



**UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI**

**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN**

**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS  
EMPRESARIALES Y PEDAGÓGICAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

## **TESIS**

**EL CUMPLIMIENTO DE LA JORNADA LABORAL EN EL  
PROYECTO ESPECIAL TACNA Y LAS CONSECUENCIAS  
JURÍDICAS LABORALES DURANTE LA PANDEMIA POR  
COVID-19, EN LA REGIÓN TACNA AÑO 2021**

### **PRESENTADO POR**

**BACHILLER NORMA CHATA HUANACUNI**

**BACHILLER MAYLI PILAR PEÑA ABARCA**

### **ASESOR**

**Dr. GILBER ALBERTO SANCHEZ SOSA**

**PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

**MOQUEGUA – PERÚ**

**2022**

## ÍNDICE DE CONTENIDO

<b>DEDICATORIA</b> .....	<b>ii</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	<b>iii</b>
<b>ÍNDICE DE CONTENIDO</b> .....	<b>iv</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b> .....	<b>vi</b>
<b>ÍNDICE DE GRÁFICOS</b> .....	<b>vii</b>
<b>RESUMEN</b> .....	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>x</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>xii</b>
<b>CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN</b> .....	<b>14</b>
<b>1.1 Descripción de la Realidad Problemática</b> .....	<b>14</b>
<b>1.2 Definición del problema</b> .....	<b>15</b>
1.2.1 Problema general. ....	15
1.2.2 Problemas específicos. ....	15
<b>1.3 Objetivo de la investigación</b> .....	<b>16</b>
1.3.1 Objetivo general. ....	16
1.3.2 Objetivos específicos.....	16
<b>1.4 Justificación e importancia de la Investigación</b> .....	<b>16</b>
1.4.1 Justificación de la investigación.....	16
1.4.2 Importancia de la investigación.....	17
<b>1.5 Variables</b> .....	<b>18</b>
1.5.1 Variable Independiente.....	18
1.5.2 Variable dependiente.....	18
1.5.3 Operacionalización de las variables. ....	18
<b>1.6 Hipótesis de la investigación</b> .....	<b>19</b>
1.6.1 Hipótesis general. ....	19
1.6.2 Hipótesis específica.....	19
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b> .....	<b>20</b>
<b>2.1 Antecedentes de la investigación</b> .....	<b>20</b>
2.1.1 Antecedentes internacionales. ....	20
2.1.2 Antecedentes Nacionales.....	21
2.1.3 Antecedentes locales .....	23
2.2 Bases teóricas. ....	23
2.2.1 Jornada laboral. ....	23
2.2.1.1 Sujeto a contrato. ....	24
2.2.1.2 Sujeto a obligaciones.....	24
2.2.1.3 Sujeto a remuneraciones .....	24
2.2.2 Horario de trabajo.....	25
2.2.2.1 Control de asistencia.....	26
2.2.2.2 Horario de refrigerio.....	26
2.2.2.3 Presunción de la jornada.....	27
<b>2.3 Marco conceptual</b> .....	<b>27</b>
2.3.1 Actitud.....	27
2.3.2 Descanso.....	27

2.3.3	Desempeño.....	27
2.3.4	Eficiencia.....	27
2.3.5	Empleador.....	28
2.3.6	Habilidad.....	28
2.3.7	Jefe.....	28
2.3.8	Jornada.....	28
2.3.9	Recursos humanos.....	28
2.3.10	Trabajo.....	28
<b>CAPÍTULO III: MÉTODO .....</b>		<b>29</b>
<b>3.1</b>	<b>Tipo de Investigación.....</b>	<b>29</b>
<b>3.2</b>	<b>Diseño de Investigación.....</b>	<b>29</b>
<b>3.3</b>	<b>Población y Muestra.....</b>	<b>30</b>
3.3.1	Población.....	30
3.3.2	Muestra.....	30
<b>3.4</b>	<b>Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....</b>	<b>31</b>
3.4.1	Técnicas.....	31
3.4.2	Instrumentos.....	31
<b>3.5</b>	<b>Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....</b>	<b>31</b>
<b>CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS</b>		<b>33</b>
<b>4.1</b>	<b>Presentación de Resultados.....</b>	<b>33</b>
<b>4.2</b>	<b>Contrastación de Hipótesis.....</b>	<b>54</b>
<b>4.3</b>	<b>Discusión de Resultados.....</b>	<b>63</b>
<b>CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>		<b>65</b>
<b>5.1</b>	<b>Conclusiones.....</b>	<b>65</b>
<b>5.2</b>	<b>Recomendaciones.....</b>	<b>66</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>		<b>68</b>
<b>ANEXOS .....</b>		<b>70</b>
	<b>Cuestionario .....</b>	<b>70</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Cuadro de operacionalización de variables.....	18
<b>Tabla 2</b> Edad del encuestado.....	33
<b>Tabla 3</b> Sexo de los encuestados.....	34
<b>Tabla 4</b> Pregunta 1. Ud. se encuentra a contrato en el Proyecto Especial Tacna.....	34
<b>Tabla 5</b> Pregunta 2. Ud. estuvo o está de acuerdo con el contrato que firmo como trabajador del Proyecto Especial Tacna.....	35
<b>Tabla 6</b> Pregunta 3. Ud. considera que su prestación de servicios es bien compensada y se encuentra estipulado en su contrato.....	36
<b>Tabla 7</b> Pregunta 4. Ud. considera que el Proyecto Especial Tacna tiene a todos sus trabajadores sujetos a un contrato.....	37
<b>Tabla 8</b> Pregunta 5. Ha sido modificado su contrato ahora que nos encontramos en estado de emergencia sanitaria.....	38
<b>Tabla 9</b> Pregunta 6. Ud. tiene responsabilidad en su jornada laboral en el Proyecto Especial Tacna.....	39
<b>Tabla 10</b> Pregunta 7. Ud. cumple con las normas internas del Proyecto Especial Tacna donde labora.....	40
<b>Tabla 11</b> Pregunta 8. Ud. considera que sus obligaciones en su jornada laboral han cambiado ahora que estamos en un estado de emergencia sanitaria.....	41
<b>Tabla 12</b> Pregunta 9. Ud. puede desempeñarse conforme a las normas del trabajo al encontrarse en un estado de emergencia sanitaria.....	42
<b>Tabla 13</b> Pregunta 10. Ud. ejecuta sus labores en el tiempo que dura la jornada laboral.....	43
<b>Tabla 14</b> Pregunta 11. Ud. tiene un registro de asistencia de ingreso y salida en el Proyecto Especial Tacna.....	44
<b>Tabla 15</b> Pregunta 12. Ud. considera que en su centro de trabajo el Proyecto Especial Tacna ha realizado medidas de seguridad sanitaria al encontrarnos en un estado de emergencia por Covid 19.....	45
<b>Tabla 16</b> Pregunta 13. Ud. actualmente se encuentra en un espacio amplio en su centro de trabajo.....	46
<b>Tabla 17</b> Pregunta 14. Ud. se considera protegida con las medidas sanitarias que tiene el Proyecto Especial Tacna.....	47
<b>Tabla 18</b> Pregunta 15. En el Proyecto Especial Tacna ha cambiado su horario de trabajo por el estado de emergencia sanitaria.....	48
<b>Tabla 19</b> Pregunta 16. Ud. considera que sus horas extras son compensadas económicamente en el Proyecto Especial Tacna.....	49
<b>Tabla 20</b> Pregunta 17. Ud. ha tenido algún inconveniente con respecto al reconocimiento de sus horas extras de trabajo en el Proyecto Especial Tacna.....	50
<b>Tabla 21</b> Pregunta 18. Ud. tiene conocimiento con días anteriores a la realización de horas extras en su centro de trabajo.....	51
<b>Tabla 22</b> Pregunta 19. Ud. está de acuerdo con trabajar más horas de las establecidas en su jornada.....	52
<b>Tabla 23</b> Pregunta 20. Ud. considera que actualmente realiza más horas extras al encontrarnos en estado de emergencia sanitaria por Covid 19.....	53
<b>Tabla 24</b> Correlación de chi cuadrado entre la jornada laboral y el grado de cumplimiento.....	55
<b>Tabla 25</b> Correlación de chi cuadrado en el sujeto a contrato y el grado de cumplimiento.....	57
<b>Tabla 26</b> Correlación entre sujeto a obligaciones y el control de asistencia.....	59
<b>Tabla 27</b> Correlación entre sujeto a contrato y la presunción de la jornada de trabajo.....	61

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>Figura 1</b> Edad del encuestado.....	33
<b>Figura 2</b> Sexo de los encuestados.....	34
<b>Figura 3</b> Pregunta 1. Ud. se encuentra sujeto a contrato en el Proyecto Especial Tacna .....	35
<b>Figura 4</b> Pregunta 2. Ud. estuvo o está de acuerdo con el contrato que firmo como trabajador .....	36
<b>Figura 5</b> Pregunta 3. Ud. considera que su prestación de servicios es bien compensada y se encuentra estipulado en su contrato.....	37
<b>Figura 6</b> Pregunta 4. Ud. considera que el Proyecto Especial Tacna tiene a todos sus trabajadores sujetos a un contrato. ....	38
<b>Figura 7</b> Pregunta 5. Ha sido modificado su contrato ahora que nos encontramos en estado de emergencia sanitaria. ....	39
<b>Figura 8</b> Pregunta 6. Ud. tiene responsabilidad en su jornada laboral. ....	40
<b>Figura 9</b> Pregunta 7. Ud. cumple con las normas internas. ....	41
<b>Figura 10</b> Pregunta 8. Ud. considera que sus obligaciones en su jornada laboral han cambiado ahora que estamos en un estado de emergencia sanitaria.....	42
<b>Figura 11</b> Pregunta 9. Ud. puede desempeñarse conforme a las normas del trabajo al encontrarse en un estado de emergencia sanitaria.....	43
<b>Figura 12</b> Pregunta 10. Ud. ejecuta sus labores en el tiempo que dura la jornada laboral.....	44
<b>Figura 13</b> Pregunta 11. Ud. tiene un registro de asistencia de ingreso y salida. ....	45
<b>Figura 14</b> Pregunta 12. Ud. considera que en su centro de trabajo ha realizado medidas de seguridad sanitaria al encontrarnos en un estado de emergencia por Covid 19. ....	46
<b>Figura 15</b> Pregunta 13. Ud. actualmente se encuentra en un espacio amplio en su centro de trabajo. ....	47
<b>Figura 16</b> Pregunta 14. Ud. se considera protegida con las medidas sanitarias. ....	48
<b>Figura 17</b> Pregunta 15. Ha cambiado su horario de trabajo por el estado de emergencia sanitaria. ....	49
<b>Figura 18</b> Pregunta 16. Ud. considera que sus horas extras son compensadas económicamente.....	50
<b>Figura 19</b> Pregunta 17. Ud. ha tenido algún inconveniente con respecto al reconocimiento de sus horas extras de trabajo en el Proyecto Especial Tacna.....	51
<b>Figura 20</b> Pregunta 18. Ud. tiene conocimiento con días anteriores a la realización de horas extras en su centro de trabajo.....	52
<b>Figura 21</b> Pregunta 19. Ud. está de acuerdo con trabajar más horas de las establecidas en su jornada.....	53
<b>Figura 22</b> Pregunta 20. Ud. considera que actualmente realiza más horas extras al encontrarnos en estado de emergencia sanitaria por Covid 19. ....	54

## RESUMEN

El trabajo de investigación tiene como tema central la jornada laboral y el horario de trabajo en el proyecto especial Tacna y las consecuencias jurídicas laborales durante la pandemia por covid-19, lo que determino que se pudo identificar que, desde marzo del 2020 hasta diciembre, no se renovaron contrato a 80 mil trabajadores, afectando a la economía, donde se estima que en el correr del tiempo y sin tener una cura efectiva ante la pandemia uno (01) de cada cuatro (04) empleados perderán su trabajo. Por lo que se debe implementar medidas laborales a las empresas o microempresas quienes deberán argumentar el pedido de aplicar la cesación perfecta de trabajos; teniéndose como requisitos la inviabilidad de efectuarse trabajo remoto, la dificultad de otorgar licencias con goce y afectación económica.

Para ello nuestra propuesta fue la de empezar estudiando en el Capítulo I el problema de investigación y sus principales descripciones de la realidad problemática y para ello se estableció las preguntas, objetivos e hipótesis de la investigación. Seguidamente trataremos en el Capítulo II, se ha desarrolla el marco teórico respecto a la realidad y problemática jurídica del tema materia de investigación desde el punto de vista de la doctrina propiamente dicha, estructurando para ello los antecedentes más importantes de la investigación, bases teóricas desarrolladas en función a las variables de estudio y el marco conceptual que contiene los principales conceptos de nuestra investigación. Asimismo, en el Capítulo III se estructuro los aspectos metodológicos que se han empleado en la presente investigación como el tipo y diseño de la investigación, determinando la población y muestra y las consecuentes técnicas e instrumentos de la investigación. En el Capítulo IV, vamos a presentar y analizar los resultados que se han obtenido del análisis la jornada laboral y el horario de trabajo en el proyecto especial Tacna, también la presentación y análisis de los resultados de las consecuencias jurídicas laborales durante la pandemia por covid-19, es decir una revisión a la normatividad actual y vigente, que nos ha permitido llegar a su análisis estadístico para el logro de la contrastación de las hipótesis de la problemática.

Nuestra investigación culmina con el Capítulo V con la presentación de las conclusiones y recomendaciones en función a las consecuencias jurídicas laborales durante la pandemia por covid-19.

*Palabras clave:* Jornada laboral, horario, economía, pandemia

## **ABSTRACT**

At the global level at the end of 2019, a pandemic called Covid 19 was known, being very serious to get a virus that until then it was not known how to cope with by doctors, a confinement was declared starting throughout Asia and Europe, where A period of 03 months was given to reduce contagion and deaths due to the saturation of hospitals and the lack of a mechanism to help those infected, in May 2020, work began to be resumed but from home, where due to being remotely with the same demands or starting the work and its accumulation during the mandatory confinement caused the workers to massively increase the session time up to 150% in network traffic.

In Peru, the confinement reached the fortnight of March, with a period of 15 days to reduce contagion, not being successful because extensions were given, leaving many workers unemployed and others with a greater workload, merchants or micro entrepreneurs who hired daily, weekly or monthly services; When they stopped receiving money, their businesses went bankrupt and with it unemployment occurred, the state and/or private entities had a burden by leaving their work for approximately 60 days, making the workers "up to date" and to not lose their jobs they worked more hours than those established by law.

