



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas

**Derecho al trabajo digno y la seguridad social en pandemia de Covid-19, Hospital
Regional de Huacho, 2021**

Tesis

Para optar el Título Profesional de Abogado

Autores

Julio Cesar Herbozo Vivanco

Nikolai Alejandro Urquiaga Sesarego

Asesor

Mtro. Jovian Valentin Sanjinez Salazar

Huacho – Perú

2023



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

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

FACULTAD DE

DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ESCUELA PROFESIONAL

DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

INFORMACIÓN DE METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Nikolai Alejandro Urquiaga Sesarego	76344289	13/06/2023
Julio Cesar Herbozo Vivanco	42111899	13/06/2023
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Mtro. Jovian Valentin Sanjinez Salazar	00360109	0000-0001-5963-1278
DATOS DE LOS MIEMROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
Dr. Charlie Carrasco Salazar	40799023	0000-0002-5255-1088
Dra. Elsa Silva Castro	09907053	0000-0003-1616-8898
Mg. Domingo Manuel Laos Pacheco	40083062	0009-0006-3365-6913

DERECHO AL TRABAJO DIGNO Y LA SEGURIDAD SOCIAL EN PANDEMIA DE COVID-19, HOSPITAL REGIONAL DE HUACHO, 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	www.scielo.org.co Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.ucsp.edu.pe Fuente de Internet	<1%
6	repositorio.unapiquitos.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	revistas.unife.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1%

TÍTULO

**DERECHO AL TRABAJO DIGNO Y LA SEGURIDAD SOCIAL EN
PANDEMIA DE COVID-19, HOSPITAL REGIONAL DE HUACHO, 2021**

ELABORADO POR

JULIO CESAR HERBOZO VIVANCO

NIKOLAI ALEJANDRO URQUIAGA SESAREGO

MG. JOVIAN VALENTIN SANJINEZ SALAZAR

ASESOR DE TESIS

ASESOR Y MIEMBRO DEL JURADO

PRESENTADO A LA FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN PARA
OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE: ABOGADO

APROBADO POR:

**DR. CHARLIE CARRASCO SALAZAR
PRESIDENTE**

**DRA. ELSA SILVA CASTRO
SECRETARIO**

**MG. DOMINGO MANUEL LAOS PACHECO
VOCAL**

DEDICATORIA

Este trabajo va dedicado a mi familia, por su constante apoyo en este largo camino de mi formación profesiona

AGRADECIMIENTO

Mi eterno agradecimiento a Dios, por no dejarme caer y darme la fuerza y el impulso para seguir en la búsqueda de nuestros objetivos personales, a la UNJFSC por ser nuestra alma mater, formadora de grandes profesionales y a la facultad de derecho y ciencias políticas que ha sido la morada del saber, formadora de grandes profesionales del derecho.

ÍNDICE

	Pág.
TÍTULO	ii
ASESOR Y MIEMBRO DEL JURADO	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT.....	xii
INTRODUCCIÓN	13
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
1.1. Descripción de la Realidad Problemática.....	14
1.2. Formulación del Problema.....	17
1.2.1. Problema general	17
1.2.2. Problemas Específicos.....	17
1.3. Objetivos	17
1.3.1. Objetivo General	17
1.3.2. Objetivo Específicos.....	17
1.4. Justificación de la Investigación.....	18
1.4.1 Justificación teórica	18
1.4.2 Justificación práctica	18
1.4.3 Justificación metodológica.....	19
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	20
2.1. Antecedentes de la Investigación	20
2.1.1. Investigaciones internacionales.....	20
2.1.2. Investigaciones Nacionales.....	22
2.2. Bases teóricas	24
2.2.1. Derecho al trabajo	24
2.2.2. El trabajo como derecho humano en el mundo en el siglo XXI ..	25
2.2.3. Derecho al trabajo digno: finalidad de la OIT	26
2.2.4. Normativas internacionales sobre el Derecho del Trabajo	27
2.2.5. Normativas nacionales sobre el derecho del trabajo	28

2.2.6. La dignidad de la persona humana.....	29
2.2.7. Dimensiones del derecho al trabajo digno	30
2.2.8. Derecho a la seguridad social	33
2.2.9. Disyuntiva sobre la seguridad social en pandemia	34
2.2.10. Dimensiones de los derechos sociales.....	35
2.3. Definiciones conceptuales	39
2.3.1. El derecho al trabajo	39
2.3.2. Dignidad humana	39
2.3.3. Seguridad social.....	39
2.3.4. Derechos sociales	40
2.3.5. Protección laboral.....	40
2.3.6. Calidad de vida.....	40
2.4 Formulación de hipótesis.....	41
2.4.1 Hipótesis General	41
2.4.2 Hipótesis Específicas.....	41
CAPITULO III: METODOLOGÍA.....	42
3.1 Diseño metodológico	42
3.1.1. Tipo.....	42
3.1.2. Enfoque	42
3.2 Población y muestra	43
3.2.1 Población.....	43
3.2.2 Muestra.....	43
3.3. Operacionalización de variables	44
3.4 Técnicas de recolección de datos.....	45
3.4.1 Técnicas a emplear	45
3.4.2 Descripción del instrumento.....	45
3.5. Técnicas para el procedimiento de la información	46
CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....	47
4.1 Resultados descriptivos de la variable derecho al trabajo digno	47
4.2 Resultados descriptivos de la variable seguridad social	51
4.3 Contrastación de hipótesis	56
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	62
5.1. Discusión	62
5.2. Conclusiones.....	67

5.3. Recomendaciones.....	68
CÁPITULO VI: FUENTES DE INFORMACIÓN	69
ANEXOS.....	76
1. Matriz de consistencia	76
2. Matriz de operacionalización	77
3. Instrumentos de recolección de datos	79
4. Validación de instrumento por expertos.....	83

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Derecho al trabajo digno	47
Tabla 2. Bienestar en el trabajo como derecho al trabajo digno	48
Tabla 3. Desarrollo laboral y profesional	48
Tabla 4. Estabilidad laboral como derecho al trabajo digno.....	49
Tabla 5. Calidad de vida como derecho al trabajo digno	50
Tabla 6. Seguridad social en el contexto de pandemia de Covid 19.....	51
Tabla 7. Condiciones laborales equitativas como seguridad social	52
Tabla 8. Beneficios laborales como seguridad social	53
Tabla 9. Protección y promoción	54
Tabla 10. Seguridad y salud como seguridad social.....	55

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Derecho al trabajo digno	47
Figura 2. Bienestar en el trabajo como derecho al trabajo digno	48
Figura 3. Desarrollo laboral y profesional	49
Figura 4. Estabilidad laboral como derecho al trabajo digno.....	50
Figura 5. Calidad de vida como derecho al trabajo digno	51
Figura 6. Seguridad social en el contexto de pandemia de Covid 19.....	52
Figura 7. Condiciones laborales equitativas como seguridad social	53
Figura 8. Beneficios laborales como seguridad social	54
Figura 9. Protección y promoción	55
Figura 10. Seguridad y salud como seguridad social	56

RESUMEN

El objetivo de la tesis fue determinar cómo se relaciona el derecho al trabajo decente con la seguridad social en el contexto de pandemia en el Hospital Regional de Huacho, 2021. En el aspecto metodológico, se realizó desde un enfoque cuantitativo, estudio de tipo aplicado, diseño no experimental, de corte transversal y nivel correlacional. La población estuvo constituida por 40 trabajadores de la institución indicada y con una muestra de tipo censal. La técnica utilizada fue la encuesta, instrumento cuestionario elaborado según la escala de Likert con 24 preguntas para cada una de las variables. Los datos recogidos se procesaron con un instrumento estadístico para medir la correlación de las variables estudiadas. Los resultados obtenidos se dividieron en tablas y gráficos para describir los niveles de correlación, las frecuencias de las variables con sus respectivas dimensiones. A continuación, se realizaron tabulaciones cruzadas para determinar la respuesta de los encuestados según las variables y las dimensiones, en las que se pudo utilizar el alfa de Cronbach para determinar la fiabilidad del instrumento, para el derecho a un trabajo digno de 0,871 y de 0,864. para la seguridad social. Asimismo, se utilizó el método de Spearman de $Rho=0.778$ para determinar la correlación, lo que significa una relación fuerte o considerada positiva, indicando que si la seguridad social es óptima en este Hospital, el derecho al trabajo digno también será considerado óptimo.

Palabras clave: Derecho al trabajo, seguridad social, dignidad humana, derechos humanos.

ABSTRACT

The objective of the thesis was to determine the way in which the right to decent work is related to social security in the context of a pandemic in the Regional Hospital of Huacho, 2021. In the methodological aspect, it was carried out from a quantitative approach, an applied type study, non-experimental, cross-sectional design and correlational level. The population consisted of 40 workers from the indicated institution and with a census-type sample. The technique was the survey, a questionnaire instrument prepared according to the Likert scale with 24 questions for each of the variables. The data collected was processed with a statistical instrument to measure the correlation of the study variables. The results obtained were organized in tables and graphs in order to describe the levels of correlation, frequency of variables with their respective dimensions. Subsequently, cross tables were made to determine the response of the respondents in relation to the variables and dimensions, in which the reliability of the instrument could be determined through Cronbach's Alpha for the right to decent work of 0.871 and 0.864. for social security. Likewise, the Spearman method of $Rho=0.778$ was used to determine the correlation, which means a strong or considered positive relationship, indicating that if social security is optimal in this Hospital, the right to decent work will also be considered.

Keywords: Right to work, social security, human dignity, human rights.

INTRODUCCIÓN

El Derecho al trabajo digno ha sido afectado enormemente por la pandemia de Covid-19. Por eso, el objetivo de la presente investigación es determinar la manera en que el derecho al trabajo digno se relaciona con la seguridad social en el contexto de pandemia en el Hospital Regional de Huacho, 2021.

La hipótesis de la investigación sostiene que existe relación entre el derecho del trabajo digno y la seguridad social en el contexto de pandemia de Covid 19 en el Hospital Regional de Huacho, 2021. Al respecto, según el hallazgo se ha determinado que existe relación positiva considerable entre el derecho al trabajo digno y la seguridad social en la institución, con un valor de $p = 0.05$ (95%, $Z = \pm 1.96$, y un $Rho = 0.778$). Dicha relación de significancia se fundamenta en la aplicación de las dimensiones del bienestar en el trabajo, desarrollo laboral y profesional, estabilidad laboral, calidad de vida, condiciones laborales equitativas, beneficios laborales, protección y promoción y seguridad social en el Hospital Regional de Huacho.

El trabajo está estructurado en cuatro capítulos debidamente interrelacionados. El Capítulo I abarca el planteamiento del problema, descripción de la realidad problemática, formulación del problema, objetivos y justificación de la investigación. El Capítulo II comprende el marco teórico, los antecedentes de la investigación, bases teóricas sobre cada una de las variables de investigación. El Capítulo III abarca la parte metodológica, diseño de la investigación, tipo, enfoque, población y muestra, técnicas de recolección de datos e instrumentos. El Capítulo IV son los resultados descriptivos sobre las variables de la investigación y la contrastación de hipótesis. El Capítulo V abarca la discusión, conclusiones y recomendaciones.

Finalmente, se consideran las referencias bibliográficas como fuentes de información que se ha utilizado para la elaboración de la investigación, y los anexos como la matriz de consistencia, matriz de operacionalización, instrumentos de recolección de datos, base de datos, validación de los instrumentos entre otros anexos.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

A nivel internacional, la pandemia causada por el coronavirus SARS-CoV-2, llamado comúnmente Covid-19, ha significado un cambio paradigmático para la humanidad entera. Habrá un antes y un después en el hito de la historia a raíz de esta pandemia que aún sigue afectando a los países del mundo. Este cambio paradigmático no solamente se ha dado en el campo médico que ha potencializado sus esfuerzos para encontrar la cura ante esta enfermedad, sino también en otros campos de la actividad humana como es la educación, economía, política, sociología, medio ambiente, entre otros. Pero lo que más ha sido afectado es el derecho al trabajo que es el medio fundamente que permite al ser humano asegurar una vida digna, bajo los parámetros de la seguridad social que no es otra cosa que, según la ONU y la OIT un derecho fundamental que garantiza la protección en la salud, a una pensión digna, desempleo y las prestaciones sociales que coadyuvan la consecución de una vida digna de las personas.

Si bien el derecho al trabajo tiene protección normativa por los tratados internacionales, sin embargo, en la práctica ha sido uno de los derechos más vulnerados durante la pandemia de Covid 19. Al respecto los estudios demuestran que, durante esta coyuntura pandémica, de cada 10 trabajadores, 9 sufrieron la reducción de sus remuneraciones, 8 quedaron sin empleo porque cerraron las empresas donde laboraban. El trabajo informal fue trastocado por el confinamiento para evitar la propagación del virus y el sector más afectado fue el trabajo de las mujeres y personas vulnerables que generaban ingreso diario para garantizar la supervivencia, y muchas personas se vieron obligadas a realizar labores sin condiciones de seguridad, beneficios, salubridad según los estándares que establecen las normativas.

Pues, todo ello generó no solamente el quebrantamiento de los derechos laborales, sino también el incremento de la pobreza en el mundo, más hambre, sufrimiento, maltrato, esclavitud y acciones atentatorias contra la dignidad humana. En definitiva, la pandemia ha significado un retroceso en la búsqueda

de un mundo mejor según los Objetivos del Desarrollo Sostenible que desde el primer objetivo “fin de la pobreza” hasta el objetivo diecisiete “alianzas para lograr los objetivos” están en retroceso toda vez que hay más pobreza y hambre en el mundo, la salud y el bienestar se ha reducido para una minoría de personas, la calidad de la educación ha perdido su esencia, no existe la igualdad de género en el mundo laboral y en el trato, lo que significa incremento de la desigualdad, el trabajo decente se ha reducido a su mínima expresión evidenciando que la paz y justicia en el mundo no existen. Por ende, con total clarividencia se puede afirmar que la expresión “trabajo digno o trabajo decente” son expresiones que no se relacionan con la realidad de los hechos; pues, hay trabajos forzados que deshumanizan al ser humano, hay mujeres y niños que trabajan como esclavos a cambio de un pago miserable y sufren abusos de diversa índole como la trata de personas y obligadas a cometer acciones ilegales como la venta de drogas, prostitución forzada donde al ser humano se considera como objeto y medio de producción económica, como una cifra y máquinas de producción perdiéndose totalmente el sentido de la dignidad humana que goza de libertad, inteligencia y voluntad.

Por ende, en el aspecto teórico se puede afirmar que el derecho al trabajo digno debería significar el cumplimiento de la seguridad social como un derecho esencial. Pero en la práctica no es así. Los estudios realizados por la OIT y la ONU han demostrado que solamente el 20% de la población mundial tiene acceso a una cobertura en materia de seguridad social, porcentaje bajo a comparación de la cantidad de población mundial que asciende a 7.9 billones de habitantes, lo que significa que la mayor parte de las personas no tendrán acceso a un seguro social y tampoco podrán pagar los costos de salud. Esta realidad contraviene a todo lo dispuesto por los tratados internacionales que pregonan que todo ser humano tiene derecho no solamente a un trabajo digno, decente, sino también a la seguridad social con respecto al pago de sus beneficios sociales, seguro de vida, una pensión post jubilatoria y la atención en la vejez.

A nivel nacional el problema en torno al derecho al trabajo y la seguridad social es similar a lo que ocurre en el mundo. La Constitución Política del Perú, en su artículo 22 establece: “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”. Texto que en sentido

teórico expresa lo esencial sobre el derecho al trabajo, pero que en la práctica no se cumple porque existen muchos abusos de los empleadores en sentido de reducción de sus remuneraciones, la demora en los pagos, trabajos forzados sin ningún tipo de beneficio social, afectando lo establecido en el artículo 23 de la Carta Magna que dice: "(...) Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador".

Paradójicamente, la pandemia lo que ha hecho es rebajar la dignidad del trabajador al ser despedido en muchos casos de manera intempestiva, al habersele reducido sus remuneraciones en algunos casos bajo el pretexto de la reducción de ingresos a causa de la pandemia, reducción de condiciones laborales favorables que garanticen la protección ante posibles contagios del virus, y la reticencia al pago de la indemnización a los familiares de las personas que fueron contagiados por el virus en su centro de trabajo y luego perdieron la vida. Pues, el problema es grande en torno a los derechos laborales y la seguridad social en el Perú. Si bien, como país subdesarrollo ya padecía de diversas falencia en el sistema de trabajo, con la pandemia esta situación ha sido potencializada que afecta a más número de peruanos, y particularmente a los trabajadores de primera línea como son los médicos, enfermeras y todo el personal que labora en los centros hospitalarios que han visto afectados sus derechos como el bienestar laboral, desarrollo de profesional, estabilidad laboral, calidad de vida, condiciones laborales equitativas, pago de beneficios laborales, protección y promoción y la seguridad y salud en el trabajo. Hechos que no solamente son lamentables sino también son situaciones que ameritan estudio detallado a fin de plantear alternativas de solución a fin de coadyuvar la mejora la mejora de vida de los trabajadores.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema general.

¿De qué manera el derecho del trabajo digno se relaciona con la seguridad social en el contexto de pandemia de Covid 19 en el Hospital Regional de Huacho, 2021?

1.2.2. Problemas Específicos.

- ¿De qué forma el bienestar en el trabajo se relaciona con la seguridad social en pandemia de Covid 19 en el Hospital Regional de Huacho, 2021?
- ¿De qué modo el desarrollo laboral y profesional se relaciona con la seguridad social en pandemia de Covid 19 en el Hospital Regional de Huacho, 2021?
- ¿De qué manera la estabilidad laboral se relaciona con la seguridad social en pandemia de Covid 19 en el Hospital Regional de Huacho, 2021?
- ¿De qué forma la calidad de vida se relaciona con la con la seguridad social en pandemia de Covid 19 en el Hospital Regional de Huacho, 2021?

1.3 Objetivos

1.3.1. Objetivo General.

Determinar la manera en que el derecho del trabajo digno se relaciona con la seguridad social en el contexto de pandemia de Covid 19 en el Hospital Regional de Huacho, 2021.

1.3.2. Objetivo Específicos.

- Establecer la forma en que el bienestar en el trabajo se relaciona con la seguridad social en pandemia de Covid 19 en el Hospital Regional de Huacho, 2021.

- Demostrar el modo en que el desarrollo laboral y profesional se relaciona con la seguridad social en pandemia de Covid 19 en el Hospital Regional de Huacho, 2021.
- Evaluar la manera en que la estabilidad laboral se relaciona con la seguridad social en pandemia de Covid 19 en el Hospital Regional de Huacho, 2021.
- Comprobar la forma en que la calidad de vida se relaciona con la con la seguridad social en pandemia de Covid 19 en el Hospital Regional de Huacho, 2021.

1.4. Justificación de la Investigación

1.4.1 Justificación teórica

Este estudio tiene una justificación teórica porque parte del conocimiento teórico sobre las variables de investigación relacionadas con el derecho al trabajo digno y la seguridad social. Se basa en información confiable y respaldo de datos recolectados de diversos medios, especialmente publicaciones académicas y artículos indexados en publicaciones científicas con vigencia nacional e internacional. La información procesada y analizada antes mencionada mejora el trabajo realizado y permite conocer el espectro del tema de estudio.

