



Universidad Privada de Pucallpa

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

**TESIS:**

Las relaciones laborales y el despido laboral justificado en la  
Municipalidad Distrital de Curimana – Provincia de Padre  
Abad – Región Ucayali 2023

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE:**

ABOGADO

**AUTORAS:**

Maireth Hinostroza Collazos (orcid.org/0000-0002-9437-6353)

Sabrina Coraima Vargas Diaz (orcid.org/0000-0002-5245-0025)

**ASESOR:**

Mg. Gino Javier Pinedo Vargas (orcid.org/000-0001-8135-5118)

**LINEA DE INVESTIGACIÓN:**

Derecho Constitucional

**Sub-Línea:**

Derecho laboral

**UCAYALI – PERÚ**

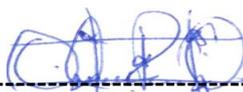
**2023**

## PÁGINA DEL JURADO



---

Dr. Percy Panduro Rengifo  
**Presidente**



---

Mg. Olivia Rios Ordoñez  
**Secretario**



---

Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio  
**Vocal**



---

Mg. Gino Javier Pinedo Vargas  
**Asesor**

# ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD PRIVADA DE PUCALLPA  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

*"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"*

## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

En la Ciudad de Pucallpa, siendo las **11:07 am** horas del día viernes 09 de junio del 2023, a través de la modalidad virtual, se dio inicio el acto de sustentación de la TESIS titulada **"LAS RELACIONES LABORALES Y EL DESPIDO LABORAL JUSTIFICADO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CURIMANA - PROVINCIA DE PADRE ABAD - REGIÓN UCAYALI 2023"**, elaborado por las bachilleres **MAIRETH HINOSTROZA COLLAZOS** y **SABRINA CORAIMA VARGAS DIAZ**.

El Presidente da inicio al acto público de sustentación de tesis, con los miembros del Jurado Evaluador integrado por los docentes: **Presidente Dr. Percy Panduro Rengifo**, **Secretario Mg. Olivia Rios Ordoñez** y **Vocal Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio**; designados con RESOLUCIÓN N° 167-2023-FDCP-UPP de fecha 27 de mayo del 2023; luego el señor presidente instó al secretario a la lectura de la Resolución de aprobación de tesis.

Acto seguido el Presidente del Jurado invitó a iniciar su exposición, a las bachilleres **MAIRETH HINOSTROZA COLLAZOS** y **SABRINA CORAIMA VARGAS DIAZ**, para que seguidamente absolviera las preguntas de cada jurado en su área.

Al terminar la sustentación, el Presidente indica a los bachilleres y público en general, que el jurado se retira para la deliberación.

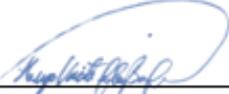
Después de deliberar en forma reservada el Jurado emitió la calificación general, de cuyo resultado se establece que las bachilleres **MAIRETH HINOSTROZA COLLAZOS** y **SABRINA CORAIMA VARGAS DIAZ**, fueron:

- |                              |       |                                     |
|------------------------------|-------|-------------------------------------|
| - Aprobado por Excelencia    | 19-20 | <input type="checkbox"/>            |
| - Aprobado por Unanimidad    | 17-18 | <input type="checkbox"/>            |
| - Aprobado por Mayoría       | 14-16 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| - Desaprobado por Mayoría    | 11-13 | <input type="checkbox"/>            |
| - Desaprobado por Unanimidad | 00-10 | <input type="checkbox"/>            |

Reiniciando el acto público, se dio lectura a la presente Acta dando por aprobado por mayoría con nota 14 que los Miembros del Jurado la suscriben en señal de conformidad. **Realizado el juramento de honor y las felicitaciones de los miembros del jurado**, el Presidente dio por concluido el acto de sustentación siendo las **12:03 pm** Horas del mismo día, de lo que se da fe.

  
\_\_\_\_\_  
Dr. Percy Panduro Rengifo  
Presidente

  
\_\_\_\_\_  
Mg. Olivia Rios Ordoñez  
Secretario

  
\_\_\_\_\_  
Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio  
Vocal

## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Nosotras, Maireth Hinostriza Collazos identificada con DNI N° 44519125 y Sabrina Coraima Vargas Diaz indentificada con DNI N° 72165794, Bachilleres en Derecho y Ciencias Políticas de la Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Privada de Pucallpa, con la tesis denominada: “Las relaciones laborales y el despido laboral justificado en la Municipalidad Distrital de Curimana – Provincia de Padre Abad - Ucayali 2023”.

Declaramos bajo juramento que:

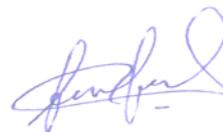
1. La presente investigación es autoría de los sucritos.
2. En su redacción he respetado, normas de citas y referencias, no existiendo plago total o parcial.
3. No existe auto plagio; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos contenidos y los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumimos las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Privada de Pucallpa.

Pucallpa, marzo 2023.



Maireth Hinostriza Collazos  
DNI: 44519125



Sabrina Coraima Vargas Diaz  
DNI: 72165794

## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



# UPP

Universidad Privada de Pucallpa

**COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN**

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**N°034-2023**

El Coordinador de Investigación de la Universidad Privada de Pucallpa, hace constar por la presente, que el Informe Final (Tesis) Titulado:

**“Las relaciones laborales y el despido laboral justificado en la Municipalidad Distrital de Curimana – Provincia de Padre Abad – Región Ucayali 2023”**

Facultad	:	<b>Derecho Y Ciencias Políticas</b>
Escuela Profesional	:	<b>Derecho Y Ciencias Políticas</b>
Asesor(a)	:	<b>Mg. Gino Javier Pinedo Vargas</b>
Cuyo autor (es)	:	<b>Maireth Hinostroza Collazos Sabrina Coraima Vargas Díaz</b>

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio PlagScan, dicho documento presenta un porcentaje de similitud de **23.6%**.

En tal sentido, el cual está en los parámetros aceptados por las normas de la Universidad Privada de Pucallpa, que no se debe superar el **30%** de similitud.

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 entrega la presente constancia.

**Fecha: 11/05/2023**

Atentamente,

---

Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales  
Coordinador de Investigación

## **DEDICATORIA**

A nuestros padres, hermanos, pilares fundamentales en nuestras vidas, porque gracias a ellos hoy podemos ver alcanzada una de nuestras metas.

Maireth - Sabrina

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por ser nuestra fortaleza para emprender los retos que se presentan a diario en nuestra vida, nuestra eterna gratitud por su inigualable amor. A nuestros profesores de la Facultad de Derecho, por sus conocimientos que coadyuvaron a nuestro aprendizaje profesional.

Maireth - Sabrina

## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre las relaciones laborales y el despido laboral justificado en la Municipalidad Distrital de Curimana – Provincia de Padre Abad – Región Ucayali 2023, el estudio es de tipo correlacional descriptivo, con una población 82 y muestra de 68 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Curimana. Se logró determinar que variable relaciones laborales, se observa que el 33.82% de encuestados refieren siempre, seguido del 26.47% casi siempre, 20.59% casi nunca, y el 19.12% nunca. Variable despido laboral; se observa que el 29.41% de encuestados refieren casi siempre; seguido del 26.47% nunca, 25% siempre, y el 19.12 % casi nunca.

La conclusión general se llegó a que se acepta la hipótesis alterna porque  $r < 0.05$  y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación significativa entre las relaciones laborales y el despido laboral justificado en la Municipalidad Distrital de Curimana – Provincia de Padre Abad – Región Ucayali 2023, con un valor de  $r = 0.897$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.

Palabra clave: Relaciones laborales, despido laboral justificado.

## ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship that exists between labor relations and justified labor dismissal in the District Municipality of Curimana - Padre Abad Province - Ucayali Region 2023, the study is of a descriptive correlational type, with a population of 82 and a sample of 68 workers from the District Municipality of Curimana. It was possible to determine which labor relations variable, it is observed that 33.82% of respondents always refer, followed by 26.47% almost always, 20.59% almost never, and 19.12% never. Variable job dismissal; It is observed that 29.41% of respondents refer almost always; followed by 26.47% never, 25% always, and 19.12% almost never.

The general conclusion was reached that the alternate hypothesis is accepted because  $r < 0.05$  and the null hypothesis is rejected. There is a significant relationship between labor relations and justified job dismissal in the District Municipality of Curimana - Padre Abad Province - Ucayali Region 2023, with a value of  $r = 0.897$  estimated by the Pearson correlation coefficient. There is a significantly high positive relationship.

Key word: Labor relations, justified labor dismissal.

## ÍNDICE

<b>PORTADA</b> .....	i
<b>PÁGINA DEL JURADO</b> .....	ii
<b>ACTA DE SUSTENTACIÓN</b> .....	iii
<b>DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD</b> .....	iv
<b>CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b> .....	v
<b>RESUMEN</b> .....	viii
<b>ABSTRACT</b> .....	ix
<b>ÍNDICE</b> .....	x
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b> .....	xii
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b> .....	xiii
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	xiv
<b>CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACION</b> .....	1
<b>1.1. Planteamiento del problema</b> .....	1
<b>1.2. Formulación del problema de Investigación</b> .....	4
<b>1.3 Formulación de objetivos</b> .....	5
<b>1.4. Justificación</b> .....	6
<b>1.4.2. Social</b> .....	6
<b>1.5. Delimitación del estudio</b> .....	7
<b>1.6. Viabilidad del estudio</b> .....	7
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b> .....	9
<b>2.1. Antecedentes del problema</b> .....	9
<b>2.2. Bases Teóricas</b> .....	13
<b>2.3. Definición de término básico</b> .....	21
<b>2.4. Formulación de la Hipótesis</b> .....	23
<b>2.5. Variables</b> .....	23
<b>2.5.1. Definición conceptual de las variables</b> .....	24
<b>2.5.2. Definición operacional de las variables</b> .....	24
<b>CAPITULO III: METODOLOGIA</b> .....	28

<b>3.1. Diseño de la investigación.</b>	28
<b>3.2. Población y muestra.</b>	29
Se utiliza por separado la siguiente formula:	29
<b>3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.</b>	30
<b>3.4. Validez y confiabilidad del instrumento.</b>	31
<b>3.5. Técnicas para el procesamiento de la información.</b>	32
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.	49
Referencias Bibliográficas	52
Anexos	56
Anexo 01: Matriz de consistencia	57
Anexo 02 Instrumento de aplicación	62
Anexo 03 Validación de los instrumentos por juicio de tres expertos	64
Anexo N° 04 Confiabilidad de los instrumentos	70
Anexo N° 05 Base de datos	72
Anexo 6: Autorización de publicación de tesis	76
Anexo N° 7 Evidencias fotográficas	77
Anexo 03: Validacion de los instrumentos	64
Anexo 04: Confiabilidad	70
Anexo 05: Base de datos	72
Anexo 06: Autorizacion de publicación	76
Anexo 07 Evidencias fotográficas	77

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Resultados de la dimensión suministros laborales.....	38
Tabla 2 Resultados de la dimensión Jornadas de trabajo.....	39
Tabla 3 Resultados de la dimensión Higiene y seguridad .....	40
Tabla 4 Resultados de la variable Relaciones Laborales.....	41
Tabla 5 Resultados de la dimensión condiciones sanitarias y el ambiente fisico	42
Tabla 6 Resultados de la dimensión Renuberaciones y motivacion.....	43
Tabla 7 Resultados de la dimensión conflictos.....	44
Tabla 8 Resultados de la variable Despido Laboral.....	45
Tabla 9 Correlación Pearson hipótesis general.....	47
Tabla 10 Correlación Pearson suministro de trabajadores y despido laboral....	48
Tabla 11 Correlación Pearson jornadas de trabajo y despido laboral.....	49
Tabla 12 Correlación Pearson higiene y seguridad laboral y despido laboral.....	50

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Resultados de la dimensión suministro de trabajadores.....	39
Figura 2 Resultados de la dimensión jornadas de trabajo.....	40
Figura 3 Resultados de la dimensión higiene de seguridad laboral .....	41
Figura 4 Resultados de la variable Relaciones laborales.....	42
Figura 5 Resultados de la dimensión condiciones sanitarias y el ambiente fisico	43
Figura 6 Resultados de la dimensión remuneración y motivacion.....	44
Figura 7 Resultados de la dimensión conflicto.....	45
Figura 8 Resultados de la variable Despido laboral.....	46

## INTRODUCCIÓN

En las relaciones laborales tanto públicas como privadas podemos observar que los trabajadores son la base de cualquier estructura empresarial, dado que son estas personas las que hacen posible el desarrollo de la actividad comercial, para así generar ingresos a la empresa que los contrata y recibir una remuneración a cambio de la prestación del servicio; entonces también tenemos trabajadores llamados "de confianza" en la estructura de la empresa, que están muy relacionados con el empleador y que están en la cima de la empresa, solo por las actividades que realizan bajo el empleador. El tema de las posiciones jerárquicas en las estructuras corporativas de hoy se ha convertido en una preocupación para los trabajadores de hoy, ya que sobresalir en el campo de uno y sobresalir como un buen empleado en muchos casos gana la promoción en el lugar de trabajo. tal situación trae como resultado favorable, entre otras cosas, un aumento de salario, pero después de analizar cuidadosamente la situación, el empleador debe en estos casos informar al trabajador qué nuevas actividades o tareas debe realizar, sin dejar de lado la cuestión del salario. aumenta contrato de trabajo, porque el contrato de trabajo que se hizo originalmente como empleado o cuando el empleado fue contratado originalmente para este puesto debe cambiar debido a esta nueva situación.

Centrándonos en el campo del derecho del trabajo, sin embargo, urge considerar, o quizás desmontar bajo el lente de la multidisciplinariedad, todo lo que en el actual contexto globalizado requiere y da a luz a una relación laboral, porque existen sus zonas tradicionalmente grises: se han vuelto aún más oscuros. La motivación con la que debemos emprender este replanteamiento del derecho laboral se basa en que el bienestar mental se logra haciendo trabajo, el cual nace no solo porque una persona sabe que es útil, sino también por la experiencia. sabiendo que pueden hacer cada vez más y mejor lo que él hace (Castillo, 2017, p. 62). En otras palabras, la importancia de proteger los intereses del empleado se centra en lograr que las actividades que realiza lo valoren y mejoren así su condición de persona. Además, esta protección tiene por objeto compensar la diferencia que tiene el empleador en el ejercicio de la libertad de contrato o libertad

de empresa frente al trabajador. es decir, por excelencia, nos encontramos ante una relación contractual entre partes desiguales. La contención del problema, una de las respuestas normativas que hemos tenido desde el 29 de julio de 1995, cuando se modificó la Ley de Publicidad. según la Ley N° 26513 de Empleo (LFE), el pago de la indemnización es el único remedio por los daños causados por despido arbitrario (artículo 34 LPCL), lo que significa que - según el método de interpretación literal, no cabe una indemnización adicional pendiente a dicha arbitrariedad.

Considerando la importancia de obtener información, información de una industria tan importante como el sector empresarial en relación al empleo, leyes y reglamentos empresariales, rotación, salarios e incentivos laborales, capacitación laboral, negociación colectiva y seguridad y salud ocupacional, considerando que hoy en día los cambios son aún más rápidos como resultado de la globalización y el dinamismo económico, en conclusión la necesidad de adaptar algunos temas y medir los cambios necesarios se convierte en una tarea muy difícil y necesaria para que la organización resuelva de manera efectiva.

Otro aspecto importante a considerar es el carácter investigativo de este estudio, debido a que la empresa privada del sector empresarial de la ciudad de Valdivia no cuenta con información actualizada que combine todas las variables consideradas en este estudio, por lo que la idea o diagnóstico de este definido Área de estudio. Por otro lado, las relaciones laborales son sin duda uno de los temas más importantes de la sociedad, la cual existe en cada persona inmersa en el trabajo y, a su vez, en cada familia que conforma la sociedad moderna. , por lo que es muy importante darle la atención que se merece y estudiarlo.

Finalmente, esta investigación estuvo dividida en cinco capítulos, siendo los siguientes:

Capítulo I: Problema de investigación. En esta fase, se establecieron los fenómenos de estudios.