Likewise; it was possible to identify that, from March 2020 to December, 80,000 workers were not renewed, affecting the economy, where estimates that over time and without having an effective cure for the pandemic, one (01) out of four (04) employees will lose their job. Therefore, labor measures must be implemented for companies or micro-enterprises who must argue the request to apply the perfect cessation of work; having as requirements the infeasibility of carrying out remote work, the difficulty of granting licenses with enjoyment and economic affectation.

The same scenario was seen in the Tacna region, unemployment and a lot of burden on the part of the state institutions that to this day being the year 2021 and having



vaccines in process, the increase in hours and little empathy is seen in case the worker himself or his environment gets sick with this virus.

*Keywords:* Workday, schedule, economy, pandemic

## INTRODUCCIÓN

A nivel mundial a fines del 2019, se tuvo conocimiento de una pandemia denominada Covid 19, siendo muy grave el contagiarse de un virus que hasta ese momento no se sabía cómo sobrellevar por los médicos se declaró un confinamiento empezando por toda Asia y Europa, donde se dio un plazo de 03 meses para reducir los contagio y muertes por la saturación de los hospitales y la falta de mecanismo para ayudar a los contagiados, en mayo del año 2020, se empezaron a retomar los trabajos pero desde casa, donde por el estar de forma remota con las mismas exigencias u poniendo en marcha el trabajo y su cumulo durante el confinamiento obligatorio hizo que los trabajadores aumenten de forma masiva el tiempo de sesión hasta un 150% en el tráfico de red.

En el Perú, el confinamiento llego a quincena del mes de marzo, con un plazo de 15 días para poder reducir los contagios, no teniendo éxito porque se daba prorrogas dejando a muchos trabajadores sin empleo y a otros con mayor carga laboral, los comerciantes o micro empresarios que contrataban servicios diarios, semanales o mensuales; al dejar de percibir dinero quebraron sus comercios y con ello se dio el desempleo, las entidades del estado y/o privadas tuvieron una carga al dejar por un aproximado de 60 días sus labores, haciendo que los trabajadores se pongan “al día” y para no perder sus trabajos hicieron más horas de las establecidas por ley.

Asimismo; se pudo identificar que, desde marzo del 2020 hasta diciembre, no se renovaron contrato a 80 mil trabajadores, afectando a la economía, donde se estima que en el correr del tiempo y sin tener una cura efectiva ante la pandemia uno (01) de cada cuatro (04) empleados perderán su trabajo. Por lo que se debe implementar medidas laborales a las empresas o microempresas quienes deberán argumentar el pedido de aplicar la cesación perfecta de trabajos; teniéndose como requisitos la inviabilidad de efectuarse trabajo remoto, la dificultad de otorgar licencias con goce y afectación económica.

El mismo panorama se vio en la región de Tacna, desempleo y mucha carga por parte de las instituciones del estado que hasta el día de hoy siendo el año 2021 y

teniendo vacunas en proceso, se ve el incremento de horas y la poca empatía por si el mismo trabajador o de su entorno se enferme de este virus.

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

### **1.1 Descripción de la Realidad Problemática.**

A nivel mundial a fines del 2019, se tuvo conocimiento de una pandemia denominada Covid 19, siendo muy grave el contagiarse de un virus que hasta ese momento no se sabía cómo sobrellevar por los médicos se declaró un confinamiento empezando por toda Asia y Europa, donde se dio un plazo de 03 meses para reducir los contagio y muertes por la saturación de los hospitales y la falta de mecanismo para ayudar a los contagiados, en mayo del año 2020, se empezaron a retomar los trabajos pero desde casa, donde por el estar de forma remota con las mismas exigencias u poniendo en marcha el trabajo y su cumulo durante el confinamiento obligatorio hizo que los trabajadores aumenten de forma masiva el tiempo de sesión hasta un 150% en el tráfico de red.

En el Perú, el confinamiento llego a quincena del mes de marzo, con un plazo de 15 días para poder reducir los contagios, no teniendo éxito porque se daba prorroga dejando a muchos trabajadores sin empleo y a otros con mayor carga laboral, los comerciantes o micro empresarios que contrataban servicios diarios, semanales o mensuales; al dejar de percibir dinero quebraron sus comercios y con ello se dio el desempleo, las entidades del estado y/o privadas tuvieron una carga al dejar por un aproximado de 60 días sus labores, haciendo que los trabajadores se pongan “al día” y para no perder sus trabajos hicieron más horas de las establecidas por ley.

Asimismo; se pudo identificar que, desde marzo del 2020 hasta diciembre, no se renovaron contrato a 80 mil trabajadores, afectando a la economía, donde se

estima que en el correr del tiempo y sin tener una cura efectiva ante la pandemia uno (01) de cada cuatro (04) empleados perderán su trabajo. Por lo que se debe implementar medidas laborales a las empresas o microempresas quienes deberán argumentar el pedido de aplicar la cesación perfecta de trabajos; teniéndose como requisitos la inviabilidad de efectuarse trabajo remoto, la dificultad de otorgar licencias con goce y afectación económica.

El mismo panorama se vio en la región de Tacna, desempleo y mucha carga por parte de las instituciones del estado que hasta el día de hoy siendo el año 2021 y teniendo vacunas en proceso, se ve el incremento de horas y la poca empatía por si el mismo trabajador o de su entorno se enferme de este virus.

## **1.2 Definición del problema.**

### **1.2.1 Problema general.**

¿En qué nivel la jornada laboral del Proyecto Especial Tacna se ha afectado en su cumplimiento durante la pandemia por Covid-19 en la región de Tacna, 2021?

### **1.2.2 Problemas específicos.**

- ¿De qué manera los contratos laborales se han desnaturalizado en el Proyecto Especial Tacna durante la pandemia Covid 19, en la región de Tacna, 2021?
- ¿De qué forma el registro de control de asistencia no permite la evidencia del control entrada y de salida de los trabajadores en el Proyecto Especial Tacna durante la pandemia Covid 19, en la región de Tacna, 2021?
- ¿De qué manera se establece la presunción de jornada del horario de trabajo en el Proyecto Especial Tacna durante la pandemia Covid 19, en la región de Tacna, 2021?

### **1.3 Objetivo de la investigación.**

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

Determinar que en un nivel alto la jornada laboral del Proyecto Especial Tacna se ha afectado en su cumplimiento durante la pandemia por Covid-19 en la región de Tacna, 2021.

#### **1.3.2 Objetivos específicos.**

- Identificar que de directa los contratos laborales se han desnaturalizado en el Proyecto Especial Tacna durante la pandemia Covid 19, en la región de Tacna, 2021.
- Determinar que de forma negativa el registro de control de asistencia no permite la evidencia del control entrada y de salida de los trabajadores en el Proyecto Especial Tacna durante la pandemia Covid 19, en la región de Tacna, 2021.
- Establecer que de manera negativa se establece la presunción de jornada del horario de trabajo en el Proyecto Especial Tacna durante la pandemia Covid 19, en la región de Tacna, 2021.

### **1.4 Justificación e importancia de la Investigación.**

#### **1.4.1 Justificación de la investigación.**

##### **Conveniencia**

Porque investigara sobre la jornada laboral y la relación con el horario en tiempo de pandemia, algo nuevo aun al no tener en bases legales laborales sobre qué debe hacer el empleador o trabajador en caso de ser despedido o suspendido de sus labores o en caso de un apretado horario que supere lo establecido por ley.

### **Relevancia social**

Porque vemos una realidad distinta, el sistema de trabajo, así como el desempeño de este se maneja de forma virtual perjudicando a un porcentaje alto de personas que pueden no tener ese acceso o desconocer de la tecnología, perdiendo sus trabajos y beneficios que lo tenían cuando era una jornada laboral presencial.

### **Implicancias practicas**

Porque las normas que regulan el trabajo y/o jornada laboral presentan o no tienen implementos sobre los trabajos remotos que hoy en día estamos aplicando, asimismo servirá la investigación para una propuesta futura a nuevas medidas laborales.

### **Valor teórico**

Porque la conceptualización de ambas variables en estudio es muy escasa, así como la aplicación de normas y se debería implementar en base a Jurisprudencias actuales y relevantes para nuevas normas.

### **Utilidad metodológica**

Con la recolección de datos y prueba estadística se determinará la relación de ambas variables, que busca aportar mayor conocimiento con este estudio.

### **Relevancia normativa**

La jornada laboral la encontramos en la constitución política del Perú en su artículo 25°, Decreto Supremo N° 007-2002-TR, así también el Decreto Legislativo N° 728.

#### **1.4.2 Importancia de la investigación.**

El estudio del jornada laboral desde un enfoque procesal laboral ve permitir la identificación de las principales deficiencias del horario

de trabajo, los mismos que se han visto tratados de diferentes realidades acorde al Estado de emergencia que se vive por la pandemia Covid-19, hechos novísimos que en el presente proyecto de investigación pretende examinar su estudio para que los resultados permitan el aporte jurídico a los vacíos legales laborales que se han presentado en esta nueva forma de gestión laboral.

## 1.5 Variables.

### 1.5.1 Variable Independiente.

- Jornada laboral

### 1.5.2 Variable dependiente.

- Horario de trabajo

### 1.5.3 Operacionalización de las variables.

**Tabla 1**  
*Cuadro de operacionalización de variables*

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADOR
JORNADA LABORAL	El tiempo donde el trabajador se encuentra sujeto a ordenas o servicios dado por el empleador con el fin de hacer cumplir la prestación pactada en un contrato de trabajo, que puede ser diario, semanal, mensual o anual. (Gutierrez, 2017)	Sujeto a contrato	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empleador</li> <li>• Trabajador</li> </ul>
		Sujeto a obligaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabilidad de trabajo</li> <li>• Cumplir normas</li> </ul>
		Sujeto a remuneración	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sueldo</li> <li>• Participación</li> <li>• Gratificación</li> <li>• Comisión</li> </ul>
HORARIO DE TRABAJO	Es el lapso en que el trabajador se somete a las disposiciones que el empleador pueda emitir donde deberá desarrollar la	Control de asistencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hora de ingreso</li> <li>• Hora de salida</li> </ul>
		Horario de refrigerio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alimentarse</li> <li>• Descansar</li> </ul>



---

prestación de su servicio, donde se integra una hora de ingreso y salida, que no es mayor a la jornada legal establecida (Gutierrez, 2017)	Presunción de jornada	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hora extra nocturna</li> <li>• Hora extra diurna</li> </ul>
--	--------------------------	--

---

*Nota.* Fuente propia.

## **1.6 Hipótesis de la investigación.**

### **1.6.1 Hipótesis general.**

En un nivel alto la jornada laboral del Proyecto Especial Tacna se ha afectado en su cumplimiento durante la pandemia por Covid-19 en la región de Tacna, 2021.

### **1.6.2 Hipótesis específica.**

- De manera directa los contratos laborales se han desnaturalizado en el Proyecto Especial Tacna durante la pandemia Covid 19, en la región de Tacna, 2021.
  
- De forma negativa el registro de control de asistencia no permite la evidencia del control entrada y de salida de los trabajadores en el Proyecto Especial Tacna durante la pandemia Covid 19, en la región de Tacna, 2021.
  
- De manera negativa se establece la presunción de jornada del horario de trabajo en el Proyecto Especial Tacna durante la pandemia Covid 19, en la región de Tacna, 2021.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1 Antecedentes de la investigación.**

#### **2.1.1 Antecedentes internacionales.**

Mazloun (2017), su artículo quiere describir sobre la flexibilidad del horario laboral como estrategia de mejorar la productividad, su metodología es jurídico dogmática, con ayuda de fuentes bibliográficas para la obtención de información, donde se llegó a la conclusión que las herramientas del horario laboral ayudan a las personas a tener una visión mejor desarrollando sus talentos o habilidades dentro del campo y lo hace más productivo.

Rodríguez & Pardo (2020), su ensayo quiere describir un análisis del teletrabajo durante el covid 19, su metodología es descriptiva-analítica, de acuerdo a referencias y estudios bibliográficos, donde se llegó a la conclusión que a nivel mundial la nueva estrategia de seguir con el trabajo es a partir de la implementación del teletrabajo que genera una mejor utilidad así como puestos de trabajo, al estar cambiando constantemente y ser de continuo aprendizaje para un correcto desempeño.

Rugel & Romero (2020), su investigación quiere conocer sobre las discernimientos de los vecindarios al tener teletrabajo por estar en confinamiento y las exigencias que representa, su metodología cualitativa, descriptiva, con una muestra compuesta por 15 personas

con teletrabajo, donde se concluyó que el nuevo método de teletrabajo a causa del confinamiento ha desenvuelto un microsistema invasivo por parte de los empleadores, afectando su relación familiar por discrepancias al no poder acceder o que no sean reconocidos su horario de trabajo por la falta de condiciones del mismo.

Cortés, Henao, & Osorio (2020), su estudio quiere describir la interacción laboral y la vida familiar durante el trabajo remoto a causa del Covid 19, su metodología es cualitativa, conformado por 6 trabajadores entrevistados, donde se concluyó, que existe tensión al tener que estar en casa realizando trabajo, teniendo dificultades al no tener un espacio donde puedan seguir laborando y tengan cruces con la educación de sus hijos al estar también siendo enseñados de manera remota, asimismo, hay discrepancias por la distribución de actividades familiares.

Usma (2020), su investigación quiere analizar las causas de estrés dentro del ambiente laboral de la Universidad Cooperativa de Colombia, metodología cualitativa descriptiva, donde se concluye que los factores de estrés se ven reflejados por los trabajadores a consecuencia de la pandemia, donde la exigencia de una adecuada gestión trae consigo el estrés en el ámbito laboral, por el agotamiento mental y el cambio de condición de vida.

### **2.1.2 Antecedentes Nacionales**

Avalos (2018), su investigación quiere identificar las excepciones en la jornada laboral desde el punto de vista constitucional, su metodología cualitativa descriptiva, donde se llegó a la conclusión que la jornada laboral es muy excesiva interfiriendo drásticamente en el perfeccionamiento particular y general de los trabajadores y dejan de lado sus derechos por horarios de mayor trabajo dando una afectación constitucional.

Rodríguez J. (2018), su estudio quiere establecer la necesidad de tener un límite en la jornada de trabajo en empleadores que son choferes de transporte interprovincial público, su metodología es descriptiva, compuesta por la regulación laboral para la obtención de información así como jurisprudencia, donde se llegó a la conclusión que las jornadas de trabajo son excesivas existiendo normas que avalen dicha arbitrariedad, restringiéndose los beneficios sociales que estas tienen así como no reconocer la remuneración extra que realizó el empleador.

