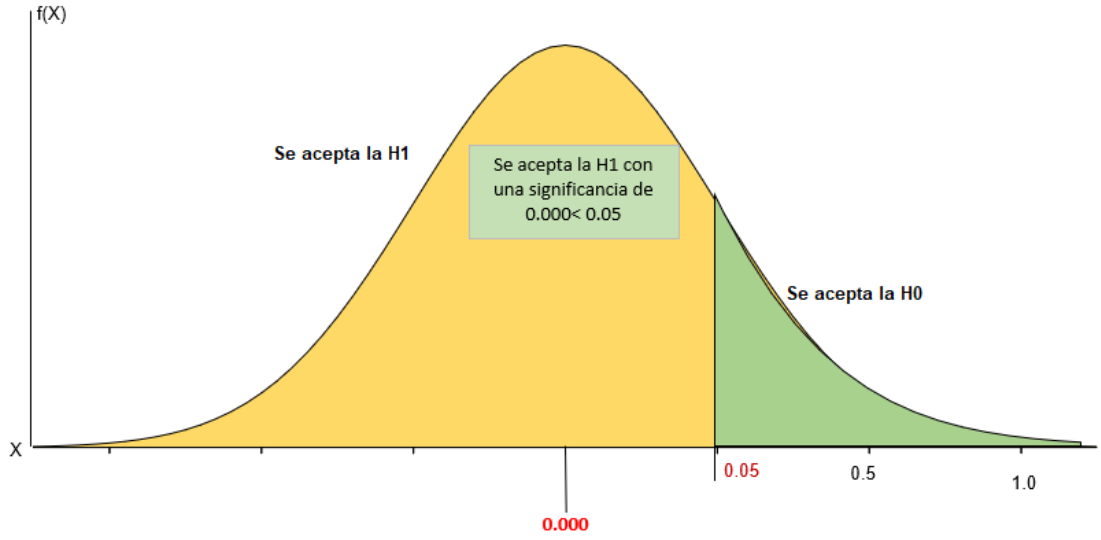
Tabla de contingencia DESCANSO SEMANAL * RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

			RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS			Total
			Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	
DESCANSO SEMANAL	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Recuento	3	5	2	10
		Frecuencia esperada	,3	,9	8,8	10,0
		% del total	2,5%	4,2%	1,7%	8,5%
	De acuerdo	Recuento	0	6	30	36
		Frecuencia esperada	,9	3,4	31,7	36,0
		% del total	0,0%	5,1%	25,4%	30,5%
	Muy de acuerdo	Recuento	0	0	72	72
		Frecuencia esperada	1,8	6,7	63,5	72,0
		% del total	0,0%	0,0%	61,0%	61,0%
Total		Recuento	3	11	104	118
		Frecuencia esperada	3,0	11,0	104,0	118,0
		% del total	2,5%	9,3%	88,1%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	65,457[a]	4	,000
Razón de verosimilitudes	47,469	4	,000
Asociación lineal por lineal	45,765	1	,000
N de casos válidos	118		

GRADO DE SIGNIFICANCIA



Se aprueba la Hipótesis Alternativa con un grado de significancia de 0.000<0.05.

CONCLUSIÓN

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

SUGERENCIAS

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

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abril, V. H. (s/f). *TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN*. 20.

Canessa, M. (2009). Los derechos humanos laborales en el Derecho Internacional. *Derecho PUCP*, *63*, 349–373. https://doi.org/10.18800/derechopucp.200902.014

De la Vega, A. (2011). Las prácticas preprofesionales en la formación en Ciencias de la Información: El caso de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). *Revista Interamericana de Bibliotecología*, *34*(1), 77–86.

del Aguila Riva, R. (2020). *Desarrollo de las competencias en educación superior*.

Espinal Atencio, N. I. (2018). *El derecho a la estabilidad laboral, historia y problemas en nuestro derecho positivo*.

Espinoza Montes, C. A. (2019). *Desarrollo de la competencia profesional basado en principios de Merrill*.