Capítulo II: Marco teórico. En esta secuencia se establecieron las argumentaciones teóricas, doctrinarias y jurídicas.

Capítulo III: Marco metodológico. En esta secuencia se estableció el tipo y diseño de investigación y demás aspectos.

Capítulo IV: Análisis e interpretación de datos. En esta secuencia se establecieron los hallazgos que fueron obtenidos mediante el instrumento del cuestionario.

Capítulo V: Discusiones, conclusiones y recomendaciones. En esta última secuencia, los hallazgos fueron deliberados, para corroborar que concuerdan con lo establecido en la problemática de la investigación. Así como, la determinación de las conclusiones y recomendaciones de acuerdo a los resultados obtenidos..

## **CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACION**

### **1.1. Planteamiento del problema.**

Sin embargo, en los últimos años, la legislación laboral colombiana se refiere a este tipo de pagos según el derecho sustantivo internacional del trabajo (CST) como “dirección, fideicomiso y gestión”, un tema controvertido gira en torno a estos honorarios, según publica Legís. Ámbito Jurídico (2019) en su artículo de opinión “Gastos administrativos, fideicomiso y gestión, ¿un contrato sin fronteras?”, en el que el autor critica la regulación contra el tema de los contratos de fideicomiso y gestión mencionando la jornada laboral, pues conforme al conjunto. criterio, la Corte Constitucional de Colombia, ente encargado del cumplimiento de la Constitución, declaró que el trabajador tiene derecho a la salud al descanso para su protección (física y mental); Asimismo, algunas otras características destacables de la legislación colombiana se relacionan con su derecho a los beneficios que reciben como empleados jerárquicos. En cuanto a las actividades que los habilitan para el título de empleado líder o de confianza, en el portal web colombiano Finanzas Personales (2017), en el artículo "¿Cómo identificar a un empleado líder y de confianza?" indica que el Ministerio del Trabajo manifestó que según el artículo 32 del Código del Trabajo colombiano, los cargos administrativos son aquellos que tienen un cargo jerárquico especial que tiene facultad de mando para promover el buen desarrollo y éxito de la empresa. gozar de autodeterminación y realizar tareas afines a la representación del empleador. especificar

que el empleador ha asignado la categoría especificada y el empleado debe aceptarla en el nuevo contrato; En la jurisprudencia colombiana, la condición de empleado confiable no está determinada por el contrato, sino por las funciones del puesto.

confianza, al igual que en las leyes peruanas, sin que, sin embargo, se observe que el legislador fue más específico. al respecto, porque en el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo se confirma lo siguiente: “La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las tareas a desempeñar, no de la adscripción al cargo. el tema del despido sigue sin estar claro, pues se menciona que el empleador puede dar por terminada la relación laboral si existe un motivo justificado para perder la confianza, esto puede no corresponder necesariamente a la legislación laboral, que considera el motivo justificado de la renuncia, lo que significa que el situación en cuestión (motivo de la rescisión del contrato) es definida por el empleador, la información se recoge del diario local El Universal (2018).

En el contexto de la vida laboral mexicana, podemos observar que el tratamiento legal que se les brinda a estos trabajadores es muy similar a la legislación interna sobre terminación de empleo, debido a que las causas de despido pueden no ser las mismas que las causas de terminación de empleo. terminación del empleo. a otros trabajadores, a pesar de que el artículo 185 de la misma Ley del Trabajo menciona que en tal situación el trabajador puede solicitar su reintegro o, en todo caso, recibir una compensación económica en forma de una cantidad equivalente. a la compensación tres meses de salario según el procedimiento de convenio; En casos extremos, la norma establece que si el empleador no puede probar el motivo de la rescisión del contrato en los tribunales, el trabajador tiene derecho

a recibir los salarios no pagados contados a partir del día de la rescisión.

situación de que se trata es una condición subjetiva y para que sea considerada como factor principal del despido, debe resultar de una circunstancia objetiva agravada por la pérdida de confianza. es decir. que un motivo legítimo para el rechazo probablemente puede estar relacionado con la pérdida de la fe, cabe señalar que el Tribunal de Apelación reconoció que el rechazo por pérdida de la fe es ilegal si se puede imponer un castigo menor al acusado. violación esta situación, que si bien el trabajador en esta situación mereciera ser sancionado, no justifica la aplicación de la pena máxima.

A nivel nacional, en nuestra legislación laboral, la indemnización pecuniaria por despido arbitrario se encuentra prevista en el artículo 38 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), aprobada por D.S. N° 003-97-TR, que corresponde al salario de cada persona y promedio mensual. . un año completo de antigüedad, un máximo de 12 salarios (8 años de trabajo); Esta cantidad se decide para indemnizar a un empleado de una administración privada por los daños y perjuicios producidos por la terminación de la relación laboral sin que el empleado la haya causado.

Para la investigación objeto de este estudio, nos centramos ahora en los trabajadores directivos y de confianza, los cuales están contemplados en el artículo 43 de la Ley N° 728 (LPCL), que corresponde al régimen laboral privado peruano. un empleado de confianza que trabaja directa y personalmente con la gerencia o el empleador y que, a diferencia de los empleados ordinarios, realiza funciones únicas con tal responsabilidad que sus acciones, opiniones o decisiones afectan y afectan directamente el negocio; En este escenario, obtener la calificación de trabajador confiable

limita algunos derechos y también algunos beneficios laborales, tal como lo muestra el portal en línea Tu Consulta Laboral (2018), donde “¿Cuáles son las consecuencias de ser considerado trabajador confiable”? confianza?”; no tienen derecho a reintegro, porque dependiendo de la naturaleza del trabajo, por tener una relación especial con el empleador, se puede despedir libremente, sin derecho a reintegro, y las opiniones se dividen en dos. ámbito jurídico de la indemnización por despido.

se relaciona con la indemnización por despido arbitrario a favor de directivos y personal de confianza. Dichos lineamientos y criterios fueron adicionados a la asamblea general de la VII Suprema Jurisdicción del Trabajo, la cual estableció que los trabajadores que pasan directamente a puestos de dirección o confianza no tienen derecho a compensación por la pérdida de confianza; En esta línea de interpretación, cabe señalar que el mencionado “motivo” actualmente no se considera un motivo legítimo de despido, por lo que la situación planteada es un despido arbitrario según la doctrina, la ley y la jurisprudencia.

En este sentido, Diario El Peruano (2018) hizo pública la opinión del doctor César Lengua, quien afirma que la situación en cuestión es controvertida, pues los criterios del artículo 27 de la Constitución Política del Estado no son tan uniformes como para ser una indicación de trato diferenciado y también.

## **1.2. Formulación del problema de Investigación.**

### **1.2.1. Problema general.**

¿En qué medida las relaciones laborales se relaciona con el despido laboral Justificado en la Municipalidad Distrital de Curimana – Provincia de Padre Abad – Región Ucayali 2023?

### **1.2.2 Problemas específicos.**

1. ¿En qué medida el suministro de trabajadores se relaciona con despido laboral Justificado en la Municipalidad Distrital de Curimana – Provincia de Padre Abad – Región Ucayali 2023?
2. ¿En qué medida las jornadas de trabajo se relaciona con el despido laboral Justificado en la Municipalidad Distrital de Curimana – Provincia de Padre Abad – Región Ucayali 2023?
3. ¿En qué medida higiene y seguridad laboral se relaciona con el despido laboral Justificado en la Municipalidad Distrital de Curimana – Provincia de Padre Abad – Región Ucayali 2023?

### **1.3 Formulación de objetivos.**

#### **1.3.1. Objetivo general.**

Determinar en qué medida las relaciones laborales se relaciona con el despido laboral Justificado en la Municipalidad Distrital de Curimana – Provincia de Padre Abad – Región Ucayali 2023.

#### **1.3.2. Objetivos específicos.**

1. Determinar en qué medida el suministro de trabajadores se relaciona con el despido laboral Justificado en la Municipalidad Distrital de Curimana – Provincia de Padre Abad – Región Ucayali 2023.
2. Determinar en qué medida las jornadas de trabajo se relaciona con el despido laboral Justificado en la Municipalidad Distrital de Curimana – Provincia de Padre Abad – Región Ucayali 2023.
3. Determinar en qué medida higiene y seguridad laboral se relaciona con el despido laboral Justificado en la Municipalidad Distrital de Curimana – Provincia de Padre Abad – Región Ucayali 2023.

## **1.4. Justificación.**

### **1.4.1. Metodológica**

Esta investigación tiene sustento teórico, porque fundamentada en la legislación, doctrina y práctica jurídica de nuestro foro nacional, permite la inquietud de buscar esclarecimiento y averiguar si el principio de igualdad y estabilidad del trabajo recae en el trabajador de confianza o en la dirección. . en el sector privado, actualmente es importante en los debates académicos.

### **1.4.2. Social**

Este estudio se destaca por su aporte al clima laboral, que permite comprender las relaciones laborales, beneficia a los empleados porque es posible mejorar su desarrollo personal y social.

### **1.4.3. Práctico**

Asimismo, por sus consecuencias prácticas, la implementación de programas o planes de mejora puede considerarse como resultado de la implementación del instrumento para mejorar la calidad de las relaciones laborales de la empresa Atención, que es útil para el desarrollo de la organización. .

### **1.4.4. Teórico**

La perspectiva teórica también es útil para los estudiantes como base para la investigación y para los profesores en el campo para mejorar sus conocimientos y construir buenas relaciones que conduzcan a la resolución de conflictos laborales. Espero que como metodología de conocimiento y desarrollo, sea un gran aporte para la realización de otros estudios sobre relaciones laborales.

## **1.5. Delimitación del estudio.**

### **a) Delimitación espacial**

La investigación se realizó en la Municipalidad distrital de Curimana.

### **b) Delimitación temporal**

Se ejecutó durante el periodo del primer semestre del año 2023, en los meses de enero a abril.

### **c) Delimitación teórica**

Los elementos teóricos están alineados fundamentalmente en Las relaciones laborales y el despido laboral Justificado en la Municipalidad Distrital de Curimana – Provincia de Padre Abad – Región Ucayali 2023.

## **1.6. Viabilidad del estudio.**

### **a) Evaluación técnica**

La perspectiva teórica también es útil para los estudiantes como base para la investigación y para los profesores en el campo para mejorar sus conocimientos y construir buenas relaciones que conduzcan a la resolución de conflictos laborales. Espero que como metodología de conocimiento y desarrollo, sea un gran aporte para la realización de otros estudios sobre relaciones laborales.

### **b) Evaluación ambiental**

De acuerdo al plan de investigación fue básico, además de un estudio descriptivo y correlacional propio de la clase académica, que no tuvo efectos ambientales negativos.

**c) Evaluación financiera**

Se contó con recursos económicos suficientes para cubrir los gastos relacionados con el trabajo de investigación, que estaba en la partida presupuestaria de la tesis, así como el autofinanciamiento del responsable del trabajo de investigación.

**d) Evaluación social**

Esto se logró tanto a nivel teórico como metodológico con la ayuda de un grupo de trabajo debidamente implementado.

## CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.

### 2.1. Antecedentes del problema.

Sobre la investigación citamos como antecedentes:

#### 2.1.1 En lo internacional,

Paiz, Maltez, Tercero (2021) "*Gestión de Recursos Humanos y Relaciones laborales*". Concluye: Conocimos que la gestión de recursos humanos tiene como una de las tareas más importantes las relaciones laborales con los colaboradores, así como la administración del personal, compensaciones y beneficios dentro de la empresa y velar por el cumplimiento de su función laboral durante su jornada trabajo asegurando a sus trabajadores, estas como parte integrante de una buena política de relaciones laborales.

Beltran y sanchez (2020) "*Las relaciones laborales virtuales en el teletrabajo*". Concluye: El estado actual de la tecnología ofrece nuevas formas para que las personas desempeñen sus funciones laborales sin tener que desplazarse a la sede de una empresa, esto es conocido como el nombre de teletrabajo, lo que representa un nuevo reto para la conciencia del derecho y en especial para la disciplina del derecho laboral, ya que la antigua legislación sobre la materia no ha siquiera previsto esta posibilidad del trabajo y que además debe completarse con otras áreas.

Medina (2019) *“Discriminación objetiva: El despido sin causa como acto discriminatorio”*. Concluye: menciona que todo despido sin justa causa es en sí discriminatorio, debiendo ser manifiestamente objeto de control constitucional y convencional por los magistrados; por lo que tal situación origina un daño a la dignidad del trabajador en abuso de su condición social jurídicamente vulnerable por lo que el despido sin causa configura discriminación sin igual y además de ser considerado injusto a la luz de muchos juristas, siendo si y solo sí el despido injustificado un acto lesivo a la dignidad del trabajador, del mismo modo lo considera como antijurídico al carecer de una norma legal que lo sustente.

Davila (2018) *“Análisis de las denominadas funciones de confianza según el Código del Trabajo del Ecuador”* Concluye: los empleadores utilizan las funciones de confianza en la mayoría de contratos, esto con la finalidad de evitar el pago de beneficios a los trabajadores, además la legislación ecuatoriana resalta que no todas las personas que tienen un cargo jefatural o gerencia de área desempeñan cargos con alta responsabilidad, jerarquía frente al resto de trabajadores, puesto que no actúan en representación del empleador, siendo unos de los requisitos según el Código de Trabajo, además de contar con un contrato en el que se especifiquen los requerimientos y funciones del cargo, donde además se consigna la renuncia por parte del trabajador a un horario fijo y pago de horas extras.

### 2.1.2. En lo nacional

Ojeda (2021) en su tesis *“Indemnizaciones adicionales reclamadas a causa de un despido arbitrario. fundamentos acerca de su viabilidad en nuestro ordenamiento jurídico”*. Concluye: Sobre la protección frente al despido arbitrario en Sudamérica, queda claro que en Ecuador y Colombia su sistema jurídico de «despido causado» permite que sea viable la exigencia judicial de indemnizaciones adicionales. De otro lado, pese a que en el Uruguay su sistema jurídico contempla un «despido libre», la exigibilidad de indemnizaciones adicionales también resulta viable, al amparo de las instituciones de la responsabilidad civil y el abuso de derecho.

Morales (2020) en su tesis *“La cláusula indemnizatoria como medio de protección frente al despido arbitrario de los trabajadores de dirección y confianza”*. Concluye: se ha evidenciado que los trabajadores de dirección y de confianza tienen derecho al trabajo, continuidad laboral, y una debida protección contra el despido arbitrario, es por ello que mediante la incorporación de la cláusula o tutela indemnizatoria se garantizaría un adecuado mecanismo de protección contra el despido arbitrario del personal de dirección y de confianza, haciendo prevalecer sus derechos fundamentales reconocidos en la Constitución.

Alvarado (2018) en su tesis *“Transgresión del principio de igualdad en la extinción de la relación laboral por despido de trabajadores de confianza o dirección en el sector privado”*. Concluye: Hemos demostrado relativamente la transgresión del principio de igualdad en trabajadores de dirección o confianza en el sector privado, que surge a consecuencia del retiro injustificado de la confianza por parte

del empleador, asimismo establecemos que la confianza no es ni necesita ser un elemento determinante para la extinción de la relación laboral.

Zapata (2018) en su tesis *“La evolución de la protección frente al despido de los trabajadores de confianza a propósito de la casación laboral n° 18450-2015”*. Concluye: La calificación como trabajador de confianza, es una formalidad que debe observar el empleador, sin embargo el hecho de omitirla, no enerva la condición del empleado de confianza. Bajo este orden de ideas, la ley habilita al trabajador que ha sido objeto de una indebida calificación, a impugnar la misma en la vía judicial. En este estadio, se requerirán de diversos medios de prueba que acrediten que efectivamente las labores efectuadas por el empleado, se condicen con las propias de un trabajador de confianza según el organigrama de la empresa o cuadro de asignación de personal, lo cual podrá ser constatado por entidades adscritas al Ministerio de Trabajo entre otras.