Casafranca, Correa, Medina, Moane, & Quispe (2020), su tesis quiere que la motivación de los empleadores de la empresa fortalezcan su cohesión estando en un método de trabajo virtual, su metodología es cualitativa, realizando entrevistas virtuales a los empleadores de la Junta; donde se llegó a la conclusión que el medio virtual para el trabajo tiene mayores beneficios, aunque se observó problemas para poder comunicarse por la red u otras conexiones, pero igual resalta la claridad en el trabajo y en el desempeño de cada uno.

Ortiz (2020), su investigación quiere identificar el impacto que tiene la motivación laboral de los trabajadores de salud a causa de la pandemia, su metodología es cualitativa, científica, conformado por 34 artículos reconocidos, donde se obtuvo a la conclusión donde la incitación hacia los trabajadores de salud tiene un riesgo al estar frente en primera línea por la lucha del covid 19 teniendo un sistema deteriorado y con varias falencias.

Quaglia & Gutiérrez (2020), su investigación quiere diagnosticar el desempeño laboral usando el teletrabajo con empresas peruanas, su metodología es teórica, cualitativa, compuesto por fuentes documentarias, donde se concluyó que el teletrabajo ha sido una opción de trabajo de cambio y beneficia de forma económica a los empresarios, así como genera una buena calidad de vida en los empleadores.

### **2.1.3 Antecedentes locales**

Burneo (2017), su estudio quiere establecer la existencia sobre la aptitud humana y el ejercicio en jornadas laborales de los empleadores; su metodología es básica, correlacional; teniendo como muestra a 174 empleadores; donde se concluye que si hay una relación entre la aptitud humana y el ejercicio durante la jornada de trabajo determinado con un valor de la relación es alta, por ser las habilidades y actitudes de los empleadores determinan su desempeño.

## **2.2 Bases teóricas.**

### **2.2.1 Jornada laboral.**

Es el tiempo donde el trabajador se encuentra sujeto a ordenas o servicios dado por el empleador con el fin de hacer cumplir la prestación pactada en un contrato de trabajo, que puede ser diario, semanal, mensual o anual. Se reconoce a las jornadas como ordinarias al tener un promedio de ocho horas diarias que significan un periodo justo para el desempeño de su empresa siendo acumulativas, respetándose las cuarenta y ocho horas semanales, referente máximo de jornada laboral. (Gutierrez, 2017)

El incumplimiento de esta puede considerarse una infracción a las normas con competencia laboral, por lo tanto, las jornadas laborales deben encajar en las horas que se establece como promedio, conforme al Decreto Legislativo 854 (art.01). Si por otras circunstancias previo acuerdo con el empleador se extiende la jornada debe ir conjunto a un aumento en la remuneración por su tiempo extra laborado. Para poder supervisar las horas de jornada de cada empleado se debe tener un control de su ingreso y salida al centro de labores, teniéndose diversas maneras para dicho control de cada empleado. (Gutierrez, 2017)

### **2.2.1.1 Sujeto a contrato.**

Cuando el trabajador y el contratante (persona física o jurídica) mediante un documento existe un acuerdo de prestar servicios personales al contratante u cumpliendo con obligaciones propias del trabajo a cambio de una remuneración, donde prevalece la voluntad de ambos.

Todo contrato debe considerar los derechos básicos de todo empleado, asimismo debe constar los deberes del trabajador por la prestación de servicios que deberá cumplir las obligaciones, instrucciones, y la productividad que su apoyo representa en la entidad y otras que deriven en el contrato. (Mendez, 2015)

### **2.2.1.2 Sujeto a obligaciones.**

Para encontrarse sujeto a alguna obligación debe existir el vínculo mínimo de 2 personas a más; en casos de contratos laborales se entiende que debe estar el empleador, quien requiere la prestación del servicio de la otra parte denominada trabajador, quien debe cumplir por voluntad y con fines económicos.

Deben desempeñarse conforme a las normas de trabajo, y del servicio para cual fue contratado, ejecutando su labor con intensidad, cuidado y esmero, en un tiempo determinado dentro del horario de trabajo. (Mendez, 2015)

### **2.2.1.3 Sujeto a remuneraciones**

Es la retribución que se le atribuye al contratante da al trabajador por sus servicios, es decir; se le otorga un pago por su capacidad intelectual o fuerza de trabajo. (Mendez, 2015)

Las remuneraciones conforme a nuestra legislación se clasifican por:

- Remuneración básica; que es el pago mínimo la suma de S/. 300.00 soles por los servicios que tiene la prestación personal de labores.
- Remuneración mínima vital; que se encuentra establecida conforme a la ley y no se puede alterar el pago y el trabajador cumple con las horas recibirá la suma de S/. 930.00 soles.
- Remuneración ordinaria; que se recibe de manera mensual donde el servicio prestado se recibirá la remuneración básica y pagos adicionales, de acuerdo con la calificación legal del empleador.
- Remuneración computable; que se calcula a la contraprestación de la labor del trabajador en dinero o especie, considerando los beneficios sociales, remuneración básica y otras cantidades.
- Remuneración vacacional; que es el equivalente a lo que el trabajador recibe al seguir laborando y tiene un descanso vacacional remunerado.
- Remuneración indemnizable; que calcula la indemnización por el cese de labores por parte del trabajador.

### **2.2.2 Horario de trabajo.**

Es la medida que se da de la jornada laboral, determinando la hora con exactitud con un control diario. Es el lapso en que el trabajador se somete a las disposiciones que el empleador pueda emitir donde deberá desarrollar la prestación de su servicio, donde se integra una hora de ingreso y salida, que no es mayor a la jornada legal establecida, sin embargo, se puede alterar dichas horas siempre y cuando estas no contravengan las horas trabajadas. (Gutierrez, 2017)

Dentro de este marco, se determina el control de asistencia por parte de los trabajadores desde su admisión hasta su salida del centro de trabajo, el horario de refrigerio que debe ser conforme a las horas del día que no pueda afectar su estado de salud, así también horarios nocturnos y presunciones de jornada si fuese el caso.

#### **2.2.2.1 Control de asistencia.**

El contratante tiene la obligación de tener un control de admisión y salida de sus trabajadores de forma diaria, puede ser virtual o físico conforme el Decreto Legislativo 728. (Chanamé, 2020)

Este control se puede verificar de forma física y virtual, donde para su acceso se debe tener los siguientes datos de cada personal del centro de trabajo:

- Nombre o razón social del trabajador.
- RUC del trabajador.
- DNI del trabajador.
- Fecha, hora y minutos de su admisión y salida del trabajo.

#### **2.2.2.2 Horario de refrigerio.**

Determinado de acuerdo con Ley cuando el trabajador tiene un horario corrido se le da un plazo de 45 minutos para que ingiera sus alimentos, asimismo; pueda descansar. Este horario debe estar ligado a horas estrictamente de desayuno, almuerzo o cena; teniendo una toleración de ser necesario por parte de los trabajadores. (Chanamé, 2020)



### **2.2.2.3 Presunción de la jornada.**

Donde el trabajador se halla en la sede de trabajo previo a la hora de entrada o perdura posterior a la hora de salida, donde se puede presumir que el empleador y empleado han sido notificados de las horas extras que perdurara en la sede de trabajo. (Chanamé, 2020)

Nuestra legislación ha señalado que el sobretiempo puede ser voluntario, sin embargo, al existir una presunción de jornada la entidad deberá pagar las horas extras que el trabajador permaneció en la sede. Asimismo, el trabajador si en caso permaneció en la sede sin realizar la prestación de sus servicios deberá ser probada, aunque no es muy sencillo.

## **2.3 Marco conceptual.**

### **2.3.1 Actitud.**

Es aquella predisposición de la persona que se refleja en su comportamiento, asimismo puede depender del estado de ánimo.

### **2.3.2 Descanso.**

Donde una persona pone pausa a sus labores cotidianas para relajarse.

### **2.3.3 Desempeño.**

Es el conjunto de cualidades del individuo en su labor o día a día, que va logrando hacer algo determinado, de forma eficiente.

### **2.3.4 Eficiencia.**

Facultad de realizar una acción de la mejor forma y utilizando pocos recursos.

### **2.3.5 Empleador.**

Es aquella persona que tiene la potestad de asignar a demás personas de su entorno laboral a sus cargos.

### **2.3.6 Habilidad.**

Aptitud innata de una persona que lo realiza en sus relaciones personales y laborales, y lo distinguen de los demás.

### **2.3.7 Jefe.**

Aquella persona que tiene autoridad dentro de un grupo y debe dirigirlos.

### **2.3.8 Jornada.**

Es el día considerado como trabajo por parte de la empresa donde se desempeña como trabajador, y que es establecido el tiempo en su contrato.

### **2.3.9 Recursos humanos.**

Es aquel trabajo donde los empleados aportan a la empresa u organización.

### **2.3.10 Trabajo.**

Es el conjunto de acciones encargadas y que deben ser realizadas en el horario o hasta alcanzar su objetivo, brindado para intereses de la empresa o terceros.

## **CAPÍTULO III: MÉTODO**

### **3.1 Tipo de Investigación.**

Esta investigación es básica o pura, porque dará mayores alcances y conocimiento acerca del tema de estudio y sus variables en tiempo real. (Metodología de la Investigación, 2010)

#### **3.1.1 Alcance de la investigación.**

Esta investigación es descriptiva, porque va a realizar un estudio sobre las características de las variables que sean importante en la investigación. (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2010)

#### **3.1.2 Nivel de la investigación.**

Esta investigación es transversal o transeccional, porque la investigación será desarrollada en un tiempo o espacio determinado. (Hernández, 2014)

### **3.2 Diseño de Investigación.**

No experimental, porque no se manipulará la percepción de las variables en estudio, solo busca el análisis de ambas variables conforme a su realidad. (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2010)

**M**  **O**

Donde:

M : Muestra

O : Observación sobre la muestra

### 3.3 Población y Muestra.

Se entiende por población el conjunto finito o infinito de elementos con características comunes, para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda limitada por el problema y por los objetivos del estudio. Es decir, se utilizará el cuestionario aplicable al personal del proyecto especial Tacna que serán objeto de estudio.

#### 3.3.1 Población.

La población de estudio estuvo conformada por 55 trabajadores del Proyecto Especial Tacna, región de Tacna, 2021.

#### 3.3.2 Muestra.

Se encuentra conformada por 49 trabajadores del Proyecto Especial Tacna, 2021.

$$n = \frac{(Z)^2(P)(Q)(N)}{(E^2)(N - 1) + (Z)^2(P)(Q)}$$

Donde:

n : Total de la muestra

Z : Distribución normal estándar (1.96)

E : Error estimada de media (0.05)

P : Probabilidad de ocurrencia (0.5)

Q : Probabilidad de no ocurrencia (0.5)

N : Población (55)

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(55)}{(0.05)^2(55 - 1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = 49$$

Conforme a los parámetros de la fórmula, el tamaño de la muestra queda determinado en 49 trabajadores del Proyecto Especial Tacna, región de Tacna, 2021.

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

#### **3.4.1 Técnicas.**

Para el desarrollo de esta tesis se tiene como modo para la obtención de información la siguiente técnica:

**La encuesta:** Es el método que todo investigador puede usar para obtener la información que desee en un determinado espacio, que se concierne al estudio que quiere demostrar y validar.

#### **3.4.2 Instrumentos.**

El instrumento utilizado al momento de obtener datos se hizo mediante:

**El cuestionario:** Es un instrumento donde se realiza preguntas libres para que las personas que respondan su información sean entendible así mismo son de tipo Likert, enmarcadas de acuerdo con la pretensión del investigador.

### **3.5 Técnicas de procesamiento y análisis de datos.**

Para el procesamiento del proyecto e informe se necesita de software estadísticos como la última versión 25 del SPSS, que representaran de la siguiente forma:

- **Tablas de frecuencia:** donde se establecerá los datos que se hayan obtenido de la encuesta ejecutada realizado por su muestra.
- **Gráfico de barras:** se usará para la relacionar variables o representarlos puede ser en forma horizontal o vertical como lo vea conveniente el investigador.

## CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

### 4.1 Presentación de Resultados.

Se presenta a continuación los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos propuestos.

**Tabla 2**

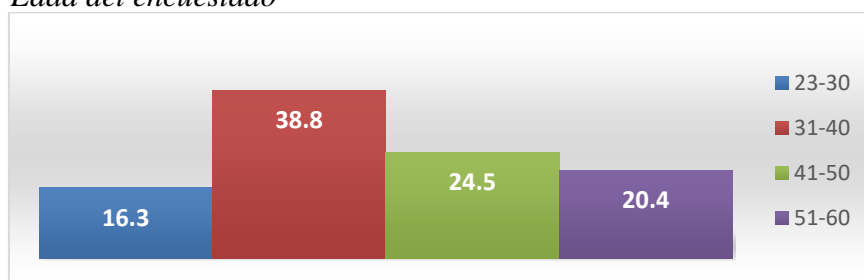
*Edad del encuestado*

Edad	Frecuencia	Porcentaje
23-30	8	16.3
31-40	19	38.8
41-50	12	24.5
51-60	10	20.4
Total	49	100.0

*Nota.* Fuente propia.

**Figura 1**

*Edad del encuestado*



*Nota.* La figura muestra que, del total de los encuestados, el 39% tienen edades que oscilan entre los 31 a los 40 años, el 25% van desde los 41 a los 50 años, solo el 16% tienen edades comprendidas entre los 23 a 30 años y el 20% tienen edades que van desde los 51 a los 60 años. Como se muestra en la tabla 2. Fuente propia.

**Tabla 3**

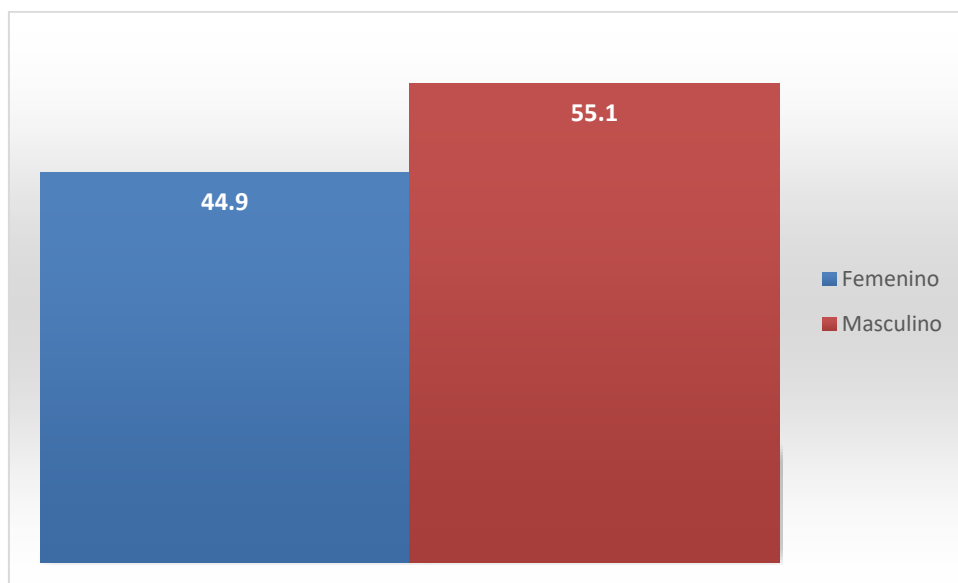
*Sexo de los encuestados*

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	22	44.9
Masculino	27	55.1
Total	49	100.0

*Nota.* Fuente propia.

