

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Escuela Profesional de Derecho



TESIS

Vulneración de los beneficios económicos del trabajador técnico
asistencial en la ley 28561 en la red de salud Pangoa - 2019

Para optar : El Título Profesional de Abogado
Presentado por : Bach. Clayshton Ander Lizarraga Muñoz
Línea de Investigación : Desarrollo Humano y Derecho
Fecha de inicio y culminación: 16 junio 2019 / 31 de octubre 2020
Resolución de Expedito N° :

Huancayo – Perú - 2021

DEDICATORIA

Quiero dedicar esta tesis a mis queridos padres Flavio y Alejandra que desde el cielo me cuidan porque ellos han dado lo mejor de su vida, sus consejos, su apoyo y su paciencia, y gracias a mis padres logre mi objetivo de formación académica y hecho realidad mi sueño.

A mis hermanos que se encuentran en el Perú y España por su apoyo incondicional y por ser parte de una hermosa familia unida.

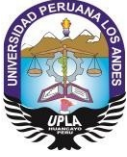
Se lo dedico a todos a quienes me supieron ayudar ya sea en forma económica y moralmente y quienes me inspiraron a llegar donde he llegado.

El autor: Clayshton Ander Lizarraga Muñoz.

AGRADECIMIENTO

Al equipo especial de profesionales de la Universidad Peruana Los Andes por haberme permitido culminar mi carrera profesional en derecho quienes a pesar de las adversidades impartieron sus conocimientos sabios y en consecuencia a mi asesor por su apoyo y a los compañeros del aula por la amistad brindada.

El autor: Clayshton Ander



CONSTANCIA DE SIMILITUD

El Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas deja Constancia.

Que, se ha revisado el archivo digital de la Tesis, del Bachiller: **CLAYSHTON ANDER LIZARRAGA MUÑOZ**, cuyo título del Trabajo de Investigación es: **“VULNERACIÓN DE LOS BENEFICIOS ECONÓMICOS DEL TRABAJADOR TÉCNICO ASISTENCIAL EN LA LEY 28561 EN LA RED DE SALUD PANGOA - 2019”** a través del **SOFTWARE TURNITIN** obteniendo el **porcentaje** de **28%** de similitud.

Se otorga la presente constancia para la consecución de los trámites respectivos.

Huancayo, 04 de noviembre de 2020.

Dr. Oscar Lucio Ninamango Solís
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CC.PP

INTRODUCCIÓN:

En la localidad de la Red de Salud Pango -2019 se realizó la investigación sobre la vulneración de los beneficios económicos del trabajador técnico asistencial en la ley 28561 en la Red de salud Pangoa -2019. Donde el derecho del trabajo es vulnerado por el empleador ya que dichas labores son realizadas en jornada sesgadas Asimismo, debe tenerse presente que el empleador bajo pretexto que le pagará promete y no cumple el pago de horas extras, vulnerando con ello un derecho fundamental establecido en el artículo 25 de la carta Política del Estado es por tal razón, que al no estar establecido en forma precisa las horas extras en la nueva ley procesal del trabajo, es necesario se garantice el pago de las horas extras en la normatividad de acuerdo a Ley.

El trabajo tiene las siguientes partes para un mejor entendimiento:

Capítulo I que corresponde al planteamiento del problema, aquí se describe, delimita y formula el problema, la justificación y los objetivos.

Capítulo II refiere el marco teórico, se presentan las teorías y conceptos de la variable de estudio, así como a los antecedentes.

Capítulo III donde no se formulan las hipótesis, se define conceptualmente la variable y se operacionaliza la variable de estudio.

Capítulo IV correspondiente a la metodología, se describe el método, tipo, así como también, el nivel y diseño de investigación, la población, la muestra y técnica de muestreo, las técnicas y los instrumentos para llevar a cabo la recolección de los datos; del mismo modo para el procesamiento, análisis de los resultados y la prueba de hipótesis.

Capítulo V que contempla la administración del plan, se presenta el presupuesto y cronograma de actividades.

Capítulo VI donde se van a mencionar las referencias bibliográficas que han fundamentado el proyecto de investigación.

CONTENIDO

Caratula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Introduccion.....	iv
Contenido.....	iv
Contenido de tablas.....	ix
Contenido de figuras.....	x
Resumen.	xi
Abstract.....	xii

CÁPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática.....	13
1.2. Delimitación del Problema	15
1.2.1. Espacial.....	15
1.2.2. Temporal.....	15

1.3. Formulación del Problema.....	16
1.3.1. Problema general	16
1.3.2. Problemas específicos.....	16
1.4. Justificación.	16
1.4.1. Social	16
1.4.2. Teórica	17
1.4.3. Metodológica	18
1.5. Objetivos.....	19
1.5.1. Objetivo general.....	19
1.5.2. Objetivos Específicos	19
CÁPITULO II	
MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes.....	20
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	20
2.1.2. Antecedentes Nacionales	21
2.2. Bases Teóricas	23

2.3. Marco Conceptual.....	32
----------------------------	----

CÁPITULO III

HIPOTESIS

3.1. Hipótesis general	34
------------------------------	----

3.2. Hipótesis Específicas	35
----------------------------------	----

3.3. Variables.....	35
---------------------	----

CÁPITULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Método de Investigación.....	37
-----------------------------------	----

4.1.1. Método General	37
-----------------------------	----

4.1.2. Métodos Específicos	37
----------------------------------	----

4.2. Tipo de investigación.....	38
---------------------------------	----

4.3. Nivel de investigación.	39
-----------------------------------	----

4.4. Diseño de investigación.	39
------------------------------------	----

4.5. Población y Muestra	40
--------------------------------	----

4.5.1: Población.....	40
-----------------------	----

4.5.2. Muestra	40
----------------------	----

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	41
---	----

4.6.1. Validez y Confiabilidad.....	41
4.7. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos.....	43
4.8. Aspectos Éticos de la Investigación.....	43
CÁPITULO V	
RESULTADOS	
Análisis y discusión de resultados	44
Conclusiones.....	64
Recomendaciones	66
Referencias bibliográficas	67
Anexos.....	
La data de procesamiento de datos.....	
Matriz De Consistencia.....	
Matriz de operacionalización de variables.....	

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1 Niveles de confiabilidad para Kuder – Richardson	42
Tabla 2, Categorías para la vulneración de la Ley N.º 28561 en los beneficios económicos del trabajador técnico asistencial de la Red de Salud Pangoa -2019	44
Tabla 3. Categorías para la vulneración de la Ley N.º 28561 en la jornada laboral del trabajador técnico asistencial de la Red de Salud Pangoa -2019.....	45
Tabla 04. Categorías para la vulneración de la Ley N.º 28561 en el derecho a permanencia del trabajador técnico asistencial de la Red de Salud Pangoa -2019.....	45
Tabla 5 Categorías para la vulneración de la Ley N.º 28561 en la incorporación a la carrera profesional del trabajador técnico asistencial de la Red de Salud Pangoa -2019.....	48
Tabla 6 Categorías para la vulneración de la Ley N.º 28561 en el descanso remunerado del trabajador técnico asistencial de la Red de Salud Pangoa -2019	49
Tabla 7 Categorías para la vulneración de la Ley N.º 28561 en el sobretiempo laboral del trabajador técnico asistencial de la Red de Salud Pangoa -2019	50
Tabla 8 Prueba Chi cuadrado para la hipótesis general	52
Tabla 9 Prueba de hipótesis específica Jornada Laboral.....	53
Tabla 10 Prueba de hipótesis específica Derecho de permanencia	54
Tabla 11 Prueba de hipótesis específica incorporación a la carrea	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 12 Prueba de hipótesis específica descanso Remunerado	57
Tabla 13 Prueba de hipótesis específica sobretiempo laboral	¡Error! Marcador no definido. 58

CONTENIDO DE GRAFICO

Gráfico 1 Categorías para la vulneración de la Ley N.º 28561 en los beneficios económicos del trabajador técnico asistencial de la Red de Salud Pangoa -2019	44
Gráfico 2 Categorías para la vulneración de la Ley N.º 28561 en la jornada laboral del trabajador técnico asistencial de la Red de Salud Pangoa -2019	46
Gráfico 3 Categorías para la vulneración de la Ley N.º 28561 en el derecho a permanencia del trabajador técnico asistencial de la Red de Salud Pangoa -2019	47
Gráfico 4 Categorías para la vulneración de la Ley N.º 28561 en la incorporación a la carrera profesional del trabajador técnico asistencial de la Red de Salud Pangoa -2019	48
Gráfico 5 Categorías para la vulneración de la Ley N.º 28561 en el descanso remunerado del trabajador técnico asistencial de la Red de Salud Pangoa -2019	50
Gráfico 6 Categorías para la vulneración de la Ley N.º 28561 en el sobretiempo laboral del trabajador técnico asistencial de la Red de Salud Pangoa -2019	¡Error! Marcador no definido.

RESUMEN

La tesis titulada, vulneración de los beneficios económicos del trabajador técnico asistencial en la ley 28561 en la Red de Salud Pangoa – 2020, siendo el enunciado del problema ¿Cuál es el nivel de vulneración de los beneficios económicos del trabajador técnico asistencial en la Ley N.º 28561 en la Red de Salud Pangoa -2019? y

Que, el objetivo general fue en determinar la vulneración de los beneficios económicos del trabajador técnico asistencial en la ley 28561 en la Red de Salud Pangoa – 2020.

Siendo la hipótesis el nivel de vulneración de los beneficios económicos del trabajador técnico asistencial en la Ley N.º 28561 es alto en la Red de Salud Pangoa.

Que, se utilizó como método general el método científico y el tipo de investigación fue básica y el nivel fue descriptivo siendo el diseño descriptivo simple, donde la muestra fue 100 aplicando la técnica la encuesta siendo el instrumento la lista de cotejo.

Que, la vulneración de la Ley N.º 28561 en los beneficios económicos del trabajador técnico asistencial de la Red de Salud Pangoa, en el año 2019; apreciamos que 28 trabajadores que representan el 28% de los encuestados mencionaron que el nivel de vulneración es bajo, 64 que son el 64% afirmaron que el nivel es medio y 8 trabajadores que son el 8% manifestaron que el nivel es alto.

Llegando a la conclusión que la Chi cuadrado calculada ($X^2_c=20$) es mayor que la Chi cuadrado de tabla ($X^2_t=16,9190$) para 9 grados de libertad y un nivel de significancia del 5%, negamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna en conclusión aceptamos que existe un nivel significativo de vulneración de los beneficios económicos del trabajador técnico asistencial por la Ley N.º 28561, en el año 2019.

PALABRAS CLAVE: vulneración de los beneficios económicos, Jornada Laboral, derecho de permanencia, nivel de incorporación, descanso remunerado y sobretiempo laboral.

ABSTRACT:

The thesis entitled, violation of the economic benefits of the technical assistance worker in Law 28561 in the Pangoa Health Network - 2020, being the problem statement What is the level of violation of the economic benefits of the technical assistance worker in Law N ° 28561 in the Pangoa Health Network -2019? Y

That, the general objective was to determine the violation of the economic benefits of the technical assistance worker in Law 28561 in the Pangoa Health Network - 2020.

Being the hypothesis, the level of violation of the economic benefits of the technical assistance worker in Law No. 28561 is high in the Pangoa Health Network.

That, the scientific method was used as a general method and the type of research was basic and the level was descriptive, the descriptive design being simple, where the sample was 100 applying the survey technique, the instrument being the checklist.

That, the violation of Law No. 28561 in the economic benefits of the technical assistance worker of the Pangoa Health Network, in 2019; We appreciate that 28 workers who represent 28% of those surveyed mentioned that the level of violation is low, 64 who are 64% said that the level is medium and 8 workers who are 8% said that the level is high.

Reaching the conclusion that the calculated Chi square ($X^2_c = 20$) is greater than the table Chi square ($X^2_t = 16.9190$) for 9 degrees of freedom and a significance level of 5%, we deny the null hypothesis and accept the alternative hypothesis in conclusion we accept that there is a significant level of violation of the economic benefits of the technical assistance worker by Law No. 28561, in 2019.

KEY WORDS: violation of economic benefits, working hours, right to stay, level of incorporation, paid rest and overtime.

CAPITULO I

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Actualmente el trabajador peruano y especialmente el trabajador técnico asistencial en la Ley 28561 en la Red de salud Pangoa -2019, está siendo atropellado en sus derechos laborales, toda vez que la jornada máxima de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales. En nuestra Constitución Política del Perú, establece que dichas jornadas de trabajo son como máximo cuarenta y ocho horas ya que al trabajo en sobre tiempo, se le denomina horas extras, justamente porque el trabajo realizado es fuera de la jornada ordinaria laboral y establecido por el empleador.

El trabajo realizado en sobre tiempo tiene el carácter de extraordinario ya que por motivos o necesidades del empleador necesita cubrir que los trabajadores realicen trabajo en sobre tiempo ya que al realizar dicha labor será fuera de la jornada establecida en la empresa y teniéndose en cuenta que las horas extras son pagadas con un incremento en un 25% las dos primeras horas y con un 35% las horas restantes, es por tal circunstancia que el trabajo en sobre tiempo es voluntario tanto en su otorgamiento como en su prestación, para que un trabajador labore horas extras tiene que estar autorizado a trabajar en forma expresa por su empleador; asimismo tiene que tener el consentimiento del trabajador para realizar las horas extras, es el hecho que en la actividad pública el empleador solicita los servicios para cubrir sus necesidades en la empresa al trabajador, a pesar que exista autorización escrita del empleador, necesita el consentimiento del trabajador ya que al cumplir con la jornada extraordinaria él trabajador que labora para su empleador y éste no cumple voluntariamente con pagarle las

horas extras al trabajador, vulnerando con ello un derecho fundamental establecido en el Art.25 de la Constitución Política del Perú.