1.4.2 Justificación práctica

Esta investigación tiene una incidencia directa en la situación laboral de los trabajadores del Hospital de Huacho, que comprende el personal médico, administrativo, asistencial y de servicios, quienes a raíz de la pandemia han visto perjudicados sus derechos en el ámbito laboral. Afectación en sentido de la disminución de sus remuneraciones en algunos casos, despidos arbitrarios en otros casos, la falta de equipamiento para la prestación de servicios bajo los parámetros del cuidado de la salud, protección ante peligro del contagio del virus y, la pérdida de los beneficios laborales. Aspectos son de trascendental

importancia protegidos no solamente por las normativas nacionales, sino también por los tratados y acuerdos internacionales.

1.4.3 Justificación metodológica

Tiene una justificación metodológica, porque se aplica un método sistemático a lo largo del trabajo; es decir, trata la estructura como aquella que facilita sentir tanto el lado formal de la obra como el contenido, los mismos que tienen una coherencia lógica de manera que define los parámetros de la investigación científica. Por ende, los métodos que se han aplicado en la investigación servirán como referente para la elaboración de futuros trabajos en el ámbito jurídico, más aún cuando se evidencia actualmente la vulneración de derechos de los trabajadores privándoles del derecho a la salud, a un salario justo, a la igualdad de oportunidades, entre otros derechos básicos de carácter laboral.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Investigaciones internacionales

Richter (2020) realizó una investigación con el título *Regulación en materia de Trabajo y Seguridad social derivada de la pandemia provocada por el Coronavirus*. Pues en esta investigación el autor analiza de manera detallada y sistematizada el enfoque a que nos lleva al atravesar esta crisis mundial, que no solo ha conllevado a reforzar un sistema de salud para proteger a la población, sino también, adecuar nuevas normativas relacionadas al tema principal. No es ajeno reconocer que la pandemia trajo consigo un aumento de tasas de desempleo, pero también el respaldo jurídico vigente no brinda una seguridad en el trabajador, los despidos masivos van aumentando y estos no culminaran aun así cese el Estado de calamidad, los efectos que este traerá serán aún más repercutidos en las relaciones laborales. Los vacíos legales en materia laboral aún permanecen, las interpretaciones que se brindan son abordados de manera errónea causando sanciones inexactas. Asimismo, también alude el autor que el Estado guatemalteco ha tomado decisiones para mitigar y erradicar la pandemia, creando estatutos, normativas implicadas en materia de salud y seguridad ocupacional, las cuales deberán ser acatadas tanto por trabajadores y empleadores; también hace hincapié en fijar un compromiso tanto entre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con un fin específico el de fiscalizar y exhortar a la población de cumplir con estas figuras jurídicas establecidas para el avance del país.

Asimismo, Vargas (2020) en su artículo científico *Medidas tomadas desde la Seguridad Social por Colombia frente a la Pandemia del Covid-19*, hace una alusión de como Colombia utilizó sus artilugios para adoptar cambios frente a recesión mundial. Tomando como punto de partida la creación del Fondo de Mitigación de la Emergencia-FOME que a simple vista es una entidad fundada

para erradicar aquellos efectos adversos en el empleo y el crecimiento económico, pero entrando a fondo esta entidad recurrió a prestarse dinero de la seguridad social en pensiones para su creación, instaurando un déficit fiscal y dejando sin recursos para financiar las pensiones de los aportantes. Por otro lado, el desempleo fue creciendo a naturalidad de la pandemia que se atraviesa, optando como medida de “ayuda” la cesantía que es un mecanismo ya preexistente en el territorio, es un dinero de liquidación entregado al trabajador año tras año; la única ayuda que ha presentado el gobierno colombiano es que el dinero se le entregue de manera parcial pero no existe una solución en sí a aquellas personas desempleadas; aquel fondo tarde o temprano acabará, lo que generará peores consecuencias para la sociedad colombiana.

Guamán y Llorente (2021) en su artículo científico *La apuesta por un reconocimiento constitucional amplio del derecho al trabajo y a la Seguridad Social en Ecuador*, hacen una reflexión y breve introducción de la Constitución Política del 2008 de cómo influye dentro de este marco jurídico el Derecho al Trabajo y la Seguridad Social. Se debe tener en cuenta que estas normativas fueron propuestas para intercalar de manera paralela a la gran disyuntiva que existía en la división sexual del trabajo, buscando incorporar dentro de este paradigma el enfoque inclusivo, considerando que la distinción sexual no es causal de segregación para apartarla del marco legal laboral; mantienen los mismos derechos y deberes, estas deben suponer una remuneración aun siendo “trabajadoras del hogar”. Concluyeron que la ideología de la división de sexo en el trabajo aun es un arduo debate y lucha constante, a pesar de que se están incluyendo dentro del marco normativo preexistente no se encuentran especificados del todo.

Berghezan (2019) en su tesis doctoral con el título *Los principios de igualdad y no discriminación en el Derecho de la Unión Europea: El caso de Rumania* planteó como objetivo determinar si la discriminación de igualdad de sexo frente al mercado laboral en la Unión Europea tiene precedentes y si existe un amparo legal al respecto. En dicha tesis se aplicó el método analítico y jurídico, donde se analizó los hechos para llegar a la conclusión que a partir del tratado de Ámsterdam se intenta el acercamiento y adaptación a las nuevas formas de trabajo, conocerlas y a su vez enriquecerse en el aprendizaje de la

nueva tecnología. Concluyó que el “trabajo de la mujer, al igual que el del hombre, debe ser considerado a partir de la dignidad humana, en cuanto núcleo axiológico fundamental de los derechos de las personas, un derecho humano” (p.21).

Dueñas (2020) docente de la Universidad de Valladolid, publicó un estudio con el título *El derecho al trabajo y las medidas laborales adoptadas para superar las crisis sanitaria y económica* en la cual subraya que la legislación española actual tiene lineamientos claros sobre la importancia y prevalencia de los derechos laborales que protegen a la ciudadanía. Pero que, a raíz de la pandemia han tenido serios cuestionamientos toda vez que las circunstancias actuales requieren de medidas legales diferentes a lo ya establecido. Por ende, según el autor estas medidas no dejan de ser coyunturales para dar respuesta a la emergencia sanitaria en tiempo real, pero que esta temporalidad debe ser motivo de análisis y replanteamiento de las normativas sustanciales a fin de viabilizar nuevos mecanismos legales en el ámbito laboral con la finalidad de proteger y promover las actividades laborales en un nuevo contexto, bajo el respeto irrestricto de los derechos de los trabajadores en todas sus dimensiones.

2.1.2. Investigaciones Nacionales

Gamero (2020), especialista en empleo de la OIT, realizó un trabajo bajo el título *Perú, Impacto de la COVID-19 en el empleo y los ingresos laborales*, con el objetivo de presentar un diagnóstico de la realidad laboral en el Perú. Según esta investigación, debido a la evidente heterogeneidad y poca diversificación productiva, la existencia de empleo informal es grande. En Perú, la población ocupada disminuyó en 6,7 millones de abril a junio en el segundo trimestre de 2020, y aumentó el desempleo y el empleo informal. En el área metropolitana de Lima, la tasa de desempleo de los hombres, los jóvenes de 14 a 24 años y los de menor nivel educativo ha aumentado aún más. Además, el nivel real de ingresos laborales se redujo en unos 9 años en promedio. Para 2020, en comparación con el empleo en 2019, se espera que el número de personas empleadas disminuya en aproximadamente 1,5 millones. Se espera que la calidad del empleo se deteriore aún más, especialmente el aumento del empleo informal y el trabajo por cuenta propia.

Rebaza (2017) realizó un estudio bajo el título *El rol del estado peruano en la lucha contra la explotación laboral, como forma contemporánea de esclavitud, a propósito del caso "Las Malvinas"*. El propósito de la investigación fue describir cómo en el contexto actual del siglo XXI sigue existiendo la esclavitud en el Perú, pese a la existencia de las normativas de carácter nacional e internacional. Pues, la esclavitud no es otra cosa que la expresión del trabajo no digno, que no se sujeta a ninguna disposición normativa. Para el autor, el término "esclavitud" incluye actualmente diversas violaciones de los derechos humanos, como explotación laboral, venta de niños, prostitución infantil, uso de niños para la pornografía, ablación sexual de niñas, uso de niños en conflictos armados, tráfico de órganos humanos, la servidumbre por deudas y ciertas prácticas de los regímenes de apartheid y los regímenes coloniales. Este fenómeno es llamado "formas contemporáneas de esclavitud" por la comunidad internacional y representa la creencia de que uno mismo está viviendo en condiciones normales de trabajo debido al desconocimiento de los derechos.

Perez (2021) en su publicación reciente con el título *Unas reflexiones para el debate sobre el Derecho del Trabajo y la Covid-19: por una realidad más justa*, presentó una descripción a cerca de los efectos de la pandemia de Covid 19 no solamente en el campo de la salud sino también en relación al Derecho del Trabajo. En este último caso se asoma el cuestionamiento si realmente las normativas laborales tienen la eficacia para contrarrestar la crisis sanitaria o será necesario buscar el replanteamiento de las leyes a efectos de buscar un futuro laboral más justo y sostenible. En ese sentido, en opinión del autor, urge la necesidad de analizar los alcances de las normativas laborales preexistentes a fin de reequilibrar los intereses de los empleadores y los derechos de los trabajadores.

López (2020) publicó un artículo científico con el título *Crisis global en el empleo por causa del coronavirus: medidas de protección en el mundo del trabajo*, en el que desarrolla minuciosamente los efectos de la pandemia ocasionada por el Covid 19 que ha paralizado la actividad económica y la dinámica ordinaria de las relaciones sociales en el mercado de trabajo, cuya implicancia es que se ha dado la ruptura del sistema tradicional con la nueva forma de comprensión de los derechos laborales y sistema de bienestar desde

el enfoque de la protección social. Ante esta situación resulta fundamental la intervención de los Estados y los organismos internacionales para buscar los mecanismos de solución ante la crisis de índole laboral que atraviesan los países.

Ponce (2021) presentó su tesis con el título *Análisis sobre la regulación del trabajo económicamente dependiente en el Perú*, al amparo del trabajo decente y los principios de la Constitución Política Peruana. Planteó como objetivo hacer un análisis de los alcances normativos sobre el trabajo independiente a la luz de la OIT y la Constitución Política del Estado a fin de subrayar los aspectos importantes y plantear alternativas de mejores en caso que fuera necesario. Se trató de un estudio netamente descriptivo donde se subraya la importancia de los derechos fundamentales de la persona humana como el derecho a la igualdad de trato, dignidad como base fundamental del reconocimiento de derechos esenciales, el conocimiento de las prerrogativas de los derechos elementales que le asiste a todo trabajador y que deben ser respetados.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Derecho al trabajo

Según Castro (2020) es necesario la reconceptualización del derecho del trabajo en el siglo XXI. Para el autor, el trabajo es un elemento inherente a la naturaleza humana. En palabras de Engels, es una condición primitiva y necesaria en la vida humana. Se le atribuye su evolución, tanto que el autor está convencido de que, al principio hubo criaturas, monos antropomórficos, que los utilizaron como herramientas para satisfacer sus necesidades, y evolucionaron después de miles de años y se convirtieron en una nueva especie, los humanos (Engels, 1876).

Desde un enfoque gramatical, tiene una doble acepción: por un lado, la proveniencia sería de la palabra *tripaliare* que también proviene de *tripalium* (tres palos) lo que era una especie de azote para dar golpe a los esclavos, lo cual significaba dolor, sufrimiento, un esfuerzo que hace el hombre para producir algo. El otro significado sería desde el término *trabis*, que quiere decir traba,

impedimento u obstáculo. Adicionalmente podría provenir de *laborare* cuyo significado es labor o labranza de la tierra.

En el concepto sociológico, el trabajo se define como una ocupación que satisface necesidades físicas e intelectuales, con el propósito de producir bienes y servicios para satisfacer las necesidades humanas. Por tanto, el trabajo se considera como un medio por el cual el ser humano vive y satisface sus necesidades. Además, la sociología reconoce que el trabajo puede definirse como la variabilidad del comportamiento que apoya la transformación de la naturaleza en bienes y servicios utilizables o produce relaciones interpersonales y sociales más prósperas. Asimismo, trabajar significa transformar materiales en formas útiles, brindar bienes o servicios a otros, y ampliar el conocimiento humano y el conocimiento de cualquier vigor físico o mental.

Desde un punto de vista filosófico, el trabajo es la expresión máxima de la libertad del hombre que le permite no solamente generar los recursos necesarios que garanticen su supervivencia, sino también es el medio que le permite alcanzar su realización personal toda vez que realiza acciones desde sus potencialidades de libertad, inteligencia y voluntad. Como afirmó Karl Marx (1869) el trabajado forma parte de la cualidad esencial del ser humano que establece una sinergia entre la capacidad transformadora del hombre y la naturaleza. Mediante el trabajo se transforma la naturaleza y al mismo tiempo, se proveen de recursos para la subsistencia de la vida humana.

2.2.2. El trabajo como derecho humano en el siglo XXI

Según Castro (2020) el derecho al trabajo se ha ido consolidando en diferentes partes del mundo. Diversos países, de acuerdo a su realidad, fueron estableciendo mecanismos regulatorios sobre el derecho de los trabajadores y otros aspectos sustanciales; además, muchos países se fueron adhiriendo a los lineamientos de la OIT que, a partir de 1944 con la Declaración de Filadelfia tomó preponderancia fijando puntos clave de obligatorio cumplimiento sobre el derecho al trabajo. Tal es el caso que el trabajo no debe ser considerado como una mercancía, que para el progreso constante de las empresas y organizaciones resulta fundamental la libertad de asociación, y, sobre todo, la

búsqueda del bien común debe ser un esfuerzo unánime entre los gobiernos, instituciones públicas y privadas, trabajadores y empleadores que, todos, bajo la consigna de la igualdad, deben promover actividades conjuntas para alcanzar estos fines en beneficio de la sociedad.

En base a los esfuerzos realizados, en el siglo XX los derechos laborales fueron adquiriendo la categoría de derechos constitucionales promovidos por los Estados de acuerdo a sus realidades. En ese sentido, la pionera en ubicar en la categoría de constitucional fue México en el año 1917, posteriormente Alemania en 1919 que considera el derecho al trabajo como una categoría de derecho humano. Aunque según algunos autores, esta categoría ya se tenía desde la Declaración Universal de los Derechos Humanos del año 1948, luego en el fuero mundial siguieron los Pactos Internacionales de 1966, ratificados por instrumentos jurídicos regionales como la OEA (1948), la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948), la Convención Americana de Derechos Humanos (1969) y el Protocolo Adicional de San Salvador (1988).

2.2.3. Derecho al trabajo digno: finalidad de la OIT

En el año 1999, Juan Somavía, en ese entonces Director General de la OIT, en la 87ª de la Conferencia Internacional del Trabajo, estableció como uno de los ejes transversales de dicha organización promover “el trabajo decente o trabajo digno”. Para él, el cometido esencial de dicha Organización es la búsqueda y promoción de un trabajo digno en igualdad de condiciones y oportunidades entre hombres y mujeres; un trabajo en libertad, equidad, justicia, seguridad, bajo el respeto de la dignidad humana. Estos lineamientos deben orientar la actividad de la organización, máxime, teniendo en cuenta la actividad laboral en todo el mundo es cada vez más complicado por situaciones coyunturales que menoscaban los derechos de los trabajadores.

Ahora bien, en los lineamientos de la OIT, cuando se habla del derecho al trabajo digno, no solamente hace referencia al trabajo estructurado, asalariado, sino a todo tipo de trabajadores. Es decir, para aquellos que generan sus recursos por cuenta propia, los trabajadores domésticos que muchas veces son maltratados y vulnerados sus derechos, trabajadores que de día a día generan

sus pequeños recursos para mantener sus hogares. Pues, en realidad, el volumen de trabajadores de un sector no estructurado pasa el 60% en Latinoamérica, lo cual llama la atención de la OIT para replantear sus lineamientos bajo los siguientes criterios:

1. La consideración de que el trabajo no es una mercancía. Esta aseveración ya tenía arraigo en la Declaración de Filadelfia, pero había quedado en el olvido por el hecho que se buscó la prevalencia de la competitividad de las economías del mundo.

2. El término decencia o digno, es una categoría gramatical flexible y evoluciona en el tiempo. Pues, lo que para un país en desarrollo ello puede significar la obtención plena de la seguridad social, para un país desarrollado puede significar la obtención de la mejora y la calidad de la misma.

3. El trabajo tiene un papel predominante sobre el capital. Es decir, el trabajo es fuente de dignidad, genera estabilidad personal y familiar, soluciona las necesidades de la sociedad, y en definitiva, es fuente de bienestar y paz social.

2.2.4. Normativas internacionales sobre el Derecho del Trabajo

En este punto, hace indispensable y trascendental citar a la OIT (Organización Internacional del Trabajo) que ha aproximado su legislación de normas internacionales del Trabajo con un objetivo principal de impulsar mayores oportunidades de labor en condiciones que se respete la dignidad humana como elemento crucial. Todos los Estados miembros de la OIT se rigen a lo dispuesto:

- Constitución de la OIT
- Declaración relativa a los fines y objetivos de la OIT (Declaración de Filadelfia)
- Declaración de la OIT relativa a los principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su búsqueda. (Declaración sobre los Derechos Fundamentales).

Asimismo, la OIT y los miembros pertenecientes a esta organización, emplean la persecución del trabajo digno, y que se acaten los derechos de estos

mismo; de acuerdo con ello es que se han fomentado varios convenios, tratados, para efectuar su realización efectiva. Los ocho convenios elementales son:

- Convenio Relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación.
- Convenio Relativo a la aplicación de los Principios del Derecho de sindicación y Negociación Colectiva.
- Convenio Relativo al Trabajo Forzoso u Obligatorio.
- Convenio Relativo a la abolición del Trabajo Forzoso.
- Convenio sobre la Edad Mínima de admisión al Empleo.
- Convenio sobre la Prohibición de las Peores formas de Trabajo y Acción inmediata para su eliminación.
- Convenio relativo a la igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un trabajo de igual valor.
- Convenio Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación.

2.2.5. Normativas nacionales sobre el derecho del trabajo

Primordialmente, dentro de este margen legal en el Perú los Regímenes laborales están tutelados inicialmente por nuestra Constitución Política del Perú, decretos legislativos, La ley, Convenios y/o tratados en los cuales se encuentre suscrito el Perú. Por consiguiente, denotamos que nuestro marco normativo nacional está sujeto a decretos que van a separar el ámbito público del privado. En el presente trabajo nos hace referencia a los decretos legislativos que van a ser sustento de acuerdo con lo que se emplea, formado de la siguiente manera basándose en el servicio civil, clasificándolo en generales, carreras especiales y otros.