**Figura 2**

*Sexo de los encuestados.*



*Nota.* La figura muestra el estudio, se tiene que el 55% son del sexo masculino y el 45% del sexo femenino. Fuente propia.

**Tabla 4**

*Pregunta 1. Ud. se encuentra a contrato en el Proyecto Especial Tacna*

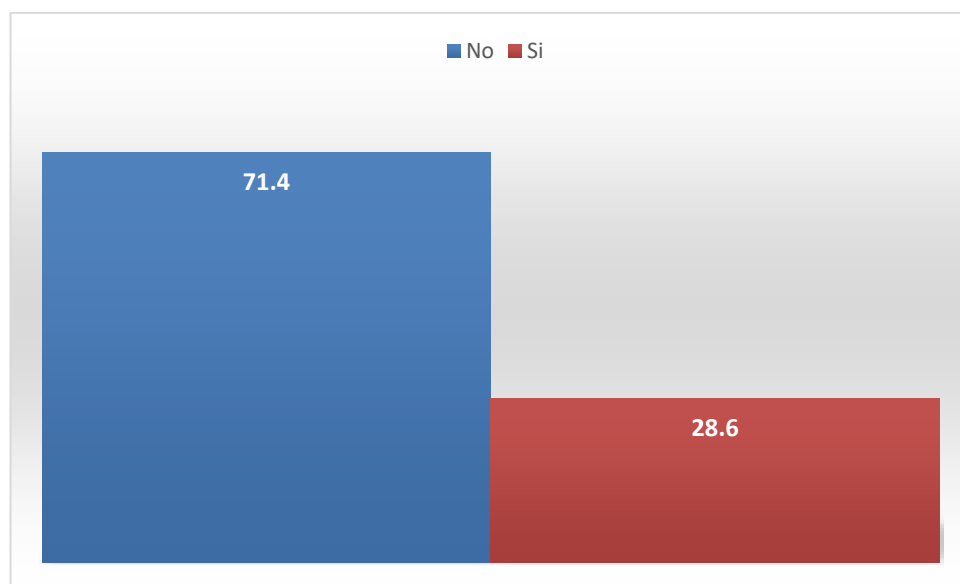
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
No	35	71.4
Si	14	28.6
Total	49	100.0

*Nota.* Fuente propia.



### Figura 3

*Pregunta 1. Ud. se encuentra sujeto a contrato en el Proyecto Especial Tacna*



*Nota.* La figura muestra el tipo de contrato, se tiene que el 71% no se encuentra sujeto a contrato, y solo el 29% se encuentra sujeto a contrato; ello evidencia el inicio de la desnaturalización del contrato laboral, el mismo que acarrea toda una serie de incumplimiento de los derechos laborales. Fuente propia.

### Tabla 5

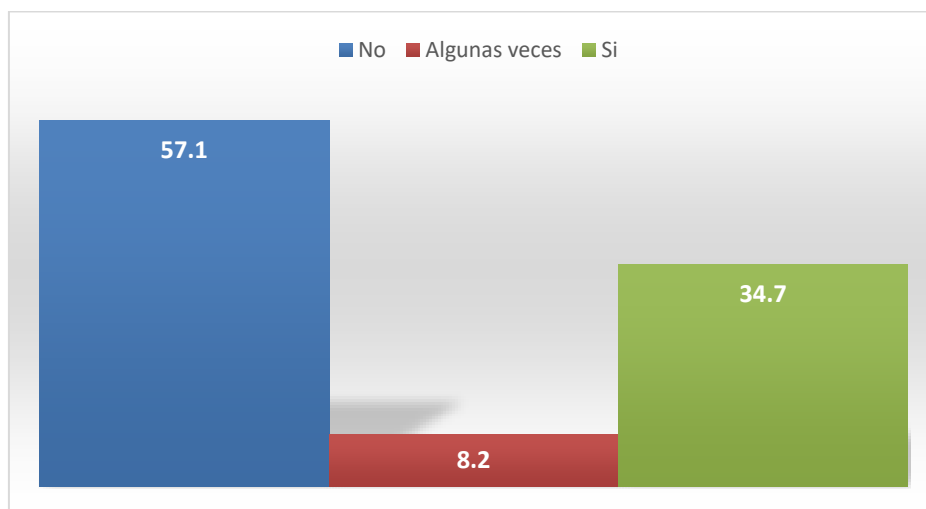
*Pregunta 2. Ud. estuvo o está de acuerdo con el contrato que firmo como trabajador del Proyecto Especial Tacna*

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
No	28	57.1
Algunas veces	4	8.2
Si	17	34.7
Total	49	100.0

*Nota.* Fuente propia.

#### Figura 4

Pregunta 2. Ud. estuvo o está de acuerdo con el contrato que firmo como trabajador



Nota. La figura muestra que, el 57% no estuvo de acuerdo con el contrato suscrito, y solo el 35% está de acuerdo con su contrato. Muy a pesar de que jurídicamente se tiene definido que el contrato es un acuerdo mutuo entre dos partes, y de ahí que cuando el trabajador suscrito un contrato a pesar de no estar conforme, son una de las vulneraciones que se ha generado por la pandemia que vivimos a nivel mundial. Fuente propia.

#### Tabla 6

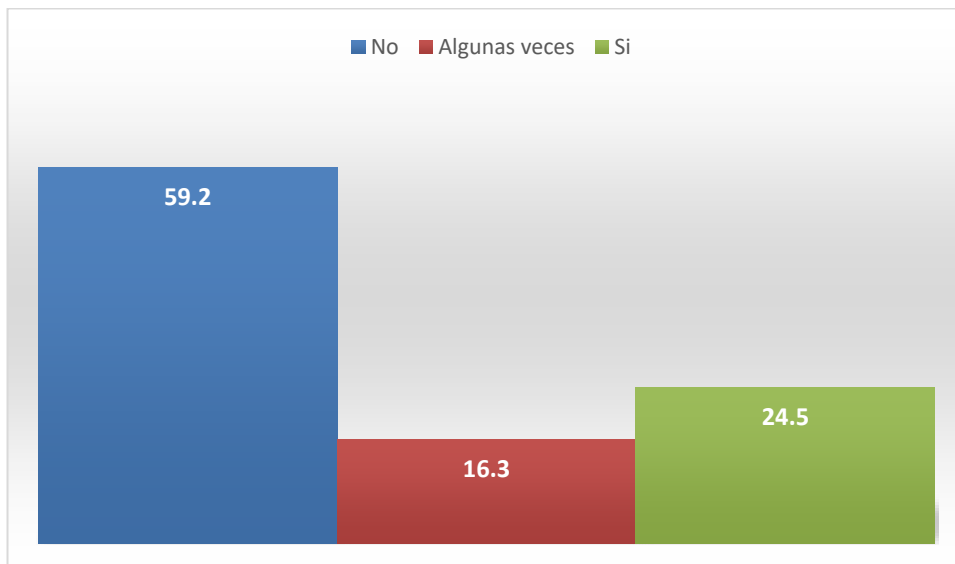
Pregunta 3. Ud. considera que su prestación de servicios es bien compensada y se encuentra estipulado en su contrato.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
No	29	59.2
Algunas veces	8	16.3
Si	12	24.5
Total	49	100.0

Nota. Fuente propia.

### Figura 5

Pregunta 3. Ud. considera que su prestación de servicios es bien compensada y se encuentra estipulado en su contrato.



Nota. La figura muestra que se ha venido advirtiendo, respecto a la prestación de los servicios, se tiene que el 59% no se siente que está compensado por el contrato suscrito, el 16% indica que solo en algunas veces; sin embargo, tenemos que el 25% si se siente que la prestación de servicios que realiza está bien compensada conforme a lo estipulado en su contrato. Fuente propia.

### Tabla 7

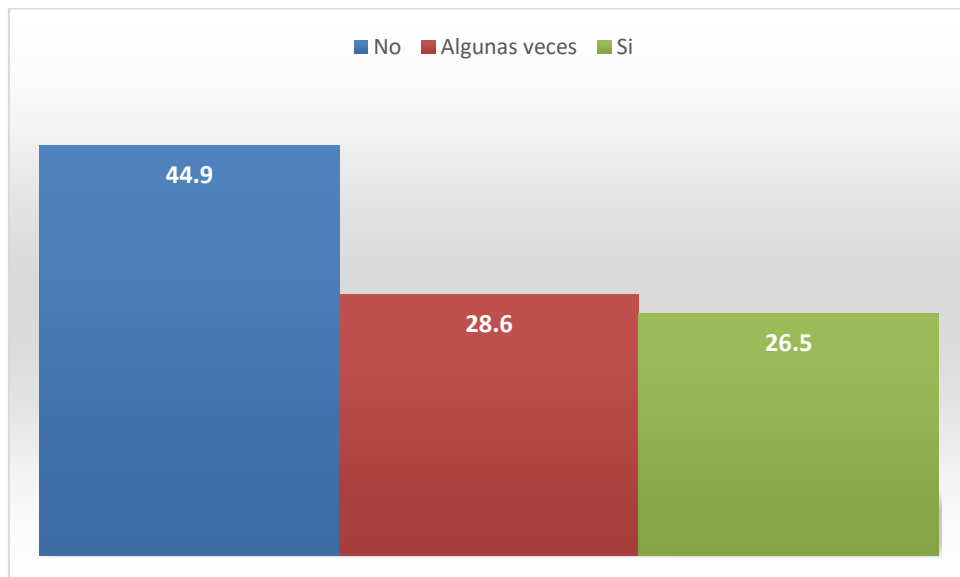
Pregunta 4. Ud. considera que el Proyecto Especial Tacna tiene a todos sus trabajadores sujetos a un contrato.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
No	22	44.9
Algunas veces	14	28.6
Si	13	26.5
Total	49	100.0

Nota. Fuente propia.

### Figura 6

Pregunta 4. Ud. considera que el Proyecto Especial Tacna tiene a todos sus trabajadores sujetos a un contrato.



Nota. La figura muestra con relación a que, si los trabajadores cuentan con el contrato correspondiente, el 45% consideran que los trabajadores no están sujetos a un contrato, y solo el 27% consideran que si están sujetos a contratos los trabajadores del Proyecto Especial Tacna. Fuente propia.

### Tabla 8

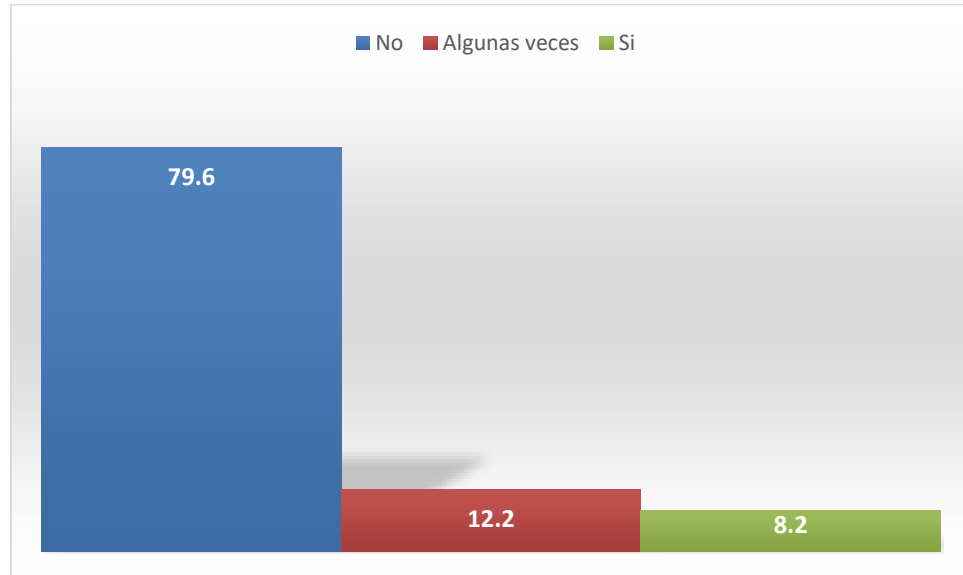
Pregunta 5. Ha sido modificado su contrato ahora que nos encontramos en estado de emergencia sanitaria.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
No	39	79.6
Algunas veces	6	12.2
Si	4	8.2
Total	49	100.0

Nota. Fuente propia.

### Figura 7

Pregunta 5. Ha sido modificado su contrato ahora que nos encontramos en estado de emergencia sanitaria.



Nota. La figura muestra que, en el Proyecto Especial Tacna, el 80% de los trabajadores indican que sus contratos fueron modificados por el tema de la emergencia sanitaria el cual venimos atravesando, solo el 8% indica que sus contratos no fueron modificados. Fuente propia.

### Tabla 9

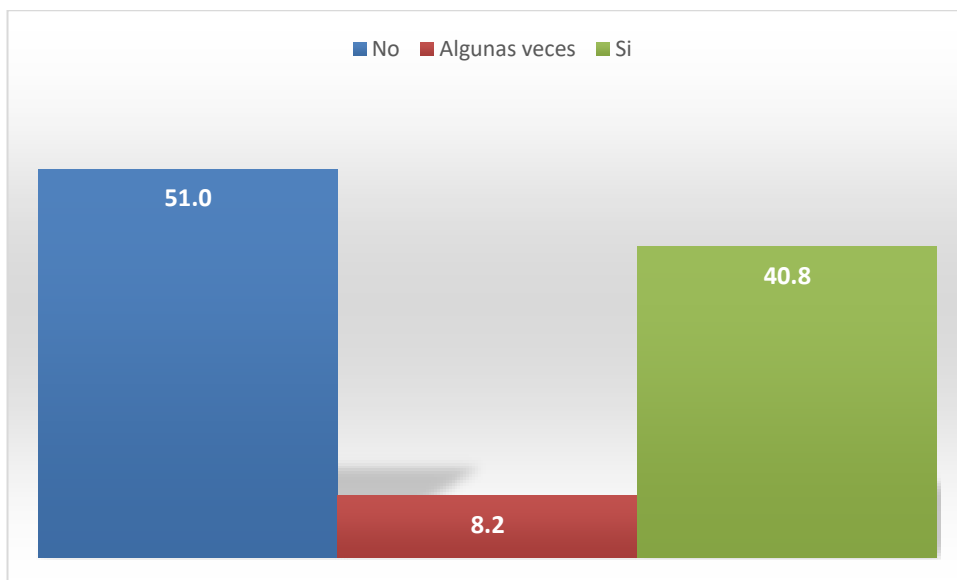
Pregunta 6. Ud. tiene responsabilidad en su jornada laboral en el Proyecto Especial Tacna.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
No	25	51.0
Algunas veces	4	8.2
Si	20	40.8
Total	49	100.0

Nota. Fuente propia.