La realidad problemática radica que en nuestro país, existen muchas empresas privadas que cumplen con solicitar los servicios al trabajador por horas extras, igualmente cumplen con tener la aceptación del trabajador voluntario después de 14 las ocho horas por parte de trabajador, pero no cumplen con emitir la documentación sustentatoria del tiempo laborado por el trabajador originándose impuntualidad de pago y lo más lamentable es que el trabajador no tiene ningún documento que acredite esa labor en caso de litigios laborales, perjudicándosele económicamente y creándose problemas en el litigio mismo al no poder demostrar la labor realizada.

En el derecho del trabajo no está claramente establecido la demostración de las horas extraordinarias de trabajo ya que solo se limita a señalar en forma general la oportunidad de los medios probatorios, teniéndose en cuenta que las horas extras son solicitadas por el empleador al trabajador ya que dichas labores son realizadas en jornada extraordinaria de trabajo y en sobre tiempo, siendo por ende su situación de carácter voluntario en su prestación.

Es evidente que si el trabajador acepta trabajar horas extras lo hace llevado por la necesidad de completar sus necesidades económicas de su familia; y muchas veces el empleador al tratar de producir más en su empresa, lo hace valiéndose de la mano de obra del trabajador, éste al ser subordinado por su empleador es proclive que acepte el requerimiento del empleador por parte del trabajador afín que trabaje horas extras, es más le otorga memorándum, u oficio, para que desempeñe las horas extras en la empresa sin embargo, el empleador no cumple con pagarle oportunamente las horas extras y a veces varios años, lo que conlleva al abuso del derecho por parte del empleador.

Asimismo, debe tenerse presente que el empleador bajo pretexto que le pagará promete y no cumple el pago de horas extras, vulnerando con ello un derecho fundamental establecido en el artículo 25 de la carta Política del Estado es por tal razón, que al no estar establecido en forma precisa las horas extras en la nueva ley procesal del trabajo, es necesario se garantice el pago de las horas extras en la normatividad de acuerdo a Ley.

1.2. Delimitación del problema

Delimitación Espacial.- Se desarrolló en la red de salud de Pangoa

Delimitación temporal. La tesis tendrá un periodo de ejecución de aproximadamente ocho meses, iniciándose en el mes de junio y concluyendo en el mes de octubre del presente año en curso

Delimitación conceptual.

Se tomará en cuenta en lo que corresponde a la jornada laboral, derecho de permanencia, nivel de incorporación, descanso remunerado, sobretiempo y descanso remunerado, horas extraordinarias y pago por horas extraordinarias.

1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:

1.3.1. Problema general

¿Cuál es el nivel de vulneración de los beneficios económicos del trabajador técnico asistencial en la Ley N.º 28561 en la Red de Salud Pangoa -2019?

1.3.2. Problemas específicos

¿Cuál es la vulneración de la jornada laboral del trabajador técnico asistencial en la Ley N.º 28561 en la Red de Salud Pangoa -2019?

¿Cómo se da vulneración del derecho de permanencia del trabajador técnico asistencial en la Ley N.º 28561 en la Red de Salud Pangoa -2019?

¿Cómo se da la vulneración en la incorporación a la carrea administrativa del trabajador técnico asistencial en la Ley N.º 28561 en la Red de Salud Pangoa -2019?

¿Cómo se da la vulneración en el descanso remunerado del trabajador técnico asistencial en la Ley N.º 28561 en la Red de Salud Pangoa -2019?

¿Cómo se da la vulneración en sobretiempo laboral del trabajador técnico asistencial en la Ley N.º 28561 en la Red de Salud Pangoa -2019?

1.4.- Justificación

1.4.1 Social El estudio se justifica, debido a que existen motivos necesarios para que los trabajadores técnico asistencial de la Ley N.º 28561 en la Red de Salud Pangoa son vulnerados de los beneficios económicos en lo que corresponde a sus horas extras de trabajo no se compensa de manera remunerativa.

“Por lo que, la investigación, que pretendo es alertar acerca de las vulneraciones de los beneficios económicos y por intermedio del Ministerio de Salud se regularice lo indicado.

1.4.2.- Teórica

“Teóricamente, la investigación está basada en Ley N.º 28561.

a) Naturaleza, debido a que el trabajador peruano siendo ser humano y teniendo la condición de trabajador realiza jornada de trabajo de 8 horas diarias, sin embargo, en el centro de laboral son impuestas se trabaje horas extras a fin que se produzca más bienes en la industria ya sea en las fábricas o en los servicios que se brindan y que muchas veces no son pagados por su propio empleador.

b) Magnitud, porque dada la importancia del consumo de las personas o de la cantidad que se produzca en la empresa es necesario que el trabajador trabaje más de 8 horas diarias de labores, con la finalidad de satisfacer la demanda de los bienes o servicios, a fin de satisfacer la necesidad de las personas usuarias. Es el hecho también que las horas extras no deben de imponerse sin el consentimiento de trabajador.

c) Trascendencia social, ya que siendo la empresa quien tiene a cargo la producción de bienes o servicios y siendo necesario producir más para cumplir con la demanda en la sociedad peruana, trae como consecuencia que el 16 empleador solicite que sus trabajadores realicen horas extras dada la gran demanda, y siendo requisito que las horas extraordinarias de trabajo sea con el consentimiento expreso del trabajador; si el empleador le impone trabajar horas extras dicha actitud es considerada infracción de tercer grado.

d) Vulnerabilidad, teniéndose en cuenta que el empleador por ser la parte fuerte de la relación laboral y la otra él trabajador que es la parte débil, no tiene otra cosa que cuando le solicita el empleador que haga las horas

extras el trabajador tiene que hacerlo ya que cuando se le comunica verbalmente que realice las horas extras se corre el riesgo que el empleador no le pague, de ser así tendría que recurrir a un juicio laboral para el pago de las horas extras.

Doctrinaria las horas extras desde el ámbito doctrinario manifiesta que debe de existir razonabilidad y proporcionalidad en cuanto al otorgamiento de horas extras por parte del empleador, toda vez que el otorgamiento de la jornada atípica debe de otorgarse las horas extras según la actividad laboral que desempeñe afín que pueda darse el derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre y pueda darse una jornada de trabajo razonable y proporcionada en el centro laboral del trabajador. Asimismo, constituye imposición de jornadas superiores a ocho horas de trabajo e incluso con trato desigual, cuando el empleador a ciertos trabajadores le otorga protección y a otros no le otorga protección cuando realizan la misma actividad e incluso pueden trabajar hasta doce horas de trabajo.

1.4.3.- Metodológica

La vulneración de los beneficios económicos del trabajador técnico asistencial en la Ley N.º 28561 en la Red de Salud Pangoa -2019 es un problema social actual y muy particular, los diferentes tipos que vienen sufriendo en nuestra sociedad son un problema real latente que, por medio del método científico con sus pasos y procedimientos, se quiere estudiar la vulneración de los beneficios económicos del trabajador técnico asistencial en la Ley N.º 28561 en la Red de Salud Pangoa -2019, la investigación es de enfoque cuantitativo, tipo básica, descriptiva, el cuestionario sobre los beneficios económicos del trabajador técnico asistencial en la Ley N.º 28561.

1.5.- OBJETIVOS

1.5.1 Objetivo General

Describir el nivel de vulneración de los beneficios económicos del trabajador técnico asistencial en la Ley N.º 28561 en la Red de Salud Pangoa -2019.

1.5.2.- Objetivos Específico.

Objetivos Específicos

1.Describir la vulneración de la jornada laboral del trabajador técnico asistencial en la Ley N.º 28561 en la Red de Salud Pangoa -2019.

2.-Describir la vulneración del derecho de permanencia del trabajador técnico asistencial en la Ley N.º 28561 en la Red de Salud Pangoa -2019.

3.- Describir cómo se da la vulneración de incorporación a la carrea administrativa del trabajador técnico asistencial en la Ley N.º 28561 en la Red de Salud Pangoa -2019.

4.- Describir cómo se da la vulneración descanso remunerado del trabajador técnico asistencial en la Ley N.º 28561 en la Red de Salud Pangoa -2019

5.- Describir cómo se da la vulneración en sobretiempo laboral del trabajador técnico asistencial en la Ley N.º 28561 en la Red de Salud Pangoa -2019.

MARCO TEÓRICO

I. Antecedentes

a) Internacionales

Almada, C (2016) en su tesis *“la protección del derecho al trabajo (digno) entre el garantismo y la flexibilidad”* para optar el grado de Doctora en Derecho por la Universidad de Barcelona España por el cual llego a la siguiente conclusión:

1.- Que, la forma de entender sobre el garantismo como paradigma impone sobre la flexibilidad por el cual va en aumento sobre el trabajo digno.

2.- Que, se debe entender que el trabajo desde el punto vista intelectual sobrepasa a lo normal y se debe ver como una dignidad humana en lo que corresponde al estado social y a lo democrático.

Riberiro, José (2016) en su tesis *“La flexibilización del tiempo de trabajo y la violación del derecho a la salud laboral: Análisis de los ordenamientos jurídicos Brasileño y Español”* Para optar el grado académico de Doctor en Derecho por la Universidad de Castilla La Mancha por el cual se llega a la siguiente conclusión:

1.- Que, el trabajo y la ciudadanía exista una estrecha relación en el tiempo de trabajo ya que las condiciones de vida son indispensable no descuidado la igualdad, la solidaridad y la libertad.

2.- Que, el trabajo y la protección efectiva a los trabajadores en su salud es indispensable y el disfrute de sus tiempos libres que solamente así se hablará de dignidad humana.

II. Nacionales

Marcenero, R (2019) en su tesis *“los derechos laborales de rango constitucional”* para optar el Grado Académico de Magister en Derecho Constitucional por la Pontificia Universidad Católica del Perú donde llego a la siguiente conclusión:

1.-Que, se debe entender que más de quince derechos laborales tiene rango constitucional conforme a la doctrina por consiguiente dentro de un análisis el derecho social existe relación con el derecho a la libertad de igual forma con el civil y político.

Castellanos, R (2017) en su tesis *“La coexistencia de regímenes laborales en las entidades públicas como causa de las diferencias y trato discriminatorio de los servidores públicos analizados en la red asistencial de la Lambayeque ESSALUD”* para optar el Grado de Doctor en Derecho y Ciencias Políticas donde se llegó a la siguiente conclusión:

1.- Que, la problemática comprende una relevancia en la sociedad en sus diferentes regímenes laborales en las entidades del estado por el cual se ha vulnerado los derechos laborales por el cual se incurre en actos de desigualdad y de discriminación.

Reaño, R (2018) en su tesis *“Relaciones entre sus condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal administrativo de la administración central de la Universidad de San Agustín de Arequipa 2018”* para optar el grado de maestra en ciencias con mención en Gerencia Estrategia de Recursos Humanos por la Universidad de San Agustín de Arequipa por el cual se llego a las siguientes conclusiones:

1.- Que, al obtener los resultados se demuestra que las condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal administrativo tiene una relación estrecha significativo por el cual permite inferir que a mejores condiciones laborales es la mejorar satisfacción laboral siendo de manera positiva dicha relación.

Celis, D (2019) en su tesis *“La influencia de las pruebas de oficio en el nuevo proceso laboral para demostración de las horas extras Lambayeque 2010-2017”* para obtener el grado académico de maestro en derecho al trabajo y la seguridad social por la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque por el cual se llegó a las siguientes conclusiones:

1.-Que, el trabajador realiza el trabajo en sobre tiempo la legislación refiere que es voluntario donde el trabajador y el empleador no puede imponerlas, sin embargo, en nuestro país se tiende a omitir en pago de horas extras al trabajador.

2.- Que, en sede judicial cuando el trabajador no cuenta con el documento o prueba el trabajador en el acto postulatorio debe indicar que el empleador se quedo con sus documentos y registros de horas extras por lo cual el Juez debe solicitar al empleador la exhibición de los registros y documentos que tiene en su poder y así poder demostrar de lo indicado.

2.2. - Bases Teóricas o Científicas.

2.2.1 Vulneración de los beneficios económicos del trabajador.

Según Castro C. (2016) los derechos económicos es la que intenta satisfacer en la organización social por el cual deriva la jornada laboral, el derecho de permanencia, nivel de incorporación, descanso remunerado, sobretiempo y descanso remunerado, horas extraordinarias y el pago por horas extraordinarias por el cual estos derechos constituye una prueba evidente la quiebra del principio de la libertad bajo la presión de las exigencias de la igualdad.

Los beneficiarios de dichos derechos no reciben caridad, sino que ejercen un derecho. aún no se ha consolidado en la conciencia social la idea de que los receptores de las prestaciones ejercitan un derecho, de que la sociedad cumple en relación con ellos un deber redistributivo, de que la asistencia pública no es una cuestión de generosidad, caridad o bellos sentimientos.

Los derechos laborales en relación a los derechos económicos, sociales y culturales. Tal como lo señalan muchos autores los derechos de esta nueva generación deben denominarse Derechos económicos, sociales y culturales.

Dentro de los derechos económicos, sociales y culturales podemos identificar hasta seis grandes grupos de derechos: 1. Derechos del trabajo; 2. Derechos económicos; 3. Derechos de la salud; 4. Derechos de asistencia; 5. Derechos de educación y 6. Derechos culturales.

Estos derechos han sido analizados desde perspectivas diversas. Así para algunos son derechos de los trabajadores en la medida en que corresponden a ese sector de la sociedad cuya subsistencia depende del trabajo. Para otros son derechos colectivos en cuanto les corresponden a los grupos sociales (trabajadores, niños, ancianos, minusválidos, etc.). Otros consideran que son derechos económicos en cuanto protegen a los miembros de la sociedad en la producción, administración y distribución de bienes. Algunos piensan que se trata de derechos de crédito por tratarse de obligaciones positivas del Estado frente a los ciudadanos.

El derecho al trabajo.

