



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Incidencia de las demandas judiciales y arbitrales en la
estabilidad económica de SEDALIB, S.A., 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública**

AUTOR:

Sánchez Romero, Frank Eduardo (ORCID: 0000-0002-0318-7742)

ASESOR:

Dr. González González, Dionicio Godofredo (ORCID: 0000-0002-7518-1200)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

TRUJILLO – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi madre, Marlene Romero Arévalo,
por ser ella mi ejemplo de
preparación, superación y lucha
constante.

Agradecimiento

A mi familia, por apoyarme y ser el soporte en cada decisión y proyecto, por entenderme y permitirme cumplir con el desarrollo de mi tesis y por su constante motivación que me ayudaron a seguir adelante.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	8
III.METODOLOGÍA	23
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	23
3.2. Variables y operacionalización	24
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	25
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	27
3.5. Procedimientos	28
3.6. Método de análisis de datos	29
3.7. Aspectos éticos	29
IV. RESULTADOS.....	27
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES.....	45
REFERENCIAS.....	45
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Distribución de los directivos, funcionarios y trabajadores de la empresa SEDALIB S.A., 2020</i>	25
Tabla 2. <i>Distribución de la muestra de directivos, funcionarios y trabajadores de la empresa SEDALIB S.A., 2020</i>	26
Tabla 3. <i>Tabla cruzada de las demandas judiciales y arbitrales y la estabilidad económica de SEDALIB, S.A., 2020</i>	27
Tabla 4. <i>Niveles de las demandas judiciales y arbitrales en contra de SEDALIB, S.A., 2020</i>	28
Tabla 5. <i>Niveles de las dimensiones de las demandas judiciales y arbitrales en contra de SEDALIB, S.A., 2020</i>	28
Tabla 6. <i>Niveles de las dimensiones de la estabilidad económica de SEDALIB, S.A., 2020</i>	29
Tabla 7. <i>Niveles de las dimensiones de la estabilidad económica de SEDALIB S.A., 2020</i>	29
Tabla 8. <i>Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov de las demandas judiciales y arbitrales y la estabilidad económica de SEDALIB, S.A., 2020</i>	30
Tabla 9. <i>Tabla cruzada de las demandas judiciales y arbitrales y el pago de beneficios sociales en la estabilidad económica de SEDALIB, S.A., 2020</i>	30
Tabla 10. <i>Tabla cruzada de las demandas judiciales y arbitrales y las indemnizaciones laborales en la estabilidad económica de SEDALIB, S.A., 2020</i>	31
Tabla 11. <i>Tabla cruzada de las demandas judiciales y arbitrales y la reposición laboral en la estabilidad económica de SEDALIB, S.A., 2020</i>	32

Tabla 12. <i>Tabla cruzada de las demandas judiciales y arbitrales y el pago de daños y perjuicios en la estabilidad económica de SEDALIB, S.A., 2020</i>	33
Tabla 13. <i>Tabla cruzada de las demandas judiciales y arbitrales y el pago de beneficios económicos en la estabilidad económica de SEDALIB, S.A., 2020</i>	34

Resumen

El estudio tuvo como objetivo determinar si las demandas judiciales y arbitrales inciden en la estabilidad económica de SEDALIB, S.A., 2020. El enfoque de la investigación es cuantitativo, tipo aplicada y diseño no experimental transeccional correlacional causal. La muestra está compuesta por 146 personas entre directivos, funcionarios y trabajadores de la empresa SEDALIB S.A., 2020; fueron usados dos cuestionarios válidos y con una confiabilidad de 0.863 y 0.881; el procesamiento de la información se realizó mediante el software estadístico para Ciencias Sociales SPSS V25. Se determinó que las demandas judiciales y arbitrales inciden significativamente en la estabilidad económica de SEDALIB, S.A., 2020; siendo el $Rho = 0.915$ (muy alto grado de correlación y positiva) ($p < 0.01$). Se identificó que las demandas judiciales y arbitrales presentan un nivel frecuente según el 51.4% de los directivos, funcionarios y trabajadores de la empresa SEDALIB S.A., 2020. Se identificó que la estabilidad económica presenta un nivel fluctuante según el 53.4% de los directivos, funcionarios y trabajadores de la empresa SEDALIB S.A., 2020. Las empresas son una herramienta fundamental para la generación de empleo, en la actualidad se está desarrollando una creciente tasa de judicialidad causando preocupación en gran parte de estas.

Palabras Clave: demandas judiciales y arbitrales, estabilidad económica, trabajadores

Abstract

The objective of the study was to determine whether judicial and arbitral claims have an impact on the economic stability of SEDALIB, S.A., 2020. The research approach is quantitative, applied type, and nonexperimental causal correlational transectional design. The sample is composed of 146 people among managers, officials and workers of the company SEDALIB S.A., 2020; two valid questionnaires were used and with a reliability of 0.863 and 0.881; the processing of the information was carried out using the statistical software for Social Sciences SPSS V25. It was determined that the judicial and arbitral claims have a significant impact on the economic stability of SEDALIB, S.A., 2020; $Rho = 0.915$ (very high degree of correlation and positive) ($p < 0.01$). It was identified that the judicial and arbitration claims present a frequent level according to 51.4% of the directors, officials and workers of the company SEDALIB S.A., 2020. It was identified that the economic stability presents a fluctuating level according to 53.4% of the directors, officials and workers of the company SEDALIB S.A., 2020. Companies are a fundamental tool for the generation of employment, at present a growing rate of judicially is developing causing concern in many of these.

Keywords: judicial and arbitration proceedings, economic stability, workers

I. INTRODUCCIÓN

Al hablar de un proceso judicial de índole laboral nos referimos a aquel procedimiento cuya característica principal es la afectación de los derechos del trabajador que tiene por finalidad solicitar el reconocimiento de tales. Existen varias posibilidades por las cuales un trabajador puede iniciar un juicio laboral por ejemplo por despido; para poder iniciarlo el trabajador debe recurrir al juez especializado en materia laboral que tiene la competencia para realizar la correspondiente demanda. Este debe ser competente en función a la dirección domiciliaria del sujeto empleador, lugar donde se realiza el trabajo o lugar donde se celebró el contrato. Antes de iniciar el proceso laboral se debe concurrir obligatoriamente a la audiencia de conciliación, en la que participan tanto el trabajador como el empleador, y un conciliador para intentar solucionar el problema. Si prospera la audiencia, la decisión deberá ser homologada para que las partes queden efectivamente obligadas a cumplir lo determinado.

Se ha señalado que los procesos judiciales de materia laboral forman parte de un método que posee legitimidad para resolver los conflictos existentes entre trabajadores y sus empleadores; sin embargo, la carga procesal y los costos derivados de tales, debe ser motivo de inquietud y fuente de iniciativa para facilitar innovadoras instancias que aperturen el diálogo o procesos de mediación que no constituyan un factor agravante para la sobrecarga procesal con la estructura y mismo Estado. La elevada litigiosidad laboral afecta fuertemente al propio trabajador ya que motiva la creación de nuevos puestos de trabajo. Una vez que el trabajador decide iniciar un proceso judicial contra la empresa, la numerosa indemnización seguida por los excesivos honorarios de los abogados dará como consecuencia un aumento del nivel de desocupación sin compensación alguna.

En Estados Unidos, las demandas relacionadas con el empleo son complicadas y representan un riesgo comercial significativo para las empresas. Las demandas más comunes son por discriminación, acoso sexual, lesiones en el lugar de trabajo y reclamaciones por despido injustificado. Según las estadísticas citadas por CNA Insurance, las investigaciones realizadas han demostrado que la probabilidad que el empleador tenga un reclamo de responsabilidad de prácticas laborales, es más elevada que un reclamo de pérdida de propiedad o de

responsabilidad general. De acuerdo con la compañía de seguros, casi el 75% de todos los litigios contra corporaciones actuales involucran disputas laborales. Más del 40% de estas demandas se presentan contra pymes. En Estados Unidos las demandas relacionadas con el empleo son el tipo de caso de más rápido crecimiento. Según la CNA, las disputas laborales representan casi el 25% de todos los litigios en los tribunales federales y un porcentaje mayor en la mayoría de los tribunales estatales (Di Santi, et al., 2018).

Mientras que, en Argentina, según un artículo del diario La Nación (2017), se llevó a cabo un estudio de un emblemático caso que giró entorno de los conflictos judiciales que nacen de los accidentes laborales. Produciéndose un récord en el año 2016 ya que se reportaron aproximadamente 127 mil demandas, un equivalente 20% de incremento de casos en relación al año 2015. La cantidad es el doble de resoluciones indemnizatorias que se abonan en el sistema de riesgo del trabajo producto de accidentes producidos en los centros laborales. El Gobierno considera que las medianas y pequeñas empresas quedan al borde de la quiebra porque muchas veces los juicios se tornan impagables, lo que conduce a estas empresas a la quiebra son los altos costos de las indemnizaciones que además impide la creación de más empleos formales; por ello, la intención del gobierno es modificar por completo lo que sucede hoy día con la denominada industria de los juicios laborales.

También, en México, los conflictos laborales afectan a la mitad del sector poblacional, el sistema de justicia para resolverlos está rebasado. Solo en 2018 se promovieron 226 mil 886 juicios laborales y al cierre del año las Juntas solo pudieron resolver el 63%, conforme a los datos arrojados por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2018). Al rezago se sumaron 83 mil que tendrán que esperar por una solución. En la Junta Local de la Ciudad de México se presentaron cinco mil juicios ya concluidos de un mismo año. En esa muestra, se encontró que el trabajador que va a un laudo, es decir, que, si busca una sentencia, en el 53% de los casos gana.

Como se puede evidenciar, el incremento significativo de los procesos judiciales de materia laboral, es uno de los mayores problemas por los que atraviesan las

empresas en la actualidad, que trae consigo amplias consecuencias poco positivas, entre las que tenemos la pérdida de competitividad y la ausencia laboral. La judicialización de los conflictos laborales se configura como una latente amenaza para la competitividad, la productividad, desarrollo y continuidad en el mercado comercial de las empresas. La elevación de los costos laborales se da debido al incremento del precio de la cobertura y la inminente necesidad de reemplazar los puestos laborales que se encuentran vacantes. Ahora bien, los procesos judiciales de materia laboral se precisan como un legítimo medio para resolver los conflictos generados entre los trabajadores y las empresas, el incremento de los casos llevados a juicio y los costos relacionados a éstos, debería constituir una seria preocupación general y un incentivo para iniciar nuevas herramientas que promuevan el diálogo y la mediación, para de esta manera no afectar incidentemente al Estado. Es muy claro, que el crecimiento de los procesos judiciales de materia laboral en demasía constituye, por tanto, una amenaza a la estabilidad económica y financiera de las diversas empresas que se encuentran inmersas en tales conflictos. No se trata de aspectos aislados, sino se manifiestan como la convergencia de un conjunto de circunstancias y hechos que forman parte de la causalidad del fenómeno descrito. Los resultados que determinan estas causales son de naturaleza lógica, el clásico reclamo en conformidad a la normativa legal se triplica cuando éste se transforma en una demanda laboral y llega a los tribunales competentes en materia laboral.

En nuestro país, los reclamos de naturaleza laboral, se han convertido en la segunda materia de mayor incidencia judicial a nivel nacional, estando así por encima de las demandas relacionadas al campo de familia y civil, y, sólo por debajo de las denuncias de naturaleza penal. Diversos estudios han determinado la existencia de tres razones que conllevan a la judicialización de los conflictos laborales. En primer lugar, se destaca que la difusión de los derechos laborales entre trabajadores, abogados y público en general ha contribuido de sobremanera en el camino de conocimiento en materia laboral, e incluso, se puede observar que el empleo de las herramientas tecnológicas ha contribuido en el acceso a la información, tal es el caso de las herramientas virtuales como las plataformas en internet. En segundo lugar, tenemos que, un factor que ha contribuido con la expansión de la judicialización de los conflictos laborales es la

forma de la tramitación de los mismos, esta es la oral, lo que constituye un aspecto que favorece al protagonismo del juez competente en materia laboral y la importancia de la argumentación verbal de los abogados, factores que intervienen en el dinamismo del proceso. Cabe destacar que, estos factores han influenciado en la reducción del plazo, permitiendo la obtención de una sentencia definitiva (la que antes se daba entre 2 a 3 años), y sumado a esto, el beneficio adicional de reposición laboral en un plazo de entre 3 a 6 meses.

El Poder Judicial cumple con un rol protagónico, en cuanto, éste permite la obtención de más beneficios para los trabajadores, menciónese la disposición por parte del Tribunal Constitucional, de la reposición laboral, el pago de la indemnización por daños y perjuicios, que surge de una judicialización laboral por parte de los trabajadores. De tal manera, Toyama (2019) señala que, a mediano o corto plazo, no se evidenciarán cambios significativos, y sugiere que las empresas deben imaginar que los criterios inspectivos judiciales y laborales favorecerán más a los trabajadores que a las inversiones.

Esta problemática también es apreciable en la ciudad de Trujillo, SEDALIB, es una de las empresas más representativas, pero en la actualidad lidia con cientos de juicios internos que llevan años sin solucionarse. Esta es realidad de la empresa, expuesta por la Confederación Intersectorial de Trabajados del Estado (CITE) que, además, critica que desde hace tiempo existe un favoritismo con algunos funcionarios y rechazo a otros. Sólo hasta el 2006 había 154 procesos judiciales. Además de estos casos, a la actualidad llegarían a 840 los juicios que hay al interno de la entidad de agua y que no se solucionan, la mayoría de estos son por falta de pagos de beneficios sociales derivados de los pactos colectivos, reintegro de remuneraciones, por cese de actos de hostilidad, desnaturalización de contratos de trabajo, nulidades de despido y despido incausado.

Al respecto, la auditora Jiménez & Asociados que elaboró la auditoría contable del año 2018 alertó a la Junta de Accionistas sobre el peligro respecto a la estabilidad de la empresa en el aspecto económico, por la masiva y persistente cantidad de juicios laborales en contra de SEDALIB S.A. con montos significativos y resultados desfavorables para esta empresa, cuyo monto total de las demandas ascienden a más de S/. 49 millones 724 mil 469 soles; así como existe un LAUDO ARBITRAL por pliego de reclamos del Sindicato de

Trabajadores (SUTESALIB) del año 2012 contra SEDALIB S.A., emitido el 26.02.2019, por 35 conceptos de beneficios laborales de diversa índole, cuyo impacto es de S/. 51 millones 313 mil 692 soles; hechos que al materializarse desequilibran la estabilidad de la empresa en el aspecto económico y financiero y con ello se atenta el principio de empresa en marcha.

Debido a la elevada cantidad de procesos judiciales existentes en contra SEDALIB S.A. que superan los 840 procesos y considerando que, no se cuenta con una base donde se almacenen los datos de forma apropiada que conduzca al control interno efectivo de la información de los mismos en el área legal, para conocer el estado situacional del universo de procesos; no se tiene la certeza de que el importe de la provisión constituida para litigios de S/. 8 millones 724 mil 137 soles sea suficiente. El informe de auditoría está firmado por Edilberto Jiménez Domínguez, en representación de la empresa auditora. Lo preocupante de esta información es que asesoría legal de la empresa no tiene documentos de los casos, mostrando la negligente actitud de los ex funcionarios encargados de hacer el seguimiento de los procesos en los últimos años y que pone en serio peligro económico los activos de la empresa; al parecer desde el 2012 hasta el ejercicio fiscal 2018, no hubo ningún proceso ganado a favor de SEDALIB por el área de Asesoría Jurídica.

Los 840 procesos judiciales son desde el 2016 y son sentencias definitivas, muchos de ellos. Básicamente se tratan de desnaturalización de contratos, inclusive hay demandas de personas que estuvieron en la empresa como practicantes, y que ahora exigen reposición en un puesto laboral, estos procesos no fueron seguidos por la parte legal. El 23 de agosto del año 2019, él, en ese entonces, Secretario General del Sindicato Único de Trabajadores de SEDALIB – SUTESALIB, Santos Negreiros Cruzado recibió la carta de parte de la Gerencia General de la empresa, donde le precisa las exigencias económicas derivadas de disposiciones judiciales y pide su predisposición para revertir y superar los problemas entre ellos el laudo arbitral (51 millones), juicios laborales por 42 millones, sumado a ello 140 millones de soles por contribuciones reembolsables con el Ministerio de Economía y Finanzas, más 40 millones de soles reclamados por el FONAVI, proceso en la Corte Superior de Lima, monto que están siendo exigidos de manera simultánea y que constituyen un peligro para la estabilidad

económica y financiera de SEDALIB, S.A.

En función de lo antes expuesto, se propone como problema de investigación el siguiente: ¿En qué medida las demandas judiciales y arbitrales inciden en la estabilidad económica de SEDALIB, S.A., 2020?

La presente investigación se justifica debido que la presentación de demandas laborales contra la empresa de saneamiento SEDALIB SA, viene en crecimiento debido a que el personal siente que se están vulnerando sus derechos, en la actualidad son cientos de juicios internos que llevan años sin solucionarse. La mayoría de estos son por desnaturalización de contrato, falta de pagos de beneficios sociales, reposiciones, nulidad de despido, etc.

Justificación teórica; no existen estudios relacionados sobre los costos que se producen en los procesos judiciales de material laboral ni, su conexión con la estabilidad económica de las empresas en el país. Al no existir análisis estadísticos en esta línea, este estudio se convierte en el pionero para generar más estudios que aborden el tema.

Justificación práctica: las demandas laborales y arbitrales atenta contra el empleo y las empresas, las mismas que al verse involucradas en juicios laborales limitan su crecimiento desalentando la contratación. Actualmente muchas empresas se encuentran involucradas en litigios laborales, convirtiéndose en un obstáculo para facilitar la incorporación de nuevos puestos laborales debido al incremento de los costos económicos que se asocian a éstos.

Justificación metodológica: el estudio no obstante su difícil comparación con otros estudios, asume un enfoque cuantitativo y un diseño transeccional correlacional causal, usando el cuestionario, para el recojo de la información, dado su enfoque se convierte en un valioso aporte académico sin precedente previo en la región, produciendo resultados que podrán ser contrastados en otras empresas a través de diversos enfoques.

Se planteó como Objetivo General: O_G: Determinar si las demandas judiciales y arbitrales inciden en la estabilidad económica de SEDALIB, S.A., 2020. Y como Objetivos Específicos: O₁: Identificar el nivel de las demandas judiciales y arbitrales en contra de SEDALIB, S.A., 2020; O₂: Identificar el nivel de la estabilidad económica de SEDALIB, S.A., 2020. O₃: Determinar si las demandas

judiciales y arbitrales inciden por el pago de beneficios sociales en la estabilidad económica de SEDALIB, S.A., 2020. O₄: Determinar si las demandas judiciales y arbitrales inciden por las indemnizaciones laborales en la estabilidad económica de SEDALIB, S.A., 2020. O₅: Determinar si las demandas judiciales y arbitrales inciden por la reposición laboral en la estabilidad económica de SEDALIB, S.A., 2020. O₆: Determinar si las demandas judiciales y arbitrales inciden por el pago de daños y perjuicios en la estabilidad económica de SEDALIB, S.A., 2020. O₇: Determinar si las demandas judiciales y arbitrales inciden por el pago de beneficios económicos en la estabilidad económica de SEDALIB, S.A., 2020.

Mientras que la Hipótesis General planteada es: H_G: Las demandas judiciales y arbitrales inciden significativamente en la estabilidad económica de SEDALIB, S.A., 2020. Y como Hipótesis Específicas: H₁: Las demandas judiciales y arbitrales inciden significativamente por el pago de beneficios sociales en la estabilidad económica de SEDALIB, S.A., 2020; H₂: Las demandas judiciales y arbitrales inciden significativamente por las indemnizaciones laborales en la estabilidad económica de SEDALIB, S.A., 2020; H₃: Las demandas judiciales y arbitrales inciden significativamente por la reposición laboral en la estabilidad económica de SEDALIB, S.A., 2020; H₄: Las demandas judiciales y arbitrales inciden significativamente por el pago de daños y perjuicios en la estabilidad económica de SEDALIB, S.A., 2020; H₅: Las demandas judiciales y arbitrales inciden significativamente por el pago de beneficios económicos en la estabilidad económica de SEDALIB, S.A., 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Entre los antecedentes que dan soporte teórico a esta investigación, los mismos que han sido seleccionados de forma rigurosa y que pertenecen al ámbito internacional y nacional, se tienen los de Di Santi et. al. (2018), en la tesis relacionada al impacto de los procesos judiciales de materia laboral y la forma como éstos influyen negativamente en el crecimiento de las empresas productivas y su influencia negativa en el crecimiento de las empresas del sector productivo. Universidad Argentina de la Empresa. Tiene como objetivo Analizar el impacto económico financiero de los juicios laborales en Argentina. Tiene un enfoque cualitativo. Concluye afirmando que las medianas y pequeñas empresas han sufrido un tipo de afectación negativa por la derivación de recursos financieros para el pago de juicios. Teniendo en cuenta el contexto actual de la economía argentina, identificamos el conflicto de financiamiento que poseen las medianas y pequeñas empresas, ocasionando la imposibilidad de inversión hasta que no se recuperen de dicha situación, por lo tanto, su crecimiento económico se verá estancado al no poder seguir invirtiendo en activos ni en reclutamiento de personal.

Bajit, et al. (2016) En la tesis referida al estudio del incremento de los procesos judiciales en materia laboral y su incidencia en los resultados arrojados por la empresa, la Universidad Nacional de Cuyo, Argentina; dicho estudio tuvo por finalidad realizar un análisis objetivo sobre las causas esenciales que contribuyen al incremento de los conflictos que son judicializados, estando entre ellos la figura de despido laboral, ya sea ésta sin o con causa; la informalidad del trabajo y las enfermedades o accidentes en el centro de labores. Así mismo, se determinó si la existencia de los tratamientos legales relacionados a cada una de las causales son pertinentes y adecuadas. Además, de los costos producidos, en el caso de enfrentar estos conflictos y el impacto sufrido por las empresas en su economía. El estudio, asimismo, utilizó una metodología de carácter cualitativo, el empleo del análisis documental como técnica. Se concluyó con la determinación de que las relaciones de naturaleza laboral, sugieren el estricto cumplimiento de obligaciones por ambas partes, tanto el empleador como del empleado. Por consiguiente, debemos mencionar la existencia del marco legal

vigente que garantiza la regulación de diversos aspectos que nacen de los vínculos laborales, pero, por otro lado, los vacíos legales solo incentivan la manifestación de conflictos. Bajo estos preceptos, nos encontramos en un escenario donde la administración de justicia tiende a emitir sentencias que, por lo general, son favorables para los trabajadores. El centro de esta problemática radica en la forma cómo el aumento de los procesos judiciales en materia laboral impacta en los resultados y balances de la empresa. Además, este incremento ocasiona la creación de un riesgo para la estabilidad financiera y económica de mucha de estas empresas.

Crespillo, et al. (2016). Su estudio se centró en el análisis de la liquidación de sueldos y el oculto costo en los procesos judiciales laborales en la empresa denominada Universidad Nacional de Cuyo; teniendo como finalidad describir de manera específica, los costos de naturaleza implícita de una relación laboral toda vez que no se actúa en conformidad con la normativa; otro aspecto a considerar, es proponer la creación de nuevas medias que conlleven a incentivar la regularización del trabajador, y de esta manera, contribuir a la extinción del empleo negro, y por último, medir la afectación sufrida por la empresa como consecuencia de los litigios laborales fraudulentos motivados por los trabajadores. A su vez, en el estudio se realizó la recolección de datos pertinentes y necesarios, analizando información contenida en sitios web, libros, artículos jurídicos, así como la visita a organismos que se han especializado en este tema. El estudio concluyó al determinar que la clandestinidad afecta significativamente la dignidad de todo trabajador, colocándolo en una situación precaria en cuanto su situación social y laboral, siendo necesaria su desactivación. Se menciona también, que el empleador cuando se lleva a cabo la contratación de los trabajadores debe entender que, si opta por el menor costo, posteriormente puede significarle un costo mucho mayor, dando lugar a consecuencias jurídicas, por su accionar, al desembolso de cuantiosas indemnizaciones integrales o tarifadas, esto considerando cada caso en específico y la importancia de la imposición de sanciones penales o administrativas.

Vargas (2018), señaló en su estudio la importancia de determinar la incidencia del aspecto económico para el empleador como consecuencia del desahucio laboral a causa de su derogación en la Universidad de Guayaquil. El objetivo fue analizar la incidencia económica al que después del cambio del artículo 184, las empresas, empleadores y representantes legales se ven afectados. La investigación fue bibliográfica y documental, la muestra fueron 15 dueños de empresas activas entre pequeñas, medianas y grandes y 15 trabajadores de diferentes áreas laborales. Se concluye que realmente si existe una intromisión en las empresas, el problema y sus distintos ámbitos. No se puede usar ya la normativa del código de trabajo anterior porque este ya fue reformado, y no existe un retroactivo para esta ley, de esta forma y según el estudio realizado por medio de las encuestas, se puede concluir que el dueño de empresa o empleador tendrá un impacto económico, debido a que debe de pagar el rubro de desahucio. El desahucio seguirá teniendo fecha de indefinida a partir de la firma del contrato, pues la ley del código así lo dicta, no será necesario conocer las habilidades, fortalezas y amenazas del trabajador.

Bustamante y Elizalde (2016) formularon su tesis relacionada a la inadecuación al imponer medidas cautelares reales a las entidades públicas dentro de procesos judiciales de materia laboral con la finalidad de garantizar el cumplimiento de la obligación en la Universidad Técnica de Machala. El objetivo fue determinar la inadecuación al imponer Medidas Cautelares Reales a las Entidades Públicas. El enfoque es cualitativo, se usó la observación y registro de los hechos. Se concluye que las medidas cautelares reales aplicadas en contra de los bienes de las instituciones públicas lejos de garantizar el cumplimiento de derechos o el pago de obligaciones derivan en acciones inoportunas e inadecuadas frente al interés general. Los contribuyentes del GAD Municipal de Pasaje, en este caso, ven afectados sus intereses, porque la aplicación de las medidas cautelares los deja sin la posibilidad de recibir los servicios de mejoramiento vial que lo venían haciendo y lo que es peor encarecen los costos al hacer contrataciones con terceros, cuyo valor de mercado es muy superior al que venía realizando la administración municipal.

Ancajima (2017), en la tesis relacionada a las percepciones por parte de los trabajadores en relación al control y estimación de los pasivos contingentes por demandas judiciales y arbitrales en contra de la SUNAT. Universidad Cesar Vallejo. Dicha investigación tiene por finalidad llevar a cabo un análisis para lograr comprender las percepciones de los trabajadores de la SUNAT, sobre los procesos judiciales y arbitrales en contra de la institución. La investigación tiene un enfoque cualitativo y diseño hermenéutico. Asimismo, el estudio concluyó determinando que las numerosas demandas judiciales y arbitrales que tiene en el haber la SUNAT, se han producido debido a que la entidad no actúa conforme a las normas laborales y contractuales existentes y tampoco, cumple con la promoción de labores de prevención, frente a ello las percepciones de los trabajadores de SUNAT se caracterizan por que la entidad no efectúa labores de prevención, los contratos laborales no cumplen con las estipulaciones de la legislación laboral o efectúa un mal procedimiento administrativo.

Álvarez y Suyo (2017) sostuvo en su tesis, la cual abarcó el análisis sobre los procesos de materia laboral que se presentaban con más frecuencia en el poder judicial de Arequipa durante los años 2011 a 2016, dicho estudio fue avalado por la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. El estudio tuvo como fin realizar una investigación con el propósito de identificar cuáles eran los temas laborales más frecuentes que llevaban a los trabajadores a entablar demandas ante el Poder Judicial contra su empleador en el período comprendido del 2011 al 2016. Su diseño es exploratorio, descriptivo, no experimental, transversal. Tiene una muestra de 11683 demandas. El estudio, asimismo, concluyó que se había evidenciado un ingreso promedio de 54021 expedientes de materia laboral en las diversas salas laborales, en el transcurrir de los años 2011 al 2016.

Choqueña (2019), a su vez, en su estudio relacionado al impacto evidenciado a los pasivos provenientes de procesos judiciales en materia laboral, en la cuenta general del Estado peruano durante los años 2015 - 2017, estudio avalado por la Universidad Nacional Federico Villarreal. La finalidad de dicho estudio fue el describir el impacto de los pasivos provenientes de los procesos judiciales de materia laboral contra las entidades Gubernamentales, con el objetivo de recopilar información idónea y pertinente. Además, dicha investigación tuvo un

enfoque no experimental, transeccional, descriptivo correlacional. Además, la población estuvo compuesta por todas las estructuras del estado peruano, siendo la entrevista, la observación y la encuesta las herramientas utilizadas para la obtención de información relevante al tema de estudio. La investigación en cuestión, concluyó determinando que los pasivos provenientes de los procesos judiciales de materia laboral impactan negativamente en las Entidades Gubernamentales, asimismo, surge la necesidad de validar datos útiles y fiables, y esto, gracias al mínimo control de calidad al momento del manejo, inscripción y recopilación de datos en la Aplicación de Información de Demandas Judiciales; Indicando, el deficiente manejo de los datos combinados de los procesos judiciales, lo que conlleva a que no se resuelva de forma definitiva los pasivos.

Robles (2019), en la propuesta de su tesis referente a las apreciaciones en el registro y valorización de pasivos contingentes por los procesos judiciales y arbitrales contra la Municipalidad Distrital Florencia de Mora en la ciudad de Trujillo durante el año 2019, estudio avalado por la Universidad César Vallejo. La finalidad del estudio fue realizar la determinación de la relación existente entre las apreciaciones en el registro y la valorización de los pasivos contingentes por los procesos judiciales y arbitrales en la Municipalidad Distrital de Florencia de Mora de la ciudad de Trujillo durante el año 2019. Asimismo, se menciona que el tipo de indagación utilizado para la investigación en mención, fue no experimental, con la aplicación de un diseño descriptivo correlacional de corte transaccional o transversal. La población estuvo compuesta por 12 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Florencia de Mora, Trujillo; optándose por trabajar únicamente con la muestra más no con muestreo, esto por ser más conveniente para los objetivos de la investigación. En cuanto a las conclusiones a las que llegó el estudio, fue que se pudo evidenciar la existencia de una relación significativa entre las apreciaciones en el registro y la valorización de los pasivos contingentes por demandas judiciales y arbitrales contra la Municipalidad Distrital de Florencia de Mora en la ciudad de Trujillo durante el año 2019, ya que el sig. (bilateral) fue menor a 1%. Además, en base al valor de Rho Spearman, se discurre que hay correlación positiva fuerte entre variables que se han analizado debido al coeficiente de correlación es de ,961 con sig. (bilateral) ,000.