### Figura 8

Pregunta 6. Ud. tiene responsabilidad en su jornada laboral.



Nota. La figura muestra con relación a la responsabilidad laboral en el Proyecto Especial Tacna, el 51% indica que no tienen responsabilidad laboral, el 8% solo algunas veces, pero el 41% indica que si tiene responsabilidad en el ejercicio de sus labores. Fuente propia.

### Tabla 10

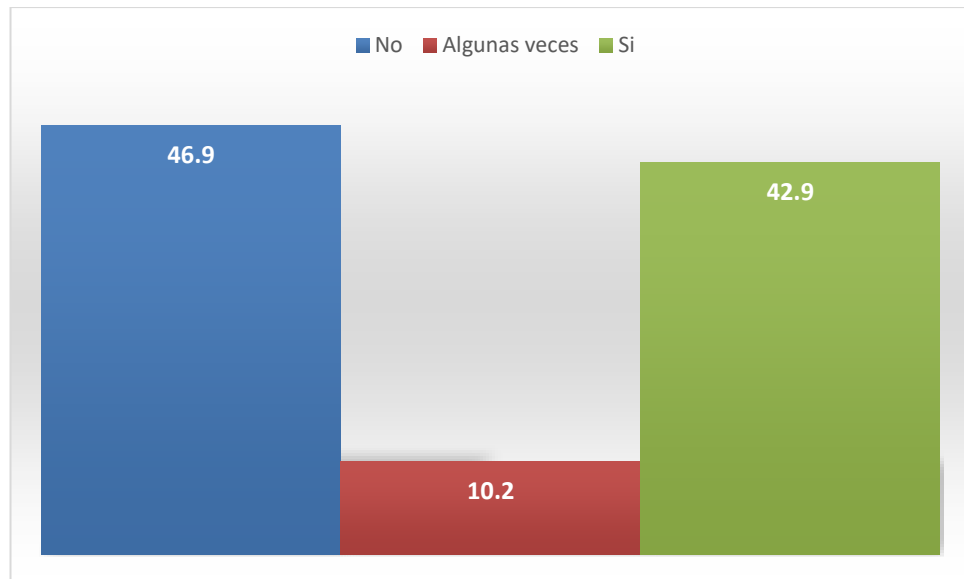
Pregunta 7. Ud. cumple con las normas internas del Proyecto Especial Tacna donde labora.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
No	23	46.9
Algunas veces	5	10.2
Si	21	42.9
Total	49	100.0

Nota. Fuente propia.

### Figura 9

Pregunta 7. Ud. cumple con las normas internas.



Nota. La figura muestra respecto al cumplimiento de las normas internas del Proyecto Especial Tacna, el 47% indica que no las cumple, el 10% que algunas veces y el 43% que si las cumple. Fuente propia.

### Tabla 11

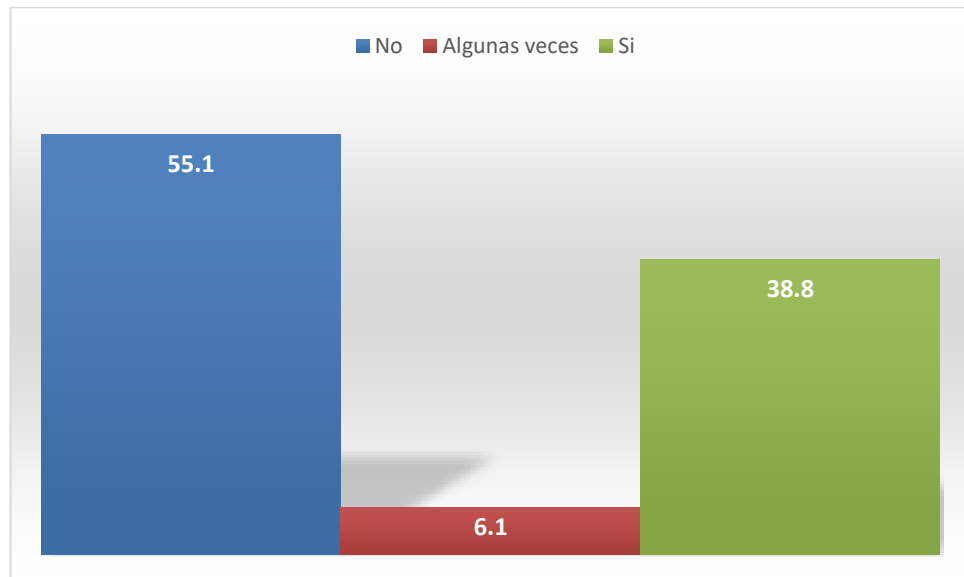
Pregunta 8. Ud. considera que sus obligaciones en su jornada laboral han cambiado ahora que estamos en un estado de emergencia sanitaria.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
No	27	55.1
Algunas veces	3	6.1
Si	19	38.8
Total	49	100.0

Nota. Fuente propia.

**Figura 10**

*Pregunta 8. Ud. considera que sus obligaciones en su jornada laboral han cambiado ahora que estamos en un estado de emergencia sanitaria.*



*Nota.* La figura muestra que el 55% considera que sus obligaciones no cambiaron por el estado de emergencia sanitaria, el 6% que algunas veces y el 38% indican que si cambiaron sus obligaciones en su jornada laboral. Fuente propia.

**Tabla 12**

*Pregunta 9. Ud. puede desempeñarse conforme a las normas del trabajo al encontrarse en un estado de emergencia sanitaria.*

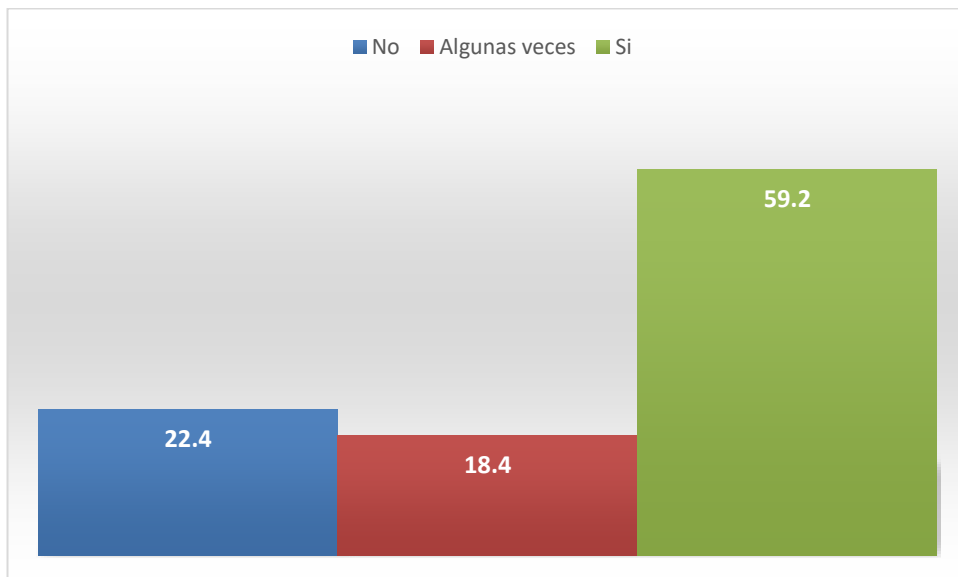
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
No	11	22.4
Algunas veces	9	18.4
Si	29	59.2
Total	49	100.0

*Nota.* Fuente propia.



**Figura 11**

*Pregunta 9. Ud. puede desempeñarse conforme a las normas del trabajo al encontrarse en un estado de emergencia sanitaria.*



*Nota.* La figura muestra que, en el estado de emergencia sanitaria, el desarrollo de las actividades laborales se puede realizar conforme a las normas del Proyecto Especial Tacna en un 59%, sin embargo, el 22% indica que no puede desempeñarse con normalidad por el estado de emergencia. Fuente propia.

**Tabla 13**

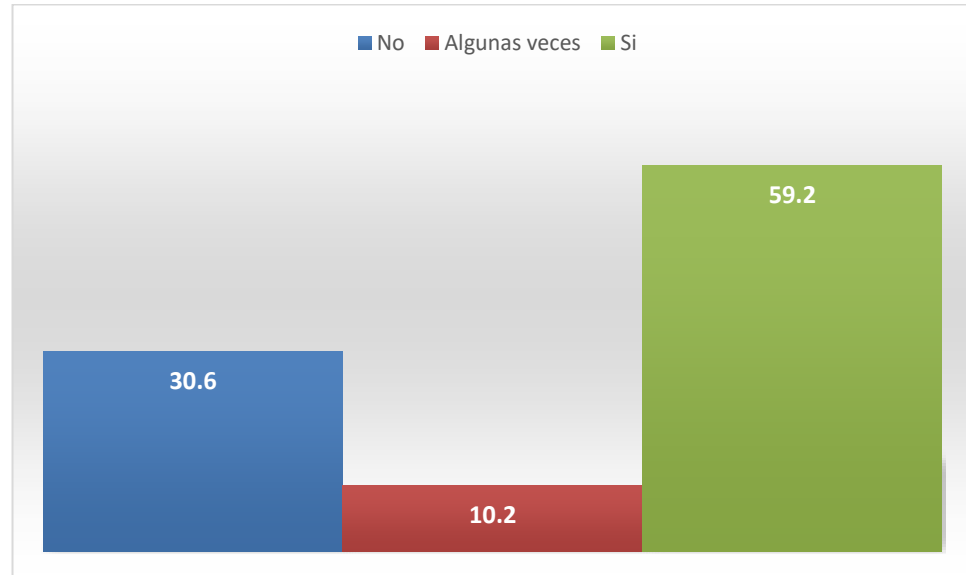
*Pregunta 10. Ud. ejecuta sus labores en el tiempo que dura la jornada laboral.*

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
No	15	30.6
Algunas veces	5	10.2
Si	29	59.2
Total	49	100.0

*Nota.* Fuente propia.

### Figura 12

Pregunta 10. Ud. ejecuta sus labores en el tiempo que dura la jornada laboral.



Nota. La figura muestra que el 59% indica que, si logra cumplir con su trabajo dentro del tiempo establecido para la jornada laboral, y solo el 31% indica que no puede ejecutar sus labores en el tiempo que dura la jornada laboral. Fuente propia.

### Tabla 14

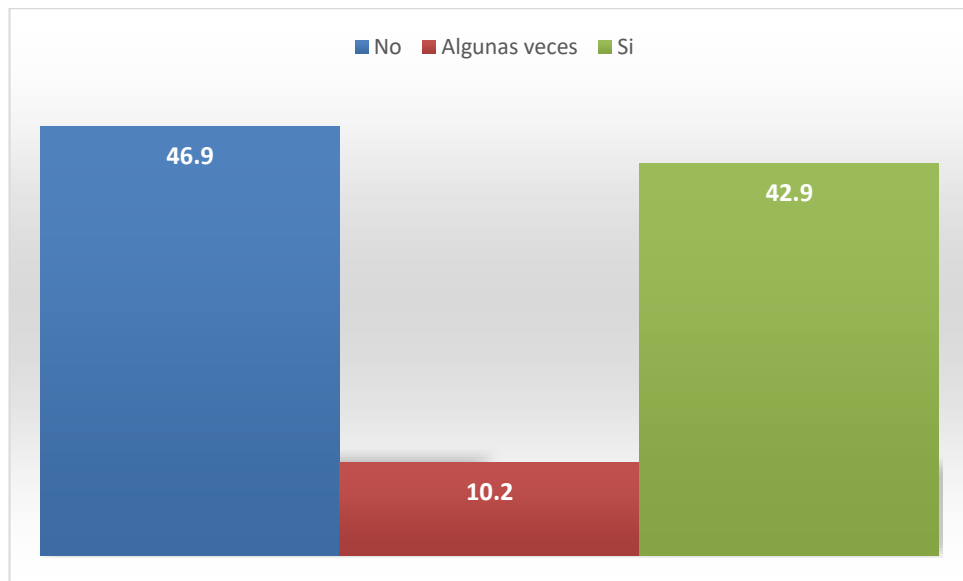
Pregunta 11. Ud. tiene un registro de asistencia de ingreso y salida en el Proyecto Especial Tacna.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
No	23	46.9
Algunas veces	5	10.2
Si	21	42.9
Total	49	100.0

Nota. Fuente propia.

**Figura 13**

*Pregunta 11. Ud. tiene un registro de asistencia de ingreso y salida.*



*Nota.* La figura muestra que, con relación al registro de control de asistencia, el 47% indica que no tiene dicho registro, el 10% solo algunas veces y el 43% que si lo tiene. Fuente propia.

**Tabla 15**

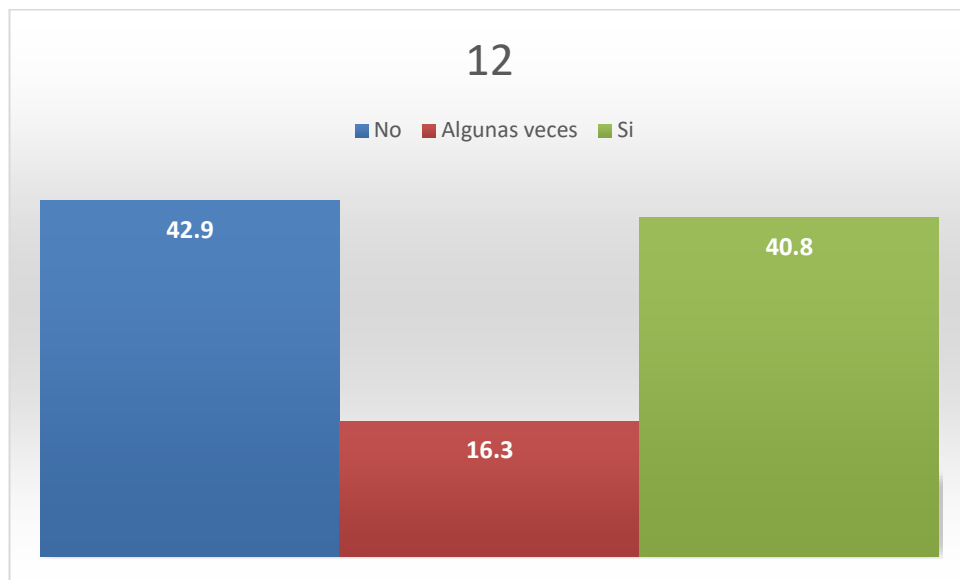
*Pregunta 12. Ud. considera que en su centro de trabajo el Proyecto Especial Tacna ha realizado medidas de seguridad sanitaria al encontrarnos en un estado de emergencia por Covid 19.*

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
No	21	42.9
Algunas veces	8	16.3
Si	20	40.8
Total	49	100.0

*Nota.* Fuente propia.