El derecho al trabajo no es uno de aplicación inmediata por cuanto sería exigible a un sujeto en particular y dentro de una economía social de mercado, esto es imposible. El derecho al trabajo no es un derecho exigible al Estado ni a los empresarios. El Estado no es un creador de empleo y los empresarios no están en la obligación de contratar. Existe libertad del mercado por lo que no se puede constreñir a los particulares a otorgar trabajo. No obstante, el Estado con economías sociales de mercado, facilita a que se consiga el equilibrio perfecto entre la demanda y la oferta de trabajo. La sociedad tenderá a conseguir ese equilibrio, pero no se trata de un derecho exigible frente a otro.

Al hablar del derecho al trabajo debemos distinguir dos aspectos: por un lado, el derecho al acceso al trabajo y, por otro, el derecho a conservar el trabajo. En cuanto al primero, o sea el derecho a acceder al trabajo, estamos ante una norma de principio de política social. Sin embargo, tratándose del derecho a la conservación del trabajo (principio de continuidad) el trabajador tiene un derecho que se deriva de su contrato de trabajo que no puede ser afectado por el empleador, salvo medie causa justa basada en su capacidad, o conducta, o necesidades de funcionamiento

de la empresa, establecimiento o servicio (Convenio 158 OIT). Es un derecho derivado del contrato de trabajo y, en consecuencia, del principio de continuidad, correspondiendo al legislador establecer las causas justas que permitan rescindir el vínculo laboral.

Señalar en la ley las causas de resolución es lo que permite ejercitar el derecho a conservar su trabajo o ser indemnizado. La reposición no está considerada como un derecho constitucional único ante el despido incausado.

Para el profesor Jorge Toyama el Derecho Laboral no implica que deba limitarse el derecho de empresa, de contratación y de propiedad del empleador. Por ello es indispensable analizar el artículo 22 de la Constitución que establece un derecho genérico, conjuntamente con el artículo 27 en cuanto delega en el legislador la fórmula que este considere protectora. El artículo 27 consagra lo que algunos autores llaman una garantía institucional con ausencia de un contenido esencial concreto, toda vez que el concepto de estabilidad laboral solamente se encuentra definido de manera genérica y abstracta. En consecuencia, el sistema de protección que el legislador elija es un derecho legal y no constitucional

Salario social

En cuanto al concepto de salario social, cabe aquí también analizar si existe un derecho efectivo de los trabajadores para percibir un salario que les permita alcanzar bienestar material y espiritual para ellos y su familia. Considero que, al igual que en el caso del derecho al trabajo, estamos ante una línea de política económico-social. La existencia de este derecho justifica los pactos que, atendiendo a la particular situación de algunos trabajadores, establece diferencias en los salarios ante similar labor, ante trabajos de igual valor o significación. Me

refiero básicamente a las asignaciones familiares. Estas asignaciones determinan diferencias entre las remuneraciones totales de los trabajadores. No obstante, no cabe aludir a una pretendida discriminación odiosa o peyorativa. Estamos ante una discriminación plenamente aceptada por la normatividad constitucional.

Establecida su naturaleza jurídica, se debe analizar el concepto de salario social. Por él entiendo aquella remuneración que, atendiendo la cantidad y calidad de trabajo prestado (carácter equitativo) cubra los requerimientos materiales de una familia de modo suficiente. Como puede verse, sin embargo, aquí es necesario tener cuidado de distinguir dos ramas del Derecho claramente diferenciadas: El Derecho del trabajo y el Derecho de la seguridad social. Para el Derecho del trabajo es una línea de política económica y social. Para el Derecho de la seguridad social, por el contrario, muchos de los supuestos que diferencian el salario puro y simple del salario social son contingencias a cubrir por el sistema de seguridad social (con su carácter de derecho progresivo).

En dos constituciones europeas se le considera como salario social y en tres como salario social familiar. En seis constituciones latinoamericanas se le considera como salario social familiar y en cinco como salario mínimo y salario social familiar. Ver cuadros 2.24 y 2.25 correspondientes al capítulo 2. El salario social está incorporado en los instrumentos jurídicos supranacionales de la Organización de Naciones Unidas (ONU), en los de la Organización de Estados Americanos y en la Unión Europea. Ver cuadro 2.A al final de este capítulo.

Descanso semanal, vacaciones y feriados.

La necesidad de preservar una serie de bienes jurídicos y valores lleva al derecho del trabajo a establecer descansos y licencias, es decir, periodos durante los cuales

el trabajador no está obligado a poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo. Por descansos se entiende aquellos periodos de inactividad del trabajador cuya finalidad está en permitir a este recuperar sus fuerzas y en su caso, posibilitar una mayor unión familiar. De tal modo que se pueden tener descansos que se intercalan en la jornada de trabajo, o descansos mínimos entre jornada y jornada. Dichos descansos, como sostuve anteriormente, no son remunerados. Otros, como el descanso semanal y el descanso anual o vacaciones, sí lo son por descanso semanal se entiende aquel día de la semana durante el cual el trabajador no está obligado a poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo, persistiendo la obligación de este de remunerarlo como si se tratara de un día laborado ordinario. El goce de dicho beneficio es incondicionado en cuanto al descanso, y sujeto al cumplimiento de sus requisitos para la percepción íntegra de remuneración. Su finalidad, como dijimos anteriormente, es doble: Por un lado, la recuperación de energías por parte del trabajador, la preservación (y de ser posible, desarrollo y superación) de su integridad psicológica, física y espiritual, y por otro, el fomento de la unidad familiar.

Queda claro entonces, que la percepción por horas extras fijas y permanentes o alternantes, tienen efectos que repercuten en la liquidación de las CTS. El principio es que toda jornada superior, a la jornada real o legal, de trabajo da origen al pago de un recargo o pago extraordinario, en el 25% por las dos primeras horas y en el resto de horas con el recargo del 35 % adicional al valor hora.

Límites de las horas labora.

Hay que distinguir las horas laboral de las horas de recuperación que surgen a consecuencia de una labor no realizada en época oportuna de trabajo debido a un

acuerdo bilateralmente suscrito entre las partes contratantes, permisos, períodos de descanso, de igual extensión, el sobre tiempo realizado los días de huelga que en ocasiones son motivo, de recuperación horaria, etc., y que luego de la jornada legal, o real de trabajo se cumple con el afán de resarcir al empleador las horas no laboradas en su tiempo normal según Gómez F (2016)

Límites de las horas extraordinarias

La normatividad anterior sobre este tema, por la cual la administración política había establecido límites precisos para la ejecución de las horas extras; en la vigente normatividad el trabajo en sobre tiempo no tiene topes para las horas en sobre tiempo, lo que significaría que el trabajador podría realizar trabajo en sobre tiempo en forma indefinida con tal que sea retribuida y lo que no deja de ser preocupante, por la deshumanización que acarrearía excesivas jornadas de trabajo, y porque entendemos que la jornada de trabajo constituye un precepto de orden público.

Las horas suplementarias de trabajo.

Las horas suplementarias son aquellas horas de trabajo que el trabajador realiza al superar la jornada real de trabajo que conforme se ha explicado, es siempre inferior a las 48 horas semanales, u ocho horas diarias, por tanto, cuando este parámetro se hubiera superado, recién podríamos hablar de que se estarían ejecutando horas extras. Existen actividades laborales que no corresponden a horarios legales, por la organización empresarial, naturaleza del trabajo, imperio de la norma legal, convencional, usos y costumbres, categoría profesional, Etc.

Por ende, las horas extraordinarias y complementarias no corresponden a un mismo concepto jurídico, pues las primeras se presentan, cuando se ha superado la jornada

legal de trabajo, mientras que las segundas estarán presentes cuando se ha superado la jornada real de trabajo.

La distinción de las horas extraordinarias y suplementarias, radica en cuanto a las primeras se expresan en un trabajo superior a la jornada legal de trabajo, que es de 8 horas diarias, o de 48 horas semanales, mientras que la segunda, son realizadas por encima de la jornada real de trabajo, asimismo existe una retribución por las dos primeras horas, en un 25% y por las restantes horas en un 35%

La retribución de las horas extraordinarias.

El pago de las horas extras se hará en la correspondiente boleta de pago semanal, o mensual del trabajador, siendo la remuneración base percibida por el trabajador, si las horas extras se realiza, en día de descanso se pagarán doble, lo propio acontece si la jornada extraordinaria supera las 45 horas semanales, que han sido reservadas para los menores de edad, y exceden las jornadas de trabajo serán pagados con forme a ley.

La retribución de las horas extras necesariamente deberá ser pagada con sobre tasa porcentual añadida por el esfuerzo laboral hecho luego de una jornada legal, ya que en sí misma es excesiva, el pago entonces de la sobre tasa porcentual está relacionado con el esfuerzo excesivo del trabajo realizado con la utilidad que el empleador obtiene ante una prestación súbita que era menester asegurar en el momento requerido, y que posiblemente ante la búsqueda de una mano de obra ad hoc y garantizar la producción requerida, hay entonces un problema de oportunidad que beneficia al empleador, por consiguiente, por el carácter conmutativo, que encierra al contrato de trabajo, es misma oportunidad se revierte en beneficio del

trabajador, pero en su aspecto remunerativo, al percibir la sobre tasa legal o convencional establecida.

Nada impide que las convenciones colectivas de trabajo puedan superar el 50% de la sobre tasa porcentual, establecida legalmente para retribuir las horas extras y puedan, asimismo, prever las modalidades relacionadas incluso con el número de horas extras, a efectuar los turnos que éstas se han de realizar o los días en que sea posible su realización.

Art. 9° El trabajo en sobre tiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación. Nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo en los casos justificados en que la labor resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor, que ponga en peligro inminente a las personas o los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva.

La imposición del trabajo en sobre tiempo será considerada infracción administrativa de tercer grado de conformidad con el Decreto Legislativo N° 910 Ley general de Inspección al Trabajo y defensa del Trabajador y sus normas reglamentarias. Igualmente, el empleador infractor deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente al 100% del valor de la hora extra, cuando este demuestre que le fue impuesta.

La autoridad administrativa de trabajo dispondrá la realización de inspecciones en forma permanente con el objeto de velar por el estricto cumplimiento del pago de las horas extras laboradas. No obstante, en caso de acreditarse una prestación de servicios en calidad de sobre tiempo aun cuando no hubiere disposición expresa del empleador, se entenderá que esta ha sido otorgada tácitamente por lo que procede el pago de la remuneración correspondiente por el sobre tiempo trabajado.

Art.10 El tiempo trabajado que exceda a la jornada diaria o semanal se considera sobre tiempo y se abona con un recargo a convenir que para las dos primeras horas no podrá ser inferior al veinticinco por ciento por hora calculado sobre la remuneración percibida por el trabajador en función del valor hora correspondiente y treinta y cinco por ciento para las horas restantes.

De conformidad con el Art. 2° del D.S. N° 012-2002TR. Del 19-08-2002 la determinación de la cantidad de horas extras laboradas para efecto de la aplicación de las sobre tasas se calcula sobre el trabajo en sobre tiempo que exceda la jornada diaria de trabajo.

2.3.-.- Marco Conceptual.

Jornada Laboral: El Trabajo Decente como límite a las jornadas acumulativas para sustentar el grado de magister en derecho, se dice que el Tribunal Constitucional los ha venido interpretando y aplicando la constitución política del Perú como máxima legislación de este país.

Si bien la Constitución no señala expresamente la calidad de intérprete constitucional de ITC, en su artículo 201 establece que es el órgano de control de la Constitución y que es autónomo e independiente.

Su criterio de interpretación es el que debe primar ante un conflicto. Por otro lado, las normas legales si son claras al establecer la condición del TC como supremo intérprete de la Constitución. Constitucional en todo tipo de procesos, bajo responsabilidad del propio TC.

Teniendo claro que el TC es el máximo intérprete de la Constitución, podemos señalar que en la mayoría de casos ha venido interpretando la Constitución a través de su jurisprudencia en materia de amparo, es decir, mediante la resolución de diversos supuestos de presunta vulneración de los derechos constitucionales laborales

Derecho de permanencia el tesista Iglesias Facundo, Karla Lorena en su proyecto de investigación denominado “vulneración al derecho a la estabilidad laboral en el régimen laboral privado como consecuencia de la aplicación del precedente huatuco” para sustentar su título profesional expresa lo siguiente: El Estado tanto que el ente encargado de proteger a sus ciudadanos limite sus derechos y apañe la mala gestión que se produce en sus entidades, al dictar un precedente contrario a las garantías básicas que tiene todo trabajador, tanto más, si se tiene en cuenta que la contratación de los trabajadores en las entidades del Estado han venido siendo irregulares y provechosas. En ese sentido en el presente trabajo nos encargamos de analizar de qué manera el precedente Huatuco vulnera el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores, además crea un ambiente de desigualdad y discriminación a trabajadores de un mismo régimen laboral por el hecho de que un grupo de ellos trabaja para el Estado, en consecuencia, por todas las irregularidades y la lesión que origina este precedente no deberá ser aplicado.

Nivel de incorporación...

Descanso Remunerado de la tesista: Br. Gallardo Piedra, Viviana Graciela en su proyecto de investigación: La vulneración del derecho constitucional del pago de la remuneración del descanso semanal obligatorio del trabajador minero se puede decir lo siguiente

En el sector minero actualmente se vienen implementando jornadas acumulativas-atípicas ; jornadas que vienen vulnerando Derechos constitucionales, pero en específico, a través de esta investigación se determinó la vulneración del pago de la remuneración por la labor efectuada en sus descansos semanales obligatorios; realidad que se verifico con boletas de pago de trabajadores y con el análisis de jurisprudencia; la Investigación que se llevó a cabo utilizado como método la observación y análisis de documentos ; es importante resaltar que como resultado de la mismas se logra acreditar que los parámetros de carácter vinculante para la aplicación de dichas jornadas, no se están cumpliendo y estas no se ajustan a la realidad; es por ello que, se afecta el derecho al pago de una remuneración justa y/o equitativa ante la labor efectuada del trabajador minero en su día de descanso semanal obligatorio, el mismo que debe ser remunerado tal como lo señala nuestra Constitución y el Decreto Legislativo N° 713; es por ello que se recomienda que exista un correcta interpretación y aplicación del Decreto Legislativo 713 por parte de los jueces.