Entre las teorías relacionadas con la primera variable: Demandas judiciales y arbitrales, tenemos a la Teoría general de los derechos esenciales en los contratos laborales; la teoría en cuestión fue expuesta por Preciado (2017), esta teoría refleja una indudable construcción sobre una teoría general de los derechos esenciales evocada al seno de toda relación laboral, siendo su motivo la resolución de los problemas existentes en el derecho positivo obviamente orientado bajo la perspectiva laboral, ahora bien, expresando esta teoría guarda relación de manera vinculante con el presente trabajo de investigación debido a que ante la prestación de demandas laborales por parte de los trabajadores, evidencia alguna deficiencia en el acuerdo pactado mediante contrato entre entidad y trabajador, situación que debe ser saneada y resuelta, pero que se encuentra relacionada con la presente teoría.

La teoría contractualista, sostiene que las actividades laborales se inician con el requisito fundamental en función al acuerdo de voluntades y cuando éste está dirigido a la producción de efectos jurídicos como el nacimiento de obligaciones y derechos, lo que vendría a ser un contrato. Por tanto, se afirma que la relación laboral surge cuando un trabajador manifiesta su voluntad de laborar para una persona, y ambos están de acuerdo en que dicha labor ha surgido de su manifestación de voluntad lo que los obliga al cumplimiento de todo lo estipulado en su contrato laboral, el cual debe ajustarse a ley y, que a consecuencia de tal contrato se producirán efectos jurídicos. Cornaglia (2001), realiza un estudio en función a las características de la enajenación del trabajo, el cual califica como objeto del negocio o conducta laboral, el autor afirma que dicha enajenación es un tipo de transferencia de naturaleza patrimonial y de poder, podría decirse una suerte de venta más que una locación, concluyendo que quien se apropió de ella, en referencia a la energía del trabajador, éste tiene la facultad del uso y goce, pero la característica más importante es la condición legal de la transmisión que ha sido incorporada a los servicios, bienes o mercancías producidas. Por tanto, enajenación significa la realización de ellos para el trabajador.

Teoría de la relación de trabajo; dicha teoría señala que la naturaleza del contrato laboral carece de importancia, el acuerdo de voluntades no se toma en consideración con la finalidad de fundamentar la existencia de la vinculación laboral jurídica dada entre el empleador y el trabajador, la vinculación laboral

jurídica se ha originado de la efectiva prestación de un servicio bajo la condición de subordinación, sólo si esto ocurre será necesaria la aplicación del Derecho del trabajo a los trabajadores. La relación laboral surge con la contratación y si el trabajo no se ejecuta, entonces no se aplicará la normativa laboral porque no se dispone de un trabajo al cual se ha de proteger. Para la aplicación del Derecho del trabajo, lo que es más importante es la situación real y no lo que las partes hayan acordado. (Farías, 1970).

En relación con las teorías de la segunda variable: Estabilidad económica, se tiene a la Teoría neoclásica, los economistas que siguen esta teoría, mencionan que las empresas funcionan como un tipo de mecanismo que se encuentra situado entre el mercado de factores y en el de productos, y su desempeño consiste en la combinación de factores que se transforman en diversos productos. Además, esta teoría indica que los precios de los productos terminados y factores son datos importantes para las empresas, estos datos son arrojados por el mercado que se dice es de competencia perfecta. Esta teoría determina que la empresa es sólo una unidad productiva económica. Además, desconoce la dimensión organizativa y humana de la empresa. Es decir, según el enfoque de esta teoría, a la empresa solo se le aprecia por los comportamientos externos en el mercado pero que es difícil analizar su situación interna (Benito, 2013).

Teoría del riesgo; considerada como una de las ramas de la economía y de las matemáticas que se dedica al estudio de la elección de la conducta idónea del individuo cuando los beneficios y costos de determinadas opciones no están fijadas previamente, sino que éstas dependen directamente de las elecciones realizadas por otros individuos. En el campo de la economía surgen una serie de contextos en las que dos o más personas, países o empresas eligen estrategias específicas para la toma de decisiones en las que estarán relacionadas mutuamente. Dicha teoría trata de explicar estos contextos y es utilizada en la economía para describir los mercados de duopolio y de oligopolio, en los cuales dos o más agentes optan por decisiones que los afectan en conjunto con los demás participantes. Maddala y Miller (1991), explican que consiste en el problema de decisiones, cuyo rendimiento obtenido por una persona no dependerá exclusivamente de sus decisiones propias, sino que es muy

importante considerar las decisiones de las otras personas que participan en el juego.

Mientras que los enfoques conceptuales que fundamentan la investigación, hacen referencia a: Demandas judiciales y arbitrales: en lo procesal puede expresarse que las demandas son aquel jurídico instrumento por el que los sujetos de derecho argumentan peticiones al Estado por medio de los entes encargados de la administración de justicia para que sean ellos quienes den solución a los conflictos a través de la emisión de una sentencia. (López, 2005), señala que la demanda debe contener la invocación de una pretensión procesal activa, ésta determinará la jurisdicción, trámite y competencia. Además, el autor indica que la demanda como contenido es aquel acto de naturaleza procesal que nos introduce al proceso a través del cual podemos hacer de nuestro ejercicio del derecho de acción por medio de la formulación de pretensiones para que, previamente al proceso, se resuelvan tales pretensiones. Por tanto, se considera que la demanda es fundamentalmente un acto de postulación. Análogamente, se dice que la demanda es el continente, aquel instrumento a través del cual se puede ejercer nuestro derecho de acción (Bastidas, 2015).

La demanda al ser un acto procesal efectuado por las partes o terceros que tengan legitimidad en el proceso cuenta con la constitución, la extinción de derechos y cargas procesales que deben regirse a la normativa procesal siempre éstas estén vigentes. Al igual que los demás actos procesales existentes, la demanda se introduce al proceso, pero ésta debe cumplir ciertas características específicas y requisitos formales para su elaboración, de no cumplirse con los requisitos formales y específicos, el juez podrá declararla inadmisibile, es decir la rechazará, por ello es de suma importancia que se considere los requerimientos específicos que éstas deben contener con la finalidad de evitar su desecho por parte del órgano jurisdiccional, quedando nuestra pretensión sin validez por el simple hecho de no cumplir un deber de parte (Rioja, 2009).

Las dimensiones seleccionadas para la variable Demandas judiciales y arbitrales, son: Desnaturalización de los contratos laborales, esta figura implica

que un contrato que ha sido celebrado válida y temporalmente con el cumplimiento de las normas que se deben aplicar para tales casos, se transforma en un contrato de carácter indeterminado, ya que en éste incurren algunos supuestos fijados en la ley. Sanguineti (1988) refiere que, la desnaturalización es el resultado de un contrato estructurado que posee como base los esenciales elementos; ahora bien, por la forma en que éstos se ejecutan o por alguna otra situación, estos contratos pierden su naturaleza, adoptando características propias de otro contrato, lo llevaría a adquirir, también, otra naturaleza jurídica. Por otro lado, De Lama y Gonzales (2010) hacen referencia que el proceso de desnaturalización deriva del verbo desnaturalizar lo que significa que es la acción que conlleva a alterar las condiciones o propiedades de algo, es decir, lo desvirtúa. Lo que vendría a hacer, por ejemplo, si algo se origina como "A" pero por múltiples factores se transforma en "B".

Despido arbitrario, llámese al cese de aquel vínculo laboral por decisión del empleador sin que éste tenga una justificación justa amparada por Ley. Es así que, aquel trabajador que es despedido arbitrariamente tiene el derecho a recibir una indemnización equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual, y esto determinado por cada año completo que ha brindado servicios, con un máximo de 12 remuneraciones. Supongamos que el trabajador tiene más de ocho años laborando para el empleador, al momento de ser despedido arbitrariamente, su indemnización no deberá superar el límite de 12 remuneraciones esto en conformidad al D.S. N° 003-97-TR, Ley de Competitividad y Productividad Laboral, art. 34° y 38°.

Nulidad de despido; se contempla toda vez que estamos ante un despido arbitrario, alcanzando una propia dimensión en base a la normatividad; siendo que el despido nulo se encuentra descrito en el TUO del Decreto Legislativo 728, el cual prescribe las causales de tal consignadas en el artículo 29, dichas causales tienen una relación estrecha con los actos discriminatorios que han sido efectuados por los empleadores significando una afectación en los trabajadores y cuyas acciones están contempladas en la normativa laboral, tal norma ha prescrito que se procede a determinar un despido nulo, toda vez que se declara fundada la demanda laboral ordenando el cumplimiento de una reposición al

puesto de trabajo, salvo que, la sentencia emitida consigne únicamente el pago de una indemnización, por tanto, habrá reposición toda vez que se ofrezcan los medios probatorios idóneos para demostrar que el despido es nulo por haber incurrido en las causales señaladas por ley y que actuadas en el juicio han sido debidamente probadas en el Juzgado Especializado de Trabajo (Paredes, 2018).

Derechos laborales: sobre los derechos laborales o del trabajador, se indica que con el conjunto de obligaciones que todo empleador debe cumplir a fin de respetar las normas establecidas en la normativa legal respecto a materia laboral. Flores y Carvajal (2013), señalan que el Derecho del trabajo está determinado por el conjunto de todas aquellas normas que sirvan para regular las relaciones existentes entre empleadores y trabajadores con referencia a su aspecto colectivo e individual, con el propósito de garantizar un equilibrio entre los factores de capital, trabajo y producción.

Incumplimiento de disposiciones y normas: se presume la buena fe en toda relación laboral, sin embargo, puede ser que un trabajador sea despedido por el quebrantamiento de tal. La relación de buena fe esta prescrita y regulada en el artículo 1362 del Código Civil peruano; Plá (1980), asimismo, indica que todo contrato no solo garantiza el nacimiento de derechos y obligaciones de naturaleza patrimonial, sino personal. El cumplimiento de las normas y disposiciones crean una relación continua y estable con una exigencia recíproca de confianza en distintos aspectos y sobre un periodo de tiempo que se desea sea prolongado. Es por eso que, para el correcto cumplimiento de estas obligaciones es de suma importancia que ambos actores actúen de buena fe. Es decir, se hace referencia a la conducta humana que conlleva a la persona a cumplir con su deber, suponiendo la posición de honradez y honestidad en el desarrollo del comercio jurídico ya que implícitamente se presume que no se debe perjudicar, dañar o engañar. Es, por tanto, que la buena fe constituye un principio laboral que conduce a las partes que celebran un contrato.

Montoya (2013), sostiene que la buena fe laboral no supone solamente para la sustentación de la tipificación de las lesiones ocasionadas al vínculo contractual provenientes del incumplimiento de las prestaciones laborales que están obligadas las partes, sino en referencia al resto de obligaciones que no han sido

atendidas para satisfacer la prestación se determina exigible al trabajador relación al nexo creado en el contrato laboral por ambas partes, tanto el trabajador como el empleador. También, se ha explicado que existen obligaciones que son propias de la relación laboral tales como aquellas funciones que han sido asignadas o aquellas derivadas de la prestación y, por consiguiente, pueden ser acreditadas de políticas internas, del contrato, entre otras; y además de otros deberes que son fundamentales que se originan de la relación sinalagmática proveniente entre el trabajador y el empleador, lo que implica que los trabajadores deberán retribuir aquella relación basada en la confianza entre las partes.

En tanto que la segunda variable Estabilidad económica; hace referencia a todas las situaciones que son caracterizadas por la falta de variaciones en el nivel de renta, producción, empleo en conjunto con la inflación nula o poca en cuanto a la variación de los precios. Es decir, de manera general, se determina que la estabilidad en cuanto a la económica es una situación que se desea ya que, en un periodo de estabilidad, la incertidumbre causada es mucho menor a la que tienen que enfrentar los agentes económicos. Y teniendo en cuenta que éstos tienen aversión al riesgo, la aparición de la incertidumbre ocasiona grandes dificultades en la actividad económica, generando desajustes significativos temporales y un tipo de inseguridad social ante una caída de los niveles de renta. Es por ello, que la estabilidad económica se ve reflejada en la constante o poca variación en la temporalidad de los tres aspectos que son independientes conceptualmente, que, sin embargo, se encuentran relaciones económicamente, tal tenemos al nivel general de precios, empleo y de inversión (Espinoza y Espinoza, 2019).

Obtener una proporcionalidad adecuada entre el activo circulante y el fijo conlleva a una máxima rentabilidad con un grado de seguridad financiera. En tanto, la permanencia de la empresa de manera indefinida es algo a lo que ningún agente social ni económico desea renunciar por lo que se desea alcanzar la máxima rentabilidad, sin que esto suponga un riesgo en la continuidad en el tiempo, por ser este un básico objeto. Por otro lado, es necesario proveerse de fondos financieros ajenos o propios sea a largo o corto plazo. Combinando los

mismos, se va a determinar su dependencia en relación a la influencia en la rentabilidad de los propios recursos como en la estabilidad y la futura viabilidad (Delfín y Márquez, 2016).

En relación con la segunda variable Estabilidad económica; se han seleccionado las siguientes dimensiones: Pago de beneficios sociales, es el proceso judicial por el cual un trabajador con vínculo laboral vigente o disuelto, demanda el pago de derechos económicos (pago por CTS, gratificaciones, etc.). Dolorier (2004), determina que los beneficios sociales son aquellas prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social, no dineraria, no remunerativa ni acumulable y que sea factible de sustitución en dinero, que es ofrecida por el empleador a su trabajador, directamente o a través de un tercero, con la finalidad de incrementar la calidad de vida de aquel que se encuentra en grado de dependencia o de la familia que tiene a su cargo.

Las Indemnizaciones laborales han sido constituidas como las herramientas que, según el derecho, se utilizan para indemnizar de manera integral las afectaciones ocasionadas a las personas. Dichas afectaciones de las que son víctimas los sujetos, que pueden tener un valor pecuniario o no, pueden ser de naturaleza extrapatrimonial o patrimonial (Taboada, 2000). Asimismo, la indemnización laboral es un tipo de compensación, que por lo general es de carácter económico que le hace acreedor a una persona, la que recibió como resultado a la afectación a sus derechos laborales. Tal indemnización es emitida, comúnmente, a partir de una disposición del juez, la que señala la imposición de la obligación de realizar un abono de un monto en específico a determinada persona, con la finalidad de enmendar una situación que se cree es injusta. En nuestra legislación laboral otorga el beneficio de indemnización por diferentes perjuicios que las que el trabajador haya sido afectado, puede ser por despido o por incumplimiento de alguna norma laboral, como no hacer gozo físico de vacaciones, o cuando por alguna demanda del trabajador no se otorgue la reposición, sino que el trabajador demande la indemnización por ley, también en este sentido la ley enumera parámetros para el otorgamiento de las indemnizaciones (Álvarez y Suyo, 2017).

Reposición laboral; dicese del mecanismo de materia laboral, a través de la que el trabajador que ha sido víctima de un despido injustificado puede conseguir que se le reincorpore a su puesto laboral por medio de una disposición judicial; dicha disposición procederá de un juez especializado en materia constitucional por medio de la interposición y desarrollo de un Proceso de Amparo, proseguido por el agraviado; empero, con la promulgación de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo (en adelante también NLPT), acontece que se dispone de otras competencias aplicadas por la administración de justicia ordinaria, es decir la especializada en materia laboral; además, se dispone la instauración del desarrollo de procesos que conlleven a la reposición laboral. A través de esta vía procesal nueva, se generará juicios que generarán respuestas necesarias e ilustrativas en relación con la finalidad esencial de contar con la figura de la reposición en los entes administradores de justicia laboral ordinaria (Paredes, 2018).

La reposición es aquel recurso por el cual el trabajador se le facilita la oportunidad de plantear en el plazo oportuno, es decir, luego de haber sido afectado por un despido injustificado, la señalada reposición tiene su inscripción dentro del contexto laboral en el que prima la estabilidad absoluta, teniendo como opciones interponer una demanda laboral cuya pretensión sea la obtención de una indemnización y por otro la reposición o readmisión de su puesto de trabajo ante un despido que se pruebe ha sido consignado sin justa causa; sobre este en particular, debe comprenderse que la reposición o reinstalación implica que el trabajador pueda reintegrarse a su puesto laboral bajo las mismas condiciones en las que se encontraba antes de llevarse a cabo el despido (Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2003).

Pago de daños y perjuicios, la indemnización por perjuicios y daños requiere de la existencia de dos tipos de daños: el daño de naturaleza patrimonial y el daño de naturaleza extra patrimonial; el daño patrimonial incluye el lucro cesante, y el daño emergente; por su parte el daño de naturaleza extrapatrimonial contiene el daño moral y el daño a la persona. La indemnización otorgada por aquellos perjuicios y daños determina la acción que posee la persona perjudicada o denominada como acreedor para lograr la exigencia de aquel que causó el daño,

es decir, el deudor, una determinada cantidad de dinero que equivaldría al beneficio o la utilidad de lo que hubiera percibido por su cumplimiento íntegro, oportuno y efectivo de la reparación del mal causado u obligación (Maita, 2020). Además, según con lo prescrito en el artículo 1321 del Código Civil peruano, aquel como consecuencia de daño causado por dolo, culpa leve o inexcusable no pueda cumplir con sus obligaciones, estará sujeto a una indemnización. La indemnización por no poder ejecutar sus obligaciones, o cuando el cumplimiento se da de forma defectuosa, parcial o tardía, comprenderá, por un lado, el daño emergente y, además, el lucro cesante, siempre que éstos sean consecuencia directa e inmediata de la inejecución de las obligaciones y lo según prescrito en el artículo 1332 del mismo.

En relación al pago de beneficios económicos, la legislación laboral dispone para los trabajadores 6 beneficios legales de carácter económico que se deben abonar en tanto dure la relación laboral, éstas son las siguientes: a) Las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad b) La asignación laboral c) La bonificación por tiempo de servicios (sólo se entrega a trabajadores que adquirieron este derecho al mes de julio de 1995). d) El seguro de vida e) La participación laboral: las utilidades f) La compensación por tiempo de servicios los tres primeros beneficios mencionados son de carácter remunerativo, mientras que los últimos tres no lo son. Considerando la situación en la que los trabajadores estén dentro de un régimen temporal laboral o a tiempo parcial, podrán acceder al derecho a los beneficios sociales, toda vez que para percibirlos se exija que se cumpla con el requisito de cuatro horas diarias de desempeño laboral. Es por eso, que aquellos trabajadores que han sido contratados en cualquier modalidad también poseen el derecho a recibir los mismos beneficios que por ley, costumbre o pacto, lo mismo que dispusieran aquellos trabajadores que tengan vinculación con contratos de indeterminada duración, del mismo centro laboral y que tengan la misma estabilidad laboral durante el tiempo que dure el contrato, toda vez que ya se haya superado el periodo de prueba. Los beneficios económicos laborales en nuestra realidad nacional laboral están regulados por la legislación como parte excluida de los conceptos remunerativos que otorga el empleador por el solo hecho de tener

vínculo contractual con el trabajador, y habiendo cumplido ciertos requisitos que la ley contempla (Álvarez y Sujo, 2017).

Con referencia a la forma como se configura la normativa legal en materia laboral en nuestro país, se determina como inicio fundamental el reconocimiento de lo prescrito por la Constitución de 1993, que es la que rige actualmente, la cual prescribe y define al trabajo como un fundamental derecho de toda persona, y así mismo un deber, que será base para obtener el bienestar social, así como el medio que conlleve a la realización personal; además, la legislación expresa una política cuya tendencia es brindar protección al trabajador. Tenemos por otro lado, el Decreto Supremo N° 002-97-TR (27/03/1997), Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Formación y Promoción laboral. Decreto Supremo N° 003-97-TR (27/03/1997) Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad laboral. Decreto Supremo N° 001-96-TR (26/01/1996) Reglamento de Ley de fomento al empleo, Decreto Legislativo N° 1378 (24/08/2018) Decreto Legislativo que tiende a fortalecer y extender la accesibilidad al Certificado Único Laboral para Jóvenes. Decreto Legislativo N° 008-2002-TR (04/07/2002)

Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, Ley N° 28051 (02/08/2003) Ley de prestaciones alimentarias en beneficio de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

III.METODOLOGÍA

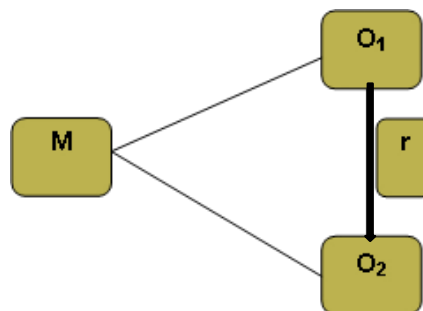
3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La investigación es aplicada, consistente en la elaboración de trabajos que sean originales, efectuados con la finalidad de obtener conocimientos nuevos; pero que, está direccionado, principalmente, a lograr un propósito o fin práctico y específico (OCDE, 2015).

Diseño de investigación

El diseño es no experimental transeccional correlacional causal, cuya utilidad y finalidad fundamental de los estudios correlacionales son determinar de qué manera se comporta una variable o un concepto en relación al comportamiento de las otras variables. Además, esta clase de estudio tiene por propósito medir las dos más variables que se pretenden investigar, si estas tienen una relación o no con el mismo sujeto y así poder analizar la correlación (Hernández, et al., 2014). El diseño se presenta a continuación:



Dónde:

M : Directivos, funcionarios y trabajadores de la empresa SEDALIB, 2020.

O₁: Variable independiente: Demandas judiciales y arbitrales

O₂: Variable dependiente: Estabilidad económica

r : Relación de causalidad

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual

Variable independiente: Demandas judiciales y arbitrales

En la demanda está contenida la pretensión que es invocada y que tiene carácter activo en el proceso, esta pretensión es la que determina cuál será la competencia, la jurisdicción y el trámite. Además, se tiene que la demanda, como contenido, es el acto procesal introductorio del proceso por el que se puede ejercer el derecho de acción con la formulación de pretensiones para que previo al proceso se resuelvan las pretensiones. Además, el autor indica que la demanda como contenido es aquel acto de naturaleza procesal que nos introduce al proceso a través del cual podemos hacer de nuestro ejercicio del derecho de acción por medio de la formulación de pretensiones para que, previamente al proceso, se resuelvan tales pretensiones. Por tanto, se considera que la demanda es fundamentalmente un acto de postulación. Análogamente, se dice que la demanda es el continente, aquel instrumento a través del cual se puede ejercer nuestro derecho de acción (Bastidas, 2015).

Variable dependiente: Estabilidad económica

Obtener una proporcionalidad adecuada entre el activo circulante y el fijo conlleva a una máxima rentabilidad con un grado de seguridad financiera. En tanto, la permanencia de la empresa de manera indefinida es algo a lo que ningún agente social ni económico desea renunciar por lo que se desea alcanzar la máxima rentabilidad, sin que esto suponga un riesgo en la continuidad en el tiempo, por ser este un básico objeto. Por otro lado, es necesario proveerse de fondos financieros ajenos o propios sea a largo o corto plazo. Combinando los mismos, se va a determinar su dependencia en relación a la influencia en la rentabilidad de los propios recursos como en la estabilidad y la futura viabilidad (Delfín y Márquez, 2016).

Definición operacional

Variable independiente: Demandas judiciales y arbitrales

Esta variable se ha operacionalizado mediante 5 dimensiones: desnaturalización de contrato, despido arbitrario, nulidad de despido, derechos laborales,

incumplimiento de disposiciones y normas; para medirla, se aplicó un cuestionario compuesto por 30 ítems.

Variable dependiente: Estabilidad económica

Esta variable se ha operacionalizado mediante 5 dimensiones: pago de beneficios sociales, indemnizaciones laborales, reposición laboral, pago de daños y perjuicios y pago de beneficios económicos; para medirla, se aplicó un cuestionario compuesto por 30 ítems.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

Definido como el conjunto de elementos finitos con comunes características para los cuáles serán extensivas las conclusiones del estudio (Arias, 2012). El universo poblacional en esta investigación se encuentra compuesta por los directivos, funcionarios y trabajadores de la empresa SEDALIB S.A., durante el año 2020. En la siguiente tabla, se muestra la distribución de este estudio:

Tabla 1

Distribución de los directivos, funcionarios y trabajadores de la empresa SEDALIB S.A., 2020

Condición	Sexo		Total
	F	M	
Directivos	0	5	5
Funcionarios	4	10	14
Trabajadores	200	343	543
Total	204	358	562

Fuente: SEDALIB, S.A (2020)

Criterios de inclusión

- Directivos y funcionarios con contrato vigente y que se encuentren laborando en la empresa SEDALIB S.A., durante el año 2020.
- Trabajadores nombrados y con contrato vigente que se encuentren laborando en la empresa SEDALIB S.A., durante el año 2020.

Criterios de exclusión

- Directivos y funcionarios de la empresa SEDALIB S.A. de otros períodos de contrato.

Muestra

Viene a ser un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible (Arias, 2012). Para el cálculo de la muestra se usó el muestreo aleatorio simple, la fórmula aplicada es la que se presenta:

$$n_0 = \frac{Z^2 N \cdot p \cdot q}{(N - 1) E^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Dónde:

n_0 = Tamaño de la muestra inicial

N = Población = 562

Z = Nivel de confianza (Dist. Normal) = 1.96

E = Error permitido ($\alpha = 7\%$) = 0.07

p = Probabilidad de éxito = 0.5

q = Probabilidad de fracaso = 0.5

Remplazando valores:

$$n_0 = \frac{(562) (1.96)^2 (0.5) (0.5)}{(562 - 1)(0.07)^2 + (1.96)^2 (0.5)(0.5)}$$

$$n_0 = 146$$

Aplicada la fórmula, la muestra se conforma por 146 personas entre directivos, funcionarios y trabajadores de la empresa SEDALIB S.A., 2020; la siguiente tabla contiene su distribución:

Tabla 2

Distribución de la muestra de directivos, funcionarios y trabajadores de la empresa SEDALIB S.A., 2020.

Condición	Sexo		Total
	F	M	
Directivos	0	3	3
Funcionarios	2	8	10
Trabajadores	53	80	133
Total	55	91	146

Fuente: SEDALIB, S.A (2020)

Muestreo

Para delimitar la muestra se usó el muestreo probabilístico aleatorio simple, técnica que permite obtener una muestra representativa de la población con la probabilidad que cualquier elemento puede ser elegido (Porras, 2017).

Unidad de análisis

Directivo, funcionario y trabajador de la empresa SEDALIB S.A., 2020.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La encuesta: considerada como aquella que facilitará brindar respuestas a problemas en términos descriptivos como de relación de variables, tras el recojo sistemático de información (Tamayo, 2012). En esta investigación fue el medio que permitió recoger información de las variables de estudio apoyado en dos cuestionarios.

Instrumentos

El cuestionario: según Hurtado (2000), descrito como aquel conjunto de preguntas referidas a una temática en específico, con la finalidad de obtener información. En este estudio los cuestionarios fueron elaborados uno por cada variable, ordenados de acuerdo a las dimensiones conteniendo preguntas cerradas, estos fueron aplicados a la muestra.

El cuestionario de la variable independiente: Demandas judiciales y arbitrales; conto con 5 dimensiones: desnaturalización de contrato, despido arbitrario, nulidad de despido, derechos laborales, incumplimiento de disposiciones y normas; para medirla, se brindó la aplicación de un cuestionario que contenía 30 ítems.

Mientras que el cuestionario de la variable dependiente: Estabilidad económica; conto con 5 dimensiones: pago de beneficios sociales, indemnizaciones laborales, reposición laboral, pago de daños y perjuicios y pago de beneficios económicos; para medirla, se brindó la aplicación de un cuestionario que contenía 30 ítems.

Validez y confiabilidad del instrumento

Validez del instrumento

En términos generales, está referida al grado en que un instrumento mide realmente la variable que tiene por objetivo medir (Hernández, et al., 2014). En este estudio la validez se realizó por medio del criterio de 3 especialistas en Gestión Pública previo a la utilización de los instrumentos, con la finalidad de dar la conformidad a los mismos. Realizada la evaluación de los jueces, se obtuvo una calificación pertinente y se sugirió su aplicación.

Confiabilidad del instrumento

Se determina mediante técnicas distintas, y se refieren al grado en la que la repetida aplicación al mismo sujeto va a producir resultados iguales (Hernández, et al., 2014). En este estudio, se tuvo que someter a los instrumentos a una prueba piloto, para ello se tomó los datos proporcionados por 20 directivos, funcionarios y trabajadores de la empresa SEDALIB S.A., 2020 y, además, los datos se validaron en el empleo del Coeficiente de Alfa de Cronbach a través del programa de estadística para Ciencias Sociales (SPSS V25).

La confiabilidad obtenida para el cuestionario de la variable Demandas judiciales y arbitrales fue de 0,863 correspondiente al nivel bueno.

La confiabilidad obtenida para el cuestionario de la variable Estabilidad económica fue de 0,881 correspondiente al nivel bueno.

3.5. Procedimientos

Se sistematizó la información relacionada con el tema para la construcción de la realidad problemática, antecedentes, teorías y enfoques teóricos, los mismos que han sido cuidadosamente recopilados priorizando aquellos más recientes.

Diseño de la metodología, siendo un estudio cuantitativo, se eligió un diseño correlacional causal, asimismo se delimitó la muestra, las técnicas e instrumentos, realizando la validez y confiabilidad de los mismos

Identificación de las fuentes de datos; estos fueron suministrados por los directivos, funcionarios y trabajadores de la empresa SEDALIB S.A., durante el período 2020.

Luego de haber aplicado los cuestionarios, se realizaron los resultados del estudio, usando para ellos tablas de frecuencia y tablas cruzadas, las mismas que han sido interpretadas y discutidas con el marco teórico previamente seleccionado.

Por último, se logró obtener las conclusiones del estudio y se emitieron las recomendaciones respectivas a quienes corresponda tomarlas en consideración.

3.6. Método de análisis de datos

- Estadística descriptiva

- Excel de los datos de las variables de estudio.
- Tablas de frecuencias de variables y dimensiones.

- Estadística inferencial

- Programa de estadística para Ciencias Sociales (SPSS V25).
- Prueba de Kolmogorov Smirnov con un nivel de significancia al 5% para analizar la normalidad de la muestra.
- Coeficiente de correlación de Spearman para contrastar las hipótesis del estudio.

3.7. Aspectos éticos

De acuerdo a las particularidades de la investigación se tomaron en consideración algunos aspectos éticos que fueron fundamentales dado que estudiaron personas y su inclusión necesitó de su autorización; debido a ello se procedió a solicitar el consentimiento de los encuestados. Todos los sujetos de la muestra accedieron libremente a este estudio. Asimismo, fue establecido el anonimato de la encuesta, con la finalidad de salvaguardar la identidad de los participantes. Los instrumentos fueron acopiados apropiadamente y las respuestas emitidas fueron cuidadosas y objetivas sin ningún tipo de juicio o discernimiento.

