



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Mecanismos de protección laboral frente a labores precarias en
trabajadores de puestos de mercados, distrito San Juan de
Miraflores, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Abogado

AUTORES:

Bello Ayllon, Lizbeth (orcid.org/0000-0003-3488-6404)

Saavedra Hanco, Guimo Guillen (orcid.org/0000-0003-4332-9909)

ASESORA:

Mg. Rojas Mayta, Ketty (orcid.org/0000-0002-2878-9571)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral, Negociación Colectiva e
Inspección de Trabajo y Sistemas Previsionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a nuestras familias que nos han acompañado durante todo este periodo de labor intensa; este logro es para ellos. Para nuestros padres y nuestros hijos a quienes amamos mucho.

AGRADECIMIENTO

Agradezco de manera muy especial a nuestros docentes de la Universidad César Vallejo por las orientaciones y por sus enseñanzas que nos han servido para ser buenos profesionales. Muchas gracias por todo.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ROJAS MAYTA KETTY, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Mecanismos de protección laboral frente a labores precarias en trabajadores de puestos de mercados, distrito San Juan de Miraflores, 2022", cuyos autores son SAAVEDRA HANCCO GUIMO GUILLEN, BELLO AYLLON LIZBETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 08 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ROJAS MAYTA KETTY DNI: 09794089 ORCID: 0000-0002-2878-9571	Firmado electrónicamente por: RROJASMA15 el 10- 12-2023 16:53:42

Código documento Trilce: TRI - 0689145



DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LOS AUTORES



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, BELLO AYLLON LIZBETH, SAAVEDRA HANCCO GUIMO GUILLEN estudiantes de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Mecanismos de protección laboral frente a labores precarias en trabajadores de puestos de mercados, distrito San Juan de Miraflores, 2022", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
SAAVEDRA HANCCO GUIMO GUILLEN DNI: 10424187 ORCID: 0000-0003-4332-9909	Firmado electrónicamente por: GGSAAVEDRAS el 18-12-2023 10:52:30
BELLO AYLLON LIZBETH DNI: 75950755 ORCID: 0000-0003-3488-8404	Firmado electrónicamente por: BBELLOAY20 el 18-12-2023 10:45:34

Código documento Trilce: INV - 1464967



ÍNDICE DE CONTENIDOS

Pág.

Carátula	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR/AUTORES	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE ABREVIATURAS	x
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.1.1. Tipo de investigación	11
3.1.2. Diseño de investigación	11
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización	11
3.3. Escenario de estudio	12
3.4. Participantes	12
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.6. Procedimiento	13
3.7. Rigor científico	13
3.8. Método de análisis de datos	14
3.9. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	16
4.1 Resultados y discusión	16
V. CONCLUSIONES	23
VI. RECOMENDACIONES	25
REFERENCIAS	26
ANEXOS	32

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de categorización	32
Tabla 2. Estructura de la guía de entrevista.....	35

ÍNDICE DE ABREVIATURAS

MERCOSUR	Mercado Común del Sur
OMS	Organización Mundial de Salud
OIT	Organización Internacional del Trabajo
CAN	Comunidad Andina
DMP	Data Management Platform
ENAHO	Encuesta Nacional de hogares
FICR	Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja
INDEC	Instituto Nacional de Estadística y Censos
MTPE	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia

RESUMEN

El trabajo presentado se denomina Mecanismos de protección laboral frente a labores precarias en trabajadores de puestos de mercados, distrito San Juan de Miraflores, 2022. Se planteó como objetivo general Identificar y explicar los factores que influyen en la relación entre los mecanismos de protección y la precariedad laborales de los trabajadores de puestos de mercados en el distrito de San Juan de Miraflores. Consecuentemente, los objetivos específicos fueron: Describir el marco normativo e institucional que regula los mecanismos de protección y la precariedad laborales de los trabajadores de puestos de mercados en el distrito de San Juan de Miraflores. Comparar las experiencias y percepciones de los trabajadores y empleadores sobre los mecanismos de protección y la precariedad laborales de los trabajadores de puestos de mercados en el distrito de San Juan de Miraflores. Proponer recomendaciones para mejorar los mecanismos de protección laboral y reducir la precariedad laboral de los trabajadores de puestos de mercados en el distrito de San Juan de Miraflores. Metodológicamente, la investigación fue de Tipo Básica, Enfoque Cualitativo-descriptivo, Diseño de Estudio de caso; el escenario fueron los puestos de mercados, distrito San Juan de Miraflores, 2022. Los Participantes fueron 5 trabajadores, 1 empleado, 2 representantes de las organizaciones sindicales, y 1 funcionario del municipio. Se aplicó la técnica: entrevista y un instrumento de guía de entrevista. Se concluyó que la precariedad laboral es una realidad que afecta a un sector importante de la población, que se ve expuesto a condiciones de trabajo inadecuadas, inseguras e informales. La solución a este problema requiere de una intervención estatal que promueva el trabajo decente y la formalización, así como de una mayor conciencia y responsabilidad de los empleadores y de un diálogo social efectivo entre los actores involucrados.

Palabras clave: Mecanismos de protección laboral, labores precarias, trabajadores de puestos de mercados, distrito San Juan de Miraflores.

Fuente: TESAURO de la UNESCO - derecho laboral.

ABSTRACT

The work presented is called Labor protection mechanisms against precarious work in market stall workers, San Juan de Miraflores district, 2022. The general objective was to identify and explain the factors that influence the relationship between protection mechanisms and job insecurity of market stall workers in the district of San Juan de Miraflores. Consequently, the specific objectives were: Describe the regulatory and institutional framework that regulates the protection mechanisms and job insecurity of market stall workers in the district of San Juan de Miraflores. Compare the experiences and perceptions of workers and employers about the protection mechanisms and job insecurity of market stall workers in the district of San Juan de Miraflores. Propose recommendations to improve labor protection mechanisms and reduce job insecurity among market stall workers in the district of San Juan de Miraflores. Methodologically, the research was Basic Type, Qualitative-descriptive Approach, Case Study Design; The Setting was the market stalls, San Juan de Miraflores district, 2022. The Participants were five workers, one employee, two representatives of union organizations, and one municipal official. The technique was applied: interview and an-Interview guide instrument. It was concluded that job insecurity is a reality that affects an important sector of the population, which is exposed to inadequate, unsafe, and informal working conditions. The solution to this problem requires state intervention that promotes decent work and formalization, as well as greater awareness and responsibility of employers and effective social dialogue between the actors involved.

Keywords: Labor protection mechanisms, precarious work, market stall workers, San Juan de Miraflores district.

Source: UNESCO THESAURUS – labor law.

I. INTRODUCCIÓN

Los mecanismos de protección laboral son normas que garantizan los derechos y el bienestar de los trabajadores. Se crearon para prevenir o resolver vulneraciones laborales como el incumplimiento de normas, sindicatos, negociaciones colectivas, políticas públicas de empleo y seguridad social. Las labores precarias son inseguras, desprotegidas o vulnerables. Carecen de garantías laborales, como salario justo, jornada razonable, seguridad social, estabilidad o representación sindical. Perjudican la salud y los derechos de los trabajadores.

El trabajo informal es aquel que se realizó sin protección legal ni social, en sectores no regulados por el Estado Peruano. Afectaron a casi dos mil millones de personas en el mundo el 61% de la población ocupada. En América Latina y el Caribe el 53% de los trabajadores estuvieron en esta situación con alta pobreza laboral y violación de derechos. El trabajo informal fue una actividad precaria que afectó el desarrollo económico y social (OIT, 2019).

La región padeció desocupación e informalidad. Perú registró 35% de informales y 78,1% sin empleo formal. El subempleo y la pérdida de empleos formales fueron graves. (OIT, 2021). La precariedad laboral de los vendedores de mercados afectó a millones con bajos ingresos, malas condiciones, sin seguridad social, riesgos sanitarios y ambientales, competencia desleal y desamparo estatal. El COVID-19 empeoró la situación al destruir 2,2 millones de empleos en 2020 y elevar la informalidad a 78,1%. (OIT, 2020).

Los trabajadores de puestos de mercados en San Juan de Miraflores, Lima, enfrentaron una situación laboral precaria. Según el INDEC, el sector comercio tuvo una alta informalidad y una baja remuneración. Estos trabajadores aportaron al desarrollo social y económico del distrito, pero no contaron con reconocimiento ni protección de las políticas públicas. Se requirió más información y conciencia sobre su realidad, así como acciones que mejoren su bienestar laboral y personal (INDEC, 2021).

falta de derechos, vulnerabilidad, explotación y discriminación. El Estado no los protegió ni reguló. Esto afectó su salud, dignidad y organización. La informalidad laboral se originó por la debilidad del Estado y generó precariedad y desprotección. Esto repercutió en el bienestar de los trabajadores y el país.

Los empleados trabajaron bajo normas, creencias y circunstancias que influyeron en su bienestar y rendimiento. Buscaron propuestas para salir de la precariedad y la competencia desleal.

La precariedad laboral en el Perú fue un problema grave que afectó a millones de personas que trabajaron sin derechos ni garantías. Esta situación generó pobreza, desigualdad y exclusión social por consiguiente limitaron el desarrollo del país. Algunas posibles soluciones fueron: mejorar la fiscalización y el cumplimiento de las normas laborales, ampliaron la seguridad y la protección social, promovieron la formalización y la capacitación de los trabajadores, incentivaron el diálogo y el consenso entre empleadores y empleados y defendieron los derechos de los sectores más vulnerables e informales (UNICEF, OMS y FICR, 2020).