Sobretiempo laboral. Es cuando se excede de la jornada laboral y debe ser remunerado conforme a Ley.

CAPITULO V.- HIPÓTESIS

1.1. Hipótesis General

El nivel de vulneración de los beneficios económicos del trabajador técnico asistencial en la Ley N.º 28561 es alto en la Red de Salud Pangoa

1.2. Hipótesis Específica

La vulneración de la jornada laboral del trabajador técnico asistencial en la Ley N.º 28561 es alto en la Red de Salud Pangoa -2019.

La vulneración el derecho de permanencia del trabajador técnico asistencial en la Ley N.º 28561 es alto en la Red de Salud Pangoa -2019.

La vulneración en el nivel de incorporación a la carrea administrativa del trabajador técnico asistencial en la Ley N.º 28561 es alto en la Red de Salud Pangoa -2019

La vulneración del descanso remunerado del trabajador técnico asistencial en la Ley N.º 28561 es alto en la Red de Salud Pangoa -2019

La vulneración del sobretiempo laboral del trabajador técnico asistencial en la Ley N.º 28561 es alto en la Red de Salud Pangoa -2019.

1.3. Variables

1.3.1. Vulneración de derechos económicos Ley N.º 28561

Definición conceptual. Los derechos económicos es la que intenta satisfacer en la organización social por el cual deriva la jornada laboral, el derecho de permanencia, nivel de incorporación, descanso remunerado, sobretiempo y descanso remunerado, horas extraordinarias y el pago por horas extraordinarias por el cual estos derechos constituye una prueba evidente la quiebra del principio de la libertad bajo la presión de las exigencias de la igualdad según Castro, C. (2016)

1.3.2. Operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Vulneración de derechos económicos Ley N.º 28561	Según Castro, C (2016) Los derechos económicos es la que intenta satisfacer en la organización social por el cual deriva la jornada laboral, el derecho de permanencia, nivel de incorporación, descanso remunerado, sobretiempo y descanso remunerado, horas	Los derechos económicos se refieren a las remuneraciones.	Jornada Laboral	7	.7	Nominal
			derecho de permanencia	7	7	
			Nivel de incorporación	7	7	
			Descanso Remunerado	7	7	

	<p>extraordinarias y el pago por horas extraordinarias por el cual estos derechos constituye una prueba evidente la quiebra del principio de la libertad bajo la presión de las exigencias de la igualdad.</p>		<p>Sobretiempo laboral</p>	<p>7</p>	<p>7</p>	
--	--	--	--------------------------------	----------	----------	--

CAPITULO IV METODOLOGÍA

4.1.- Método de Investigación

Asumiremos como método general en el desarrollo de la tesis el científico, al respecto Hernández, A, Ramos, aunque en el conocimiento científico se utilizan casi los mismos instrumentos lógicos que utiliza cualquier hombre en su vida cotidiana, en la ciencia su rigor de aplicación se lleva al máximo. Además, el científico utiliza medios especiales de conocimiento que no son utilizados en la vida diaria.

Tenemos que precisar que el método científico, por tanto, diferencia la investigación de la especulación, y el conocimiento que es, universal, necesario, sistemático y metódico, y del conocimiento vulgar que es particular, contingente, asistemático y carece de un método. Además, la importancia de conceptualizar el método, viene a ser la amplitud de criterios que se puede utilizar para llevar a cabo una investigación, por lo que, se puede utilizar cualquier método para obtener el conocimiento.

Es un prototipo de investigación que se basa en la experiencia directa de interactuar con el objeto, cuestión por lo que es trascendente la representatividad que tenga la muestra que se va a analizar, los métodos que se emplean, la confiabilidad y validez de los mismos y los recursos para el procesamiento de la información.

4.2 .- Tipo de Investigación

La tesis que vamos a desarrollar, la estamos considerando como una investigación básica, debido a que la realidad problemática que se enfocará es el conocimiento que tienen de la violencia contra la mujer y sus tipos, de señoritas estudiantes adolescentes de educación básica regular.

De acuerdo con. Egg (2016) citado por Hernández, R Fernández, C y Baptista (2016) la investigación básica, se define como aquella actividad encaminada a la búsqueda de nuevos conocimientos y nuevos campos de investigación sin un fin práctico específico e inmediato.

Nuestra indagación, centrará toda su atención a las posibilidades fácticas de poder llevar a la práctica las teorías generales y destina sus esfuerzos para resolver los problemas y necesidades que se proponen las personas en la sociedad en un

corto, mediano o largo plazo; lo que se entiende como algo fundamental por la posible solución en un contexto físico y social determinado.

4.3 .- Nivel de Investigación

El proyecto que vamos a ejecutar, estará enmarcado en el nivel de investigación descriptivo; puesto que describir desde el punto de vista metodológico radica en, indicar todas las características y/o propiedades del fenómeno que se está estudiando.

En consonancia con Hernández, R, Fernández, C y Baptista, P (2016) hablan que, desde el punto de vista científico, describir es medir.

Es de vital apoyo la definición anterior, porque implica que como investigadores debemos de tener la capacidad y disposición de evaluar y exponer, en forma detallada las características del objeto de estudio. De este modo, los estudios de nivel descriptivo, nos permiten poner notoriamente los conocimientos teóricos y metodológicos de los que realizan los estudios, puesto que, muestra el nivel de conocimiento y operatividad de conceptos y categorías que tienen relación con la temática.

4.4 Diseño de la Investigación

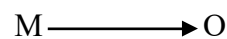
A tenor de Arnau (2018) considera que el diseño de investigación es como un plan organizado de acción que, en función de unos objetivos primordiales, está orientado a la obtención de información o datos selectos a los problemas planteados.

Teniendo en cuenta la definición anterior, consideramos que el diseño de investigación como el plan de actuación que nos permitirá a nosotras como

investigadoras, recolectar los datos para interpretar y solucionar el problema que se ha planteado en el trabajo de investigación.

Por lo que es necesario para elaborar este plan, tener que tomar una serie de decisiones, las mismas que consistirán en seleccionar una muestra con el número de integrantes, con los que se tiene que trabajar, establecer el número de observaciones que se tienen que registrar, de que manera se van a medir las variables de estudio, así como si es que van a existir controles sobre el fenómeno que se quiere estudiar.

Para nuestro trabajo de investigación, asumiremos el descriptivo simple como diseño; tiene como representación esquemática la siguiente:



Donde:

M: Trabajadores de la Red de Salud del Distrito de Pangoa -2019

O: Vulneración de los derechos económicos.

4.5 Población y muestra

Población

Al conjunto de estudiantes que van ser, nuestro objeto de investigación se le denominara como nuestra población objetivo; de donde vamos a recabar la información que, va a ser relevante en el análisis de nuestros resultados.

Conforme a Tamayo y Tamayo (2017) realiza la conceptualización siguiente que es la totalidad del fenómeno que se va a estudiar, en la cual las unidades de la población conservan características en común, las mismas que se estudian y originan a los datos de la investigación por el cual el proyecto, se

considera que la población estará conformada por todos los trabajadores de la Red de Salud del Distrito de Pangoa.

Muestra

Es el subconjunto que nos ayuda para establecer la problemática; debido a que es posible de brindarnos los datos; con los que se identificaran los posibles errores durante el proceso.

De acuerdo con, Tamayo (2017) es el grupo de sujetos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadística, la muestra será no probabilística y estará conformada por 100 trabajadores de la Red de Salud del Distrito de Pangoa (ver tabla)

4.6 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Técnica

En la ejecución de nuestro trabajo, se ha elegido a la encuesta para la recogida de datos, discurre en primera pretensión como una técnica de acopiado de datos usando la pregunta de los sujetos, cuya finalidad es la de obtener de manera sistemática medidas sobre los conceptos que se derivan de una problemática de investigación preliminarmente cimentada según Lolez, P y Fachelli, S (2015).

Instrumento

Como instrumento de recolección de información utilizaremos el cuestionario, que se define como instrumento de acopiada de los datos; de la manera formal de ejecutar las interrogaciones en una tabla para registrar; que se dispone a una población o muestra extensa, por medio de una entrevista donde, es propia del anonimato personal según Lolez, P y Fachelli, S (2015).

4.6.1.- Validez y Confiabilidad

Para realizar el análisis de confiabilidad se aplicó una prueba piloto a 30 trabajadores técnico asistencial de la Red de Salud Pangoa, quienes respondieron al cuestionario, los mismos que fueron procesados utilizando el programa R del Microsoft Excel 2019; el cual arrojó como coeficiente de confiabilidad de Kuder Richardson de 0,668; para una muestra piloto de 30 encuestados.

Después del procesamiento de la aplicación del cuestionario a una muestra piloto; se obtuvo como coeficiente de confiabilidad 0,668 que nos indica que el instrumento de investigación tiene una alta confiabilidad; considerando la siguiente escala de niveles, que se exponen en la siguiente tabla:

Tabla 1.

Niveles de confiabilidad para Kuder – Richardson

Rangos	Magnitud
0,01 - 0,20	Muy Baja
0,21 - 0,40	Baja
0,41 - 0,60	Moderada
0,61 - 0,80	Alta
0,81 - 1,00	Muy Alta

Fuente: (García, 2018)

4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para esta sección, se narran las diferentes sistematizaciones; las mismas que serán sometidos los datos o respuestas que se obtengan: clasificación, registro, tabulación y codificación si fuere el caso. “En todo lo que se refiere al análisis; se precisarán las técnicas estadísticas, que se utilizarán para interpretar lo que muestran la información recolectada según Palella, S y Martins F (2015) de la última versión

En el proceso y observación de los resultados se utilizará la estadística descriptiva, las tablas y gráficas de frecuencias; en la comprobación de la hipótesis se utilizará la inferencial; tomando como prueba a la Chi cuadrada con su ajuste de bondad a un nivel de significancia del 95%. En el procesamiento se hará uso del Microsoft Excel 2019 y el programa estadístico SPSS V26.

4.8 Aspectos éticos de la Investigación

La identidad de las encuestadas se mantendrá en reserva, ya que el cuestionario es anónimo y los resultados de la investigación serán únicamente con fines académicos y manejados exclusivamente por las tesoreras, con mucha reserva y cautela.

Asumiendo el principio de protección a la persona y de diferentes grupos étnicos y socioculturales, que manifiesta, en una investigación la persona es el fin y no el medio, es necesario respetar la dignidad humana, la libertad, la identidad, la diversidad, derecho a la autodeterminación informativa, confidencialidad y privacidad de las personas involucradas en la investigación Universidad Peruana Los Andes.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

El trabajo de investigación cuyo título es vulneración de los beneficios económicos del trabajador técnico asistencial en la ley 28561 en la red de salud Pangoa 2020 se realizó en función a las dimensiones por el cual se tuvo reactivos formulados en relación a las cinco dimensiones y es como sigue los resultados.

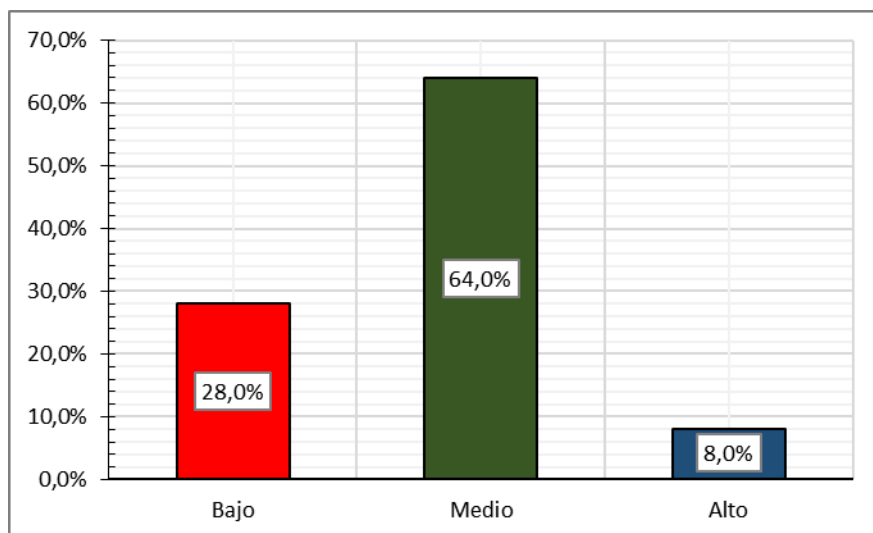
5.1. Resultados de la variable.

Tabla 02. Categorías para la vulneración de la Ley N.º 28561 en los beneficios económicos del trabajador técnico asistencial de la Red de Salud Pangoa -2019

Niveles	fi	%
Bajo	28	28,0%
Medio	64	64,0%
Alto	8	8,0%
Total	100	100,0%

Fuente: procesamiento del cuestionario con el programa R del Microsoft Excel 2019

Gráfico N° 01 Categorías para la vulneración de la Ley N.º 28561 en los beneficios económicos del trabajador técnico asistencial de la Red de Salud Pangoa -2019



Fuente: Tabla 02

Interpretación

En la tabla 01 y gráfico 01, que corresponde a vulneración de la Ley N.º 28561 en los beneficios económicos del trabajador técnico asistencial de la Red de Salud Pangoa, en el año 2019; apreciamos que 28 trabajadores que representan el 28% de los encuestados mencionaron que el nivel de vulneración es bajo, 64 que son el 64% afirmaron que el nivel es medio y 8 trabajadores que son el 8% manifestaron que el nivel es alto.

Objetivo específico N° 01.