### **2.2.3. En lo regional**

Arévalo (2019) en su tesis *“Despido laboral y los efectos administrativos en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2017”* Concluye: El Despido laboral es considerado no apropiado, porque causa inestabilidad tanto en el trabajador como en la entidad, ya que se vulneran los derechos del trabajador, se afecta la estabilidad económica del mismo. De igual forma, la entidad usa recursos adicionales para la capacitación de sus nuevos trabajadores, además de enfrentar procesos iniciados por los ex trabajadores; Asimismo, perciben los efectos administrativos del despido como poco positivo dentro de La Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.

## **2.2. Bases Teóricas.**

### **Variable 1: Relaciones laborales**

Derecho Laboral en la Constitución Política de 1979 Es importante abordar el tema del derecho laboral en el Perú desde sus inicios y como ha ido evolucionando en el tiempo a través de la constitución política, porque es la obra magna que reconoce los derechos de las personas por el simple hecho de ser quienes son. estos derechos se consideran parámetros valiosos e inviolables en la estructura de un estado democrático.

El estatuto comenzaba con el artículo 42, que reconocía el trabajo como principal fuente de riqueza y lo consagraba como un derecho y un deber social con la tarea primordial de promover la erradicación de la pobreza. Señala, de acuerdo con el profesor Rubio (1979), que la constitución de 1979 incluyó nuevos privilegios, derechos y sistemas de trabajo; Así, se resolvieron en gran medida problemas laborales planteados en el contexto de las constituciones anteriores, como la prohibición de condiciones que impidan el libre ejercicio de los derechos constitucionales o, en su defecto, la prohibición de condiciones que desconozcan o degraden la dignidad humana de los trabajadores.

El Estado social de derecho en la Constitución de 1979 La Gran Carta de 1979 mostraba que el Perú era un Estado social de derecho y en este contexto los llamados derechos económicos, sociales y culturales se encontraban de forma explícita y clara en nuestro ordenamiento jurídico. hacer De igual forma Toyama (2013) menciona que los derechos de los trabajadores no solo fueron pactados en los respectivos artículos laborales, pues fueron discutidos en un capítulo aparte; pero hasta ahora era la única constitución que lo tenía. (página 18).

Por otro lado, Pasco (1980) enfatizó que estábamos ante la constitución, que delegaba todo a la ley, es decir se limitó a la implementación establecida en la norma y dejó de lado la perspectiva de

la realidad, pero uno de los aspectos más importantes fue el derecho a la negociación colectiva y la estabilidad laboral; que dio al futuro espacio legislativo para desarrollar el derecho de huelga. También fijó lineamientos para el ejercicio de los derechos de los trabajadores siempre que no contravenga la naturaleza de la legislación laboral.

**Principios de trabajo** Una de las novedades de la Constitución Política de 1979 fue la inclusión de los principios de trabajo en el artículo 57 constitucional; entre los que destaca el principio de igualdad de trato, formulado como medio para eliminar la discriminación en todos sus aspectos, la *duda prooperacionista* es otro pilar fundamental del derecho laboral, que hoy se considera la máxima expresión del derecho a la legítima defensa del trabajador. Además, la inalienabilidad y retroactividad de las leyes es útil desde el punto de vista del trabajador. Así, a través del Capítulo V, que se refiere al trabajo en el país del Perú, aparece el principio de protección en un sentido más amplio; En otras palabras, el Dr. Toyama señala que el principio de inalienabilidad es fundamental, porque el *cero de las órdenes* de un empleado son los derechos de una jerarquía superior.

un derecho y un deber a la vez, corresponde a la idea de que el trabajo es un medio de realización personal, que se considera la base del bienestar social. En este contexto, el trabajo puede definirse en general como una actividad física o mental realizada por una persona, que tiene un carácter productivo y es necesaria para la satisfacción de las necesidades sociales. En este contexto, Rubio (2010) señala que el estado peruano considera la libertad laboral como la capacidad que tiene cada individuo de elegir libremente su actividad profesional o profesional. Landa (2014), por su parte, afirma que el Estado sigue el modelo de Estado social y democrático de derecho, es decir, está estrechamente relacionado con la comunidad.

Principios constitucionales del trabajo Protección o principio protector La legislación laboral manifiesta su actividad e intervención jurídica para proteger la parte más débil de la relación laboral, es decir, trabajador, con el fin de crear o lograr la igualdad entre las partes. Este principio es por tanto el que surge para armonizar las relaciones laborales como la relación entre el trabajador y el empleador. En este punto, es oportuno mencionar al autor García (2010), según el cual este principio proviene de la asimetría de la relación laboral que prevalece antes, durante y después de la terminación de la relación laboral.

Estabilidad laboral en el ámbito internacional En el marco legal internacional, los estándares sociales son los encargados de garantizar igualdad de condiciones en la economía global, y los gobiernos aceptan dichos estándares internacionales para ayudar a los empleadores a no crear privilegios que de alguna manera rebajen los estándares laborales, porque a largo plazo . , las malas prácticas no beneficiarían tanto al sistema laboral nacional, ya que surgen salarios bajos e insuficiente capacitación, lo que impediría al país generar empleos más estables y calificados.

### **Definición de la dimensión 1: suministro de trabajadores**

El personal se refiere a los socios en las estrategias que brindan a la empresa en caso de exceso de personal, generalmente esto sucede con el traspaso de socios entre diferentes empresas, por lo que esta cualidad corresponde a la flexibilidad del mercado. . de trabajo Raddatz (2006).

### **Indicadores de la dimensión suministro de trabajadores**

1. Requerimiento personal
2. Abastecimiento de trabajo
3. Actualización de trabajo

## **Definición de la dimensión 2: Jornadas de trabajo**

Jornada laboral es el tiempo en que un trabajador desempeña sus funciones en la organización con eficacia y eficiencia, ofreciendo sus servicios dentro del plazo estipulado en el contrato pactado. Raddatz (2006).

## **Indicadores de la dimensión jornadas de trabajo**

1. Contrato laboral
2. Jornada laboral
3. Tiempo a disposición de empleador

## **Definición de la dimensión 3: Higiene y seguridad laboral**

Raddatz (2006) Se refiere a un conjunto de procedimientos y normas que protegen integralmente los aspectos físicos y mentales del trabajador y minimizan los riesgos laborales a los que puede estar expuesto dependiendo del número y volumen de tareas o riesgos.

## **Indicadores de la dimensión higiene y seguridad laboral**

1. Dominio de cada persona
2. Reclamación de acción
3. Acción de reivindicación

## **Teoría de relaciones**

Teoría científica de la organización de labTaylor: según el proponente de esta teoría, la mejor manera de hacer algo es descomponerlo en aspectos elementales. Estos aspectos deben hacerse lo menos posible.

Formación en el menor tiempo posible para que sea eficaz según Dolan (2007). Del mismo modo, el modelo burocrático de Weber: se basa en la jerarquización de los sistemas de autoridad corporativa y la sistematización del comportamiento de empleados y empleadores. Según la opinión del autor, el trabajo debe realizarse de manera rutinaria, en

marcos rígidos, de acuerdo con reglas y normas previamente diseñadas, sin dejar nada al azar ni al criterio de los colaboradores, menciona Trebilcock (2013).

La teoría empresarial de Fayol también se basa en las actividades básicas que una empresa debe realizar de acuerdo con sus objetivos: como planificar, organizar, dirigir y controlar. Asimismo, esta teoría permite comprender las unidades orgánicas que componen la empresa, de modo que su funcionamiento pueda basarse en la eficiencia y la agrupación de operaciones dentro de un mismo departamento.

Como nota, estas teorías se basan en la relación entre los empleados y la empresa en términos de intereses mutuos, lo que debe ser considerado en el contrato de trabajo para que no afecte el trabajo organizacional. Por otro lado, está la teoría del comportamiento, que proporciona teorías sobre las necesidades humanas. Esta línea de pensamiento fue impulsada por Elton Mayo, quien señala que las relaciones son el resultado de satisfacer las necesidades de ambas partes, lo que posibilita resultados efectivos; y la teoría de las relaciones interpersonales de Elton Mayo, que revela información sobre la importancia de las relaciones interpersonales en una organización, cuyas principales conclusiones fueron Trebilcock (2013).

### **Definición de la variable 2: Despido Laboral**

El despido es un acto unilateral y consensuado, que comprende también una reducción de la voluntad del empleador. Según la legislación peruana, la terminación es una declaración individual permanente que debe ser notificada por escrito. (ARCE ORTÍZ, 2008, pág. 522)

Por su parte, Alonso García, mencionado por Carlos Blancos Bustamante, define el despido como un acto unilateral de la voluntad del empleador, en virtud del cual decide dar por terminada la relación laboral. (BLANCAS BUSTAMANTE, 2006, p. 46). 1.1.1.1. El despido se caracteriza por la terminación de la relación laboral sólo por voluntad unilateral del empleador, en cuyo caso el trabajador deja de prestar

servicios al empleador por causas ajenas a su voluntad y causa un perjuicio por no percibir el salario. (BLANCAS BUSTAMANTE, 2008, pág. 87).

## **Modalidades del acto jurídico**

### **A. La condición**

Vidal (2016) afirma: (...) Es una parte externa de la ley y también una limitación impuesta voluntariamente por los propios celebrantes, que como tal es parte importante de su eficacia porque depende de la acción que se realice. (...) se utiliza para indicar varias cosas, por ejemplo circunstancias de hecho, que deben concurrir para que la ley se aplique (...). (páginas 465-466).

### **B. El plazo**

Vidal (2016) destaca que está indisolublemente ligado al paso del tiempo, que es el hecho jurídico más importante y al que el ordenamiento jurídico impone las consecuencias jurídicas más importantes, porque está relacionado y depende de la existencia de la propia persona. , p.ej. ., para lograr la capacidad de formación en la edad adulta porque nada escapa al paso del tiempo. (página 494)

### **C. El cargo**

Según Vidal (2016), es el hecho que fundamenta el dar o el hacer, el que se sitúa para limitar el beneficio económico de la parte favorecida por la libre oferta, o liberalidad. el propietario o un tercero. No es una obligación, consiste en acompañar una declaración de intenciones, con la cual se atribuye a la persona que recibió el derecho de herencia gratuita, la posición doctrinaria adoptada en la legislación laboral peruana,

Categorías de despido en la legislación laboral Desde el punto de vista de nuestro marco legal laboral relacionado con el despido, la existencia de categorías de despido se valora desde la perspectiva de la persona. Gonzales (2008) Despido procedente, despido nulo, despido implícito y despido arbitrario.

Despido justificado Al respecto, Jiménez Coronado señala que de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 22 del D.S. Decreto N° 728 N° 003-97-TR, TUO por despido de funcionario que labore bajo el régimen de actividad privada. en el caso de un mismo empleador, al menos cuatro horas diarias, es indispensable la existencia de una justificación bien ponderada. legalmente y debidamente auditados. Debe considerarse que la razón legítima puede estar relacionada con las habilidades o el comportamiento del empleado.

Los motivos de renuncia legítima están relacionados con la conducta del empleado: así, concurren los siguientes factores: a) cometer una infracción grave; Mala conducta grave significa que el empleado viola las obligaciones materiales bajo el contrato de tal manera que hace irrazonable la continuación de la relación laboral. D. Decreto Legislativo N° 003-97-TR, TUO. El artículo 25. N° 728, tipifica detalladamente como infracciones graves las siguientes acciones: - incumplimiento de los deberes laborales que resulte en violación de la buena fe en el trabajo, resistencia reiterada a las órdenes de trabajo, interrupción prematura reiterada del trabajo e incumplimiento de las normas internas o requisitos para la seguridad en el trabajo. y las normas de higiene aprobadas por la autoridad competente deben tomarse en serio o seguirse. La reincorporación prematura deberá ser verificada fehacientemente por la oficina de trabajo o, en su defecto, por la policía o la fiscalía, que es la encargada de brindar el apoyo necesario para la verificación. los hechos y los empleados que cometieron este delito deberán ser identificados en el registro respectivo.

### **Definición de la dimensión 1: condiciones sanitarias y el ambiente físico**

Raddatz (2006) Se refiere al espacio físico en el que la organización permite el desarrollo de las tareas de sus empleados, entre ellos: la distribución de las habitaciones, la ventilación e iluminación, la

temperatura y otros factores ergonómicos que protegen y preservan el medio ambiente. salud de los empleados.

### **Indicadores de condiciones sanitarias y el ambiente físico**

1. Aspecto ergonómicos
2. Aspecto sanitarios
3. Aspectos físicos

### **Definición de la dimensión 2: Remuneraciones y motivacion**

Raddatz (2006) se entiende como una unidad o recompensa que se puede calcular y que recibe una persona por el trabajo realizado, que consiste básicamente en salario, prestaciones y salario base.

### **Indicadores de remuneraciones y motivación**

1. Incentivos salariales
2. Beneficios motivacionales
3. Beneficios laborales

### **Definición de la dimensión 3: conflictos**

Raddatz (2006) Pueden ser causados por desacuerdos entre socios o grupos de socios dentro de la organización, respecto a las prácticas establecidas por la empresa, también pueden surgir entre empleados o por falta de comprensión de las políticas o del ambiente de trabajo. Organización.

### **Indicadores de conflictos**

1. Desacuerdos individuales
2. Desacuerdos grupales
3. Incompatibilidad de solución

Teoría de la terminación Renuncia Según Montoya (do Blancas, 2013, p. 65), señala que la terminación de la relación laboral basada únicamente en la voluntad unilateral del empleador es, por su propia

naturaleza, la terminación de la relación laboral. acción unilateral del empleador, para la cual la voluntad del trabajador no es necesaria ni importante; Esta es una acción fundamental, porque el empleador no se limita a proponer el despido, sino que lo hace directamente, y es una acción aceptable, en la medida en que su eficacia depende de que el trabajador tenga conocimiento del despido del empleador. a quien. está dirigido. Grisolia dice que “la estabilidad laboral es el derecho que tiene el trabajador a mantener la relación laboral por todo el tiempo pactado, ya sea fijo o indefinido. La llamada protección por renuncia es una de las medidas de la ley. Mirolo también señala que “Por el principio de continuidad, la relación de trabajo tiene una cierta permanencia, por lo que no se pacta por tiempo determinado, salvo excepciones expresas en la ley.

La estabilidad del trabajo es tema de constante debate a nivel político y jurídico, y el Perú es uno de los principales actores en estos debates, debido a que el tema está en constante cambio, como lo menciona Blancas (2013), quien se refiere a ello con la promulgación.

La Ley de Promoción del Empleo (LFE) en el Decreto N° 728 “marcó el inicio de la transición de un modelo de absoluta estabilidad laboral a un modelo de protección contra el despido, que luego fue incorporado en la Constitución de 1993 y leyes posteriores”.

### **2.3. Definición de término básico.**

**Término de terminación:** culminación o terminación de la relación laboral unilateralmente por parte del empleador, por lo tanto, causa la terminación o terminación de la relación laboral, lo que lleva a la terminación del contrato de trabajo y por lo tanto también a la terminación del contrato de trabajo, cualquiera que sea su naturaleza. Blanco (2008)

**Terminación por causa:** el empleador la utiliza cuando el trabajador ha experimentado alguna de las causas previstas en el reglamento, las cuales pueden estar relacionadas con el comportamiento o las habilidades del trabajador. Concha (2014).

**Obrero:** es toda persona que en forma personal y directa se compromete a ofrecer sus servicios en beneficio de un patrón o comerciante y a cambio de pago en el sistema de transferencia y bajo la dirección legal de este último". Nieve (2008)

**Estabilidad laboral:** toda persona tiene derecho a conservar su puesto de trabajo mientras no haya causa de despido Sevillano, (2009)

**Despido vacío:** según Blancas (2013) sostiene que si bien la imagen de un despido vacío tiene una razón; El ordenamiento jurídico no lo acepta, porque su implementación vulnera los derechos fundamentales de todo trabajador, ciudadano y persona.

**Relaciones laborales:** Las relaciones laborales son vínculos que surgen en el ámbito del trabajo. Generalmente, se refieren a la relación entre trabajo y capital dentro del proceso de producción.

**Relaciones humanas:** Las Relaciones Humanas es el contacto con otro ser humano respetando su cultura y normas, compartiendo y conviviendo como seres de un mismo género humano.