Generales:

- Administrativa (D. Leg 276 – 1984)
- Sin carrera con vínculo Laboral:
 - Régimen de la actividad privada (D.Leg 728 – 1991)
 - Régimen de la actividad pública (D.L. 276).
 - Contratación Administrativa de Servicios – CAS (D. Leg 1057 – 2008 y modificado 2012)

Carreras Especiales:

- Profesorado y Magisterial (Ley 24029 – 1984 y Ley 29062 – 2007)
- Docentes Universitarios (Ley 23733 – 1983)
- Profesionales de la salud (Ley 23536 – 1982)
- Asistenciales de la salud (Ley 28561 – 2005)
- Magistrados (Ley 29277 – 2008)
- Fiscales (DLeg 052-1981 y modificado 2010)
- Diplomáticos (Ley 28091 – 2003 y modificada 2005)
- Servidores penitenciarios (Ley 29709 – 2011)
- Militares y Policías (Ley 28359 – 2004 y Ley 27238 – 1999)

2.2.6. La dignidad de la persona humana

Según Cano y Mesa (2020) el trasfondo de la actividad laboral debe ser el respeto de la dignidad humana. En todo momento se debe buscar la prevalencia del respeto y la alta consideración al ser humano por el hecho mismo de ser racional, con inteligencia, libertad y voluntad como sustento de su capacidad innata de racionalidad. Por tal motivo, según los autores, se debe buscar salvaguardar el principio de la dignidad humana en cada ámbito de cotidianidad, incluyendo el ámbito laboral. Teniendo en cuenta que la dignidad humana debe ser resguardada y de igual manera los intereses legítimos y sus derechos fundamentales ejerciendo la mayor eficacia y transparencia en toda acción que se vaya a disponerse.

En todo Estado de derecho debe dominar la justicia social, y así construir un estadio de paz; donde la Justicia social comprometa a los Estados en desarrollar mecanismos de implementación e instrumentos propios de un régimen de trabajo humano, perdurando el principio de dignidad humana, equidad de oportunidades y garantías de esta misma. La dignidad humana es parte de los Derechos Fundamentales, y, es más, se encuentran sustentados en diversos marcos normativos que respaldan esta acción.

Según Samayoa (2021), la dignidad humana constituye una base importante para la idea de los derechos humanos, que, si bien se ha difundido y continúa difundándose en nuestro tiempo, sigue siendo un ideal para todas las

naciones. Kant ve en la autonomía individual la principal característica del ser humano, y en este caso nos habla de la dignidad de un ser racional que no obedece a otras leyes sino a las que él mismo da. Por tanto, la moral y la humanidad, en la medida en que la segunda puede prevalecer sobre la primera, son las únicas cosas que tienen dignidad. “El hombre, en general todo ser racional, existe como fin en sí mismo, y no meramente como medio, a su discreción para usar tal o cual voluntad [en la acción hacia sí mismo y hacia los demás” (p. 137).

Según el aporte de Kant, encontramos que los seres humanos tienen dignidad, no precios, porque todos los objetos irracionales tienen un valor condicional (material/uso) como medio, y los seres racionales no están ligados a él; así, “Llevan nombres de personas”, y su propia naturaleza pone de relieve que son fines en sí mismos, como cosas que no pueden ser utilizadas simplemente como medios, limitando así cualquier arbitraje (al constituir objetos de respeto)” (Aramayo, sf, p. 138). Así Kant expresa los principios de la dignidad humana y de la inviolabilidad en relación con el mandato real: “Trabaja de tal manera que uses la humanidad, ya sea en ti mismo o en cualquier otro, siempre como un fin al mismo tiempo nunca como un mero medio” (Aramayo, sf, p. 139).

2.2.7. Dimensiones del derecho al trabajo digno

Bienestar en el trabajo

Díaz y Carrasco (2018) manifiestan en un estudio científico como radican los factores del clima laboral y los riesgos psicosociales dentro de la felicidad organizacional, empleando tres variables interactivas: felicidad, clima laboral y riesgos psicosociales dentro de un grupo de trabajadores y así lograr un bienestar en el clima laboral, teniendo en cuenta que para llegar a esa cúspide de bienestar influyen ciertos agentes. Se destinaron dentro de la investigación instrumentos o escalas, evaluando el nivel de felicidad de los asalariados, además, implementaron el método probit binomial. Dentro de los cuales los autores concluyen que los altos niveles de felicidad organizacional se van a desarrollar en empleos con altos estándares de desempeño, donde el esfuerzo del trabajador se vea engalanado y exista también una flexibilidad con las

necesidades familiares, añadiendo que el apoyo y confianza al trabajador son elementos esenciales.

Rivera, Tarride y Vasquez (2019) manifiestan que existe una estrecha relación entre el trabajo y el bienestar del ser humano, al momento de desarrollarse dentro de su ámbito laboral donde existe un clima laboral óptimo, trae consigo el gran desempeño de los empleadores, proactividad, productividad. Se demuestra el compromiso con la organización que se retribuyen dentro de un círculo armonioso. Asimismo, nos explican que al hablar de felicidad es un tema subjetivo. La línea de investigación encauzada en el bienestar en el trabajo lleva más de 70 años de estudios, donde los métodos de evaluación se han ido ampliando y diversificando; en algunos casos se aplican expresiones emergidas en la calidad de vida laboral, satisfacción laboral, organizaciones sanas y que sean sobresaliente frente a los demás, el contenido en el cual se encuentra orientado, pero convergen en un mismo sentir, la búsqueda del bienestar y felicidad de los trabajadores y organizaciones.

Desarrollo laboral y profesional

Según Castaño y Paez (2020) la actividad laboral en sus diferentes modalidades debe propiciar el desarrollo integral de la persona. Es decir, si bien el trabajo es la fuente de producción económica para el sostenimiento personal y del entorno familiar, sin embargo, no debe limitarse solamente a esa realidad, sino que debe propiciar las condiciones necesarias para que la persona se desarrolle tanto en el aspecto profesional como personal y familiar. En ese sentido, teniendo en cuenta que el desarrollo es un proceso paulatino, debe ser un escenario de relaciones interpersonales, del autoconocimiento y la adquisición de nuevas habilidades y desarrollo de las potencialidades para dar respuesta las necesidades de la sociedad.

Por su parte, Oyarce, Muñoz, Valderrama y Valqui (2020) complementan lo afirmado en el párrafo precedente señalando que el desarrollo laboral y profesional debe fundamentarse desde los primeros años de inserción laboral del ser humano, etapa en la cual va adquiriendo nuevos conocimientos y habilidades para un desempeño eficaz de sus labores, respondiendo a las

exigencias y las necesidades precisas de la organización, desarrollando aptitudes, conductas apropiadas para el manejo de emociones, desarrollo de las habilidades múltiples que permitirá un mejor desempeño profesional.

Estabilidad laboral

Para Castro y Cruz (2018) la estabilidad laboral es un concepto amplio, diverso y diferentes autores han convergido en una misma idea. Es entendida como la seguridad de permanencia que tiene una persona dentro de su ámbito laboral, profesión u ocupación. También es entendida como la duración en su puesto de trabajo sin perjuicio alguno que lo deje dudoso o sencillamente ponerle en situación de incertidumbre. Ahora bien, no solo es tener una permanencia en la entidad laboral, sino percibir un salario justo, que sea proporcional a su desempeño y gozar de los beneficios que se le otorga como contraprestación de sus labores.

De igual forma, para Balestero (2020) la estabilidad laboral está íntimamente ligada al principio de continuidad laboral que está protegida por la normativa que establece que dicha estabilidad puede ser disuelta únicamente por razones justificadas. El concepto como tal proviene desde la Tercera Conferencia Regional Americana de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en México, 1946, en la cual se estableció que los Estados deben promover normativas orientadas a generar empleo estable, buscando la protección de los derechos de los trabajadores. En pocos términos, la estabilidad laboral es “el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer especialísimas circunstancias” (p.128).

Calidad de vida

Cruz (2018) se refiere a la calidad de vida laboral como la valoración que tiene el empleador frente a sus colaboradores. Las variables importantes al aludir la calidad de vida laboral se mencionan. modo: la forma en que las empresas resuelven los conflictos en la vida laboral, incidiendo en la plantilla, controlando, abriendo socialmente y premiando el trabajo realizado. La calidad de vida laboral debe ser considerada como una parte importante del desarrollo personal en el

marco de la política empresarial y el respeto de los derechos humanos básicos. Por ende, las estrategias organizacionales deben estar encaminadas no solamente a proteger la vida del colaborador, sino también buscar su bienestar integral otorgándole los servicios que necesitan como en el ámbito de la formación permanente, salud ocupacional y el bienestar emocional. En esa misma línea de ideas, Matabanchoy, Álvarez y Riobamba (2019) al referirse a calidad de vida laboral indican que es una meta que permite establecer de manera conjunta compromisos organizacionales que busquen garantizar mejorar las condiciones de trabajo, siendo un camino largo y arduo que requiere satisfacer los objetivos trazados a través de la participación de sus colaboradores, trayendo consigo no solo satisfacción laboral sino también difundir de manera realista, precisa, severa y justa las condiciones de vida laboral.

2.2.8. Derecho a la seguridad social

Según Meléndez (2021) el derecho a la seguridad social es un derecho fundamental reconocido por la Carta Magna del Perú. Este derecho se entiende como el conjunto de acciones de la sociedad con la finalidad de prevenir los riesgos sociales y reparar las consecuencias, teniendo como instrumentos normativos, políticas de acción, sistemas administrativos, procedimientos y técnicas debidamente estructurados. Sobre este derecho, el TC, en el expediente 2945-2003-AA/TC, de fecha 20 de abril de 2004, estableció lineamientos claros al establecer que la seguridad social es la expresión de la dignidad humana como fundamento de todos los derechos. En ese sentido, si bien es de carácter fundamental la protección de los derechos civiles y políticos, no menos importante es la protección de los derechos sociales y económicos. Por ende, el Estado debe procurar la defensa integral de los derechos fundamentales de la persona de manera integral.

Sin embargo, en el Perú, hasta la actualidad la comprensión de la seguridad social es disociada. Es decir, se puede afirmar que los trabajadores subordinados tienen acceso a dicha seguridad, mas no es lo mismo para los trabajadores independientes, lo cual genera un problema de carácter social toda vez que el deber del Estado con respecto a la protección de este derecho no

existe. Pero esta situación responde al diseño de las normativas sobre la seguridad social que fueron pensados en trabajadores subordinados o asalariados. Este hecho, llama la atención para replantear las normativas en relación a este derecho, y que progresivamente tenga una cobertura más amplia favoreciendo a mayor número de personas garantizando una estabilidad social.

Desde una concepción filosófica, el derecho a la seguridad social está vinculada al derecho prestacional por parte del Estado hacia la sociedad, lo que implica una exigencia en el aspecto logístico y presupuestal por parte de la Administración Pública. Algunos pensadores consideran como un derecho de segunda generación, lo cual, en palabras de Santana (2020) es equívoca, toda vez que la naturaleza de este derecho es de carácter fundamental porque va orientada a la satisfacción de las necesidades básicas del ser humano por su misma condicional de persona humana, lo cual no puede ser postergado bajo ninguna justificación, máxime cuando un Estado Constitucional de Derecho garantiza no solamente la supervivencia del ser humano, sino también protege todos sus derechos elementales. Pues, se concibe en la línea de la búsqueda de la justicia como respuesta a la necesidad social, como un valor que sostiene el orden social, como una regla de conducta tanto para la comunidad política, el gobernante, como para el ciudadano de a pie.

2.2.9. Disyuntiva sobre la seguridad social en pandemia

La pandemia de Covid-19, hasta el momento actual va dejando grandes estragos en la humanidad en los diferentes aspectos: en la salud, educación, el trabajo y la seguridad social. Como afirmó Guy Ryder, Director General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la pandemia del coronavirus no es únicamente una crisis sanitaria, sino que se presenta igualmente como una crisis de carácter social y económico. Efectivamente, ante esta situación problemática la institución referida ha puesto sus mayores esfuerzos para establecer los lineamientos para tomar medidas acertadas y oportunas orientadas esencialmente a la protección de los derechos de los trabajadores, el fomento de la economía en sus diferentes modalidades, la defensa y la conservación de los puestos de trabajo a fin de garantizar los ingresos económicos que permitan la sobrevivencia del ser humano en una coyuntura sumamente compleja.

Según López (2020) la pandemia significa un desafío para los entes internacionales de dar respuesta frente a la crisis laboral. El autor asevera: “lo que si podemos afirmar es que nuestros sistemas de relaciones laborales no estaban preparados para una situación como esta, al tener las empresas que cesar en sus actividades, con independencia de su tamaño o del ámbito normal de actividad productiva” (p.25). Ello significó en muchos casos la reducción del tiempo de trabajo, suspensión de acuerdos suscritos, despidos arbitrarios, todo ello ante la imposibilidad de conciliar el trabajo remoto y la producción en un contexto de confinamiento a fin de evitar la propagación del virus.

Se tiene una especial consideración que la pandemia ha dejado sin trabajo a miles de personas en el mundo. Por ende, la seguridad social ha sido grandemente afectado y vulnerado. Por eso, la OIT pone énfasis en el cumplimiento del Convenio (núm. 158) de la OIT, 1982 que establece que la extinción de la relación laboral debe darse únicamente por razones justificadas por motivos de la capacidad o el comportamiento del trabajador que no estén acordes a las necesidades de la empresa. Pero incluso, en este tipo de circunstancias, los trabajadores deben ser comunicados dentro de un plazo razonable. El instrumento legal establece que “cualquier caso, y a efectos de la situación actual, es importante destacar que el Convenio 158 contempla que la ausencia temporal al trabajo basada en razones de enfermedad o debido a una lesión no deberá suponer una causa justificada de despido (artículos 4 a 6 y 11) (López, 2020, p.27).

2.2.10. Dimensiones de los derechos sociales

Condiciones laborales equitativas

Una de las manifestaciones de un trabajo digno y que esté de acorde con la búsqueda de la seguridad social es que propicie las condiciones labores equitativas como uno de los elementos claves del trabajo decente como objetivo del desarrollo sostenible. Cabe señalar que cuando se habla del trabajo decente se está haciendo referencia al trabajo digno tal como se explica en esta investigación.

Según Gil (2020) no se puede concebir las condiciones equitativas en el

trabajo si no se busca las condiciones necesarias que comprende necesariamente las características del trabajo del trabajo decente. Término que ha tenido bastante desarrollo desde el año 1999, luego institucionalizado en la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008, con aras de buscar una sociedad más justa y equitativa en un mundo globalizado. Por ende, según el autor, la equidad laboral es la igual de condiciones para todos los trabajadores, excluyendo cualquier tipo de discriminación del tipo que sea.

En la actualidad según la OIT no solamente se ha dado el resquebrajamiento laboral en muchos casos entre el empleador y los trabajadores, sino también el incremento de las desigualdades por condición de género y las actividades realizadas. Como afirma Morales (2020), si bien el trabajo dignifica al ser humano y es un medio de realización de la persona humana, sin embargo, no lo es para todos. Las brechas laborales entre hombres y mujeres, las remuneraciones percibidas y las condiciones de trabajo se han incrementado a raíz de la pandemia. Por ende, el organismo internacional, siguiendo los lineamientos de los tratados internacionales, hace hincapié en el hecho que todos los trabajadores deben ser tratados bajo las mismas condiciones en la contratación, los horarios de trabajo, salario, entre otros principios y valores que deben sustentar el accionar las relaciones de trabajo.

Beneficios Laborales

Al respecto, Barrenechea (2017) establece que los beneficios labores son mecanismos de contraprestación al trabajador por el servicio prestado que, además de sus remuneraciones, se les otorga otro tipo de beneficios con la finalidad de “mejorar la calidad de vida y cubrir algunas de las necesidades externas o internas de los trabajadores” (p.45). Entre los beneficios más conocidos y establecidos por la ley se tiene la Compensación por Tiempo de Servicio (CTS), gratificaciones por fiestas patrias y navidad, descanso vacacional, asignación familiar y seguro de vida.

En ese sentido, la remuneración según explica Yucra (2019) es la compensación que se les da a los trabajadores por los servicios prestados. Esto puede incluir el salario base, como las compensaciones en efectivo, las

comisiones, así como otros beneficios que pueden satisfacer las necesidades básicas del trabajador. Sin embargo, se puede decir que la remuneración es la obligación que tiene el empleador hacia sus trabajadores de entregar una cierta cantidad de dinero por los servicios prestados en un plazo de tiempo determinado.

Asimismo, la Compensación por Tiempo de Servicio (CTS) según Vicuña (2019) es un beneficio que brindan las empresas a sus trabajadores para que, al finalizar su relación laboral con el empleado, puedan contar con un fondo y así afrontar el riesgo durante el período que estará sin trabajo.

Las Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad según señala Yucra (2019), es el derecho que tienen los trabajadores de recibir un pago adicional que se suma a la remuneración o sueldo. Las gratificaciones se le hacen la entrega en la primera quincena de mes julio y diciembre de cada año. En caso que los empleadores se encuentren en suspensión perfecta de labores por el contexto de la pandemia, sí puede recibir la gratificación, siempre y cuando hayan laborado en mes de julio y diciembre. En ese sentido, el monto será proporcional a cada seis meses de trabajo en la empresa.

Protección y promoción

Esta es una de las dimensiones muy importantes de la seguridad social en el trabajo. Protección al trabajador no solamente es evitar algún tipo de maltrato, despido injustificado, discriminación por la condición de origen, sexo, rasgos físicos o de otra índole, sino es evitar cualquier tipo de daño que pueda ser atentatorio contra su integridad física, psíquica y moral. Si bien en cierto que, en el Perú, como afirma Castro (2018) existe la prerrogativa de la protección general dentro del marco constitucional, sin embargo, en la práctica y en la diversidad de leyes laborales existen desigualdades, hay normas limitativas de derechos incluso con exclusión de beneficios sociales como CTS, vacaciones, indemnización ante despido arbitrario, vacaciones y otros beneficios.

Además, la protección al trabajador está encaminada, tal como afirman Soares et al (2020) a evitar cualquier situación que expone al trabajador ante un factor de peligro en su salud que le puede causar daños, lesiones o enfermedad. Significa también evitar las enfermedades y los accidentes laborales que pueden

tener una repercusión en las personas y en su familia, no solo en la parte económica, sino también en su físico y bienestar a largo plazo. Esta situación debe ser potencializada en la coyuntura actual de la pandemia en la cual los trabajadores se han visto expuestos ante el peligro del contagio del virus y que en muchos casos se han visto situaciones lamentables de pérdida de la vida.

En ese sentido, se debe buscar la promoción del trabajador en base a su desempeño, desarrollo de sus habilidades para el mejor desempeño de sus labores, el manejo de sus habilidades múltiples, de la inteligencia emocional. Como afirman Vera y Matias (2018) la promoción es una forma de reconocimiento del buen desempeño del trabajador, lo que significa que su presencia dentro de una organización es de gran valor y aporte al crecimiento organizacional. Para ello, es necesario propiciar los planes de capacitación, fijar el desarrollo en una determinada línea de carrera, el cumplimiento de metas, las buenas relaciones interpersonales con los colaboradores, la selección del personal en base al desarrollo por competencias, con la finalidad de buscar la promoción del trabajador.

Seguridad y salud en el trabajo

Para Soares et al (2020) en toda actividad laboral subyace algún tipo de riesgo que puede afectar la salud física e incluso emocional. Ello depende de las condiciones de trabajo, ambientes e instrumentos de trabajo. Pero esta situación debe ser considerado por la institución con una acción preventiva, buscando las condiciones óptimas para el trabajador, disminuyendo o eliminando los riesgos y sus impactos posteriores.