### Figura 14

Pregunta 12. Ud. considera que en su centro de trabajo ha realizado medidas de seguridad sanitaria al encontrarnos en un estado de emergencia por Covid 19.



Nota. La figura muestra que con respecto al cumplimiento de las medidas de seguridad sanitaria por encontrarnos en un estado de emergencia por la COVID 19, se tiene que el 43% dice que no, el 16% que solo algunas veces y el 41% indica que si se cumple dichas normas. Fuente propia.

### Tabla 16

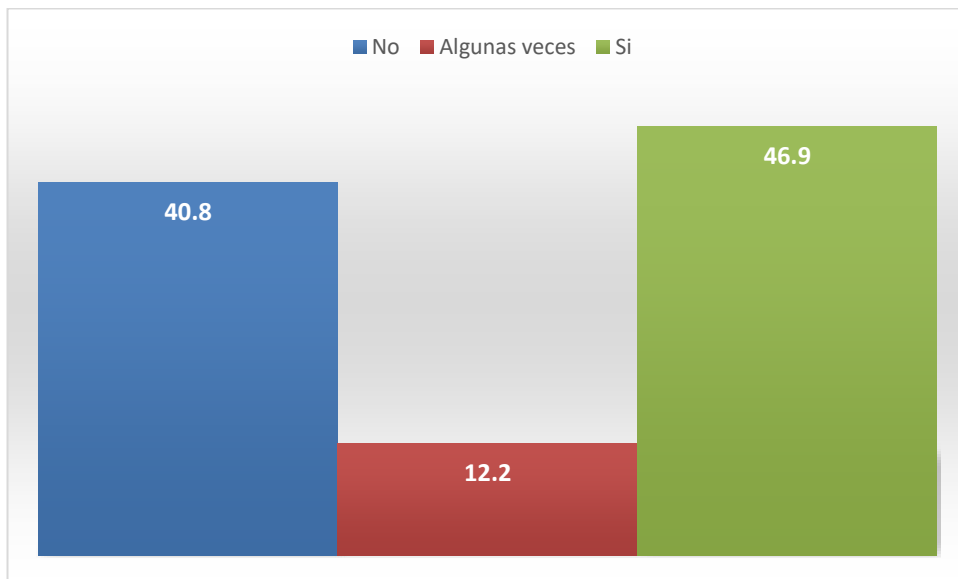
Pregunta 13. Ud. actualmente se encuentra en un espacio amplio en su centro de trabajo.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
No	20	40.8
Algunas veces	6	12.2
Si	23	46.9
Total	49	100.0

Nota. Fuente propia.

**Figura 15**

*Pregunta 13. Ud. actualmente se encuentra en un espacio amplio en su centro de trabajo.*



*Nota.* La figura muestra que, con relación al ambiente físico de trabajo, el 47% indica que sí cuenta con el espacio correspondiente en su centro de trabajo, y el 41% dice que no cuenta con el espacio adecuado. Fuente propia.

**Tabla 17**

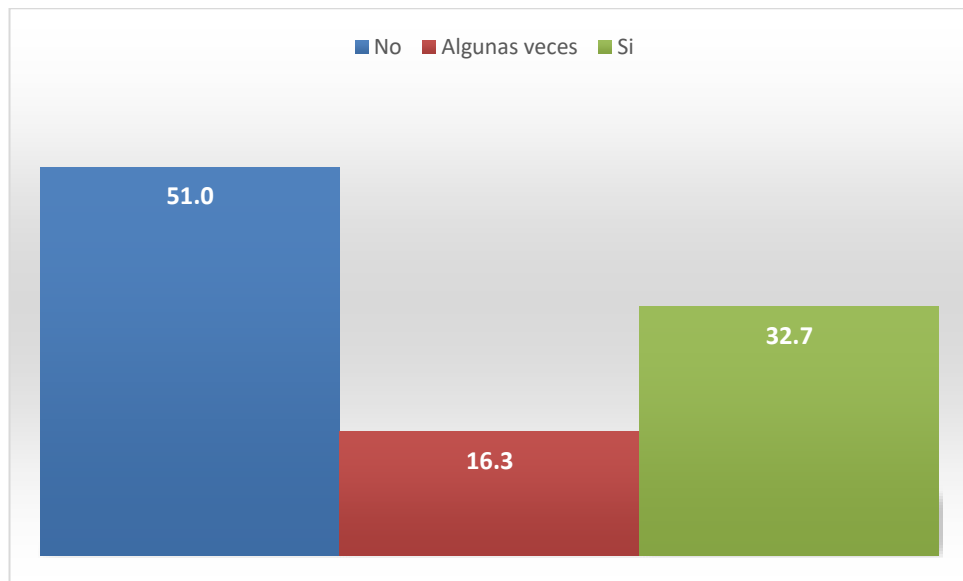
*Pregunta 14. Ud. se considera protegida con las medidas sanitarias que tiene el Proyecto Especial Tacna.*

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
No	25	51.0
Algunas veces	8	16.3
Si	16	32.7
Total	49	100.0

*Nota.* Fuente propia.

**Figura 16**

*Pregunta 14. Ud. se considera protegida con las medidas sanitarias.*



*Nota.* La figura muestra que el 51% indica que no se siente protegida con las medidas sanitarias implementadas en el Proyecto Especial Tacna, el 16% solo algunas veces y el 33% indica que si se siente protegido. Fuente propia.

**Tabla 18**

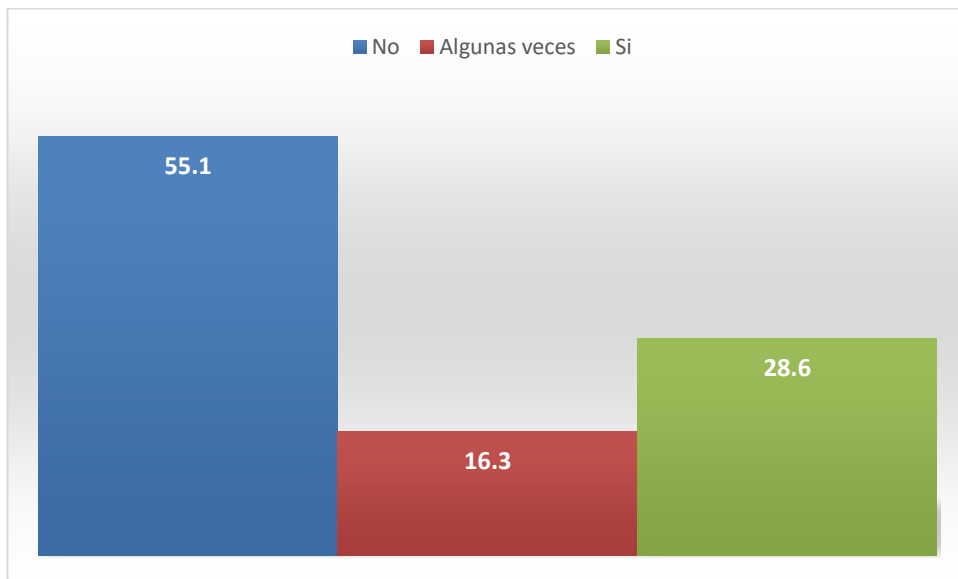
*Pregunta 15. En el Proyecto Especial Tacna ha cambiado su horario de trabajo por el estado de emergencia sanitaria.*

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
No	27	55.1
Algunas veces	8	16.3
Si	14	28.6
Total	49	100.0

*Nota.* Fuente propia.

**Figura 17**

*Pregunta 15. Ha cambiado su horario de trabajo por el estado de emergencia sanitaria.*



*Nota.* La figura muestra con relación al horario de trabajo el 55% indica que se mantiene su mismo horario que tenía antes de la pandemia, y solo el 29% da a conocer que si ha cambiado su horario de trabajo por el estado de emergencia sanitaria. Fuente propia.

**Tabla 19**

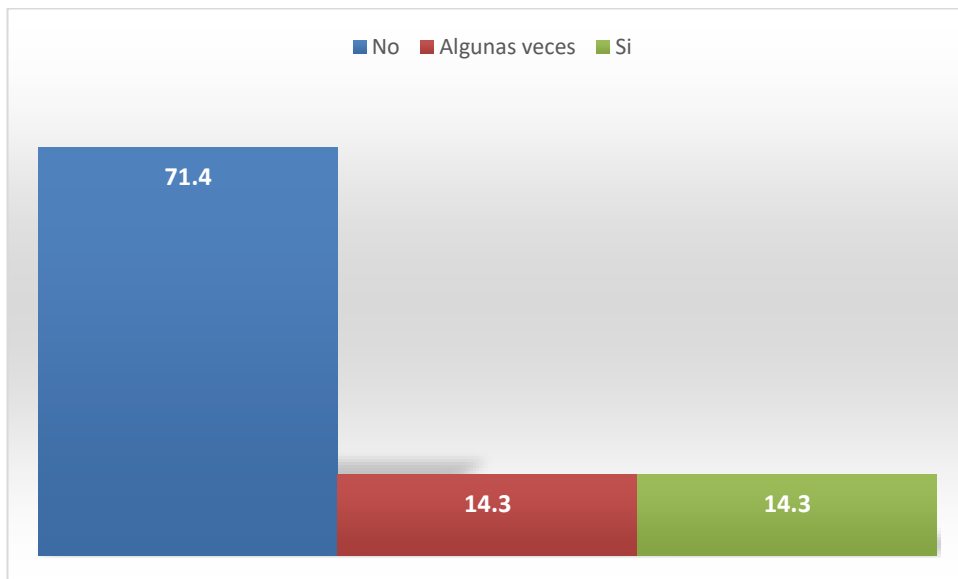
*Pregunta 16. Ud. considera que sus horas extras son compensadas económicamente en el Proyecto Especial Tacna.*

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
No	35	71.4
Algunas veces	7	14.3
Si	7	14.3
Total	49	100.0

*Nota.* Fuente propia.

### Figura 18

Pregunta 16. Ud. considera que sus horas extras son compensadas económicamente.



Nota. La figura muestra que la contraprestación de las horas extras, el 71% indica que no son compensadas económicamente, el 14% algunas veces y el 14% indica que si son reconocidas sus horas extras de manera de compensación económica. Fuente propia.

### Tabla 20

Pregunta 17. Ud. ha tenido algún inconveniente con respecto al reconocimiento de sus horas extras de trabajo en el Proyecto Especial Tacna.

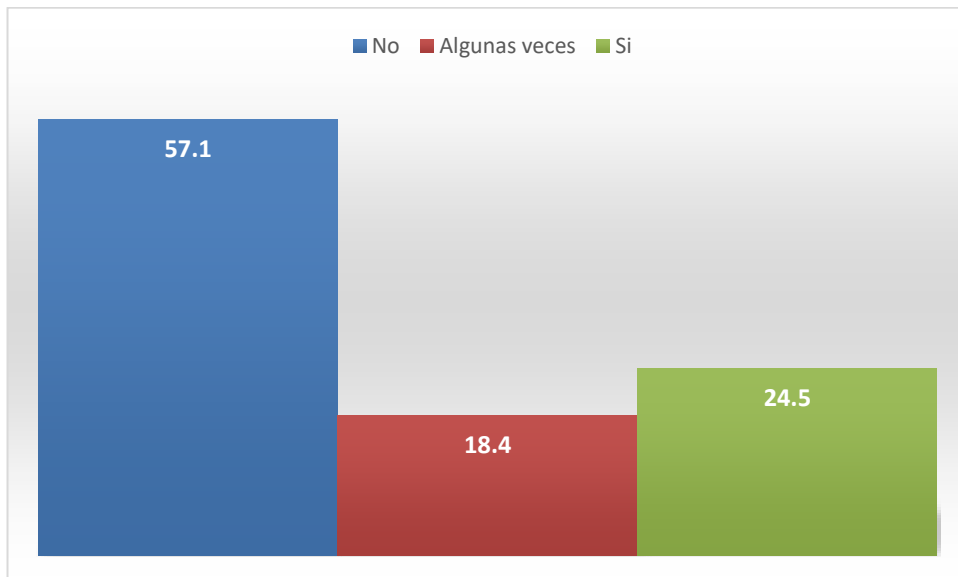
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
No	28	57.1
Algunas veces	9	18.4
Si	12	24.5
Total	49	100.0

Nota. Fuente propia.



### Figura 19

*Pregunta 17. Ud. ha tenido algún inconveniente con respecto al reconocimiento de sus horas extras de trabajo en el Proyecto Especial Tacna.*



*Nota.* La figura muestra que a solo el 57% no ha tenido ningún inconveniente para el reconocimiento de sus horas extras, y al 25% indican que sí han tenido algún tipo de inconveniente. Fuente propia.

### Tabla 21

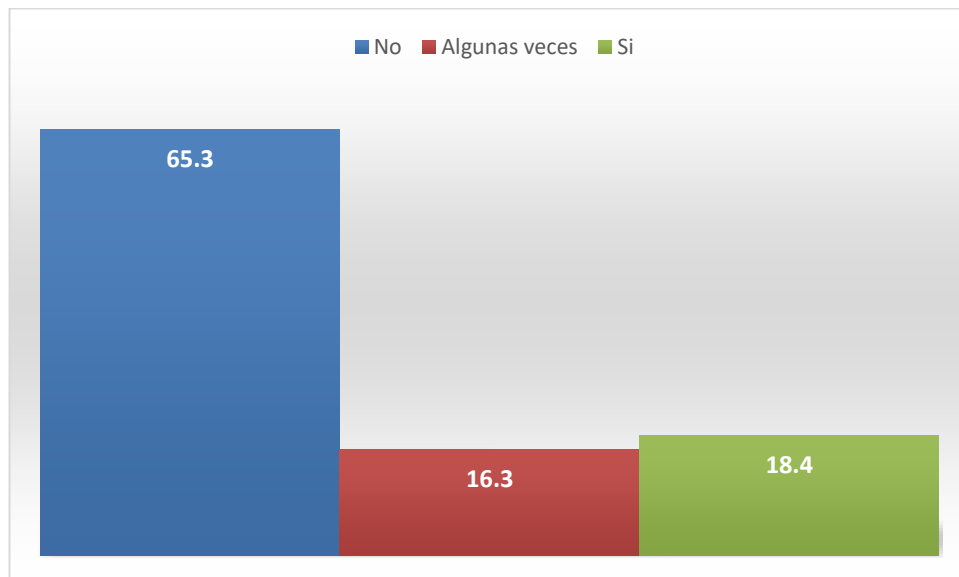
*Pregunta 18. Ud. tiene conocimiento con días anteriores a la realización de horas extras en su centro de trabajo.*

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
No	32	65.3
Algunas veces	8	16.3
Si	9	18.4
Total	49	100.0

*Nota.* Fuente propia.