**Comunicación social:** Desde una perspectiva académica, se entiende la Comunicación Social como "la disciplina que estudia las relaciones entre los cambios sociales y los cambios comunicativos"

**Negociación colectiva:** La negociación colectiva se desarrolla en tres niveles de acuerdo con el ámbito donde se procesa. El primer nivel es el de la empresa, el segundo es a nivel de rama de actividad económica (de rama) y el tercer nivel es de ámbito nacional. Los niveles además configuran los actores que intervienen en el proceso.

**Despido fraudulento:** Arévalo (2012), esta acción se presenta cuando el empleador con malicia, intencionalidad y con base en ilusiones manipula o crea pruebas que justifican las causas del despido.

**Trabajo de recuperación:** La reincorporación es una medida por la cual un empleado es reintegrado al puesto de trabajo que tenía antes del despido.

## **2.4. Formulación de la Hipótesis**

### **2.4.1. Hipótesis general.**

Las relaciones laborales se relaciona significativamente con el despido laboral Justificado en la Municipalidad Distrital de Curimana – Provincia de Padre Abad – Región Ucayali 2023.

### **2.4.2. Hipótesis específicas**

1. Suministro de trabajadores se relaciona significativamente con el despido laboral Justificado en la Municipalidad Distrital de Curimana – Provincia de Padre Abad – Región Ucayali 2023.
2. Jornadas de trabajo se relaciona significativamente con el despido laboral Justificado en la Municipalidad Distrital de Curimana – Provincia de Padre Abad – Región Ucayali 2023.
3. Higiene y seguridad laboral se relaciona significativamente con el despido laboral Justificado en la Municipalidad Distrital de Curimana – Provincia de Padre Abad – Región Ucayali 2023.

## **2.5. Variables**

### **Relaciones laborales (V1)**

#### **Dimensiones:**

- Suministro de trabajadores
- Jornadas de trabajo
- Higiene y seguridad laboral

## **Despido laboral (V2)**

### **Dimensiones:**

- Condiciones sanitarias y el ambiente físico
- Remuneración y motivación
- conflictos

### **2.5.1. Definición conceptual de las variables.**

Relaciones de trabajo Hablando de relaciones de trabajo, Raddatz (2006) se refiere al binomio que existe entre la organización y el socio y el contexto inmediato en el que se desarrollan ambas partes, lo que puede influir en el desarrollo de las unidades involucradas en la relación.

Despido Despido como terminación de la relación laboral basada únicamente en la voluntad unilateral del empleador, por la que el trabajador deja de prestarle servicios por causas ajenas a su voluntad y causa pérdida por falta de percepción del salario. Blanco (2008)

### **2.5.2. Definición operacional de las variables.**

Relaciones laborales Las relaciones laborales han cobrado mucha importancia en el contexto de las organizaciones, porque no solo incluyen la dinámica interna de los socios, sino que por otro lado, las relaciones laborales o también las relaciones del mercado laboral reflejan la interacción entre los principales componentes de las personas o grupos. . qué constituyen: se destacan el Estado, las organizaciones e incluso otras entidades que los representan. Trebilcock (2013)

Despido laboral De acuerdo a lo prescrito por el artículo 22º del D.S. N° 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo N° 728, para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad

privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada.

### 2.5.3. Operacionalización de variables.

#### Variable 1: Relaciones laborales

Dimensiones	Indicadores	N °	Ítems	Escala de medición
			Contenido	
D1. Suministro de trabajadores	Requerimiento de trabajadores	1	¿Considera usted que su ingreso fue realizado bajo la fuente de reclutamiento interna (ascenso)?	1. .Nunca 2.Casi nunca 3.Casi siempre 4. Siempre
	Abastecimiento de trabajo	2	¿Considera usted que la fuente de reclutamiento es utilizado en la institución?	
	Actualización de trabajo	3	¿Considera usted que recibió una capacitación previa para la posición en la cual trabaja?	
D2. Jornadas de trabajo	Contrato laboral	4	¿Considera usted que el tipo de contrato beneficia a los trabajadores?	
	Jornada laboral	5	¿Considera usted que es su jornada de trabajo?	
	Tiempo a disposición de empleador	6	¿Considera usted que es necesario el día de descanso que tiene a la semana?	
D3. Higiene y seguridad laboral	Normas protectores de la salud	7	¿Considera usted que le parece que las salidas están señalizadas correctamente?	
	Medidas de la salud	8	¿Considera usted que los cables de conexión son lo suficientemente seguros?	
	Seguridad laboral	9	¿Considera usted que ha recibido información sobre Seguridad e Higiene Laboral en su institución mediante?	

## Variable 2: Despido laboral

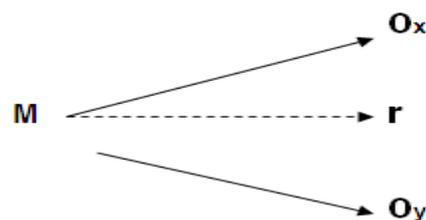
Dimensiones	Indicadores	N°	Ítems	Escala de medición
			Contenido	
D1. Condiciones sanitarias y el ambiente físico	Aspectos orgánicos	1	¿Considera usted que le parece que los niveles de ruido son aceptables?	1. .Nunca 2.Casi nunca 3.Casi siempre 4. Siempre
	Aspectos sanitarios	2	¿Considera usted que Mantiene su lugar de trabajo limpio y libre de obstáculos?	
	Aspectos físicos	3	¿Considera usted que el espacio del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores?	
D2. Remuneraciones y motivación	Incentivos salariales	4	¿Considera usted que su empresa le proporciona oportunidades de crecimiento económico y profesional?	
	Beneficios motivacionales	5	¿Considera usted que el trabajo que desempeña está de acuerdo con sus capacidades?	
	Beneficios laborales	6	¿Considera usted que durante los últimos seis meses que viene laborando en su empresa ha recibido incentivos y/o reconocimientos ( carta de felicitación o premios)?	
D3. conflictos	Desacuerdos individuales	7	¿La institución fomenta el diálogo para la resolución de conflicto?	
	Desacuerdos grupales	8	¿Considera que suele tener discrepancias con sus compañeros de trabajo sobre las políticas que la empresa efectúa?	
	Incompatibilidad de solución	9	¿Mantiene buenas relaciones Interpersonales con sus compañeros de trabajo y superiores?	

## CAPITULO III: METODOLOGIA.

### 3.1. Diseño de la investigación.

Este estudio utiliza un modelo de correlación descriptivo porque puede ser utilizado para medir, evaluar o recolectar datos sobre variables, dimensiones o componentes diseñados para explicar el índice y grado de correlación entre dos o más conceptos, como lo muestra Hernández. C., Fernández C. y Baptista P. (2006), Variables en este caso: Relaciones laborales y despido justificado de la plantilla.

No experimental porque no se manipulan variables para cambiar su contexto o fenómenos laborales (Hernández et al., 2014).



#### Dónde:

M: Municipalidad Distrital de Curimana.

O<sub>1</sub>: Variable 1 Relaciones laborales

O<sub>2</sub>: Variable 2 Despido laboral justificado

r: Relación entre las variables

### 3.2. Población y muestra.

#### 3.2.1. Población.

La población consta de 82 encuestados en el distrito de Curimana.

DISTRIBUCIÓN	Areas	TOTAL
Personal 728	Administración	33
Personal CAS	Infraestructura	25
Personal Locador	Presupuesto	14
Personal 276	Contabilidad	10
<b>TOTAL</b>		
<b>POBLACIÓN</b>		<b>82</b>

#### 3.2.2. Muestra.

La muestra estuvo conformada por 82 trabajadores de la provincia de Coronel Portillo. Un tipo de muestra es la probabilidad aleatoria simple, que consiste en un método utilizado para recolectar muestras en un proceso en el que todos los individuos de la población tienen la misma oportunidad de ser seleccionados.

Se utiliza por separado la siguiente fórmula:

$$n = \frac{\frac{Z^2 p(1-p)}{e^2}}{1 + \frac{Z^2 p(1-p)}{e^2 N}}$$

Donde:

n = tamaño de muestra.

Z = Puntuación. (1,96)

N = tamaño de la población. (82)

e = margen de error. (0,05)

p = nivel de confianza. (0,95)

$$n = \frac{\frac{(1,96)^2(0,95)(1-0,95)}{(0,05)^2}}{1 + \frac{(1,96)^2(0,95)(1-0,95)}{(0,05)^2(82)}} = 68$$

Siendo el total de la muestra de 68 encuestados.

### **3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

Según Arias (2006), “Se entiende por técnica, el procedimiento o particular de obtener los datos e información. (pág. 75)

Los instrumentos que se utilizaron en la medición de las variables son:

#### **3.3.1. La técnica.**

##### 3.3.1.1 La encuesta.

La Técnica que se utilizó es la encuesta, según Sánchez (2019) Es el procedimiento destinado a medir la valoración de las poblaciones dado que recopila la información necesaria para explicar las variables de estudio de la investigación, se diferencia del cuestionario en que este último es el instrumento y la encuesta es el procedimiento.

#### **3.3.2. El instrumento**

##### 3.3.2.1 El cuestionario.

Según Hernández y otros (2002), El instrumento de recolección debe contener una validez definida como el grado de calificación o el resultado del instrumento refleja lo que mide” (pag.51)

### 3.4. Validez y confiabilidad del instrumento.

#### Validez

Para Hernández et al. (2010) la validez del instrumento es la medida en que el instrumento mide realmente la variable de investigación que pretende medir.

La validez de contenido se aplicó a través de una evaluación fáctica, durante la cual se examinó la adecuación, pertinencia y claridad de los ítems que confirman la validez del instrumento.

N°	Grado Académico	Apellidos y Nombre del Experto	Apreciación
1	Magíster	Olivia Ríos Ordoñez Rosita Karina Vargas	Aplicable
2	Magister	Cristanchi Patricia Verónica Torres	Aplicable
3	Magister	Saavedra	Aplicable

#### Confiabilidad

Según Carrasco (2009), “La confiabilidad es la cualidad o propiedad de un instrumento que permite obtener los mismos resultados al aplicarse una o más veces a la misma persona o grupo de personas en diferentes periodos de tiempo”.

Resultados de la confiabilidad del Coeficiente de Alfa de Cronbach

Instrumento	Nº ítems	Alfa de Cronbach
Relaciones laborales	09	0,897
Despido laboral	09	0,895

“Relaciones laborales” de  $a=0,897$  (altamente confiable) y para el instrumento: “Despido laboral”  $a=0,895$  (altamente confiable).

### **3.5. Técnicas para el procesamiento de la información.**

Luego de culminada la recolección y procesamiento de datos, se analizó la información enfocada a la prueba de hipótesis y resolución de problemas utilizando el Paquete Estadístico para Ciencias Sociales (SPSS) versión 24. El análisis de datos se realizó de manera consistente para obtener el resultado acorde al estudio realizado.

## CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.

### 4.1 Presentación de resultados.

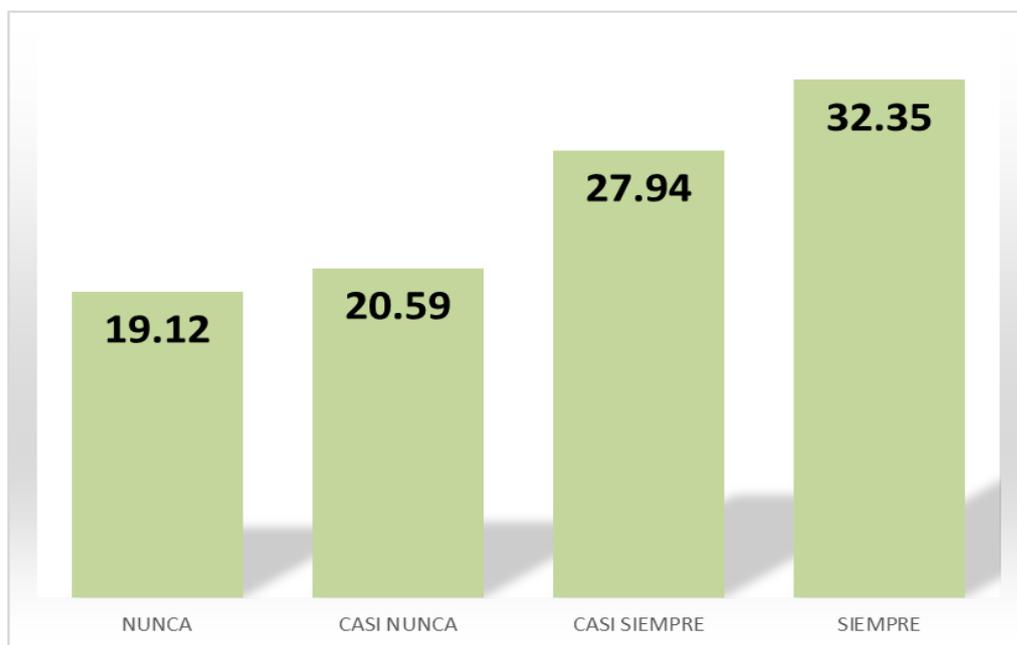
A continuación, se analizan los resultados obtenidos en la presente investigación, siguiendo los objetivos y corroborando las hipótesis planteadas.

**Tabla 1**

*Resultados de la dimensión suministro de trabajadores*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
NUNCA	13	<b>19.12</b>
CASI NUNCA	14	<b>20.59</b>
CASI SIEMPRE	19	<b>27.94</b>
SIEMPRE	22	<b>32.35</b>
<b>(%)</b>	<b>68</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Instrumentos aplicados a los entrevistados.



**Figura 1**

*Porcentajes obtenidos de la dimensión suministro de trabajadores*

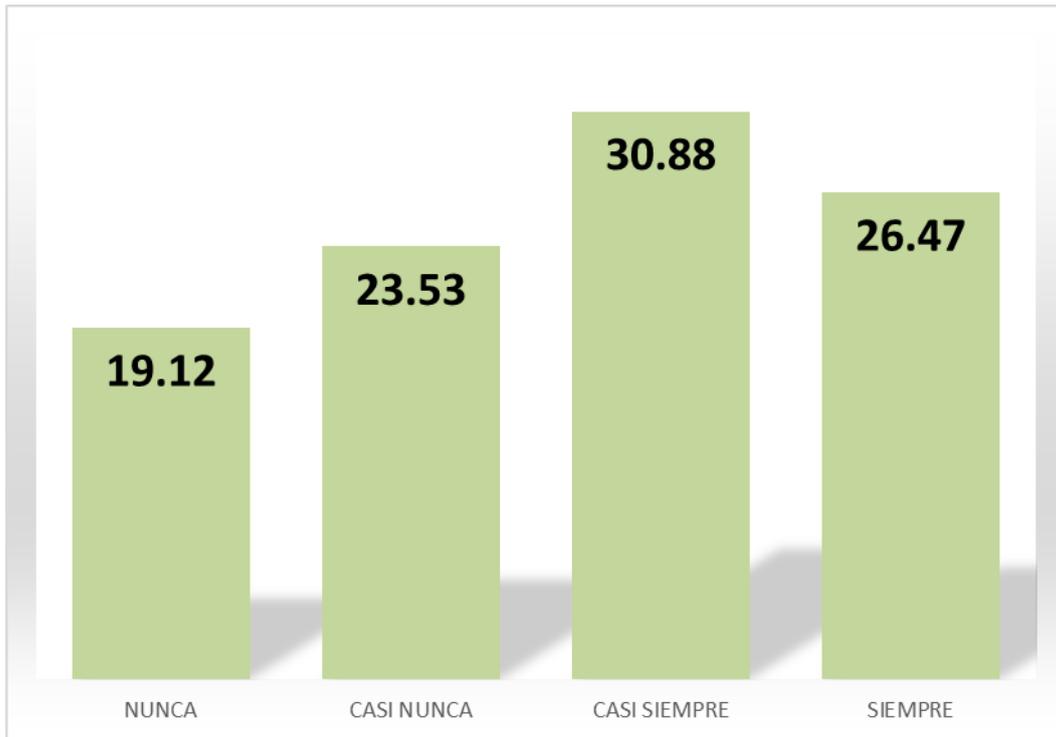
**Nota:** de la tabla 1 y figura 1 la dimensión suministro de trabajadores; se observa que el 32.35% de encuestados refieren siempre, seguido del 27.94% casi siempre, 20.59% casi nunca, y el 19.12% nunca.