IV. RESULTADOS

4.1. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Tabla 3

Tabla cruzada de las demandas judiciales y arbitrales y la estabilidad económica de SEDALIB, S.A., 2020

DEMANDAS JUDICIALES Y ARBITRALES		ESTABILIDAD ECONÓMICA			Total
		Estable	Cíclica	Fluctuante	
Poco frecuentes	N	13	1	0	14
	%	8,9%	0,7%	0,0%	9,6%
Regularmente frecuentes	N	0	45	12	57
	%	0,0%	30,8%	8,2%	39,0%
Frecuentes	N	0	9	66	75
	%	0,0%	6,2%	45,2%	51,4%
Total	N	13	55	78	146
	%	8,9%	37,7%	53,4%	100,0%

Correlaciones

			Demandas judiciales y arbitrales	Estabilidad económica
Coeficiente de				
Rho de Spearman	Demandas judiciales y arbitrales	correlación	1,000	,915**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	146	146

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

Nota. Base de datos de las demandas judiciales y arbitrales y la estabilidad económica

En la tabla 3 se observa que el 45.2% de los directivos, funcionarios y trabajadores de la empresa SEDALIB S.A. consideran que las demandas judiciales y arbitrales son frecuentes y la estabilidad económica es fluctuante; siendo el coeficiente de correlación de Spearman $Rho = 0.915$ (muy alto grado de correlación y positiva), con nivel de significancia $p = 0.000$ menor al 1% ($p < 0.01$), se comprueba que las demandas judiciales y arbitrales inciden significativamente en la estabilidad económica de SEDALIB, S.A., 2020.

4.2. Descripción de resultados

Tabla 4

Niveles de las demandas judiciales y arbitrales en contra de SEDALIB, S.A., 2020

NIVELES	Demandas judiciales y arbitrales	
	f	%
Poco frecuentes	14	9.6
Regularmente frecuentes	57	39
Frecuentes	75	51.4
TOTAL	146	100

Nota. Base de datos de las demandas judiciales y arbitrales

En la tabla 4 se observa que el 51.4% de los directivos, funcionarios y trabajadores de la empresa SEDALIB S.A. consideran un nivel frecuente de las demandas judiciales y arbitrales, mientras que el 39% consideran un nivel regularmente frecuente y el 9.6% un nivel poco frecuente. En consecuencia, se identifica que las demandas judiciales y arbitrales en contra de SEDALIB, S.A., presentan un nivel predominantemente frecuente.

Tabla 5

Niveles de las dimensiones de las demandas judiciales y arbitrales en contra de SEDALIB, S.A., 2020

NIVELES	Desnaturalización de contrato		Despido arbitrario		Nulidad de despido		Derechos laborales		Incumplimiento de disposiciones y normas	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Poco frecuentes	17	11.6	11	7.6	8	5.5	14	9.6	20	13.7
Regularmente frecuentes	59	40.4	57	39	53	36.3	57	39	53	36.3
Frecuentes	70	48	78	53.4	85	58.2	75	51.4	73	50
TOTAL	146	100	146	100	146	100	146	100	146	100

Nota. Base de datos de las demandas judiciales y arbitrales

En la tabla 5 se observa que el nivel que prevalece en las dimensiones de la variable demandas judiciales y arbitrales es el nivel frecuente, en los siguientes porcentajes: desnaturalización de contrato con 48%, despido arbitrario con 53.4%, nulidad de despido con 58.2%, derechos laborales con 51.4% e incumplimiento de disposiciones y normas con 50%.

Tabla 6

Niveles de la estabilidad económica de SEDALIB, S.A., 2020.

NIVELES	Estabilidad económica	
	f	%
Estable	13	8.9
Cíclica	55	37.7
Fluctuante	78	53.4
TOTAL	146	100

Nota. Base de datos de la estabilidad económica

En la tabla 6 se observa que el 53.4% de los directivos, funcionarios y trabajadores de la empresa SEDALIB S.A. consideran un nivel fluctuante de la estabilidad económica de SEDALIB, S.A., mientras que el 37.7% consideran un nivel cíclico y el 8.9% un nivel estable. En consecuencia, se identifica que la estabilidad económica de SEDALIB, S.A., presenta un nivel predominante fluctuante.

Tabla 7

Niveles de las dimensiones de la estabilidad económica de SEDALIB, S.A., 2020

NIVELES	Pago de beneficios sociales		Indemnizaciones laborales		Reposición laboral		Pago de daños y perjuicios		Pago de beneficios laborales	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Estable	17	11.6	20	13.7	14	9.6	14	9.6	16	10.9
Cíclica	74	50.7	48	32.9	47	32.2	60	41.1	60	41.1
Fluctuante	55	37.7	78	53.4	85	58.2	72	49.3	70	48
TOTAL	146	100	146	100	146	100	146	100	146	100

Nota. Base de datos de la estabilidad económica

En la tabla 7 se observa que el nivel que prevalece en las dimensiones de la variable estabilidad económica es el nivel fluctuante, en los siguientes porcentajes: indemnizaciones laborales con 53.4%, reposición laboral con 58.2%, pago de daños y perjuicios con 49.3% y pago de beneficios laborales con

48%; mientras que en el nivel cíclico se encuentra pago de beneficios sociales con 50.7%.

4.3. Prueba de normalidad

Tabla 8

Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov de las demandas judiciales y arbitrales y la estabilidad económica de SEDALIB, S.A., 2020

Pruebas No Paramétricas	N	Parámetros normales		Máximas diferencias extremas			Estadístico de prueba	Sig. asintótica (bilateral)
		Media	Desviación estándar	Absoluta	Positivo	Negativo		
Demandas								
judiciales y arbitrales	146	95,76	19,377	,165	,126	-,165	,165	,000
Estabilidad económica	146	95,86	19,372	,160	,129	-,160	,160	,000
Pago de beneficios sociales	146	18,77	4,273	,147	,096	-,147	,147	,000
Indemnizaciones								
laborales	146	19,12	4,871	,185	,114	-,185	,185	,000
Reposición laboral	146	19,36	4,232	,233	,154	-,233	,233	,000
Pago de daños y perjuicios	146	19,72	4,361	,236	,122	-,236	,236	,000
Pago de beneficios laborales	146	18,83	4,344	,171	,107	-,171	,171	,000

Nota. Base de datos de las demandas judiciales y arbitrales y la estabilidad económica

En la tabla 8 se presenta la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov para muestras mayores a los 50 ($n > 50$), pudiendo apreciarse que los niveles de significancia de las demandas judiciales y arbitrales y la estabilidad económica son inferiores al 5% ($p < 0.05$) quedando evidenciado que presentan un comportamiento no normal, de acuerdo con este resultado, es pertinente el uso de la prueba no paramétrica de correlación de Spearman para comprobar que las demandas judiciales y arbitrales inciden en la estabilidad económica de SEDALIB, S.A., 2020.

Hipótesis específicas

Tabla 9

Tabla cruzada de las demandas judiciales y arbitrales y el pago de beneficios sociales de SEDALIB, S.A., 2020.

DEMANDAS JUDICIALES Y ARBITRALES		PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES			Total
		Estable	Cíclica	Fluctuante	
Poco frecuentes	N	14	0	0	14
	%	9,6%	0,0%	0,0%	9,6%
Regularmente frecuentes	N	3	45	9	57
	%	2,1%	30,8%	6,2%	39,0%
Frecuentes	N	0	29	46	75
	%	0,0%	19,9%	31,5%	51,4%
Total	N	17	74	55	146
	%	11,6%	50,7%	37,7%	100,0%

Correlaciones

		Demandas judiciales y arbitrales		Pago de beneficios sociales	
		Coeficiente de			
Rho de Spearman	Demandas judiciales y arbitrales	correlación	1,000	,834**	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
		N	146	146	

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

Nota. Base de datos de las demandas judiciales y arbitrales y la estabilidad económica

En la tabla 9 se observa que el 31.5% de los directivos, funcionarios y trabajadores de la empresa SEDALIB S.A. consideran que las demandas judiciales y arbitrales son frecuentes y el pago de beneficios sociales hacen que la estabilidad económica sea fluctuante; siendo el coeficiente de correlación de Spearman $Rho = 0.834$ (alto grado de correlación y positiva), con nivel de significancia $p = 0.000$ menor al 1% ($p < 0.01$), se comprueba que las demandas judiciales y arbitrales inciden significativamente por el pago de beneficios sociales en la estabilidad económica de SEDALIB, S.A., 2020.

Tabla 10

Tabla cruzada de las demandas judiciales y arbitrales y las indemnizaciones laborales de SEDALIB, S.A., 2020

DEMANDAS JUDICIALES Y ARBITRALES		INDEMNIZACIONES LABORALES			Total
		Estable	Cíclica	Fluctuante	
Poco frecuentes	N	14	0	0	14
	%	9,6%	0,0%	0,0%	9,6%
Regularmente frecuentes	N	6	36	15	57
	%	4,1%	24,7%	10,3%	39,0%
Frecuentes	N	0	12	63	75
	%	0,0%	8,2%	43,2%	51,4%
Total	N	20	48	78	146
	%	13,7%	32,9%	53,4%	100,0%

Correlaciones

		Demandas judiciales y arbitrales		Indemnización es laborales
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000	,651**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	146	146

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

Nota. Base de datos de las demandas judiciales y arbitrales y la estabilidad económica

En la tabla 10 se observa que el 43.2% de los directivos, funcionarios y trabajadores de la empresa SEDALIB S.A. Consideran que las demandas judiciales y arbitrales son frecuentes y las indemnizaciones laborales hacen que la estabilidad económica sea fluctuante; siendo el coeficiente de correlación de Spearman $Rho = 0.651$ (alto grado de correlación y positiva), con nivel de significancia $p = 0.000$ menor al 1% ($p < 0.01$), se comprueba que las demandas judiciales y arbitrales inciden significativamente por las indemnizaciones laborales en la estabilidad económica de SEDALIB, S.A., 2020.

Tabla 11

Tabla cruzada de las demandas judiciales y arbitrales y la reposición laboral en la estabilidad económica de SEDALIB, S.A., 2020

DEMANDAS JUDICIALES Y ARBITRALES		REPOSICIÓN LABORAL			Total
		Estable	Cíclica	Fluctuante	
Poco frecuentes	N	14	0	0	14
	%	9,6%	0,0%	0,0%	9,6%
Regularmente frecuentes	N	0	33	24	57
	%	0,0%	22,6%	16,4%	39,0%
Frecuentes	N	0	14	61	75
	%	0,0%	9,6%	41,8%	51,4%
Total	N	14	47	85	146
	%	9,6%	32,2%	58,2%	100,0%

Correlaciones			
		Demandas judiciales y arbitrales	Reposición laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de		
	correlación	1,000	,630**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	146	146

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

Nota. Base de datos de las demandas judiciales y arbitrales y la estabilidad económica

En la tabla 11 se observa que el 41.8% de los directivos, funcionarios y trabajadores de la empresa SEDALIB S.A. consideran que las demandas judiciales y arbitrales son frecuentes y la reposición laboral hace que la estabilidad económica sea fluctuante; siendo el coeficiente de correlación de Spearman Rho = 0.630 (alto grado de correlación y positiva), con nivel de significancia $p = 0.000$ menor al 1% ($p < 0.01$), se comprueba que las demandas judiciales y arbitrales inciden significativamente por la reposición laboral en la estabilidad económica de SEDALIB, S.A., 2020.

Tabla 12

Tabla cruzada de las demandas judiciales y arbitrales y el pago de daños y perjuicios en la estabilidad económica de SEDALIB, S.A., 2020.

DEMANDAS JUDICIALES Y ARBITRALES		PAGO DE DAÑOS Y PERJUICIOS			Total
		Estable	Cíclica	Fluctuante	
Poco frecuentes	N	14	0	0	14
	%	9,6%	0,0%	0,0%	9,6%
Regularmente frecuentes	N	0	48	9	57
	%	0,0%	32,9%	6,2%	39,0%
Frecuentes	N	0	12	63	75
	%	0,0%	8,2%	43,2%	51,4%
Total	N	14	60	72	146
	%	9,6%	41,1%	49,3%	100,0%

Correlaciones			
		Demandas judiciales y arbitrales	Pago de daños y perjuicios

Rho de Spearman	Demandas judiciales y arbitrales	Coefficiente de correlación	1,000	,736**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	146	146

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

Nota. Base de datos de las demandas judiciales y arbitrales y la estabilidad económica

En la tabla 12 se observa que el 43.2% de los directivos, funcionarios y trabajadores de la empresa SEDALIB S.A. consideran que las demandas judiciales y arbitrales son frecuentes y el pago de daños y perjuicios hacen que la estabilidad económica sea fluctuante; siendo el coeficiente de correlación de Spearman Rho = 0.736 (alto grado de correlación y positiva), con nivel de significancia $p = 0.000$ menor al 1% ($p < 0.01$), se comprueba que las demandas judiciales y arbitrales inciden significativamente por el pago de daños y perjuicios en la estabilidad económica de SEDALIB, S.A., 2020.

Tabla 13

Tabla cruzada de las demandas judiciales y arbitrales y el pago de beneficios económicos en la estabilidad económica de SEDALIB, S.A., 2020.

DEMANDAS JUDICIALES Y ARBITRALES		PAGO DE BENEFICIOS ECONÓMICOS			Total
		Estable	Cíclica	Fluctuante	
Poco frecuentes	N	13	1	0	14
	% I	8,9%	0,7%	0,0%	9,6%
Regularmente frecuentes	N	3	42	12	57
	%	2,1%	28,8%	8,2%	39,0%
Frecuentes	N	0	17	58	75
	%	0,0%	11,6%	39,7%	51,4%
Total	N	16	60	70	146
	%	11,0%	41,1%	47,9%	100,0%

Correlaciones

Rho de Spearman	Demandas judiciales y arbitrales	Coefficiente de correlación	1,000	,749**
		Sig. (bilateral)	.	,000

N	146	146
---	-----	-----

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

Nota. Base de datos de las demandas judiciales y arbitrales y la estabilidad económica

En la tabla 13 se observa que el 39.7% de los directivos, funcionarios y trabajadores de la empresa SEDALIB S.A. consideran que las demandas judiciales y arbitrales son frecuentes y el pago de beneficios económicos hacen que la estabilidad económica sea fluctuante; siendo el coeficiente de correlación de Spearman $Rho = 0.749$ (alto grado de correlación y positiva), con nivel de significancia $p = 0.000$ menor al 1% ($p < 0.01$), se comprueba que las demandas judiciales y arbitrales inciden significativamente por el pago de beneficios económicos en la estabilidad económica de SEDALIB, S.A., 2020.

V. DISCUSIÓN

Al mencionar los conflictos que surgen en el ambiente laboral, se pone en evidencia, todas aquellas circunstancias que resaltan las diferencias o acciones tensas que se producen dentro de un contexto laboral; toda esta problemática surgida en el campo laboral, es, para el derecho del trabajo, materia de estudio, más aún cuando estas diferencias van a conllevar a que la parte afectada, en este caso generalmente el trabajador, de inicio a un proceso ante el Poder Judicial en materia laboral. Considerando que los conflictos laborales pueden ser potencialmente peligrosos pudiendo ocasionar deterioro de las relaciones laborales y, más aún, causar pérdida económica y daño en la imagen de la empresa, generando graves problemas para la organización. Dentro del conflicto laboral, en nuestra sociedad, existen materias que tiene un mayor índice de recurrencia que puede ser producto de un mal manejo de las relaciones laborales dentro de la empresa o el desconocimiento de las normas que rigen nuestro sistema laboral, y a la vez podría tener consecuencias colaterales originando el aumento del índice de desempleo en nuestra sociedad.

Es muy claro, que el crecimiento de los procesos judiciales de materia laboral en demasía constituye, por tanto, una amenaza a la estabilidad económica y financiera de las diversas empresas que se encuentren inmersas en tales conflictos. No se trata de aspectos aislados, sino se manifiestan como la convergencia de un conjunto de circunstancias y hechos que forman parte de la causalidad del fenómeno descrito. Los resultados que determinan estas causales son de naturaleza lógica, el clásico reclamo en conformidad a la normativa legal se triplica cuando éste se transforma en una demanda laboral y llega a los tribunales competentes en materia laboral.

Algunas de las causas de las demandas tienen carácter subjetivo, y tienen que ver con la persona del reclamante, que ha dejado de lado los temores a las represalias del empleador y del mercado en lo que hace al plano psicológico y social. Con ello existe mucha mayor disposición para enfrentar el conflicto. El otro atractivo se origina en algunos reportes legislativos, reforzados por la automaticidad que le ha dado en muchos casos la jurisprudencia, para incentivar económicamente al sujeto a formular el reclamo, sobre todo cuando no existe

riesgo de cobro. Todas estas circunstancias provocan que el ambiente laboral se torne hostil, siendo que la protección normativa no, constituye un problema solo de los empresarios, sino, por tanto, constituiría un problema para los propios trabajadores, ya que este escenario conflictivo provoca desaliento en el ánimo de las contrataciones, que llevaría a modificar las regulaciones como, las consecuencias en el aspecto económico de las empresas al tener que enfrentar una serie de litigios laborales, pudiendo no solo devenir en despidos, sino eventualmente, en cierres por el alto costo de los procesos judiciales en materia laboral.

En relación con lo ya expresado, es evidente que la creciente ola de demandas laborales que se vienen presentando en el país está generando que muchas empresas se vean afectadas económicamente por los altos costos procesales que deben enfrentar sumado a ello las indemnizaciones, pago de beneficios que muchas veces se fijan sin considerar la capacidad económica de las mismas. SEDALIB S.A. nos es ajena a esta situación, es así que a la fecha enfrenta muchos procesos laborales que ponen en riesgo su estabilidad económica. En tanto que, respecto de las hipótesis, se tiene que en la tabla 3 el 45.2% de los directivos, funcionarios y trabajadores de la empresa SEDALIB S.A. consideran que las demandas judiciales y arbitrales son frecuentes y la estabilidad económica es fluctuante; siendo el coeficiente de correlación de Spearman $Rho = 0.915$ (muy alto grado de correlación y positiva), con nivel de significancia $p = 0.000$ menor al 1% ($p < 0.01$), se comprueba que las demandas judiciales y arbitrales inciden significativamente en la estabilidad económica de SEDALIB, S.A., 2020. Estos resultados guardan relación con el estudio hecho por Di Santi et. al. (2018) en Argentina, quienes después de su investigación llegan a concluir afirmando que las pequeñas y medianas empresas se ven afectadas negativamente por la derivación de recursos financieros para el pago de juicios. Teniendo en cuenta el contexto actual de la economía argentina, identificamos el conflicto de financiamiento que poseen las pequeñas y medianas empresas, ocasionando la imposibilidad de inversión hasta que no se recuperen de dicha situación, por lo tanto, su crecimiento económico se verá estancado al no poder seguir invirtiendo en activos ni en reclutamiento de personal.

Es pertinente, además apoyar los resultados antes encontrados en la teoría contractualista, la misma que sostiene, que las actividades laborales se inician con el requisito fundamental en función al acuerdo de voluntades y cuando éste está dirigido a la producción de efectos jurídicos como el nacimiento de obligaciones y derechos, lo que vendría a ser un contrato. Por tanto, se afirma que la relación laboral surge cuando un trabajador manifiesta su voluntad de laborar para una persona, y ambos están de acuerdo en que dicha labor ha surgido de su manifestación de voluntad lo que los obliga al cumplimiento de todo lo estipulado en su contrato laboral, el cual debe ajustarse a ley y, que a consecuencia de tal contrato se producirán efectos jurídicos.

Dentro de los datos estadísticos encontramos que, en la tabla 4 se observa que el 51.4% de los directivos, funcionarios y trabajadores de la empresa SEDALIB S.A. consideran un nivel frecuente de las demandas judiciales y arbitrales, mientras que el 39% consideran un nivel regularmente frecuente y el 9.6% un nivel poco frecuente. En consecuencia, se identifica que las demandas judiciales y arbitrales en contra de SEDALIB, S.A., presentan un nivel predominantemente frecuente. Estos datos pueden ser acompañados de lo que encuentra Robles (2019), en su estudio, en el mismo que concluye que existe una relación altamente significativa entre apreciaciones en el registro y valorización de los pasivos contingentes por demandas judiciales y arbitrales contra la Municipalidad Distrital de Florencia de Mora, Trujillo-2019, ya que el sig. bilateral) menor a 1%. Además, en base al valor de Rho Spearman, se discurre que hay correlación positiva fuerte entre variables que se han analizado debido al coeficiente de correlación es de ,961 con sig. (bilateral) ,000.

Mientras que en la tabla 5 se observa que el nivel que prevalece en las dimensiones de la variable demandas judiciales y arbitrales es el nivel frecuente, en los siguientes porcentajes: desnaturalización de contrato con 48%, despido arbitrario con 53.4%, nulidad de despido con 58.2%, derechos laborales con 51.4% e incumplimiento de disposiciones y normas con 50%. Sobre esto, cabe añadir lo encontrado por Bustamante y Elizalde (2016), en un estudio en Ecuador, en el que concluyen que las medidas cautelares reales aplicadas en contra de los bienes de las instituciones públicas lejos de garantizar el

cumplimiento de derechos o el pago de obligaciones derivan en acciones inoportunas e inadecuadas frente al interés general. Los contribuyentes del GAD Municipal de Pasaje, en este caso, ven afectados sus intereses, porque la aplicación de las medidas cautelares los deja sin la posibilidad de recibir los servicios de mejoramiento vial que lo venían haciendo y lo que es peor encarecen los costos al hacer contrataciones con terceros, cuyo valor de mercado es muy superior al que venía realizando la administración municipal.

Así también, en la tabla 6 se observa que el 53.4% de los directivos, funcionarios y trabajadores de la empresa SEDALIB S.A. consideran un nivel fluctuante de la estabilidad económica de SEDALIB, S.A., mientras que el 37.7% consideran un nivel cíclico y el 8.9% un nivel estable. En consecuencia, se identifica que la estabilidad económica de SEDALIB, S.A., presenta un nivel predominante fluctuante. Estos datos pueden ser confrontados con lo que encuentra Crespillo, et al. (2016) El estudio concluyó al determinar que la clandestinidad afecta significativamente la dignidad de todo trabajador, colocándolo en una situación precaria en cuanto su situación social y laboral, siendo necesaria su desactivación. Se menciona también, que el empleador cuando se lleva a cabo la contratación de los trabajadores debe entender que, si opta por el menor costo, posteriormente puede significarle un costo mucho mayor, dando lugar a consecuencias jurídicas, por su accionar, al desembolso de cuantiosas indemnizaciones integrales o tarifadas, esto considerado cada caso en específico y la importancia de la imposición de sanciones penales o administrativas.

Igualmente, en la tabla 7 se observa que el nivel que prevalece en las dimensiones de la variable estabilidad económica es el nivel fluctuante, en los siguientes porcentajes: indemnizaciones laborales con 53.4%, reposición laboral con 58.2%, pago de daños y perjuicios con 49.3% y pago de beneficios laborales con 48%; mientras que en el nivel cíclico se encuentra pago de beneficios sociales con 50.7%. En torno a estos resultados, es pertinente agregar lo que expresan Delfín y Márquez (2016), los autores afirman que la estabilidad se consigue al obtener una proporcionalidad adecuada entre el activo circulante y el fijo conlleva a una máxima rentabilidad con un grado de seguridad financiera.

En tanto, la permanencia de la empresa de manera indefinida es algo a lo que ningún agente social ni económico desea renunciar por lo que se desea alcanzar la máxima rentabilidad, sin que esto suponga un riesgo en la continuidad en el tiempo, por ser este un básico objeto. Por otro lado, es necesario proveerse de fondos financieros ajenos o propios sea a largo o corto plazo. Combinando los mismos, se va a determinar su dependencia en relación a la influencia en la rentabilidad de los propios recursos como en la estabilidad y la futura viabilidad.

En la tabla 9 se observa que el 31.5% de los directivos, funcionarios y trabajadores de la empresa SEDALIB S.A. consideran que las demandas judiciales y arbitrales son frecuentes y el pago de beneficios sociales hacen que la estabilidad económica sea fluctuante; siendo el coeficiente de correlación de Spearman $Rho = 0.834$ (alto grado de correlación y positiva), con nivel de significancia $p = 0.000$ menor al 1% ($p < 0.01$), se comprueba que las demandas judiciales y arbitrales inciden significativamente por el pago de beneficios sociales en la estabilidad económica de SEDALIB, S.A., 2020. Estos datos se respaldan con lo encontrado por Vargas (2018), quien en su estudio concluye que realmente si existe una intromisión en las empresas, el problema y sus distintos ámbitos. No se puede usar ya la normativa del código de trabajo anterior porque este ya fue reformado, y no existe un retroactivo para esta ley, de esta forma y según el estudio realizado por medio de las encuestas, se puede concluir que el dueño de empresa o empleador tendrá un impacto económico, debido a que debe de pagar el rubro de desahucio. El desahucio seguirá teniendo fecha de indefinida a partir de la firma del contrato, pues la ley del código así lo dicta, no será necesario conocer las habilidades, fortalezas y amenazas del trabajador.

En la tabla 10 se observa que el 43.2% de los directivos, funcionarios y trabajadores de la empresa SEDALIB S.A. consideran que las demandas judiciales y arbitrales son frecuentes y las indemnizaciones laborales hacen que la estabilidad económica sea fluctuante; siendo el coeficiente de correlación de Spearman $Rho = 0.651$ (alto grado de correlación y positiva), con nivel de significancia $p = 0.000$ menor al 1% ($p < 0.01$), se comprueba que las demandas judiciales y arbitrales inciden significativamente por las indemnizaciones laborales en la estabilidad económica de SEDALIB, S.A., 2020. A estos

resultados, se deben agregar los hallados con Ancajima (2017) concluyó determinando que las numerosas demandas judiciales y arbitrales que tiene en haber SUNAT, se han producido debido a que la entidad no actúa conforme a las normas laborales y contractuales existente y tampoco, cumple con la promoción de labores de prevención, frente a ello las percepciones de los trabajadores de SUNAT se caracteriza por que la entidad no efectúa labores de prevención, los contratos laborales no cumplen con las estipulaciones de la legislación laboral o efectúa un mal procedimiento administrativo.

En la tabla 11 se observa que el 41.8% de los directivos, funcionarios y trabajadores de la empresa SEDALIB S.A. consideran que las demandas judiciales y arbitrales son frecuentes y la reposición laboral hace que la estabilidad económica sea fluctuante; siendo el coeficiente de correlación de Spearman $Rho = 0.630$ (alto grado de correlación y positiva), con nivel de significancia $p = 0.000$ menor al 1% ($p < 0.01$), se comprueba que las demandas judiciales y arbitrales inciden significativamente por la reposición laboral en la estabilidad económica de SEDALIB, S.A., 2020. Es necesario complementar estos resultados con lo que encuentran Álvarez y Suyo (2017), en su estudio concluyó que se había evidenciado un ingreso promedio de 54021 expedientes de material laboral en las diversas salas laborales, en el transcurrir de los años 2011 al 2016.

En la tabla 12 se observa que el 43.2% de los directivos, funcionarios y trabajadores de la empresa SEDALIB S.A. consideran que las demandas judiciales y arbitrales son frecuentes y el pago de daños y perjuicios hacen que la estabilidad económica sea fluctuante; siendo el coeficiente de correlación de Spearman $Rho = 0.736$ (alto grado de correlación y positiva), con nivel de significancia $p = 0.000$ menor al 1% ($p < 0.01$), se comprueba que las demandas judiciales y arbitrales inciden significativamente por el pago de daños y perjuicios en la estabilidad económica de SEDALIB, S.A., 2020. Estos datos se deben comparar con lo que Choqueña (2019) concluyó su estudio determinado que los pasivos provenientes de los procesos judiciales de materia laboral impactan negativamente en las Entidades Gubernamentales, asimismo surge la necesidad de validar datos útiles y fiables, y esto, gracias al mínimo control de calidad al

momento del manejo, inscripción y recopilación de datos en la Aplicación de Información de Demandas Judiciales. Indicando, el deficiente manejo de los datos combinados de los procesos judiciales, lo que conlleva a que no se resuelva de forma definitiva los pasivos.

En la tabla 13 se observa que el 39.7% de los directivos, funcionarios y trabajadores de la empresa SEDALIB S.A. consideran que las demandas judiciales y arbitrales son frecuentes y el pago de beneficios económicos hacen que la estabilidad económica sea fluctuante; siendo el coeficiente de correlación de Spearman $Rho = 0.749$ (alto grado de correlación y positiva), con nivel de significancia $p = 0.000$ menor al 1% ($p < 0.01$), se comprueba que las demandas judiciales y arbitrales inciden significativamente por el pago de beneficios económicos en la estabilidad económica de SEDALIB, S.A., 2020. Los resultados encontrados se deben acompañar de los encontrados por Bajit, et al. (2016) en un estudio hecho en la Argentina, en el mismo que concluyó con la determinación de que las relaciones de naturaleza laboral, sugieren el estricto cumplimiento de obligaciones por ambas partes, tanto el empleador como del empleado. Por consiguiente, debemos mencionar la existencia del marco legal vigente que garantiza la regulación de diversos aspectos que nacen de los vínculos laborales, pero, por otro lado, los vacíos legales solo incentivan la manifestación de conflictos. Bajo estos preceptos, nos encontramos en un escenario donde la administración de justicia tiende a emitir sentencias que, por lo general, son favorables para los trabajadores. El centro de esta problemática radica en la forma cómo el aumento de los procesos judiciales en materia laboral impacta en los resultados y balances de la empresa. Además, este incremento ocasiona la creación de un riesgo para la estabilidad financiera y económica de muchas de estas empresas.

Finalmente, se debe precisar que las empresas son una herramienta fundamental para la generación de empleo en las distintas regiones del país; en la actualidad se está desarrollando una creciente tasa de judicialidad causando preocupación en gran parte de las mismas. Por ello, se hace necesario una política laboral coherente, que proteja efectivamente tanto a los trabajadores como a las empresas de los riesgos de un juicio, implica afrontar grandes costos.

Reducir el alto nivel de litigiosidad que las afecta fortalecerá este sector de la economía traduciéndose en un saludable crecimiento de la producción local y un óptimo desarrollo del tejido social.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Se determinó que las demandas judiciales y arbitrales inciden significativamente en la estabilidad económica de SEDALIB, S.A., 2020; siendo el $Rho = 0.915$ (muy alto grado de correlación y positiva) ($p < 0.01$).
- 6.2. Se identificó que las demandas judiciales y arbitrales presentan un nivel frecuente según el 51.4% de los directivos, funcionarios y trabajadores de la empresa SEDALIB S.A., 2020.
- 6.3. Se identificó que la estabilidad económica presenta un nivel fluctuante según el 53.4% de los directivos, funcionarios y trabajadores de la empresa SEDALIB S.A., 2020.
- 6.4. Se determinó que las demandas judiciales y arbitrales inciden significativamente por el pago de beneficios sociales en la estabilidad económica de SEDALIB, S.A., 2020; siendo el $Rho = 0.834$ (alto grado de correlación y positiva) ($p < 0.01$).
- 6.5. Se determinó que las demandas judiciales y arbitrales inciden significativamente por las indemnizaciones laborales en la estabilidad económica de SEDALIB, S.A., 2020; siendo el $Rho = 0.651$ (alto grado de correlación y positiva) ($p < 0.01$).
- 6.6. Se determinó que las demandas judiciales y arbitrales inciden significativamente por la reposición laboral en la estabilidad económica de SEDALIB, S.A., 2020; siendo el $Rho = 0.630$ (alto grado de correlación y positiva) ($p < 0.01$).
- 6.7. Se determinó que las demandas judiciales y arbitrales inciden significativamente por el pago de daños y perjuicios en la estabilidad económica de SEDALIB, S.A., 2020; siendo el $Rho = 0.736$ (alto grado de correlación y positiva) ($p < 0.01$).
- 6.8. Se determinó que las demandas judiciales y arbitrales inciden significativamente por el pago de beneficios económicos en la estabilidad económica de SEDALIB, S.A., 2020; siendo el $Rho = 0.749$ (alto grado de correlación y positiva) ($p < 0.01$).