Por eso, ante las posibles situaciones adversas que se pueden presentar en la empresa y/o organización, estas deben implementar mecanismos de protección a fin de garantizar el bienestar y la salud de sus trabajadores. Para ello resulta importante implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y los planes de emergencia. Pues bien, como afirma Jaimes (2018), “La salud ocupacional se refiere a la condición física, social y psíquica del trabajador, que lo habilita para el desempeño de sus funciones y/o actividades, a través de las cuales se espera promover el bienestar y reducir la Riesgo de Accidentes y Enfermedades” (p. 25). Por ende, la situación actual de la pandemia

requiere mayor responsabilidad de los empleadores para proteger a sus colaboradores de cualquier tipo de daño que pudieran padecer.

2.3. Definiciones conceptuales

2.3.1. El derecho al trabajo

Es un derecho social fundamental que tienen las personas para asegurar la supervivencia y garantizar las condiciones básicas para su bienestar personal y los de su entorno. En ese sentido, el ser humano puede realizar cualquier actividad para generar un ingreso económico, aunque propiamente el derecho al trabajo como tal reúne características como un trabajo humano, productivo, por cuenta ajena, libre y subordinado; o lo que comúnmente la doctrina establece con las tres características del derecho al trabajo como prestación personal, subordinación y remuneración.

2.3.2. Dignidad humana

La dignidad humana es una cualidad inherente al ser humano basada en su naturaleza ontológica de un ser racional y con potencialidades de inteligencia, libertad y voluntad. Por ende, es un valor intrínseco que tiene el ser humano que es anterior a cualquier tipo de regulación y no permite interpretación alguna. Es un concepto ligado a la moral que orienta el accionar humano en el proceso de interrelación con sus semejantes dentro de la sociedad; orienta al ser humano a como conducir su existencia y tratar a los demás de acuerdo a la naturaleza de su racionalidad. Por eso, como afirma, Ovalle (2019) “la dignidad humana es un supuesto del ordenamiento social, político y jurídico, y en tal sentido el derecho, junto con reconocerla, la ampara y protege frente a todo trato vejatorio, a todo desdén, manipulación y degradación del ser humano” (p.40).

2.3.3. Seguridad social

Mendizábal, Sánchez et al (2019) señalan que es el instrumento con que cuenta el estado para proteger y remediar aquellas personas que sufren cierto grado de inestabilidad laboral o que hacen notar prestaciones defectuosas para satisfacer las necesidades humanas por razón que no tienen ningún tipo de

protección. El estado tiene como objetivo proteger de los riesgos sociales y garantizar los beneficios para satisfacer las necesidades de la sociedad.

2.3.4. Derechos sociales

Los derechos sociales son aquellos que están ligados a la satisfacción de las necesidades básicas del ser humano. Ello implica la necesidad del acceso a los recursos del Estado que tiene un deber subsidiario ante situaciones en las que integrante de la sociedad requiere de apoyo para satisfacer sus necesidades elementales como la alimentación y de los servicios básicos. Como afirma Bonet de Viola (2018) “los derechos sociales tienen que ver con el acceso a los recursos: con el acceso a los alimentos, a prestaciones de salud, a los medicamentos, a la tierra, a la vivienda, al dinero” (p.7).

2.3.5. Protección laboral

Según Cañón (2017) son las garantías que le brinda el Estado para proteger al trabajador ante cualquier tipo de vulneración de sus derechos; del despido arbitrario, discriminación, abusos de cualquier índole. Acción que realiza a través de sus organismos gubernamentales correspondientes con la finalidad de salvaguardar la integridad de los derechos que le asisten al trabajador.

2.3.6. Calidad de vida

Según Castro et al (2018) la actividad laboral no solamente debe ser un medio para generar recursos para la subsistencia personal y familiar, sino también debe generar la calidad de vida dentro y fuera del ambiente laboral, generando un equilibrio entre la vida laboral y la vida personal. Evidentemente, la calidad de vida en el trabajo va ligado a las condiciones que ofrece la organización como el trato digno, condiciones emocionales y ambientales adecuados que le permitan un buen desarrollo personal y profesional.

2.4 Formulación de hipótesis

2.4.1 Hipótesis General.

Existe relación entre el derecho del trabajo digno y la seguridad social en el contexto de pandemia de Covid 19 en el Hospital Regional de Huacho, 2021.

2.4.2 Hipótesis Específicas.

- Existe relación entre el bienestar en el trabajo y la seguridad social en pandemia de Covid 19 en el Hospital Regional de Huacho, 2021.
- Existe relación entre el desarrollo laboral y profesional y la seguridad social en pandemia de Covid 19 en el Hospital Regional de Huacho, 2021.
- Existe relación entre la estabilidad laboral y la seguridad social en pandemia de Covid 19 en el Hospital Regional de Huacho, 2021.
- Existe relación entre la calidad de vida y la seguridad social en pandemia de Covid 19 en el Hospital Regional de Huacho, 2021.

CAPITULO III: METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1.1. Tipo

La presente investigación es de tipo aplicada, conocida también como constructiva o utilitaria porque permite aplicar los conocimientos obtenidos a la solución de una situación problemática concreta. En este caso, los resultados de la investigación y el bagaje de conocimientos serán aplicados para la mejora del Hospital Regional de Huacho que a raíz de la pandemia ha presentado serios problemas en lo referente a los derechos de los trabajadores y los derechos sociales que les asisten a los mismos.

3.1.2. Enfoque

Esta investigación se ha realizado desde un enfoque cuantitativo. Al respecto, Fernández y Batista (2018) refieren que este tipo de investigación tiene la peculiaridad de aplicar datos numéricos para la recolección y procesamiento de la información, empleando herramientas estadísticas para establecer la correlación de las variables, las hipótesis y obtener resultados de acuerdo a los objetivos planteados.

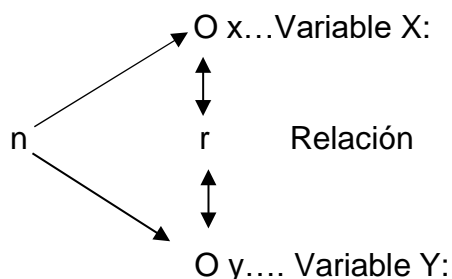
3.1.3. Nivel

La presente se trata de una investigación de nivel descriptivo correlacional. Al respecto, Pino (2019) establece que “este tipo de investigación tiene como propósito mostrar o examinar la relación entre variables o resultado de variables. De manera que se confronta la relación entre una variable y la otra, sin entrar en los detalles de causalidad, que son propias de las investigaciones explicativas (...)” (p.194).

3.1.4. Diseño de la investigación

Según Hernández Sampieri (2009) “el término diseño se refiere al plan o estrategias concebida para obtener la información que se requiere en una investigación” (p. 158). Esta investigación tiene un diseño no experimental. Es

decir, no existe la manipulación deliberada de la variable independiente de la investigación, sino que se ha contemplado los fenómenos de estudio en su estado natural, para luego analizarlos; lo se ha hecho ninguna transformación de la realidad que genere una situación nueva. Por eso también esta investigación es de tipo transversal porque la recolección de datos a través de la aplicación del instrumento se ha dado en un solo tiempo y por única vez, lo que se puede esquematizar de la siguiente manera:



Dónde:

n: Es la muestra.

Ox: Derecho al trabajo digno, representa a la variable X

Oy: Seguridad social, es la observación de la variable Y

r: representa la relación de las variables.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población de estudio está conformada por 40 trabajadores del Hospital Regional de Huacho, quienes participaron en la aplicación del instrumento de recolección de datos.

3.2.2 Muestra

La muestra es de tipo censal. Es decir, para efectos de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos se consideraron la totalidad de los colaboradores prefijada en la población de estudio. Es decir, los 40 trabajadores del Hospital Regional de Huacho.

3.3. Operacionalización de variables

V1	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Peso	Escala de medición
Derecho al trabajo digno	Según Patlán (2017) el trabajo digno o decente es aquel en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador excluyendo la discriminación de cualquier tipo, se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador, se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.	Se aplicará el cuestionario el derecho al trabajo digno dirigido a los trabajadores del Hospital de Huacho, teniendo en cuenta las dimensiones como bienestar en el trabajo, desarrollo laboral y profesional, estabilidad laboral, calidad de vida; aplicando la escala de Likert para ser medibles en tres niveles: Deficiente, regular y óptimo.	Bienestar en el trabajo	Bienestar en el aspecto mental	P-1	40%	Ordinal Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Bienestar en el aspecto físico	P-2		
				Bienestar en de carácter social	P-3		
				Condiciones de higiene en el ambiente laboral	P-4		
				Factores tecnológicos	P-5		
				Elementos ergonómicos	P-6		
			Desarrollo laboral y profesional	Oportunidades de desarrollo	P-7	20%	
				Desarrollo de habilidades	P-8		
				Capacitación y desarrollo profesional	P-9		
				Adquisición de nuevas herramientas cognoscitivas	P-10		
				Políticas de desarrollo	P-11		
				Desarrollo de competencias	P-12		
			Estabilidad laboral	Seguridad de permanencia en el trabajo según el contrato	P-13	20%	
				Estabilidad laboral	P-14		
				Protección ante el despido arbitrario	P-15		
				Derecho de continuidad en el trabajo	P-16		
				Conocimiento de derechos laborales	P-17		
				Acciones del empleador	P-18		
			Calidad de vida	Satisfacción de necesidades	P-19	20%	
				Logro de un desarrollo pleno	P-20		
				Respeto de la libertad	P-21		
				Desarrollo de su dignidad	P-22		
				Distribución justa de la carga laboral	P-23		
				Autorrealización	P-24		
V2	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Peso	Escala de medición
Seguridad social	Mendizábal, Sánchez y Kurczyn (2019) establecen que la "seguridad social es cada ámbito del derecho que se ocupa de cubrir los riesgos de la enfermedad, la maternidad, el desempleo, la edad, la invalidez, los accidentes de trabajo, la carga familiar y la muerte del que sostiene la familia, en el marco de la aseguración, previsión o prevención, así como los diversos procesos instituidos por el Estado o que mínimo son apoyados y controlados por éste" (p.8).	Se aplicará el cuestionario la seguridad social dirigida a los trabajadores del Hospital de Huacho, teniendo en cuenta las dimensiones como condiciones laborales equitativas, beneficios laborales, protección y promoción, seguridad y salud, aplicando la escala de Likert para ser medibles en tres niveles: Deficiente, regular y óptimo.	Condiciones laborales equitativas	Igualdad de trato entre los trabajadores	P-1	40%	Ordinal Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Exclusión de cualquier tipo de discriminación	P-2		
				Igualdad de salario por trabajos similares realizados	P-3		
				Salario justo que permita el bienestar personal y familiar	P-4		
				Participación en las decisiones de manera directa o indirecta	P-5		
				Igualdad en el horario laboral	P-6		
			Beneficios laborales	Garantías de protección según la ley	P-7	20%	
				Prestación de asistencia para el trabajador y su familia	P-8		
				Sistema de seguridad social integral	P-9		
				Pago de Compensación por Tiempo de Servicios	P-10		
				Subsidio de escolaridad	P-11		
				Vacaciones pagadas según establece la ley	P-12		
			Protección y promoción	Autonomía en el trabajo	P-13	20%	
				Libertad para la toma de decisiones	P-14		
				Justicia al momento de resolver los conflictos	P-15		
				Promoción en base a méritos	P-16		
				Cumplimiento de la legislación	P-17		
				Trato igualitario en la organización	P-18		
			Seguridad y salud	Área especializada en Seguridad y Salud	P-19	20%	
				Equipos ergonómicos	P-20		
				Supervisión permanente	P-21		
				Fondos de contingencia para emergencia	P-22		
				Ambientes apropiados	P-23		
				Equipo médico para emergencias	P-24		

3.4 Técnicas de recolección de datos

3.4.1 Técnicas a emplear

La técnica del análisis documental: tratándose de una tesis de carácter jurídico, ha sido menester aplicar la técnica de análisis documental toda vez que en el proceso de la investigación se han encontrados documentos relevantes que han sido considerados como parte importante de la investigación. En ese sentido, se ha revisado libros, revistas científicas, artículos y demás información sobre el tema de la investigación que han servido para comprender y profundizar el tema.

La técnica de la encuesta: Esta técnica consiste en formular preguntas de tipo cerrada y aplicarlas con los actores directos de una institución sobre el tema materia de investigación: derecho al trabajo digno y la seguridad social en el contexto de la pandemia de Covid-19.

3.4.2 Descripción del instrumento

El instrumento empleado en esta investigación es el cuestionario con preguntas de tipo cerrada, el mismo que fue aplicado a 40 colaboradores del Hospital Regional de Huacho. Dicho instrumento fue elaborado en relación a las variables de la investigación, sus dimensiones e indicadores bajo los parámetros de la escala de Likert con una valoración de uno a cinco, siendo 1 equivalente a nunca y 5 equivalente a siempre.

Para la validación del instrumento fue realizado por tres profesionales en el campo del Derecho, que son el Dr. Víctor Raúl Acuña Patricio, con CAL 69723, Dr. Jimmy Huaccho Pizarro, con CAL 48739 y el Dr. Juan Manuel De Dios Valderrama, los tres abogados litigantes y ex funcionarios del Estado.

De igual forma, la confiabilidad del instrumento se determinó mediante el Alfa de Cronbach cuyo resultado fue: Derecho al trabajo digno =0.871 y Seguridad social =0.864.

3.5. Técnicas para el procedimiento de la información

En esta investigación, para el procesamiento de la información la técnica del análisis estadístico. Luego de haber recopilado la información de campo mediante la aplicación del instrumento que fue la encuesta en relación a cada una de las variables, dimensiones e indicadores, se procedió a elaborar una base de datos utilizando el formato Excel, a fin estructurar la información para su posterior procesamiento mediante el SPSS 26.0. Mediante esta herramienta estadística se obtuvieron los gráficos y las tablas, según la escala ordinal con respecto a cada una de las variables; se aplicó la estadística inferencial para verificar la correlación de las hipótesis de estudio. En ese sentido, se aplicó el método deductivo partiendo de los principios generales sobre el derecho al trabajo digno se han inferido las repercusiones sobre el mismo los problemas que se han suscitado en el contexto de la pandemia de Covid-19 afectándose sobre manera el derecho a la seguridad social de los trabajadores en los diferentes rubros y aspectos.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos de la variable derecho al trabajo digno

De acuerdo a los resultados de la variable se categorizó en tres niveles: deficiente, regular y óptimo, para poder presentar los resultados de forma descriptiva.

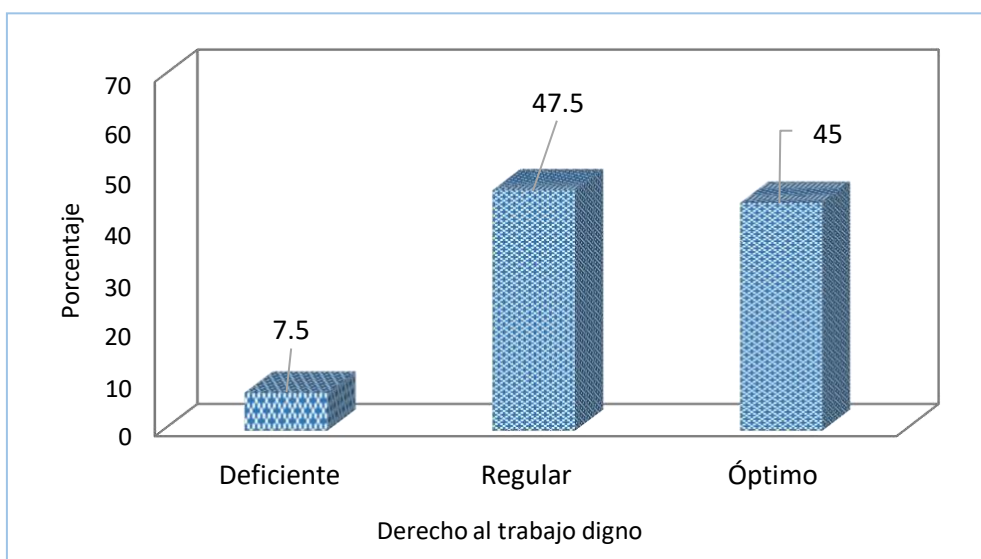
Tabla 1

Derecho al trabajo digno

Derecho al trabajo digno	n	%
Deficiente	3	7.5
Regular	19	47.5
Óptimo	18	45.0
Total	40	100.0

Figura 1

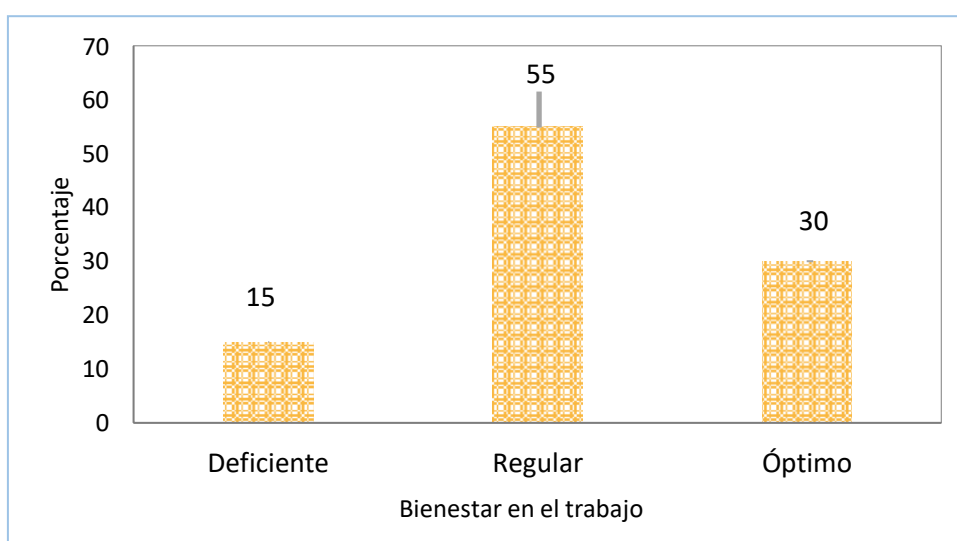
Derecho al trabajo digno



De acuerdo a sus manifestaciones de los trabajadores del Hospital Regional de Huacho acerca del derecho al trabajo digno, en el contexto de la pandemia covid-19, el 47.5% refieren se maneja de manera regular este derecho, el 45% que es óptimo y el 7.5% restante dicen es deficiente. Derecho a un trabajo digno definido con el bienestar, desarrollo, estabilidad y calidad de vida.