**Tabla 2**

*Resultados de la dimensión jornadas laborales*

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	13	<b>19.12</b>
CASI NUNCA	16	<b>23.53</b>
CASI SIEMPRE	21	<b>30.88</b>
SIEMPRE	18	<b>26.47</b>
<b>(%)</b>	<b>68</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Instrumentos aplicados a los entrevistados.



**Figura 2**

*Porcentajes obtenidos de la dimensión jornadas laborales*

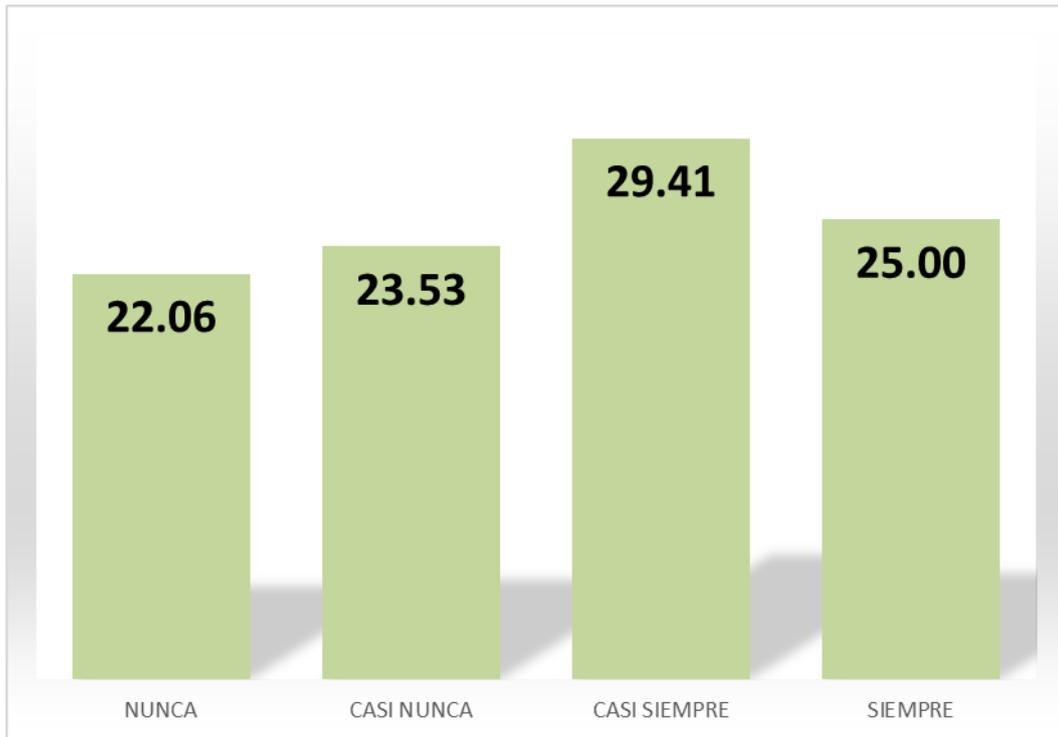
**Nota:** de la tabla 2 y figura 2 la dimensión *jornadas laborales*; se observa que el 30.88% de encuestados refieren siempre, seguido del 26.47% siempre, 23.53% casi nunca, y el 19.12% nunca.

**Tabla 3**

*Resultados de la dimensión higiene y seguridad laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	15	22.06
CASI NUNCA	16	23.53
CASI SIEMPRE	20	29.41
SIEMPRE	17	25.00
<b>(%)</b>	<b>68</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Instrumentos aplicados a los entrevistados.



**Figura 3**

*Porcentajes obtenidos de la dimensión higiene y seguridad laboral*

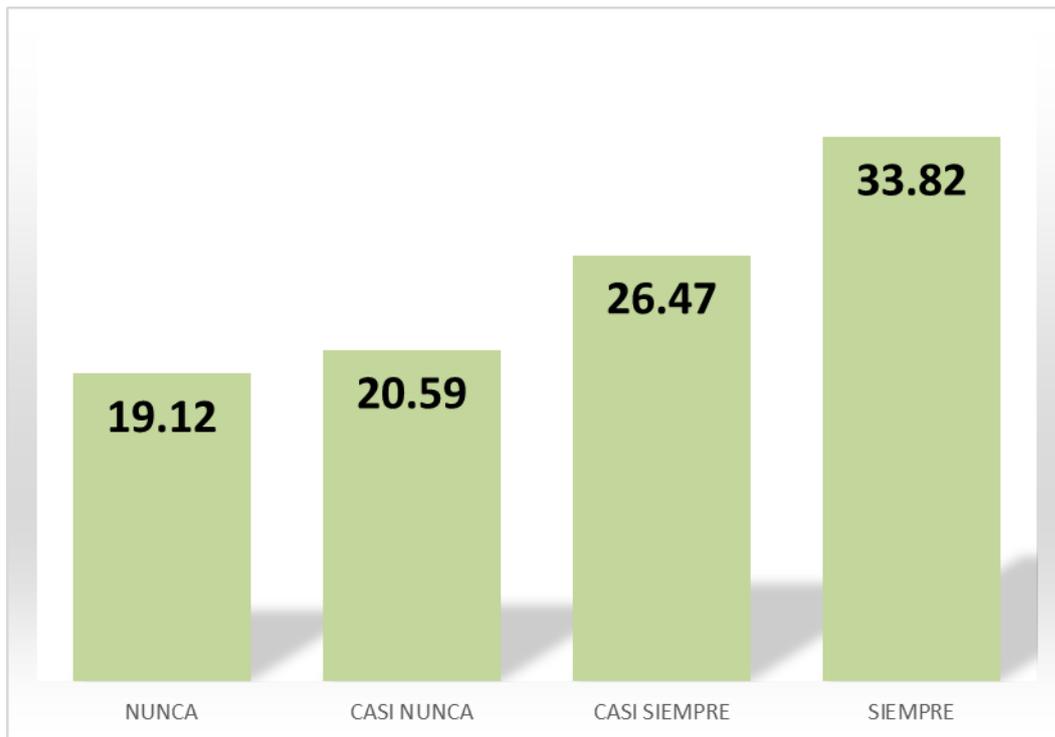
**Nota:** de la tabla 3 y figura 3 la dimensión *higiene y seguridad laboral*; se observa que el 29.41% de encuestados refieren casi siempre, seguido del 25% siempre, 23.53% casi nunca, y el 22.06% nunca.

**Tabla 4**

*Resultados de la variable relaciones laborales*

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	13	19.12
CASI NUNCA	14	20.59
CASI SIEMPRE	18	26.47
SIEMPRE	23	33.82
<b>(%)</b>	<b>68</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Instrumentos aplicados a los encuestados.



**Figura 4**

*Porcentajes obtenidos de la variable relaciones laborales*

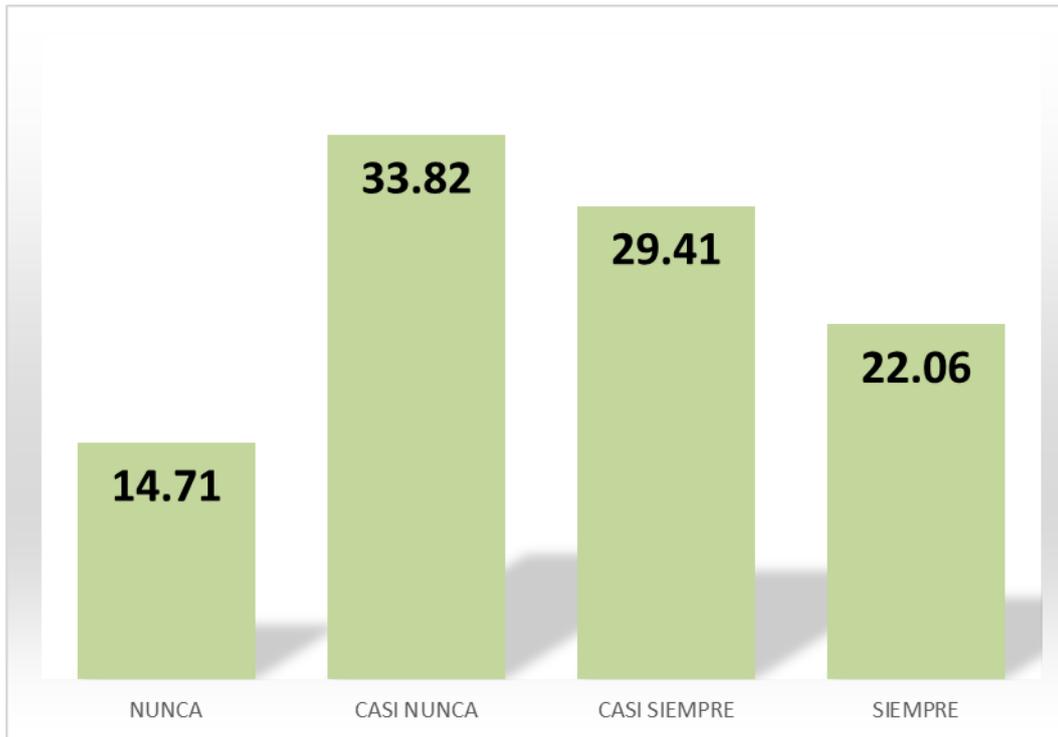
**Nota:** de la tabla 4 y figura 4 de la variable *relaciones laborales*, se observa que el 33.82% de encuestados refieren siempre, seguido del 26.47% casi siempre, 20.59% casi nunca, y el 19.12% nunca.

**Tabla 5**

*Resultados de la dimensión condiciones sanitarias y el ambiente físico*

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	10	14.71
CASI NUNCA	23	33.82
CASI SIEMPRE	20	29.41
SIEMPRE	15	22.06
<b>(%)</b>	<b>68</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Instrumentos aplicados a los encuestados.



**Figura 5**

*Porcentajes obtenidos de la dimensión condiciones sanitarias y el ambiente físico*

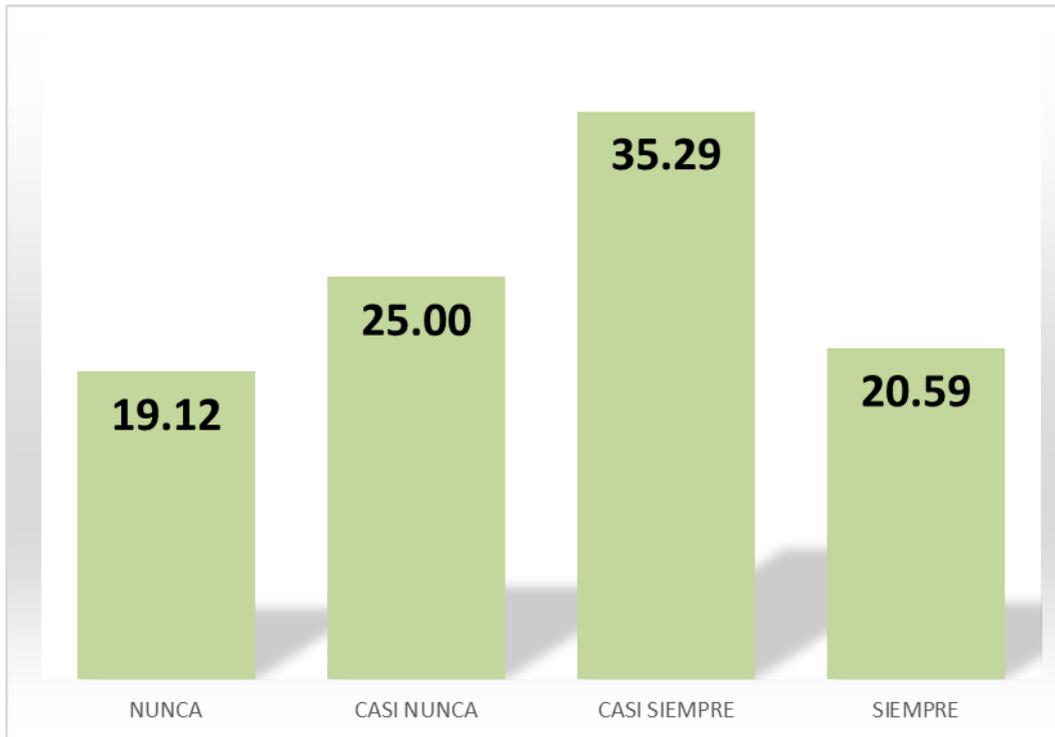
**Nota:** de la tabla 5 y figura 5 la dimensión *condiciones sanitarias y el ambiente físico*, se observa que el 33.82% de encuestados casi nunca, seguido del 29.41% casi siempre, 22.06 % siempre, y el 14.71% nunca.

**Tabla 6**

*Resultados de la dimensión remuneraciones y motivación*

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	13	19.12
CASI NUNCA	17	25.00
CASI SIEMPRE	24	35.29
SIEMPRE	14	20.59
<b>(%)</b>	<b>68</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Instrumentos aplicados a los entrevistados.



**Figura 6**

*Porcentajes obtenidos de la dimensión remuneraciones y motivación*

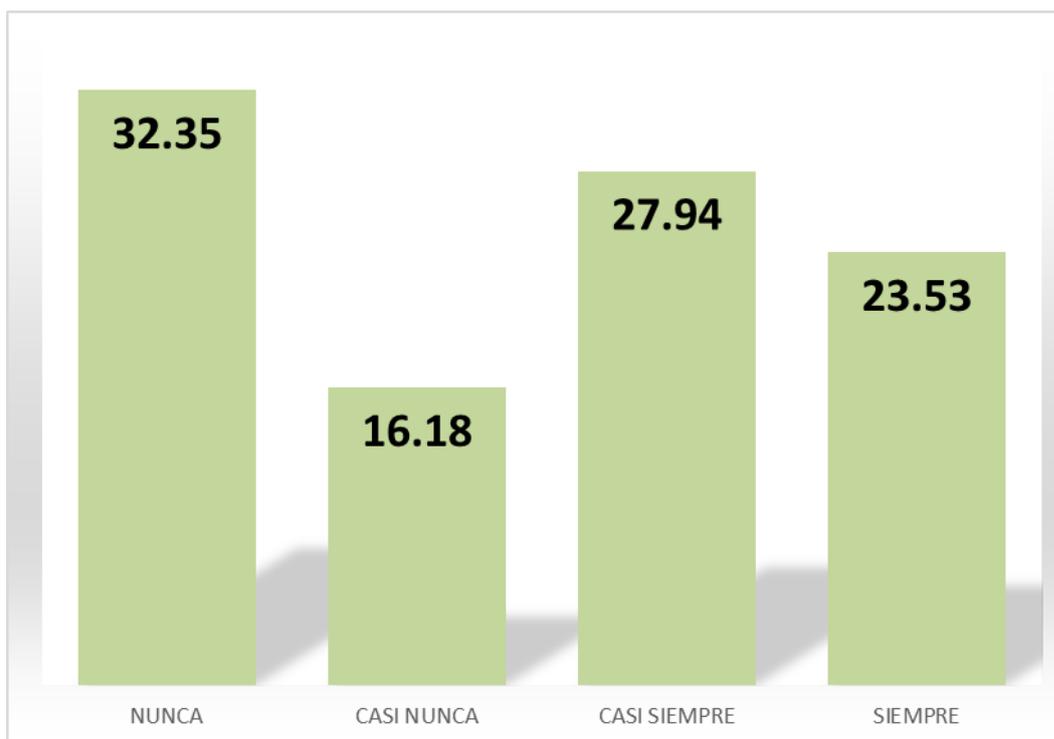
**Nota:** de la tabla 6 y figura 6 la dimensión remuneraciones y motivación; se observa que el 35.29% de encuestados refieren casi siempre, seguido del 25% casi nunca, 20.59% siempre y 19.12 % nunca.