Fernández, J. T., & Gámez, A. N. (2005). El desarrollo y la gestión de competencias profesionales: Una mirada desde la formación. *Undefined*. https://www.semanticscholar.org/paper/El-desarrollo-y-la-gesti%C3%B3n-de-competencias-%3A-una-la-Fern%C3%A1ndez-G%C3%A1mez/79e116dbc6f999ad82143c4c9459908ce727397a

Fernández Otoya, F. (2018). *Desarrollo de la competencia digital en los docentes*.

Gamonal Contreras, S. (2021). El procedimiento de tutela de derechos laborales. En *Https://uai-primo.hosted.exlibrisgroup.com/primo-explore/fulldisplay?docid=56UAI_ALMA217465600002776&context=L&vid=56UAI_INST&lang=es_CL&search_scope=56UAI_ALMA&adaptor=Local%20Search%20Engine&isFrbr=true&tab=uai_tab&query=any,contains,99000048256*

0302776&sortby=date&facet=frbrgroupid,include,961063218&offset=0. Legal Publishing. https://repositorio.uai.cl//handle/20.500.12858/1072

Hernández Domínguez, J. L. (2020). *Seguridad, salud laboral y derechos fundamentales: Caso Larcomar 2020*.

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

Leon Moreno, A. C. (2019). *Desnaturalización del contrato en el derecho laboral Peruano*.

López-Gil, K. S., & García, M. L. S. (2020). Desarrollo de competencias digitales de estudiantes universitarios en contextos informales de aprendizaje. *Educatio Siglo XXI*, *38*(1 Marzo-Ju), 53–78. https://doi.org/10.6018/educatio.413141

Marcenaro Frers, R. A. (2011). *Los derechos laborales de rango constitucional*.

Mechan Juarez, B. del R. (2019). *Vulneración de los derechos laborales en el trabajo doméstico, distrito de Lima Metropolitana 2018*.

Olivera Mendieta, R. (2019). *Cuestionando las premisas de la regulación laboral: ¿era necesario que el derecho laboral se escinda del derecho civil?*

Peña, R. J. L. (2020). Derechos laborales y COVID-19. La experiencia de Cuba. *Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, *9*(1), 329–339.

Pérez, I., Cutuli, R., & Garazi, D. (2018). *Senderos que se bifurcan. Servicio doméstico y derechos laborales en la Argentina del siglo XX* (Argentina). EUDEM. http://nulan.mdp.edu.ar/3664/

Render, B., HANNA, M. E. A., Stair, R. M., & Hanna, M. E. (2006). *METODOS CUANTITATIVOS PARA LOS NEGOCIOS*. Pearson Educación.

Reyes Mendoza, L. (2012). *Derecho Laboral*. https://docplayer.es/219432758-Derecho-laboral-libia-reyes-mendoza-red-tercer-milenio.html

Roque Carranza, F. V. (2018). *Aplicación de estrategias didácticas para el desarrollo de competencias*.

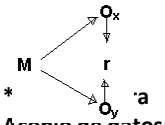
Tejera-Martínez, F., Aguilera, D., & Vílchez-González, J. M. (2020). Lenguajes de programación y desarrollo de competencias clave. Revisión sistemática. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, *22*, 1–16. https://doi.org/10.24320/redie.2020.22.e27.2869

Toyama Miyagusuku, J. (2009). *Derechos laborales ante empleadores ideológicos: Derechos fundamentales e ideario empresarial*.