En esta lógica, se planteó como problema general: ¿Es posible identificar y explicar los factores que influyeron en la relación entre los mecanismos de protección y la precariedad laborales de los trabajadores de puestos de mercados en el distrito de San Juan de Miraflores? Por consiguiente, los problemas específicos que se derivaron del problema general son: ¿Es posible describir el marco normativo e institucional que regularon los mecanismos de protección y la precariedad laborales de los trabajadores de puestos de mercados en el distrito de San Juan de Miraflores? ¿Es posible comparar las experiencias y percepciones de los trabajadores y empleadores sobre los mecanismos de protección y la precariedad laborales de los trabajadores de puestos de mercados en el distrito de San Juan de Miraflores? ¿Es posible proponer recomendaciones para mejorar los mecanismos de protección laboral y reducir la precariedad laboral de los trabajadores de puestos de mercados en el distrito de San Juan de Miraflores?

Teóricamente se justifica en el análisis de los conceptos y enfoques sobre la protección y la precariedad laborales de los trabajadores de puestos de mercados en San Juan de Miraflores, dado que se revisa las teorías, modelos, políticas y estrategias al respecto, e identifica las brechas y los desafíos existentes. La justificación práctica se basa en aportar al diseño e implementación de políticas públicas que fomenten el trabajo decente y digno para estos trabajadores, y el desarrollo económico y social del distrito. La

justificación metodológica de esta investigación se basa en el enfoque cualitativo, que consiste en el estudio de las experiencias, significados y percepciones de los sujetos involucrados en un fenómeno social, en este caso, los mecanismos de protección y la precariedad laborales de los trabajadores de puestos de mercados en el distrito de San Juan de Miraflores. Se eligió este enfoque porque permite comprender la complejidad y diversidad de las situaciones laborales de estos trabajadores, así como sus demandas, necesidades y expectativas frente a las políticas públicas y las condiciones del mercado. Además, el enfoque cualitativo facilita el análisis crítico y reflexivo de los factores que influyen en la relación entre los mecanismos de protección y la precariedad laborales, desde la perspectiva de los propios actores sociales (Nizama & Nizama, 2020).

El objetivo general de la investigación consistió en: Identificar y explicar los factores que influyeron en la relación entre los mecanismos de protección y la precariedad laborales de los trabajadores de puestos de mercados en el distrito de San Juan de Miraflores. Consecuentemente; los objetivos específicos fueron: Describir el marco normativo e institucional que regularon los mecanismos de protección y la precariedad laboral de los trabajadores de puestos de mercados en el distrito de San Juan de Miraflores, compararon las experiencias y percepciones de los trabajadores y empleadores sobre los mecanismos de protección y la precariedad laboral de los trabajadores de puestos de mercados en el distrito de San Juan de Miraflores se plantearon recomendaciones para mejorar los mecanismos de protección laboral y reducir la precariedad laboral de los trabajadores de puestos de mercados en el distrito de San Juan de Miraflores.

II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes internacionales más relevantes, parten de Olagunju (2021) proporcionó evidencia sobre el aumento del empleo precario y el grado en que la digitalización afectó a la escasez de habilidades en el mercado laboral alemán. La población que participó fueron los trabajadores afectados por cambios tecnológicos. Los instrumentos fueron datos estadísticos, análisis documental y entrevistas a expertos. Entre la conclusión más destacada fue que se generó más empleos con baja remuneración debido a la alta demanda de trabajadores con competencias digitales.

Serna (2021) se trazó como objetivo apreciar el resultado de la Ley N°1788-2016-Colombia. La población que participó fueron los trabajadores del servicio doméstico por días o por horas, y la muestra fue de 11.542 observaciones. Los instrumentos fueron el método de diferencias y el modelo *logit multinomial* para estimar el efecto de la ley que estableció la obligatoriedad de la bonificación semestral para el personal de servicio. Concluyó que la ley de trabajo doméstico tuvo efectos positivos. Los salarios de los trabajadores domésticos aumentaron, disminuyó la informalidad y horas de trabajo. Mejoraron las condiciones laborales y reconocimiento de derechos.

Duque (2020) se planteó el objetivo de examinar las secuelas sociales y económicas de la informalidad en Colombia. La población de trabajadores informales en diferentes sectores sin protección social ni laboral. La muestra fue de 100 mil hogares. Los instrumentos fueron análisis descriptivo y de regresión logística sobre las razones de la informalidad laboral. Entre las conclusiones más destacadas fue que la informalidad laboral perjudicó la clase de vida de los trabajadores y el crecimiento económico del país.

Del mismo modo, en el ámbito nacional, se evidenciaron estudios previos sobre el tema como Merzthal (2021) cuyo objetivo presentó los resultados de una investigación sobre el incendio de las Malvinas, que evidenció situaciones de esclavitud y trata de personas en Lima. Se basó en documentos, entrevistas y análisis jurídicos de las víctimas y sus familiares.

Navarro (2020) planteó el objetivo de examinar las nociones laborales precarias y estableció el impacto en la trama peruana. La muestra de estudio fue de 30 personas en informalidad y precariedad en Lima. Los instrumentos: entrevistas semiestructuradas, observación participante y análisis documental. La conclusión general se basó en el análisis de la relación entre el trabajo informal y el trabajo precario en el contexto neoliberal. Ambos conceptos se relacionaron y se complementaron, pero que también presentaron diferencias y matices que deben tomarse en cuenta para comprender la realidad laboral.

Rojas (2019) logró como objetivo general observar los contextos laborales y su impacto en la configuración del asalariado como agentes políticos. El trabajo se desarrolló en Lima. La población fue de trabajadores informales precarios por cuenta propia, por encargo, por destajo y por jornal. Los instrumentos fueron entrevistas semiestructuradas, observación participante y análisis documental. La conclusión fue que la informalidad precaria generó una situación de la esfera temporal y espacial que provoca desvinculación y descomposición en los empleados.

Casaverde (2019) tuvo como propósito esbozar un piloto de mejoramiento en dos fases que internalice los favores por trabajo formal e informal de asalariados y patronales en un mercado laboral informal. La muestra se basó en los datos de la ENAHO. Los instrumentos utilizados fueron los procedimientos de dos fases que aplicó el modelo DMP. La conclusión general fue que el incremento de la productividad y la disminución del salario mínimo redujeron la informalidad en el sector privado asalariado.

Valdivia (2022) se planteó fijar el nexo entre las políticas de Estado y el oficio informal en Mypes textiles. Se desarrolló en Gamarra, en Lima. Se aplicó el censo. El instrumento fue un cuestionario estructurado. La conclusión fue que, a mayor percepción de políticas públicas desfavorables, mayor nivel de informalidad laboral.

Vera (2022) planteó como objetivo establecer el nexo entre políticas de Estado sobre trabajo e informalidad laboral en migrantes de Lima. La población fue de 160 migrantes venezolanos informales sin contrato formal, beneficios sociales y seguridad laboral. Los instrumentos fueron un cuestionario

estructurado y una escala de Likert. La conclusión fue que a mayor nivel de políticas públicas que fomentan el empleo formal, menor es el nivel de informalidad laboral.

Dulanto (2021) se planteó examinar el contexto de informalidad en el trabajo de desplazados desde Venezuela en Gamarra. La muestra fue de 55 trabajadores venezolanos y 12 empleadores de Gamarra, a quienes se les aplicó una encuesta. La conclusión fue que la situación migratoria de los trabajadores venezolanos influyó en su informalidad laboral ya que la mayoría de ellos no contó con un permiso temporal o carné de extranjería que hubiese permitido acceder a un empleo formal.

Asimismo, dentro del ámbito local han surgido estudios como el expuesto por Izquierdo (2021) quien presentó como objetivo analizar la informalidad comercial y sus implicaciones socioeconómicas. El lugar donde se desarrolló la investigación fue el distrito de San Juan de Miraflores. La muestra fue de 384 comerciantes informales a quienes se les aplicó un cuestionario con preguntas cerradas y una guía de observación directa. La conclusión fue que la informalidad comercial es un problema social, cultural y económico que se originó por ausencia oportunidades laborales.

Bajo ese sentido, todos los estudios expuestos obedecieron, al igual que esta investigación, a fundamentos teóricos que sustentaron la categorización y subcategorización siguiente: En primera instancia, la categoría de Mecanismos de protección laboral aludió a la agrupación de reglas, principios e instituciones que tuvieron como objetivo garantizar el respeto de las garantías de los empleados y evitar circunstancias de maltrato, exclusión o aprovechamiento en el entorno de trabajo. Esta categoría se sustentó en la teoría jurídica de índole laboral conocida como el *principio protectorio*, que consistió en fijar una primacía normativa y explicativa en pro del empleado, como parte más indefensa de la relación laboral. La regla protectora se expresó en distintos principios y pautas que guiaron la interpretación del derecho laboral (Faggioli y García, 2020).

Conforme a esta pauta, los mecanismos de protección laboral fueron aquellos instrumentos jurídicos que tuvieron por finalidad proteger el respeto y la promoción de las prerrogativas de los asalariados en el contexto de las

relaciones de trabajo (López, 2020). Así pues, la protección laboral se basó en el principio tuitivo del derecho laboral, que se encontró en el cimiento del conjunto del derecho de trabajo y que expresó tres funciones netamente diferenciadas: a) función informativa, b) función interpretativa y c) función normativa" (Camacho, 2012).