**Tabla 7**

*Resultados de la dimensión conflictos*

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	22	32.35
CASI NUNCA	11	16.18
CASI SIEMPRE	19	27.94
SIEMPRE	16	23.53
(%)	68	100.00

Fuente: Instrumentos aplicados a los encuestados.



**Figura 7**

*Porcentajes obtenidos de la dimensión conflictos*

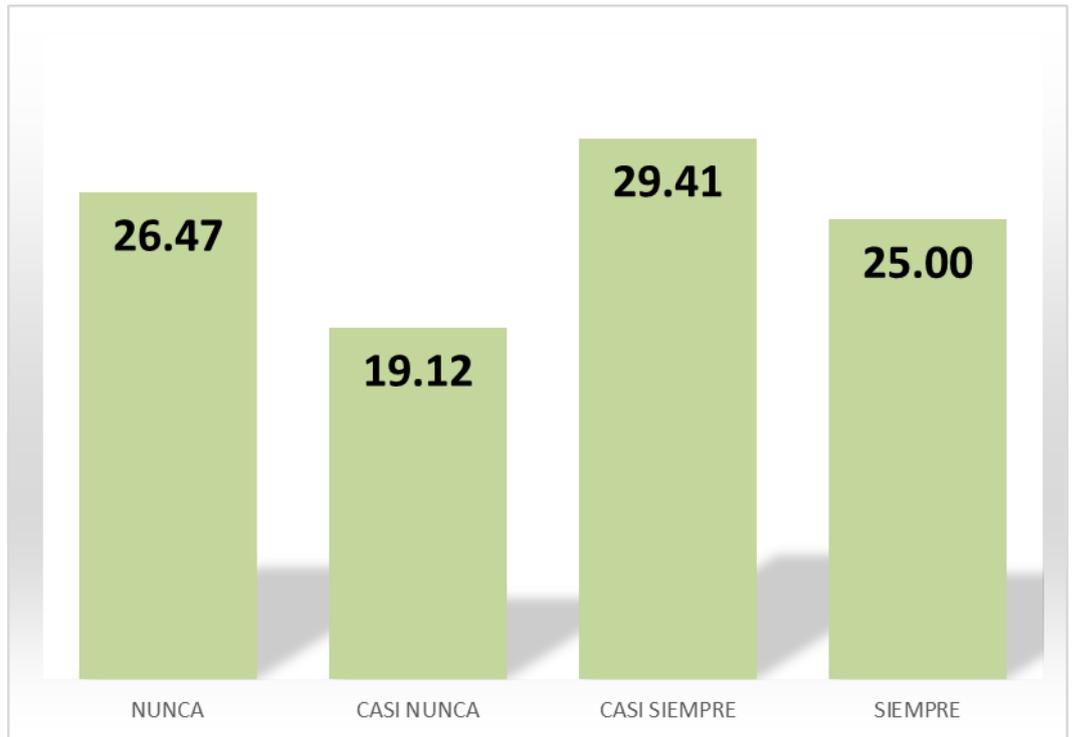
**Nota:** de la tabla 7 y figura 7 la dimensión conflictos; se observa que el 32.35% de encuestados refieren nunca, seguido del 27.94% casi siempre, 23.53 % siempre y 16.18% casi nunca .

**Tabla 8**

*Resultado de la variable despido laboral*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
NUNCA	18	<b>26.47</b>
CASI NUNCA	13	<b>19.12</b>
CASI SIEMPRE	20	<b>29.41</b>
SIEMPRE	17	<b>25.00</b>
<b>(%)</b>	<b>68</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Instrumentos aplicados a los entrevistados.



**Figura 8**

*Porcentajes obtenidos de la variable despido laboral*

**Nota:** de la tabla 8 y figura 8 la variable despido laboral; se observa que el 29.41% de encuestados refieren casi siempre; seguido del 26.47% nunca, 25% siempre, y el 19.12 % casi nunca.

#### 4.1.1 Prueba de Hipótesis.

##### Prueba de Hipótesis General

##### Hipótesis general

Las relaciones laborales se relaciona significativamente con el despido laboral justificado en la Municipalidad Distrital de Curimana – Provincia de Padre Abad – Región Ucayali 2023.

Tabla 9

##### Hipótesis general

		Correlaciones	
		Relaciones laborales	Despido laboral justificado
Relaciones laborales	Correlación de Pearson	1	,897**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	68	68
Despido laboral justificado	Correlación de Pearson	,897**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	68	68

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

**Interpretación:** Se acepta la hipótesis alterna porque  $r < 0.05$  y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación entre las relaciones laborales y el despido laboral justificado en la Municipalidad Distrital de Curimana – Provincia de Padre Abad – Región Ucayali 2023, con un valor  $r = 0.897$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.

## Prueba de hipótesis específicas

HE1. Suministro de trabajadores se relaciona significativamente con el despido laboral justificado en la Municipalidad Distrital de Curimana – Provincia de Padre Abad – Región Ucayali 2023.

Tabla 10

*Correlación de Pearson de Suministro de trabajadores y el despido laboral justificado*

Correlaciones		
	Suministro de trabajadores	Despido laboral justificado
Correlación de Pearson	1	,894**
Suministro de trabajadores Sig. (bilateral)		,000
N	68	68
Correlación de Pearson	,894**	1
Despido laboral justificado Sig. (bilateral)	,000	
N	68	68

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

**Interpretación:** Se acepta la hipótesis alterna porque  $r < 0.05$  y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación entre Suministro de trabajadores y el despido laboral justificado en la Municipalidad Distrital de Curimana – Provincia de Padre Abad – Región Ucayali 2023, con un valor  $r = 0.894$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.

HE2. Las jornadas laborales relaciona significativamente con el despido laboral justificado en la Municipalidad Distrital de Curimana – Provincia de Padre Abad – Región Ucayali 2023.

Tabla 11

*Correlación de Pearson de Las jornadas laborales y el despido laboral justificado*

		<b>Correlaciones</b>	
		Jornadas laborales	Despido laboral justificado
	Correlación de Pearson	1	,887**
Jornadas laborales	Sig. (bilateral)		,000
	N	68	68
	Correlación de Pearson	,887**	1
Despido laboral justificado	Sig. (bilateral)	,000	
	N	68	68

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

**Interpretación:** Se acepta la hipótesis alterna porque  $r < 0.05$  y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación entre Las jornadas laborales y el despido laboral justificado en la Municipalidad Distrital de Curimana – Provincia de Padre Abad – Región Ucayali 2023, con un valor  $r = 0.887$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.

HE3. La higiene y seguridad se relaciona significativamente con el despido laboral justificado en la Municipalidad Distrital de Curimana – Provincia de Padre Abad – Región Ucayali 2023.

Tabla 12.

*Correlación de Pearson de higiene y seguridad y despido laboral justificado*

<b>Correlaciones</b>			
		Higiene y seguridad	Despido laboral justificado
Higiene y seguridad	Correlación de Pearson	1	,890**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	68	68
Despido laboral justificado	Correlación de Pearson	,890**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	68	68

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

**Interpretación:** Se acepta la hipótesis alterna porque  $r < 0.05$  y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación entre la higiene y seguridad y el despido laboral justificado en la Municipalidad Distrital de Curimana – Provincia de Padre Abad – Región Ucayali 2023, con un valor  $r = 0.890$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.

## 4.2 Discusión.

El trabajo denominado “Las relaciones laborales y el despido laboral justificado en la Municipalidad Distrital de Curimana – Provincia de Padre Abad – Región Ucayali 2023”, en relación a los resultados obtenidos se observó que el objetivo general, es determinar Las relaciones laborales y el despido laboral justificado en la Municipalidad Distrital de Curimana – Provincia de Padre Abad – Región Ucayali 2023; según la percepción de los encuestados. El valor de la correlación fue de 0.892 (correlación positiva alta). De igual manera se determinó que la variable relaciones laborales, se observa que el 33.82% de encuestados refieren siempre, seguido del 26.47% casi siempre, 20.59% casi nunca, y el 19.12% nunca. Variable despido laboral; se observa que el 29.41% de encuestados refieren casi siempre; seguido del 26.47% nunca, 25% siempre, y el 19.12 % casi nunca.

Estos resultados de la variable relaciones laborales se encuentran sustentado en la investigación realizada Paiz, Maltez, Tercero (2021) “*Gestión de Recursos Humanos y Relaciones laborales*”. Concluye: Conocimos que la gestión de recursos humanos tiene como una de las tareas más importantes las relaciones laborales con los colaboradores, así como la administración del personal, compensaciones y beneficios dentro de la empresa y velar por el cumplimiento de su función laboral durante su jornada trabajo asegurando a sus trabajadores, estas como parte integrante de una buena política de relaciones laborales.

En relación con la variable despido laboral se encuentran sustentados en la investigación de Zapata (2018) en su tesis “*La evolución de la protección frente al despido de los trabajadores de confianza a propósito de la casación laboral n° 18450-2015*”. Concluye: La calificación como trabajador de confianza, es una formalidad que debe observar el empleador, sin embargo el hecho de omitirla, no enerva la condición del empleado de confianza. Bajo este orden de ideas, la ley habilita al trabajador que ha sido objeto de una indebida calificación, a impugnar la misma en la vía judicial.

En tal sentido los resultados coinciden la teoría de la organización científica de Taylor: según el propulsor de esta teoría la mejor manera en la ejecución de una función se basa en su división según aspectos elementales. Dichos aspectos debe realizarse con una mínima.

capacitación en un tiempo mínimo, para que pueda ser efectivo y eficaz según Dolan (2007). Asimismo el modelo burocrático de Weber: se basa en la jerarquización de los sistemas de autoridad dentro de una empresa, así como la sistematización de los comportamientos de los trabajadores y de los empleadores. Según el autor, el trabajo debe ser efectuado de manera rutinaria, dentro de un rígido marco según las reglas y normas previamente planificadas, sin dejar nada al azar ni al criterio de los colaboradores menciona Trebilcock (2013). También la Teoría de administración de empresas de Fayol se basa en las funciones elementales que debe realizar una empresa según sus objetivos: tales como la planificación, organización, dirección y control.

Estas teorías, a modo de comentario, se basan en la interrelación de los trabajadores con la empresa, según los intereses mutuos, mismos que deben ser considerados en el contrato de trabajo para que no afecte las labores organizacionales. Por otra parte, se encuentra la Teoría del comportamiento, la cual ofrece teorías sobre las necesidades humanas. Dicha escuela ha sido promovida por Elton Mayo, quien señala que las relaciones humanas son el resultado de la satisfacción de necesidades de ambas partes que permiten obtener resultados eficaces; así como la Teoría de las Relaciones Humanas de Elton Mayo en donde se exponen datos acerca de la importancia de las relaciones interpersonales en una organización, cuyos principales conclusiones fueron Trebilcock (2013).

Las cualidades inherentes al ser humano juegan un papel preponderante para la motivación de los mismos y el cumplimiento de sus tareas dentro de una empresa en función al grupo de trabajo. Los colaboradores no solamente están interesados en la satisfacción de sus necesidades económicas, sino que también buscan satisfacer necesidades de comodidad material dentro del espacio físico en el cual labora. Es más, ellos se desempeñan mejor según la cantidad de relaciones que tenga en su entorno laboral. Finalmente, los trabajadores tienden

a la formación de grupos según sus características personales, en las que instauran normas y directrices que obstaculizan en ocasiones como el cumplimiento de los objetivos de la empresa Koontz (1985).

.

.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

### Conclusiones.

1. En cuanto al objetivo general se acepta la hipótesis alterna porque  $r < 0.05$  y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación entre las relaciones laborales y despido laboral Justificado en la Municipalidad Distrital de Curimana – Provincia de Padre Abad – Región Ucayali 2023, con un valor  $r = 0.897$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.
2. En cuanto a los objetivos específicos, se acepta la hipótesis alterna porque  $r < 0.05$  y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación entre el suministro de trabajadores y el despido laboral Justificado en la Municipalidad Distrital de Curimana – Provincia de Padre Abad – Región Ucayali 2023, con un valor  $r = 0.894$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.
3. Se acepta la hipótesis alterna porque  $r < 0.05$  y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación entre las jornadas laborales y el despido laboral Justificado en la Municipalidad Distrital de Curimana – Provincia de Padre Abad – Región Ucayali 2023, con un valor  $r = 0.887$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.

4. Se acepta la hipótesis alterna porque  $r < 0.05$  y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación entre la higiene y seguridad y el despido laboral Justificado en la Municipalidad Distrital de Curimana – Provincia de Padre Abad – Región Ucayali 2023, con un valor  $r = 0.890$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.

## **Recomendaciones.**

- Para la captación de socios se recomiendan anuncios impresos en periódicos y el uso de plataformas virtuales como redes sociales, para que la organización tenga mejores oportunidades de contratar empleados cuyas habilidades puedan ser utilizadas para alcanzar los objetivos de la organización.
  
- Para mantener la seguridad y salud de los empleados, se mejoran las condiciones de higiene y seguridad de la obra facilitando instalaciones físicas.
  
- Seguimos impulsando actividades que promuevan la motivación en la institución de otras formas, por ejemplo pagando bonos adicionales o premios a los mejores socios de cooperación.
  
- Se implementan estrategias que facilitan la resolución de conflictos laborales internos entre los empleados a través de actividades interesantes de tal manera que no interfiera con las tareas de las regiones.
  
- Para solventar las carencias de conflictos laborales emergentes, se elabora una propuesta de mejora, que facilite la resolución de conflictos y la integración de empleados de diversos ámbitos.

## Referencias Bibliográficas

- Arias (2006) El despido en la legislación y en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y los Plenos Jurisprudenciales Supremos en materia laboral. Themis – Revista de Derecho. N° 67, pp. 227-232
- Arévalo, V. (2002). Jurisprudencia Laboral Seleccionada. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- Arévalo, V. (2008). Introducción al Derecho del Trabajo. Lima, Perú: GRIJLEY E.I.R.L. 5.
- Arce (2006). La Nulidad del Despido Lesivo de Derechos Constitucionales. Editorial Ara. Segunda Edición. 2006. Lima.
- Alvarado (2018) Análisis del derecho a indemnización en caso de despido arbitrario de los trabajadores de dirección y de confianza del régimen laboral privado
- Azañero. (2018). Diccionario de derecho civil y derecho procesal civil. Ate - Lima: Colecciones Jóvic.
- Beltran y Sanchez (2020) Relaciones laborales virtuales: El Teletrabajo
- Blancas. (2013). El despido en el derecho laboral.
- Blancas (2008). El Despido en el Derecho Laboral Peruano. Lima: Ara Editores. Código Civil Peruano.
- Carrasco (2009), Metodología de la investigación. 5ta. Edición
- Castillo (2017) Condiciones laborales y el desempeño de los colaboradores en la financiera Edyficar – Chimbote. (Tesis de licenciatura en Administración). Universidad Nacional de Trujillo, Perú.
- Concha. (2014). Análisis de la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza según el tribunal constitucional”..