**Figura 20**

*Pregunta 18. Ud. tiene conocimiento con días anteriores a la realización de horas extras en su centro de trabajo.*



*Nota.* La figura muestra que el 65% no tiene *conocimiento con días anteriores a la realización de horas extras en su centro de trabajo*, pues solo el 18% tiene *conocimiento con días anteriores a la realización de horas extras en su centro de trabajo*. Fuente propia.

**Tabla 22**

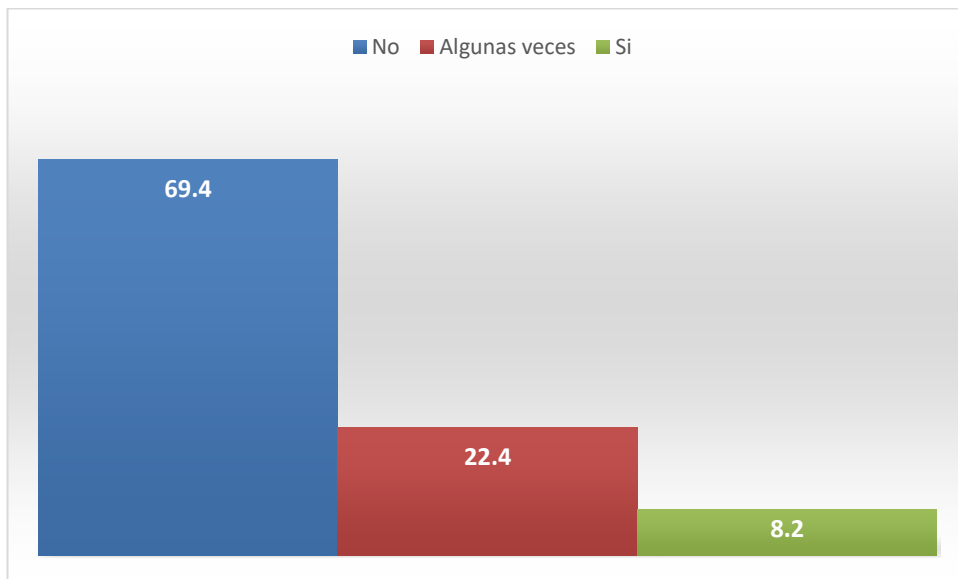
*Pregunta 19. Ud. está de acuerdo con trabajar más horas de las establecidas en su jornada.*

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
No	34	69.4
Algunas veces	11	22.4
Si	4	8.2
Total	49	100.0

*Nota.* Fuente propia.

### Figura 21

Pregunta 19. Ud. está de acuerdo con trabajar más horas de las establecidas en su jornada.



Nota. La figura muestra que con relación al trabajo más allá de la jornada laboral, se tiene que el 69% no está de acuerdo con trabajar más horas de las establecidas legalmente, y solo el 8% indican que sí están dispuestos. Fuente propia.

### Tabla 23

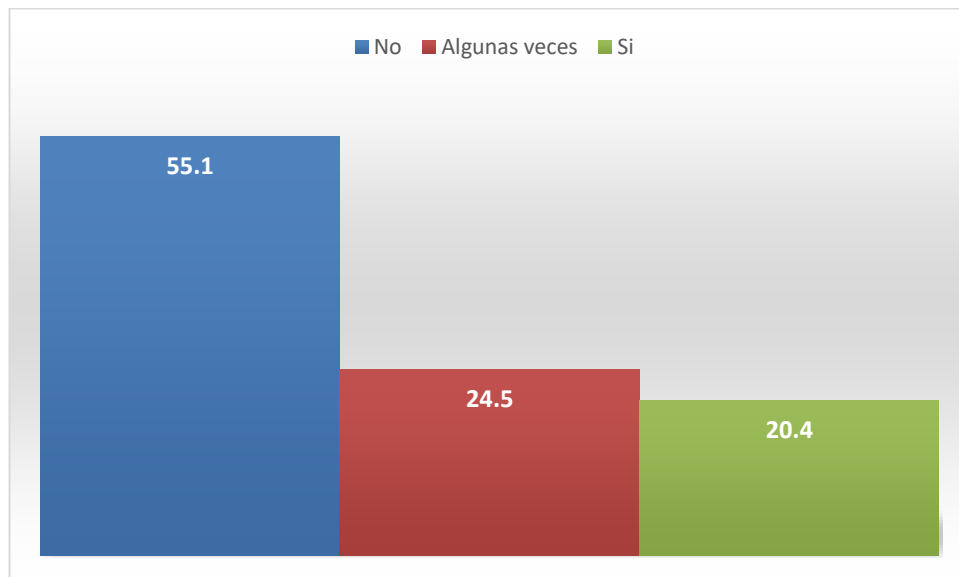
Pregunta 20. Ud. considera que actualmente realiza más horas extras al encontrarnos en estado de emergencia sanitaria por Covid 19.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
No	27	55.1
Algunas veces	12	24.5
Si	10	20.4
Total	49	100.0

Nota. Fuente propia.

### Figura 22

Pregunta 20. Ud. considera que actualmente realiza más horas extras al encontrarnos en estado de emergencia sanitaria por Covid 19.



Nota. La figura muestra que las horas extras que se desarrolla por el estado de emergencia, el 55% indica que no hace más horas extras, el 25% dice que solo algunas veces y el 20% dice que, si realiza más horas extras, debido al estado de emergencia sanitaria. Fuente propia.

## 4.2 Contrastación de Hipótesis.

### 3.5.1 Prueba de hipótesis del objetivo general

Determinar que en un nivel alto la jornada laboral del Proyecto Especial Tacna se ha afectado en su cumplimiento durante la pandemia por Covid-19 en la región de Tacna, 2021.

#### a) Planteamiento de la hipótesis

**H<sub>0</sub>** : En un nivel alto la jornada laboral del Proyecto Especial Tacna no se ha afectado en su cumplimiento durante la pandemia por Covid-19 en la región de Tacna, 2021.

**H<sub>1</sub>** : En un nivel alto la jornada laboral del Proyecto Especial Tacna se ha afectado en su cumplimiento durante la pandemia por Covid-19 en la región de Tacna, 2021.

**b) Nivel de significancia**

El nivel de significancia es de  $\alpha = 0.05$

**c) Estadístico de prueba**

Es la Chi cuadrado.

**Tabla 24**

*Correlación de chi cuadrado entre la jornada laboral y el grado de cumplimiento.*

			Grado de cumplimiento		
			No	Algunas veces	Total
Jornada laboral	No	Recuento	21	2	23
		% dentro de Grado de cumplimiento	91.3%	25.0%	74.2%
	Algunas veces	Recuento	2	5	7
		% dentro de Grado de cumplimiento	8.7%	62.5%	22.6%
	Si	Recuento	0	1	1
		% dentro de Grado de cumplimiento	0.0%	12.5%	3.2%
Total		Recuento	23	8	31
		% dentro de Grado de cumplimiento	100.0%	100.0%	100.0%

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	14,001 <sup>a</sup>	2	.001
Razón de verosimilitud	13.437	2	.001
Asociación lineal por lineal	13.185	1	.000
N de casos válidos		31	

*Nota:* Resultados obtenidos del procesamiento efectuado en el SPSS.

**d) Estadístico de contraste**

$$\alpha = 0.05 > p\text{-valor} = 0.001$$

**e) Decisión**

Como el valor de  $\alpha$ , es mayor al p-valor del test, se rechaza la  $H_0$ , en consecuencia, aceptamos la  $H_1$ , con lo cual se puede afirmar que en un nivel alto la jornada laboral del Proyecto Especial Tacna se ha afectado en su cumplimiento durante la pandemia por Covid-19 en la región de Tacna, 2021.

**Interpretación**

Conforme a la tabla mostrada anteriormente, se tiene que el valor de significancia asintótica (2 caras) tiene un valor de 0.001, el mismo que es muy menor al valor del error establecido de 0.05, con lo cual se tiene que existe una asociación o dependencia entre la jornada laboral y el grado de cumplimiento, y esta asociación indica que si es posible afirmar que el establecimiento de una jornada laboral a consecuencia de la pandemia que vivimos, afecta directamente en el grado de cumplimiento de las labores de los trabajadores del Proyecto Especial Tacna; todo ello conforme también se puede observar que en el 91.3% no se cumple la jornada laboral y tampoco se logra alcanzar un nivel de cumplimiento de las labores asignadas.

**3.5.2 Prueba de hipótesis del primer objetivo específico**

Identificar que de directa los contratos laborales se han desnaturalizado en el Proyecto Especial Tacna durante la pandemia Covid 19, en la región de Tacna, 2021.

**a) Planteamiento de la hipótesis**

**H<sub>0</sub>** :De manera directa los contratos laborales no se han desnaturalizado en el Proyecto Especial Tacna durante la pandemia Covid 19, en la región de Tacna, 2021.

**H<sub>1</sub>** : De manera directa los contratos laborales se han desnaturalizado en el Proyecto Especial Tacna durante la pandemia Covid 19, en la región de Tacna, 2021.

**b) Nivel de significancia**

El nivel de significancia es de  $\alpha = 0.05$

**c) Estadístico de prueba**

Es el chi cuadrado

**Tabla 25**

*Correlación de chi cuadrado en el sujeto a contrato y el grado de cumplimiento.*

			Sujeto a contrato			
			Algunas veces			
			No	Si	Total	
Grado de cumplimiento	No	Recuento	23	0	0	23
		% dentro de Sujeto a contrato	85.2%	0.0%	0.0%	74.2%
	Algunas veces	Recuento	4	2	2	8
		% dentro de Sujeto a contrato	14.8%	100.0%	100.0%	25.8%
Total		Recuento	27	2	2	31
		% dentro de Sujeto a contrato	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	13,204 <sup>a</sup>	2	.001
Razón de verosimilitud	12.751	2	.002
Asociación lineal por lineal	11.332	1	.001
<hr/>			
N de casos válidos	31		

*Nota:* Resultados obtenidos del procesamiento efectuado en el SPSS.

#### **d) Estadístico de contraste**

$$\alpha = 0.05 > p\text{-valor} = 0.001$$

#### **e) Decisión**

Como el valor de  $\alpha$ , es menor al p-valor del test, se acepta la  $H_1$ , en consecuencia, rechazamos la  $H_0$ , con lo cual se puede afirmar que de manera directa los contratos laborales se han desnaturalizado en el Proyecto Especial Tacna durante la pandemia Covid 19, en la región de Tacna, 2021.

#### **Interpretación**

Conforme los resultados obtenidos, se tiene que el p-valor, fue de 0.001, y el nivel de significancia de 0.05, muy mayor a lo obtenido en la significancia asintótica (2 caras), siendo del mismo que 85.2% no están sujeto a contrato, con lo cual tampoco pueden tener un alto grado de nivel de cumplimiento, con lo cual viene ocasionando que la desnaturalización de los contratos laborales en el Proyecto Especial Tacna, todo ello de una manera directa.

### **3.5.3 Prueba de hipótesis del segundo objetivo específico.**

Determinar que de forma negativa el registro de control de asistencia no permite la evidencia del control entrada y de salida de los



trabajadores en el Proyecto Especial Tacna durante la pandemia COVID 19, en la región de Tacna, 2021.

**a) Planteamiento de la hipótesis**

**H<sub>0</sub>** : De forma negativa el registro de control de asistencia permite la evidencia del control entrada y de salida de los trabajadores en el Proyecto Especial Tacna durante la pandemia COVID 19, en la región de Tacna, 2021.

**H<sub>1</sub>** : De forma negativa el registro de control de asistencia no permite la evidencia del control entrada y de salida de los trabajadores en el Proyecto Especial Tacna durante la pandemia COVID 19, en la región de Tacna, 2021.

**b) Nivel de significancia**

El nivel de significancia es de  $\alpha = 0.05$

**c) Estadístico de prueba**

Es el cuadrado

**Tabla 26**

*Correlación entre sujeto a obligaciones y el control de asistencia.*

			Sujeto a obligaciones			
			Algunas			
			No	veces	Si	Total
Control de asistencia	No	Recuento	14	5	1	20
		% dentro de Sujeto a obligaciones	87.5%	45.5%	25.0%	64.5%
	Algunas veces	Recuento	2	4	2	8
		% dentro de Sujeto a obligaciones	12.5%	36.4%	50.0%	25.8%
	Si	Recuento	0	2	1	3

	% dentro de Sujeto a obligaciones	0.0%	18.2%	25.0%	9.7%
Total	Recuento	16	11	4	31
	% dentro de Sujeto a obligaciones	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	8,719 <sup>a</sup>	4	.069
Razón de verosimilitud	10.044	4	.040
Asociación lineal por lineal	7.863	1	.005
N de casos válidos	31		

*Nota:* Resultados obtenidos del procesamiento efectuado en el SPSS.

**d) Estadístico de contraste.**

$$\alpha = 0.05 > \text{p-valor} = 0.069$$

**e) Decisión.**

Como el valor de  $\alpha$ , es mayor al p-valor del test, se rechaza la  $H_1$ , en consecuencia, aceptamos la  $H_0$ , con lo cual se puede afirmar que de forma negativa el registro de control de asistencia permite la evidencia del control entrada y de salida de los trabajadores en el Proyecto Especial Tacna durante la pandemia COVID 19, en la región de Tacna, 2021.

**Interpretación**

Siendo el p-valor de  $0.069 >$  al nivel de significancia que es de 0.05, se puede afirmar que de forma negativa el registro de control de asistencia permite la evidencia del control entrada y de salida de los trabajadores en el Proyecto Especial Tacna durante la pandemia COVID 19, en la región de Tacna, 2021, siendo que el 87.5% no está sujeto a obligaciones y no tiene control de asistencia.