Respecto de la Normativa legal que reguló los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores, según la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el derecho laboral son las reglas que ordenan las relaciones de trabajo entre las personas físicas que realizan servicios pagados por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona física o jurídica (empleador).

García y Pérez (2020) la definieron como el conjunto de normas que regulan la relación entre empresarios y trabajadores. Este conjunto de leyes abordó aspectos fundamentales de la relación laboral, como la remuneración, la jornada, la salud, la seguridad social, la organización de los trabajadores, el acuerdo colectivo y la lucha reivindicativa.

Mediante la relación de trabajo, se establecieron derechos y compromisos entre el empleado y el empleador. Fueron regulados por el conjunto de normas que constituyen el derecho laboral, cuyo propósito fue regular las condiciones de trabajo, prevenir riesgos, impulsar la participación de los trabajadores en las disposiciones que les afectaron y zanjar los trances que puedan brotar entre las partes (Vega & Sánchez, 2019).

A nivel nacional, el empleador tiene derechos que derivaron de la Constitución de 1993, como la capacidad de dirección, operación y creación, y el poder de dirección sobre el personal que contrata. Asimismo, tuvo obligaciones que se relacionaron con el decoro a los derechos de los trabajadores, como la paga de remuneraciones, beneficios sociales, prevención y calidad de vida en la actividad laboral, entre otros.

Los Reglamentos, las garantías y deberes de obreros y los patronos en territorio peruano estuvieron regulados por diferentes normas legales, según el régimen laboral al que pertenecieron (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2023).

A nivel supranacional, concurren estándares que reglan las garantías y deberes de obreros y los patronos en la trama jurídica de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Comunidad Andina (CAN) y el Mercado Común del Sur (MERCOSUR).

Respecto del Acceso a la justicia, la expresión aludió la aptitud de los individuos de ejercer sus derechos y obtener una solución efectiva a sus problemas jurídicos. Según dos autores peruanos, este concepto tuvo las siguientes definiciones: Para Caro (2017, p. 17), "La entrada a la equidad es el privilegio que tiene todo individuo de llegar a los órganos judiciales del Estado para exigir sus demandas".

Por otro lado, Salas (2019) definió el acceso a la justicia como "la posibilidad real y efectiva que tiene toda persona para ser parte de los mecanismos institucionales que el Estado ha creado para la solución pacífica de los conflictos y la protección de los derechos fundamentales". (p.25). Y Bernal (2019) lo conceptualizó como: un derecho fundamental ya que es la interdicción de la indefensión, a pesar de ello no se encuentra en las cartas constitucionales.

La Constitución Política del Perú, refirió que los mecanismos de protección laboral fueron un derecho fundamental que implica la posibilidad de acudir a los órganos jurisdiccionales competentes para hacer valer las pretensiones o defensas que se tengan en materia laboral.

Respecto de la Organización sindical, según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, fue una asociación de trabajadores que se agruparon con el propósito de garantizar el respeto de las normas laborales y la protección y fomento de sus derechos legítimos. Los sindicatos fueron empresa, de actividad, de gremio o de oficios varios, según el ámbito de representación que tengan (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, s.f.).

La organización sindical fue una asociación de trabajadores que defendió o promovió los intereses laborales ante los empleadores y el gobierno. El Grado de afiliación (Organización Internacional del Trabajo, 1978) fue pautado desde 1978 por instrumentos internacionales de trabajo.

Estos instrumentos establecieron Representación y cooperación de los trabajadores en federaciones u otras formas de unión laboral, el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) estipuló los principios fundamentales para asegurar el derecho de los obreros y empleadores a constituir las organizaciones que prefieran y a integrarse a las mismas, sin solicitud previa ni injerencia de las autoridades públicas (Organización Internacional del Trabajo, 1948).

Por otro lado, en cuanto a la categoría Precariedad laboral, fue una situación en la que los trabajadores no tuvieron garantizados sus derechos laborales, sociales y económicos. Se caracterizó por la falta de estabilidad, seguridad y protección en el empleo, así como por un salario insuficiente y condiciones laborales deficientes. La inestabilidad laboral repercutió negativamente en la calidad de vida, la salud y el bienestar de los trabajadores y sus familias (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

De acuerdo con Pérez (2017) la precariedad laboral fue “la condición en la que se encontraron los empleados que no tenían un contrato fijo y que estuvieron sometidos a una serie de contratos provisionales o a tiempo incompleto que les dificultan acceder a un empleo seguro y de calidad” (p.15). Asimismo, conlleva vulneración de salario, donde un trabajador recibe una remuneración inferior a la que le correspondía por su trabajo, según la ley o el convenio colectivo aplicable (García, 2020).

Así pues, se relacionó tanto la salud psicológica como física, ya que produce una afección negativa como consecuencia indirecta o directa del trabajo, además, esta no se distribuyó entre la población, sino que estuvo concentrada en poblaciones vulnerables o de una posición socioeconómica baja (Valero et al., 2023).

En cuanto a la vulneración de la equidad salarial. Algunos autores han definido este término desde una perspectiva jurídica. Saldaña (2019) lo definió como la diferencia injustificada y desfavorable en la retribución de las personas trabajadoras por razón de sexo, que se produce cuando se incumplen las normas que garantizan el principio de igualdad retributiva por razón de sexo. Por su parte, Herrera (2019) expuso que la precariedad laboral también

considera la condición social de ilegalidad, puesto que el mercado laboral presenta una gran oferta de migrantes, pero con poca oferta.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Este estudio fue de tipo básica, puesto que tuvo como propósito ampliar el conocimiento científico a partir de la observación del funcionamiento de los fenómenos de la realidad (Sánchez et al.,2019).

Es de nivel descriptivo, porque delineó el marco normativo e institucional que uniformó los mecanismos de protección y la precariedad laborales de los trabajadores de puestos de mercados en el lugar precitado (Sánchez et al., 2019).

Acorde con Ramírez et. al (2019) esta investigación respondió a un enfoque cualitativo, ya que se buscó comprender la realidad social de los trabajadores de puestos de mercados desde sus propias experiencias, significados y enfoques.

3.1.2. Diseño de investigación

Este trabajo se enmarcó en una perspectiva interpretativa y comprensiva de la realidad social (Soto & Escribano, 2019). Se empleó el método de estudio de caso, que permitió profundizar en el análisis de un fenómeno específico y complejo.

3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización

La problemática se dividió en categorías (ver Anexo 2) siendo la primera el mecanismo de protección laboral cuya definición refirió a aquellos instrumentos jurídicos que tuvieron por finalidad de proteger el respeto y la promoción de las prerrogativas de los asalariados en el contexto de las relaciones de trabajo (López, 2020). Asimismo, en base a la revisión teórica esta se subdividió en dos subcategorías, por lo que se mencionaron las siguientes: La normativa legal que regula los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores que consistió en el conjunto de normas que regulan la relación entre empresarios y trabajadores (García y Pérez, 2020). Y, por otro lado, el respecto de acceso a la justicia hizo referencia a la aptitud de los individuos de ejercer sus derechos y obtener una solución efectiva a sus problemas jurídicos (Salas, 2019).

En relación con la precariedad laboral como segunda categoría, se definió como la situación en la que los trabajadores no tuvieron garantizados sus derechos laborales, sociales y económicos en términos de falta de estabilidad, seguridad y protección en el empleo (OIT, 2019). De igual forma, para propósito de esta investigación, se subdividió en las siguientes subcategorías: la primera fue la inestabilidad contractual, que es la condición de los empleados sin contrato fijo y que están sometidos a una serie de contratos provisionales que les dificultaron acceder a un empleo seguro y de calidad (Pérez, 2017); luego la vulneración de salario justo, cuya definición es la situación donde se recibe una remuneración inferior a la que correspondida (García, 2020). La vulneración de la seguridad social refirió a la presencia de gran oferta de migrantes, pero con poca oferta (Herrera, 2019). Se continuó con la vulneración de la protección de la salud física y/o psicológica del trabajador que hizo referencia a una afección negativa como consecuencia indirecta o directa del trabajo (Valero et al., 2023). Y, por último, la vulneración de la equidad salarial, definido como diferencia injustificada y desfavorable en la retribución de las personas trabajadoras por razones de sexo, edad, etnia, entre otros (Saldaña, 2019).

3.3. Escenario de estudio

En consonancia con Sánchez et al. (2020) se buscó comprender los significados y las prácticas que los actores sociales involucrados en el fenómeno de estudio le otorgaron a los mecanismos de protección y la precariedad laborales.

3.4. Participantes

Para el desarrollo del presente trabajo se entrevistaron a Cinco (5) trabajadores de puestos de mercados en el distrito de San Juan de Miraflores. Dos (2) empleadores de los trabajadores de puestos de mercados en el distrito de San Juan de Miraflores.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se aplicó como técnica una entrevista, que consistió en una conversación guiada por algunos temas y preguntas previamente definidos, pero que permitió al entrevistador adaptarse a las respuestas e intereses del entrevistado (Lopezosa, 2020).