Tabla 2*Bienestar en el trabajo como derecho al trabajo digno*

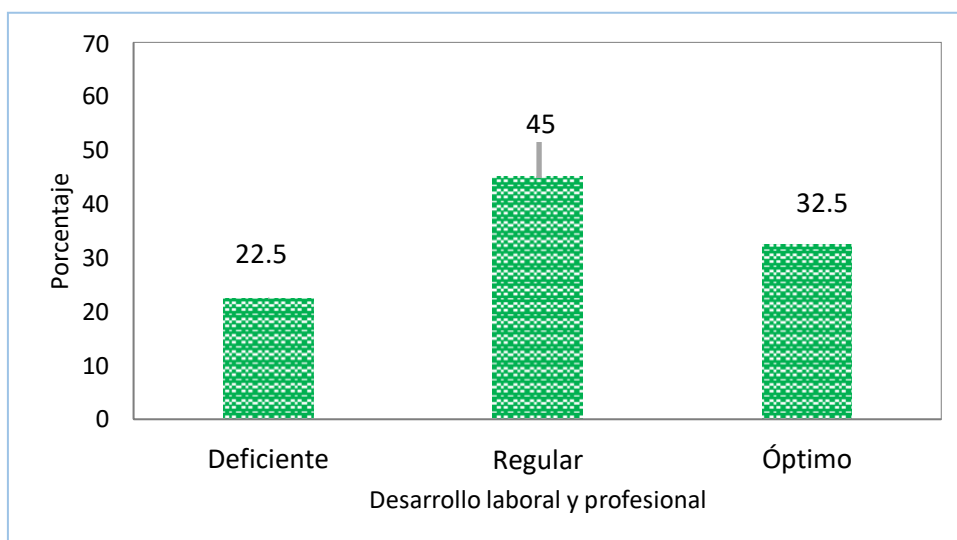
Bienestar en el trabajo	n	%
Deficiente	6	15.0
Regular	22	55.0
Optimo	12	30.0
Total	40	100.0

Figura 2. Bienestar en el trabajo como derecho al trabajo digno

En cuanto al bienestar en el trabajo definido como un derecho al trabajo digno los trabajadores del Hospital Regional de Huacho en el contexto de la pandemia covid-19, refirieron en un 55% que es regular, seguido del 30% que opinaron es óptimo y el 15% restante refirió es deficiente dicho bienestar en esta institución.

Tabla 3*Desarrollo laboral y profesional*

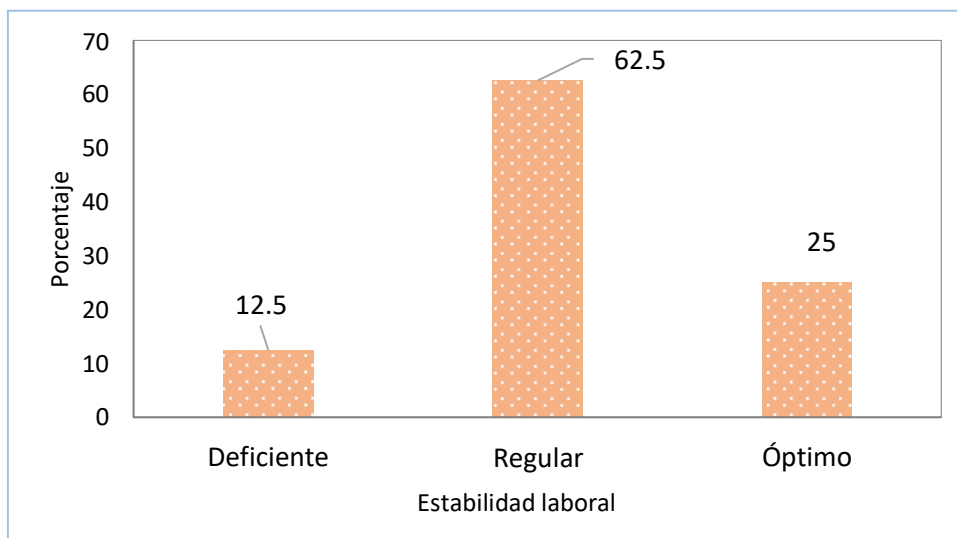
Desarrollo laboral y profesional	n	%
Deficiente	9	22.5
Regular	18	45.0
Optimo	13	32.5
Total	40	100.0

Figura 3*Desarrollo laboral y profesional*

Los trabajadores del Hospital Regional de Huacho, manifiestan que el desarrollo laboral y profesional es regular en un 45% en el contexto de la pandemia covid-19, mientras que el 32.5% refieren es óptimo, sin embargo, el 22.5% restante de los trabajadores entrevistados refieren es deficiente el desarrollo laboral y profesional en esta institución.

Tabla 4*Estabilidad laboral como derecho al trabajo digno*

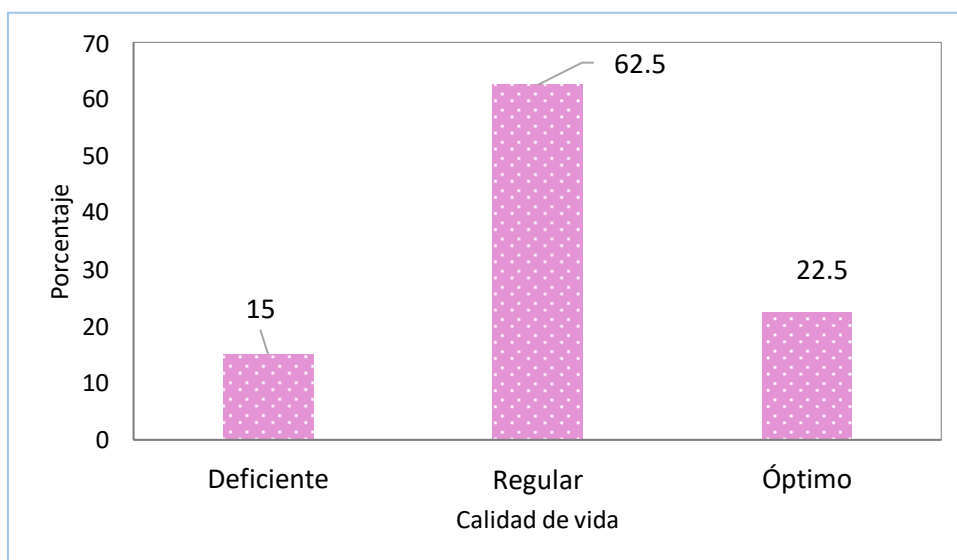
Estabilidad laboral	n	%
Deficiente	5	12.5
Regular	25	62.5
Optimo	10	25.0
Total	40	100.0

Figura 4*Estabilidad laboral como derecho al trabajo digno*

En cuanto a la estabilidad laboral en el contexto de la pandemia covid-19, en el Hospital Regional de Huacho, los trabajadores manifestaron en un 62.5% es regular, seguido del 25% que dicen es óptima y el 12.5% restante opinan es deficiente la estabilidad laboral en esta institución.

Tabla 5*Calidad de vida como derecho al trabajo digno*

Calidad de vida	n	%
Deficiente	6	15.0
Regular	25	62.5
Óptimo	9	22.5
Total	40	100.0

Figura 5*Calidad de vida como derecho al trabajo digno*

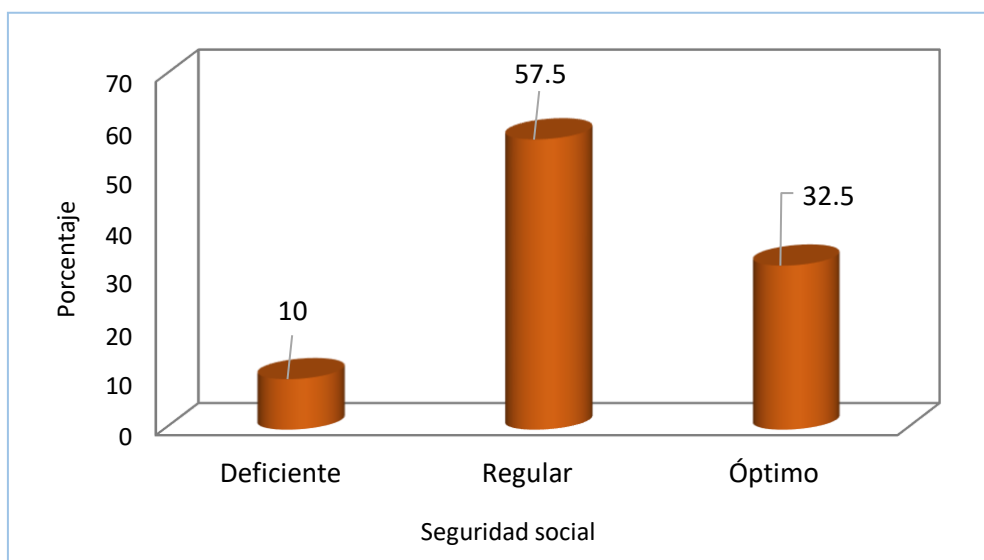
El 62.5% de trabajadores del hospital Regional de Huacho, mencionan que la calidad de vida, que les ofrece esta institución en el contexto de pandemia de Covid -19 es regular como parte del derecho al trabajo digno, así también el 22.5% refiere es óptimo y el 15% de trabajadores dijo es deficiente.

4.2 Resultados descriptivos de la variable seguridad social

De acuerdo a los resultados de la variable se categorizó en tres niveles deficiente, regular y óptimo, para poder presentar los resultados de forma descriptiva.

Tabla 6*Seguridad social en el contexto de pandemia de Covid 19*

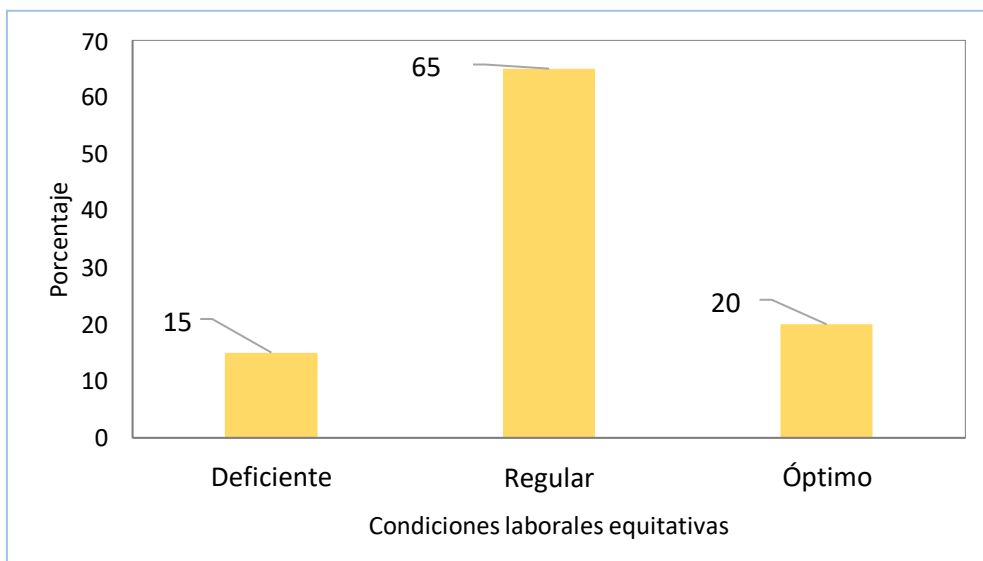
Seguridad social	n	%
Deficiente	4	10.0
Regular	23	57.5
Óptimo	13	32.5
Total	40	100.0

Figura 6*Seguridad social en el contexto de pandemia de Covid 19*

Los trabajadores del Hospital Regional de Huacho, manifiestan en 57.5% que la seguridad social es regular en el contexto de la pandemia covid-19, seguridad definida en condiciones laborales equitativas, beneficios, protección, seguridad y salud; mientras que el 32.5% refieren es óptimo, sin embargo, el 10% restante de los trabajadores refieren es deficiente la seguridad social en esta institución.

Tabla 7*Condiciones laborales equitativas como seguridad social*

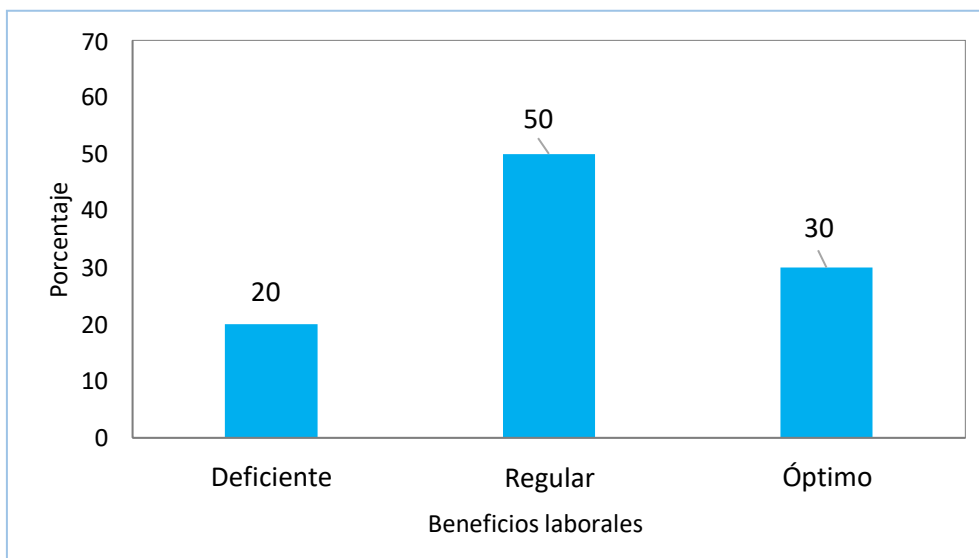
Condiciones laborales equitativas	n	%
Deficiente	6	15.0
Regular	26	65.0
Optimo	8	20.0
Total	40	100.0

Figura 7*Condiciones laborales equitativas como seguridad social*

En cuanto a las condiciones laborales equitativas definidas como parte de la seguridad social, los trabajadores del Hospital Regional de Huacho en el contexto de la pandemia covid-19, refirieron en un 65% son regulares, seguido del 20% que opinaron son óptimas y el 15% restante refirió son deficiente dichas condiciones en esta institución.

Tabla 8*Beneficios laborales como seguridad social*

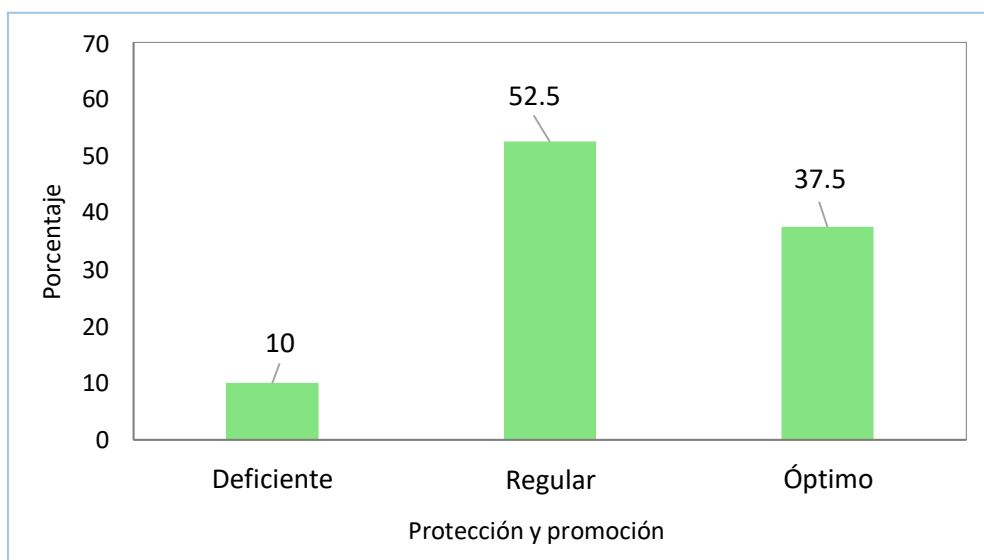
Beneficios laborales	n	%
Deficiente	8	20.0
Regular	20	50.0
Optimo	12	30.0
Total	40	100.0

Figura 8*Beneficios laborales como seguridad social*

El 50.0% de trabajadores del hospital Regional de Huacho, mencionan que los beneficios laborales, que les ofrece esta institución en el contexto de pandemia de Covid -19 son regulares como parte de su seguridad social, así también el 30.0% refiere son óptimos y el 20% restante de trabajadores dijo es deficiente.

Tabla 9*Protección y promoción*

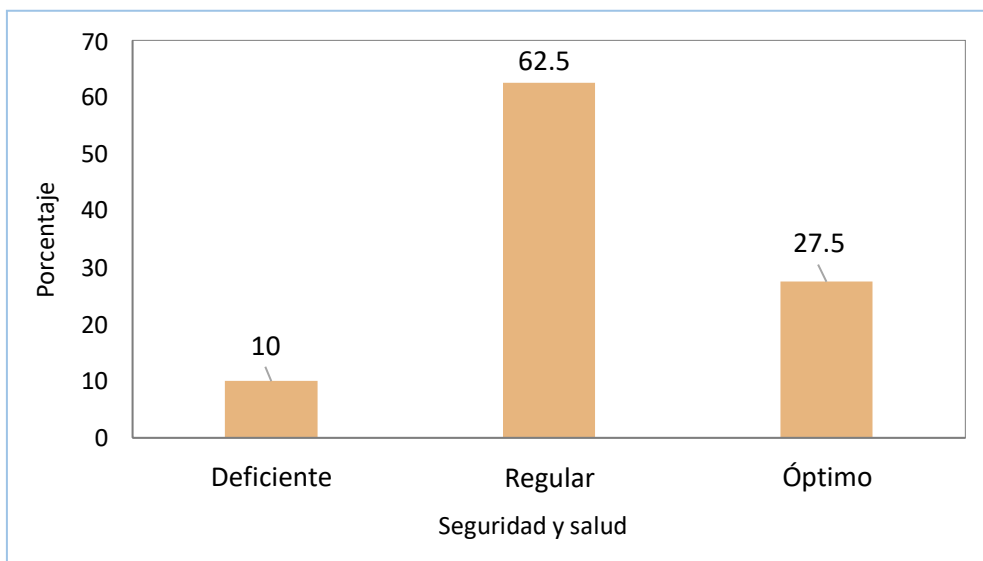
Protección y promoción	n	%
Deficiente	4	10.0
Regular	21	52.5
Optimo	15	37.5
Total	40	100.0

Figura 9*Protección y promoción*

De acuerdo a lo que refirieron los trabajadores del Hospital Regional de Huacho acerca de la protección y promoción como seguridad social en el contexto de la pandemia covid-19, el 52.5% nos refieren es regular, el 37.5% que es óptima y el 10% restante dicen es deficiente.

Tabla 10*Seguridad y salud como seguridad social*

Seguridad y salud	n	%
Deficiente	4	10.0
Regular	25	62.5
Optimo	11	27.5
Total	40	100.0

Figura 10*Seguridad y salud como seguridad social*

Los trabajadores del Hospital Regional de Huacho refirieron que la seguridad y salud que ofrece esta institución como seguridad social en el contexto de la pandemia covid-19, es un 62.5% regular, en un 27.5% óptima y el 10% restante deficiente.

4.3 Contrastación de hipótesis

Dadas las hipótesis de investigación, es necesario contrastar la relación que se plantea entre las variables de estudio, para lo cual primero se evaluó la condición de normalidad en los datos y definir que prueba estadística de correlación usar.

Prueba de normalidad: de acuerdo al tamaño de la muestra $n=40$ se utilizó el estadístico Shapiro - Wilk, planteando la siguiente hipótesis estadística:

H_0 : Los datos de la variable presentan distribución normal

H_1 : Los datos de la variable no presentan distribución normal

Con un nivel de significancia de $\alpha = 0.05 = 5\%$ para una muestra de 40 trabajadores.