VII. RECOMENDACIONES

- Se recomienda a los funcionarios del Ministerio de Trabajo en la región, capacitar a los miembros de las empresas, tanto empleados como empleadores, sobre las causas contraproducentes que producen los juicios laborales en la empresa, produciendo un cambio cultural en materia laboral.
- Se recomienda a los directivos y funcionarios de la empresa SEDALIB S.A. informar a los trabajadores sobre sus derechos laborales, puesto que debido al desconocimiento genera fisuras que dan origen a los juicios laborales; asimismo acudir a la conciliación para buscar soluciones a los problemas legales presentados en contra de la entidad.
- Se recomienda a los directivos y funcionarios formular e implementar un plan de inversión en el cual prevenga dentro de los costos la posibilidad de que existieran futuros juicios laborales y que estos cuenten con una partida presupuestada de modo que no repercuta en los activos de la empresa.
- Se recomienda a los directivos y funcionarios poner mayor atención a través del área legal a las demandas en curso, desde las más antiguas, y no solo a los procesos presentados por los trabajadores sino a todo tipo de denuncias contra la empresa en función de que se lleguen a acuerdos que beneficien a ambas partes sin poner en riesgo la estabilidad económica de la empresa.
- Se recomienda a los directivos y funcionarios analizar el perfil de los trabajadores y ubicarlos donde puedan producir mejor, de forma que puedan desarrollar un trabajo más eficiente, reforzando a su vez el área legal, para tomar acciones drásticas frente a situaciones evidentes y comprobadas de faltas laborales.
- Se recomienda a trabajadores que están atraídos a presentar sus quejas al Poder Judicial, buscar asesoramiento para prevenir o buscar soluciones los posibles conflictos laborales que se pueda presentar a futuro con la empresa, evitando juicios prolongados, agotadores y de gran repercusión económica.

Maestranda: SANCHEZ ROMERO FRANK EDUARDO

Metodólogo: Dionicio Godofredo González González				
	Fecha	Observación	Estado	Firma
1	18.12.2020	Ninguna	Conforme	 _____ Dionicio Godofredo González González DNI: 17889722
2	18.12.2020	Ninguna	Conforme	 _____ Dionicio Godofredo González González DNI: 17889722
Estadístico: Rolando Mendoza Giusti				
	Fecha	Observación	Estado	Firma
1	10.12.2020	Ninguna		 _____ Rolando Mendoza Giusti DNI: 17870958
2	10.12.2020	Ninguna	Conforme	 _____ Rolando Mendoza Giusti DNI: 17870958

REFERENCIAS

- Álvarez, M. y Suyo, M. (2017). Procesos laborales más recurrentes ante el poder judicial de la ciudad de Arequipa, en los años 2011 al 2016. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Ancajima (2017). Percepciones de los trabajadores respecto al control y estimación de los pasivos contingentes por demandas judiciales y arbitrales en contra de la SUNAT. Universidad Cesar Vallejo.
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. (6ª Edición). Editorial Episteme.
- Bajit, C., Bruno, V., Demiras, M. y Valtolina, Y (2016). *Incremento de los juicios laborales y su impacto en los resultados de la empresa*. Universidad Nacional de Cuyo.
- Bastidas, P. (2015). Demanda, contestación y sus vicisitudes (el Decreto 1400 de 1970 y la Ley 1564 de 2012 en una perspectiva comparada). *ADVOCATUS* Volumen 12 No. 25: 105 – 129.
- Bustamante, S. y Elizalde, L. (2016). *La inadecuada imposición de medidas cautelares reales a las entidades públicas en juicios laborales para asegurar cumplimiento de la obligación*. Universidad Técnica de Machala.
- Choqueña, D. (2019). *Impacto de los pasivos derivados de demandas judiciales en la cuenta general de la república del Perú, período 2015- 2017*. Universidad Nacional Federico Villarreal.
- Cornaglia, R. J. (2001). *Reforma Laboral, Análisis Crítico*. Aportes para una Teoría General del Derecho del Trabajo en la Crisis. La Ley.
- Crespillo, R., D' Angelo, C. y Torres, M. (2016). *La liquidación de sueldos y el costo oculto en la industria del juicio en la empresa*. Universidad Nacional de Cuyo.
- D.S. N° 003-97- TR, Ley de Competitividad y Productividad Laboral, art. 34° y 38°

- De Lama, M. y Gonzáles, L. (2010). Desnaturalización en las Relaciones Laborales. *Gaceta Jurídica*.
- Delfín, F. y Márquez, M. (2016). Importancia y análisis del desarrollo empresarial. *Pensamiento y gestión* Numero. 40, enero-junio, DOI: <http://dx.doi.org/10.14482/pege.40.8810>
- Dolorier, J. (2004). *Guía Práctica laboral Empresarial (Contadores y Empresas)*. El.
- Espinoza, J. y Espinoza, D. (2019). *La Política Económica como determinante en el desarrollo de la Economía Peruana 2008-2018*, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.
- Farías, J. (1970). *La teoría de la relación de trabajo y algunos trabajos especiales*, UNAM.
- Flores, F. y Carvajal, G. (2013). *Nociones de Derecho*. Editorial Porrúa. p.241.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación*. Ed. Mc Graw Hill.
- Hurtado, J. (2000). *Metodología de la Investigación holística*. 3era Edición.
- INEGI (2018). Estadística de relaciones laborales de jurisdicción local 2018.
- La nación (28 de octubre de 2017). La industria del juicio atenta contra el empleo.
- López, H. F. (2005). *Instituciones de Derecho Procesal Civil Colombiano*, Tomo I, parte general. Nueva Edición.
- Maddala, G. y Miller, E. (1991). *Microeconomía*. Mac Graw Hill.
- Maita, A. (2020). *El quantum de la indemnización por daños y perjuicios por lucro cesante derivado de despido incausado o fraudulento en los juzgados de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Tacna en los años 2015-2017*. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.
- Montoya, A. (2013). *Derecho del Trabajo*. Tecnos, pp. 190.

- Muela, S. (2013). *Introducción a la Economía de la Empresa, Curso 2012-2013*, Primer Cuatrimestre, UNED.
- OCDE (2015), Frascati Manual 2015: Guidelines for Collecting and Reporting Data on Research and Experimental Development, The Measurement of Scientific, Technological and Innovation Activities. Publicado por acuerdo con la OCDE. DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264239012>
- Paredes, M. (2018). *La reposición laboral en vía ordinaria: cambios competenciales en la nueva ley procesal del trabajo*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Pla Rodríguez, A. (1980). *Los principios del Derecho del Trabajo*. Ediciones De Palma. Segunda Edición, p. 309.
- Porras, A. (2017). *Tipos de muestreo*. Diplomado en análisis de información geoespacial, CONACYT.
- Preciado, C. (2017). *Teoría general de los derechos fundamentales en el contrato de trabajo*. Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Rioja, A. (2009). *El Proceso Civil*. Editorial Adrus Arequipa. pp. 77 y 78.
- Robles, M. (2019). *Apreciaciones en el registro y valorización de pasivos contingentes por demandas judiciales y arbitrales contra la Municipalidad Distrital Florencia de Mora, Trujillo-2019*. Universidad César Vallejo.
- Sanguinetti, W. (1988). *El Contrato de Locación de Servicios Frente al Derecho Civil y al Derecho de Trabajo*. Cultural.
- Suprema Corte de Justicia de la Nación (2003). *Manual del justiciable en materia laboral.*, México D.F., p. 39.
- Taboada, L. (2000). *Responsabilidad civil extracontractual*. AMAG.
- Tamayo, M. (2012). *El proceso de la investigación científica*. Limusa Noriega editores.
- Vargas, E. (2018). *Incidencia económica para el empleador, por desahucio laboral a raíz de su derogación*. Universidad de Guayaquil.

ANEXOS

Anexo 01

Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable independiente Demandas judiciales y arbitrales	La demanda contiene la invocación de la pretensión activa de un proceso, ella determina la jurisdicción, la competencia y el trámite. Se agrega a lo anterior, que la demanda como contenido es el acto procesal introductorio del proceso mediante el cual se hace el ejercicio del derecho de acción	Esta variable se ha operacionalizado mediante 5 dimensiones: desnaturalización de contrato, despido arbitrario, nulidad de despido, derechos laborales, incumplimiento de disposiciones y normas; para medirla, se aplicó un cuestionario compuesto por 30 ítems.	Desnaturalización de contrato	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Actividades de contrato ▪ Labores diferenciadas ▪ Derechos laborales ▪ Vencimiento de contrato ▪ Incremento de demandas ▪ Principios jurídicos 	Ordinal de tipo intervalo
			Despido arbitrario	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cumplimiento de labores ▪ Rendimiento laboral ▪ Falta laboral ▪ Ausentismo laboral ▪ Despido injustificado ▪ Indemnización 	
			Nulidad de despido	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Despido colectivo ▪ Demandas laborales ▪ Afiliación sindical ▪ Labores habituales ▪ Autoridades competentes ▪ Trabajadores despedidos 	

<p>formulando pretensiones para que previo al proceso se resuelvan las pretensiones. La demandas, en lo</p>	<p>Derechos laborales</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Políticas salariales ▪ Canasta familiar ▪ Seguro de salud ▪ Compensación monetaria ▪ Gratificaciones ▪ Incentivos mensuales
<p>fundamental, un acto de postulación. Ella es como continente, un instrumento mediante el cual se ejerce el derecho de acción (Bastidas, 2015).</p>	<p>Incumplimiento de disposiciones y normas</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Asignación familiar ▪ Actividades extras ▪ Puesto de trabajo ▪ Amonestaciones escritas ▪ Horario establecido ▪ Jornada laboral

Fuente: Elaboración propia

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable dependiente: Estabilidad económica	Se consigue con una adecuada proporcionalidad entre el activo fijo y circulante que permita una rentabilidad máxima con un cierto grado de seguridad financiera. La permanencia de la empresa de forma indefinida es algo a lo que ningún agente económico ni social quiere renunciar por lo que se pretende la máxima	Esta variable se ha operacionalizado mediante 5 dimensiones: pago de beneficios sociales, indemnizaciones laborales, reposición laboral, pago de daños y perjuicios y pago de beneficios económicos; para medirla, se aplicó un cuestionario compuesto por 30 ítems.	Pago de beneficios sociales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Relación laboral ▪ Remuneraciones ▪ Trabajadores despedidos ▪ Tiempo de servicio ▪ Cese de trabajadores ▪ Utilidades proporcionales ▪ Remuneración completa 	Ordinal de tipo intervalo Estable Cíclica Fluctuante
			Indemnizaciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Faltas graves ▪ Ministerio de trabajo ▪ Perjuicio a la empresa ▪ Tipo de contrato ▪ Discriminación laboral 	
			Reposición laboral	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reposiciones laborales ▪ Eficacia sustitutoria ▪ Indemnización preferente ▪ Áreas de trabajo ▪ Contrato vencido ▪ Igualdad de condiciones 	

<p>rentabilidad, pero sin poner en peligro su continuidad en el tiempo, por ser este el objetivo básico. Por otra parte,</p>	<p>Pago de daños y perjuicios</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Daños y perjuicios ▪ Pago de indemnización ▪ Accidentes de trabajo ▪ Daños morales ▪ Pretensión indemnizatoria ▪ Daños punitivos
<p>precisa proveerse de fondos financieros propios o ajenos, a corto y a largo plazo. De la combinación de los mismos va a depender tanto su influencia en la rentabilidad de los recursos propios como en su estabilidad y viabilidad futuras (Delfín y Márquez, 2016).</p>	<p>Pago de beneficios económicos</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tiempo de contrato ▪ Beneficios económicos ▪ Utilidades anuales ▪ Gratificaciones extraordinarias ▪ Descansos remunerados ▪ Funcionarios de confianza

Fuente: Elaboración propia

Anexo 02

Matriz de consistencia de la investigación

Problema	Objetivos	Hipótesis	Metodología
General:	General:	General:	Tipo de investigación:
¿En qué medida las demandas judiciales y arbitrales inciden en la estabilidad económica de SEDALIB, S.A., 2020?	Determinar si las demandas judiciales y arbitrales inciden en la estabilidad económica de SEDALIB, S.A., 2020.	Las demandas judiciales y arbitrales inciden significativamente en la estabilidad económica de SEDALIB, S.A., 2020.	Aplicada
	Específicos	Específicas	Diseño de investigación: No experimental transeccional Correlacional causal
	O1: Identificar el nivel de las demandas judiciales y arbitrales en contra de SEDALIB, S.A., 2020.	H1: Las demandas judiciales y arbitrales inciden significativamente por el pago de beneficios sociales en la estabilidad económica de SEDALIB, S.A., 2020.	Población: está conformada por directivos, funcionarios y trabajadores de la empresa SEDALIB S.A., durante el año 2020.
	O2: Identificar el nivel de la estabilidad económica de SEDALIB, S.A., 2020.	H2: Las demandas judiciales y arbitrales inciden significativamente por las indemnizaciones laborales en la estabilidad económica de SEDALIB, S.A., 2020.	Muestra: 146 directivos, funcionarios y trabajadores de la empresa SEDALIB S.A., durante el año 2020.
	O3: Determinar si las demandas judiciales y arbitrales inciden por el pago de beneficios sociales en la estabilidad económica de SEDALIB, S.A., 2020.	H3: Las demandas judiciales y arbitrales inciden significativamente por la reposición laboral en la estabilidad económica de SEDALIB, S.A., 2020.	Muestreo: Muestreo probabilístico aleatorio simple
	O4: Determinar si las demandas judiciales y arbitrales inciden por las indemnizaciones laborales en la estabilidad económica de SEDALIB, S.A., 2020.	H4: Las demandas judiciales y arbitrales inciden significativamente por el pago de daños y perjuicios en la estabilidad económica de SEDALIB, S.A., 2020.	Técnicas: Encuestas
	O5: Determinar si las demandas judiciales y arbitrales inciden por la reposición laboral en la estabilidad económica de SEDALIB, S.A., 2020.	H5: Las demandas judiciales y arbitrales inciden significativamente por el pago de beneficios económicos en la estabilidad económica de SEDALIB, S.A., 2020.	Instrumentos: Cuestionario para medir las demandas judiciales y arbitrales Cuestionario para medir la estabilidad económica
	O6: Determinar si las demandas judiciales y arbitrales inciden por el pago de daños y perjuicios en la estabilidad económica de SEDALIB, S.A., 2020.		
	O7: Determinar si las demandas judiciales y arbitrales inciden por el pago de beneficios económicos en la estabilidad económica de SEDALIB, S.A., 2020.		

Anexo 03

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

1. Nombre:

Cuestionario para medir las demandas judiciales y arbitrales

2. Autor:

Frank Eduardo Sánchez Romero

3. Ámbito de aplicación:

Empresa SEDALIB S.A.

4. Propósito:

Medir las demandas judiciales y arbitrales de SEDALIB, S.A., 2020.

5. Usuarios:

Directivos, funcionarios y trabajadores de la empresa SEDALIB S.A., durante el año 2020.

6. Forma de aplicación:

Individual (vía presencial)

7. Duración:

20 minutos.

8. Puntuación:

La puntuación se distribuye en tres niveles:

Intervalos	Niveles
0-50	Poco frecuentes
51-100	Regularmente frecuentes
101-150	Frecuentes

9. Validez:

La validación fue de contenido, validada por tres expertos, que tienen el grado de Magíster, siendo:

- Dr. González Gonzales Dionisio Godofredo
- Mg. Cubas Vargas José Manuel
- Dr. Morales Salazar Pedro Otoniel

En este estudio la validez se realizó por medio del criterio de 3 especialistas en gestión pública previo a la utilización de los instrumentos, con la finalidad de dar la conformidad a los mismos. Realizada la evaluación de los jueces, se obtuvo una calificación pertinente y se sugirió su aplicación.

10. Confiabilidad:

En este estudio, los instrumentos fueron sometidos a una prueba piloto, para ello se tomó los datos proporcionados por 20 directivos, funcionarios y trabajadores de la empresa SEDALIB S.A., 2020 y se determinó usando el Coeficiente de Alfa de Cronbach por medio del programa de estadística para Ciencias Sociales (SPSS V25).

En el cuestionario para medir las demandas judiciales y arbitrales se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.863, correspondiendo al nivel bueno.

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

1. Nombre:

Cuestionario para medir la estabilidad económica

2. Autor:

Frank Eduardo Sánchez Romero

3. Ámbito de aplicación:

Empresa SEDALIB S.A.

4. Propósito:

Medir la estabilidad económica de SEDALIB, S.A., 2020.

5. Usuarios:

Directivos, funcionarios y trabajadores de la empresa SEDALIB S.A., durante el año 2020.

6. Forma de aplicación:

Individual (vía presencial)

7. Duración:

20 minutos.

8. Puntuación:

La puntuación se distribuye en tres niveles:

Intervalos	Niveles
0-50	Fluctuante
51-100	Cíclica
101-150	Estable

9. Validez:

La validación fue de contenido, validada por tres expertos, que tienen el grado de Magíster, siendo:

- Dr. González González Dionicio Godofredo
- Mg. José Manuel Cubas Vargas
- Dr. Pedro Otoniel Morales Salazar

En este estudio la validez se realizó por medio del criterio de 3 especialistas en gestión pública previo a la utilización de los instrumentos, con la finalidad de dar la conformidad a los mismos. Realizada la evaluación de los jueces, se obtuvo una calificación pertinente y se sugirió su aplicación.

10. Confiabilidad:

En este estudio, los instrumentos fueron sometidos a una prueba piloto, para ello se tomó los datos proporcionados por 20 directivos, funcionarios y trabajadores de la empresa SEDALIB S.A., 2020 y se determinó usando el Coeficiente de Alfa de Cronbach por medio del programa de estadística para Ciencias Sociales (SPSS V25).

En el cuestionario para medir la estabilidad económica se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.881, correspondiendo al nivel bueno.

ANEXO 04

Cuestionario para medir las demandas judiciales y arbitrales

Edad.....

Sexo.....

Estimado participante (a):

A continuación, te presentamos un cuestionario que nos permitirá medir las demandas judiciales y arbitrales de SEDALIB, S.A., 2020; por lo que se te solicita marcar con absoluta objetividad con un **aspa (X)** en la columna que correspondiente de cada una de las interrogantes.

La equivalencia de su respuesta tiene el siguiente puntaje:

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

DIMENSIONES	N°	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				
			NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Desnaturalización de contrato	1	¿Cumple usted las actividades pautadas en su contrato?					
	2	¿Realiza usted o sus compañeros labores distintas a las que este habitualmente realizaban?					
	3	¿Considera que se respetan sus derechos laborales en la empresa donde trabaja?					
	4	¿Usted o sus compañeros han continuado laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado en su contrato?					
	5	¿Las demandas laborales por desnaturalización de contratos han ido incrementándose en la empresa?					
	6	¿Considera que uno de los principios jurídicos aplicables para la desnaturalización del contrato es el de la primacía de la realidad?					

DIMENSIONES	N°	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				
			NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Despido arbitrario	7	¿Pese al cumplimiento de sus tareas laborales algún compañero de trabajo ha sido víctima de despido arbitrario?					
	8	¿Considera que el bajo rendimiento laboral es una causal de despido arbitrario?					
	9	¿Se ha demostrado alguna falta de usted o compañero de trabajo para proceder al despido arbitrario?					
	10	¿Considera que el ausentismo laboral es una causal de despido arbitrario?					
	11	¿Algún compañero de trabajo ha sido despedido sin causa justificada alguna?					
	12	¿Los trabajadores despedidos arbitrariamente han demandado una indemnización a la empresa?					
Nulidad de despido	13	¿Han sido víctima algunos empleados de despido colectivo sin justificación previa?					
	14	¿Se han despedido trabajadores por haber formulado una demanda en contra de la empresa y no por vencimiento de contrato?					
	15	¿Se han despedido trabajadores por causales de afiliación y participación en actividades sindicales?					
	16	¿Los trabajadores que ganaron el proceso por nulidad de despido han regresado a sus labores habituales y se les ha pagado las remuneraciones dejadas de percibir?					
	17	¿Se han despedido trabajadores por presentar una queja o participar en un proceso contra la empresa ante las autoridades competentes?					
	18	¿Han sido repuestos aquellos trabajadores despedidos sin motivos o razones que sustenten esa decisión?					
Derechos laborales	19	¿Está de acuerdo con las políticas salariales ofrecidas por la empresa donde labora?					
	20	¿Los ingresos percibidos por su trabajo le alcanzan para cubrir su canasta básica familiar?					

DIMENSIONES	N°	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				
			NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
DIMENSIONES	21	¿La empresa le ofrece un seguro de salud a usted y los integrantes de su grupo familiar?					
	22	¿Está satisfecho con la compensación monetaria que recibe de parte de la empresa?					
	23	¿Cuenta usted con gratificaciones en el mes de julio y diciembre?					
	24	¿Recibe bonos e incentivos mensuales según lo estipula la Ley general del Trabajo?					
Incumplimiento de disposiciones y normas	25	¿La empresa le otorga asignación familiar a los trabajadores que le corresponde?					
	26	¿Ha realizado usted mayor número de actividades que la que estipula su contrato?					
	27	¿Considera que el puesto de trabajo que ocupa es el correcto de acuerdo con la formación que tiene?					
	28	¿Ha recibido usted amonestaciones escritas o verbales de parte de su empleador?					
	29	¿Ha incumplido usted alguna vez el horario establecido en su contrato de trabajo?					
	30	¿Ha sido obligado a trabajar fuera de su jornada laboral?					

!!!Gracias!!!

Cuestionario para medir la estabilidad económica

Edad.....

Sexo.....

Estimado Alumno (a):

A continuación, te presentamos un cuestionario que nos permitirá medir la estabilidad económica de SEDALIB, S.A., 2020; por lo que se te solicita marcar con absoluta objetividad con un **aspa (X)** en la columna que correspondiente de cada una de las interrogantes.

La equivalencia de su respuesta tiene el siguiente puntaje:

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

DIMENSIONES	N°	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				
			NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Pago de beneficios sociales	1	¿Finalizada la relación laboral la empresa ha cumplido con el pago de beneficios a los trabajadores?					
	2	¿A los trabajadores que dejaron de laborar se les ha reconocido remuneraciones, horas extras, asignación familiar, vacaciones, gratificaciones, CTS truncas, vacaciones pendientes de goce y utilidades?					
	3	¿El Poder Judicial ha dictaminado el pago de beneficios sociales a favores de los trabajadores despedidos?					
	4	¿El derecho a los beneficios sociales y el monto a pagar varía en función al tiempo de servicio, remuneración y régimen laboral en el que se le contrató?					

DIMENSIONES	N°	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				
			NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	5	¿El no pago de los beneficios sociales en las 48 horas después del cese ha generado intereses a favor del trabajador?					
	6	¿Los trabajadores reciben utilidades proporcionales a las ganancias de la empresa por los meses trabajados?					
Indemnizaciones laborales	7	¿La empresa ha pagado indemnizaciones por despido arbitrario equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios?					
	8	¿A los trabajadores que han sido despedidos por falta grave, no se les ha pagado beneficios sociales ni indemnización?					
	9	¿Muchos trabajadores que no recibieron los beneficios sociales han denunciado el caso ante el Ministerio de Trabajo?					
	10	¿Se han demandado a los trabajadores que hayan causado algún tipo de daño o perjuicio a la empresa exigiéndoles la indemnización correspondiente?					
	11	¿El monto de la reparación varía de acuerdo con el tipo de contrato que se ha celebrado entre la empresa y el trabajador?					
	12	¿Los trabajadores han demandado indemnizaciones por discriminación laboral dentro de la empresa?					
Reposición laboral	13	¿La mayoría de reposiciones en la empresa se ha llevado cabo en el proceso constitucional de Amparo?					
	14	¿El Poder Judicial asegura al trabajador despedido injustamente una eficacia restitutoria?					
	15	¿Muchos trabajadores han preferido la reposición al puesto de trabajo que la indemnización por parte de la empresa?					
	16	¿Los trabajadores despedidos de forma arbitraria han sido repuestos en sus áreas de trabajo?					
	17	¿Muchos trabajadores cuyo contrato había vencido han demandado indemnización o reposición a la empresa?					

DIMENSIONES	N°	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				
			NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	18	¿La reposición laboral a favor de los trabajadores se ha efectuado en las mismas condiciones en las que se encontraba laborando?					
Pago de daños y perjuicios	19	¿Muchos trabajadores despedidos de forma arbitraria han demandado daños y perjuicios?					
	20	¿La empresa ha resarcido el daño ocasionado al trabajador con el pago de una indemnización?					
	21	¿La empresa asume el pago de una indemnización por daños y perjuicios por la producción de accidentes de trabajo?					
	22	¿Algunos de los trabajadores despedidos han solicitado una indemnización por los daños morales?					
	23	¿En sus demandas de reposición por despido incausado y fraudulento, los trabajadores han acumulado la pretensión de indemnización por daños y perjuicios?					
	24	¿En las demandas por despido el Juez ha ordenado el pago de daños punitivos a los trabajadores?					
Pago de beneficios económicos	25	¿Usted o algún compañero sigue laborando pese que ya expiro su tiempo de contrato					
	26	¿La empresa otorga beneficios económicos a trabajadores sindicalizados y no sindicalizados?					
	27	¿Los trabajadores participan de las utilidades anuales de la empresa?					
	28	¿La empresa otorga gratificaciones extraordinarias por productividad a sus trabajadores?					
	29	¿Todos los trabajadores según su tipo de contratación gozan de vacaciones y descansos remunerados por la empresa?					
	30	¿Se han aprobado beneficios económicos a funcionarios de confianza pese a estar excluidos de los alcances de la norma constitucional?					

!!!Gracias!!!