Asimismo, como instrumento, se aplicó una guía de entrevista que tuvo en su estructura una breve introducción, datos generales, objetivos que persigue y cada una de las interrogantes de acuerdo con los indicadores planteados por cada categoría (Ver Anexo 2).

3.6. Procedimiento

El procedimiento de entrevista abierta semiestructurada fue el siguiente: Se seleccionó una muestra de trabajadores y empleadores de puestos de mercados en el distrito de San Juan de Miraflores considerando criterios de representatividad, accesibilidad y diversidad. Se elaboró una guía de entrevista con preguntas abiertas, basadas en los objetivos específicos de la investigación y en los conceptos teóricos de mecanismos de protección y precariedad laboral se contactó a los participantes para solicitar su consentimiento informado y coordinar el lugar, fecha y hora de la entrevista. Se realizó la entrevista, siguiendo la guía y adaptándose al ritmo y estilo de cada entrevistado. Se transcribió la entrevista y se codificó el contenido según las categorías emergentes o preestablecidas. Se analizó la información obtenida, buscando patrones, diferencias y similitudes entre los discursos de los trabajadores y empleadores. Se contrastó el análisis con el marco teórico y normativo de la investigación, así como con otros estudios similares. Se elaboraron las conclusiones y recomendaciones de la investigación, resaltando los hallazgos más relevantes y las implicancias prácticas para mejorar los mecanismos de protección y reducir la precariedad laboral de los trabajadores de puestos de mercados en el distrito de San Juan de Miraflores.

3.7. Rigor científico

Este estudio se sustentó en base a la transparencia y coherencia de las metas, interrogantes y planificación de la indagación. Asimismo, sobre la reflexión y honestidad del investigador sobre sus presupuestos, valores, sesgos y posicionamientos que pudieron incidir en el desarrollo y los resultados de la indagación, así como la ética y el compromiso social con el respeto a los derechos, intereses y necesidades de los participantes y las comunidades involucradas en la indagación. Del mismo modo, se evidenció en la idoneidad y relevancia de las técnicas de recopilación y examen de datos para dar respuesta a las cuestiones de

indagación, y en la triangulación de fuentes, métodos, teorías o antecedentes para contrastaron y validaron los hallazgos desde diferentes ópticas.

3.8. Método de análisis de datos

Se realizó un análisis temático que es una técnica muy utilizada en la investigación cualitativa. El análisis temático permitió identificar y describir los temas o tópicos que emergieron de los discursos de los entrevistados, así como su interpretación y comprensión del significado que le dan a su realidad. Bajo ese sentido se empleó el método inductivo para consolidar una idea general sobre el tema en base al discurso individual que propiciaron los entrevistados.

Así pues, se mantuvo el sentido original y las expresiones lingüísticas de los participantes y se revisaron las transcripciones reiteradamente para comprender el contenido y el contexto de las entrevistas. Luego, se seleccionó y etiquetaron las unidades de significado que derivaron, es decir, las palabras, frases o párrafos que responden a los objetivos y preguntas de la investigación. Posteriormente se clasificaron las unidades de significado en categorías temáticas que reflejaron los aspectos más importantes y frecuentes de las entrevistas, para después ser comparados y contrastados por las categorías temáticas entre sí y con el marco teórico de la investigación, buscando similitudes, diferencias, relaciones y patrones. Por último, se redactó un informe que resumió y explicó los resultados del análisis, apoyándose en citas textuales de los participantes y en referencias bibliográficas pertinentes.

3.9. Aspectos éticos

Este estudio se basó en el respeto a la autonomía y el consentimiento informado de los participantes, lo que implicó que se les informó sobre el objetivo, las ventajas y los riesgos de la investigación, y se obtuvo su permiso voluntario y escrito para participar en el proyecto. Se salvaguardaron la confidencialidad y el anonimato de los participantes, lo que significó que no se divulgaron sus datos personales ni su identificación en los reportes o publicaciones de la investigación, por lo que se emplearon códigos o seudónimos para referirse a ellos. Se aseguró la integridad y la calidad de la investigación, lo que supone se siguieron los principios éticos y metodológicos que orientan la investigación científica, y asimismo evitaron el plagio,

la falsificación o la alteración de los datos o los hallazgos. Se fomentó el beneficio social y se evitó el daño a los participantes, lo que conllevó buscar que la investigación aporte al conocimiento y al bienestar de la población investigada y de la sociedad en general, y reducir los posibles efectos negativos o perjudiciales que pueda ocasionar la investigación en los participantes o en su contexto.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados y discusión

A continuación, se presentan los resultados y la discusión obtenidos de la Entrevista abierta semiestructurada dirigida hacia 7 ciudadanos (trabajadores y empleadores) vinculados a los puestos de mercados en el distrito de San Juan de Miraflores. Para este fin, se siguió lo establecido en el Anexo 2 (Matriz de categorización) respecto de los códigos asignados a cada uno de los entrevistados.

Se planteó como objetivo general identificar y explicar los factores que influyen en la relación entre los mecanismos de protección y la precariedad laborales de los trabajadores de puestos de mercados en el distrito de San Juan de Miraflores 2022, esto en base a los aportes de Casas y Valdés (2020) quienes sostuvieron que la protección laboral buscó asegurar los derechos y el bienestar de los trabajadores, sin embargo la precariedad laboral implicó inseguridad, desprotección o vulnerabilidad por falta de garantías. Ambos conceptos fueron complejos, dinámicos y dependieron de diversos factores contextuales. La protección laboral buscó solucionar la violencia laboral. Así mismo la precariedad laboral perjudicó la salud y los derechos de los trabajadores. Considerando esto, en la presente investigación se analizó la información recolectada, encontrando que los mecanismos de protección laboral, como la afiliación sindical, la negociación colectiva y la legislación laboral, tuvieron un efecto positivo sobre la reducción de la precariedad laboral de los trabajadores, al garantizar mejores condiciones de trabajo, seguridad social y estabilidad laboral. Esto se basó, en que los resultados expresaron que la precariedad laboral afectó a los trabajadores de mercados, que reclamaron formalización y derechos. Los empleadores pidieron ayuda al Estado para crear empleo y formación. Hubo un desfase entre la normativa y la realidad, y un conflicto entre las partes. La crisis, el desempleo, la ignorancia y la insuficiencia de ingresos y beneficios generaron vulnerabilidad e inestabilidad en los trabajadores. Estos resultados fueron coincidentes con lo obtenido por Faggioli y García (2020) quien sostuvo que los mecanismos de protección laboral defendieron los derechos de los trabajadores, pero necesitaron de varios factores que pueden generar precariedad. Según (López, 2020) estos factores fueron: formalización e informalización del empleo, normas laborales adecuadas, sindicalización y

negociación colectiva, capacidad fiscal y regulatoria del Estado, coyuntura económica y social, entre otros. Estos factores afectaron la protección y la vulnerabilidad de los trabajadores informales o precarios. De este modo, se evidenció que la precariedad laboral requirió una acción estatal que garantice el trabajo decente y la formalización. Los mecanismos de protección laboral, la conciencia y el compromiso de los empleadores, y el diálogo social fueron esenciales para mejorar las condiciones y la estabilidad de los trabajadores. La crisis económica fue una oportunidad para generar más desempleo e inseguridad. Ante esta situación, fue urgente fomentar jurídicamente que los trabajadores de mercados se organizaron de acuerdo con sus garantías y reclamaron sus derechos laborales. De este modo sirvió a que la precariedad laboral se normalice y les reste dignidad. Se exigieron al Estado y a los empleadores que cumplan con la ley y respeten el trabajo decente, tal y como lo plantea Moral-Martín & i Icart (2021).

Se planteó como objetivo específico 1 describir el marco normativo e institucional que regula los mecanismos de protección y la precariedad laborales de los trabajadores de puestos de mercados en el distrito de San Juan de Miraflores 2022. Esto en base a los aportes Real Decreto Legislativo (2/2015) que definió que el derecho laboral reguló las relaciones de trabajo entre empleados y empleadores (incluye las normas sobre salario, horario, salud, seguridad social, organización y convenio colectivo de los trabajadores (García y Pérez, 2020). Considerando esto, se analizó la información recolectada, encontrando que la informalidad laboral afectó a los vendedores de mercados en San Juan de Miraflores por la falta de regulación y protección. Esto se basó en que los resultados expresaron que muchos trabajadores ignoraron las leyes laborales y sufrieron precariedad e informalidad. Algunos empleadores las incumplieron por razones económicas. Se necesitó mejorar el marco normativo e institucional, y capacitar sobre derechos laborales. Los trabajadores y empleadores no respetaron sus obligaciones y derechos básicos. No hubo acceso a instituciones que apoyen o asesoren en temas laborales. Se necesitaron más información y recursos para proteger a los trabajadores. Los trabajadores desconocían las leyes laborales y no han tenido problemas con empleadores o clientes. Esto mostró falta de conciencia o una relación laboral de confianza y respeto. Estos resultados fueron coincidentes con lo obtenido por Vega & Sánchez (2019) quien estableció que el derecho laboral es el

conjunto de normas que regularon las relaciones entre empleados y empleadores. Su objetivo fue mejorar el trabajo, prevenir riesgos, promover la participación y solucionar conflictos. También se basó en normas internacionales de la OIT, la CAN y el MERCOSUR, que establecieron principios mínimos como la libertad sindical, la no discriminación, el trabajo decente y la protección social. De este modo, se evidenció que los resultados de la investigación fueron preocupantes ya que evidenciaron que los trabajadores de puestos de mercado en San Juan de Miraflores, 2022 enfrentaron informalidad y vulnerabilidad laboral que deterioró su calidad de vida, necesitaron mejorar el marco normativo e institucional para protegerlos y capacitarlos sobre derechos laborales, y también facilitaron el acceso a instituciones que los apoyen o asesoren en temas laborales. El desconocimiento de las leyes laborales fue una causa principal de la vulnerabilidad laboral en el distrito, fue importante que empleadores y trabajadores conocieran y respeten sus obligaciones y derechos laborales básicos. Se toma como referencia a Vega & Sánchez (2019) en que el derecho laboral fue vital para optimizar las condiciones de trabajo, prevenir riesgos, impulsar la participación de los trabajadores y solucionar conflictos laborales. Además, acataron las normas internacionales que regularon los derechos y deberes de trabajadores y empleadores para asegurar el trabajo decente y la protección social. Ante esta situación, se requirieron medidas urgentes para reducir la informalidad y vulnerabilidad laboral y garantizar los derechos y la protección de los trabajadores (en este caso, de puestos de mercado en San Juan de Miraflores 2022) tal y como lo planteó Curiel & Díaz (2020).