Siendo la regla de decisión: Sig. $\geq \alpha \rightarrow$ se acepta la H_0 de lo contrario si

Sig. $< \alpha \rightarrow$ se rechaza la H_0

Variables / Dimensiones	Shapiro-Wilk
-------------------------	--------------

	Estadístico	gl	Sig.
V1: Derecho al trabajo digno	,901	40	,002
D1: Bienestar en el trabajo	,897	40	,002
D2: Desarrollo laboral y profesional	,867	40	,000
D3: Estabilidad laboral	,946	40	,043
D4: Calidad de vida	,933	40	,021
V2: Seguridad social	,918	40	,006
D5: Condiciones laborales equitativas	,894	40	,001
D6: Beneficios laborales	,933	40	,020
D7: Protección y promoción	,938	40	,030
D8: Seguridad y salud	,848	40	,000

En tanto, se observa en la columna sig. (probabilidad de significancia) que los valores son menores a $\alpha = 0.05$, por tanto, siguiendo la regla de decisión se rechaza la H_0 , y aceptando la hipótesis alternativa la cual nos dice que los datos de las variables no presentan distribución normal, por consiguiente, se usa la prueba estadística no paramétrica del coeficiente de correlación de Spearman para contrastar las hipótesis.

Hipótesis general: Existe relación entre el derecho al trabajo digno y la seguridad social en el contexto de pandemia Covid-19 en el Hospital Regional de Huacho, 2021.

Coeficiente de correlación de Spearman

H_0 : No existe relación entre el derecho al trabajo digno y la seguridad social

H_1 : Existe relación entre el derecho al trabajo digno y la seguridad social

Con un nivel de significancia de $\alpha = 0.05 = 5\%$ para una muestra de 40 trabajadores.

Siendo la regla de decisión: Sig. $\geq \alpha \rightarrow$ se acepta la H_0 de lo contrario si,

Sig. $< \alpha \rightarrow$ se rechaza la H_0

Prueba de correlación

	Rho de Spearman	V2: Seguridad social
V1: Derecho al trabajo digno	Coeficiente de correlación	0.778**
	Sig. (bilateral)	0.000
	n	40

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

Conclusión: Puesto que $\text{sig.}=0.000$ es menor que $\alpha=0.05$, y siguiendo la regla de decisión rechazamos la H_0 , lo que nos conlleva a aceptar la H_1 , que indica la existencia de una relación estadísticamente significativa entre el derecho al trabajo digno y la seguridad social, en el contexto de pandemia de Covid-19 en el Hospital Regional de Huacho. Así mismo de acuerdo al valor del coeficiente $Rho=0.778$ es una relación positiva fuerte o considerada, indicando que si la seguridad social es óptima en este hospital el derecho al trabajo digno también lo será de manera considerada.

Hipótesis específica 1: Existe relación entre el bienestar en el trabajo y la seguridad social en el contexto de pandemia Covid-19, en el Hospital Regional de Huacho, 2021.

Coeficiente de correlación de Spearman

H_0 : No existe relación entre el bienestar en el trabajo y la seguridad social

H_1 : Existe relación entre el bienestar en el trabajo y la seguridad social

Con un nivel de significancia de $\alpha = 0.05 = 5\%$ para una muestra de 40 trabajadores.

Siendo la regla de decisión: $\text{Sig.} \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la H_0 de lo contrario si $\text{Sig.} < \alpha \rightarrow$ se rechaza la H_0

Prueba de correlación

	Rho de Spearman	V2: Seguridad social
	Coeficiente de correlación	0.767**
D1: Bienestar en el trabajo	Sig. (bilateral)	0.000
	n	40

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

Conclusión: Puesto que $\text{sig.}=0.000$ es menor que $\alpha=0.05$, y siguiendo la regla de decisión rechazamos la H_0 , lo que nos conlleva a aceptar la H_1 , por que decimos que existe una relación estadísticamente significativa entre el bienestar en el

trabajo y la seguridad social, en el contexto de pandemia de Covid-19 en el Hospital Regional de Huacho. Así mismo de acuerdo al valor del coeficiente $Rho=0.767$ la relación es positiva fuerte o considerable, indicando que si la seguridad social es óptima en este hospital el bienestar en el trabajo también lo será considerablemente.

Hipótesis específica 2: Existe relación entre el desarrollo laboral - profesional y la seguridad social en el contexto de pandemia Covid-19, en el Hospital Regional de Huacho, 2021.

Coeficiente de correlación de Spearman

H_0 : No existe relación entre el desarrollo laboral - profesional y la seguridad social

H_1 : Existe relación entre el desarrollo laboral - profesional y la seguridad social

Con un nivel de significancia de $\alpha = 0.05 = 5\%$ para una muestra de 40 trabajadores.

Siendo la regla de decisión: Sig. $\geq \alpha \rightarrow$ se acepta la H_0 de lo contrario si

Sig. $< \alpha \rightarrow$ se rechaza la H_0

Prueba de correlación

	Rho de Spearman	V2: Seguridad social
D2:	Coeficiente de correlación	0.656**
Desarrollo	Sig. (bilateral)	0.000
laboral y		
profesional	n	40

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

Conclusión: Dado que sig.=0.000 es menor que $\alpha=0.05$, y siguiendo la regla de decisión rechazamos la H_0 , lo que nos conlleva a aceptar la H_1 , por que decimos que existe una relación estadísticamente significativa entre el desarrollo laboral y profesional y la seguridad social, en el contexto de pandemia de Covid-19 en el Hospital Regional de Huacho. Así mismo de acuerdo al valor del coeficiente $Rho=0.656$ la relación es positiva media o moderada, indicando que si la seguridad social es óptima en este hospital el desarrollo laboral y profesional también lo será moderadamente.

Hipótesis específica 3: Existe relación entre la estabilidad laboral y la seguridad social en el contexto de pandemia Covid-19, en el Hospital Regional de Huacho, 2021.

Coefficiente de correlación de Spearman

H₀: No existe relación entre la estabilidad laboral y la seguridad social

H₁: Existe relación entre la estabilidad laboral y la seguridad social

Con un nivel de significancia de $\alpha = 0.05 = 5\%$ para una muestra de 40 trabajadores.

Siendo la regla de decisión: Sig. $\geq \alpha \rightarrow$ se acepta la H₀ de lo contrario si

Sig. $< \alpha \rightarrow$ se rechaza la H₀

Prueba de correlación

	Rho de Spearman	V2: Seguridad social
	Coeficiente de correlación	0.640**
D3: Estabilidad laboral	Sig. (bilateral)	0.000
	n	40

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

Conclusión: De acuerdo a que sig.=0.000 es menor que $\alpha=0.05$, y siguiendo la regla de decisión rechazamos la H₀, lo que nos conlleva a aceptar la H₁, en tanto decimos que existe una relación estadísticamente significativa entre la estabilidad laboral y la seguridad social, en el contexto de pandemia de Covid-19 en el Hospital Regional de Huacho. Ahora bien, de acuerdo al valor del coeficiente Rho=0.640, la relación es positiva media o moderada, indicando que si la seguridad social es óptima en este hospital la estabilidad laboral también lo será moderadamente.

Hipótesis específica 4: Existe relación entre la calidad de vida y la seguridad social en el contexto de pandemia Covid-19, en el Hospital Regional de Huacho, 2021.

Coefficiente de correlación de Spearman

H₀: No existe relación entre la calidad de vida y la seguridad social

H₁: Existe relación entre la calidad de vida y la seguridad social

Con un nivel de significancia de $\alpha = 0.05 = 5\%$ para una muestra de 40 trabajadores.

Siendo la regla de decisión: Sig. $\geq \alpha \rightarrow$ se acepta la H₀ de lo contrario si Sig. $< \alpha \rightarrow$ se rechaza la H₀

Prueba de correlación

	Rho de Spearman	V2: Seguridad social
	Coefficiente de correlación	0.633**
D4: Calidad de vida	Sig. (bilateral)	0.000
	n	40

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

Conclusión: De acuerdo a que sig.=0.000 es menor que $\alpha=0.05$, y siguiendo la regla de decisión rechazamos la H₀, por lo que se acepta la H₁, así decimos que existe una relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida y la seguridad social, en el contexto de pandemia Covid-19 en el Hospital Regional de Huacho. Además, de acuerdo al valor del coeficiente Rho=0.633, la relación entre estas variables es positiva media o moderada, indicando que si la seguridad social es óptima en este hospital la calidad de vida también lo será moderadamente.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusión

La presente investigación se ratifica en las hipótesis planteadas. De igual forma, responde a los objetivos planteados que han sido contrastados con los resultados alcanzados, teniendo en consideración el problema de investigación, los antecedentes hallazgos en diferentes medios de información como tesis, revistas científicas, libros, fundamentos teóricos, métodos empleados en las investigaciones con los respectivos hallazgos esenciales. De igual forma, los resultados alcanzados son respuestas de la aplicación de instrumentos de recolección de datos previa verificación de su validez mediante el juicio de expertos y confiabilidad a través del Alfa de Cronbach.

El objetivo general de la investigación es determinar la manera en que el derecho del trabajo digno se relaciona con la seguridad social en el contexto de pandemia de Covid 19 en el Hospital Regional de Huacho, 2021. De igual forma, los objetivos específicos son: Establecer la forma en que el bienestar en el trabajo, el desarrollo laboral y profesional, la estabilidad laboral y la calidad de vida se relaciona con la seguridad social en pandemia de Covid 19 en el Hospital Regional de Huacho, 2021.

La investigación se plantea con un 95% y un 0.05 % de confianza cuyo resultado en aplicación de: test de Shapiro - Wilk, porque el tamaño de la muestra censal es ($n=95$) menor a 50 encuestados; estableciéndose si los datos obtenidos vienen de una repartición normal o no normal se muestra como resultado un valor de significancia $\alpha = 0.05$ (95%, $Z = \pm 1.96$); cuyos resultados de la prueba de normalidad muestra un $R = ,901$ para derecho al trabajo digno, y $R = ,918$, para seguridad social. Por lo que se ratifica que existe relación positiva considerable entre el derecho al trabajo digno y el derecho a la seguridad social.

Los resultados de correlación de las variables concuerdan con los estudios realizados por Guamán y Llorente (2021) quienes subrayan la importancia de la correlación que debe existir entre el reconocimiento del

derecho al trabajo no solamente como elemento esencial de producción económica para el sostenimiento personal y familiar, sino también como mecanismo de aseguramiento de la calidad de vida. Por lo tanto, el derecho al trabajo digno que ha sido afectado tremendamente en el contexto de la pandemia, debe estar relacionado con el derecho a la seguridad social que no es otra cosa sino la búsqueda del bienestar del trabajador como ente integral, unitaria que desarrolla sus potencialidades dentro de la sociedad. Por lo tanto, se debe descartar toda posibilidad de exclusión laboral, discriminación por motivos de raza, sexo, condición social o cualquier estereotipo que afecte la dignidad humana y derecho a un trabajo digno y estable.

Igual atención pone la investigación realizada por Berghezan (2019) quien planteó como objetivo determinar si la discriminación de igualdad de sexo frente al mercado laboral tiene precedentes y si existe un amparo legal al respecto. En dicha tesis se aplicó el método analítico y jurídico, donde se analizó los hechos para llegar a la conclusión que a partir del tratado de Ámsterdam se intenta el acercamiento y adaptación a las nuevas formas de trabajo, conocerlas y a su vez enriquecerse en el aprendizaje de la nueva tecnología, concluyéndose que el “trabajo de la mujer, al igual que el del hombre, debe ser considerado a partir de la dignidad humana, en cuanto núcleo axiológico fundamental de los derechos de las personas, un derecho humano” (p.21).

Los estudios precedentes concuerdan con las bases teóricas esgrimidas por Castro (2020) para quien el trabajo es un elemento inherente a la naturaleza humana. Desde el aspecto sociológico, el trabajo se define como una ocupación que satisface necesidades físicas e intelectuales, con el propósito de producir bienes y servicios para satisfacer las necesidades humanas. Por tanto, el trabajo se considera como un medio por el cual el ser humano vive y satisface sus necesidades. Además, la sociología reconoce que el trabajo puede definirse como la variabilidad del comportamiento que apoya la transformación de la naturaleza en bienes y servicios utilizables o produce relaciones interpersonales y sociales más prósperas. Asimismo, trabajar significa transformar materiales en formas útiles, brindar bienes o

servicios a otros, y ampliar el conocimiento humano y el conocimiento de cualquier vigor físico o mental.

La hipótesis general de la investigación es: Existe relación entre el derecho del trabajo digno y la seguridad social en el contexto de pandemia de Covid 19 en el Hospital Regional de Huacho, 2021. Las hipótesis específicas son: existe relación entre el bienestar en el trabajo, desarrollo laboral y profesional, estabilidad laboral y la seguridad social y la calidad de vida y la seguridad social en pandemia de Covid 19 en el Hospital Regional de Huacho, 2021. Por ende, puesto que $\text{sig.}=0.000$ es menor que $\alpha=0.05$, y siguiendo la regla de decisión rechazamos la H_0 , lo que nos conlleva a aceptar la H_1 , que indica la existencia de una relación estadísticamente significativa entre el derecho al trabajo digno y la seguridad social, en el contexto de pandemia de Covid-19 en el Hospital Regional de Huacho. Así mismo de acuerdo al valor del coeficiente $Rho=0.778$ es una relación positiva considerada, indicando que si la seguridad social es óptima en este hospital el derecho al trabajo digno también lo será de manera considerada.

Con relación a los datos estadísticos, el estudio realizado por Gamero (2020) guarda relación toda vez que la investigación tuvo como objetivo presentar un diagnóstico de la realidad laboral en el Perú. Según esta investigación, debido a la evidente heterogeneidad y poca diversificación productiva, la existencia de empleo informal es grande que no ha permitido que el derecho al trabajo digno y la seguridad social se han visto resquebrajados. Pues, en el Perú la población ocupada disminuyó en 6,7 millones de abril a junio en el segundo trimestre de 2020, y aumentó el desempleo y el empleo informal. En el área metropolitana de Lima, la tasa de desempleo de los hombres, los jóvenes de 14 a 24 años y los de menor nivel educativo ha aumentado aún más. Además, el nivel real de ingresos laborales se redujo en unos 9 años en promedio, lo que significa que las instituciones correspondientes deben buscar mecanismos y alternativas de solución para mejorar esta situación.

Además, el estudio realizado por Rebaza (2017) con el propósito de describir cómo en el contexto actual del siglo XXI sigue existiendo la esclavitud

en el Perú, pese a la existencia de las normativas de carácter nacional e internacional. Pues, la esclavitud no es otra cosa que la expresión del trabajo no digno, que no se sujeta a ninguna disposición normativa. Para el autor, el término "esclavitud" incluye actualmente diversas violaciones de los derechos humanos, como explotación laboral, venta de niños, prostitución infantil, uso de niños para la pornografía, ablación sexual de niñas, uso de niños en conflictos armados, tráfico de órganos humanos, la servidumbre por deudas y ciertas prácticas de los regímenes de apartheid y los regímenes coloniales. Este fenómeno es llamado "formas contemporáneas de esclavitud" por la comunidad internacional y representa la creencia de que uno mismo está viviendo en condiciones normales de trabajo debido al desconocimiento de los derechos.

Del mismo modo, en cuanto a la contratación de la base teórica con respecto al derecho al trabajo digno, la teoría del trabajo como derecho humano. Al respecto, Castro (2020) quien recoge los lineamientos esenciales de la OIT sobre este derecho que establece que el trabajo no es una mercancía, que las actividades asociativas forman parte del progreso constante de las organizaciones, la pobreza es un peligro y afecta el progreso permanente y la lucha contra la eliminación de la pobreza y la erradicación de la discriminación debe ser una lucha permanente, buscando la igualdad de oportunidades y la búsqueda del bienestar común. Estos lineamientos con secundados por la Carta de la Organización de Estados Americanos (1948), la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948), la Convención Americana de Derechos Humanos (1969) y el Protocolo Adicional de San Salvador (1988).

Además, en cuanto a la contrastación de teorías se tiene la dignidad de la persona humana como elemento sustancial del derecho al trabajo. Al respecto, Cano y Mesa (2020) refieren que el trasfondo de la actividad laboral debe ser el respeto de la dignidad humana. En todo momento se debe buscar la prevalencia del respeto y la alta consideración al ser humano por el hecho mismo de ser racional, con inteligencia, libertad y voluntad como sustento de su capacidad innata de racionalidad. Por ende, teniendo en cuenta que la dignidad humana debe ser resguardada y de igual manera los intereses

legítimos y sus derechos fundamentales ejerciendo la mayor eficacia y transparencia en toda acción que se vaya a disponerse. Tal como refiere Samayoa (2021), la dignidad humana constituye una base importante para la idea de los derechos humanos, que, si bien se ha difundido y continúa difundiendo en nuestro tiempo, sigue siendo un ideal para todas las naciones. Kant ve en la autonomía individual la principal característica del ser humano, y en este caso nos habla de la dignidad de un ser racional que no obedece a otras leyes sino a las que él mismo da. Por tanto, la moral y la humanidad, en la medida en que la segunda puede prevalecer sobre la primera, son las únicas cosas que tienen dignidad.

De lo expuesto, se arguye que esta investigación de tipo aplicada, es el resultado de una indagación no solamente sobre la relación de las variables, sino también descubrir la importancia del tema para la institución. Al respecto, las teorías, estudios y los hallazgos demuestran que es difícil optimizar la seguridad social de los trabajadores si previamente no se pone atención en la dignidad del ser humano como elemento sustancial de la actividad. Si bien la pandemia afectó el derecho al trabajo y el derecho a la seguridad social, ello constituye en un reto para los organismos nacionales e internacionales para seguir buscando mecanismos de solución a través de la implementación de políticas y lineamientos claros sobre la actividad a realizarse para proteger y mejorar el derecho al trabajo digno y el derecho a la seguridad social.

5.2. Conclusiones

1. Se ha determinado que existe relación positiva considerable entre el derecho al trabajo digno y la seguridad social en la institución, con un valor de $p = 0.05$ (95%, $Z = \pm 1.96$, y un $Rho = 0.778$). Dicha relación de significancia se fundamenta en la aplicación de las dimensiones del bienestar en el trabajo, desarrollo laboral y profesional, estabilidad laboral, calidad de vida, condiciones laborales equitativas, beneficios laborales, protección y promoción y seguridad social en el Hospital Regional de Huacho.

2. Se determinó la relación entre el bienestar en el trabajo y la seguridad social en la institución, logrando un valor de $p = 0.05$ (95%, $Z = \pm 1.96$, y un $Rho = 0.767$, lo cual indica una relación considerable por cuanto hay una cierta búsqueda del bienestar mental, del aspecto físico, del carácter social, condiciones de higiene en el ambiente, factores tecnológicos y ergonómicos relacionados a la seguridad social en la institución.

3. Se determinó la relación entre el desarrollo laboral – profesional y la seguridad social en la institución, logrando un valor de $p = 0.05$ (95%, $Z = \pm 1.96$, y un $Rho = 0.656$, que indica una relación positiva media o moderada. Ello quiere decir que hay un cierto esfuerzo por crear oportunidades laborales, desarrollo de habilidades, capacitación para la adquisición de nuevas herramientas mentales, políticas de desarrollo para la mejora de competencias para alcanzar la protección de la seguridad social.