Anexo 05

Confiabilidad de los ítems y dimensiones de la variable demandas judiciales y arbitrales

Nº	ÍTEM	Correlación elemento – total corregida	Alfa de Cronbach si el ítem se borra
DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO			
1	¿Cumple usted las actividades pautadas en su contrato?	,749	,762
2	¿Realiza usted o sus compañeros labores distintas a las que este habitualmente realizaban?	,622	,791
3	¿Considera que se respetan sus derechos laborales en la empresa donde trabaja?	,729	,766
4	¿Usted o sus compañeros han continuado laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado en su contrato?	,707	,774
5	¿Las demandas laborales por desnaturalización de contratos han ido incrementándose en la empresa?	,401	,838
6	¿Considera que uno de los principios jurídicos aplicables para la desnaturalización del contrato es el de la primacía de la realidad?	,380	,834
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,824$ La fiabilidad se considera como BUENO			
DESPIDO ARBITRARIO			
7	¿Pese al cumplimiento de sus tareas laborales algún compañero de trabajo ha sido víctima de despido arbitrario?	,723	,806
8	¿Considera que el bajo rendimiento laboral es una causal de despido arbitrario?	,757	,799
9	¿Se ha demostrado alguna falta de usted o compañero de trabajo para proceder al despido arbitrario?	,676	,815
10	¿Considera que el ausentismo laboral es una causal de despido arbitrario?	,547	,840
11	¿Algún compañero de trabajo ha sido despedido sin causa justificada alguna?	,603	,830
12	¿Los trabajadores despedidos arbitrariamente han demandado una indemnización a la empresa?	,489	,849
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,849$ La fiabilidad se considera como BUENO			
NULIDAD DE DESPIDO			
13	¿Han sido víctima algunos empleados de despido colectivo sin justificación previa?	,518	,900
14	¿Se han despedido trabajadores por haber formulado una demanda en contra de la empresa y no por vencimiento de contrato?	,723	,872
15	¿Se han despedido trabajadores por causales de afiliación y participación en actividades sindicales?	,797	,861

16	¿Los trabajadores que ganaron el proceso por nulidad de despido han regresado a sus labores habituales y se les ha pagado las remuneraciones dejadas de percibir?	,776	,862
17	¿Se han despedido trabajadores por presentar una queja o participar en un proceso contra la empresa ante las autoridades competentes?	,641	,884
18	¿Han sido repuestos aquellos trabajadores despedidos sin motivos o razones que sustenten esa decisión?	,829	,854

Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,892$
La fiabilidad se considera como BUENO

DERECHOS LABORALES

19	¿Está de acuerdo con las políticas salariales ofrecidas por la empresa donde labora?	,813	,848
20	¿Los ingresos percibidos por su trabajo le alcanzan para cubrir su canasta básica familiar?	,730	,863
21	¿La empresa le ofrece un seguro de salud a usted y los integrantes de su grupo familiar?	,748	,859
22	¿Está satisfecho con la compensación monetaria que recibe de parte de la empresa?	,687	,872
23	¿Cuenta usted con gratificaciones en el mes de julio y diciembre?	,481	,901
24	¿Recibe bonos e incentivos mensuales según lo estipula la Ley general del Trabajo?	,799	,853

Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,886$
La fiabilidad se considera como BUENO

INCUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES Y NORMAS

25	¿La empresa le otorga asignación familiar a los trabajadores que le corresponde?	,811	,812
26	¿Ha realizado usted mayor número de actividades que la que estipula su contrato?	,669	,843
27	¿Considera que el puesto de trabajo que ocupa es el correcto de acuerdo con la formación que tiene?	,645	,854
28	¿Ha recibido usted amonestaciones escritas o verbales de parte de su empleador?	,570	,858
29	¿Ha incumplido usted alguna vez el horario establecido en su contrato de trabajo?	,606	,851
30	¿Ha sido obligado a trabajar fuera de su jornada laboral?	,732	,830

Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,865$
La fiabilidad se considera como BUENO

Confiabilidad de los ítems y dimensiones de la variable estabilidad económica

Nº	ÍTEMES	Correlación elemento – total corregida	Alfa de Cronbach si el ítem se borra
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES			
1	¿Finalizada la relación laboral la empresa ha cumplido con el pago de beneficios a los trabajadores?	,521	,827
2	¿A los trabajadores que dejaron de laborar se les ha reconocido remuneraciones, horas extras, asignación familiar, vacaciones, gratificaciones, CTS trunca, vacaciones pendientes de goce y utilidades?	,541	,818
3	¿El Poder Judicial ha dictaminado el pago de beneficios sociales a favores de los trabajadores despedidos?	,535	,819
4	¿El derecho a los beneficios sociales y el monto a pagar varía en función al tiempo de servicio, remuneración y régimen laboral en el que se le contrató?	,787	,762
5	¿El no pago de los beneficios sociales en las 48 horas después del cese ha generado intereses a favor del trabajador?	,668	,798
6	¿Los trabajadores reciben utilidades proporcionales a las ganancias de la empresa por los meses trabajados?	,632	,800
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,832$ La fiabilidad se considera como BUENO			
INDEMNIZACIONES LABORALES			
7	¿La empresa ha pagado indemnizaciones por despido arbitrario equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios?	,797	,902
8	¿A los trabajadores que han sido despedidos por falta grave, no se les ha pagado beneficios sociales ni indemnización?	,817	,896
9	¿Muchos trabajadores que no recibieron los beneficios sociales han denunciado el caso ante el Ministerio de Trabajo?	,616	,924
10	¿Se han demandado a los trabajadores que hayan causado algún tipo de daño o perjuicio a la empresa exigiéndoles la indemnización correspondiente?	,762	,904
11	¿El monto de la reparación varía de acuerdo con el tipo de contrato que se ha celebrado entre la empresa y el trabajador?	,817	,896
12	¿Los trabajadores han demandado indemnizaciones por discriminación laboral dentro de la empresa?	,821	,896
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,918$ La fiabilidad se considera como EXCELENTE			

REPOSICION LABORAL			
13	¿La mayoría de reposiciones en la empresa se ha llevado cabo en el proceso constitucional de Amparo?	,620	,901
14	¿El Poder Judicial asegura al trabajador despedido injustamente una eficacia restitutoria?	,755	,878
15	¿Muchos trabajadores han preferido la reposición al puesto de trabajo que la indemnización por parte de la empresa?	,704	,885
16	¿Los trabajadores despidos de forma arbitraria han sido repuestos en sus áreas de trabajo?	,762	,876
17	¿Muchos trabajadores cuyo contrato había vencido han demandado indemnización o reposición a la empresa?	,754	,879
18	¿La reposición laboral a favor de los trabajadores se ha efectuado en las mismas condiciones en las que se encontraba laborando?	,803	,869

Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,899$
La fiabilidad se considera como BUENO

PAGO DE DAÑOS Y PERJUICIOS			
19	¿Muchos trabajadores despedidos de forma arbitraria han demandado daños y perjuicios?	,448	,868
20	¿La empresa ha resarcido el daño ocasionado al trabajador con el pago de una indemnización?	,474	,855
21	¿La empresa asume el pago de una indemnización por daños y perjuicios por la producción de accidentes de trabajo?	,650	,825
22	¿Algunos de los trabajadores despedidos han solicitado una indemnización por los daños morales?	,904	,775
23	¿En sus demandas de reposición por despido incausado y fraudulento, los trabajadores han acumulado la pretensión de indemnización por daños y perjuicios?	,768	,803
24	¿En las demandas por despido el Juez ha ordenado el pago de daños punitivos a los trabajadores?	,638	,827

Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,852$
La fiabilidad se considera como BUENO

PAGO DE BENEFICIOS ECONÓMICOS			
25	¿Usted o algún compañero sigue laborando pese que ya expiro su tiempo de contrato	,749	,892
26	¿La empresa otorga beneficios económicos a trabajadores sindicalizados y no sindicalizados?	,812	,881
27	¿Los trabajadores participan de las utilidades anuales de la empresa?	,586	,911
28	¿La empresa otorga gratificaciones extraordinarias por productividad a sus trabajadores?	,841	,875
29	¿Todos los trabajadores según su tipo de contratación gozan de vacaciones y descansos remunerados por la empresa?	,763	,889

30	¿Se han aprobado beneficios económicos a funcionarios de confianza pese a estar excluidos de los alcances de la norma constitucional?	,768	,890
----	---	------	------

Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,907$
La fiabilidad se considera como EXCELENTE

Anexo 06

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Incidencia de las demandas judiciales y arbitrales en la estabilidad económica de SEDALIB, S.A., 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
									RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DEMANDAS JUDICIALES Y ARBITRALES	Desnaturalización de contrato	Actividades de contrato	¿Cumple usted las actividades pautadas en su contrato?						x		x		x		x		
		Labores diferenciadas	¿Realiza usted o sus compañeros labores distintas a las que este habitualmente realizaban?						x		x		x		x		
		Derechos laborales	¿Considera que se respetan sus derechos laborales en la empresa donde trabaja?						x		x		x		x		
		Vencimiento de contrato	¿Usted o sus compañeros han continuado laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado en su contrato?						x		x		x		x		
		Incremento de demandas	¿Las demandas laborales por desnaturalización de contratos han ido incrementándose en la empresa?						x		x		x		x		


		Principios jurídicos	¿Considera que uno de los principios jurídicos aplicables para la desnaturalización del contrato es el de la primacía de la realidad?							x		x		x		x			
		Despido arbitrario	Cumplimiento de labores	¿Pese al cumplimiento de sus tareas laborales algún compañero de trabajo ha sido víctima de despido arbitrario?								x		x		x		x	
			Rendimiento laboral	¿Considera que el bajo rendimiento laboral es una causal de despido arbitrario?								x		x		x		x	
			Falta laboral	¿Se ha demostrado alguna falta de usted o compañero de trabajo para proceder al despido arbitrario?								x		x		x		x	
			Ausentismo laboral	¿Considera que el ausentismo laboral es una causal de despido arbitrario?								x		x		x		x	
			Despido injustificado	¿Algún compañero de trabajo ha sido despedido sin causa justificada alguna?								x		x		x		x	
			Indemnización	¿Los trabajadores despedidos arbitrariamente han demandado una indemnización a la empresa?								x		x		x		x	
		Nulidad de despido	Despido colectivo	¿Han sido víctima algunos empleados de despido colectivo sin justificación previa?								x		x		x		x	
			Demandas laborales	¿Se han despedido trabajadores por haber formulado una demanda en contra de la empresa y no por vencimiento de contrato?								x		x		x		x	
			Afiliación sindical	¿Se han despedido trabajadores por causales de afiliación y participación en actividades sindicales?								x		x		x		x	
			Labores habituales	¿Los trabajadores que ganaron el proceso por nulidad de								x		x		x		x	

			despido han regresado a sus labores habituales y se les ha pagado las remuneraciones dejadas de percibir?															
		Autoridades competentes	¿Se han despedido trabajadores por presentar una queja o participar en un proceso contra la empresa ante las autoridades competentes?						x		x			x		x		
		Trabajadores despedidos	¿Han sido repuestos aquellos trabajadores despedidos sin motivos o razones que sustenten esa decisión?						x		x			x		x		
	Derechos laborales	Políticas salariales	¿Está de acuerdo con las políticas salariales ofrecidas por la empresa donde labora?							x		x			x		x	
		Canasta familiar	¿Los ingresos percibidos por su trabajo le alcanzan para cubrir su canasta básica familiar?							x		x			x		x	
		Seguro de salud	¿La empresa le ofrece un seguro de salud a usted y los integrantes de su grupo familiar?							x		x			x		x	
		Compensación monetaria	¿Está satisfecho con la compensación monetaria que recibe de parte de la empresa?							x		x			x		x	
		Gratificaciones	¿Cuenta usted con gratificaciones en el mes de julio y diciembre?							x		x			x		x	
		Incentivos mensuales	¿Recibe bonos e incentivos mensuales según lo estipula la Ley general del Trabajo?							x		x			x		x	
	Incumplimiento de disposiciones y normas	Asignación familiar	¿La empresa le otorga asignación familiar a los trabajadores que le corresponde?							x		x			x		x	
Actividades extras		¿Ha realizado usted mayor número de actividades que la que estipula su contrato?							x		x			x		x		
Puesto de trabajo		¿Considera que el puesto de trabajo que ocupa es el correcto							x		x			x		x		

			de acuerdo con la formación que tiene?														
		Amonestaciones escritas	¿Ha recibido usted amonestaciones escritas o verbales de parte de su empleador?						x		x		x		x		
		Horario establecido	¿Ha incumplido usted alguna vez el horario establecido en su contrato de trabajo?						x		x		x		x		
		Jornada laboral	¿Ha sido obligado a trabajar fuera de su jornada laboral?						x		x		x		x		

NOMBRE Y APELLIDO DEL
EVALUADOR

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario para medir las demandas judiciales y arbitrales		
Objetivo del Instrumento	Medir las demandas judiciales y arbitrales de SEDALIB, S.A., 2020.		
Aplicada a la muestra participante	Directivos, funcionarios y trabajadores de la empresa SEDALIB S.A., 2020.		
Nombre y Apellido del Experto	Pedro Otoniel Morales Salazar	DNI N°	17910106
Título Profesional	Ing. Mecánico, Lic. Educación y Abogado	Celular	966814497
Dirección Domiciliaria	Calle Las Esmeraldas 350, Urb. Santa Inés-Trujillo		
Grado Académico	Doctor en Gestión y Gobernabilidad		
Firma		Lugar y Fecha	Trujillo, 26 de Noviembre

TÍTULO DE LA TESIS: Incidencia de las demandas judiciales y arbitrales en la estabilidad económica de SEDALIB, S.A., 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
									RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
ESTABILIDAD ECONÓMICA	Pago de beneficios sociales	Relación laboral	¿Finalizada la relación laboral la empresa ha cumplido con el pago de beneficios a los trabajadores?						x		x		x		x		
		Remuneraciones	¿A los trabajadores que dejaron de laborar se les ha reconocido remuneraciones, horas extras, asignación familiar, vacaciones, gratificaciones, CTS trucas, vacaciones pendientes de goce y utilidades?						x		x		x		x		
		Trabajadores despedidos	¿El Poder Judicial ha dictaminado el pago de beneficios sociales a favores de los trabajadores despedidos?						x		x		x		x		
		Tiempo de servicio	¿El derecho a los beneficios sociales y el monto a pagar varía en función al tiempo de servicio, remuneración y régimen laboral en el que se le contrató?						x		x		x		x		
		Cese de trabajadores	¿El no pago de los beneficios sociales en las 48 horas después del cese ha generado intereses a favor del trabajador?						x		x		x		x		


		Utilidades proporcionales	¿Los trabajadores reciben utilidades proporcionales a las ganancias de la empresa por los meses trabajados?						x		x		x		x		
Indemnizaciones laborales		Remuneración completa	¿La empresa ha pagado indemnizaciones por despido arbitrario equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios?						x		x		x		x		
		Faltas graves	¿A los trabajadores que han sido despedidos por falta grave, no se les ha pagado beneficios sociales ni indemnización?						x		x		x		x		
		Ministerio de trabajo	¿Muchos trabajadores que no recibieron los beneficios sociales han denunciado el caso ante el Ministerio de Trabajo?						x		x		x		x		
		Perjuicio a la empresa	¿Se han demandado a los trabajadores que hayan causado algún tipo de daño o perjuicio a la empresa exigiéndoles la indemnización correspondiente?						x		x		x		x		
		Tipo de contrato	¿El monto de la reparación varía de acuerdo con el tipo de contrato que se ha celebrado entre la empresa y el trabajador?						x		x		x		x		
		Discriminación laboral	¿Los trabajadores han demandado indemnizaciones por discriminación laboral dentro de la empresa?						x		x		x		x		
		Reposiciones laborales	¿La mayoría de reposiciones en la empresa se ha llevado cabo en el proceso constitucional de Amparo?						x		x		x		x		
Reposición laboral		Eficacia sustitutoria	¿El Poder Judicial asegura al trabajador despedido injustamente una eficacia restitutoria?						x		x		x		x		
		Indemnización preferente	¿Muchos trabajadores han preferido la reposición al puesto de trabajo						x		x		x		x		

			que la indemnización por parte de la empresa?															
		Áreas de trabajo	¿Los trabajadores despidos de forma arbitraria han sido repuestos en sus áreas de trabajo?					x		x		x		x				
		Contrato vencido	¿Muchos trabajadores cuyo contrato había vencido han demandado indemnización o reposición a la empresa?					x		x		x		x				
		Igualdad de condiciones	¿La reposición laboral a favor de los trabajadores se ha efectuado en las mismas condiciones en las que se encontraba laborando?					x		x		x		x				
	Pago de daños y perjuicios	Daños y perjuicios	¿Muchos trabajadores despedidos de forma arbitraria han demandado daños y perjuicios?					x		x		x		x				
		Pago de indemnización	¿La empresa ha resarcido el daño ocasionado al trabajador con el pago de una indemnización?					x		x		x		x				
		Accidentes de trabajo	¿La empresa asume el pago de una indemnización por daños y perjuicios por la producción de accidentes de trabajo?					x		x		x		x				
		Daños morales	¿Algunos de los trabajadores despedidos han solicitado una indemnización por los daños morales?					x		x		x		x				
		Pretensión indemnizatoria	¿En sus demandas de reposición por despido incausado y fraudulento, los trabajadores han acumulado la pretensión de indemnización por daños y perjuicios?					x		x		x		x				
		Daños punitivos	¿En las demandas por despido el Juez ha ordenado el pago de daños punitivos a los trabajadores?					x		x		x		x				

Pago de beneficios económicos	Tiempo de contrato	¿Usted o algún compañero sigue laborando pese que ya expiro su tiempo de contrato						x		x		x		x		
	Beneficios económicos	¿La empresa otorga beneficios económicos a trabajadores sindicalizados y no sindicalizados?						x		x		x		x		
	Utilidades anuales	¿Los trabajadores participan de las utilidades anuales de la empresa?						x		x		x		x		
	Gratificaciones extraordinarias	¿La empresa otorga gratificaciones extraordinarias por productividad a sus trabajadores?						x		x		x		x		
	Descansos remunerados	¿Todos los trabajadores según su tipo de contratación gozan de vacaciones y descansos remunerados por la empresa?						x		x		x		x		
	Funcionarios de confianza	¿Se han aprobado beneficios económicos a funcionarios de confianza pese a estar excluidos de los alcances de la norma constitucional?						x		x		x		x		

NOMBRE Y APELLIDO DEL
EVALUADOR

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario para medir la estabilidad económica		
Objetivo del Instrumento	Medir la estabilidad económica de SEDALIB, S.A., 2020.		
Aplicada a la muestra participante	Directivos, funcionarios y trabajadores de la empresa SEDALIB S.A., 2020.		
Nombre y Apellido del Experto	Pedro Otoniel Morales Salazar	DNI N°	17910106
Título Profesional	Ing. Mecánico, Lic. Educación y Abogado	Celular	966814497
Dirección Domiciliaria	Calle Las Esmeraldas 350, Urb. Santa Inés-Trujillo		
Grado Académico	Doctor en Gestión y Gobernabilidad		
Firma		Lugar y Fecha	Trujillo, 26 de Noviembre

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Incidencia de las demandas judiciales y arbitrales en la estabilidad económica de SEDALIB, S.A., 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
									RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DEMANDAS JUDICIALES Y ARBITRALES	Desnaturalización de contrato	Actividades de contrato	¿Cumple usted las actividades pautadas en su contrato?						x		x		x		x		
		Labores diferenciadas	¿Realiza usted o sus compañeros labores distintas a las que este habitualmente realizaban?						x		x		x		x		
		Derechos laborales	¿Considera que se respetan sus derechos laborales en la empresa donde trabaja?						x		x		x		x		
		Vencimiento de contrato	¿Usted o sus compañeros han continuado laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado en su contrato?						x		x		x		x		
		Incremento de demandas	¿Las demandas laborales por desnaturalización de contratos han ido incrementándose en la empresa?						x		x		x		x		
		Principios jurídicos	¿Considera que uno de los principios jurídicos aplicables para la desnaturalización del						x		x		x		x		

			contrato es el de la primacía de la realidad?														
Despido arbitrario	Cumplimiento de labores	¿Pese al cumplimiento de sus tareas laborales algún compañero de trabajo ha sido víctima de despido arbitrario?						x		x		x		x			
	Rendimiento laboral	¿Considera que el bajo rendimiento laboral es una causal de despido arbitrario?						x		x		x		x			
	Falta laboral	¿Se ha demostrado alguna falta de usted o compañero de trabajo para proceder al despido arbitrario?						x		x		x		x			
	Ausentismo laboral	¿Considera que el ausentismo laboral es una causal de despido arbitrario?						x		x		x		x			
	Despido injustificado	¿Algún compañero de trabajo ha sido despedido sin causa justificada alguna?						x		x		x		x			
	Indemnización	¿Los trabajadores despedidos arbitrariamente han demandado una indemnización a la empresa?						x		x		x		x			
Nulidad de despido	Despido colectivo	¿Han sido víctima algunos empleados de despido colectivo sin justificación previa?						x		x		x		x			
	Demandas laborales	¿Se han despedido trabajadores por haber formulado una demanda en contra de la empresa y no por vencimiento de contrato?						x		x		x		x			
	Afiliación sindical	¿Se han despedido trabajadores por causales de afiliación y participación en actividades sindicales?						x		x		x		x			
	Labores habituales	¿Los trabajadores que ganaron el proceso por nulidad de despido han regresado a sus labores habituales y se les ha						x		x		x		x			

			pagado las remuneraciones dejadas de percibir?															
		Autoridades competentes	¿Se han despedido trabajadores por presentar una queja o participar en un proceso contra la empresa ante las autoridades competentes?						x		x			x		x		
		Trabajadores despedidos	¿Han sido repuestos aquellos trabajadores despedidos sin motivos o razones que sustenten esa decisión?						x		x			x		x		
	Derechos laborales	Políticas salariales	¿Está de acuerdo con las políticas salariales ofrecidas por la empresa donde labora?						x		x			x		x		
		Canasta familiar	¿Los ingresos percibidos por su trabajo le alcanzan para cubrir su canasta básica familiar?						x		x			x		x		
		Seguro de salud	¿La empresa le ofrece un seguro de salud a usted y los integrantes de su grupo familiar?						x		x			x		x		
		Compensación monetaria	¿Está satisfecho con la compensación monetaria que recibe de parte de la empresa?						x		x			x		x		
		Gratificaciones	¿Cuenta usted con gratificaciones en el mes de julio y diciembre?						x		x			x		x		
		Incentivos mensuales	¿Recibe bonos e incentivos mensuales según lo estipula la Ley general del Trabajo?						x		x			x		x		
	Incumplimiento de disposiciones y normas	Asignación familiar	¿La empresa le otorga asignación familiar a los trabajadores que le corresponde?						x		x			x		x		
		Actividades extras	¿Ha realizado usted mayor número de actividades que la que estipula su contrato?						x		x			x		x		
		Puesto de trabajo	¿Considera que el puesto de trabajo que ocupa es el correcto de acuerdo con la formación que tiene?						x		x			x		x		

		Amonestaciones escritas	¿Ha recibido usted amonestaciones escritas o verbales de parte de su empleador?							x		x		x		x	
		Horario establecido	¿Ha incumplido usted alguna vez el horario establecido en su contrato de trabajo?							x		x		x		x	
		Jornada laboral	¿Ha sido obligado a trabajar fuera de su jornada laboral?							x		x		x		x	



 Dionicio Godofredo González González
 DNI: 17889722

 NOMBRE Y APELLIDO DEL
 EVALUADOR

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario para medir las demandas judiciales y arbitrales		
Objetivo del Instrumento	Medir las demandas judiciales y arbitrales de SEDALIB, S.A., 2020.		
Aplicada a la muestra participante	Directivos, funcionarios y trabajadores de la empresa SEDALIB S.A., 2020.		
Nombre y Apellido del Experto	Dionicio Godofredo González González	DNI N°	17889722
Título Profesional	Licenciado en Antropología Social	Celular	949999118
Dirección Domiciliaria	Calle San Andrés N° 233. Dpto. 301 Urb. San Andrés - Trujillo		
Grado Académico	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad		
Firma	 <hr/> Dionicio Godofredo González González DNI: 17889722	Lugar y Fecha	26 de noviembre, 2020

TÍTULO DE LA TESIS: Incidencia de las demandas judiciales y arbitrales en la estabilidad económica de SEDALIB, S.A., 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
									RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
ESTABILIDAD ECONÓMICA	Pago de beneficios sociales	Relación laboral	¿Finalizada la relación laboral la empresa ha cumplido con el pago de beneficios a los trabajadores?						x		x		x		x		
		Remuneraciones	¿A los trabajadores que dejaron de laborar se les ha reconocido remuneraciones, horas extras, asignación familiar, vacaciones, gratificaciones, CTS trucas, vacaciones pendientes de goce y utilidades?						x		x		x		x		
		Trabajadores despedidos	¿El Poder Judicial ha dictaminado el pago de beneficios sociales a favores de los trabajadores despedidos?						x		x		x		x		
		Tiempo de servicio	¿El derecho a los beneficios sociales y el monto a pagar varía en función al tiempo de servicio, remuneración y régimen laboral en el que se le contrató?						x		x		x		x		
		Cese de trabajadores	¿El no pago de los beneficios sociales en las 48 horas después del cese ha generado intereses a favor del trabajador?						x		x		x		x		

		Utilidades proporcionales	¿Los trabajadores reciben utilidades proporcionales a las ganancias de la empresa por los meses trabajados?						x		x		x		x		
Indemnizaciones laborales		Remuneración completa	¿La empresa ha pagado indemnizaciones por despido arbitrario equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios?						x		x		x		x		
		Faltas graves	¿A los trabajadores que han sido despedidos por falta grave, no se les ha pagado beneficios sociales ni indemnización?						x		x		x		x		
		Ministerio de trabajo	¿Muchos trabajadores que no recibieron los beneficios sociales han denunciado el caso ante el Ministerio de Trabajo?						x		x		x		x		
		Perjuicio a la empresa	¿Se han demandado a los trabajadores que hayan causado algún tipo de daño o perjuicio a la empresa exigiéndoles la indemnización correspondiente?						x		x		x		x		
		Tipo de contrato	¿El monto de la reparación varía de acuerdo con el tipo de contrato que se ha celebrado entre la empresa y el trabajador?						x		x		x		x		
		Discriminación laboral	¿Los trabajadores han demandado indemnizaciones por discriminación laboral dentro de la empresa?						x		x		x		x		
	Reposición laboral		Reposiciones laborales	¿La mayoría de reposiciones en la empresa se ha llevado cabo en el proceso constitucional de Amparo?						x		x		x		x	
		Eficacia sustitutoria	¿El Poder Judicial asegura al trabajador despedido injustamente una eficacia restitutoria?						x		x		x		x		
		Indemnización preferente	¿Muchos trabajadores han preferido la reposición al puesto de trabajo						x		x		x		x		

			que la indemnización por parte de la empresa?															
		Áreas de trabajo	¿Los trabajadores despidos de forma arbitraria han sido repuestos en sus áreas de trabajo?					x		x		x		x				
		Contrato vencido	¿Muchos trabajadores cuyo contrato había vencido han demandado indemnización o reposición a la empresa?					x		x		x		x				
		Igualdad de condiciones	¿La reposición laboral a favor de los trabajadores se ha efectuado en las mismas condiciones en las que se encontraba laborando?					x		x		x		x				
	Pago de daños y perjuicios	Daños y perjuicios	¿Muchos trabajadores despidos de forma arbitraria han demandado daños y perjuicios?					x		x		x		x				
		Pago de indemnización	¿La empresa ha resarcido el daño ocasionado al trabajador con el pago de una indemnización?					x		x		x		x				
		Accidentes de trabajo	¿La empresa asume el pago de una indemnización por daños y perjuicios por la producción de accidentes de trabajo?					x		x		x		x				
		Daños morales	¿Algunos de los trabajadores despidos han solicitado una indemnización por los daños morales?					x		x		x		x				
		Pretensión indemnizatoria	¿En sus demandas de reposición por despido incausado y fraudulento, los trabajadores han acumulado la pretensión de indemnización por daños y perjuicios?					x		x		x		x				
		Daños punitivos	¿En las demandas por despido el Juez ha ordenado el pago de daños punitivos a los trabajadores?					x		x		x		x				


Pago de beneficios económicos	Tiempo de contrato	¿Usted o algún compañero sigue laborando pese que ya expiro su tiempo de contrato?							x		x		x		x		
	Beneficios económicos	¿La empresa otorga beneficios económicos a trabajadores sindicalizados y no sindicalizados?							x		x		x		x		
	Utilidades anuales	¿Los trabajadores participan de las utilidades anuales de la empresa?							x		x		x		x		
	Gratificaciones extraordinarias	¿La empresa otorga gratificaciones extraordinarias por productividad a sus trabajadores?							x		x		x		x		
	Descansos remunerados	¿Todos los trabajadores según su tipo de contratación gozan de vacaciones y descansos remunerados por la empresa?							x		x		x		x		
	Funcionarios de confianza	¿Se han aprobado beneficios económicos a funcionarios de confianza pese a estar excluidos de los alcances de la norma constitucional?							x		x		x		x		



 Dionicio Godofredo González González
 DNI: 17889722

 NOMBRE Y APELLIDO DEL
 EVALUADOR

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario para medir la estabilidad económica		
Objetivo del Instrumento	Medir la estabilidad económica de SEDALIB, S.A., 2020.		
Aplicada a la muestra participante	Directivos, funcionarios y trabajadores de la empresa SEDALIB S.A., 2020.		
Nombre y Apellido del Experto	Dionicio Godofredo González González	DNI N°	17889722
Título Profesional	Licenciado en Antropología Social	Celular	949999118
Dirección Domiciliaria	Calle San Andrés N° 233. Dpto. 301 Urb. San Andrés - Trujillo		
Grado Académico	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad		
Firma	 <small>Dionicio Godofredo González González DNI: 17889722</small>	Lugar y Fecha	26 de noviembre,2020

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Incidencia de las demandas judiciales y arbitrales en la estabilidad económica de SEDALIB, S.A., 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
									RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DEMANDAS JUDICIALES Y ARBITRALES	Desnaturalización de contrato	Actividades de contrato	¿Cumple usted las actividades pautadas en su contrato?						x		x		x		x		
		Labores diferenciadas	¿Realiza usted o sus compañeros labores distintas a las que este habitualmente realizaban?						x		x		x		x		
		Derechos laborales	¿Considera que se respetan sus derechos laborales en la empresa donde trabaja?						x		x		x		x		
		Vencimiento de contrato	¿Usted o sus compañeros han continuado laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado en su contrato?						x		x		x		x		
		Incremento de demandas	¿Las demandas laborales por desnaturalización de contratos han ido incrementándose en la empresa?						x		x		x		x		
		Principios jurídicos	¿Considera que uno de los principios jurídicos aplicables para la desnaturalización del						x		x		x		x		

	Despido arbitrario		contrato es el de la primacía de la realidad?														
		Cumplimiento de labores	¿Pese al cumplimiento de sus tareas laborales algún compañero de trabajo ha sido víctima de despido arbitrario?						x		x		x		x		
		Rendimiento laboral	¿Considera que el bajo rendimiento laboral es una causal de despido arbitrario?						x		x		x		x		
		Falta laboral	¿Se ha demostrado alguna falta de usted o compañero de trabajo para proceder al despido arbitrario?						x		x		x		x		
		Ausentismo laboral	¿Considera que el ausentismo laboral es una causal de despido arbitrario?						x		x		x		x		
		Despido injustificado	¿Algún compañero de trabajo ha sido despedido sin causa justificada alguna?						x		x		x		x		
	Indemnización	¿Los trabajadores despedidos arbitrariamente han demandado una indemnización a la empresa?						x		x		x		x			
	Nulidad de despido	Despido colectivo	¿Han sido víctima algunos empleados de despido colectivo sin justificación previa?						x		x		x		x		
		Demandas laborales	¿Se han despedido trabajadores por haber formulado una demanda en contra de la empresa y no por vencimiento de contrato?						x		x		x		x		
		Afiliación sindical	¿Se han despedido trabajadores por causales de afiliación y participación en actividades sindicales?						x		x		x		x		
Labores habituales		¿Los trabajadores que ganaron el proceso por nulidad de despido han regresado a sus labores habituales y se les ha						x		x		x		x			


			pagado las remuneraciones dejadas de percibir?															
		Autoridades competentes	¿Se han despedido trabajadores por presentar una queja o participar en un proceso contra la empresa ante las autoridades competentes?						x		x			x		x		
		Trabajadores despedidos	¿Han sido repuestos aquellos trabajadores despedidos sin motivos o razones que sustenten esa decisión?						x		x			x		x		
	Derechos laborales	Políticas salariales	¿Está de acuerdo con las políticas salariales ofrecidas por la empresa donde labora?						x		x			x		x		
		Canasta familiar	¿Los ingresos percibidos por su trabajo le alcanzan para cubrir su canasta básica familiar?						x		x			x		x		
		Seguro de salud	¿La empresa le ofrece un seguro de salud a usted y los integrantes de su grupo familiar?						x		x			x		x		
		Compensación monetaria	¿Está satisfecho con la compensación monetaria que recibe de parte de la empresa?						x		x			x		x		
		Gratificaciones	¿Cuenta usted con gratificaciones en el mes de julio y diciembre?						x		x			x		x		
		Incentivos mensuales	¿Recibe bonos e incentivos mensuales según lo estipula la Ley general del Trabajo?						x		x			x		x		
	Incumplimiento de disposiciones y normas	Asignación familiar	¿La empresa le otorga asignación familiar a los trabajadores que le corresponde?						x		x			x		x		
		Actividades extras	¿Ha realizado usted mayor número de actividades que la que estipula su contrato?						x		x			x		x		
		Puesto de trabajo	¿Considera que el puesto de trabajo que ocupa es el correcto de acuerdo con la formación que tiene?						x		x			x		x		

		Amonestaciones escritas	¿Ha recibido usted amonestaciones escritas o verbales de parte de su empleador?							x		x		x		x	
		Horario establecido	¿Ha incumplido usted alguna vez el horario establecido en su contrato de trabajo?							x		x		x		x	
		Jornada laboral	¿Ha sido obligado a trabajar fuera de su jornada laboral?							x		x		x		x	



Mg. JOSÉ MANUEL CUBAS VARGAS

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario para medir las demandas judiciales y arbitrales		
Objetivo del Instrumento	Medir las demandas judiciales y arbitrales de SEDALIB, S.A., 2020.		
Aplicada a la muestra participante	Directivos, funcionarios y trabajadores de la empresa SEDALIB S.A., 2020.		
Nombre y Apellido del Experto	JOSÉ MANUEL CUBAS VARGAS	DNI N°	18073683
Título Profesional	CONTADOR PÚBLICO	Celular	947486025
Dirección Domiciliaria	SCHUBERT 801 URB. PRIMAVERA		
Grado Académico	MESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA		
Firma		Lugar y Fecha	26 DE NOVIEMBRE DE 2020