### 3.5.4 Prueba de hipótesis del tercer objetivo específico

Establecer que de manera negativa se establece la presunción de jornada del horario de trabajo en el Proyecto Especial Tacna durante la pandemia COVID 19, en la región de Tacna, 2021.

#### a) Planteamiento de la hipótesis

**H<sub>0</sub>** : De manera negativa no se establece la presunción de jornada del horario de trabajo en el Proyecto Especial Tacna durante la pandemia COVID 19, en la región de Tacna, 2021.

**H<sub>1</sub>** : De manera negativa se establece la presunción de jornada del horario de trabajo en el Proyecto Especial Tacna durante la pandemia COVID 19, en la región de Tacna, 2021.

#### b) Nivel de significancia

El nivel de significancia es de  $\alpha = 0.05$

#### c) Estadístico de prueba

Es el chi cuadrado

**Tabla 27**

*Correlación entre sujeto a contrato y la presunción de la jornada de trabajo.*

			Sujeto a contrato			
			Algunas veces		Si	Total
Presunción de jornada	No	Recuento	25	0	0	25
		% dentro de Sujeto a contrato	92.6%	0.0%	0.0%	80.6%
	Algunas veces	Recuento	2	1	2	5
		% dentro de Sujeto a contrato	7.4%	50.0%	100.0%	16.1%
	Si	Recuento	0	1	0	1
		% dentro de Sujeto a contrato	0.0%	50.0%	0.0%	3.2%

Total	Recuento	27	2	2	31
	% dentro de Sujeto a contrato	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	29,622 <sup>a</sup>	4	.000
Razón de verosimilitud	18.838	4	.001
Asociación lineal por lineal	14.579	1	.000
N de casos válidos	31		

*Nota:* Resultados obtenidos del procesamiento efectuado en el SPSS.

#### d) Estadístico de contraste

$$\alpha = 0.05 > p\text{-valor} = 0.000$$

#### e) Decisión

Como el valor de  $\alpha$ , es mayor al p-valor del test, se rechaza la  $H_0$ , en consecuencia, aceptamos la  $H_1$ , con lo cual se puede afirmar que de manera negativa se establece la presunción de jornada del horario de trabajo en el Proyecto Especial Tacna durante la pandemia COVID 19, en la región de Tacna, 2021.

#### Interpretación

Como se ha visto en los resultados anteriores, y conforme a la evaluación de la significancia asintótica (2 caras), se ha podido establecer que de manera negativa se establece la presunción de jornada del horario de trabajo en el Proyecto Especial Tacna durante la pandemia COVID 19, en la región de Tacna, 2021, con el 92.6%

### **4.3 Discusión de Resultados.**

Se ha determinado que en un nivel alto la jornada laboral del Proyecto Especial Tacna se ha afectado en su cumplimiento durante la pandemia por Covid-19 en la región de Tacna, 2021; en razón del valor de la significancia asintótica obtenida, el cual es menor al p-valor, siendo que con ello se tiene una asociación o relación entre la jornada laboral y el nivel de cumplimiento; por lo que si la jornada laboral no se logra cumplir, en consecuencia tampoco se logrará alcanzar el nivel de cumplimiento, siendo esta relación de tipo estrecha. Ello también se evidencia con los resultados descriptivos en donde se ha logrado evidenciar que la falta de una jornada laboral debidamente adecuada no haya podido efectivamente lograr el cumplimiento de las obligaciones laborales asumidas.

Se ha identificado que de directa los contratos laborales se han desnaturalizado en el Proyecto Especial Tacna durante la pandemia Covid 19, en la región de Tacna, 2021, puesto que sea tenido que casi el 85.2% no está sujeto a contrato y por lo tanto no logrará alcanzar el nivel de cumplimiento, ocasionando con ello que los contratos pierdan su esencia de ser el objeto que establece las condiciones laborales, los mismos que no alcanza a cumplir con todas las exigencias legales para el adecuado formalismo de la celebración de los mismos, en consecuencia, conforme los resultados descriptivos, también, se ha demostrado que no se puede determinar la subsistencia de los contratos puesto que en su ejecución son completamente diferentes, restando la naturaleza del contrato.

Se determinó que de forma negativa el registro de control de asistencia no permite la evidencia del control entrada y de salida de los trabajadores en el Proyecto Especial Tacna durante la pandemia Covid 19, en la región de Tacna, 2021. Conforme las nuevas formas de trabajo establecidas por esta pandemia y la falta de lineamientos acordes a ello no se ha tenido un adecuado control de asistencia, que, de evidencia clara y precisa del horario de ingreso y salida de los trabajadores, con lo cual de ninguna manera podrá permitir tener una

evidencia del cumplimiento de la jornada laboral. Todo ello evidenciado por el p-valor obtenido en la chi cuadrada, siendo mayor al valor de significancia.

Conforme a lo planteado, se ha establecido que de manera negativa se establece la presunción de jornada del horario de trabajo en el Proyecto Especial Tacna durante la pandemia Covid 19, en la región de Tacna, 2021, puesto que el p-valor obtenido en la chi cuadrada es de 0.000, menor al valor del nivel significancia que es de 0.05, con lo cual se ha demostrado que existe una relación entre la jornada de trabajo y el sujeto a contrato. Por lo tanto, se tiene que, al establecer un horario de trabajo, éste no es de cumplimiento cabal por los trabajadores, motivado principalmente por la falta de confianza que se tiene al establecer un horario, el mismo que no es de cumplimiento por parte de los trabajadores, pues con la desnaturalización de sus contratos, ya son otras evidencias las que se tendrían que aplicar frente a esta emergencia sanitaria que venidos atravesando.

## **CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1 Conclusiones.**

**Primero.-** Se ha determinado que en un nivel alto la jornada laboral del Proyecto Especial Tacna se ha afectado en su cumplimiento durante la pandemia por Covid-19 en la región de Tacna, 2021; en razón del valor de la significancia asintótica obtenida, el cual es menor al p-valor, siendo que con ello se tiene una asociación o relación entre la jornada laboral y el nivel de cumplimiento; por lo que si la jornada laboral no se logra cumplir, en consecuencia tampoco se logrará alcanzar el nivel de cumplimiento, siendo esta relación de tipo estrecha. Ello también se evidencia con los resultados descriptivos en donde se ha logrado evidenciar que la falta de una jornada laboral debidamente adecuada no haya podido efectivamente lograr el cumplimiento de las obligaciones laborales asumidas.

**Segundo. -** Se ha identificado que de forma directa los contratos laborales se han desnaturalizado en el Proyecto Especial Tacna durante la pandemia Covid 19, en la región de Tacna, 2021, puesto que sea tenido que casi el 85.2% no está sujeto a contrato y por lo tanto no logrará alcanzar el nivel de cumplimiento, ocasionando con ello que los contratos pierdan su esencia de ser el objeto que establece las condiciones laborales, los mismos que no alcanza a cumplir con todas las exigencias legales para el adecuado formalismo de la celebración de los mismos, en consecuencia, conforme los resultados descriptivos, también, se ha demostrado que no se puede determinar la subsistencia de los contratos puesto que en su ejecución son completamente diferentes, restando la naturaleza del contrato.

**Tercero.** - Se determinó que de forma negativa el registro de control de asistencia no permite la evidencia del control entrada y de salida de los trabajadores en el Proyecto Especial Tacna durante la pandemia Covid 19, en la región de Tacna, 2021. Conforme las nuevas formas de trabajo establecidas por esta pandemia y la falta de lineamientos acordes a ello no se ha tenido un adecuado control de asistencia, que, de evidencia clara y precisa del horario de ingreso y salida de los trabajadores, con lo cual de ninguna manera podrá permitir tener una evidencia del cumplimiento de la jornada laboral. Todo ello evidenciado por el p-valor obtenido en la chi cuadrada, siendo mayor al valor de significancia.

**Cuarto.** – Se ha establecido que de manera negativa se establece la presunción de jornada del horario de trabajo en el Proyecto Especial Tacna durante la pandemia Covid 19, en la región de Tacna, 2021, puesto que el p-valor obtenido en el chi cuadrado es de 0.000, menor al valor del nivel significancia que es de 0.05, con lo cual se ha demostrado que existe una relación entre la jornada de trabajo y el sujeto a contrato. Por lo tanto, se tiene que, al establecer un horario de trabajo, éste no es de cumplimiento cabal por los trabajadores, motivado principalmente por la falta de confianza que se tiene al establecer un horario, el mismo que no es de cumplimiento por parte de los trabajadores, pues con la desnaturalización de sus contratos, ya son otras evidencias las que se tendrían que aplicar frente a esta emergencia sanitaria que venidos atravesando.

## **5.2 Recomendaciones.**

**Primera.-** Se recomienda acatar el Reglamento Interno de Trabajo, que establece las normas genéricas de comportamiento laboral tomando en cuenta que se cambió la modalidad de trabajo por el acontecimiento de la pandemia de Covid 19, cual deben observar todos los trabajadores del Proyecto Especial Tacna en la región de Tacna, 2021.



**Segunda.-** Se recomienda tomar acciones legales si un trabajador del Proyecto Especial Tacna durante la pandemia Covid 19, en la región de Tacna, 2021 detecta la desnaturalización de su contrato en vista que está cumpliendo a cabal su jornada laboral establecida en el contrato.

**Tercera.-** Se recomienda siempre acatar el Reglamento Interno de Trabajo, relacionados al registro de control de asistencia para evidenciar la puntualidad en cuanto a control entrada y de salida de los trabajadores en el Proyecto Especial Tacna durante la pandemia Covid 19, debe estar sujeto según nuevos protocolos establecidos, pero sobre todo ser empáticos.

**Cuarta.-** Por último, se recomienda tomar Estrategias de Control a la Emergencia Sanitaria por la COVID-19, que un trabajador debería estar implementado tanto indumentaria, higiene y vacunación, por lo cual tendrá una confianza en el cumplimiento de su jornada laboral y no pasar el nivel de significancia de 0.05.

## BIBLIOGRAFÍA

- Avalos, B. (Abril de 2018). *Excepciones a la jornada de trabajo: Límites y alternativas*. Obtenido de Pontificia Universidad Católica del Perú: [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/14140/AVALOS\\_RODR%20C3%20DGUEZ\\_BRIAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/14140/AVALOS_RODR%20C3%20DGUEZ_BRIAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Burneo, R. (2017). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna*. Obtenido de Universidad Privada de Tacna: [http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/485/1/Burneo\\_Alvaron\\_Renato.pdf](http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/485/1/Burneo_Alvaron_Renato.pdf)
- Casafranca, A., Correa, C., Medina, D., Moane, I., & Quispe, C. (2020). *La junta: Proyecto de comunicación para el desarrollo sobre espacios de comunicación interpersonal durante el trabajo remoto con Grupo Avatar*. Obtenido de Pontificia Universidad Católica del Perú: [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/17140/CASAFRANCA%20PLANAS\\_CORREA%20MART%20C3%20DNEZ\\_MEDINA%20BELLO\\_MOANE%20PICASSO\\_QUISPE%20JACHA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/17140/CASAFRANCA%20PLANAS_CORREA%20MART%20C3%20DNEZ_MEDINA%20BELLO_MOANE%20PICASSO_QUISPE%20JACHA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chanamé, J. (13 de Octubre de 2020). *Jornada laboral, horario de trabajo y horas extra o sobretiempo. Bien explicado*. Obtenido de Conceptos básicos sobre jornada de trabajo, según el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 854 y su reglamento: <https://lpderecho.pe/jornada-trabajo-horario-horas-extras-sobretiempo/>
- Cortés, G., Henao, N., & Osorio, V. (Noviembre de 2020). *Trabajo remoto en tiempos de Covid-19 y su impacto en el trabajador*. Obtenido de Pontificia Universidad Javeriana, Colombia: <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/52814/Gabriela%20Corte%20cc%2081s%20Nicolas%20Henao%20Valentina%20Osorio%20Diciembre%202020%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gutierrez, S. (18 de Diciembre de 2017). *¿Cuál es la diferencia entre jornada y horario de trabajo?* Obtenido de Jurisprudencia: <https://lpderecho.pe/diferencia-jornada-horario-trabajo/>
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. México DF: INTERAMERICANA EDITORES S.A.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación - Libro Sexta Edición*. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Mazloun, R. (30 de Noviembre de 2017). *La flexibilidad en los horarios de trabajo como herramienta para mejorar la productividad del talento*. Obtenido de Universidad Rafael María Baralt, Venezuela: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7049431.pdf>
- Mendez, S. (17 de Octubre de 2015). *Horario de Trabajo*. Obtenido de Contabilidad General II:

<https://es.slideshare.net/SofiaMendezVentura/diapositiva-contabilidad-general-ii-a>

- Ortiz, K. (2020). *El impacto de los factores de riesgo en la motivación laboral del personal de salud en la crisis por covid-19*. Obtenido de Universidad Nacional de Piura: <http://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2429/FCAD-ORT-RUI-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Quaglia, A., & Gutiérrez, C. (2020). *Teletrabajo direccionado al desempeño laboral*. Obtenido de Universidad Nacional de Piura: <http://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2407/FCAD-QUA-GUT-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rodríguez, D., & Pardo, M. (Mayo de 2020). *Ensayo: el teletrabajo en tiempos de Covid-19*. Obtenido de Universidad Católica de Colombia: <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/24640/1/ENSAYO%20El%20teletrabajo%20en%20tiempos%20de%20COVID-19.pdf>
- Rodríguez, J. (2018). *La exclusión de la jornada máxima y la jornada ordinaria de trabajo*. Obtenido de Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo: [https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/4162/1/REP\\_DER E\\_JEAN.RODRIGUEZ\\_EXCLUSI%C3%93N.JORNADA.MAXIMA.JORNADA.ORDINARIA.TRABAJO.pdf](https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/4162/1/REP_DER E_JEAN.RODRIGUEZ_EXCLUSI%C3%93N.JORNADA.MAXIMA.JORNADA.ORDINARIA.TRABAJO.pdf)
- Rugel, L., & Romero, R. (22 de Setiembre de 2020). *Las percepciones de los trabajadores frente al teletrabajo durante la pandemia Covid-19, caso de estudio realizado a los residentes de una urbanización del Cantón Daule*. Obtenido de Universidad Católica de Santiago de Guayaquil: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15593/1/T-UCSG-PRE-JUR-MD-TSO-65.pdf>
- Usma, Y. (Noviembre de 2020). *El estrés laboral y su incremento durante el confinamiento*. Obtenido de Universidad Cooperativa de Colombia: [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/28446/2/2020\\_estres\\_laboral.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/28446/2/2020_estres_laboral.pdf)