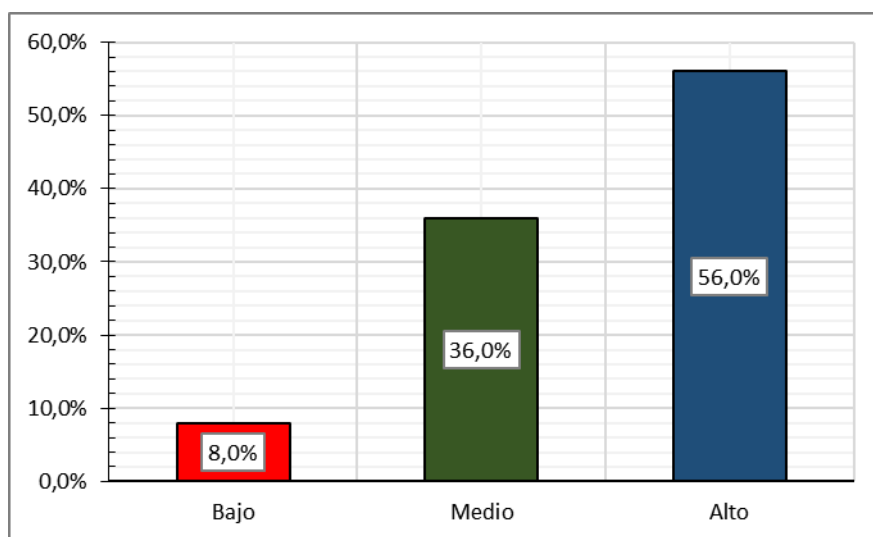
Describir la vulneración de la jornada laboral del trabajador técnico asistencial en la Ley N.º 28561 en la Red de Salud Pangoa -2019.

Tabla 3. Categorías para la vulneración de la Ley N.º 28561 en la jornada laboral del trabajador técnico asistencial de la Red de Salud Pangoa -2019

Niveles	fi	%
Bajo	8	8,0%
Medio	36	36,0%
Alto	56	56,0%
Total	100	100,0%

Fuente: procesamiento del cuestionario con el programa R del Microsoft Excel 2019

Gráfico N° 02 Categorías para la vulneración de la Ley N.º 28561 en la jornada laboral del trabajador técnico asistencial de la Red de Salud Pangoa -2019



Fuente: Tabla N° 3

Interpretación

En la tabla 02 y gráfico 2, que corresponde a vulneración de la Ley N.º 28561 en jornada laboral del trabajador técnico asistencial de la Red de Salud Pangoa, en el año 2019; apreciamos que 08 trabajadores que representan el 8% de los encuestados mencionaron que el nivel de vulneración es bajo, 36 que son el 36 % afirmaron que el nivel es medio y 56 trabajadores que son el 56 % manifestaron que el nivel es alto.

Objetivo específico N°02

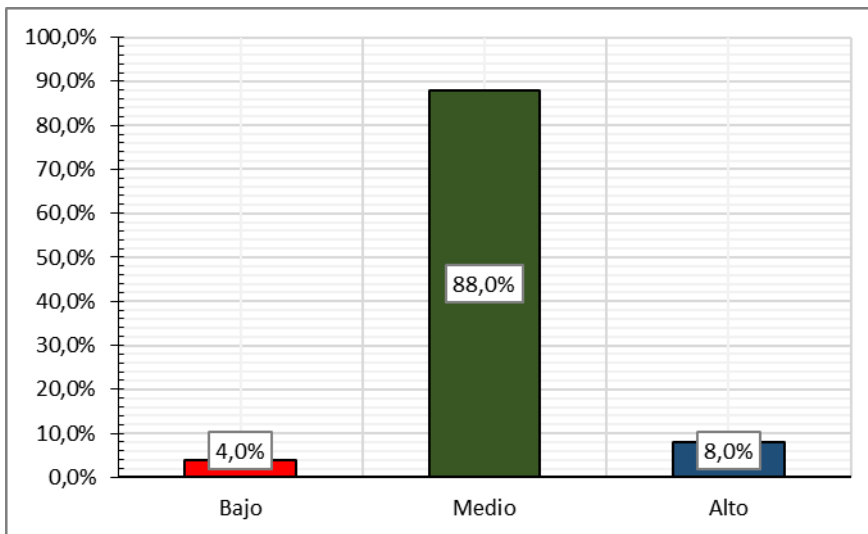
Describir la vulneración del derecho de permanencia del trabajador técnico asistencial en la Ley N.º 28561 en la Red de Salud Pangoa -2019.

Tabla 04. Categorías para la vulneración de la Ley N.º 28561 en el derecho a permanencia del trabajador técnico asistencial de la Red de Salud Pangoa -2019

Niveles	fi	%
Bajo	4	4,0%
Medio	88	88,0%
Alto	8	8,0%
Total	100	100,0%

Fuente: procesamiento del cuestionario con el programa R del Microsoft Excel 2019

Gráfico 03. Categorías para la vulneración de la Ley N.º 28561 en el derecho a permanencia del trabajador técnico asistencial de la Red de Salud Pangoa -2019



Fuente Tabla N° 04

Interpretación

En la tabla 03 y gráfico 03, que corresponde a vulneración de la Ley N.º 28561 en el derecho a permanencia del trabajador técnico asistencial de la Red de Salud Pangoa -2019 apreciamos que 4 trabajadores que representan el 4% de los encuestados mencionaron que el nivel de vulneración

es bajo, 88 que son el 88% afirmaron que el nivel es medio y 8 trabajadores que son el 8% manifestaron que el nivel es alto.

Objetivo específico N°03

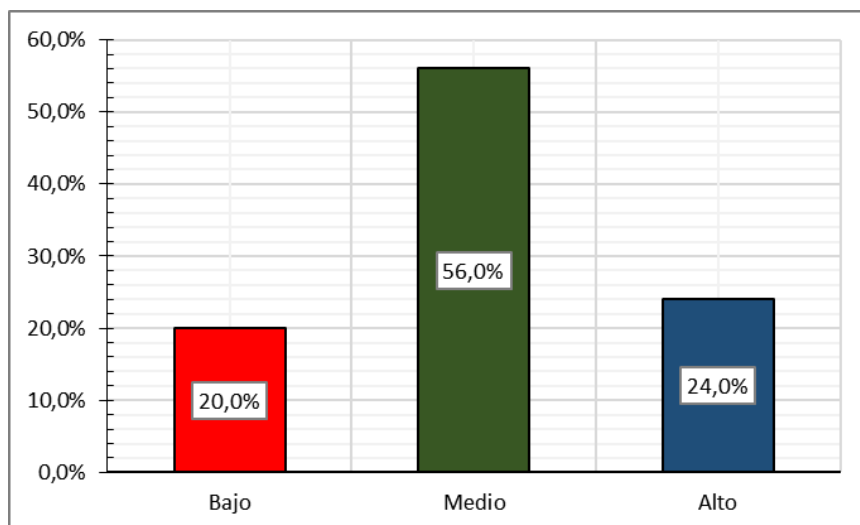
Describir cómo se da la vulneración de incorporación a la carrera administrativa del trabajador técnico asistencial en la Ley N.º 28561 en la Red de Salud Pangoa -2019.

Tabla 05. Categorías para la vulneración de la Ley N.º 28561 en la incorporación a la carrera profesional del trabajador técnico asistencial de la Red de Salud Pangoa -2019

Niveles	fi	%
Bajo	20	20,0%
Medio	56	56,0%
Alto	24	24,0%
Total	100	100,0%

Fuente: procesamiento del cuestionario con el programa R del Microsoft Excel 2019

Gráfico N° 04. Categorías para la vulneración de la Ley N.º 28561 en la incorporación a la carrera profesional del trabajador técnico asistencial de la Red de Salud Pangoa -2019



Interpretación

En la tabla 04 y gráfico 4, que corresponde a vulneración de la Ley N.º 28561 en la incorporación a la carrera profesional del trabajador técnico asistencial de la Red de Salud Pangoa -2019 ; apreciamos que 20 trabajadores que representan el 20% de los encuestados mencionaron que el nivel de vulneración es bajo, 56 que son el 56 % afirmaron que el nivel es medio y 24 trabajadores que son el 24 % manifestaron que el nivel es alto.

Objetivo específico N°04

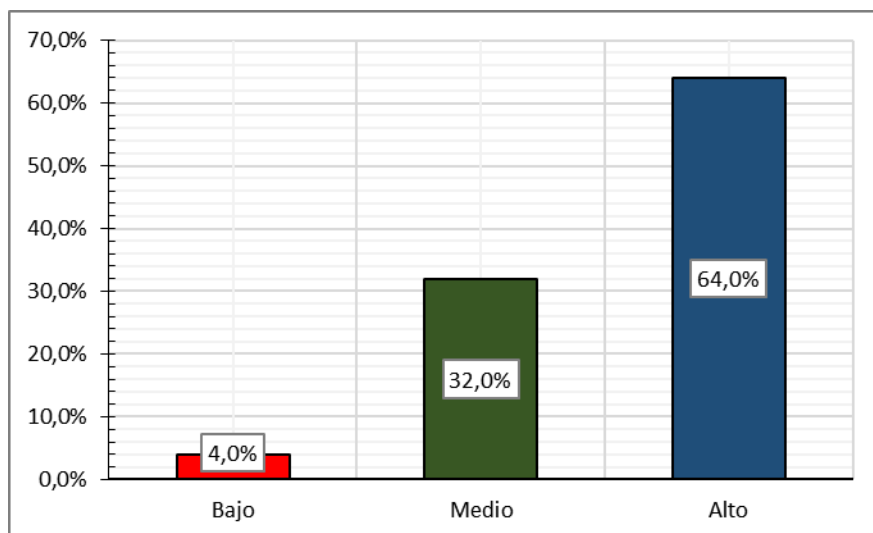
Describir cómo se da la vulneración descanso remunerado del trabajador técnico asistencial en la Ley N.º 28561 en la Red de Salud Pangoa -2019

Tabla 06. Categorías para la vulneración de la Ley N.º 28561 en el descanso remunerado del trabajador técnico asistencial de la Red de Salud Pangoa -2019

Niveles	fi	%
Bajo	4	4,0%
Medio	32	32,0%
Alto	64	64,0%
Total	100	100,0%

Fuente: procesamiento del cuestionario con el programa R del Microsoft Excel 2019

Gráfico 05. Categorías para la vulneración de la Ley N.º 28561 en el descanso remunerado del trabajador técnico asistencial de la Red de Salud Pangoa -2019



Fuente: Tabla 06

Interpretación

En la tabla 05 y gráfico 05, que corresponde a vulneración de la Ley N.º 28561 en el descanso remunerado del trabajador técnico asistencial de la Red de Salud Pangoa -2019; apreciamos que 4 trabajadores que representan el 4% de los encuestados mencionaron que el nivel de vulneración es bajo, 32 que son el 32 % afirmaron que el nivel es medio y 64 trabajadores que son el 64% manifestaron que el nivel es alto.

Objetivo específico N° 05

Describir cómo se da la vulneración en sobretiempo laboral del trabajador técnico asistencial en la Ley N.º 28561 en la Red de Salud Pangoa -2019.

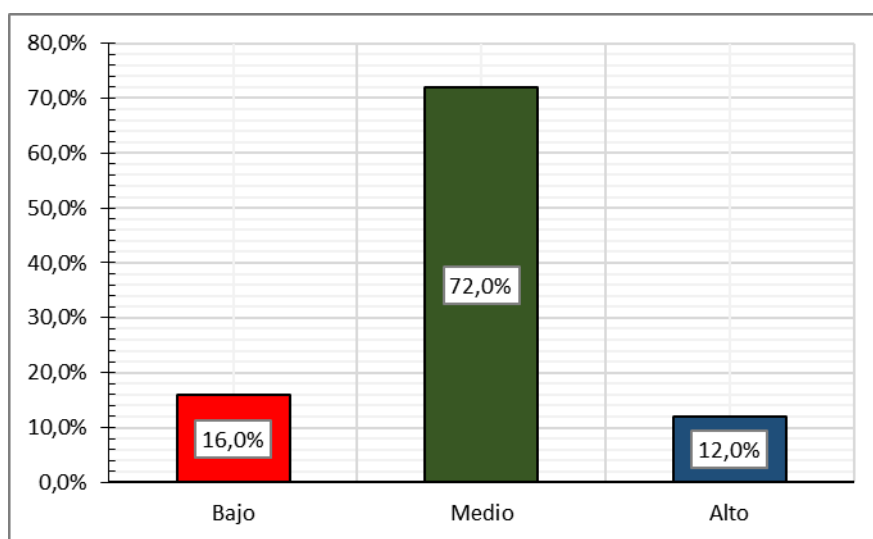
Tabla 07. Categorías para la vulneración de la Ley N.º 28561 en el sobretiempo laboral del trabajador técnico asistencial de la Red de Salud Pangoa -2019

Niveles	fi	%
Bajo	16	16,0%
Medio	72	72,0%

Alto	12	12,0%
Total	100	100,0%

Fuente: procesamiento del cuestionario con el programa R del Microsoft Excel 2019

Gráfico 06. Categorías para la vulneración de la Ley N.º 28561 en el sobretiempo laboral del trabajador técnico asistencial de la Red de Salud Pangoa -2019



Fuente: Tabla 06

Interpretación

En la tabla 06 y gráfico 06, que corresponde a vulneración de la Ley N.º 28561 en el sobretiempo laboral del trabajador técnico asistencial de la Red de Salud Pangoa -2019; apreciamos que 16 trabajadores que representan el 16 % de los encuestados mencionaron que el nivel de vulneración es bajo, 72 que son el 72 % afirmaron que el nivel es medio y 12 trabajadores que son el 12 % manifestaron que el nivel es alto.

5.2. Prueba de hipótesis

a) Contrastación de la hipótesis general

Hipótesis Nula (H0): No existe un nivel significativo de vulneración de la Ley N.º 28561 en los beneficios económicos del trabajador técnico asistencial.