TÍTULO DE LA TESIS: Incidencia de las demandas judiciales y arbitrales en la estabilidad económica de SEDALIB, S.A., 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
									RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
ESTABILIDAD ECONÓMICA	Pago de beneficios sociales	Relación laboral	¿Finalizada la relación laboral la empresa ha cumplido con el pago de beneficios a los trabajadores?						x		x		x		x		
		Remuneraciones	¿A los trabajadores que dejaron de laborar se les ha reconocido remuneraciones, horas extras, asignación familiar, vacaciones, gratificaciones, CTS truncas, vacaciones pendientes de goce y utilidades?						x		x		x		x		
		Trabajadores despedidos	¿El Poder Judicial ha dictaminado el pago de beneficios sociales a favores de los trabajadores despedidos?						x		x		x		x		
		Tiempo de servicio	¿El derecho a los beneficios sociales y el monto a pagar varía en función al tiempo de servicio, remuneración y régimen laboral en el que se le contrató?						x		x		x		x		
		Cese de trabajadores	¿El no pago de los beneficios sociales en las 48 horas después del cese ha generado intereses a favor del trabajador?						x		x		x		x		

		Utilidades proporcionales	¿Los trabajadores reciben utilidades proporcionales a las ganancias de la empresa por los meses trabajados?						x		x		x		x		
Indemnizaciones laborales		Remuneración completa	¿La empresa ha pagado indemnizaciones por despido arbitrario equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios?						x		x		x		x		
		Faltas graves	¿A los trabajadores que han sido despedidos por falta grave, no se les ha pagado beneficios sociales ni indemnización?						x		x		x		x		
		Ministerio de trabajo	¿Muchos trabajadores que no recibieron los beneficios sociales han denunciado el caso ante el Ministerio de Trabajo?						x		x		x		x		
		Perjuicio a la empresa	¿Se han demandado a los trabajadores que hayan causado algún tipo de daño o perjuicio a la empresa exigiéndoles la indemnización correspondiente?						x		x		x		x		
		Tipo de contrato	¿El monto de la reparación varía de acuerdo con el tipo de contrato que se ha celebrado entre la empresa y el trabajador?						x		x		x		x		
		Discriminación laboral	¿Los trabajadores han demandado indemnizaciones por discriminación laboral dentro de la empresa?						x		x		x		x		
	Reposición laboral		Reposiciones laborales	¿La mayoría de reposiciones en la empresa se ha llevado cabo en el proceso constitucional de Amparo?						x		x		x		x	
		Eficacia sustitutoria	¿El Poder Judicial asegura al trabajador despedido injustamente una eficacia restitutoria?						x		x		x		x		
		Indemnización preferente	¿Muchos trabajadores han preferido la reposición al puesto de trabajo						x		x		x		x		


			que la indemnización por parte de la empresa?															
		Áreas de trabajo	¿Los trabajadores despidos de forma arbitraria han sido repuestos en sus áreas de trabajo?					x		x		x		x				
		Contrato vencido	¿Muchos trabajadores cuyo contrato había vencido han demandado indemnización o reposición a la empresa?					x		x		x		x				
		Igualdad de condiciones	¿La reposición laboral a favor de los trabajadores se ha efectuado en las mismas condiciones en las que se encontraba laborando?					x		x		x		x				
	Pago de daños y perjuicios	Daños y perjuicios	¿Muchos trabajadores despedidos de forma arbitraria han demandado daños y perjuicios?					x		x		x		x				
		Pago de indemnización	¿La empresa ha resarcido el daño ocasionado al trabajador con el pago de una indemnización?					x		x		x		x				
		Accidentes de trabajo	¿La empresa asume el pago de una indemnización por daños y perjuicios por la producción de accidentes de trabajo?					x		x		x		x				
		Daños morales	¿Algunos de los trabajadores despedidos han solicitado una indemnización por los daños morales?					x		x		x		x				
		Pretensión indemnizatoria	¿En sus demandas de reposición por despido incausado y fraudulento, los trabajadores han acumulado la pretensión de indemnización por daños y perjuicios?					x		x		x		x				
		Daños punitivos	¿En las demandas por despido el Juez ha ordenado el pago de daños punitivos a los trabajadores?					x		x		x		x				

Pago de beneficios económicos	Tiempo de contrato	¿Usted o algún compañero sigue laborando pese que ya expiro su tiempo de contrato						x		x		x		x		
	Beneficios económicos	¿La empresa otorga beneficios económicos a trabajadores sindicalizados y no sindicalizados?						x		x		x		x		
	Utilidades anuales	¿Los trabajadores participan de las utilidades anuales de la empresa?						x		x		x		x		
	Gratificaciones extraordinarias	¿La empresa otorga gratificaciones extraordinarias por productividad a sus trabajadores?						x		x		x		x		
	Descansos remunerados	¿Todos los trabajadores según su tipo de contratación gozan de vacaciones y descansos remunerados por la empresa?						x		x		x		x		
	Funcionarios de confianza	¿Se han aprobado beneficios económicos a funcionarios de confianza pese a estar excluidos de los alcances de la norma constitucional?						x		x		x		x		



Mg. JOSÉ MANUEL CUBAS VARGAS

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario para medir la estabilidad económica		
Objetivo del Instrumento	Medir la estabilidad económica de SEDALIB, S.A., 2020.		
Aplicada a la muestra participante	Directivos, funcionarios y trabajadores de la empresa SEDALIB S.A., 2020.		
Nombre y Apellido del Experto	JOSÉ MANUEL CUBAS VARGAS	DNI N°	18073683
Título Profesional	CONTADOR PÚBLICO	Celular	947486025
Dirección Domiciliaria	SCHUBERT 801 URB. PRIMAVERA		
Grado Académico	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA		
Firma		Lugar y Fecha	26 DE NOVIEMBRE DE 2020

Anexo 07

Base de datos

MUESTRA	DEMANDAS JUDICIALES Y ARBITRALES																														TOTAL	NIVEL											
	DESNATURALIZACION DE CONTRATO						DESPIDO ARBITRARIO					NULIDAD DE DESPIDO					DERECHOS LABORALES					INCUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES Y NORMAS																					
	1	2	3	4	5	ST	NIVEL	7	8	9	10	11	12	ST	NIVEL	13	14	15	16	17	18	ST	NIVEL	19	20	21	22	23	24	ST			NIVEL	25	26	27	28	29	30	ST	NIVEL		
1	4	3	4	4	4	23	FRECUENTES	3	2	3	3	3	3	17	REGULARMENTE FRECUENTES	3	4	3	4	3	4	21	FRECUENTES	3	2	4	3	3	3	18	REGULARMENTE FRECUENTES	4	3	4	2	4	4	21	FRECUENTES	100	REGULARMENTE FRECUENTES		
2	4	4	4	3	4	4	23	FRECUENTES	4	5	4	3	4	3	23	FRECUENTES	4	4	4	4	3	4	23	FRECUENTES	4	4	5	4	3	4	24	FRECUENTES	5	3	4	3	4	4	23	FRECUENTES	116	FRECUENTES	
3	3	4	3	3	4	4	21	FRECUENTES	3	4	3	2	3	3	18	REGULARMENTE FRECUENTES	2	3	4	3	3	3	18	REGULARMENTE FRECUENTES	4	2	2	3	3	3	17	REGULARMENTE FRECUENTES	3	4	3	4	3	4	21	FRECUENTES	95	REGULARMENTE FRECUENTES	
4	3	3	2	2	4	3	17	REGULARMENTE FRECUENTES	3	3	2	3	3	2	16	REGULARMENTE FRECUENTES	4	3	4	3	3	4	21	FRECUENTES	3	4	4	4	4	4	23	FRECUENTES	2	1	2	1	2	2	10	POCO FRECUENTES	87	REGULARMENTE FRECUENTES	
5	2	2	3	3	4	4	18	REGULARMENTE FRECUENTES	4	3	4	2	4	4	21	FRECUENTES	4	5	4	4	5	3	25	FRECUENTES	2	4	3	4	2	3	18	REGULARMENTE FRECUENTES	2	3	3	2	3	3	16	REGULARMENTE FRECUENTES	98	REGULARMENTE FRECUENTES	
6	3	4	4	3	4	4	22	FRECUENTES	3	5	4	4	3	4	23	FRECUENTES	4	3	4	4	4	4	23	FRECUENTES	4	3	3	4	4	5	23	FRECUENTES	2	4	3	3	4	3	19	REGULARMENTE FRECUENTES	110	FRECUENTES	
7	3	4	4	4	3	3	21	FRECUENTES	3	3	4	3	4	4	21	FRECUENTES	2	2	3	3	4	3	17	REGULARMENTE FRECUENTES	4	5	4	4	4	4	25	FRECUENTES	4	4	4	4	4	4	24	FRECUENTES	108	FRECUENTES	
8	4	3	2	4	2	3	18	REGULARMENTE FRECUENTES	4	4	4	3	4	3	22	FRECUENTES	4	4	3	4	4	4	23	FRECUENTES	3	4	4	5	4	4	24	FRECUENTES	2	2	4	4	4	4	3	19	REGULARMENTE FRECUENTES	106	FRECUENTES
9	4	4	4	4	3	4	23	FRECUENTES	3	4	4	4	4	4	23	FRECUENTES	3	4	3	4	4	4	22	FRECUENTES	3	4	3	5	4	3	22	FRECUENTES	4	5	4	4	4	4	25	FRECUENTES	115	FRECUENTES	
10	2	2	1	1	1	2	9	POCO FRECUENTES	2	1	2	2	1	2	10	POCO FRECUENTES	1	3	1	2	2	2	11	REGULARMENTE FRECUENTES	2	1	1	2	1	2	9	POCO FRECUENTES	1	2	1	2	1	1	8	POCO FRECUENTES	47	POCO FRECUENTES	
11	2	1	1	2	2	2	10	POCO FRECUENTES	2	2	2	1	2	2	11	REGULARMENTE FRECUENTES	1	1	2	2	3	2	11	REGULARMENTE FRECUENTES	1	1	2	2	1	1	8	POCO FRECUENTES	1	2	1	1	2	1	8	POCO FRECUENTES	48	POCO FRECUENTES	
12	2	4	3	2	3	2	16	REGULARMENTE FRECUENTES	3	3	4	4	3	4	21	FRECUENTES	4	5	4	3	4	4	24	FRECUENTES	3	4	4	5	4	4	24	FRECUENTES	3	4	3	3	3	2	18	REGULARMENTE FRECUENTES	103	FRECUENTES	
13	2	4	3	2	4	3	18	REGULARMENTE FRECUENTES	3	4	4	4	3	4	22	FRECUENTES	2	4	3	2	3	4	18	REGULARMENTE FRECUENTES	4	3	4	4	4	4	23	FRECUENTES	4	3	3	3	4	4	21	FRECUENTES	102	FRECUENTES	
14	3	4	3	5	5	4	24	FRECUENTES	3	4	4	3	3	4	21	FRECUENTES	4	5	4	4	4	4	25	FRECUENTES	5	4	4	4	3	4	24	FRECUENTES	3	5	4	4	4	4	24	FRECUENTES	118	FRECUENTES	
15	3	4	4	3	4	3	21	FRECUENTES	3	4	4	3	3	2	19	REGULARMENTE FRECUENTES	4	4	4	4	4	4	24	FRECUENTES	4	3	4	3	4	3	21	FRECUENTES	2	3	3	3	4	3	18	REGULARMENTE FRECUENTES	103	FRECUENTES	
16	2	3	3	3	4	2	17	REGULARMENTE FRECUENTES	2	3	3	2	4	2	16	REGULARMENTE FRECUENTES	3	4	3	3	3	4	20	REGULARMENTE FRECUENTES	2	3	2	3	2	2	14	REGULARMENTE FRECUENTES	3	3	3	2	3	3	17	REGULARMENTE FRECUENTES	84	REGULARMENTE FRECUENTES	
17	4	3	3	4	3	2	19	REGULARMENTE FRECUENTES	2	2	2	3	2	3	14	REGULARMENTE FRECUENTES	2	4	3	2	4	2	17	REGULARMENTE FRECUENTES	3	3	2	2	4	3	17	REGULARMENTE FRECUENTES	4	4	3	4	3	4	22	FRECUENTES	89	REGULARMENTE FRECUENTES	
18	2	1	1	1	1	1	7	POCO FRECUENTES	3	4	4	5	4	4	24	FRECUENTES	3	4	3	4	4	4	22	FRECUENTES	4	2	3	3	4	2	18	REGULARMENTE FRECUENTES	2	1	1	2	1	1	8	POCO FRECUENTES	79	REGULARMENTE FRECUENTES	
19	3	5	4	4	4	4	24	FRECUENTES	4	4	4	3	4	4	23	FRECUENTES	3	4	3	4	3	4	21	FRECUENTES	3	4	4	4	4	4	23	FRECUENTES	3	3	2	3	3	4	18	REGULARMENTE FRECUENTES	109	FRECUENTES	
20	4	3	3	4	4	5	23	FRECUENTES	2	3	3	3	4	3	18	REGULARMENTE FRECUENTES	2	3	3	3	4	2	17	REGULARMENTE FRECUENTES	4	4	4	3	5	4	24	FRECUENTES	4	3	4	4	4	4	23	FRECUENTES	105	FRECUENTES	
21	2	4	3	4	4	4	21	FRECUENTES	3	4	3	4	4	4	22	FRECUENTES	3	4	4	4	3	2	20	REGULARMENTE FRECUENTES	3	4	2	3	3	3	18	REGULARMENTE FRECUENTES	4	4	5	4	3	5	25	FRECUENTES	106	FRECUENTES	
22	3	4	4	3	4	4	22	FRECUENTES	1	1	1	1	2	2	8	POCO FRECUENTES	3	4	4	4	4	4	23	FRECUENTES	4	4	4	4	5	4	25	FRECUENTES	4	3	4	2	2	2	17	REGULARMENTE FRECUENTES	95	REGULARMENTE FRECUENTES	
23	2	2	2	1	1	2	10	POCO FRECUENTES	2	1	2	2	1	3	11	REGULARMENTE FRECUENTES	1	1	2	1	2	2	9	POCO FRECUENTES	1	2	1	1	2	1	8	POCO FRECUENTES	1	1	1	1	1	2	7	POCO FRECUENTES	45	POCO FRECUENTES	
24	2	1	1	1	2	1	8	POCO FRECUENTES	1	1	2	2	1	2	9	POCO FRECUENTES	1	2	2	1	1	1	8	POCO FRECUENTES	1	2	1	2	1	2	9	POCO FRECUENTES	2	1	2	1	1	1	8	POCO FRECUENTES	42	POCO FRECUENTES	

25	2	4	2	4	3	3	18	REGULARMENTE FRECUENTES	2	3	4	4	4	4	21	FRECUENTES	4	3	4	4	4	23	FRECUENTES	2	3	3	3	4	3	18	REGULARMENTE FRECUENTES	4	3	2	2	3	2	16	REGULARMENTE FRECUENTES	96	REGULARMENTE FRECUENTES	
26	3	3	2	4	3	2	17	REGULARMENTE FRECUENTES	4	3	4	4	4	4	23	FRECUENTES	2	4	3	3	4	3	19	REGULARMENTE FRECUENTES	4	3	4	5	4	4	24	FRECUENTES	3	4	4	4	4	4	23	FRECUENTES	106	FRECUENTES
27	3	2	3	4	3	3	18	REGULARMENTE FRECUENTES	3	3	3	4	4	4	21	FRECUENTES	3	4	4	4	4	23	FRECUENTES	3	4	3	4	4	3	21	FRECUENTES	3	3	2	4	2	4	18	REGULARMENTE FRECUENTES	101	FRECUENTES	
28	4	3	2	4	3	2	18	REGULARMENTE FRECUENTES	4	3	3	4	4	4	22	FRECUENTES	5	4	4	5	3	3	24	FRECUENTES	2	3	3	3	3	3	17	REGULARMENTE FRECUENTES	2	3	2	3	3	4	17	REGULARMENTE FRECUENTES	98	REGULARMENTE FRECUENTES
29	3	4	4	4	4	3	22	FRECUENTES	5	4	4	5	4	4	26	FRECUENTES	2	2	4	4	3	3	18	REGULARMENTE FRECUENTES	4	3	4	4	5	3	23	FRECUENTES	4	3	4	3	3	4	21	FRECUENTES	110	FRECUENTES
30	3	4	4	4	4	3	22	FRECUENTES	2	3	2	2	2	3	14	REGULARMENTE FRECUENTES	2	3	2	2	3	2	14	REGULARMENTE FRECUENTES	2	4	3	4	4	2	19	REGULARMENTE FRECUENTES	4	3	4	3	4	4	22	FRECUENTES	91	REGULARMENTE FRECUENTES
31	3	2	3	2	3	4	17	REGULARMENTE FRECUENTES	2	3	2	4	2	3	16	REGULARMENTE FRECUENTES	2	3	2	3	2	3	15	REGULARMENTE FRECUENTES	4	3	3	4	4	3	21	FRECUENTES	4	3	4	3	4	3	21	FRECUENTES	90	FRECUENTES
32	3	2	3	4	3	3	18	REGULARMENTE FRECUENTES	2	2	4	4	4	3	19	REGULARMENTE FRECUENTES	2	3	3	3	2	3	16	REGULARMENTE FRECUENTES	3	4	3	3	3	3	19	REGULARMENTE FRECUENTES	3	3	3	2	3	3	17	REGULARMENTE FRECUENTES	89	REGULARMENTE FRECUENTES
33	3	4	4	4	3	3	21	FRECUENTES	3	4	4	3	4	3	21	FRECUENTES	4	3	4	3	4	3	21	FRECUENTES	4	3	4	2	3	4	20	REGULARMENTE FRECUENTES	4	3	4	4	4	2	21	FRECUENTES	104	FRECUENTES
34	2	2	4	3	2	4	17	REGULARMENTE FRECUENTES	4	2	2	3	2	4	17	REGULARMENTE FRECUENTES	2	3	2	3	2	2	14	REGULARMENTE FRECUENTES	3	4	2	3	3	3	18	REGULARMENTE FRECUENTES	3	3	3	2	2	3	16	REGULARMENTE FRECUENTES	82	REGULARMENTE FRECUENTES
35	3	4	3	4	4	3	21	FRECUENTES	3	4	3	2	4	3	19	REGULARMENTE FRECUENTES	3	3	4	2	2	3	17	REGULARMENTE FRECUENTES	4	4	4	3	3	3	21	FRECUENTES	2	2	4	2	3	2	15	REGULARMENTE FRECUENTES	93	REGULARMENTE FRECUENTES
36	4	3	4	4	4	4	23	FRECUENTES	3	3	4	4	4	4	22	FRECUENTES	4	4	4	4	3	4	23	FRECUENTES	2	3	4	3	3	2	17	REGULARMENTE FRECUENTES	4	4	3	4	4	4	23	FRECUENTES	108	FRECUENTES
37	4	2	4	3	4	4	21	FRECUENTES	3	2	4	3	3	4	19	REGULARMENTE FRECUENTES	4	4	5	4	3	4	24	FRECUENTES	5	4	5	3	4	4	25	FRECUENTES	4	4	5	4	3	4	24	FRECUENTES	113	FRECUENTES
38	4	4	3	4	4	4	23	FRECUENTES	4	4	5	4	3	3	23	FRECUENTES	3	4	4	4	5	3	23	FRECUENTES	3	4	4	4	4	4	23	FRECUENTES	4	3	3	4	3	4	21	FRECUENTES	113	FRECUENTES
39	3	4	4	4	4	3	22	FRECUENTES	4	4	4	3	4	4	23	FRECUENTES	4	4	3	3	4	4	22	FRECUENTES	2	4	3	3	2	3	17	REGULARMENTE FRECUENTES	4	4	5	5	4	3	25	FRECUENTES	109	FRECUENTES
40	4	3	4	4	5	4	24	FRECUENTES	4	4	5	4	5	5	27	FRECUENTES	4	4	4	3	3	4	22	FRECUENTES	3	4	4	4	3	4	22	FRECUENTES	4	3	4	3	4	4	22	FRECUENTES	117	FRECUENTES
41	2	3	4	3	4	3	19	REGULARMENTE FRECUENTES	4	2	4	3	2	2	17	REGULARMENTE FRECUENTES	4	4	3	4	3	3	21	FRECUENTES	3	4	4	2	2	3	18	REGULARMENTE FRECUENTES	3	4	3	4	3	4	21	FRECUENTES	96	FRECUENTES
42	4	4	4	3	5	4	24	FRECUENTES	3	4	4	4	3	4	22	FRECUENTES	4	4	4	3	4	4	23	FRECUENTES	4	3	2	4	4	4	21	FRECUENTES	5	5	4	5	4	4	27	FRECUENTES	117	FRECUENTES
43	2	3	2	3	3	3	16	REGULARMENTE FRECUENTES	3	3	3	2	4	3	18	REGULARMENTE FRECUENTES	3	3	2	3	2	2	15	REGULARMENTE FRECUENTES	3	3	3	2	3	3	17	REGULARMENTE FRECUENTES	2	3	3	3	2	3	16	REGULARMENTE FRECUENTES	82	REGULARMENTE FRECUENTES
44	3	3	2	4	2	3	17	REGULARMENTE FRECUENTES	2	2	2	3	4	3	16	REGULARMENTE FRECUENTES	3	3	4	4	3	4	21	FRECUENTES	2	3	4	3	4	2	18	REGULARMENTE FRECUENTES	2	3	3	4	3	2	17	REGULARMENTE FRECUENTES	89	REGULARMENTE FRECUENTES
45	3	3	2	3	4	3	18	REGULARMENTE FRECUENTES	4	4	4	5	4	4	25	FRECUENTES	4	4	4	4	5	4	25	FRECUENTES	4	2	3	2	2	4	17	REGULARMENTE FRECUENTES	2	2	2	3	4	2	15	REGULARMENTE FRECUENTES	100	REGULARMENTE FRECUENTES
46	2	3	2	4	3	3	17	REGULARMENTE FRECUENTES	4	3	3	2	3	4	19	REGULARMENTE FRECUENTES	4	4	4	4	4	3	23	FRECUENTES	4	3	3	4	3	4	21	FRECUENTES	3	4	3	4	4	3	21	FRECUENTES	101	FRECUENTES
47	4	4	4	3	5	4	24	FRECUENTES	3	4	4	4	3	4	22	FRECUENTES	2	3	4	3	3	3	18	REGULARMENTE FRECUENTES	4	3	4	3	4	4	22	FRECUENTES	4	5	4	4	3	4	24	FRECUENTES	110	FRECUENTES
48	4	3	2	4	2	2	17	REGULARMENTE FRECUENTES	4	3	4	3	4	4	22	FRECUENTES	4	3	5	3	4	4	23	FRECUENTES	4	3	4	3	3	4	21	FRECUENTES	2	4	3	3	3	4	19	REGULARMENTE FRECUENTES	102	FRECUENTES
49	3	4	4	4	4	4	23	FRECUENTES	5	4	4	3	4	3	23	FRECUENTES	3	4	4	4	3	4	22	FRECUENTES	4	4	4	2	4	22	FRECUENTES	4	4	4	5	4	4	25	FRECUENTES	115	FRECUENTES	
50	2	2	2	1	1	1	9	POCO FRECUENTES	1	1	1	2	1	1	7	POCO FRECUENTES	1	1	1	2	1	2	8	POCO FRECUENTES	1	1	2	2	2	1	9	POCO FRECUENTES	1	2	2	1	1	1	8	POCO FRECUENTES	41	POCO FRECUENTES
51	4	3	4	4	4	4	23	FRECUENTES	3	2	3	3	3	3	17	REGULARMENTE FRECUENTES	3	4	3	4	3	4	21	FRECUENTES	3	2	4	3	3	3	18	REGULARMENTE FRECUENTES	4	3	4	2	4	4	21	FRECUENTES	100	REGULARMENTE FRECUENTES

52	4	4	4	3	4	4	23	FFECUENTES	4	5	4	3	4	3	23	FRECIENTES	4	4	4	4	3	4	23	FRECLENTES	4	4	5	4	3	4	24	FFECUENTES	5	3	4	3	4	4	23	FREDJENTES	IN	FRECLENTES
53							21	FFECUENTES						10	FFECUENTES							18	FRECLENTES					f7	FFECUENTES							21	FRECIENTES	95	FRECLENTES			
SI	3	3	2	2	4	3	17	FFECUENTES	3	3	2	3	3	2	16	FRECIENTES	4	3	4	3	3	4	21	FRECLENTES	3	4	4	4	1	4	23	FFECUENTES	2	1	2	1	2	2	10	POCO FRECLENTES	87	FRECLENTES
55	2	2	3	3	4	4	18	FFECUENTES	4	3	4	2	4	4	21	FRECIENTES	4	5	4	4	5	3	25	FRECLENTES	2	4	3	4	2	3	11	FFECUENTES	2	3	3	2	3	3	16	FREDJENTES	98	FRECLENTES
56							22	FFECUENTES	5					23	FFECUENTES							23	FRECLENTES					5	23	FFECUENTES						19	FRECIENTES	111	FRECLENTES			
57	3	1	1	4	3	3	21	FFECUENTES	3	3	4	3	4	4	21	FRECIENTES	2	2	J	3	4	3	17	FRECLENTES	1	5	4	4	1	4	25	FFECUENTES	1	4	1	4	4	4	24	FREDJENTES	108	FRECLENTES
58	4	3	2	4	2	3	18	FFECUENTES	4	4	4	3	4	3	22	FRECIENTES	4	4	3	4	4	4	23	FRECLENTES	3	4	4	5	4	4	24	FFECUENTES	2	2	4	4	4	3	19	FREDJENTES	106	FRECLENTES
59	1	1	1	4	3	1	23	FFECUENTES	3	4	4	4	4	4	23	FRECIENTES	3	4	J	1	4	4	22	FRECLENTES	3	4	3	5	1	3	22	FFECUENTES	1	5	1	4	4	4	25	FREDJENTES	16	FRECLENTES
60							9	POCO FFECUENTES						10	PCCO FFECUENTES							11	FRECLENTES					9	POCO FFECUENTES							8	POCO FRECLENTES	47	POCO FREDJENTES			
61	1	1	1	2	2	1	10	POLO FFECUENTES	2	2	2	1	2	2	11	JLARNENTE FFECUE	1	1	2	2	3	2	11	FRECLENTES	1	1	2	2	1	1	8	POCO FFECUENTES	1	2	1	1	2	1	8	POCO FRECLENTES	48	POLO FREDJENTES
62	2	1	3	2	3	2	16	FFECUENTES	3	3	4	4	3	4	21	FRECIENTES	4	5	4	3	4	4	24	FRECLENTES	3	4	4	5	1	4	24	FFECUENTES	3	4	3	3	3	2	18	FREDJENTES	103	FRECLENTES
63							18	FFECUENTES						22	FRECIENTES							18	FRECLENTES					23	FFECUENTES							21	FREDJENTES	102	FRECLENTES			
64	3	1	3	5	5	1	21	FFECUENTES	3	4	4	3	3	4	21	FRECIENTES	4	5	4	1	4	4	25	FRECLENTES	5	4	4	4	3	4	24	FFECUENTES	3	5	1	4	4	4	24	FREDJENTES	111	FRECLENTES
65	3	4	4	3	4	3	21	FFECUENTES	3	4	4	3	3	2	19	FRECIENTES	4	4	4	4	4	4	24	FRECLENTES	4	3	4	3	4	3	21	FFECUENTES	2	3	3	3	4	3	18	FREDJENTES	103	FRECLENTES
66							17	FFECUENTES						16	FFECUENTES							20	FRECLENTES					14	FFECUENTES							17	FRECIENTES	BE	FRECLENTES			
67	1	3	3	4	3	2	19	FFECUENTES	2	2	2	3	2	3	11	FRECIENTES	2	4	J	2	4	2	17	FRECLENTES	3	J	2	2	1	3	17	FFECUENTES	1	4	3	4	3	4	22	FREDJENTES	89	FRECLENTES
68	2	1	1	1	1	1	7	POCO FFECUENTES	3	4	4	5	4	4	21	FRECIENTES	3	4	3	4	4	4	22	FRECLENTES	4	2	3	3	4	2	11	FFECUENTES	2	1	1	2	1	1	8	POCO FRECLENTES	79	FRECLENTES
69							21	FFECUENTES						23	FFECUENTES							21	FRECLENTES					23	FFECUENTES							18	FRECIENTES	109	FRECLENTES			
70	1	3	3	4	4	5	23	FFECUENTES	2	3	3	3	4	3	18	FRECIENTES	2	3	J	3	4	2	17	FRECLENTES	1	4	4	3	5	4	24	FFECUENTES	1	3	1	4	4	4	23	FREDJENTES	108	FRECLENTES
71	2	4	3	4	4	4	21	FFECUENTES	3	4	3	4	4	4	22	FRECIENTES	3	4	4	4	3	2	20	FRECLENTES	3	4	2	3	3	3	11	FFECUENTES	4	4	5	4	3	5	25	FREDJENTES	106	FRECLENTES
71t							22	FFECUENTES						8	PCCO FFECUENTES							23	FRECLENTES					25	FFECUENTES							17	FRECIENTES	95	FRECLENTES			
73	2	2	2	1	1	2	10	PECO FRECLENTES	2	1	2	2	1	3	11	FRECIENTES	1	1	2	1	2	2	9	PCCO FFECUEIJTES	1	2	1	1	2	1	8	POCO FFECUENTES	1	1	1	1	1	2	7	POCO FRECLENTES	45	POCO FREDJENTES
74	1	1	1	1	2	1	8	POLO FFECUENTES	1	1	2	2	1	2	11	FFECUENTES	1	2	2	1	1	1	8	PCCO FFECUENTES	1	2	1	2	1	2	3	POCO FFECUENTES	2	1	2	1	1	1	8	POCO FRECLENTES	42	POLO FREDJENTES
75	2	1	2	4	3	3	GB	FFECUENTES	2	3	4	4	4	4	21	FRECIENTES	4	3	4	1	4	4	23	FRECLENTES	2	J	3	3	1	3	11	FFECUENTES	1	3	2	2	3	2	16	FREDJENTES	96	FRECLENTES
76							17	FFECUENTES						21	FFECUENTES							19	FRECLENTES					24	FFECUENTES							23	FREDJENTES	106	FRECLENTES			
77	3	1	3	1	3	3	18	FFECUENTES	3	3	3	4	4	1	21	FRECIENTES	3	1	1	4	1	1	23	FRECLENTES	3	1	3	1	4	3	21	FFECUENTES	3	3	2	1	2	1	18	FRECIENTES	101	FRECLENTES