Se planteó como objetivo específico 2 comparar las experiencias y percepciones de los trabajadores y empleadores sobre los mecanismos de protección y la precariedad laborales de los trabajadores de puestos de mercados en el distrito de San Juan de Miraflores, 2022. Que laboraban sin seguridad social, riesgos, competencia desleal y sanitarios, esto en base a los siguientes aportes: El 35% son informales y el 78,1% sin empleo formal. Por otro lado, tenemos el Subempleo y desempleo (OIT, 2021). Los vendedores de mercados se encuentran en una situación precaria con bajos ingresos, malas condiciones laborales, desleal y desamparo estatal. El COVID-19 destruyó 2,2 millones de empleos en 2020 y elevó la informalidad a 78,1%. (OIT, 2020). Los trabajadores de puestos de mercados del distrito de San Juan de Miraflores, Lima, se encuentran en una

situación laboral precaria. El Sector comercio tiene una alta informalidad y baja remuneración. Sin embargo, hubo un aporte al desarrollo social y económico del distrito, pero sin reconocimiento ni protección de las políticas públicas. Se necesitaron más información, conciencia y acciones para mejorar su bienestar laboral y personal (INDEC, 2021). Los problemas laborales de los trabajadores de mercados informales son: falta de respeto a sus derechos, vulnerabilidad ante el riesgo, explotación y discriminación. (Ameenm & Keizer, 2023). Considerando esto, se analizó la información recolectada, encontrando que los trabajadores y empleadores de puestos de mercados en el distrito de San Juan de Miraflores tuvieron experiencias y percepciones diferentes sobre los mecanismos de protección y la precariedad laborales, debido a las condiciones de trabajo, la organización sindical, el acceso a beneficios sociales y la relación contractual que establecieron con las autoridades municipales. Esto se basó en que los resultados expresaron que los trabajadores y empleadores de puestos de mercados tuvieron diferentes percepciones sobre la precariedad laboral, lo que dificultó establecer relaciones laborales equitativas y justas. No hay mecanismos de protección laboral efectivos para los trabajadores de puestos de mercados, lo que dificultó mejorar su situación laboral. Los trabajadores enfrentaron dificultades como falta de descanso, espacio reducido, informalidad y ausencia de seguro. Se dio una brecha entre la normativa laboral y la realidad de los trabajadores de puestos de mercados. Los trabajadores expresaron una mayor insatisfacción con su trabajo y una menor protección frente a los riesgos laborales en comparación a los empleadores. Estos resultados fueron coincidentes con lo obtenido por Pérez (2017) quien estableció que la precariedad laboral es la situación de los empleados sin contrato fijo ni empleo seguro y de calidad. Implicó vulneración de salario, que es cobrar menos de lo que corresponde por ley o convenio. En el mismo sentido, Blanco y Julián (2019) definieron la precariedad laboral como una situación que afectó varias dimensiones: estabilidad, seguridad, suficiencia, condiciones de trabajo etc. Estas dimensiones implicaron la falta de contratos, protección social, ingresos adecuados, ambiente laboral seguro y horarios razonables. De este modo, se evidenció que los Mercados en San Juan de Miraflores necesitaron más control municipal para garantizar derechos y condiciones laborales. Se presentó precariedad de empleadores y trabajadores, especialmente estos últimos, por falta

de salario, seguridad, descanso, espacio y formalidad. También expusieron la ausencia de protección laboral, que limitó el acceso a beneficios sociales y sindicatos. Además, se expusieron la brecha entre la norma y la realidad, que causó desprotección e insatisfacción. Estos resultados coincidieron con Pérez (2017) y Blanco y Julián (2019), que describieron la precariedad como una situación multidimensional que afecta el empleo y la vida. Ante esta situación, fue urgente que el municipio de San Juan de Miraflores intervenga en los mercados para garantizar los derechos y condiciones laborales de empleadores y trabajadores. Se fiscalizó el cumplimiento de la normativa laboral, brindar asesoría y capacitación para la formalización, y promover la organización sindical. Solo así se pudieron mejorar la calidad de vida y el bienestar de miles de personas que dependieron de esta actividad económica, tal y como lo planteó Goicochea & Marcelo (2022).

Se planteó como objetivo específico 3 Proponer recomendaciones para mejorar los mecanismos de protección laboral y reducir la precariedad laboral de los trabajadores de puestos de mercados en el distrito de San Juan de Miraflores. Esto en base a los aportes de Poblete (2022) quien afirmó que la informalidad laboral generó vulnerabilidad y desprotección de los trabajadores. Además, la desarticulación normativa, debilidad institucional y limitada capacidad fiscalizadora y sancionadora del Estado fueron los causantes. Esto conllevó a precariedad laboral, bajos salarios, inestabilidad y falta de acceso a la salud y la educación. Coincidió con Kamichi (2020) quien señaló que las normas, creencias y circunstancias influyeron en el bienestar y rendimiento laboral de los empleados. Concordó con Izquierdo (2021) quien mencionó que los trabajadores informales buscaron propuestas para salir de la precariedad y la competencia desleal. La precariedad laboral limitó el desarrollo del país y generó desigualdad. Finalmente, UNICEF, OMS y FICR (2020) propusieron soluciones como mejorar fiscalización, ampliar seguridad social, promover formalización y capacitación de los trabajadores, incentivar diálogo y consenso entre empleadores y empleados, y defender derechos de los sectores más vulnerables e informales. Consideraron esto, se analizó la información recolectada, encontrando que los mecanismos de protección laboral existentes para los trabajadores de puestos de mercados en el distrito de San Juan de Miraflores fueron insuficientes e ineficaces, lo que genera una situación de precariedad laboral que afectó negativamente su calidad de vida

y su bienestar. Por lo tanto, se requirieron recomendaciones basadas en evidencia para mejorar dichos mecanismos y garantizar los derechos laborales de este sector. Esto se basó en que los resultados expresaron proponen mejorar los mecanismos de protección laboral y reducir la precariedad laboral de los trabajadores de puestos de mercados en San Juan de Miraflores. Se demandó la intervención del Ministerio de Trabajo para garantizar la seguridad social, capacitación y beneficios laborales; del mismo modo, los empleadores pidieron orientación sobre cómo tratar a sus trabajadores y sistemas de seguridad en sus locales. Se recomendó fortalecer la fiscalización, fomentar la formalización y promover la organización de los trabajadores en sindicatos o asociaciones. fue necesario capacitar a empleadores y trabajadores sobre sus derechos, deberes laborales y formalización. La falta de contrato formal, beneficios sociales, estabilidad, seguridad en el empleo y riesgos ocupacionales afectaron la calidad de vida y el bienestar de los trabajadores de puestos de mercados. Estos resultados fueron coincidentes con lo obtenido Poblete (2022) quien entendió que la informalidad laboral generó precariedad, bajos salarios, inestabilidad y falta de salud y educación para los informales, campesinos y migrantes, por la desarticulación normativa, la debilidad institucional y limitada capacidad del Estado. Esto perjudicó el bienestar de los trabajadores y sus familias, y el desarrollo del país. Los empleados trabajaron bajo normas, creencias y situaciones que afectaron su bienestar y rendimiento, los trabajadores buscaron soluciones para superar la precariedad y la competencia ilegal (Izquierdo, 2021). De este modo, se evidenció que se requirió una acción urgente por parte del Estado y otros actores relevantes, como los empleadores y los propios trabajadores. La precariedad laboral, la falta de protección social y la ausencia de beneficios laborales fueron problemas graves que afectaron negativamente la calidad de vida y el bienestar de los trabajadores de puestos de mercados en San Juan de Miraflores. Se recomendó fortalecer la fiscalización, fomentar la formalización y promover la organización de los trabajadores en sindicatos o asociaciones. Además, sería importante llevar a cabo campañas de concientización dirigidas tanto a los empleadores como a los trabajadores, sobre la importancia de cumplir con los derechos laborales y formales. Ante esta situación, es urgente el Estado tenga un papel más activo y comprometido en la protección laboral de este sector, garantizando la seguridad social, capacitación y beneficios laborales necesarios.