Hipótesis Alternativa (Hi): Si Existe un nivel significativo de vulneración de la Ley N.º 28561 en los beneficios económicos del trabajador técnico asistencial.

Nivel de significancia: $\alpha=0,050$

Estadístico de prueba: Chi cuadrado con ajuste de bondad

Chi cuadrado de tabla: $X^2_{\tau}=16,9190$

Grados de libertad: 9

Tabla 08. Prueba Chi cuadrado para la hipótesis general

Estadísticos de prueba

	Vulneración de la Ley N.º 28561 en los beneficios económicos
Chi-cuadrado	20,000 ^a
gl	9
Sig. asintótica	,018

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 10,0.

Al haber realizado la prueba de hipótesis con el programa SPSS V26 se ha obtenido como valor chi cuadrado calculado 20.000a; el p valor (0,018) es menor que ($\alpha=0,050$).

Decisión estadística: como la Chi cuadrado calculada ($X^2_c=20,000a$) es mayor que la Chi cuadrado de tabla ($X^2_{\tau}=16,9190$) para 9 grados de libertad y un nivel de significancia del 5%, negamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa.

Conclusión estadística: aceptamos que existe un nivel significativo de vulneración de los beneficios económicos del trabajador técnico asistencial por la Ley N.º 28561, en el año 2019.

Hipótesis específico 01

Hipótesis Nula (H0): No existe un nivel significativo de vulneración de la jornada laboral en el trabajador técnico asistencial de la Ley N.º 28561, en el año 2019

Hipótesis Alterna (Hi): Si Existe un nivel significativo de vulneración de la jornada laboral del trabajador técnico asistencial de la Ley N.º 28561 en el año 2019

Nivel de significancia: $\alpha=0,050$

Estadístico de prueba: Chi cuadrado con ajuste de bondad

Chi cuadrado de tabla: $X^2_{\tau}=16,9190$

Grados de libertad: 5

Tabla 09. Prueba de hipótesis específica Jornada Laboral

Estadísticos de prueba

	dimensión1 Jornada Laboral
Chi-cuadrado	108,320a
gl	5
Sig. asintótica	,000

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 16,7.

Al haber realizado la prueba de hipótesis con el programa SPSS V26 se ha obtenido como valor chi cuadrado calculado 108.320a; el p valor (0,000) es menor que ($\alpha=0,050$).

Decisión estadística: como la Chi cuadrado calculada ($X^2_c=108,320a$) es mayor que la Chi cuadrado de tabla ($X^2_t=16,9190$) para 5 grados de libertad y un nivel de significancia del 5%, negamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

Conclusión estadística: aceptamos que existe un nivel significativo de vulneración de la jornada laboral del trabajador técnico asistencial de la Ley N.º 28561, en el año 2019.

Hipótesis específico 02

Hipótesis Nula (H0): No existe un nivel significativo de vulneración de derecho de permanencia del trabajador técnico asistencial de la la Ley N.º 28561, en el año 2019.

Hipótesis Alterna (Hi): Si Existe un nivel significativo de vulneración al derecho de permanencia del trabajador técnico asistencial de la Ley N.º 28561, en el año 2019.

Nivel de significancia: $\alpha=0,050$

Estadístico de prueba: Chi cuadrado con ajuste de bondad

Chi cuadrado de tabla: $X^2_t=16,9190$

Grados de libertad: 3

Tabla 10. Prueba de hipótesis específica Derecho de permanencia

Estadísticos de prueba

	dimensión2 Derecho de permanencia
Chi-cuadrado	63,200a
gl	3
Sig. asintótica	,000

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 25,0.

Al haber realizado la prueba de hipótesis con el programa SPSS V26 se ha obtenido como valor chi cuadrado calculado 63,200a; el p valor (0,000) es menor que ($\alpha=0,050$).

Decisión estadística: como la Chi cuadrado calculada ($X^2_c=63,200a$) es mayor que la Chi cuadrado de tabla ($X^2_t=16,9190$) para 5 grados de libertad y un nivel de significancia del 5%, negamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

Conclusión estadística: aceptamos que existe un nivel significativo de vulneración de derecho de permanencia del trabajador técnico asistencial de la Ley N.º 28561, en el año 2019.

Hipótesis específico 03

Hipótesis Nula (H_0): No existe un nivel significativo de vulneración de incorporación a la carrera en el trabajador técnico asistencial de la Ley N.º 28561, en el año 2019

Hipótesis Alterna (H_i): Si Existe un nivel significativo de vulneración de incorporación a la carrera en el trabajador técnico asistencial de la Ley N.º 28561, en el año 2019

Nivel de significancia: $\alpha=0,050$

Estadístico de prueba: Chi cuadrado con ajuste de bondad

Chi cuadrado de tabla: $X^2_t=16,9190$

Grados de libertad: 5

Tabla 11 Prueba de hipótesis específica incorporación a la carrea

Estadísticos de prueba

	dimensión3 incorporación a la carrea
Chi-cuadrado	37,280a
gl	5
Sig. asintótica	,000

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 16,7.

Al haber realizado la prueba de hipótesis con el programa SPSS V26 se ha obtenido como valor chi cuadrado calculado 37,280a; el p valor (0,000) es menor que ($\alpha=0,050$).

Decisión estadística: como la Chi cuadrado calculada ($X^2_c=37,280a$) es mayor que la Chi cuadrado de tabla ($X^2_t=16,9190$) para 5 grados de libertad y un nivel de significancia del 5%, negamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

Conclusión estadística: aceptamos que existe un nivel significativo de vulneración de incorporación a la carrera del trabajador técnico asistencial de la Ley N.º 28561, en el año 2019.

Hipótesis específico 04

Hipótesis Nula (H0): No existe un nivel significativo de vulneración de descanso remunerado en el trabajador técnico asistencial de la Ley N.º 28561, en el año 2019

Hipótesis Alterna (Hi): Si Existe un nivel significativo de vulneración de descanso remunerado en el trabajador técnico asistencial de la Ley N.º 28561, en el año 2019

Nivel de significancia: $\alpha=0,050$

Estadístico de prueba: Chi cuadrado con ajuste de bondad

Chi cuadrado de tabla: $X^2_{\tau}=16,9190$

Grados de libertad: 3

Tabla 12. Prueba de hipótesis específica descanso Remunerado

Estadísticos de prueba

	dimensión4 Descanso Remunerado
Chi-cuadrado	69,600a
gl	3
Sig. asintótica	,000

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 25,0.

Al haber realizado la prueba de hipótesis con el programa SPSS V26 se ha obtenido como valor chi cuadrado calculado 69,600a; el p valor (0,000) es menor que ($\alpha=0,050$).

Decisión estadística: como la Chi cuadrado calculada ($X^2_c=69,600a$) es mayor que la Chi cuadrado de tabla ($X^2_{\tau}=16,9190$) para 5 grados de libertad y un nivel de significancia del 5%, negamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

Conclusión estadística: aceptamos que existe un nivel significativo de vulneración de descanso remunerado del trabajador técnico asistencial de la Ley N.º 28561, en el año 2019.

Hipótesis específico 05

Hipótesis Nula (H0): No existe un nivel significativo de vulneración en sobretiempo del trabajador técnico asistencial de la Ley N.º 28561, en el año 2019.

Hipótesis Alternativa (H₁): Si Existe un nivel significativo de vulneración en sobretiempos del trabajador técnico asistencial de la Ley N.º 28561, en el año 2019.

Nivel de significancia: $\alpha=0,050$

Estadístico de prueba: Chi cuadrado con ajuste de bondad

Chi cuadrado de tabla: $X^2_{\tau}=16,9190$

Grados de libertad: 6

Tabla 13. Prueba de hipótesis específica sobretiempos laboral

Estadísticos de prueba

	dimensión5 Sobretiempos
Chi-cuadrado	57,920a
gl	6
Sig. asintótica	,000

- a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 14,3.

Al haber realizado la prueba de hipótesis con el programa SPSS V26 se ha obtenido como valor chi cuadrado calculado 57,920a; el p valor (0,000) es menor que ($\alpha=0,050$).

Decisión estadística: como la Chi cuadrado calculada ($X^2_c=57,920a$) es mayor que la Chi cuadrado de tabla ($X^2_t=16,9190$) para 5 grados de libertad y un nivel de significancia del 5%, negamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

Conclusión estadística: aceptamos que existe un nivel significativo de vulneración de sobretiempo laboral en el trabajador técnico asistencial por la Ley N.º 28561, en el año 2019.

ANALISIS DISCUSION DE RESULTADOS

En la investigación se tuvo como objetivo general la describir el nivel de vulneración de los beneficios económicos del trabajador técnico asistencial en la Ley N.º 28561 en la Red de Salud Pangoa -2019.

Siendo el resultado general donde la Chi cuadrado calculada ($X^2_c=20$) es mayor que la Chi cuadrado de tabla ($X^2_t=16,9190$) para 9 grados de libertad y un nivel de significancia del 5%, negamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna en conclusión aceptamos que existe un nivel significativo de vulneración de los beneficios económicos del trabajador técnico asistencial por la Ley N.º 28561, en el año 2019.

Que, en su trabajo de investigación del tesista Almada (2016) en su tesis la protección del derecho al trabajo (digno) entre el garantismo y la flexibilidad considera que la forma de

entender sobre el garantismo como paradigma impone sobre la flexibilidad por el cual va en aumento sobre el trabajo digno.

Que, lo indicado por Castro (2016) los derechos económicos es la que intenta satisfacer en la organización social por el cual deriva la jornada laboral, el derecho de permanencia, nivel de incorporación, descanso remunerado, sobretiempo y descanso remunerado, horas extraordinarias y el pago por horas extraordinarias por el cual estos derechos constituye una prueba evidente la quiebra del principio de la libertad bajo la presión de las exigencias de la igualdad.

Describir la vulneración de la jornada laboral del trabajador técnico asistencial en la Ley N.º 28561 en la Red de Salud Pangoa -2019.

Siendo el resultado la decisión estadística donde la Chi cuadrado calculada ($X^2_c=108,320a$) es mayor que la Chi cuadrado de tabla ($X^2_t=16,9190$) para 5 grados de libertad y un nivel de significancia del 5%, negamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna. Por el cual la conclusión estadística fue aceptamos que existe un nivel significativo de vulneración de la jornada laboral del trabajador técnico asistencial de la Ley N.º 28561, en el año 2019.

Que, en su trabajo de investigación Marcenero en referencia a los derechos laborales de rango constitucional que se debe entender que más de quince derechos laborales tiene rango constitucional conforme a la doctrina por consiguiente dentro de un análisis el derecho social existe relación con el derecho a la libertad de igual forma con el civil y político.

Que, lo indicado por Castro (2016) los derechos económicos es la que intenta satisfacer en la organización social por el cual deriva la jornada laboral, el derecho de permanencia, nivel de incorporación, descanso remunerado, sobretiempo y descanso remunerado, horas extraordinarias y el pago por horas extraordinarias por el cual estos derechos constituye una prueba evidente la quiebra del principio de la libertad bajo la presión de las exigencias de la igualdad.

Describir la vulneración del derecho de permanencia del trabajador técnico asistencial en la Ley N.º 28561 en la Red de Salud Pangoa -2019.

Que el resultado fue que la Chi cuadrado calculada ($X^2_c=63,200a$) es mayor que la Chi cuadrado de tabla ($X^2_t=16,9190$) para 5 grados de libertad y un nivel de significancia del 5%, negamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna en consecuencia aceptamos que existe un nivel significativo de vulneración de derecho de permanencia del trabajador técnico asistencial de la Ley N.º 28561, en el año 2019.

Que, en su trabajo de investigación Castellanos en la coexistencia de regímenes laborales en las entidades públicas como causa de las diferencias y trato discriminatorio de los servidores públicos donde la problemática comprende una relevancia en la sociedad en sus diferentes regímenes laborales en las entidades del estado por el cual se ha vulnerado los derechos laborales por el cual se incurre en actos de desigualdad y de discriminación.

Para el profesor Jorge Toyama el Derecho Laboral no implica que deba limitarse el derecho de empresa, de contratación y de propiedad del empleador. Por ello es indispensable analizar el artículo 22 de la Constitución que establece un derecho genérico, conjuntamente con el artículo 27 en cuanto delega en el legislador la fórmula que este considere protectora.

Describir cómo se da la vulneración de incorporación a la carrera administrativa del trabajador técnico asistencial en la Ley N.º 28561 en la Red de Salud Pangoa -2019.

Que, el resultado fue que la Chi cuadrado calculada ($X^2_c=37,280a$) es mayor que la Chi cuadrado de tabla ($X^2_t=16,9190$) para 5 grados de libertad y un nivel de significancia del 5%, negamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna donde en la conclusión estadística aceptamos que existe un nivel significativo de vulneración de incorporación a la carrera del trabajador técnico asistencial de la Ley N.º 28561, en el año 2019.

Por otra parte en su trabajo de investigación Reaño suscribe que las relaciones entre sus condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal administrativo de la administración

central de la Universidad de San Agustín de Arequipa 2018 donde demuestra que las condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal administrativo tiene una relación estrecha significativo por el cual permite inferir que a mejores condiciones laborales es la mejorar satisfacción laboral siendo de manera positiva dicha relación.

Que, Toyama aclara que se debe tomar en cuenta la naturaleza jurídica en lo que corresponde a la incorporación laboral.

Describir cómo se da la vulneración descanso remunerado del trabajador técnico asistencial en la Ley N.º 28561 en la Red de Salud Pangoa -2019

Que, el resultado de la decisión estadística fue que la Chi cuadrado calculada ($X^2_c=69,600a$) es mayor que la Chi cuadrado de tabla ($X^2_t=16,9190$) para 5 grados de libertad y un nivel de significancia del 5%, negamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, donde se concluye que aceptamos que existe un nivel significativo de vulneración de descanso remunerado del trabajador técnico asistencial de la Ley N.º 28561, en el año 2019.