78	4	3	2	4	3	2	18	REGULARMENTE FRECUENTES	4	3	3	4	4	4	22	FRECUENTES	5	4	4	5	3	3	24	FRECUENTES	2	3	3	3	3	3	17	REGULARMENTE FRECUENTES	2	3	2	3	3	4	17	REGULARMENTE FRECUENTES	98	REGULARMENTE FRECUENTES
79	3	4	4	4	4	3	22	FRECUENTES	5	4	4	5	4	4	26	FRECUENTES	2	2	4	4	3	3	18	REGULARMENTE FRECUENTES	4	3	4	4	5	3	23	FRECUENTES	4	3	4	3	3	4	21	FRECUENTES	110	FRECUENTES
80	3	4	4	4	4	3	22	FRECUENTES	2	3	2	2	2	3	14	REGULARMENTE FRECUENTES	2	3	2	2	3	2	14	REGULARMENTE FRECUENTES	2	4	3	4	4	2	19	REGULARMENTE FRECUENTES	4	3	4	3	4	4	22	FRECUENTES	91	REGULARMENTE FRECUENTES
81	3	2	3	2	3	4	17	REGULARMENTE FRECUENTES	2	3	2	4	2	3	16	REGULARMENTE FRECUENTES	2	3	2	3	2	3	15	REGULARMENTE FRECUENTES	4	3	3	4	4	3	21	FRECUENTES	4	3	4	3	4	3	21	FRECUENTES	90	REGULARMENTE FRECUENTES
82	3	2	3	4	3	3	18	REGULARMENTE FRECUENTES	2	2	4	4	4	3	19	REGULARMENTE FRECUENTES	2	3	3	3	2	3	16	REGULARMENTE FRECUENTES	3	4	3	3	3	3	19	REGULARMENTE FRECUENTES	3	3	3	2	3	3	17	REGULARMENTE FRECUENTES	89	REGULARMENTE FRECUENTES
83	3	4	4	4	3	3	21	FRECUENTES	3	4	4	3	4	3	21	FRECUENTES	4	3	4	3	4	3	21	FRECUENTES	4	3	4	2	3	4	20	REGULARMENTE FRECUENTES	4	3	4	4	4	2	21	FRECUENTES	104	FRECUENTES
84	2	2	4	3	2	4	17	REGULARMENTE FRECUENTES	4	2	2	3	2	4	17	REGULARMENTE FRECUENTES	2	3	2	3	2	2	14	REGULARMENTE FRECUENTES	3	4	2	3	3	3	18	REGULARMENTE FRECUENTES	3	3	3	2	2	3	16	REGULARMENTE FRECUENTES	82	REGULARMENTE FRECUENTES
85	3	4	3	4	4	3	21	FRECUENTES	3	4	3	2	4	3	19	REGULARMENTE FRECUENTES	3	3	4	2	2	3	17	REGULARMENTE FRECUENTES	4	4	4	3	3	3	21	FRECUENTES	2	2	4	2	3	2	15	REGULARMENTE FRECUENTES	93	REGULARMENTE FRECUENTES
86	4	3	4	4	4	4	23	FRECUENTES	3	3	4	4	4	4	22	FRECUENTES	4	4	4	4	3	4	23	FRECUENTES	2	3	4	3	3	2	17	REGULARMENTE FRECUENTES	4	4	3	4	4	4	23	FRECUENTES	108	FRECUENTES
87	4	2	4	3	4	4	21	FRECUENTES	3	2	4	3	3	4	19	REGULARMENTE FRECUENTES	4	4	5	4	3	4	24	FRECUENTES	5	4	5	3	4	4	25	FRECUENTES	4	4	5	4	3	4	24	FRECUENTES	113	FRECUENTES
88	4	4	3	4	4	4	23	FRECUENTES	4	4	5	4	3	3	23	FRECUENTES	3	4	4	4	5	3	23	FRECUENTES	3	4	4	4	4	4	23	FRECUENTES	4	3	3	4	3	4	21	FRECUENTES	113	FRECUENTES
89	3	4	4	4	4	3	22	FRECUENTES	4	4	4	3	4	4	23	FRECUENTES	4	4	3	3	4	4	22	FRECUENTES	2	4	3	3	2	3	17	REGULARMENTE FRECUENTES	4	4	5	5	4	3	25	FRECUENTES	109	FRECUENTES
90	4	3	4	4	5	4	24	FRECUENTES	4	4	5	4	5	5	27	FRECUENTES	4	4	4	3	3	4	22	FRECUENTES	3	4	4	4	3	4	22	FRECUENTES	4	3	4	3	4	4	22	FRECUENTES	117	FRECUENTES
91	2	3	4	3	4	3	19	REGULARMENTE FRECUENTES	4	2	4	3	2	2	17	REGULARMENTE FRECUENTES	4	4	3	4	3	3	21	FRECUENTES	3	4	4	2	2	3	18	REGULARMENTE FRECUENTES	3	4	3	4	3	4	21	FRECUENTES	96	REGULARMENTE FRECUENTES
92	4	4	4	3	5	4	24	FRECUENTES	3	4	4	4	3	4	22	FRECUENTES	4	4	4	3	4	4	23	FRECUENTES	4	3	2	4	4	4	21	FRECUENTES	5	5	4	5	4	4	27	FRECUENTES	117	FRECUENTES
93	2	3	2	3	3	3	16	REGULARMENTE FRECUENTES	3	3	3	2	4	3	18	REGULARMENTE FRECUENTES	3	3	2	3	2	2	15	REGULARMENTE FRECUENTES	3	3	3	2	3	3	17	REGULARMENTE FRECUENTES	2	3	3	3	2	3	16	REGULARMENTE FRECUENTES	82	REGULARMENTE FRECUENTES
94	3	3	2	4	2	3	17	REGULARMENTE FRECUENTES	2	2	2	3	4	3	16	REGULARMENTE FRECUENTES	3	3	4	4	3	4	21	FRECUENTES	2	3	4	3	4	2	18	REGULARMENTE FRECUENTES	2	3	3	4	3	2	17	REGULARMENTE FRECUENTES	89	REGULARMENTE FRECUENTES
95	3	3	2	3	4	3	18	REGULARMENTE FRECUENTES	4	4	4	5	4	4	25	FRECUENTES	4	4	4	4	5	4	25	FRECUENTES	4	2	3	2	2	4	17	REGULARMENTE FRECUENTES	2	2	2	3	4	2	15	REGULARMENTE FRECUENTES	100	REGULARMENTE FRECUENTES
96	2	3	2	4	3	3	17	REGULARMENTE FRECUENTES	4	3	3	2	3	4	19	REGULARMENTE FRECUENTES	4	4	4	4	4	3	23	FRECUENTES	4	3	3	4	3	4	21	FRECUENTES	3	4	3	4	4	3	21	FRECUENTES	101	FRECUENTES
97	4	4	4	3	5	4	24	FRECUENTES	3	4	4	4	3	4	22	FRECUENTES	2	3	4	3	3	3	18	REGULARMENTE FRECUENTES	4	3	4	3	4	4	22	FRECUENTES	4	5	4	4	3	4	24	FRECUENTES	110	FRECUENTES
98	4	3	2	4	2	2	17	REGULARMENTE FRECUENTES	4	3	4	3	4	4	22	FRECUENTES	4	3	5	3	4	4	23	FRECUENTES	4	3	4	3	3	4	21	FRECUENTES	2	4	3	3	3	4	19	REGULARMENTE FRECUENTES	102	FRECUENTES
99	3	4	4	4	4	4	23	FRECUENTES	5	4	4	3	4	3	23	FRECUENTES	3	4	4	4	3	4	22	FRECUENTES	4	4	4	4	2	4	22	FRECUENTES	4	4	4	5	4	4	25	FRECUENTES	115	FRECUENTES
100	2	2	2	1	1	1	9	POCO FRECUENTES	1	1	1	2	1	1	7	POCO FRECUENTES	1	1	1	2	1	2	8	POCO FRECUENTES	1	1	2	2	2	1	9	POCO FRECUENTES	1	2	2	1	1	1	8	POCO FRECUENTES	41	POCO FRECUENTES
101	4	3	4	4	4	4	23	FRECUENTES	3	2	3	3	3	3	17	REGULARMENTE FRECUENTES	3	4	3	4	3	4	21	FRECUENTES	3	2	4	3	3	3	18	REGULARMENTE FRECUENTES	4	3	4	2	4	4	21	FRECUENTES	100	REGULARMENTE FRECUENTES
102	4	4	4	3	4	4	23	FRECUENTES	4	5	4	3	4	3	23	FRECUENTES	4	4	4	4	3	4	23	FRECUENTES	4	4	5	4	3	4	24	FRECUENTES	5	3	4	3	4	4	23	FRECUENTES	116	FRECUENTES
103	3	4	3	3	4	4	21	FRECUENTES	3	4	3	2	3	3	18	REGULARMENTE FRECUENTES	2	3	4	3	3	3	18	REGULARMENTE FRECUENTES	4	2	2	3	3	3	17	REGULARMENTE FRECUENTES	3	4	3	4	3	4	21	FRECUENTES	95	REGULARMENTE FRECUENTES
104	3	3	2	2	4	3	17	REGULARMENTE FRECUENTES	3	3	2	3	3	2	16	REGULARMENTE FRECUENTES	4	3	4	3	3	4	21	FRECUENTES	3	4	4	4	4	4	23	FRECUENTES	2	1	2	1	2	2	10	POCO FRECUENTES	87	REGULARMENTE FRECUENTES

105	2	2	3	3	4	4	18	REGULARMENTE FRECUENTES	4	3	4	2	4	4	21	FRECUENTES	4	5	4	4	5	3	25	FRECUENTES	2	4	3	4	2	3	18	REGULARMENTE FRECUENTES	2	3	3	2	3	3	16	REGULARMENTE FRECUENTES	98	REGULARMENTE FRECUENTES
106	3	4	4	3	4	4	22	FRECUENTES	3	5	4	4	3	4	23	FRECUENTES	4	3	4	4	4	4	23	FRECUENTES	4	3	3	4	4	5	23	FRECUENTES	2	4	3	3	4	3	19	REGULARMENTE FRECUENTES	110	FRECUENTES
107	3	4	4	4	3	3	21	FRECUENTES	3	3	4	3	4	4	21	FRECUENTES	2	2	3	3	4	3	17	REGULARMENTE FRECUENTES	4	5	4	4	4	4	25	FRECUENTES	4	4	4	4	4	4	24	FRECUENTES	108	FRECUENTES
108	4	3	2	4	2	3	18	REGULARMENTE FRECUENTES	4	4	4	3	4	3	22	FRECUENTES	4	4	3	4	4	4	23	FRECUENTES	3	4	4	5	4	4	24	FRECUENTES	2	2	4	4	4	3	19	REGULARMENTE FRECUENTES	106	FRECUENTES
109	4	4	4	4	3	4	23	FRECUENTES	3	4	4	4	4	4	23	FRECUENTES	3	4	3	4	4	4	22	FRECUENTES	3	4	3	5	4	3	22	FRECUENTES	4	5	4	4	4	4	25	FRECUENTES	115	FRECUENTES
110	2	2	1	1	1	2	9	POCO FRECUENTES	2	1	2	2	1	2	10	POCO FRECUENTES	1	3	1	2	2	2	11	REGULARMENTE FRECUENTES	2	1	1	2	1	2	9	POCO FRECUENTES	1	2	1	2	1	1	8	POCO FRECUENTES	47	POCO FRECUENTES
111	2	1	1	2	2	2	10	POCO FRECUENTES	2	2	2	1	2	2	11	REGULARMENTE FRECUENTES	1	1	2	2	3	2	11	REGULARMENTE FRECUENTES	1	1	2	2	1	1	8	POCO FRECUENTES	1	2	1	1	2	1	8	POCO FRECUENTES	48	POCO FRECUENTES
112	2	4	3	2	3	2	16	REGULARMENTE FRECUENTES	3	3	4	4	3	4	21	FRECUENTES	4	5	4	3	4	4	24	FRECUENTES	3	4	4	5	4	4	24	FRECUENTES	3	4	3	3	3	2	18	REGULARMENTE FRECUENTES	103	FRECUENTES
113	2	4	3	2	4	3	18	REGULARMENTE FRECUENTES	3	4	4	4	3	4	22	FRECUENTES	2	4	3	2	3	4	18	REGULARMENTE FRECUENTES	4	3	4	4	4	4	23	FRECUENTES	4	3	3	3	4	4	21	FRECUENTES	102	FRECUENTES
114	3	4	3	5	5	4	24	FRECUENTES	3	4	4	3	3	4	21	FRECUENTES	4	5	4	4	4	4	25	FRECUENTES	5	4	4	4	3	4	24	FRECUENTES	3	5	4	4	4	4	24	FRECUENTES	118	FRECUENTES
115	3	4	4	3	4	3	21	FRECUENTES	3	4	4	3	3	2	19	REGULARMENTE FRECUENTES	4	4	4	4	4	4	24	FRECUENTES	4	3	4	3	4	3	21	FRECUENTES	2	3	3	3	4	3	18	REGULARMENTE FRECUENTES	103	FRECUENTES
116	2	3	3	3	4	2	17	REGULARMENTE FRECUENTES	2	3	3	2	4	2	16	REGULARMENTE FRECUENTES	3	4	3	3	3	4	20	REGULARMENTE FRECUENTES	2	3	2	3	2	2	14	REGULARMENTE FRECUENTES	3	3	3	2	3	3	17	REGULARMENTE FRECUENTES	84	REGULARMENTE FRECUENTES
117	4	3	3	4	3	2	19	REGULARMENTE FRECUENTES	2	2	2	3	2	3	14	REGULARMENTE FRECUENTES	2	4	3	2	4	2	17	REGULARMENTE FRECUENTES	3	3	2	2	4	3	17	REGULARMENTE FRECUENTES	4	4	3	4	3	4	22	FRECUENTES	89	REGULARMENTE FRECUENTES
118	2	1	1	1	1	1	7	POCO FRECUENTES	3	4	4	5	4	4	24	FRECUENTES	3	4	3	4	4	4	22	FRECUENTES	4	2	3	3	4	2	18	REGULARMENTE FRECUENTES	2	1	1	2	1	1	8	POCO FRECUENTES	79	REGULARMENTE FRECUENTES
119	3	5	4	4	4	4	24	FRECUENTES	4	4	4	3	4	4	23	FRECUENTES	3	4	3	4	3	4	21	FRECUENTES	3	4	4	4	4	4	23	FRECUENTES	3	3	2	3	3	4	18	REGULARMENTE FRECUENTES	109	FRECUENTES
120	4	3	3	4	4	5	23	FRECUENTES	2	3	3	3	4	3	18	REGULARMENTE FRECUENTES	2	3	3	3	4	2	17	REGULARMENTE FRECUENTES	4	4	4	3	5	4	24	FRECUENTES	4	3	4	4	4	4	23	FRECUENTES	105	FRECUENTES
121	2	4	3	4	4	4	21	FRECUENTES	3	4	3	4	4	4	22	FRECUENTES	3	4	4	4	3	2	20	REGULARMENTE FRECUENTES	3	4	2	3	3	3	18	REGULARMENTE FRECUENTES	4	4	5	4	3	5	25	FRECUENTES	106	FRECUENTES
122	3	4	4	3	4	4	22	FRECUENTES	1	1	1	1	2	2	8	POCO FRECUENTES	3	4	4	4	4	4	23	FRECUENTES	4	4	4	4	5	4	25	FRECUENTES	4	3	4	2	2	2	17	REGULARMENTE FRECUENTES	95	REGULARMENTE FRECUENTES
123	2	2	2	1	1	2	10	POCO FRECUENTES	2	1	2	2	1	3	11	REGULARMENTE FRECUENTES	1	1	2	1	2	2	9	POCO FRECUENTES	1	2	1	1	2	1	8	POCO FRECUENTES	1	1	1	1	1	2	7	POCO FRECUENTES	45	POCO FRECUENTES
124	2	1	1	1	2	1	8	POCO FRECUENTES	1	1	2	2	1	2	9	POCO FRECUENTES	1	2	2	1	1	1	8	POCO FRECUENTES	1	2	1	2	1	2	9	POCO FRECUENTES	2	1	2	1	1	1	8	POCO FRECUENTES	42	POCO FRECUENTES
125	2	4	2	4	3	3	18	REGULARMENTE FRECUENTES	2	3	4	4	4	4	21	FRECUENTES	4	3	4	4	4	4	23	FRECUENTES	2	3	3	3	4	3	18	REGULARMENTE FRECUENTES	4	3	2	2	3	2	16	FRECUENTES	96	FRECUENTES
126	3	3	2	4	3	2	17	REGULARMENTE FRECUENTES	4	3	4	4	4	4	23	FRECUENTES	2	4	3	3	4	3	19	REGULARMENTE FRECUENTES	4	3	4	5	4	4	24	FRECUENTES	3	4	4	4	4	4	23	FRECUENTES	106	FRECUENTES
127	3	2	3	4	3	3	18	REGULARMENTE FRECUENTES	3	3	3	4	4	4	21	FRECUENTES	3	4	4	4	4	4	23	FRECUENTES	3	4	3	4	4	3	21	FRECUENTES	3	3	2	4	2	4	18	REGULARMENTE FRECUENTES	101	FRECUENTES
128	4	3	2	4	3	2	18	REGULARMENTE FRECUENTES	4	3	3	4	4	4	22	FRECUENTES	5	4	4	5	3	3	24	FRECUENTES	2	3	3	3	3	3	17	REGULARMENTE FRECUENTES	2	3	2	3	3	4	17	REGULARMENTE FRECUENTES	98	REGULARMENTE FRECUENTES
129	3	4	4	4	4	3	22	FRECUENTES	5	4	4	5	4	4	26	FRECUENTES	2	2	4	4	3	3	18	REGULARMENTE FRECUENTES	4	3	4	4	5	3	23	FRECUENTES	4	3	4	3	3	4	21	FRECUENTES	110	FRECUENTES
130	3	4	4	4	4	3	22	FRECUENTES	2	3	2	2	2	3	14	REGULARMENTE FRECUENTES	2	3	2	2	3	2	14	REGULARMENTE FRECUENTES	2	4	3	4	4	2	19	REGULARMENTE FRECUENTES	4	3	4	3	4	4	22	FRECUENTES	91	REGULARMENTE FRECUENTES

131	3	2	3	2	3	4	17	REGULARMENTE FRECUENTES	2	3	2	4	2	3	16	REGULARMENTE FRECUENTES	2	3	2	3	2	3	15	REGULARMENTE FRECUENTES	4	3	3	4	4	3	21	FRECUENTES	4	3	4	3	4	3	21	FRECUENTES	90	REGULARMENTE FRECUENTES
132	3	2	3	4	3	3	18	REGULARMENTE FRECUENTES	2	2	4	4	4	3	19	REGULARMENTE FRECUENTES	2	3	3	3	2	3	16	REGULARMENTE FRECUENTES	3	4	3	3	3	3	19	REGULARMENTE FRECUENTES	3	3	3	2	3	3	17	FRECUENTES	89	REGULARMENTE FRECUENTES
133	3	4	4	4	3	3	21	FRECUENTES	3	4	4	3	4	3	21	FRECUENTES	4	3	4	3	4	3	21	FRECUENTES	4	3	4	2	3	4	20	REGULARMENTE FRECUENTES	4	3	4	4	4	2	21	FRECUENTES	104	FRECUENTES
134	2	2	4	3	2	4	17	REGULARMENTE FRECUENTES	4	2	2	3	2	4	17	REGULARMENTE FRECUENTES	2	3	2	3	2	2	14	REGULARMENTE FRECUENTES	3	4	2	3	3	3	18	REGULARMENTE FRECUENTES	3	3	3	2	2	3	16	FRECUENTES	82	REGULARMENTE FRECUENTES
135	3	4	3	4	4	3	21	FRECUENTES	3	4	3	2	4	3	19	REGULARMENTE FRECUENTES	3	3	4	2	2	3	17	REGULARMENTE FRECUENTES	4	4	4	3	3	3	21	FRECUENTES	2	2	4	2	3	2	15	FRECUENTES	93	REGULARMENTE FRECUENTES
136	4	3	4	4	4	4	23	FRECUENTES	3	3	4	4	4	4	22	FRECUENTES	4	4	4	4	3	4	23	FRECUENTES	2	3	4	3	3	2	17	REGULARMENTE FRECUENTES	4	4	3	4	4	4	23	FRECUENTES	108	FRECUENTES
137	4	2	4	3	4	4	21	FRECUENTES	3	2	4	3	3	4	19	REGULARMENTE FRECUENTES	4	4	5	4	3	4	24	FRECUENTES	5	4	5	3	4	4	25	FRECUENTES	4	4	5	4	3	4	24	FRECUENTES	113	FRECUENTES
138	4	4	3	4	4	4	23	FRECUENTES	4	4	5	4	3	3	23	FRECUENTES	3	4	4	4	5	3	23	FRECUENTES	3	4	4	4	4	4	23	FRECUENTES	4	3	3	4	3	4	21	FRECUENTES	113	FRECUENTES
139	3	4	4	4	4	3	22	FRECUENTES	4	4	4	3	4	4	23	FRECUENTES	4	4	3	3	4	4	22	FRECUENTES	2	4	3	3	2	3	17	REGULARMENTE FRECUENTES	4	4	5	5	4	3	25	FRECUENTES	109	FRECUENTES
140	4	3	4	4	5	4	24	FRECUENTES	4	4	5	4	5	5	27	FRECUENTES	4	4	4	3	3	4	22	FRECUENTES	3	4	4	4	3	4	22	FRECUENTES	4	3	4	3	4	4	22	FRECUENTES	117	FRECUENTES
141	2	3	4	3	4	3	19	REGULARMENTE FRECUENTES	4	2	4	3	2	2	17	REGULARMENTE FRECUENTES	4	4	3	4	3	3	21	FRECUENTES	3	4	4	2	2	3	18	REGULARMENTE FRECUENTES	3	4	3	4	3	4	21	FRECUENTES	96	REGULARMENTE FRECUENTES
142	4	4	4	3	5	4	24	FRECUENTES	3	4	4	4	3	4	22	FRECUENTES	4	4	4	3	4	4	23	FRECUENTES	4	3	2	4	4	4	21	FRECUENTES	5	5	4	5	4	4	27	FRECUENTES	117	FRECUENTES
143	2	3	2	3	3	3	16	REGULARMENTE FRECUENTES	3	3	3	2	4	3	18	REGULARMENTE FRECUENTES	3	3	2	3	2	2	15	REGULARMENTE FRECUENTES	3	3	3	2	3	3	17	REGULARMENTE FRECUENTES	2	3	3	3	2	3	16	FRECUENTES	82	REGULARMENTE FRECUENTES
144	3	3	2	4	2	3	17	REGULARMENTE FRECUENTES	2	2	2	3	4	3	16	REGULARMENTE FRECUENTES	3	3	4	4	3	4	21	FRECUENTES	2	3	4	3	4	2	18	REGULARMENTE FRECUENTES	2	3	3	4	3	2	17	FRECUENTES	89	REGULARMENTE FRECUENTES
145	3	3	2	3	4	3	18	REGULARMENTE FRECUENTES	4	4	4	5	4	4	25	FRECUENTES	4	4	4	4	5	4	25	FRECUENTES	4	2	3	2	2	4	17	REGULARMENTE FRECUENTES	2	2	2	3	4	2	15	FRECUENTES	100	REGULARMENTE FRECUENTES
146	2	3	2	4	3	3	17	REGULARMENTE FRECUENTES	4	3	3	2	3	4	19	REGULARMENTE FRECUENTES	4	4	4	4	4	3	23	FRECUENTES	4	3	3	4	3	4	21	FRECUENTES	3	4	3	4	4	3	21	FRECUENTES	101	FRECUENTES

MUESTRA	ESTABILIDAD ECONOMICA																												TOTAL	NIVEL												
	PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES						INDEMNIZACIONES LABORALES						REPOSICIÓN LABORAL						PAGO DE DAÑOS Y PERJUICIOS						PAGO DE BENEFICIOS LABORALES																	
	1	2	3	4	5	ST	NIVEL	7	8	9	10	11	12	ST	NIVEL	13	14	15	16	17	18	ST	NIVEL	19	20	21	22	23			24	ST	NIVEL	25	26	27	28	29	30	ST	NIVEL	
1	3	3	5	2	4	4	21	FLUCTUANTE	3	3	3	4	3	3	19	CICLICA	4	4	3	4	3	5	23	FLUCTUANTE	2	5	4	3	4	2	20	CICLICA	4	5	2	3	5	4	23	FLUCTUANTE	106	FLUCTUANTE
2	4	4	4	5	4	4	25	FLUCTUANTE	4	4	3	3	4	3	21	FLUCTUANTE	3	4	3	4	5	3	22	FLUCTUANTE	3	4	3	3	4	5	22	FLUCTUANTE	3	5	4	4	5	4	25	FLUCTUANTE	115	FLUCTUANTE
3	2	3	3	3	3	4	18	CICLICA	3	3	3	2	2	3	16	CICLICA	2	4	3	3	2	2	16	CICLICA	4	3	3	2	2	5	19	CICLICA	3	3	3	3	3	3	18	CICLICA	87	CICLICA
4	2	2	2	3	2	4	15	CICLICA	2	2	2	2	3	3	14	CICLICA	3	3	4	3	3	3	19	CICLICA	3	4	4	3	3	3	20	CICLICA	3	2	2	3	3	2	15	CICLICA	83	CICLICA
5	3	3	2	3	2	3	16	CICLICA	5	5	3	4	3	3	23	FLUCTUANTE	4	3	3	5	3	5	23	FLUCTUANTE	3	4	3	3	4	4	21	FLUCTUANTE	2	3	2	2	2	3	14	CICLICA	97	CICLICA
6	2	3	4	3	3	4	19	CICLICA	2	4	3	3	4	5	21	FLUCTUANTE	4	3	3	4	4	3	23	FLUCTUANTE	2	2	5	3	5	5	22	FLUCTUANTE	3	3	3	2	3	3	17	CICLICA	100	CICLICA
7	4	4	3	4	4	3	22	FLUCTUANTE	4	3	4	5	4	3	23	FLUCTUANTE	2	3	3	4	5	2	19	CICLICA	3	2	5	5	3	5	23	FLUCTUANTE	3	4	4	4	3	4	22	FLUCTUANTE	109	FLUCTUANTE
8	3	3	4	4	2	3	19	CICLICA	4	3	5	4	4	4	24	FLUCTUANTE	4	4	3	3	3	4	21	FLUCTUANTE	2	4	4	3	5	4	22	FLUCTUANTE	3	3	2	2	4	3	17	CICLICA	103	FLUCTUANTE
9	4	4	5	4	5	3	25	FLUCTUANTE	3	4	4	2	4	4	21	FLUCTUANTE	4	4	4	4	3	3	23	FLUCTUANTE	4	4	4	4	5	3	24	FLUCTUANTE	4	4	5	4	3	3	23	FLUCTUANTE	116	FLUCTUANTE
10	2	1	1	2	2	2	10	ESTABLE	1	1	2	2	1	1	9	ESTABLE	2	2	2	1	1	1	9	ESTABLE	1	1	1	2	1	1	7	ESTABLE	2	1	2	1	2	2	10	ESTABLE	45	ESTABLE
11	1	2	2	1	1	2	9	ESTABLE	2	1	1	1	2	2	9	ESTABLE	1	1	2	2	2	2	10	ESTABLE	2	2	1	2	1	1	9	ESTABLE	2	2	1	2	1	1	9	ESTABLE	46	ESTABLE
12	4	3	3	3	2	3	18	CICLICA	4	3	4	5	4	2	22	FLUCTUANTE	5	3	4	3	4	4	23	FLUCTUANTE	4	5	3	4	4	2	22	FLUCTUANTE	4	4	4	3	3	4	22	FLUCTUANTE	107	FLUCTUANTE
13	2	3	2	4	2	3	16	CICLICA	4	3	4	5	4	4	24	FLUCTUANTE	2	3	3	2	3	3	16	CICLICA	4	5	4	4	4	3	24	FLUCTUANTE	3	4	2	3	4	2	18	CICLICA	98	CICLICA
14	4	3	4	5	3	3	22	FLUCTUANTE	4	3	3	4	4	4	22	FLUCTUANTE	3	4	5	3	3	5	23	FLUCTUANTE	5	3	4	5	4	5	26	FLUCTUANTE	4	4	4	3	4	3	22	FLUCTUANTE	115	FLUCTUANTE
15	2	3	4	4	5	2	20	CICLICA	3	3	3	3	3	2	17	CICLICA	5	4	4	5	3	4	25	FLUCTUANTE	4	4	4	2	5	3	22	FLUCTUANTE	3	4	4	3	3	4	21	FLUCTUANTE	105	FLUCTUANTE
16	5	3	3	3	2	3	19	CICLICA	4	3	3	2	2	4	18	CICLICA	5	4	2	3	2	2	18	CICLICA	3	2	3	2	3	2	16	CICLICA	3	3	3	4	4	4	21	FLUCTUANTE	92	CICLICA
17	2	3	3	5	2	3	18	CICLICA	2	3	2	3	2	3	15	CICLICA	3	2	2	3	3	3	16	CICLICA	3	2	3	2	3	2	15	CICLICA	4	2	3	2	5	2	18	CICLICA	82	CICLICA
18	2	1	2	1	1	2	9	ESTABLE	3	5	3	3	3	5	22	FLUCTUANTE	4	4	4	4	3	3	23	FLUCTUANTE	2	2	4	5	4	4	21	FLUCTUANTE	1	2	2	2	1	1	9	ESTABLE	84	CICLICA
19	5	5	2	3	3	4	22	FLUCTUANTE	3	4	4	4	3	3	22	FLUCTUANTE	3	5	4	3	3	5	23	FLUCTUANTE	3	4	3	4	4	3	21	FLUCTUANTE	5	3	2	4	3	4	21	FLUCTUANTE	109	FLUCTUANTE
20	3	4	2	4	4	4	21	FLUCTUANTE	3	4	2	4	3	4	20	CICLICA	3	3	3	5	3	3	20	CICLICA	4	4	4	3	3	4	22	FLUCTUANTE	4	4	3	4	2	4	21	FLUCTUANTE	104	FLUCTUANTE
21	5	4	3	4	3	4	23	FLUCTUANTE	5	4	4	4	3	4	24	FLUCTUANTE	4	4	3	4	4	4	23	FLUCTUANTE	3	4	3	4	4	2	20	CICLICA	4	4	3	4	4	4	23	FLUCTUANTE	113	FLUCTUANTE
22	5	3	2	3	4	4	21	FLUCTUANTE	1	2	2	2	1	1	9	ESTABLE	4	3	4	3	4	3	21	FLUCTUANTE	5	3	4	4	4	3	23	FLUCTUANTE	4	3	3	3	3	3	19	CICLICA	93	CICLICA
23	1	1	2	1	2	2	9	ESTABLE	1	1	2	2	2	1	9	ESTABLE	1	2	1	1	2	1	8	ESTABLE	2	2	2	1	1	2	10	ESTABLE	2	2	1	2	1	1	9	ESTABLE	45	ESTABLE
24	1	1	3	1	2	2	10	ESTABLE	2	2	1	2	1	2	10	ESTABLE	2	2	1	2	2	1	8	ESTABLE	2	1	1	1	1	2	8	ESTABLE	1	2	2	1	2	2	10	ESTABLE	48	ESTABLE
25	5	2	3	4	3	3	20	CICLICA	5	4	4	3	4	3	23	FLUCTUANTE	4	3	4	3	4	3	21	FLUCTUANTE	3	3	3	3	4	4	20	CICLICA	3	3	2	3	4	3	18	CICLICA	102	FLUCTUANTE
26	4	2	4	3	2	4	19	CICLICA	4	4	4	5	4	4	25	FLUCTUANTE	4	3	4	4	4	3	22	FLUCTUANTE	3	3	4	4	3	5	22	FLUCTUANTE	2	4	3	4	5	3	21	FLUCTUANTE	109	FLUCTUANTE
27	4	4	2	4	3	3	20	CICLICA	4	5	3	3	3	5	23	FLUCTUANTE	3	4	4	4	3	3	21	FLUCTUANTE	4	5	4	4	3	4	24	FLUCTUANTE	2	3	5	3	3	4	20	CICLICA	108	FLUCTUANTE
28	4	4	2	3	3	3	19	CICLICA	3	5	4	4	4	4	24	FLUCTUANTE	4	4	3	4	4	3	22	FLUCTUANTE	2	3	4	3	3	4	19	CICLICA	3	3	4	3	5	21	FLUCTUANTE	105	FLUCTUANTE	
29	4	4	2	4	3	3	20	CICLICA	4	4	4	5	4	3	24	FLUCTUANTE	4	3	3	3	3	4	20	CICLICA	4	4	5	3	5	4	25	FLUCTUANTE	3	2	3	5	4	5	22	FLUCTUANTE	111	FLUCTUANTE
30	4	2	4	2	3	2	17	CICLICA	2	1	2	1	2	2	10	ESTABLE	3	3	2	3	2	2	16	CICLICA	3	3	4	2	3	3	18	CICLICA	4	3	3	3	3	3	19	CICLICA	83	CICLICA
31	3	3	4	3	4	2	19	CICLICA	3	2	3	4	3	3	18	CICLICA	3	2	3	2	3	3	16	CICLICA	3	3	2	4	3	4	19	CICLICA	2	3	4	3	3	2	17	CICLICA	89	CICLICA
32	3	3	3	3	3	2	17	CICLICA	2	3	3	3	4	2	17	CICLICA	2	3	3	2	3	2	15	CICLICA	2	2	3	3	3	4	17	CICLICA	3	3	4	3	3	3	19	CICLICA	85	CICLICA
33	2	5	4	5	3	4	23	FLUCTUANTE	4	4	3	4	4	3	22	FLUCTUANTE	5	5	2	4	2	4	22	FLUCTUANTE	3	3	3	2	4	18	CICLICA	3	3	4	5	3	5	23	FLUCTUANTE	108	FLUCTUANTE	
34	2	3	3	3	4	3	18	CICLICA	3	3	3	3	2	2	16	CICLICA	2	3	3	2	3	3	16	CICLICA	4	5	2	2	4	3	20	CICLICA	3	4	3	3	2	3	18	CICLICA	88	CICLICA
35	2	4	4	2	2	3	17	CICLICA	2	4	3	2	4	3	18	CICLICA	2	2	3	2	3	3	15	CICLICA	4	3	4	3	2	3	19	CICLICA	3	3	3	3	2	2	17	CICLICA	86	CICLICA
36	2	3	4	4	5	3	21	FLUCTUANTE	5	3	3	4	3	2	20	CICLICA	4	4	2	3	4	4	21	FLUCTUANTE	3	2	4	3	5	2	19	CICLICA	2	3	5	2	5	4	21	FLUCTUANTE	102	FLUCTUANTE
37	4	4	3	3	5	4	23	FLUCTUANTE	5	3	3	2	4	3	20	CICLICA	4	4	3	3	4	4	22	FLUCTUANTE	3	4	4	3	4	5	23	FLUCTUANTE	3	3	4	2	5	4	21	FLUCTUANTE	109	FLUCTUANTE
38	4	3	4	4	3	3	21	FLUCTUANTE	3	5	3	3	4	3	21	FLUCTUANTE	4	4	4	3	3	3	21	FLUCTUANTE	3	3	4	4	3	4	21	FLUCTUANTE	4	4	4	5	4	2	23	FLUCTUANTE	107	FLUCTUANTE
39	4	3	4	3	5	4	23	FLUCTUANTE	5	4	4	3	4	5	25	FLUCTUANTE	3	5	4	5	2	2	21	FLUCTUANTE	4	4	3	3	3	2	19	CICLICA	5	4	3	4	4	3	23	FLUCTUANTE	111	FLUCTUANTE
40	5	4	4	5	3	4	25	FLUCTUANTE	4	4	4	4	5	4	25	FLUCTUANTE	4	4	4	4	4	4	24	FLUCTUANTE	3	5	4	3	5	4	24	FLUCTUANTE	4	4	4	5	4	4	25	FLUCTUANTE	123	FLUCTUANTE
41	3	3	5	2	4	4	21	FLUCTUANTE	3	3	3	4	3	3	19	CICLICA	4	4	3	4	3	5	23	FLUCTUANTE	2	5	4	3	4	2	20	CICLICA	4	5	2	3	5	4	23	FLUCTUANTE	106	FLUCTUANTE
42	4	4	4	5	4	4	25	FLUCTUANTE	4	4	3	3	4	3	21	FLUCTUANTE	3	4	3	4	5	3	22	FLUCTUANTE	3	4	3	3	4	5	22	FLUCTUANTE	3	5	4	4	5	4	25	FLUCTUANTE	115	FLUCTUANTE
43	2	3	3	3	3	4	18	CICLICA	3	3																																