ANEXO

ANEXO Nº 01
MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA

TÍTULO: **"Incidencia de los derechos laborales del practicante para el desarrollo de competencias en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022"**

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL ¿Cómo incide los derechos laborales del practicante para el desarrollo de competencias en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022? **PROBLEMAS ESPECÍFICOS** ¿Cómo incide la subvención económica del practicante para el desarrollo de habilidades competencias en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022? ¿Cómo incide el seguro de EsSalud del practicante para el desarrollo de capacidades y aptitudes en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022? ¿Cómo incide el descanso semanal del practicante para el desarrollo de capacidades de resolución de conflictos en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022?	**OBJETIVO GENERAL** Establecer los derechos laborales del practicante para el desarrollo de competencias en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022. **OBJETIVOS ESPECÍFICOS** Establecer la subvención económica del practicante para el desarrollo de habilidades competencias en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022. Analizar el seguro de EsSalud del practicante para el desarrollo de capacidades y aptitudes en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022. Conocer el descanso semanal del practicante para el desarrollo de capacidades de resolución de conflictos en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022.	**HIPOTESIS GENERAL** Los derechos laborales del practicante inciden significativamente para el desarrollo de competencias en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022. **HIPOTESIS ESPECÍFICOS** La subvención económica del practicante para el desarrollo de habilidades, competencias en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022. El seguro de EsSalud del practicante para el desarrollo de capacidades y aptitudes en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022. El descanso semanal del practicante para el desarrollo de capacidades de resolución de conflictos en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022.	**Independiente** Derechos laborales del practicante (Escala de medición mixta)	Subvención económica Seguro de EsSalud Descanso semanal	***Población (N): 169** ***Muestra (n): 118** ***Tipo de Investigación** Básica ***Diseño de Investigación:** Descriptivo  **Acopio de datos:** **F**ichas ***Instrumentos de Recolecta de datos:** Pruebas campo ***Técnicas el Para Análisis e Interpretación de Datos:** Estadística descriptiva e inferencial para cada variable ***Para el Informe Final:** Reglamento general de Grados y Titulos de la FCEAyC de la UNU.
			Dependiente Desarrollo de competencias (Escala de medición mixta)	Desarrollo de habilidades Desarrollo de capacidades y habilidades Resolución de conflictos	
			Interviniente Universidad Nacional de Ucayali		

Anexo 02

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables

Escuela Profesional de Contabilidad

ENCUESTA:

Tesis titulada **"Incidencia de los derechos laborales del practicante para el desarrollo de competencias en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022"**; marcar las alternativas que considere correctas con una (X):

Ítems	1	2	3	4	5
	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo

Ítems	1	2	3	4	5
I DIMENSION SUBVENCIÓN ECONÓMICA					
1. Está usted de acuerdo con el pago de subvención económica del practicante para el desarrollo de habilidades competencias en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022.					
2. Está usted de acuerdo con el derecho laboral del practicante para el desarrollo de habilidades competencias en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022.					
II. DIMENSIÓN SEGURO DE ESSALUD					
3. El seguro de EsSalud es un derecho laboral del practicante para el desarrollo de capacidades y aptitudes en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022.					
4. Está de acuerdo que se debe asegurar al practicante para el desarrollo de capacidades y aptitudes en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022.					
III. DIMENSION DESCANSO SEMANAL					

5. Está de acuerdo con el descanso semanal del practicante para el desarrollo de capacidades de resolución de conflictos en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022.					
6. Está de acuerdo con es un derecho laboral el descanso semanal del practicante para el desarrollo de capacidades de resolución de conflictos en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022.					
IV. DIMENSION DESARROLLO DE HABILIDADES					
7. Está de acuerdo con el desarrollo de habilidades competencias del practicante de acuerdo a las normas laborales en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022.					
8. Está de acuerdo que el desarrollo de habilidades competencias del practicante deben estar sujeto a los derechos laborales en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022.					
V. DIMENSIÓN DESARROLLO DE CAPACIDADES					
9. Para el desarrollo de capacidades y aptitudes del practicante se deben cumplir los señalado en los derechos laborales en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022.					
10. Los practicantes pre profesionales deben estar previamente asegurados en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022.					
VI. DIMENSIÓN RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS					
11. Lo practicantes preprofesionales deben tener un descanso semanal y evitar la resolución de conflictos en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022.					
12. Lo practicantes profesionales deben tener un descanso semanal y evitar la resolución de					

	conflictos en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022.					