Por otro lado, el investigador Celis en su tesis la influencia de las pruebas de oficio en el nuevo proceso laboral para demostración de las horas extras Lambayeque refiere que es voluntario donde el trabajador y el empleador no puede imponerlas, sin embargo, en nuestro país se tiende a omitir en pago de horas extras al trabajador.

Según Castro los beneficiarios de dichos derechos no reciben caridad, sino que ejercen un derecho ya que los derechos laborales en relación a los derechos económicos, sociales y culturales.

Describir cómo se da la vulneración en sobretiempo laboral del trabajador técnico asistencial en la Ley N.º 28561 en la Red de Salud Pangoa -2019.

Que el resultado fue la decisión estadística donde la Chi cuadrado calculada ($X^2_c=69,600a$) es mayor que la Chi cuadrado de tabla ($X^2_t=16,9190$) para 5 grados de libertad y un nivel de

significancia del 5%, negamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna en consecuencia aceptamos que existe un nivel significativo de vulneración de descanso remunerado del trabajador técnico asistencial de la Ley N.º 28561, en el año 2019.

Que, la investigación Almada en su tesis la protección del derecho al trabajo entre el garantismo y la flexibilidad considera que la forma de entender sobre el garantismo como paradigma impone sobre la flexibilidad.

Por lo que consideramos que Castro considera que derecho al trabajo no es uno de aplicación inmediata por cuanto sería exigible a un sujeto en particular y dentro de una economía social de mercado, esto es imposible. El derecho al trabajo no es un derecho exigible al Estado ni a los empresarios.

Por otro lado, Toyama preserva una serie de bienes jurídicos y valores lleva al derecho del trabajo a establecer descansos, sobretiempo, licencia y otros , es decir, periodos durante los cuales el trabajador no está obligado a poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo. Por descansos se entiende aquellos periodos de inactividad del trabajador cuya finalidad está en permitir a este recuperar sus fuerzas y en su caso, posibilitar una mayor unión familiar.

CONCLUSIONES.

PRIMERO. - Se describió el nivel de vulneración de los beneficios económicos del trabajador técnico asistencial en la Ley N.º 28561 en la Red de Salud Pangoa -2019 fue alto donde la Chi cuadrado calculada ($X^2_c=20$) es mayor que la Chi cuadrada de tabla ($X^2_t =16,9190$) donde negamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna en conclusión aceptamos que existe un nivel significativo de vulneración de los beneficios económicos del trabajador técnico asistencial por la Ley N.º 28561, en el año 2019.

SEGUNDO. Se describió la vulneración de la jornada laboral del trabajador técnico asistencial en la Ley N.º 28561 en la Red de Salud Pangoa -2019 fue alto donde la Chi cuadrado calculada ($X^2_c=108,320a$) es mayor que la Chi cuadrada de tabla ($X^2_t =16,9190$) para 5 grados de libertad y un nivel de significancia del 5%, negamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna. Por el cual la conclusión estadística fue aceptamos que existe un nivel significativo de vulneración de la jornada laboral del trabajador técnico asistencial de la Ley N.º 28561, en el año 2019.

TERCERO. – Se describió la vulneración del derecho de permanencia del trabajador técnico asistencial en la Ley N.º 28561 en la Red de Salud Pangoa -2019 fue alto donde la Chi cuadrada calculada ($X^2_c= 63,200a$) es mayor que la Chi cuadrado de tabla ($X^2_t =16,9190$) para 5 grados de libertad y un nivel de significancia del 5%, negamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna en consecuencia aceptamos que existe un nivel significativo de vulneración de derecho de permanencia del trabajador técnico asistencial de la Ley N.º 28561, en el año 2019.

CUARTO. – Se describió la vulneración de incorporación a la carrea administrativa del trabajador técnico asistencial en la Ley N.º 28561 en la Red de Salud Pangoa -2019 fue alto donde la Chi cuadrada calculada ($X^2_c=37,280a$) es mayor que la Chi cuadrado de tabla ($X^2_t =16,9190$) para 5 grados de libertad y un nivel de significancia del 5%, negamos la hipótesis

nula y aceptamos la hipótesis alterna donde en la conclusión estadística aceptamos que existe un nivel significativo de vulneración de incorporación a la carrera del trabajador técnico asistencial de la Ley N.º 28561, en el año 2019.

QUINTO. – Se describió la vulneración en sobretiempo laboral del trabajador técnico asistencial en la Ley N.º 28561 en la Red de Salud Pangoa -2019 fue alto donde la Chi cuadrada calculada ($X^2_{c=69,600a}$) es mayor que la Chi cuadrado de tabla ($X^2_t=16,9190$) para 5 grados de libertad y un nivel de significancia del 5%, negamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna en consecuencia aceptamos que existe un nivel significativo de vulneración de descanso remunerado del trabajador técnico asistencial de la Ley N.º 28561, en el año 2019

RECOMENDACIONES

PRIMERO. - Que, el Ministerio de Salud debe dar cumplimiento a la Ley N.º 28561 a fin de no seguir con la vulneración de los beneficios económicos del trabajador técnico asistencial.

SEGUNDO. - Que, el Ministerio de Economía debe dar cumplimiento a la Ley N.º 28561 a fin de no seguir con la vulneración de los beneficios económicos del trabajador técnico asistencial de enfermeros de las Redes de Salud.

TERCERO. - Que, la Dirección Regional de Salud debe tomar en cuenta la Ley N.º 28561 a fin de su aplicación en la Red de Salud Pangoa.

CUARTO. – Que, el Gobierno Regional de Junín debe tomar en cuenta la Ley N.º 28561 a fin de su aplicación en todo las Redes de Salud Pangoa.

QUINTO. - Que, el Gobierno Central debe tomar en cuenta la Ley N.º 28561 a fin de su aplicación en todo las Redes de Salud.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arnau, J. (2018). *Metodología de la investigación y diseños* (Séptima ed.). Madrid, España: Alhambra.
- Lólez, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa* (Primera ed.). Barcelona, España: UNiversidad Autónoma de Barcelona. Obtenido de
- Palella, S. y Martins, F. (2003). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Caracas, Venezuela: Fedupel.
- Villabella Armengol, C. M. (2009). La investigación científica en la ciencia jurídica. Sus particularidades. *Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla A.C.*, 5-37
- Almada, L (2016) en su tesis “*la protección del derecho al trabajo (digno) entre el garantismo y la flexibilidad*” para optar el grado de Doctora en Derecho por la Universidad de Barcelona España.
- Marcenero, R (2019) en su tesis “*los derechos laborales de rango constitucional*” para optar el Grado Académico de Magister en Derecho Constitucional por la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Gómez Valdez F (2016) *Derecho del trabajo Relaciones individuales de trabajo* Editorial San Marcos Lima Perú
- Riberiro, José (2016) en su tesis “*La flexibilización del tiempo de trabajo y la violación del derecho a la salud laboral: Análisis de los ordenamientos jurídicos Brasileño y Español*”
- Castellanos, R (2017) en su tesis “*La coexistencia de regímenes laborales en las entidades públicas como causa de las diferencias y trato discriminatorio de los servidores públicos analizados en la red asistencial de la Lambayeque ESSALUD*”
- Reaño, R (2018) en su tesis “*Relaciones entre sus condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal administrativo de la administración central de la Universidad de San Agustín de Arequipa 2018*” Universidad de San Agustín de Arequipa.
- Celis, D (2019) en su tesis “*La influencia de las pruebas de oficio en el nuevo proceso laboral para demostración de las horas extras Lambayeque 2010- 2017*” Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque.
- Castro C. (2016) Los derechos económicos es la que intenta satisfacer en la organización Jorge Toyama el Derecho Laboral y la estabilidad laboral dentro del ámbito salario social.
- Gómez F (2016) Permisos, períodos de descanso y los días de huelga

Trabajador	Jornada Laboral							Derecho a la Permanencia							Incorporación a la Carrera Profesional							Descanso Remunerado							Sobretiempo Laboral							TOTAL		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35			
1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	25		
2	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	25	
3	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	27	
4	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	27	
5	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	24	
6	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	24	
7	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	19
8	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	18	
9	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	23	
10	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	23	
11	0	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	20	
12	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	18	
13	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	26	
14	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	22	
15	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	22	
16	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	25	
17	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	34	
18	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	26
19	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	23
20	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	27	
21	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	18	
22	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	24
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	34	
24	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	24	
25	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	24
p	0.72	0.84	0.88	0.60	0.76	0.52	0.84	0.92	0.44	1.00	0.48	0.44	0.56	0.68	0.76	0.92	0.44	0.48	0.96	0.60	0.52	0.96	0.52	1.00	0.92	0.36	0.92	0.96	0.60	0.64	0.56	0.16	0.96	0.40	0.76	Vt	16.5766667	
q	0.28	0.16	0.12	0.40	0.24	0.48	0.16	0.08	0.56	0.00	0.52	0.56	0.44	0.32	0.24	0.08	0.56	0.52	0.04	0.40	0.48	0.04	0.48	0.00	0.08	0.64	0.08	0.04	0.40	0.36	0.44	0.84	0.04	0.60	0.24	N	35	
p*q	0.202	0.134	0.106	0.240	0.182	0.250	0.134	0.074	0.246	0.000	0.250	0.246	0.246	0.218	0.182	0.074	0.246	0.250	0.038	0.240	0.250	0.038	0.250	0.000	0.074	0.230	0.074	0.038	0.240	0.230	0.246	0.134	0.038	0.240	0.182	Σp*q	5.824	

$$r_K = \frac{n}{n-1} x \frac{S^2_t - \sum p \cdot q}{S^2_t}$$

KR=####

Anexos

II. Anexo 1. Matriz de consistencia:

TITULO: Vulneración de los beneficios económicos del trabajador técnico asistencial en la ley 28561 en la red de salud Pangoa 2020.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	MARCO TEORICO	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p>Problema General: ¿Cuál es el nivel de vulneración de los beneficios económicos del trabajador técnico asistencial en la Ley N.º 28561 en la Red de Salud Pangoa -2019?</p> <p>Problema Específico: 1.Describir la vulneración de la jornada laboral del trabajador técnico</p>	<p>Objetivo general Describir el nivel de vulneración de los beneficios económicos del trabajador técnico asistencial en la Ley N.º 28561 en la Red de Salud Pangoa -2019.</p> <p>Objetivos Específicos: 1.Describir la vulneración de la jornada laboral del trabajador técnico</p>	<p>Hipótesis general El nivel de vulneración de los beneficios económicos del trabajador técnico asistencial en la Ley N.º 28561 es alto en la Red de Salud Pangoa</p> <p>Hipótesis Específico: 1. La vulneración de la jornada laboral del trabajador técnico asistencial en la Ley N.º</p>	<p>Internacionales Almada, C (2016) en su tesis “la protección del derecho al trabajo (digno) entre el garantismo y la flexibilidad” para optar el grado de Doctora en Derecho por la Universidad de Barcelona España.</p> <p>Nacionales Marcenero, R (2019) en su tesis “los derechos laborales de rango constitucional” para optar el Grado Académico de Magisteren Derecho Constitucional por la Pontificia Universidad Católica del Perú.</p>	<p>VI. vulneración de los beneficios económicos</p>	<p>Jornada Laboral.</p>	<p>Método: Científico</p> <p>Tipo de investigación: Básico</p> <p>Nivel de investigación: Descriptivo</p> <p>Diseño de investigación: Descriptivo simple</p> <p>M -O</p> <p>Población: 100</p> <p>Muestra:</p>

<p>asistencial en la Ley N.º 28561 en la Red de Salud Pangoa -2019.</p> <p>2.-Describir la vulneración del derecho de permanencia del trabajador técnico asistencial en la Ley N.º 28561 en la Red de Salud Pangoa -2019.</p> <p>3.- Describir cómo se da la vulneración de incorporación a la carrera administrativa del trabajador técnico asistencial en la Ley N.º</p>	<p>asistencial en la Ley N.º 28561 en la Red de Salud Pangoa -2019.</p> <p>2.-Describir la vulneración del derecho de permanencia del trabajador técnico asistencial en la Ley N.º 28561 en la Red de Salud Pangoa -2019.</p> <p>3.- Describir cómo se da la vulneración de incorporación a la carrera administrativa del trabajador técnico asistencial en la Ley N.º</p>	<p>28561 es alto en la Red de Salud Pangoa -2019.</p> <p>2. La vulneración el derecho de permanencia del trabajador técnico asistencial en la Ley N.º 28561 es alto en la Red de Salud Pangoa -2019.</p> <p>3. La vulneración en el nivel de incorporación a la carrea administrativa del trabajador técnico asistencial en la Ley N.º 28561 es alto en la Red de Salud Pangoa -2019</p> <p>4. La vulneración del descanso remunerado del trabajador técnico asistencial en la Ley N.º 28561 es alto en la Red de Salud Pangoa -2019</p>	<p>Bases teóricas</p> <p>Castro C. (2016) los derechos económicos es la que intenta satisfacer en la organización social por el cual deriva la jornada laboral, el derecho de permanencia, nivel de incorporación, descanso remunerado, sobretiempo y descanso remunerado</p>		<p>Derecho de permanencia laboral</p> <p>Incorporación a la carrera administrativa</p> <p>Descanso remunerado</p>	<p>100 trabajador</p> <p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos:</p> <p>Técnica: La encuesta Instrumento: Cuestionario de encuesta</p> <p>Análisis y procesamiento de datos: Análisis: Estadística descriptiva e Inferencial. Procesamiento de datos: Tablas, gráficos, diagramas.</p>
--	--	--	---	--	---	---

<p>28561 en la Red de Salud Pangoa -2019.</p> <p>4.- Describir cómo se da la vulneración descanso remunerado del trabajador técnico asistencial en la Ley N.º 28561 en la Red de Salud Pangoa -2019</p> <p>5.- Describir como se da la vulneración en sobretiempo laboral del trabajador técnico asistencial en la Ley N.º 28561 en la Red de Salud Pangoa -2019.</p>	<p>28561 en la Red de Salud Pangoa -2019.</p> <p>4.- Describir cómo se da la vulneración descanso remunerado del trabajador técnico asistencial en la Ley N.º 28561 en la Red de Salud Pangoa -2019</p> <p>5.- Describir como se da la vulneración en sobretiempo laboral del trabajador técnico asistencial en la Ley N.º 28561 en la Red de Salud Pangoa -2019.</p>	<p>5. La vulneración del sobretiempo laboral del trabajador técnico asistencial en la Ley N.º 28561 es alto en la Red de Salud Pangoa -2019.</p>			<p>Sobretiempo laboral</p>	
---	---	--	--	--	----------------------------	--

--	--	--	--	--	--	--

III. Matriz de operacionalización de las variables:

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION
V.- Vulneración de los beneficios económicos del trabajador técnico asistencial en la ley 28561	Según Castro, C (2016) Los derechos económicos es la que intenta satisfacer en la organización social por el cual deriva la jornada laboral, el derecho de permanencia, nivel de incorporación, descanso remunerado, sobretiempo y descanso remunerado, horas extraordinarias y el pago por horas	Los beneficios económicos son aquellos montos que perciben los trabajadores en función a sus labores que realiza		1. Conoce el régimen laboral.	1. Conoce su régimen laboral por el cual fue nombrado o contratado.	Nominal
				2. Respeta su jornada laboral.	2. Respeta su jornada laboral el empleador.	
				3. Respeta su horario de ingreso de ingreso	3. Respeta su horario de ingreso el empleador.	
				4. Respeta su horario de salida	4. Respeta su horario de salida el empleador.	