- Dávila, A. (2018) "Análisis de las denominadas funciones de confianza según el Código del Trabajo del Ecuador" (tesis de pregrado) Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Diario el Tribuno (2018) Desafíos de modernización de las relaciones laborales: hacia una nueva cultura y concertación empresarial. Santiago de Chile: LOM.
- Diario el Peruano (2018). Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias. Lima: Palestra.
- Doña (2007). La protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de dirección y confianza en el sector público sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Actualidad Jurídica. N° 206, pp. 293- 299.
- El Universal (2018) El despido en el derecho laboral peruano. Lima: Ara.
- Fianzas Personales (2017) El Estado peruano según la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. 2 a ed. Lima: Fondo Editorial PUCP.
- García (2010). Teoría del Estado y Derecho Constitucional. Lima: Editorial Adrus
- Gonzales (2008). Derecho Laboral Individual. Lima : Fecat.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). Metodología de la Investigación. (4ª Edición.). México: McGraw-Hill.
- Hernández y otros (2002), *Metodología de la investigación*, 4ta Edición
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc GRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES
- Información Iberley de España (2016). La protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de dirección y de confianza en el sector público sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Actualidad Jurídica, 206
- Koontz, H. O`Donnell C. y otros. (1985). Administración. México: Mc Graw Hill

- Landa, C. (2014). El derecho del trabajo y su proceso de constitucionalización. Revista Themis, 219-241. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10870>.
- Medina, G. (2019) “El despido sin causa como acto discriminatorio”. (Tesis de Postgrado) Universidad Nacional de la Plata.
- Morales (2020) La cláusula indemnizatoria como medio de protección frente al despido arbitrario de los trabajadores de dirección y confianza
- Neves (2008). Introducción al Derecho del Trabajo. Lima: Editorial de PUCP.
- Ojeda (2021) Mecanismos de tutela especial del derecho al trabajo frente al despido discriminatorio, por razón de embarazo, durante el periodo de prueba
- Paiz, mallez y tercero (2021) “*Gestión de Recursos Humanos y Relaciones laborales*”
- Pasco, M. (1980) El tema del trabajo y la nueva Constitución, en: La nueva Constitución y su aplicación legal. Editorial CIC
- Pasco, M. (2009) Reafirmación de los principios del Trabajo, en Los principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano. Libro Homenaje al Profesor Américo Plá Rodríguez. Editorial Grijley.
- Raddatz, M., Sahuena, H. y Rojas, O. (2006). Análisis y Diagnostico de las Relaciones Laborales en las Empresas Privadas, de la Comuna de Valdivia. (Tesis de licenciatura). Universidad Austral de Chile, Valdivia. Recuperado de: [cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2006/fea286a/doc/fea286a.pdf](http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2006/fea286a/doc/fea286a.pdf)
- Rubio (2015). El sistema jurídico. Introducción al Derecho. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Sanguineti. “El Trato Diferenciado en el Ejercicio de la Potestad Disciplinaria como causa de Nulidad del Despido”. Revista Dialogo con la Jurisprudencia. Edición N° 114 – Gaceta Jurídica. Lima. 2008. pág. 233

- Sevillano, T. M. (2009). Los Trabajadores de Dirección y de Confianza. LIMA: Informes Laborales.
- Toyama Miyagusuku, J. (2015). El Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Lima: El Búho E.R.L.
- Toyama (2009). Derechos laborales ante empleadores ideológicos. Derechos fundamentales e ideario empresarial. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú .
- Toyama, J. (2013) Los contratos de trabajo y otras instituciones del Derecho Laboral. 1º Edición. Editorial Gaceta Jurídica S.A
- Toyama, J. (2001) Los derechos laborales en las constituciones de 1979 y 2003. En balance de la Reforma Laboral Peruana. Fondo
- Tovalino, F. (2014) El despido: análisis con base en criterios jurisprudenciales. Gaceta Jurídica Editorial PUCP.
- Tu Consulta (2018) El Derecho de Estabilidad en el Trabajo. Lima: ADECATC.
- Trebilcock, A. (2013). Relaciones laborales y gestión de recursos humanos: visión general. Revista de Gestión y política. Vol. 04, 2, pp. 21.
- Vidal (2016). Relaciones laborales en Argentina. El caso de camioneros entre 1991 y 2011. (Tesis de licenciatura). Universidad de Buenos Aires, Argentina.
- Zapata (2018) La evolución de la protección frente al despido de los trabajadores de confianza a propósito de la casación laboral n° 18450-2015

# Anexos

## Anexo 01: Matriz de consistencia

**Título: Las relaciones laborales y el despido laboral justificado en la Municipalidad Distrital de Curimana – Provincia de Padre Abad – Región Ucayali 2023.**

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN									
<p>¿En qué medida las relaciones laborales se relaciona con el despido laboral justificado en la Municipalidad Distrital de Curimana- Provincial de Padre Abad – Región Ucayali 2023?</p>	<p>Determinar en qué medida las relaciones laborales se relaciona con el despido laboral justificado en la Municipalidad Distrital de Curimana- Provincial de Padre Abad – Región Ucayali 2023.</p>	<p>Las relaciones laborales se relaciona significativamente con el despido laboral justificado en la Municipalidad Distrital de Curimana- Provincial de Padre Abad – Región Ucayali 2023..</p>	<p style="text-align: center;"><b>VARIABLE 1</b> <b>RELACIONES LABORALES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ DIMENSIÓN SUMINISTRO DE TRABAJADORES Requerimiento personal Abastecimiento de trabajo Actualización de trabajo</li> <li>■ DIMENSIÓN JORNADA DE TRABAJO Contrato laboral Jornada laboral Tiempo de disposición de empleador</li> <li>■ DIMENSIÓN HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL Normas protectoras de la salud Medidas de la salud Seguridad laboral</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>VARIABLE 2</b> <b>DESPIDO LABORAL JUSTIFICADO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ DIMENSIÓN CONDICIONES SANITARIAS Y EL AMBIENTE FISICO Aspecto ergonómico Aspecto sanitarios Aspectos físicos</li> <li>■ DIMENSIÓN REMUNERACION Y MOTIVACION Incentivos salariales Beneficios motivacionales Beneficios laborales</li> <li>■ DIMENSIÓN CONFLICTOS Desacuerdos individuales Desacuerdos grupales Incompatibilidad de solución</li> </ul>	<p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN</b> No Experimental</p> <p><b>POBLACIÓN</b> Está constituida por 82 encuestados en la Municipalidad Distrital de Curimana.</p> <p><b>MUESTRA</b> Se estimó siguiendo los criterios que ofrece la estadística, teniendo en cuenta el muestreo PROBABILÍSTICO. El tamaño de la muestra 68 colaboradores en la Municipalidad Distrital de Curimana.</p> <p><b>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN</b> CORRELACIONAL</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph LR     M --&gt; O1     M --&gt; O2     M --&gt; O3             </pre> </div> <p><b>SOFTWARE PARA PROCESAR DATOS:</b> SPSS.</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>Fuentes</th> <th>Técnicas</th> <th>Herramientas</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Primaria</td> <td>Encuesta</td> <td>Cuestionario</td> </tr> <tr> <td>Secundaria</td> <td>Análisis documental</td> <td>Resumen de autores</td> </tr> </tbody> </table>	Fuentes	Técnicas	Herramientas	Primaria	Encuesta	Cuestionario	Secundaria	Análisis documental	Resumen de autores
Fuentes	Técnicas	Herramientas											
Primaria	Encuesta	Cuestionario											
Secundaria	Análisis documental	Resumen de autores											
<p>a) ¿En qué medida el suministro de trabajadores se relaciona con el despido laboral justificado en la Municipalidad Distrital de Curimana- Provincial de Padre Abad – Región Ucayali 2023?</p> <p>b) ¿ En qué medida las jornadas de trabajo se relaciona con el despido laboral justificado en la Municipalidad Distrital de Curimana- Provincial de Padre Abad – Región Ucayali 2023?</p> <p>c) ¿ En qué medida higiene y seguridad laboral se relaciona con el despido laboral justificado en la Municipalidad Distrital de Curimana- Provincial de Padre Abad – Región Ucayali 2023?</p>	<p>a) Determinar en qué medida el suministro de trabajadores se relaciona con el despido laboral justificado en la Municipalidad Distrital de Curimana- Provincial de Padre Abad – Región Ucayali 2023.</p> <p>b) Determinar en qué medida las jornadas de trabajo se relaciona con el despido laboral justificado en la Municipalidad Distrital de Curimana- Provincial de Padre Abad – Región Ucayali 2023.</p> <p>c) Determinar en qué medida higiene y seguridad laboral se relaciona con el despido laboral justificado en la Municipalidad Distrital de Curimana- Provincial de Padre Abad – Región Ucayali 2023.</p>	<p>a) Suministro de trabajadores se relaciona significativamente con el despido laboral justificado en la Municipalidad Distrital de Curimana- Provincial de Padre Abad – Región Ucayali 2023.</p> <p>b) Jornadas de trabajo se relaciona significativamente con el despido laboral justificado en la Municipalidad Distrital de Curimana- Provincial de Padre Abad – Región Ucayali 2023.</p> <p>c) Higiene y seguridad laboral se relaciona significativamente con el despido laboral justificado en la Municipalidad Distrital de Curimana- Provincial de Padre Abad – Región Ucayali 2023.</p>											

**Anexo 02 Instrumento de aplicación  
CUESTIONARIO**



Lee detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los recuadros sólo un (X).

Dónde: Nunca = 1, Casi nunca =2, Casi siempre = 3, Siempre = 4

**Variable1: Relaciones Laborales**

Nº	ITEMS	1	2	3	4
01	¿Considera usted que su ingreso fue realizado bajo la fuente de reclutamiento interna (ascenso)?				
02	¿Considera usted que la fuente de reclutamiento es utilizado en la institución?				
03	¿Considera usted que recibió una capacitación previa para la posición en la cual trabaja?				
04	¿Considera usted que el tipo de contrato beneficia a los trabajadores?				
05	¿Considera usted que es su jornada de trabajo?				
06	¿Considera usted que es necesario el día de descanso que tiene a la semana?				
07	¿Considera usted que le parece que las salidas están señalizadas correctamente?				
08	¿Considera usted que los cables de conexión son lo suficientemente seguros?				
09	¿Considera usted que ha recibido información sobre Seguridad e Higiene Laboral en su empresa mediante?				

## Variable 2: Despido Laboral

Nº	ITEMS	1	2	3	4
01	¿Considera usted que su institución le proporciona oportunidades de crecimiento económico y profesional?				
02	¿Considera usted que el trabajo que desempeña está de acuerdo con sus capacidades?				
03	¿Considera usted que durante los últimos seis meses que viene laborando en su empresa ha recibido incentivos y/o reconocimientos ( carta de felicitación o premios)?				
04	¿La empresa fomenta el diálogo para la resolución de conflicto?				
05	¿Considera que suele tener discrepancias con sus compañeros de trabajo sobre las políticas que la empresa efectúa?				
06	¿Mantiene buenas relaciones Interpersonales con sus compañeros de trabajo y superiores?				
07	¿Considera usted que su institución le proporciona oportunidades de crecimiento económico y profesional?				
08	¿Considera usted que el trabajo que desempeña está de acuerdo con sus capacidades?				
09	¿Considera usted que durante los últimos seis meses que viene laborando en su institución ha recibido incentivos y/o reconocimientos ( carta de felicitación o premios)?				

Muchas gracias.....

## Anexo 03 Validación de los instrumentos por juicio de tres expertos

**MATRIZ DE VALIDACIÓN**  
**TÍTULO DE LA TESIS:** Las relaciones laborales y el despido laboral justificado en la Municipalidad Distrital de Curimana – Provincia de Padre Abad – Región Ucayali 2023.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN						Observación y/o recomendación		
				Nunca (1)	Casi nunca (2)	Casi siempre (3)	Siempre (4)	Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta				
								Si	No	Si	No	Si	No			
RELACIONES LABORALES	Suministro de trabajadores	Requerimiento de trabajadores	¿Considera usted que su ingreso fue realizado bajo la fuente de reclutamiento interna (ascenso)?					X				X				
		Abastecimiento de trabajo	¿Considera usted que la fuente de reclutamiento es utilizado en la institución?					X				X				
		Actualización de trabajo	¿Considera usted que recibió una capacitación previa para la posición en la cual trabaja?					X				X				
	Jornada de trabajo	Contrato laboral	¿Considera usted que el tipo de contrato beneficia a los trabajadores?					X				X				
		Jornada laboral	¿Considera usted que es su jornada de trabajo?					X				X				
		Tiempo a disposición de empleador	¿Considera usted que es necesario el día de descanso que tiene a la semana?					X				X				
Higiene y seguridad laboral		Normas protectores de la salud	¿Considera usted que le parece que las salidas están señalizadas correctamente?					X				X				
		Medidas de la salud	¿Considera usted que los cables de conexión son lo suficientemente seguros?					X				X				
		Seguridad laboral	¿Considera usted que ha recibido información sobre Seguridad e Higiene Laboral en su institución mediante?					X				X				



Mg. Olivia Ríos Ordoñez  
DNI N° 41539395

**MATRIZ DE VALIDACIÓN**  
**TÍTULO DE LA TESIS:** Las relaciones laborales y el despido laboral justificado en la Municipalidad Distrital de Curimana – Provincia de Padre Abad – Región Ucayali 2023.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN						Observación y/o recomendación
				Nunca (1)	Casi nunca (2)	Casi siempre (3)	Siempre (4)	Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
								Si	No	Si	No	Si	No	
RELACIONES LABORALES	Suministro de trabajadores	Requerimiento de trabajadores	¿Considera usted que su ingreso fue realizado bajo la fuente de reclutamiento interna (ascenso)?					X	X	X	X			
		Abastecimiento de trabajo	¿Considera usted que la fuente de reclutamiento es utilizado en la institución?					X	X	X	X			
		Actualización de trabajo	¿Considera usted que recibió una capacitación previa para la posición en la cual trabaja?					X	X	X	X			
	Jornada de trabajo	Contrato laboral	¿Considera usted que el tipo de contrato beneficia a los trabajadores?					X	X	X	X			
		Jornada laboral	¿Considera usted que es su jornada de trabajo?					X	X	X	X			
		Tiempo a disposición de empleador	¿Considera usted que es necesario el día de descanso que tiene a la semana?					X	X	X	X			
		Normas protectores de la salud	¿Considera usted que le parece que las salidas están señalizadas correctamente?					X	X	X	X			
	Higiene y seguridad laboral	Medidas de la salud	¿Considera usted que los cables de conexión son lo suficientemente seguros?					X	X	X	X			
		Seguridad laboral	¿Considera usted que ha recibido información sobre Seguridad e Higiene Laboral en su institución mediante?					X	X	X	X			



Mg. Rosita Karina Vargas Cristancho  
 DNI N° 40590600

**MATRIZ DE VALIDACIÓN**  
**TÍTULO DE LA TESIS:** Las relaciones laborales y el despido laboral justificado en la Municipalidad Distrital de Curimana – Provincia de Padre Abad – Región Ucayali 2023.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN						Observación y/o recomendación		
				Nunca (1)	Casi nunca (2)	Casi siempre (3)	Siempre (4)	Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta				
								Si	No	Si	No	Si	No			
RELACIONES LABORALES	Suministro de trabajadores	Requerimiento de trabajadores	¿Considera usted que su ingreso fue realizado bajo la fuente de reclutamiento interna (ascenso)?					X		X		X				
		Abastecimiento de trabajo	¿Considera usted que la fuente de reclutamiento es utilizado en la institución?					X		X		X				
		Actualización de trabajo	¿Considera usted que recibió una capacitación previa para la posición en la cual trabaja?					X		X		X				
	Jornada de trabajo	Contrato laboral	¿Considera usted que el tipo de contrato beneficia a los trabajadores?					X		X		X				
		Jornada laboral	¿Considera usted que es su jornada de trabajo?					X		X		X				
		Tiempo a disposición de empleador	¿Considera usted que es necesario el día de descanso que tiene a la semana?					X		X		X				
	Higiene y seguridad laboral	Normas protectores de la salud	Medidas de la salud	¿Considera usted que le parece que las salidas están señalizadas correctamente?					X		X		X			
				¿Considera usted que los cables de conexión son lo suficientemente seguros?					X		X		X			
		Seguridad laboral		¿Considera usted que ha recibido información sobre Seguridad e Higiene Laboral en su institución mediante?					X		X		X			



Mg. Patricia Verónica Torres Saavedra  
DNI N° 46384059

**MATRIZ DE VALIDACIÓN**  
**TÍTULO DE LA TESIS:** Las relaciones laborales y el despido laboral justificado en la Municipalidad Distrital de Curimana – Provincia de Padre Abad – Región Ucayali 2023.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN													
				Nunca (1)	Casi nunca (2)	Casi siempre (3)	Siempre (4)	Relación entre variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		Observación y/o recomendación					
								Si	No	Si	No	Si	No	Si	No						
DESPIDO LABORAL JUSTIFICADO	Condiciones sanitarias y el ambiente físico	Aspectos orgánicos	¿Considera usted que la recuperación de lo propio es un derecho que tiene toda persona?					X				X				X					
		Aspectos sanitarios	¿Considera usted que se debe resguardar una cosa se debe de realizar mediante las formalidades en registros públicos?					X				X				X					
		Aspectos físicos	¿Considera usted que el reconocimiento de derecho es un acto jurídico?					X				X				X					
	Remuneración y motivación	Incentivos salariales	¿Considera usted que la posición del bien a reivindicar debe estar completamente registrado?					X				X				X					
		Beneficios motivacionales laborales	¿Considera usted que la reivindicación de la cosa es algo que se estipula en la norma?					X				X				X					
	Conflictos	Desacuerdos individuales	Beneficios laborales	¿Considera usted que es necesario la aplicación del mandato tácito del propietario?					X				X				X				
		Desacuerdos grupales	Desacuerdos individuales	¿Considera usted que el dominio de cada persona es un derecho que se adquiere?					X				X				X				
		Incompatibilidad de solución	Desacuerdos grupales	¿Considera usted que la reclamación de acción se aplica en el inicio del proceso?					X				X				X				
			Incompatibilidad de solución	¿Considera usted ayuda a tomar mejor la decisión en el proceso?					X				X				X				