47	4	4	3	4	4	3	22	FLUCTUANTE	4	3	4	5	4	3	23	FLUCTUANTE	2	3	3	4	5	2	19	CICLICA	3	2	5	5	3	5	23	FLUCTUANTE	3	4	4	4	3	4	22	FLUCTUANTE	109	FLUCTUANTE
48	3	3	4	4	2	3	19	CICLICA	4	3	5	4	4	4	24	FLUCTUANTE	4	4	3	3	3	4	21	FLUCTUANTE	2	4	4	3	5	4	22	FLUCTUANTE	3	3	2	2	4	3	17	CICLICA	103	FLUCTUANTE
49	4	4	5	4	5	3	25	FLUCTUANTE	3	4	4	2	4	4	21	FLUCTUANTE	4	4	4	4	4	3	23	FLUCTUANTE	4	4	4	5	3	24	FLUCTUANTE	4	4	5	4	3	3	23	FLUCTUANTE	116	FLUCTUANTE	
50	2	1	1	2	2	2	10	ESTABLE	1	1	2	2	1	1	9	ESTABLE	2	2	2	1	1	1	9	ESTABLE	1	1	1	2	1	7	ESTABLE	2	1	2	1	2	2	10	ESTABLE	45	ESTABLE	
51	3	3	5	2	4	4	21	FLUCTUANTE	3	3	3	4	3	3	19	CICLICA	4	4	3	4	3	5	23	FLUCTUANTE	2	5	4	3	4	2	20	CICLICA	4	5	2	3	5	4	23	FLUCTUANTE	106	FLUCTUANTE
52	4	4	4	5	4	4	25	FLUCTUANTE	4	4	3	3	4	3	21	FLUCTUANTE	3	4	3	4	5	3	22	FLUCTUANTE	3	4	3	3	4	5	22	FLUCTUANTE	3	5	4	4	5	4	25	FLUCTUANTE	115	FLUCTUANTE
53	2	3	3	3	3	4	18	CICLICA	3	3	3	2	2	3	16	CICLICA	2	4	3	3	2	2	16	CICLICA	4	3	3	2	2	5	19	CICLICA	3	3	3	3	3	3	18	CICLICA	87	CICLICA
54	2	2	2	3	2	4	15	CICLICA	2	2	2	2	3	3	14	CICLICA	3	3	4	3	3	3	19	CICLICA	3	4	4	3	3	3	20	CICLICA	3	2	2	3	3	2	15	CICLICA	83	CICLICA
55	3	3	2	3	2	3	16	CICLICA	5	5	3	4	3	3	23	FLUCTUANTE	4	3	3	5	3	5	23	FLUCTUANTE	3	4	3	3	4	4	21	FLUCTUANTE	2	3	2	2	2	3	14	CICLICA	97	CICLICA
56	2	3	4	3	3	4	19	CICLICA	2	4	3	3	4	5	21	FLUCTUANTE	4	3	3	4	4	3	21	FLUCTUANTE	2	2	5	3	5	5	22	FLUCTUANTE	3	3	3	2	3	3	17	CICLICA	100	CICLICA
57	4	4	3	4	4	3	22	FLUCTUANTE	4	3	4	5	4	3	23	FLUCTUANTE	2	3	3	4	5	2	19	CICLICA	3	2	5	5	3	5	23	FLUCTUANTE	3	4	4	4	3	4	22	FLUCTUANTE	109	FLUCTUANTE
58	3	3	4	4	2	3	19	CICLICA	4	3	5	4	4	4	24	FLUCTUANTE	4	4	3	3	4	4	21	FLUCTUANTE	2	4	4	3	5	4	22	FLUCTUANTE	3	3	2	2	4	3	17	CICLICA	103	FLUCTUANTE
59	4	4	5	4	5	3	25	FLUCTUANTE	3	4	4	2	4	4	21	FLUCTUANTE	4	4	4	4	3	23	FLUCTUANTE	4	4	4	4	5	3	24	FLUCTUANTE	4	4	5	4	3	3	23	FLUCTUANTE	116	FLUCTUANTE	
60	2	1	1	2	2	2	10	ESTABLE	1	1	2	2	2	1	9	ESTABLE	2	2	2	1	1	1	9	ESTABLE	1	1	1	2	1	1	7	ESTABLE	2	1	2	1	2	2	10	ESTABLE	45	ESTABLE
61	1	2	2	1	1	2	9	ESTABLE	2	1	1	1	2	2	9	ESTABLE	1	1	2	2	2	2	10	ESTABLE	2	2	1	2	1	1	9	ESTABLE	2	2	1	2	1	1	9	ESTABLE	46	ESTABLE
62	4	3	3	3	2	3	18	CICLICA	4	3	4	5	4	2	22	FLUCTUANTE	5	3	4	3	4	4	23	FLUCTUANTE	4	5	3	4	4	2	22	FLUCTUANTE	4	4	4	3	3	4	22	FLUCTUANTE	107	FLUCTUANTE
63	2	3	2	4	2	3	16	CICLICA	4	3	4	5	4	4	24	FLUCTUANTE	2	3	3	2	3	3	16	CICLICA	4	5	4	4	4	3	24	FLUCTUANTE	3	4	2	3	4	2	18	CICLICA	98	CICLICA
64	4	3	4	5	3	3	22	FLUCTUANTE	4	3	3	4	4	4	22	FLUCTUANTE	3	4	5	3	3	5	23	FLUCTUANTE	5	3	4	5	4	5	26	FLUCTUANTE	4	4	3	4	3	22	FLUCTUANTE	115	FLUCTUANTE	
65	2	3	4	4	5	2	20	CICLICA	3	3	3	3	3	2	17	CICLICA	5	4	4	5	3	4	25	FLUCTUANTE	4	4	4	2	5	3	22	FLUCTUANTE	3	4	4	3	3	4	21	FLUCTUANTE	105	FLUCTUANTE
66	5	3	3	3	2	3	19	CICLICA	4	3	3	2	2	4	18	CICLICA	5	4	2	3	2	2	15	CICLICA	3	3	2	3	2	3	16	CICLICA	3	3	3	4	4	4	21	FLUCTUANTE	92	CICLICA
67	2	3	3	5	2	3	18	CICLICA	2	3	2	3	2	3	15	CICLICA	3	2	2	3	3	3	16	CICLICA	3	2	3	2	3	2	15	CICLICA	4	2	3	2	5	2	18	CICLICA	82	CICLICA
68	2	1	2	1	1	2	9	ESTABLE	3	5	3	3	3	5	22	FLUCTUANTE	4	4	4	4	3	23	FLUCTUANTE	2	2	4	5	4	4	21	FLUCTUANTE	1	2	2	2	1	1	9	ESTABLE	84	CICLICA	
69	5	5	2	3	3	4	22	FLUCTUANTE	3	4	4	4	3	3	22	FLUCTUANTE	3	5	4	3	3	5	23	FLUCTUANTE	3	4	4	4	3	21	FLUCTUANTE	5	3	2	4	3	4	21	FLUCTUANTE	109	FLUCTUANTE	
70	3	4	2	4	4	4	21	FLUCTUANTE	3	4	2	4	3	4	20	CICLICA	3	3	3	5	3	3	20	CICLICA	4	4	4	3	3	4	22	FLUCTUANTE	4	4	3	4	2	4	21	FLUCTUANTE	104	FLUCTUANTE
71	5	4	3	4	3	4	23	FLUCTUANTE	5	4	4	4	3	4	24	FLUCTUANTE	4	4	3	4	4	4	23	FLUCTUANTE	3	4	4	3	4	2	20	CICLICA	4	4	3	4	4	4	23	FLUCTUANTE	113	FLUCTUANTE
72	5	3	2	3	4	4	21	FLUCTUANTE	1	2	2	1	1	1	9	ESTABLE	4	3	4	4	4	3	21	FLUCTUANTE	5	3	4	4	4	3	23	FLUCTUANTE	4	3	3	3	3	3	19	CICLICA	93	CICLICA
73	1	1	2	1	2	2	9	ESTABLE	1	1	2	2	2	1	9	ESTABLE	1	2	1	2	1	1	8	ESTABLE	2	2	2	1	1	2	10	ESTABLE	2	2	1	2	1	1	9	ESTABLE	45	ESTABLE
74	1	1	3	1	2	2	10	ESTABLE	2	2	1	2	1	2	10	ESTABLE	2	2	1	2	2	1	10	ESTABLE	2	1	1	1	1	2	8	ESTABLE	1	2	3	3	3	2	14	ESTABLE	52	CICLICA
75	5	2	3	4	3	3	20	CICLICA	5	4	4	3	4	3	23	FLUCTUANTE	4	3	4	3	4	3	21	FLUCTUANTE	3	3	3	3	4	4	20	CICLICA	3	3	2	3	4	3	18	CICLICA	102	FLUCTUANTE
76	4	2	4	3	2	4	19	CICLICA	4	4	5	4	4	4	25	FLUCTUANTE	4	3	4	4	4	3	22	FLUCTUANTE	3	3	4	4	3	5	22	FLUCTUANTE	2	4	3	4	5	3	21	FLUCTUANTE	109	FLUCTUANTE
77	4	4	2	4	3	3	20	CICLICA	4	5	3	3	3	5	23	FLUCTUANTE	3	4	4	4	3	3	21	FLUCTUANTE	4	5	4	4	3	4	24	FLUCTUANTE	2	3	5	3	3	4	20	CICLICA	108	FLUCTUANTE
78	4	4	2	3	3	3	19	CICLICA	3	5	4	4	4	4	24	FLUCTUANTE	4	4	3	4	4	3	22	FLUCTUANTE	2	3	4	3	3	4	19	CICLICA	3	3	3	4	3	5	21	FLUCTUANTE	105	FLUCTUANTE
79	4	4	2	4	3	3	20	CICLICA	4	4	4	5	4	3	24	FLUCTUANTE	4	3	3	3	3	4	20	CICLICA	4	4	5	3	5	4	25	FLUCTUANTE	3	2	3	5	4	5	22	FLUCTUANTE	111	FLUCTUANTE
80	4	2	4	2	3	2	17	CICLICA	2	1	2	1	2	2	10	ESTABLE	3	3	3	2	3	2	16	CICLICA	3	3	4	2	3	3	18	CICLICA	4	3	3	3	3	3	19	CICLICA	83	CICLICA
81	3	3	4	3	4	2	19	CICLICA	3	2	3	4	3	3	18	CICLICA	3	2	3	2	3	3	16	CICLICA	3	3	2	4	3	4	19	CICLICA	2	3	4	3	3	2	17	CICLICA	89	CICLICA
82	3	3	3	3	3	2	17	CICLICA	2	3	3	3	4	2	17	CICLICA	2	3	3	2	3	2	15	CICLICA	2	2	3	3	3	4	17	CICLICA	3	3	4	3	3	3	19	CICLICA	85	CICLICA
83	2	5	4	5	3	4	23	FLUCTUANTE	4	4	3	4	4	3	22	FLUCTUANTE	5	5	2	4	2	4	22	FLUCTUANTE	3	3	3	3	2	4	18	CICLICA	3	3	4	5	3	5	23	FLUCTUANTE	108	FLUCTUANTE
84	2	3	3	3	4	3	18	CICLICA	3	3	3	3	2	2	16	CICLICA	2	3	2	3	3	16	CICLICA	4	5	2	2	4	3	20	CICLICA	3	4	3	3	2	3	18	CICLICA	88	CICLICA	
85	2	4	4	2	2	3	17	CICLICA	2	4	3	2	4	3	18	CICLICA	2	2	3	2	3	3	15	CICLICA	4	3	4	3	2	3	19	CICLICA	3	3	3	3	3	2	17	CICLICA	86	CICLICA
86	2	3	4	4	5	3	21	FLUCTUANTE	5	3	3	4	3	2	20	CICLICA	4	4	2	3	4	4	21	FLUCTUANTE	3	2	4	3	5	2	19	CICLICA	2	3	5	2	5	4	21	FLUCTUANTE	102	FLUCTUANTE
87	4	4	3	3	5	4	23	FLUCTUANTE	5	3	3	2	4	3	20	CICLICA	4	4	3	3	4	4	22	FLUCTUANTE	3	4	4	3	4	5	23	FLUCTUANTE	3	3	4	2	5	4	21	FLUCTUANTE	109	FLUCTUANTE
88	4	3	4	4	3	3	21	FLUCTUANTE	3	5	3	3	4	3	21	FLUCTUANTE	4	4	4	3	3	3	21	FLUCTUANTE	3	3	4	4	3	4	21	FLUCTUANTE	4	4	4	5	4	2	23	FLUCTUANTE	107	FLUCTUANTE
89	4	3	4	3	5	4	23	FLUCTUANTE	5	4	3	4	5	25	FLUCTUANTE	3	5	4	5	2	2	21	FLUCTUANTE	4	4	3	3	3	2	19	CICLICA	5	4	3	4	4	3	23	FLUCTUANTE	111	FLUCTUANTE	
90	5	4	4	5	3	4	25	FLUCTUANTE	4	4	4	5	4	4	24	FLUCTUANTE	4	4	4	4	4	4	24	FLUCTUANTE	3	5	4	3	5	4	24	FLUCTUANTE	4	4	4	5	4	4	25			

97	4	4	3	4	4	3	22	FLUCTUANTE	4	3	4	5	4	3	23	FLUCTUANTE	2	3	3	4	5	2	19	CICLICA	3	2	5	5	3	5	23	FLUCTUANTE	3	4	4	4	3	4	22	FLUCTUANTE	109	FLUCTUANTE
98	3	3	4	4	2	3	19	CICLICA	4	3	5	4	4	4	24	FLUCTUANTE	4	4	3	3	3	4	21	FLUCTUANTE	2	4	4	3	5	4	22	FLUCTUANTE	3	3	2	2	4	3	17	CICLICA	103	FLUCTUANTE
99	4	4	5	4	5	3	25	FLUCTUANTE	3	4	4	2	4	4	21	FLUCTUANTE	4	4	4	4	4	3	23	FLUCTUANTE	4	4	4	4	5	3	24	FLUCTUANTE	4	4	5	4	3	3	23	FLUCTUANTE	116	FLUCTUANTE
100	2	1	1	2	2	2	10	ESTABLE	1	1	2	2	1	9	ESTABLE	2	2	2	1	1	1	9	ESTABLE	1	1	1	2	1	1	7	ESTABLE	2	1	2	1	2	2	10	ESTABLE	45	ESTABLE	
101	3	3	5	2	4	4	21	FLUCTUANTE	3	3	4	3	3	19	CICLICA	4	4	3	4	3	5	23	FLUCTUANTE	2	5	4	3	4	2	20	CICLICA	4	5	2	3	5	4	23	FLUCTUANTE	106	FLUCTUANTE	
102	4	4	4	5	4	4	25	FLUCTUANTE	4	4	3	3	4	3	21	FLUCTUANTE	3	4	3	4	5	3	22	FLUCTUANTE	3	4	3	3	4	5	22	FLUCTUANTE	3	5	4	4	5	4	25	FLUCTUANTE	115	FLUCTUANTE
103	2	3	3	3	3	4	18	CICLICA	3	3	3	2	2	3	16	CICLICA	2	4	3	3	2	2	16	CICLICA	4	3	3	2	2	5	19	CICLICA	3	3	3	3	3	3	18	CICLICA	87	CICLICA
104	2	2	2	3	2	4	15	CICLICA	2	2	2	2	3	3	14	CICLICA	3	3	4	3	3	3	19	CICLICA	3	4	4	3	3	3	20	CICLICA	3	2	2	3	3	2	15	CICLICA	83	CICLICA
105	3	3	2	3	2	3	16	CICLICA	5	5	3	4	3	3	23	FLUCTUANTE	4	3	3	5	3	5	23	FLUCTUANTE	3	4	3	3	4	4	21	FLUCTUANTE	2	3	2	2	2	3	14	CICLICA	97	CICLICA
106	2	3	4	3	3	4	19	CICLICA	2	4	3	3	4	5	21	FLUCTUANTE	4	3	3	4	4	3	21	FLUCTUANTE	2	2	5	3	5	5	22	FLUCTUANTE	3	3	3	2	3	3	17	CICLICA	100	CICLICA
107	4	4	3	4	4	3	22	FLUCTUANTE	4	3	4	5	4	3	23	FLUCTUANTE	2	3	3	4	5	2	19	CICLICA	3	2	5	5	3	5	23	FLUCTUANTE	3	4	4	3	4	4	22	FLUCTUANTE	109	FLUCTUANTE
108	3	3	4	4	2	3	19	CICLICA	4	3	5	4	4	4	24	FLUCTUANTE	4	4	3	3	3	4	21	FLUCTUANTE	2	4	4	3	5	4	22	FLUCTUANTE	3	3	2	2	4	3	17	CICLICA	103	FLUCTUANTE
109	4	4	5	4	5	3	25	FLUCTUANTE	3	4	4	2	4	4	21	FLUCTUANTE	4	4	4	4	4	3	23	FLUCTUANTE	4	4	4	4	5	3	24	FLUCTUANTE	4	4	5	4	3	3	23	FLUCTUANTE	116	FLUCTUANTE
110	2	1	1	2	2	2	10	ESTABLE	1	1	2	2	2	1	9	ESTABLE	2	2	2	1	1	1	9	ESTABLE	1	1	1	2	1	1	7	ESTABLE	2	1	2	1	2	2	10	ESTABLE	45	ESTABLE
111	1	2	2	1	1	2	9	ESTABLE	2	1	1	1	2	2	9	ESTABLE	1	1	2	2	2	2	10	ESTABLE	2	2	1	2	1	1	9	ESTABLE	2	2	1	2	1	1	9	ESTABLE	46	ESTABLE
112	4	3	3	3	2	3	18	CICLICA	4	3	4	5	4	2	22	FLUCTUANTE	5	3	4	3	4	4	23	FLUCTUANTE	4	5	3	4	4	2	22	FLUCTUANTE	4	4	4	3	3	4	22	FLUCTUANTE	107	FLUCTUANTE
113	2	3	2	4	2	3	16	CICLICA	4	3	4	5	4	4	24	FLUCTUANTE	2	3	2	3	3	3	16	CICLICA	4	5	4	4	4	3	24	FLUCTUANTE	3	4	2	3	4	2	18	CICLICA	98	CICLICA
114	4	3	4	5	3	3	22	FLUCTUANTE	4	3	3	4	4	4	22	FLUCTUANTE	3	4	5	3	3	5	23	FLUCTUANTE	5	3	4	5	4	5	26	FLUCTUANTE	4	4	4	3	4	3	22	FLUCTUANTE	115	FLUCTUANTE
115	2	3	4	4	5	2	20	CICLICA	3	3	3	3	2	17	CICLICA	5	4	4	5	3	4	25	FLUCTUANTE	4	4	4	2	5	3	22	FLUCTUANTE	3	4	4	3	3	4	21	FLUCTUANTE	105	FLUCTUANTE	
116	5	3	3	3	2	3	19	CICLICA	4	3	3	2	2	4	18	CICLICA	5	4	2	3	2	2	18	CICLICA	3	3	2	3	2	3	16	CICLICA	3	3	3	4	4	4	21	FLUCTUANTE	92	CICLICA
117	2	3	3	5	2	3	18	CICLICA	2	3	2	3	2	3	15	CICLICA	3	2	2	3	3	3	16	CICLICA	3	2	3	2	3	2	15	CICLICA	4	2	3	2	5	2	18	CICLICA	82	CICLICA
118	2	1	2	1	1	2	9	ESTABLE	3	5	3	3	3	5	22	FLUCTUANTE	4	4	4	4	4	3	23	FLUCTUANTE	2	2	4	5	4	4	21	FLUCTUANTE	1	2	2	2	1	1	9	ESTABLE	84	CICLICA
119	5	2	3	3	4	4	22	FLUCTUANTE	3	4	4	4	4	3	22	FLUCTUANTE	3	5	4	3	3	5	23	FLUCTUANTE	3	4	3	4	4	3	21	FLUCTUANTE	5	3	2	4	3	4	21	FLUCTUANTE	109	FLUCTUANTE
120	3	4	2	4	4	4	21	FLUCTUANTE	3	4	2	4	3	4	20	CICLICA	3	3	3	5	3	3	20	CICLICA	4	4	4	3	3	4	22	FLUCTUANTE	4	4	3	4	2	4	21	FLUCTUANTE	104	FLUCTUANTE
121	5	4	3	4	3	4	23	FLUCTUANTE	5	4	4	4	3	4	24	FLUCTUANTE	4	4	3	4	4	4	23	FLUCTUANTE	3	4	4	3	4	2	20	CICLICA	4	4	3	4	4	4	23	FLUCTUANTE	113	FLUCTUANTE
122	5	3	2	3	4	4	21	FLUCTUANTE	1	2	2	2	1	1	9	ESTABLE	4	3	4	3	4	3	21	FLUCTUANTE	5	3	4	4	4	3	23	FLUCTUANTE	4	3	3	3	3	3	19	CICLICA	93	CICLICA
123	1	1	2	1	2	2	9	ESTABLE	1	1	2	2	2	1	9	ESTABLE	1	2	1	1	2	1	8	ESTABLE	2	2	2	1	1	2	10	ESTABLE	2	2	1	2	1	1	9	ESTABLE	45	ESTABLE
124	1	1	3	1	2	2	10	ESTABLE	2	2	1	2	1	2	10	ESTABLE	2	2	1	2	2	1	10	ESTABLE	2	1	1	1	1	2	8	ESTABLE	1	2	2	1	2	2	10	ESTABLE	48	ESTABLE
125	5	2	3	4	3	3	20	CICLICA	5	4	4	3	4	3	23	FLUCTUANTE	4	3	4	3	4	3	21	FLUCTUANTE	3	3	3	3	4	4	20	CICLICA	3	3	2	3	4	3	18	CICLICA	102	FLUCTUANTE
126	4	2	4	3	2	4	19	CICLICA	4	4	4	5	4	4	25	FLUCTUANTE	4	3	4	4	4	3	22	FLUCTUANTE	3	3	4	4	3	5	22	FLUCTUANTE	2	4	3	4	5	3	21	FLUCTUANTE	109	FLUCTUANTE
127	4	4	2	4	3	3	20	CICLICA	4	5	3	3	3	5	23	FLUCTUANTE	3	4	4	4	3	3	21	FLUCTUANTE	4	5	4	4	3	4	24	FLUCTUANTE	2	3	5	3	3	4	20	CICLICA	108	FLUCTUANTE
128	4	4	2	3	3	3	19	CICLICA	3	5	4	4	4	4	24	FLUCTUANTE	4	4	3	4	4	3	22	FLUCTUANTE	2	3	4	3	3	4	19	CICLICA	3	3	3	4	3	5	21	FLUCTUANTE	105	FLUCTUANTE
129	4	4	2	4	3	3	20	CICLICA	4	4	4	5	4	3	24	FLUCTUANTE	4	3	3	3	3	4	20	CICLICA	4	4	5	3	5	4	25	FLUCTUANTE	3	2	3	5	4	5	22	FLUCTUANTE	111	FLUCTUANTE
130	4	2	4	2	3	2	17	CICLICA	2	1	2	1	2	2	10	ESTABLE	3	3	3	2	3	2	16	CICLICA	3	3	4	2	3	3	18	CICLICA	4	3	3	3	3	3	19	CICLICA	83	CICLICA
131	3	3	4	3	4	2	19	CICLICA	3	2	3	4	3	3	18	CICLICA	3	2	3	2	3	3	16	CICLICA	3	3	2	4	3	4	19	CICLICA	2	3	4	3	3	2	17	CICLICA	89	CICLICA
132	3	3	3	3	3	2	17	CICLICA	2	3	3	3	4	2	17	CICLICA	2	3	3	2	3	2	15	CICLICA	2	2	3	3	3	4	17	CICLICA	3	3	4	3	3	3	19	CICLICA	85	CICLICA
133	2	5	4	5	3	4	23	FLUCTUANTE	4	4	3	4	4	3	22	FLUCTUANTE	5	5	2	4	2	4	22	FLUCTUANTE	3	2	3	3	2	4	18	CICLICA	3	3	4	5	3	5	23	FLUCTUANTE	108	FLUCTUANTE
134	2	3	3	3	4	3	18	CICLICA	3	3	3	3	2	2	16	CICLICA	2	3	3	2	3	3	16	CICLICA	4	5	2	2	4	3	20	CICLICA	3	4	3	3	2	3	18	CICLICA	88	CICLICA
135	2	4	4	2	2	3	17	CICLICA	2	4	3	2	4	3	18	CICLICA	2	2	3	2	3	3	15	CICLICA	4	3	4	3	2	3	19	CICLICA	3	3	3	3	3	2	17	CICLICA	86	CICLICA
136	2	3	4	4	5	3	21	FLUCTUANTE	5	3	3	4	3	2	20	CICLICA	4	4	2	3	4	4	21	FLUCTUANTE	3	2	4	3	5	2	19	CICLICA	2	3	5	2	5	4	21	FLUCTUANTE	102	FLUCTUANTE
137	4	4	3	3	5	4	23	FLUCTUANTE	5	3	3	2	4	3	20	CICLICA	4	4	3	3	4	4	22	FLUCTUANTE	3	4	4	3	4	5	23	FLUCTUANTE	3	3	4	2	5	4	21	FLUCTUANTE	109	FLUCTUANTE
138	4	3	4	4	3	3	21	FLUCTUANTE	3	5	3	3	4	3	21	FLUCTUANTE	4	4	4	3	3	3	21	FLUCTUANTE	3	3	4	4	3	4	21	FLUCTUANTE	4	4	4	5	4	2	23	FLUCTUANTE	107	FLUCTUANTE
139	4	3	4	3	5	4	23	FLUCTUANTE	5	4	4	3	4	5	25	FLUCTUANTE	3	5	4	5	2	2	21	FLUCTUANTE	4	4	3	3	3	2	19	CICLICA	5	4	3	4	4	3	23	FLUCTUANTE	111	FLUCTUANTE
140	5	4	4	5	3	4	25	FLUCTUANTE	4	4	4	4	5	4	25	FLUCTUANTE	4	4	4	4	4	4	24	FLUCTUANTE	3	5	4	3														