4. Se ha determinado la relación entre la estabilidad laboral y seguridad social en la institución, logrando un valor de $p = 0.05$ (95%, $Z = \pm 1.96$, y un $Rho = 0.640$, lo cual indica una relación positiva media, porque hay cierto interés por buscar estabilidad de los trabajadores, protección ante el despido arbitrario, continuidad en el trabajo con la renovación de contratos, conocimiento de los derechos laborales y acciones que favorezcan a los trabajadores para la protección de sus derechos.

5. Se ha determinado la relación de la calidad de vida y la seguridad social en la institución, logrando un valor de $p = 0.05$ (95%, $Z = \pm 1.96$, y un $Rho = 0.633$, lo cual indica una relación positiva media, basándose en la satisfacción de las necesidades, logro de un desarrollo pleno, respeto a la libertad del trabajador, respecto de su dignidad, distribución equitativa del trabajo y la autorrealización en base a la protección de su derecho a la seguridad social.

5.3. Recomendaciones

1. Se recomienda al área pertinente poner mayor atención en el conocimiento y puesta en valor del derecho al trabajo digno, no cualquier tipo de trabajo, sino que también busque el cumplimiento y la protección de los derechos sociales haciendo prevalecer el bienestar en el trabajo, desarrollo laboral y profesional, estabilidad laboral, calidad de vida, condiciones laborales equitativas, beneficios laborales, protección y promoción y seguridad social de los trabajadores.
2. Se recomienda al área correspondiente poner énfasis en el bienestar de los trabajadores en sus diferentes formas, como del bienestar mental, del aspecto físico, del carácter social, condiciones de higiene en el ambiente, factores tecnológicos y ergonómicos relacionados a la seguridad social que puedan favorecer a un mejor desempeño institucional.
3. Se recomienda al área pertinente coadyuvar el desarrollo laboral y profesional de los trabajadores de la institución, creando nuevas oportunidades laborales, desarrollo de habilidades, capacitación para la adquisición de nuevas herramientas mentales, políticas de desarrollo para la mejora de competencias para alcanzar la protección de la seguridad social y buen desempeño laboral en beneficio de la institución.
4. Teniendo consideración que la estabilidad laboral ha sido afectado gravemente por la pandemia, se recomienda al área correspondiente implementar mecanismos y políticas de protección a los trabajadores, protección ante el despido arbitrario, promoviendo la continuidad en el trabajo con la renovación de contratos, conocimiento de los derechos laborales y acciones que favorezcan a los trabajadores para la protección de sus derechos fundamentales a no ser despedidos sin una razón suficiente.
5. Se recomienda al área correspondiente velar por la calidad de vida de sus trabajadores como mecanismo de búsqueda del derecho al trabajo digno y la seguridad social que ha sido afectado por la pandemia. Calidad que significa la satisfacción de las necesidades, logro de un desarrollo pleno, respeto a la libertad del trabajador, respecto de su dignidad, distribución equitativa del trabajo y la autorrealización en base a la protección de su derecho a la seguridad social.

CÁPITULO VI: FUENTES DE INFORMACIÓN

- Aramayo, R. R. (s.f.). *Immanuel Kant: Fundamentación para una metafísica de las costumbres*. España: Alianza Editorial.
- Balestero, C. M. (2020). ¿Qué es el derecho a la estabilidad laboral tecnológica?. *Revista de Derecho (Universidad Católica Dámaso A. Larrañaga, Facultad de Derecho)*, (21), 118-148. Epub 10 de junio de 2020. <https://dx.doi.org/10.22235/rd.vi21.2100>
- Banco Mundial (2020). Gestión de los Impactos de la Crisis del Covid-19 en el Empleo: Opciones de Política para el Alivio y la Reestructuración. *JOBS WORKING PAPER 49*. <https://bit.ly/3AglInns>
- Barnechea, P.J. (2019). *Mejora de proceso del pago de beneficios sociales de una empresa de entretenimiento a nivel nacional realizado en el año 2016* [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. Repositorio Institucional. <https://bit.ly/3fK8qsM>
- Berghezán, C.C. (2019). *Los principios de igualdad y no discriminación en el Derecho de la Unión Europea: El caso de Rumania* [Tesis doctoral, Universidad de Salamanca]. Repositorio Institucional. <https://bit.ly/334Jfy6>
- Bonet de Viola, A. M. (2018). Derechos sociales, normas de acceso y democracia. La agenda de los derechos humanos para una convivencia solidaria. *Revista latinoamericana de derecho social*, (26), 3- 27. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2018.26.11858>
- Cano, L. G., y Mesa, D. A. (2020). Límites del tratamiento de los datos personales en el ámbito laboral frente al uso de las tecnologías de la información y la comunicación en la era digital. *Revista Iusta*, (52), 51-76.
- Cañón, O. L. (2017). *La solidaridad como fundamento del Estado social de derecho, de la seguridad social y la protección social en Colombia*. Universidad Externado de Colombia. <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/26222>

- Castaño, C.J. y Páez C. M. (2020). Calidad de vida laboral percibida y competencias emocionales asociadas en profesionales jóvenes. *Informes Psicológicos*, 20(2), 149-153 <https://doi.org/10.18566/infpsic.v20n2a10>
- Castro, G. O. (2020). La reconceptualización del derecho del trabajo en el siglo XXI. *Justicia*, 25(38), 53-76. <http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/justicia/article/view/4400>
- Castro, P., Cruz, E., Hernández, J., Vargas, R., Luis, K., Gatica, L., & Tepal, I. (2018). Una perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. *Revista Iberoamericana de Ciencias*, 5(6), 118-128. <http://reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>
- Castro, S.S. (2018). *La discriminación legal en el Perú ¿se encuentran los trabajadores a tiempo parcial realmente protegidos por el derecho a la igualdad y a la no discriminación?* (Tesis de posgrado, PUCP). Repositorio Institucional. <https://bit.ly/3nJlotZ>
- Cruz, V. J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento & Gestión*, (45), 58-81. <https://doi.org/10.14482/pege.45.10617>
- Díaz, P. F y Carrasco, G. M (2018). Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. *Contaduría y administración*, 63(4) <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1142>
- Dueñas, H. L. (2020). *El Derecho al trabajo y las medidas laborales adoptadas para superar las crisis sanitaria y económica*. Fundación Manuel Giménez Abad, Valladolid. <https://doi.org/10.47919/FMGA.OC20.0016>
- Gamero, J. (2020). Perú › Impacto de la COVID-19 en el empleo y los ingresos laborales. Organización Internacional del Trabajo. <https://bit.ly/3flBBwo>
- Gil y Gil, J. L. (2020). El trabajo decente como Objetivo de Desarrollo Sostenible. *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 10(1), 140–183. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.4539>

- Guamán, A., y Llorente, R. (2021). La apuesta por un reconocimiento constitucional amplio del derecho al trabajo y a la seguridad social en Ecuador. *Diálogos De Saberes*, (47), 169–191. <https://doi.org/10.18041/0124-0021/dialogos.47.2017.1701>
- Hernández Sampieri, R. et al. (2006). Metodología de investigación (4 ed). México: McGraw Hill.
- Instituto Nacional de Salud, (202). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Revista Perú salud pública vol.37*. <https://bit.ly/3GMvFOH>
- Jaimes-Morales, J. (2018). Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo: una revisión desde los planes de emergencia. *IPSA Scientia, Revista científica Multidisciplinaria*, 3(1), 23–29. <https://doi.org/10.25214/27114406.920>
- Lardies, N. (2020). *Trabajo y ciudadanía*. Editorial Maipue. <https://elibro.net/es/lc/uladech/titulos/147945>
- López, A. J. (2020). Crisis global en el empleo por causa del coronavirus: medidas de protección en el mundo del trabajo. *Legem* 6(1). <https://bit.ly/3FNRvQH>
- López, A.J. (2020). *Flexibilidad, protección del empleo y seguridad social durante la pandemia global del Covid-19*. Documentos de Trabajo IELAT,134, Mayo 2020. <https://bit.ly/3GPS65p>
- Martinez, V.L. (2020). La Pandemia de COVID-19 en el ámbito laboral: realidad y posibles soluciones en México. *Ius Comitalis* 3(6), 213-238.
- Matabanchoy, T. S., Alvarez, P. K., Riobamba J, O. (2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2019. *Universidad y Salud*, 21(2), 176-187. <https://doi.org/10.22267/rus.192102.152>

- MeléndeZ, T. (2018). El derecho a la libertad y a la seguridad," Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo, Lima. <https://bit.ly/3FGU72J>
- Mendizábal, B., y Bermúdez, M. y Kurczyn, A. (2019). Seguridad social y la Industria 4.0. Castañeda, Industria, 4. <https://bit.ly/3loLT0G>
- Morales, V., C. (2020). *Empoderamiento femenino a través de la negociación de relaciones de género equitativas en hogares de mujeres con trabajo extradoméstico en Ciudad Juárez*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Autonomía de Suarez]. Repositorio Institucional. <https://bit.ly/3Aj8Y1Z>
- Oficina Internacional Del Trabajo (1999). Memoria del director general: Trabajo decente", Conferencia Internacional del Trabajo octogésima séptima reunión, Ginebra. <https://bit.ly/3Ais7Bb>
- OIT (2011a). *La seguridad social y la primacía del derecho, Conferencia Internacional del Trabajo, 100ª reunión*. <https://bit.ly/3Ait1u>
- OIT (2011b). *Seguridad social para la justicia social y una globalización equitativa, Discusión recurrente sobre la protección social (seguridad social). Informe VI, ILC.100/VI*, <https://bit.ly/33zRJqY>
- OIT (2013a). *Diálogo social. Discusión recurrente en el marco de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, Conferencia Internacional del Trabajo, 102ª reunión*. <https://bit.ly/3qlp02q>
- Ovalle, B. M. (2019). La dignidad humana como límite al ius puniendi. La jurisprudencia del tribunal constitucional de Chile. *Díkaion*, 28(1). <https://doi.org/10.5294/dika.2019.28.1.2>
- Oyarce, R. R., Muñoz, C. R., Valderrama, N. L. y Valqui, P. C. (2020). Desarrollo de competencias personales y sociales para la inserción laboral de egresados universitarios. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, 26(2), 250-258.

- Patlán, P. J. (2017). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *Ciencia Ergo Sum*, 23(2), 121-133. <https://www.redalyc.org/journal/104/10446094004/html/>
- Perez, A.F. (2021). Unas reflexiones para el debate sobre el Derecho del Trabajo y la Covid-19: por una realidad más justa. *Revista Internacional y Comparado de Relaciones laborales y derecho del empleo*. http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/943
- Pino, G.R. (2019). Metodología de investigación, Lima, San Marcos.
- Ponce, E.A. (2021). *Análisis sobre la regulación del trabajo económicamente dependiente en el Perú, al amparo del trabajo decente y los principios de la Constitución Política Peruana* (Tesis de pregrado, Universidad Católica San Pablo, Arequipa). Repositorio Institucional. <https://bit.ly/32jb1ql>
- Rebaza, V. K. (2017). El rol del estado peruano en la lucha contra la explotación laboral, como forma contemporánea de esclavitud, a propósito del caso “Las Malvinas”. *Revista del Instituto del Derecho de Familia, UNIFÉ*. <https://bit.ly/34xuPXU>
- Richter, M. (2020). Regulación en materia de Trabajo y Seguridad social derivada de la pandemia provocada por el Coronavirus. *Revista Auctoritas Prudentium*, 23. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7572918>
- Rivera, U. K., Tarride, M., & Vásquez F.L.(2019) El bienestar en el trabajo como una estrategia organizacional. *Salud y bienestar colectivo*, 3(1), 06-23. <https://revistasaludybienestarcolectivo.com/index.php/resbic/article/view/53>
- RUBIO (2015). Los Derechos Económicos. Apuntes sobre la evolución de los derechos sociales, económicos y culturales en el Perú y los alcances de su judiciabilidad. *Themis - Revista de Derecho*, 2, 67.

- Samayoa, M. A. (2021). Dignidad humana: una mirada desde un enfoque filosófico. *Revista Latinoamericana De Derechos Humanos*, 32(1). <https://doi.org/10.15359/rldh.32-1.4>
- Santana, L. M. (2020). Derecho a la seguridad social en Colombia. Una fundamentación desde la filosófica. *Tendencias en la Investigación Universitaria Una visión desde Latinoamérica Volumen XIII*. <https://bit.ly/3fL8JDs>
- Soares, S.J., Batista de CAR, Carvalho, S.L. (2020). Reflexiones sobre los riesgos ocupacionales en trabajadores de salud en tiempos pandémicos por COVID-19. *Rev Cuba*, 36(2):1-11. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=97126>
- Somavía, J. (2014). *El Trabajo Decente: Una lucha por la dignidad humana*. Oficina Internacional Del Trabajo. <https://bit.ly/35336yl>
- Vargas, S. Y. (2020). Medidas tomadas desde la seguridad social por Colombia frente a la pandemia del Covid-19. *Revista Iberoamericana de Derecho del trabajo y de la seguridad social*, 2(3), 10-27. <https://aidtss.org/revistaiberoamericana/index.php/main/article/view/32>
- Vera, P.R y Matias, S.S. (2018). *Gestión por competencias para promover el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa J & V Resguardo S.A.C. Piura – 2018* (Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo). Repositorio Institucional. <https://bit.ly/3FHx6wl>
- Vicuña, V., D. (2019). *El uso de las historias en las redes sociales como herramienta para difundir los derechos y beneficios laborales en trabajadores de empresas mypes en lima metropolitana*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional San Ignacio de Oyola]. Repositorio Institucional. <https://bit.ly/33CIKLZ>
- Yucra, C., J. (2019). *El pago de Remuneraciones y Beneficios Sociales, considerados fuera de la planilla que afectan los Derechos Laborales de los trabajadores de transporte pesada Arequipa, 2017*. [Tesis de

pregrado, Universidad Alas Peruanas]. Repositorio Institucional.
<https://bit.ly/359k0LY>

ANEXOS

1. Matriz de consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Método
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	
¿De qué manera el derecho del trabajo digno se relaciona con la seguridad social en el contexto de pandemia de Covid 19 en el Hospital Regional de Huacho, 2021?	Determinar la manera en que el derecho del trabajo digno se relaciona con la seguridad social en el contexto de pandemia de Covid 19 en el Hospital Regional de Huacho, 2021.	Existe relación entre el derecho del trabajo digno y la seguridad social en el contexto de pandemia de Covid 19 en el Hospital Regional de Huacho, 2021.	<p>Tipo aplicada</p> <p>Nivel: descriptivo correlacional</p> <p>Enfoque: cuantitativo</p> <p>Diseño: no experimental</p> <p>Población: 40 trabajadores</p> <p>Publicación: Hospital Regional de Huacho</p> <p>Muestra: 40 trabajadores</p>
Problema Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos	
¿De qué forma el bienestar en el trabajo se relaciona con la seguridad social en pandemia de Covid 19 en el Hospital Regional de Huacho, 2021?	Establecer la forma en que el bienestar en el trabajo se relaciona con la seguridad social en pandemia de Covid 19 en el Hospital Regional de Huacho, 2021.	Existe relación entre el bienestar en el trabajo y la seguridad social en pandemia de Covid 19 en el Hospital Regional de Huacho, 2021.	
¿De qué modo el desarrollo laboral y profesional se relaciona con la seguridad social en pandemia de Covid 19 en el Hospital Regional de Huacho, 2021?	Demostrar el modo en que el desarrollo laboral y profesional se relaciona con la seguridad social en pandemia de Covid 19 en el Hospital Regional de Huacho, 2021.	Existe relación entre el desarrollo laboral y profesional y la seguridad social en pandemia de Covid 19 en el Hospital Regional de Huacho, 2021.	
¿De qué manera la estabilidad laboral se relaciona con la seguridad social en pandemia de Covid 19 en el Hospital Regional de Huacho, 2021?	Evaluar la manera en que la estabilidad laboral se relaciona con la seguridad social en pandemia de Covid 19 en el Hospital Regional de Huacho, 2021.	Existe relación entre la estabilidad laboral y la seguridad social en pandemia de Covid 19 en el Hospital Regional de Huacho, 2021.	
¿De qué forma la calidad de vida se relaciona con la con la seguridad social en pandemia de Covid 19 en el Hospital Regional de Huacho, 2021?	Comprobar la forma en que la calidad de vida se relaciona con la con la seguridad social en pandemia de Covid 19 en el Hospital Regional de Huacho, 2021.	Existe relación entre la calidad de vida y la seguridad social en pandemia de Covid 19 en el Hospital Regional de Huacho, 2021.	

2. Matriz de operacionalización

Definición conceptual X	Definición operacional X	Dimensión X	Indicadores X	Ítems	Peso	Escala de medición: Ordinal/Likert
<p>Según Patlán (2017) el trabajo digno o decente es aquel en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador excluyendo la discriminación de cualquier tipo, se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador, se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.</p>	<p>Se aplicará el cuestionario el derecho al trabajo digno dirigido a los trabajadores del Hospital de Huacho, teniendo en cuenta las dimensiones como bienestar en el trabajo, desarrollo laboral y profesional, estabilidad laboral, calidad de vida; aplicando la escala de Likert para ser medibles en tres niveles: Deficiente, regular y óptimo.</p>	Bienestar en el trabajo	Bienestar en el aspecto mental	P-1	40%	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			Bienestar en el aspecto físico	P-2		
			Bienestar en de carácter social	P-3		
			Condiciones de higiene en el ambiente laboral	P-4		
			Factores tecnológicos	P-5		
			Elementos ergonómicos	P-6		
		Desarrollo laboral y profesional	Oportunidades de desarrollo	P-7	20%	
			Desarrollo de habilidades	P-8		
			Capacitación y desarrollo profesional	P-9		
			Adquisición de nuevas herramientas cognoscitivas	P-10		
			Políticas de desarrollo	P-11		
			Desarrollo de competencias	P-12		
		Estabilidad laboral	Seguridad de permanencia en el trabajo según el contrato	P-13	20%	
			Estabilidad laboral	P-14		
			Protección ante el despido arbitrario	P-15		
			Derecho de continuidad en el trabajo	P-16		
			Conocimiento de derechos laborales	P-17		
			Acciones del empleador	P-18		
		Calidad de vida	Satisfacción de necesidades	P-19	20%	
			Logro de un desarrollo pleno	P-20		
			Respeto de la libertad	P-21		
			Desarrollo de su dignidad	P-22		

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Peso	Ordinal/Likert
			Distribución justa de la carga laboral	P-23		
			Autorrealización	P-24		
Mendizábal, Sánchez y Kurczyn (2019) establecen que la "seguridad social es cada ámbito del derecho que se ocupa de cubrir los riesgos de la enfermedad, la maternidad, el desempleo, la edad, la invalidez, los accidentes de trabajo, la carga familiar y la muerte del que sostiene la familia, en el marco de la aseguración, previsión o prevención, así como los diversos procesos instituidos por el Estado o que mínimo son apoyados y controlados por éste" (p.8).	Se aplicará el cuestionario la seguridad social dirigida a los trabajadores del Hospital de Huacho, teniendo en cuenta las dimensiones como condiciones laborales equitativas, beneficios laborales, protección y promoción, seguridad y salud, aplicando la escala de Likert para ser medibles en tres niveles: Deficiente, regular y óptimo.	Condiciones laborales equitativas	Igualdad de trato entre los trabajadores	P-1	40%	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			Exclusión de cualquier tipo de discriminación	P-2		
			Igualdad de salario por trabajos similares realizados	P-3		
			Salario justo que permita el bienestar personal y familiar	P-4		
			Participación en las decisiones de manera directa o indirecta	P-5		
			Igualdad en el horario laboral	P-6		
		Beneficios laborales	Garantías de protección según la ley	P-7	20%	
			Prestación de asistencia para el trabajador y su familia	P-8		
			Sistema de seguridad social integral	P-9		
			Pago de Compensación por Tiempo de Servicios	P-10		
			Subsidio de escolaridad	P-11		
			Vacaciones pagadas según establece la ley	P-12		
		Protección y promoción	Autonomía en el trabajo	P-13	20%	
			Libertad para la toma de decisiones	P-14		
			Justicia al momento de resolver los conflictos	P-15		
			Promoción en base a méritos	P-16		
			Cumplimiento de la legislación	P-17		
			Trato igualitario en la organización	P-18		
		Seguridad y salud	Área especializada en Seguridad y Salud	P-19	20%	
			Equipos ergonómicos	P-20		
			Supervisión permanente	P-21		
			Fondos de contingencia para emergencia	P-22		
			Ambientes apropiados	P-23		
			Equipo médico para emergencias	P-24		

3. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario sobre el derecho al trabajo digno

Estimado (a):

A continuación, se le presentan una serie de preguntas que servirán para conocer su opinión sobre el Derecho al trabajo digno en el Hospital Regional de Huacho, 2021. Sírvase contestar según corresponda y siguiendo las indicaciones del siguiente cuadro.