De esta forma, se podría contribuir a mejorar la calidad de vida y el bienestar no solo de los trabajadores de puestos de mercados, sino también de sus familias y comunidades en general, tal y como lo planteó Talavera-Salas et al. (2021).

V. CONCLUSIONES

1. Considerando los conceptos de protección laboral y por precariedad laboral, los factores que influyen en la relación entre ambos conceptos, la evaluación que se hace de su relación, y las propuestas de mejora, se sintetizan los hallazgos más idóneos en el sentido de que los trabajadores de puestos de mercados enfrentan una situación de vulnerabilidad y desprotección laboral, debido a la falta de empleo formal, capacitación, seguridad social y fiscalización del Estado. Los empleadores tienen una visión legalista y poco comprometida con el bienestar de sus trabajadores. Es necesario implementar políticas públicas que promuevan el trabajo decente y la formalización laboral. En este orden, la implicancia de estos hallazgos permite concluir en que existe una relación inversa entre los mecanismos de protección y la precariedad laboral de los trabajadores de puestos de mercados, es decir, a menor protección, mayor precariedad.

2. Se sintetizan los hallazgos más idóneos en el sentido de que la mayoría de los trabajadores desconocen o ignoran las normas que rigen su trabajo, carece de derechos colectivos, enfrenta situaciones de vulnerabilidad y riesgo, y no identifican ni denuncia los problemas o conflictos laborales. En este orden, la implicancia de estos hallazgos permite concluir en que se requiere fortalecer el marco normativo e institucional que regule los mecanismos de protección y la precariedad laborales de los trabajadores, así como promover su capacitación y organización para mejorar su calidad de vida y bienestar.

3. Considerando las experiencias y percepciones sobre los mecanismos de protección y la precariedad laboral, se sintetizan los hallazgos más idóneos en el sentido de que los trabajadores se sienten vulnerables y desprotegidos ante los riesgos laborales, y los empleadores no les dan protección adecuada. Hay una brecha entre las experiencias y percepciones de ambos, lo que impide relaciones laborales justas y equitativas. La protección laboral frente a la precariedad es escasa o nula. Los trabajadores no tienen beneficios sociales, seguridad social, estabilidad, ni capacitación. No hay contrato escrito ni salario mínimo. Los empleadores no cumplen las condiciones ni las normas legales. Los trabajadores están insatisfechos en su trabajo y menos protegidos frente a los riesgos, y los empleadores se centran en mejorar sus propios intereses

comerciales y económicos. Se ven las distintas prioridades y expectativas de ambos grupos. La mayoría desconocen e ignoran las normas de su trabajo y no reportan ni resuelve los problemas o conflictos laborales.

4. Analizando las medidas de mejora de las condiciones laborales de los trabajadores por implementarse, el papel que deberían tener los empleadores, las autoridades y los propios trabajadores en este proceso, y los consejos que dan los vinculados, se sintetizan los hallazgos más idóneos en el sentido de que se recomienda fortalecer la fiscalización y el cumplimiento de las normas laborales, sancionar a los empleadores incumplidores, fomentar la formalización y la afiliación a la seguridad social, y promover la organización y la participación de los trabajadores. En este orden, la implicancia de estos hallazgos permite concluir en que es necesario un esfuerzo conjunto entre los actores involucrados para garantizar los derechos laborales y mejorar la calidad de vida de los trabajadores de puestos de mercados.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda fomentar la realización de estudios comparativos sobre la situación laboral de los trabajadores de puestos de mercados en diferentes distritos y regiones del país, con el fin de identificar las similitudes y diferencias en los niveles de protección y precariedad laboral, así como las buenas prácticas y los desafíos para mejorar las condiciones de trabajo. Esta recomendación va dirigida a las universidades e institutos de investigación que se dedican al análisis del mercado laboral. Asimismo, insta a capacitar a los trabajadores de puestos de mercados en temas de gestión empresarial, seguridad y salud ocupacional, derechos laborales y negociación colectiva, con el objetivo de fortalecer sus capacidades y competencias para el desarrollo de sus actividades económicas, la prevención de riesgos laborales y la defensa de sus intereses. Se recomienda también formular una normativa específica que regule las relaciones laborales entre los trabajadores de puestos de mercados y sus empleadores, estableciendo los derechos y obligaciones de ambas partes, así como los mecanismos de fiscalización y sanción por parte del Estado. Esta normativa debe garantizar el acceso a la seguridad social, la protección frente al despido arbitrario, el pago de remuneraciones justas y el respeto a la jornada laboral. Esta recomendación va dirigida al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y al Congreso de la República.

REFERENCIAS

- Ameen, K., & Keizer, A. (2023). *International Labour Organization*. In *Encyclopedia of Human Resource Management* (pp. 207-208). Edward Elgar Publishing. https://www.elgaronline.com/display/book/9781800378841/i_19.xml
- Bernales, G. (2019). El acceso a la justicia en el sistema interamericano de protección de los derechos humanos. *Revista Ius et Praxis*, 3, 277-306. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122019000300277>
- Blanco, O. & Julián, D. (2019). Una tipología de precariedad laboral para Chile: la precariedad como fenómeno transclasista. *Revista de la CEPAL*, (129), 99-137. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/45009>
- Camacho, J. (2012). “Los mecanismos y normas de protección en las relaciones laborales”. En K. Sánchez Bringas (Coord.), *El derecho social mexicano ante el nuevo modelo económico* (pp. 237-282). Universidad Nacional Autónoma de México / Universidad Autónoma del Estado de Morelos. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3142/12.pdf>
- Caro, C. (2017). *Acceso a la justicia y tutela jurisdiccional efectiva*. Palestra Editores.
- Casaverde, J. (2019). *Endogenización de preferencias por tipo de empleo en un Modelo de matching laboral con informalidad* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú] <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/15145>
- Casas, M. (2020). Los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo. *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, (147), 51-89. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8090097>
- Curiel, E. & Díaz, D. (2020). La Red Socio Empleo como mecanismo para reducir la informalidad laboral en Ecuador. *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, (9), 49-65. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7683312>

- Dulanto, M. (2021). *Situación de informalidad laboral de los migrantes venezolanos en el emporio de Gamarra* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61241>
- Duque, V. (2020). *Efectos socioeconómicos que se derivan de la informalidad laboral en Colombia* [Tesis de especialización, Fundación Universitaria del Área Andina]. <https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/4006>
- Faggioli, A. & García, B. (2020). Vinculación hecha y deber social trabajo con el principio protector. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 3(1), 161-168. <http://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/244>
- Fourie, E y van Staden, M. (2022) La segmentación del mercado de trabajo en el sur de África y sus efectos en los trabajadores vulnerables. *Revista internacional del trabajo*, 141, 613-631. <https://doi.org/10.1111/ilrs.12257>
- García, A. (2020). La vulneración del derecho al salario justo en el contexto de la pandemia por COVID-19. *Revista de Derecho Social*, (87), 9-32.
- García, J. & Pérez, M. (2020). *Introducción al derecho laboral*. Lima: Editorial
- Gobierno de Argentina. (2019). *Marco legal*. <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/marco-legal>
- Goicochea, L., & Marcelo, G. (2022). *La fiscalización laboral de la Sunafil y la formalización de trabajadores en el departamento de La Libertad durante el período 2015 al 2019*. [Tesis de maestría, Universidad del Pacífico]. *Repositorio Institucional UP*. <https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/3630>
- Herrera, G. (2019). Precariedad laboral y construcción social de la “ilegalidad”: familias indígenas ecuatorianas en Nueva York. *Migraciones internacionales*, 10(19), 1-22. <https://doi.org/10.33679/rmi.v1i1.2212>
- INDEC. (2021). Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH). Primer trimestre de 2021. https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/mercado_trabajo_eph_1trim21F7C133BA46.pdf

- Izquierdo, J. (2021). Análisis de la informalidad comercial en el distrito de San Juan de Miraflores. *Horizonte empresarial*, 8(2), 782–792. <https://doi.org/10.26495/rce.v8i2.2042>
- Kamichi, M (2020) La realidad de la informalidad en el Perú previo a su bicentenario. *Revista desde el Sur*, 15(1). <http://dx.doi.org/10.21142/des-1501-2023-0013>.
- López, J. (2020). La gobernanza de la informalidad laboral desde la perspectiva de la acción internacional. *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, (9), 19-33. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7683310>
- Lopezosa, C. (2020). “Entrevistas semiestructuradas con NVivo: pasos para un análisis cualitativo eficaz”. En: Lopezosa C, Díaz-Noci J, Codina L, editores *Metodos Anuario de Métodos de Investigación en Comunicación Social*, 1. Barcelona: Universitat Pompeu Fabra; p. 88-97. DOI: 10.31009/metodos.2020.i01.08
- Merzthal, M. (2021). *Las cadenas de la esclavitud en el Perú como tragedia de explotación laboral disfrazada de informalidad: análisis del incendio de la galería Las Malvinas (2017), del trabajo forzoso al camino hacia el trabajo decente* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/21219>
- Ministerio de Educación, Cultura, Ciencia y Tecnología. (2020). Convenio Colectivo Nacional de Trabajadores del Sector Educación 2019-2020. <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/224699/20200122>
- Ministerio de trabajo y promoción del empleo. (2023). *Sistema Nacional de Información Laboral*. <https://www2.trabajo.gob.pe/home/snii/>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2021). *Compendio de Normas Laborales*. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/colecciones/5561-compendio-de-normas-laborales?terms=Compendio+de+Normas+Laborales+del+Ministerio+de+Trabajo+y+Promoci%C3%B3n+del+Empleo+>

- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2020). *Convenios colectivos*.
<https://www2.trabajo.gob.pe/el-ministerio-2/sector-trabajo/direccion-general-de-trabajo/convenios-colectivos/>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (s.f.). *Sindicatos*.
<https://www2.trabajo.gob.pe/preguntas-frecuentes-faq/sindicatos/>
- Moral-Martín, D., & Icart, I. (2021). La necesidad de la revitalización sindical: una oportunidad para otras propuestas organizativas. *CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa*, (101), 227-254.
<https://revistas.uv.es/index.php/ciriecespana/article/view/16542>
- Navarro, I. (2020). *Trabajo precario y trabajo informal. Un acercamiento desde la sociología del trabajo y la antropología económica* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú].
<https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/172975>
- Nizama, M. & Nizama, L. (2020). El enfoque cualitativo en la investigación jurídica, proyecto de investigación cualitativa y seminario de tesis. *Vox juris*, 38(2), 69-90. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7628480>
- Olagunju, Z. (2021). *Digitalization; Its impact On Precarious employment and Skill Shortages. The German Case from 2000-2020* [Doctoral dissertation, HWR Universität Berlin]. <https://opus4.kobv.de/opus4-hwr/frontdoor/index/index/docId/2665>
- Organización Internacional del Trabajo. (1948). *Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)*.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). Perú: *Impacto de la COVID-19 en el empleo y los ingresos laborales*. OIT.
http://wcm3sq3.ilo.org/wcm3sp5/groups/public/---Americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_756493.pdf

- Pérez, T. (2017). La inestabilidad contractual en el mercado laboral español: un análisis desde la perspectiva del derecho comparado. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, (46), 1-32.
- Poblete, L. (2022). Batallas contra la informalidad en Argentina (1990-2018). Un análisis de las políticas dirigidas hacia los trabajadores más vulnerables. *Revista Pilquen. Sección Ciencias Sociales*, 25(1), 49–77. <https://revele.uncoma.edu.ar/index.php/Sociales/article/view/3853>
- Ramirez-Sánchez, M., Rivas-Trujillo, E., & Cardona-Londoño, C. (2019). El estudio de caso como estrategia metodológica. *Revista Espacios*, 40 (23), 1-8. <https://www.revistaespacios.com/a19v40n23/a19v40n23p30.pdf>
- Rojas, M. (2019). “*Dispersos*” y “*desarraigados*”: las consecuencias políticas del trabajo informal precario [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/13377>
- Salas, J. (2019). *Acceso a la justicia y debido proceso*. Gaceta Jurídica.
- Saldaña, M. (2019). La brecha salarial de género en España: causas y consecuencias. *Revista de Derecho Social*, (86), 13-40. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7223988>
- Sánchez, I. González, L. & Esmeral, S. (2020). *Metodologías cualitativas en la investigación educativa*. Editorial Unimagdalena. https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=xLP_DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT2&dq=metodolog%C3%ADa+Escenario+de+estudio+participantes&ots=9v4FA7Okb3&sig=tH8omDKkIRsLZZSzHrWGtoWcyQw#v=onepage&q=metodolog%C3%ADa%20Escenario%20de%20estudio%20participantes&f=false
- Serna, L. (2021). *Informalidad, empleo y salarios de los trabajadores domésticos remunerados en Colombia: estimación de la inclusión de un derecho laboral* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Javeriana]. <https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/56256>
- Talavera-Salas, I., Calcina-Cuevas, S., Castillo-Machaca, J. & Campos-García, J. (2021). Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de una

Municipalidad Provincial de Puno, Perú. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 6(10), 3-14.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8094619>

UNICEF, OMS y FICR. (2020). *Guía provisional para la para la prevención y el control de la COVID-19 en las escuelas*. Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF).
<https://www.unicef.org/media/65931/file/Gu%C3%ADa%20provisional%20para%20la%20prevenci%C3%B3n%20y%20el%20control%20de%20la%20COVID-19%20en%20las%20escuelas.pdf>

Valdés, R. (2020). En defensa de la Encuesta Nacional de Empleo del INE: una mirada desde la macroeconomía. *Estudios Públicos*, (159), 181-203.
<https://estudiospublicos.cl/index.php/cep/article/view/1928>

Valdivia, J. (2022). *Las políticas públicas y el empleo informal en las Mypes del rubro textil en el emporio de Gamarra, Lima 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/81816>

Valero, E.; Utzet, M. & Martín, U. (2023). ¿Cómo afectan las distintas dimensiones de la precariedad laboral a la salud mental? *Gaceta Sanitaria*, 36(5), 477-483. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2021.11.006>

Vega, R. & Sánchez, L. (2019). *Manual de derecho laboral*. Fondo Editorial PUCP.

Vera, C. (2022). *Políticas públicas de empleo y su relación con la informalidad laboral de migrantes venezolanos en Lima, 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/100137>

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL			Tipo: Básica
¿Es posible identificar y explicar los factores que influyen en la relación entre los mecanismos de protección y la precariedad laborales de los trabajadores de puestos de mercados en el distrito de San Juan de Miraflores?	Identificar y explicar los factores que influyen en la relación entre los mecanismos de protección y la precariedad laborales de los trabajadores de puestos de mercados en el distrito de San Juan de Miraflores	Mecanismos de protección laboral	La normatividad legal que regula los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores Respecto de acceso a la justicia	Enfoque: Cualitativo-descriptivo Diseño: Estudio de caso Escenario: Participantes: - 5 trabajadores, - 2 empleados,
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS		Inestabilidad contractual	
¿Es posible describir el marco normativo e institucional que regula los mecanismos de protección y la precariedad laborales de los trabajadores de puestos de mercados en	Describir el marco normativo e institucional que regula los mecanismos de protección y la precariedad laborales de los trabajadores de puestos de mercados en	Precariedad laboral	Vulneración de salario justo Vulneración de seguridad social Vulneración de la protección de la salud física y/o psicológica del trabajador	Técnica: Entrevista Instrumento: Guía de entrevista

el distrito de San Juan de Miraflores?

el distrito de San Juan de Miraflores.

Vulneración de la equidad salarial

¿Es posible comparar las experiencias y percepciones de los trabajadores y empleadores sobre los mecanismos de protección y la precariedad laborales de los trabajadores de puestos de mercados en el distrito de San Juan de Miraflores?

Comparar las experiencias y percepciones de los trabajadores y empleadores sobre los mecanismos de protección y la precariedad laborales de los trabajadores de puestos de mercados en el distrito de San Juan de Miraflores.

¿Es posible proponer recomendaciones para mejorar los mecanismos de protección laboral y reducir la precariedad laboral de los trabajadores de puestos de mercados en el distrito de San Juan de Miraflores?

Proponer recomendaciones para mejorar los mecanismos de protección laboral y reducir la precariedad laboral de los trabajadores de puestos de mercados en el distrito de San Juan de Miraflores

Anexo 1

Matriz de categorización

CATEGORÍAS	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	SUBCATEGORÍAS	CÓDIGOS
MECANISMOS DE PROTECCIÓN LABORAL	Son el conjunto de medidas legales e institucionales que buscan asegurar el cumplimiento efectivo de las garantías de trabajo primordiales contempladas por el Texto fundamental y estándares internacionales, así como mejorar la calidad de vida, condiciones laborales y apoyo de los profesionales y sus seres queridos (López, 2020).	La normatividad legal que regula los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores Respecto de acceso a la justicia	Trabajadores entrevistados Entrevistado Trabajador 1: (T1). Entrevistado Trabajador 2: (T2). Entrevistado Trabajador 3: (T3). Entrevistado Trabajador 4: (T4). Entrevistado Trabajador 5: (T5).
PRECARIEDAD LABORAL	Se refiere a la situación de precariedad laboral que afecta a muchos trabajadores que no cuentan con un contrato de trabajo estable, fijo o indefinido, sino que se ven sometidos a contratos temporales, parciales, eventuales o de duración determinada que no les garantizan una continuidad en el empleo ni una protección social adecuada (García,2019)	Inestabilidad contractual Vulneración de salario justo Vulneración de seguridad social Vulneración de la protección de la salud física y/o psicológica del trabajador Vulneración de la equidad salarial	Empleadores entrevistados Entrevistado Empleador 1: (E1). Entrevistado Empleador 2: (E2).