Mg. Olivia Ríos Ordoñez  
DNI N° 41539395

**MATRIZ DE VALIDACIÓN**  
**TÍTULO DE LA TESIS: Las relaciones laborales y el despido laboral justificado en la Municipalidad Distrital de Curimana – Provincia de Padre Abad – Región Ucayali 2023.**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN						Observación y/o recomendación		
				Nunca (1)	Casi nunca (2)	Casi siempre (3)	Siempre (4)	Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
								Si	No	Si	No	Si	No			
DESPIDO LABORAL JUSTIFICADO	Condiciones sanitarias y el ambiente físico	Aspectos orgánicos	¿Considera usted que la recuperación de lo propio es un derecho que tiene toda persona?	X				X	X	X	X					
				Aspectos sanitarios	¿Considera usted que se debe resguardar una cosa se debe de realizar mediante las formalidades en registros públicos?	X				X	X	X	X			
						Aspectos físicos	¿Considera usted que el reconocimiento de derecho es un acto jurídico?	X				X	X	X	X	
	Incentivos salariales	¿Considera usted que la posición del bien a reivindicar debe estar completamente registrado?	X						X	X	X	X				
			Beneficios motivacionales	¿Considera usted que la reivindicación de la cosa es algo que se estipula en la norma?	X				X	X	X	X				
	Beneficios laborales	¿Considera usted que es necesario la aplicación del mandato tácito del propietario?			X				X	X	X	X				
			Conflictos	Desacuerdos individuales	¿Considera usted que el dominio de cada persona es un derecho que se adquiere?	X				X	X	X	X			
	Desacuerdos grupales	¿Considera usted que la reclamación de acción se aplica en el inicio del proceso?				X				X	X	X	X			
						Incompatibilidad de solución	¿Considera usted que la acción de reivindicación ayuda a tomar mejor la decisión en el proceso?	X				X	X	X	X	



Mg. Rosita Karina Vargas Cristanchi  
DNI N° 40590600

**MATRIZ DE VALIDACIÓN**  
**TÍTULO DE LA TESIS:** Las relaciones laborales y el despido laboral justificado en la Municipalidad Distrital de Curimana – Provincia de Padre Abad – Región Ucayali 2023.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CITERIOS DE EVALUACIÓN						Observación y/o recomendación	
				Nunca (1)	Casi nunca (2)	Casi siempre (3)	Siempre (4)	Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta			
								Si	No	Si	No	Si	No		
DESPIDO LABORAL JUSTIFICADO	Condiciones sanitarias y el ambiente físico	Aspectos orgánicos	¿Considera usted que la recuperación de lo propio es un derecho que tiene toda persona?					X		X		X			
		Aspectos sanitarios	¿Considera usted que se debe resguardar una cosa se debe de realizar mediante las formalidades en registros públicos?					X		X		X			
		Aspectos físicos	¿Considera usted que el reconocimiento de derecho es un acto jurídico?					X		X		X			
	Remuneración y motivación	Incentivos salariales	¿Considera usted que la posición del bien a reivindicar debe estar completamente registrado?					X		X		X			
		Beneficios motivacionales	¿Considera usted que la reivindicación de la cosa es algo que se estipula en la norma?					X		X		X			
		Beneficios laborales	¿Considera usted que es necesario la aplicación del mandato tácito del propietario?					X		X		X			
	Conflictos	Desacuerdos individuales	¿Considera usted que el dominio de cada persona es un derecho que se adquiere?					X		X		X			
		Desacuerdos grupales	¿Considera usted que la reclamación de acción se aplica en el inicio del proceso?					X		X		X			
		Incompatibilidad de solución	¿Considera usted que la acción de reivindicación ayuda a tomar mejor la decisión en el proceso?					X		X		X			
								X		X		X			



Mg. Patricia Verónica Torres Saavedra  
DNI N° 46384059

## Anexo N° 04 Confiabilidad de los instrumentos

Variable: RELACIONES LABORALES

Nombre de la prueba de confiabilidad	
Alfa de Cronbach	Ítems
0.897	09

Fuente:

**Interpretación:** El estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0,897. Por ende, el instrumento es de **MUY ALTA CONFIABILIDAD** para la investigación por el resultado que arrojó.

Pucallpa, 01 de marzo del 2023



---

Dr. Miguel Oscar López y Ojeda  
DNI. DNI N° 00093464  
Estadístico

**Variable: DESPIDO LABORAL**

<b>Nombre de la prueba de confiabilidad</b>	
<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Ítems</b>
0.895	09

Fuente:

**Interpretación:** El estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0,895. Por ende, el instrumento es de **MUY ALTA CONFIABILIDAD** para la investigación por el resultado que arrojó.

Pucallpa, 01 de marzo del 2023



---

Dr. Miguel Oscar López y Ojeda  
DNI. DNI N° 00093464  
Estadístico

**Anexo N° 05 Base de datos**

<b>RELACIONES LABORALES</b>									
<b>Nº</b>	<b>Suministro de trabajadores</b>			<b>Jornada de trabajo</b>			<b>Higiene y seguridad laboral</b>		
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>
<b>1</b>	2	3	3	1	3	2	3	3	4
<b>2</b>	2	1	4	1	2	4	2	4	1
<b>3</b>	4	3	1	2	2	3	4	1	1
<b>4</b>	4	1	2	3	2	4	2	1	1
<b>5</b>	1	3	1	1	4	1	2	1	3
<b>6</b>	4	4	3	2	1	4	2	3	4
<b>7</b>	2	1	2	2	3	4	2	2	1
<b>8</b>	1	2	4	3	3	4	3	4	2
<b>9</b>	1	4	2	2	2	1	3	2	4
<b>10</b>	2	2	2	4	4	4	3	2	2
<b>11</b>	3	2	3	2	2	2	2	3	2
<b>12</b>	2	3	1	2	2	1	4	1	3
<b>13</b>	3	1	2	4	4	3	3	2	1
<b>14</b>	4	2	2	2	2	3	4	2	2
<b>15</b>	3	2	4	2	2	4	2	4	2
<b>16</b>	1	4	3	3	3	2	3	3	4
<b>17</b>	1	3	3	1	1	1	4	3	3
<b>18</b>	2	3	3	2	2	3	4	3	3
<b>19</b>	2	3	4	2	2	2	4	4	3
<b>20</b>	2	4	2	4	4	2	2	2	4
<b>21</b>	3	2	4	3	3	4	2	4	2
<b>22</b>	3	4	3	3	3	4	2	3	4
<b>23</b>	2	3	2	3	3	1	2	2	3
<b>24</b>	4	2	1	4	4	2	1	1	2
<b>25</b>	1	1	2	2	2	4	2	2	1
<b>26</b>	3	2	4	4	4	1	4	4	2
<b>27</b>	2	4	3	3	3	4	4	3	4
<b>28</b>	1	3	2	2	2	4	2	2	3
<b>29</b>	4	2	3	1	1	2	2	3	2
<b>30</b>	4	3	2	2	2	2	2	2	3
<b>31</b>	2	2	2	4	4	4	3	2	2
<b>32</b>	3	2	1	3	3	3	2	1	2
<b>33</b>	3	1	3	2	2	3	4	3	1
<b>34</b>	2	3	3	3	3	4	3	3	3
<b>35</b>	2	3	4	2	2	3	4	4	3
<b>36</b>	1	4	2	2	2	2	4	2	4
<b>37</b>	4	2	2	1	1	4	3	2	2
<b>38</b>	4	2	2	3	3	3	2	2	2
<b>39</b>	2	2	2	2	3	3	4	2	2

<b>40</b>	1	2	2	4	4	4	1	2	2
	1	2	4	2	2	2	4	4	2
<b>42</b>	2	4	4	2	2	4	4	4	4
<b>43</b>	2	4	2	2	2	4	4	2	4
<b>44</b>	2	2	1	2	2	4	3	1	2
<b>45</b>	4	1	1	2	2	4	4	1	1
<b>46</b>	4	1	4	4	4	4	3	4	1
<b>47</b>	2	4	1	4	4	2	4	1	4
<b>48</b>	2	1	1	2	2	2	2	1	1
<b>49</b>	4	1	1	1	1	2	2	1	1
<b>50</b>	2	1	3	1	1	3	2	3	1
<b>51</b>	4	3	4	4	4	4	4	4	3
<b>52</b>	2	4	1	1	1	4	2	1	4
<b>53</b>	2	2	2	2	2	2	2	2	2
<b>54</b>	1	4	4	3	3	1	3	4	4
<b>55</b>	1	2	2	2	3	1	3	2	2
<b>56</b>	2	2	2	4	3	2	3	2	2
<b>57</b>	3	3	3	2	2	3	2	3	3
<b>58</b>	2	1	1	2	4	2	4	1	1
<b>59</b>	3	2	2	4	3	3	3	2	2
<b>60</b>	4	2	2	2	4	4	4	2	2
<b>61</b>	3	4	4	2	2	3	2	4	4
<b>62</b>	1	3	3	3	3	1	3	3	3
<b>63</b>	1	3	3	1	4	1	4	3	3
<b>64</b>	2	3	3	2	4	2	4	3	3
<b>65</b>	2	4	4	2	4	2	4	4	4
<b>66</b>	2	2	2	4	2	2	2	2	2
<b>67</b>	3	4	4	3	2	3	2	4	4
<b>68</b>	3	3	3	3	2	3	2	3	3

<b>DESPIDO LABORAL JUSTIFICADO</b>									
	<b>Condiciones sanitarias y el ambiente físico</b>			<b>Remuneración y motivación</b>			<b>Conflictos</b>		
<b>Nº</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>
<b>1</b>	1	3	4	1	3	4	1	4	3
<b>2</b>	4	4	1	4	4	2	4	4	1
<b>3</b>	3	2	3	4	1	2	4	2	1
<b>4</b>	4	3	1	4	1	3	4	1	1
<b>5</b>	1	1	3	4	1	1	4	1	3
<b>6</b>	4	4	4	4	3	2	4	4	4
<b>7</b>	4	1	1	4	2	2	4	1	1
<b>8</b>	4	2	2	4	4	3	4	2	2
<b>9</b>	1	3	4	4	2	2	4	3	4
<b>10</b>	4	2	2	3	2	4	3	2	2
<b>11</b>	2	4	2	3	3	2	3	4	2
<b>12</b>	1	2	3	1	1	2	1	2	3
<b>13</b>	3	2	1	1	2	4	1	2	1
<b>14</b>	3	4	2	4	2	2	4	4	2
<b>15</b>	4	2	2	3	4	2	3	2	2
<b>16</b>	2	2	4	3	3	3	3	2	4
<b>17</b>	1	3	3	1	3	1	1	3	3
<b>18</b>	3	1	3	2	3	2	2	1	3
<b>19</b>	2	2	3	2	4	2	2	2	3
<b>20</b>	2	2	4	2	2	4	2	2	4
<b>21</b>	4	4	2	2	4	3	2	4	2
<b>22</b>	4	3	4	2	3	3	2	3	4
<b>23</b>	1	3	3	2	2	3	2	3	3
<b>24</b>	2	3	2	2	1	4	2	3	2
<b>25</b>	4	4	1	4	2	2	4	4	1
<b>26</b>	1	2	2	4	4	4	4	2	2
<b>27</b>	4	4	4	2	3	3	2	4	4
<b>28</b>	4	3	3	2	2	2	2	3	3
<b>29</b>	2	2	2	4	3	1	4	2	2
<b>30</b>	2	1	3	4	2	2	4	1	3
<b>31</b>	4	2	2	3	2	4	3	2	2
<b>32</b>	3	4	2	3	1	3	3	4	2
<b>33</b>	3	3	1	4	3	2	4	3	1
<b>34</b>	4	2	3	4	3	3	4	2	3
<b>35</b>	3	3	3	4	4	2	4	3	3
<b>36</b>	2	2	4	2	2	2	2	2	4
<b>37</b>	4	2	2	2	2	1	2	2	2
<b>38</b>	3	1	2	2	2	3	2	1	2
<b>39</b>	3	3	2	3	2	3	3	3	2
<b>40</b>	4	2	2	1	2	4	1	2	2

<b>41</b>	2	4	2	2	4	2	2	4	2
<b>42</b>	4	2	4	2	4	2	2	2	4
<b>43</b>	4	2	4	4	2	2	4	2	4
<b>44</b>	4	2	2	3	1	2	3	2	2
<b>45</b>	4	2	1	2	1	2	2	2	1
<b>46</b>	4	2	1	4	4	4	4	2	1
<b>47</b>	2	4	4	4	1	4	4	4	4
<b>48</b>	2	4	1	2	1	2	2	4	1
<b>49</b>	2	2	1	3	1	1	3	2	1
<b>50</b>	3	1	1	3	3	1	3	1	1
<b>51</b>	4	1	3	3	4	4	3	1	3
<b>52</b>	4	4	4	4	1	1	4	4	4
<b>53</b>	2	2	2	2	2	2	2	2	2
<b>54</b>	1	3	4	3	4	1	3	3	4
<b>55</b>	1	2	2	2	2	1	2	2	2
<b>56</b>	2	4	2	4	2	2	4	4	2
<b>57</b>	3	2	3	2	3	4	2	2	3
<b>58</b>	2	2	1	2	1	1	2	2	1
<b>59</b>	3	4	2	4	2	4	4	4	2
<b>60</b>	4	2	2	2	2	2	2	2	2
<b>61</b>	3	2	4	2	4	1	2	2	4
<b>62</b>	1	3	3	3	3	1	3	3	3
<b>63</b>	1	1	3	1	3	3	1	1	3
<b>64</b>	2	2	3	2	3	2	2	2	3
<b>65</b>	2	2	4	2	4	2	2	2	4
<b>66</b>	2	4	2	4	2	2	4	4	2
<b>67</b>	3	3	4	3	4	2	3	3	4
<b>68</b>	3	3	3	3	3	2	3	3	3

## Anexo 6: Autorización de publicación de tesis



### UNIVERSIDAD PRIVADA DE PUCALLPA

OGyT - REPOSITORIO INSTITUCIONAL

#### AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

Yo, Maireth Hinostrza Collazos y Sabrina Coraima Vargas Diaz  
autor(es) de la tesis de  
pregrado titulada:

Las relaciones laborales y el despido laboral justificado en la Municipalidad Distrital  
de Curimana – Provincia de Padre Abad - Ucayali 2023

Sustentada el año: 2023

Con la asesoría de: Mg. Gino Javier Pinedo Vargas

En la Facultad: Derecho y Ciencias Políticas

Escuela Profesional: Derecho y Ciencias Políticas

Autorizo la publicación:

**PARCIAL**  Significa que se publicará en el repositorio institucional solo la carátula, 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 el VRI UPP.

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

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Privada de Pucallpa (<http://repositorio.upp.edu.pe/>), bajo los siguientes términos:

**Primero:** Otorgo a la Universidad Privada de Pucallpa 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 UPP, 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 Privada de Pucallpa y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 12 / 06 / 2023

.....  
DNI: 44519125                      DNI: 72165794                      DNI:

<http://repositorio.upp.edu.pe/>  
✉ [webmaster@upp.edu.pe](mailto:webmaster@upp.edu.pe)

## Anexo N° 7 Evidencias fotográficas