Marque una aspa en el casillero correspondiente según su criterio sobre cada una de las preguntas planteadas.

Gracias por su apoyo.

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

N°	Dimensión: Bienestar en el trabajo	1	2	3	4	5
1	¿Usted mantiene el bienestar en el aspecto mental en su centro de labores?					
2	¿La institución le proporciona los medios necesarios para que mantenga el bienestar en el aspecto físico?					
3	¿Usted mantiene bienestar en el aspecto social en sentido de satisfacción de sus necesidades primordiales?					
4	¿Considera que la institución le ofrece las condiciones de higiene en el ambiente laboral que favorezca su bienestar físico?					
5	¿Los instrumentos tecnológicos son apropiados que le permiten realizar sus actividades en un estado de bienestar físico y mental?					
6	¿Se consideran los aspectos ergonómicos en su ambiente de trabajo que le permita realizar sus labores de forma adecuada?					
Dimensión: Desarrollo laboral y profesional		1	2	3	4	5
7	¿Usted considera que la institución le ofrece las oportunidades de desarrollo personal?					
8	¿Considera que su ambiente de trabajo le permite el desarrollo de sus habilidades para un mejor ejercicio de sus labores?					
9	¿La gerencia de Recursos Humanos promueve actividades de capacitación y desarrollo profesional?					
10	¿Su trabajo le permite adquirir nuevos conocimientos y herramientas para el mejor desempeño de sus actividades?					
11	¿Conoce si la institución tiene políticas de desarrollo para sus colaboradores?					
12	¿Usted considera que en su ambiente laboral se promueve el desarrollo de competencias personales y profesionales?					
Dimensión: Estabilidad laboral		1	2	3	4	5
13	¿Considera que existe la seguridad de estabilidad en su centro de trabajo según el contrato de trabajo?					

14	¿Se promueven las políticas de estabilidad laboral en la institución donde labora?					
15	¿Según su opinión existe los lineamientos claros sobre la protección frente al despido arbitrario?					
16	¿Considera que según su desempeño existe la posibilidad de continuidad en la prestación de sus servicios profesionales?					
17	¿Usted tiene conocimiento de sus derechos labores según el régimen en el que se encuentra?					
18	¿La institución empleadora toma las acciones pertinentes para favorecer la estabilidad de sus trabajadores?					
Dimensión: Calidad de vida		1	2	3	4	5
19	¿Su trabajo le permite tener calidad de vida que va más allá de la satisfacción de sus necesidades básicas?					
20	¿La institución donde labora, le permite el desarrollo pleno de sus potencialidades como ser humano?					
21	¿Considera que la institución promueve el respeto de la libertad del trabajador para el cumplimiento de sus funciones?					
22	¿La labor que realizar le permite respetar su dignidad como ser humano?					
23	¿Considera que existe una distribución equitativa del trabajo que le permita el respeto de su dignidad?					
24	¿Su trabajo le sirve como medio de realización personal y el logro de su felicidad como meta de todo ser humano?					

Cuestionario de la variable seguridad social

Estimado (a):

A continuación, se le presentan una serie de preguntas que servirán para conocer su opinión sobre la seguridad social en pandemia. Sírvase contestar según corresponda y siguiendo las indicaciones del siguiente cuadro.

Marque una aspa en el casillero correspondiente según su criterio sobre cada una de las preguntas planteadas.

Gracias por su apoyo.

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

Dimensión: Condiciones laborales equitativas		1	2	3	4	5
1	¿Usted considera que existe igual de trato entre todos los trabajadores?					
2	¿Considera que existen políticas claras sobre la erradicación de la discriminación en cualquiera de sus modalidades?					
3	¿Se promueve la igualdad salarial por trabajos similares realizados con el resto de sus compañeros?					
4	¿Percibe un salario justo que le permita tener el bienestar personal y familiar?					
5	¿Usted tiene participación en las decisiones de manera directa o indirecta que beneficie a la institución?					
6	¿Su horario de trabajo es igual que el de resto de sus compañeros de trabajo?					
Dimensión: Beneficios laborales		1	2	3	4	5
7	¿Conoce que sus beneficios labores están protegidos por la ley según la modalidad en la cual se encuentre?					
8	¿Considera que existe la prestación de asistencia para Usted y sus familiares?					
9	¿Usted considera que la institución promueve el sistema de aseguramiento integral a nivel personal y familiar?					
10	¿Usted percibe el pago de su CTS u otro beneficio según el régimen en el que se encuentre?					
11	¿Percibe el pago de escolaridad, si fuera el caso, dependiendo de su régimen laboral?					
12	¿Goza de vacaciones remuneradas según el régimen en el que se encuentre?					
Dimensión: Protección jurídica en contingencias		1	2	3	4	5
13	¿Considera que existe cierta flexibilidad para que pueda realizar sus labores?					
14	¿La institución le favorece la toma de decisiones ante situaciones adversos que puedan surgir en su ambiente de trabajo?					
15	¿Considera que hay justicia e igualdad de trato al momento de resolver los conflictos?					

16	¿Considera que existe la promoción a mejores puestos de trabajo según sus capacidades?					
17	¿Existe el cumplimiento de la protección laboral de todos los trabajadores?					
18	¿Considera que se da el trato igualitario dentro de la organización?					
Dimensión: Seguridad y salud		1	2	3	4	5
19	¿Existe un tratamiento especializado en el área de seguridad y salud en el trabajo?					
20	¿Se implementan con equipos ergonómicos para el ejercicio de sus labores?					
21	¿Existe supervisión permanente del área de seguridad y salud para evitar las contingencias?					
22	¿Considera que existen equipos médicos para la atención de contingencias?					
23	¿La institución cuenta con ambientes apropiados para el ejercicio de sus funciones?					
24	¿Son óptimos los equipos médicos para la atención en situación de emergencia?					

4. Validación de instrumento por expertos

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: DERECHO AL TRABAJO DIGNO Y LA SEGURIDAD SOCIAL EN PANDEMIA DE COVID-19, HOSPITAL REGIONAL DE HUACHO, 2021

1.2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: Cuestionario

1.3. INVESTIGADOR: Julio Cesar Herbozo Vivanco

COMPO NENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
FORMA	1. Redacción	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.					X
	2. Claridad	Está formulado con un lenguaje apropiado.					X
	3. Objetividad	Está expresado en conducta observable.				X	
CONTENIDO	4. Actualidad	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
	5. Suficiencia	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad					X
	6. Intencionalidad	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación					X
ESTRUCTURA	7. Organización	Existe una organización lógica.				X	
	8. Consistencia	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación.					X
	9. Coherencia	Existe coherencia entre los ítems, dimensiones e indicadores y variables.				X	
	10. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

II. APORTES Y/O SUGERENCIAS

.....

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN

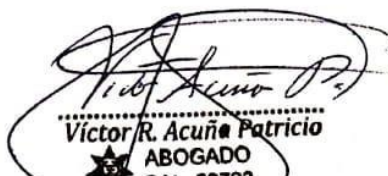
90

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

Huacho, 29 de enero de 2022


Victor R. Acuña Patricio
ABOGADO
C.I. 88723

**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

I. DATOS GENERALES

1.1. TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: DERECHO AL TRABAJO DIGNO Y LA SEGURIDAD SOCIAL EN PANDEMIA DE COVID-19, HOSPITAL REGIONAL DE HUACHO, 2021

1.2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: Cuestionario

1.3. INVESTIGADOR: Julio Cesar Herbozo Vivanco

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
FORMA	1. Redacción	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.				X	
	2. Claridad	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3. Objetividad	Está expresado en conducta observable.				x	
CONTENIDO	4. Actualidad	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					x
	5. Suficiencia	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad				X	
	6. Intencionalidad	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación					x
ESTRUCTURA	7. Organización	Existe una organización lógica.				x	
	8. Consistencia	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación.				X	
	9. Coherencia	Existe coherencia entre los ítems, dimensiones e indicadores y variables.					X
	10. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	

II. APORTES Y/O SUGERENCIAS

.....
.....

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN

85

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

x

Debe corregirse

Huacho, 29 de enero de 2022


HUACCHO PIZARRO JIMMY
 Abogado
 CAL N° 48739

**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

I. DATOS GENERALES

1.1. TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: DERECHO AL TRABAJO DIGNO Y LA SEGURIDAD SOCIAL EN PANDEMIA DE COVID-19, HOSPITAL REGIONAL DE HUACHO, 2021

1.2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: Cuestionario

1.3. INVESTIGADOR: Julio Cesar Herbozo Vivanco

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
FORMA	1. Redacción	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.					
	2. Claridad	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3. Objetividad	Está expresado en conducta observable.					X
CONTENIDO	4. Actualidad	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
	5. Suficiencia	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad				X	
	6. Intencionalidad	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación					X
ESTRUCTURA	7. Organización	Existe una organización lógica.					X
	8. Consistencia	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación.					X
	9. Coherencia	Existe coherencia entre los ítems, dimensiones e indicadores y variables.				X	
	10. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

II. APORTES Y/O SUGERENCIAS

.....

.....

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN


90

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

Huacho, 29 de enero de 2022


 JUAN MANUEL DE DIOS VALDERRAMA
 ABOGADO SOCIO
 CAL N° 57422

5. Base de datos

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	AV	AW			
1	N°	Bienestar en el trabajo					Desarrollo laboral y profesional					Estabilidad laboral					Calidad de vida					Condiciones laborales esbuitarbas				Beneficios labrales				Protección y promoción				Seguridad y salud																		
2		pp1	pp2	pp3	pp4	pp5	pp6	pp7	pp8	pp9	pp10	pp11	pp12	pp13	pp14	pp15	pp16	pp17	pp18	pp19	pp20	pp21	pp22	pp23	pp24	pp1	pp2	pp3	pp4	pp5	pp6	pp7	pp8	pp9	pp10	pp11	pp12	pp13	pp14	pp15	pp16	pp17	pp18	pp19	pp20	pp21	pp22	pp23	pp24			
3	1	1	2	3	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	5	2	2	3	2	2	1	5	2	5	2	3	2	2	1	2	2	4	1	5	2	3	5	2	3	5	2	4	1	5	2			
4	2	2	1	5	1	2	1	2	3	1	2	1	1	2	5	5	2	5	2	5	2	1	1	2	5	5	3	1	2	1	1	2	1	2	1	3	1	2	1	2	4	2	2	1	1	3	1	2	1			
5	3	2	5	3	5	2	2	2	5	3	5	2	2	5	3	5	2	2	2	2	5	2	2	5	3	5	5	5	3	5	2	2	5	5	2	5	3	5	4	2	2	5	2	2	2	5	3	5	4	2		
6	4	2	5	3	5	1	5	5	4	3	5	2	5	5	4	5	2	3	5	4	5	2	5	5	4	5	4	3	5	2	4	5	2	5	3	5	1	5	4	5	2	4	4	5	3	5	1	5				
7	5	5	2	4	5	4	4	5	5	3	4	5	2	4	2	2	5	3	5	5	4	5	2	4	2	5	5	3	4	5	2	4	4	4	2	4	4	4	4	5	2	4	4	5	5	5	2	4	4	4		
8	6	5	5	3	5	4	5	5	5	3	5	2	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	2	4	5	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	3	5	4	5		
9	7	2	5	3	5	3	1	2	3	1	1	1	2	3	2	2	2	5	2	5	2	5	1	1	2	3	2	2	3	1	1	4	2	3	5	2	4	3	5	3	4	2	2	2	2	4	3	5	3	4		
10	8	5	2	2	5	4	4	5	3	5	4	2	5	2	5	5	4	3	2	5	4	2	5	2	5	2	2	3	5	4	2	5	2	4	5	2	2	4	4	3	5	5	4	5	2	2	2	4	4	3		
11	9	1	5	4	4	4	5	2	5	5	2	5	3	2	4	4	4	5	4	4	2	5	3	2	4	5	3	2	4	5	2	4	3	2	4	1	5	4	4	4	5	2	4	4	2	4	4	4	4	5		
12	10	4	4	4	4	1	4	2	3	1	1	4	1	4	4	2	3	4	4	1	1	4	1	4	1	4	5	2	3	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	2	4	2	4	3	4	4	4	1	
13	11	5	5	3	2	5	5	2	5	4	5	2	4	5	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	2	4	3	2	5	5	3	2	5	5	2	4	5	2	4	5	3	2	5	5	
14	12	2	2	2	2	4	5	5	3	5	2	5	2	3	2	2	3	1	1	4	2	5	2	3	2	1	3	5	2	5	2	3	2	2	4	2	2	4	5	5	2	3	5	1	4	2	2	4	5			
15	13	4	5	5	4	4	3	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	5	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4	3	5	4	5	5	4	5	5	4	4	3		
16	14	5	2	2	2	5	3	5	2	2	5	5	2	3	4	4	5	2	5	4	5	5	2	3	4	4	5	2	2	5	5	2	3	2	5	2	2	2	2	2	5	3	5	4	5	5	5	2	2	2	5	3
17	15	5	4	5	4	5	3	5	5	4	3	5	5	5	4	4	3	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	3	5	5	4	5	4	5	5	3		
18	16	1	2	3	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	5	2	2	3	2	2	1	5	2	2	5	3	2	2	1	2	2	4	1	5	2	3	5	2	3	5	2	4	1	5	2			
19	17	2	1	3	1	2	1	2	3	1	2	1	1	2	5	5	2	5	2	5	2	5	2	1	1	2	5	5	3	1	2	1	1	2	1	2	1	3	1	2	1	2	4	2	2	1	1	3	1	2	1	
20	18	2	5	3	5	2	2	2	5	3	5	2	2	5	3	5	2	2	2	2	5	2	2	5	3	5	5	5	3	5	2	2	5	2	5	3	5	4	2	2	5	2	2	2	5	3	5	4	2	2		
21	19	2	5	3	5	1	5	5	4	3	5	2	5	5	4	5	2	3	5	4	5	2	5	5	4	5	4	3	5	2	4	5	2	5	3	5	1	5	4	5	2	4	4	5	3	5	1	5				
22	20	5	2	4	5	4	4	5	5	3	4	5	2	4	2	2	5	3	5	5	5	4	5	2	4	2	5	5	3	4	5	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	2	5	5	5	2	4	4	4	4	
23	21	5	5	3	5	4	5	5	5	3	5	2	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	2	4	5	3	5	2	5	5	3	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5		
24	22	2	5	3	5	3	1	2	3	1	1	1	2	3	2	2	2	5	1	1	2	3	2	4	2	3	2	2	3	1	1	4	2	3	2	2	4	3	5	3	4	2	2	2	2	4	3	5	3	4		
25	23	5	2	2	5	4	4	5	3	5	4	2	5	2	5	5	4	3	2	5	4	2	5	2	5	2	2	3	5	4	2	5	2	5	5	2	2	4	4	3	5	5	4	5	2	2	4	4	4	3		
26	24	1	5	4	4	4	5	2	5	2	5	3	2	4	4	4	5	4	4	2	5	4	2	5	3	2	4	5	3	2	4	1	5	4	4	4	4	5	2	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	5		
27	25	4	4	4	4	1	4	2	3	1	1	4	1	4	4	2	3	4	4	1	1	4	1	4	1	4	5	2	3	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	2	4	2	4	3	4	4	4	1	
28	26	5	5	3	2	5	5	2	5	4	5	2	4	5	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	4	5	2	4	3	4	5	5	3	2	5	5	2	4	5	2	4	5	3	2	5	5		
29	27	2	2	2	2	4	5	5	3	5	2	5	2	3	2	2	3	1	1	4	2	5	2	3	2	1	3	5	2	5	2	3	2	2	4	2	2	4	5	5	2	3	5	1	4	2	2	4	5			
30	28	4	5	5	4	4	3	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	5	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	5	5	4	5	5	4	4	3			
31	29	5	2	2	2	5	3	5	2	2	5	5	2	3	4	4	5	2	5	4	5	2	5	2	3	4	4	5	2	2	5	5	2	3	4	5	2	2	2	5	3	5	4	5	5	5	2	2	2	5	3	
32	30	5	4	5	4	5	3	5	5	4	3	5	5	4	4	3	5	5	4	3	5	5	4	3	5	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	3	5	5	4	5	4	5	4	5	
33	31	1	2	3	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	5	2	2	5	2	2	1	5	2	5	2	3	2	2	1	2	2	4	1	5	2	3	5	2	3	5	2	4	1	5	2			
34	32	2	1	3	1	2	1	2	3	1	2	1	1	2	5	5	2	5	2	5	2	5	2	1	1	2	5	5	3	1	2	1	1	2	5	2	1	3	1	2	1	2	4	2	2	1	1	3	1	2	1	
35	33	2	5	3	5	2	2	2	5	3	5	2	2	5	3	5	2	2	2	2	5	2	2	5	3	5	5	5	3	5	2	2	5	3	2	5	3	5	4	2	2	5	2	4	2	5	3	5	4	2		
36	34	2	5	3	5	1	5	5	4	3	5	2	5	5	4	5	2	3	5	4	5	2	5	5	4	5	5	2	5	2	3	2	2	1	2	2	4	1	5	2	3	5	2	3	5	2	4	1	5	2		
37	35	5	2	4	5	4	4	5	5	3	4	5	2	4	2	2	5	3	5	5	4	5	2	4	2	5	3	1	2	1	1	2	5	2	1	3	1	2	1	2	4	2	3	1	1	3	1	2	1			
38	36	5	5	3	5	4	5	5	3	5	2	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	2	4	4	5	3	5	2	2	5	3	2	5	3	5	4	2	2	5	2	4	2	5	3	5	4	2	
39	37	2	5	3	5	3	1	2	3	1	1	1	2	3	2	2	2	5	2	5	2	5	1	1	2	3	2	2	4	5	2	4																				