	<p>extraordinarias por el cual estos derechos constituye una prueba evidente la quiebra del principio de la libertad bajo la presión de las exigencias de la igualdad.</p>		<p>Jornada laboral</p>	<p>5. Se cumple la jornada laboral</p>	<p>5. Se cumple la jornada laboral estipulada en la Ley.</p>	
			<p>Derecho de permanencia</p>	<p>6.-Cumple el empleador en respetar la ley.</p>	<p>6. Cumple el empleador en respetar lo indicado de la permanencia del trabajador</p>	
				<p>7. Respeta el empleador lo indicado en la Ley.</p>	<p>7. Respeta el empleador el ordenamiento legal.</p>	
				<p>1. Conoce el derecho a permanencia.</p>	<p>1. Conoce que al postular a un empleo posee tal derecho.</p>	
				<p>2. Conoce las restricciones del derecho a permanencia.</p>	<p>2. Conoce los que laboran poseen el derecho a permanencia.</p>	
				<p>3. Sabe en los límites del derecho a permanencia.</p>	<p>3. Sabe en los límites del derecho a permanencia</p>	
				<p>4. Tiempo de permanencia en su turno</p>	<p>4. Conoce el tiempo de permanencia en su turno</p>	
				<p>5. Tiempo de permanencia en Su centro de trabajo</p>	<p>5. Conoce el tiempo de permanencia en Su centro de trabajo</p>	
				<p>6. Tiempo de permanencia de refrigerio</p>	<p>6. Conoce el tiempo de permanencia de refrigerio</p>	

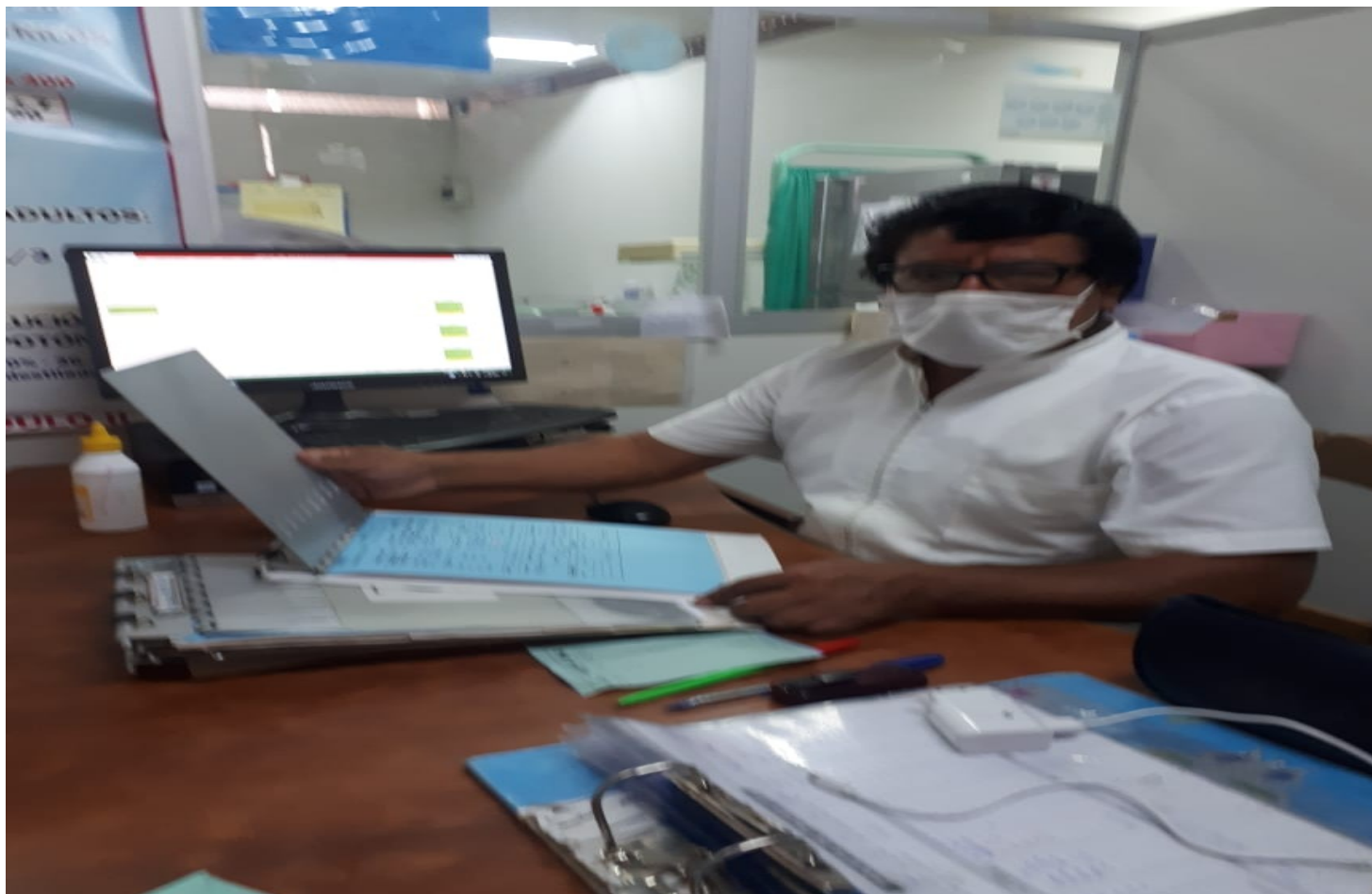
				7. Tiempo de permanencia de su colega de trabajo	7. Conoce el tiempo de permanencia de su colega de trabajo	
			Incorporación a la carrera administrativa	1. conocimiento sobre la incorporación a la carrera.	1. Tiene conocimiento sobre la incorporación a la carrera.	
				2. Incorporación a la carrea administrativa directa	2. Conoce que la incorporación a la carrea es de manera directa	
				3. Incorporación a la carrea por orden judicial	3. Conoce que la incorporación a la carrea es por orden judicial	
				4. Incorporación a la carrea por el cual fue nombrado	4. Conoce que la incorporación a la carrea es en el mismo nivel por el cual fue nombrado	
				5. Incorporación a la carrea es en el mismo nivel	5. Conoce que la incorporación a la carrea es la misma remuneración del nivel por el cual fue retirado	
				6. Incorporación a la carrea en el tiempo por el cual fue retirado	6. Conoce que la incorporación a la carrea es la misma remuneración del grupo de cargo por el cual fue retirado	

				7. Incorporación a la carrea al momento de reingreso	7.- Conoce que la incorporación a la carrea es la misma remuneración al momento de reingreso	
			Descanso remunerado	1.Remuneracion por los días feriados.	1. Son remunerados los días feriados	
				2.-Remuneracion por las licencias	2. Son remunerados las licencias con goce de haber	
				3.- Remuneración por el día de onomástico.	3. Son remunerados por el día de onomástico.	
				4.Remuneracion por licencia de pre y post natal	4. Son remunerados por licencia de pre y post natal	
				5.Remuneracion por licencia con certificado médico	5. Son remunerados por licencia con certificado médico particular menos de 20 días	
				6. Remuneración por los días sábados y domingos	6. Son remunerados por los días sábados y domingos	
				7. Remuneración por el fallecimiento de sus familiares.	7. Son remunerados por el fallecimiento de sus familiares.	
			Sobretiempo laboral	1.Se remunera por trabajos extras.	1.Se remunera por los trabajos extras realizados	

				2. Se remunera por días feriados	2. Se remunera cuando se labora en días feriados	
				3. Se remunera por onomástico	3. Se remunera cuando se labora en tu onomástico	
				4. Se remunera por vacaciones	4. Se remunera cuando laboras a cambio de tus vacaciones	
				5 Se remunera cuando pasas la hora de trabajo	5 Se remunera cuando pasas la hora de trabajo	
				6 se remunera las horas de trabajo en planillas	6 se remunera cuando pasas las horas de trabajo en planillas.	
				7. Se remunera en el 25% por trabajos extras	7. Se remunera en porcentaje del 25% por trabajos extras.	



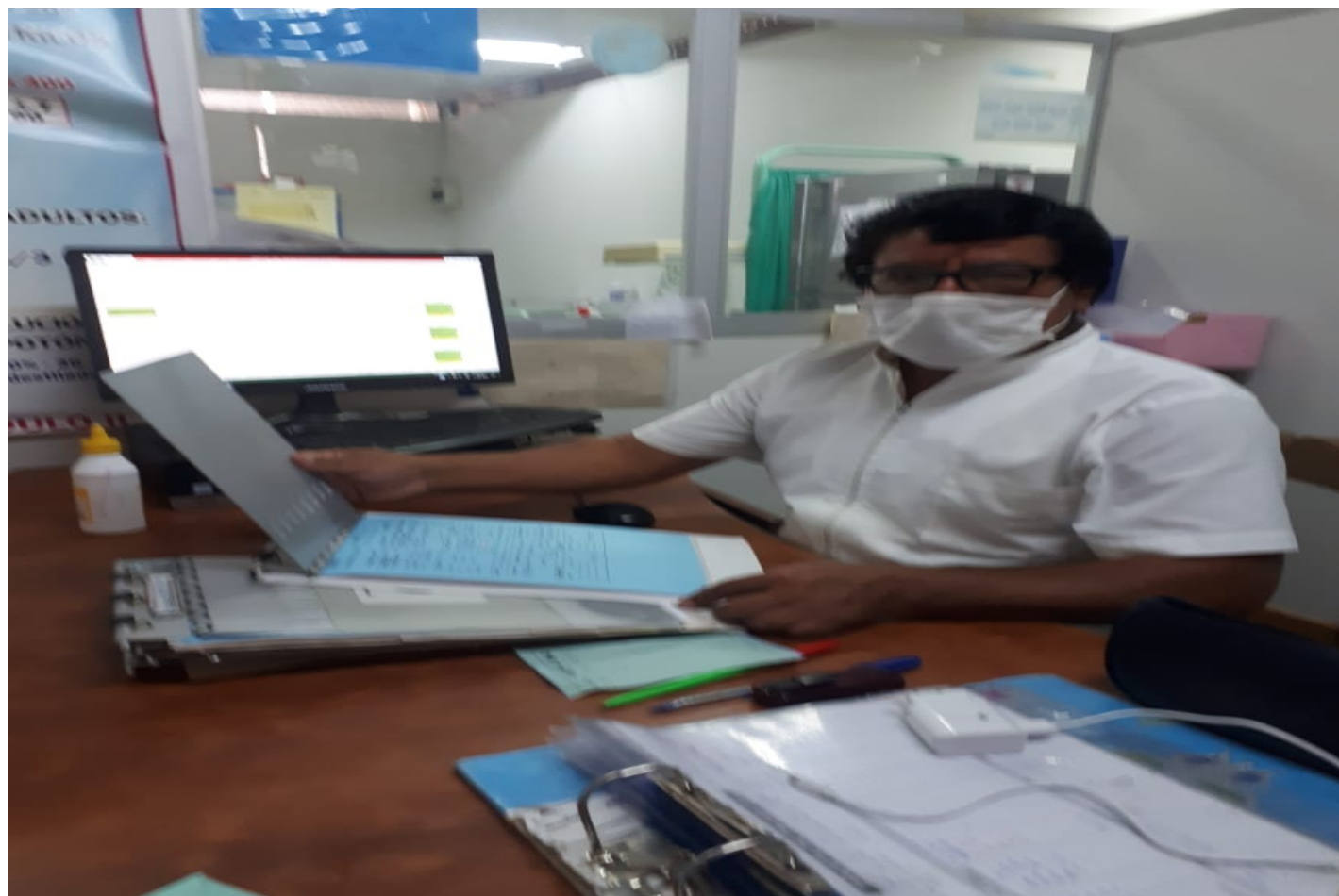
EL BACHILLER CLAYSHTON ANDER LIZÁRRAGA MUÑOZ EN LA RED DE SALUD PANGOA



EL BACHILLER CLAYSHTON ANDER LIZÁRRAGA MUÑOZ EN LA RED DE SALUD PANGOA



EL BACHILLER CLAYSHTON ANDER LIZÁRRAGA MUÑOZ EN LA RED DE SALUD PANGOA



EL BACHILLER CLAYSHTON ANDER LIZÁRRAGA MUÑOZ EN LA RED DE SALUD PANGOA