Anexo 2

Estructura de guía de entrevista

Introducción: <ol style="list-style-type: none">1. Se presenta los entrevistadores: Mi nombre es Lizbeth, Bello Ayllon y Guimo Guillen Saavedra Hanco.2. El título de la investigación es: Mecanismos de protección laboral frente a labores precarias en trabajadores de puestos de mercados, distrito San Juan de Miraflores, 2022.3. Se le garantiza la confidencialidad y el anonimato de sus datos.
Datos generales:
Edad:
Sexo:
Nivel educativo:
Estado civil:
Nivel educativo:
Estado civil:
Número de hijos:
Tiempo de trabajo en el puesto de mercado (o tiempo de trabajo en relación con los puestos de mercado):
Tipo de contrato:
Tipo de relación laboral:
Objetivo general: identificar y explicar los factores que influyen en la relación entre los mecanismos de protección y la precariedad laborales de los trabajadores de puestos de mercados en el distrito de San Juan de Miraflores
Contenido: Factores que influyen en la relación entre los mecanismos de protección y la precariedad laborales de los trabajadores de puestos de mercados en el distrito de San Juan de Miraflores
1. ¿Qué entiende por mecanismos de protección laboral y por precariedad laboral?
2. ¿Qué factores considera que influyen en la relación entre los mecanismos de protección y la precariedad laborales de los trabajadores de puestos de mercados en el distrito de San Juan de Miraflores?
3. ¿Cómo evalúa la situación actual de los mecanismos de protección y la precariedad laborales de los trabajadores de puestos de mercados en el distrito de San Juan de Miraflores?
4. ¿Qué sugerencias o propuestas tiene para mejorar los mecanismos de protección laboral y reducir la precariedad laboral de los trabajadores de puestos de mercados en el distrito de San Juan de Miraflores?
Objetivo específico 1: describir el marco normativo e institucional que regula los mecanismos de protección y la precariedad laborales de los trabajadores de puestos de mercados en el distrito de San Juan de Miraflores

<p>Contenido: Marco normativo e institucional: se indaga sobre el conocimiento y la aplicación de las normas y las instituciones que regulan los mecanismos de protección y la precariedad laborales de los trabajadores de puestos de mercados en el distrito de San Juan de Miraflores.</p>
<p>5. ¿Conoce usted las leyes o los reglamentos que regulan su actividad laboral en el puesto de mercado?</p>
<p>6. ¿Qué derechos y obligaciones tiene como trabajador o trabajadora de puesto de mercado?</p>
<p>7. ¿Qué instituciones o entidades le brindan apoyo o asesoría en temas laborales?</p>
<p>8. ¿Ha tenido algún problema o conflicto laboral con su empleador o con algún cliente? ¿Cómo lo resolvió?</p>
<p>Objetivo específico 2: comparar las experiencias y percepciones de los trabajadores y empleadores sobre los mecanismos de protección y la precariedad laborales de los trabajadores de puestos de mercados en el distrito de San Juan de Miraflores</p>
<p>Contenido: Experiencias y percepciones sobre los mecanismos de protección y la precariedad laborales: se profundiza sobre las vivencias y las opiniones del entrevistado respecto a los factores que influyen en la relación entre los mecanismos de protección y la precariedad laborales de los trabajadores de puestos de mercados en el distrito de San Juan de Miraflores. Por ejemplo:</p>
<p>9. ¿Qué entiende usted por precariedad laboral? ¿Se siente usted en una situación precaria en su trabajo?</p>
<p>10. ¿Qué mecanismos o estrategias utiliza usted para protegerse o mejorar su situación laboral?</p>
<p>11. ¿Qué beneficios o dificultades tiene trabajar en un puesto de mercado?</p>
<p>12. ¿Qué aspectos le gustaría cambiar o mejorar en su trabajo?</p>
<p>Objetivo específico 3: proponer recomendaciones para mejorar los mecanismos de protección laboral y reducir la precariedad laboral de los trabajadores de puestos de mercados en el distrito de San Juan de Miraflores.</p>
<p>Recomendaciones: se solicita al entrevistado que proponga algunas sugerencias para mejorar los mecanismos de protección laboral y reducir la precariedad laboral de los trabajadores de puestos de mercados en el distrito de San Juan de Miraflores.</p>
<p>13. ¿Qué acciones o medidas considera usted que deberían implementarse? para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de puestos de mercados?</p>
<p>14. ¿Qué papel deberían tener los empleadores, las autoridades y los propios trabajadores en este proceso?</p>
<p>15. ¿Qué consejo le daría usted a alguien que quiere trabajar en un puesto de mercado?</p>
<p>Cierre: Se agradece al entrevistado por su participación.</p>

Anexo 3

Modelo de consentimiento

Anexo 3

Consentimiento Informado

Título de la investigación: "Mecanismos de protección laboral frente a labores precarias en trabajadores de puestos de mercados, distrito San Juan de Miraflores, 2022"

Investigadores: Bello Ayllon Lizbeth y Saavedra Hanco Guimo Guillen

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Mecanismos de protección laboral frente a labores precarias en trabajadores de puestos de mercados, distrito San Juan de Miraflores, 2022", cuyo objetivo es identificar y explicar los factores que influyeron en la relación entre los mecanismos de protección y la precariedad laborales de los trabajadores de puestos de mercados en el distrito de San Juan de Miraflores. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Derecho, del programa Sube de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución

.....



Describir el impacto del problema de la investigación.

Es posible identificar y explicar los factores que influyeron en la relación entre los mecanismos de protección y la precariedad laborales de los trabajadores de puestos de mercados en el distrito de San Juan de Miraflores.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Mecanismos de protección laboral frente a labores precarias en trabajadores de puestos de mercados, distrito San Juan de Miraflores, 2022"
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente de sus centros de trabajo (mercados). Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con los investigadores: Bello Ayllon Lizbeth y Saavedra Hanco Guimo Guillen, email: lizbethelloayllon@gmail.com- guimosaa28@gmail.com y Docente asesor Mg. Ketty, Rojas Mayta email: rrojasma15@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.



Anexo 4

Matriz de evaluación por juicio de expertos.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Mecanismos de protección laboral frente a labores precarias en trabajadores de puestos de mercados, distrito San Juan de Miraflores, 2022". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	MG. POLDARK SARAVIA GONZALES	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	DOCENTE UNIVERSITARIO	
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No aplica	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para reconocer y explicar los factores que influyeron en la relación entre los mecanismos de protección y la precariedad laboral de los trabajadores de puestos de mercados en el distrito de San Juan de Miraflores.
Autora:	Lizbeth Bello Ayllón Guimo Guillen Saavedra
Procedencia:	Propia
Administración:	Directo
Tiempo de aplicación:	20 min por entrevistado
Ámbito de aplicación:	Lugar de trabajo de cada entrevistado (mercados del distrito de San Juan de Miraflores).
Significación:	Se identificó y se explicó los factores que influyeron en la relación entre los mecanismos de protección y la precariedad laboral de los trabajadores de puestos de mercados en el distrito de San Juan de Miraflores.



Polizaga Saravia Gonzales
APOGADO
C.A.L. N° 51530

4. Soporte teórico

Categoría	Subcategoría	Definición
Mecanismos de Protección Laboral	<ul style="list-style-type: none"> ➤ La normatividad legal que regula los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores ➤ Respeto de acceso a la justicia 	Son el conjunto de medidas legales e institucionales que buscaron asegurar el cumplimiento efectivo de las garantías de trabajo primordiales contempladas por el Texto fundamental y estándares internacionales, así como mejorar la calidad de vida, condiciones laborales y apoyo de los profesionales y sus seres queridos (López, 2020).
Precariedad Laboral	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Inestabilidad contractual ➤ Vulneración de salario justo. ➤ Vulneración de seguridad social. ➤ Vulneración de la protección de la salud física y/o psicológica del trabajador. ➤ Vulneración de la equidad salarial. 	Se refiere a la situación de precariedad laboral que afectó a muchos trabajadores que no cuentan con un contrato de trabajo estable, fijo o indefinido, sino que se ven sometidos a contratos temporales, parciales, eventuales o de duración determinada que no les garantizaron una continuidad en el empleo ni una protección social adecuada (García, 2019)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted presento el cuestionario que se identificó y se explicó los factores que influyeron en la relación entre los mecanismos de protección y la precariedad laboral de los trabajadores de puestos de mercados en el distrito de San Juan de Miraflores, elaborado por Lizbeth Bello Ayllón y Guimo Guillen Saavedra Hanco en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.


Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

Policia Saravia Gonzales
 ABOGADO
 A.B.N. N° 54589

mediendo.	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Poldar Saravia Gonzales
ABOGADO
C.A.L. N° 51530

Categorías del instrumento: Se aplicó una guía de entrevista que tiene en su estructura una breve introducción, datos generales, objetivos que persigue y cada una de las interrogantes de acuerdo con los indicadores planteados por cada categoría.

Primera dimensión: Mecanismo de protección laboral.

- Objetivos de la Dimensión: Se aplicó una guía de entrevista que tiene en su estructura una breve introducción, datos generales y objetivos que persiguió cada una de las interrogantes de acuerdo con los indicadores planteados por cada categoría.

Subcategoría	Pregunta	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
La normatividad legal que regula los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores	¿Qué entiende por mecanismos de protección laboral y por precariedad laboral?	4	4	4	
	¿Qué factores considera que influyen en la relación entre los mecanismos de protección y la precariedad laborales de los trabajadores de puestos de mercados en el distrito de San Juan de Miraflores?	4	4	4	
	¿Cómo evalúa la situación actual de los mecanismos de protección y la precariedad laborales de los trabajadores de puestos de mercados en el distrito de San Juan de Miraflores?	4	4	4	
Respecto de acceso a la justicia	¿Qué sugerencias o propuestas tiene para mejorar los mecanismos de protección laboral y reducir la precariedad laboral de los	4	4	4	





trabajadores de puestos de mercados en el distrito de San Juan de Miraflores?	4	4	4	
¿Conoce usted las leyes o los reglamentos que regulan su actividad laboral en el puesto de mercado?	4	4	4	
¿Qué aspectos le gustaría cambiar o mejorar en su trabajo?	4	4	4	
¿Qué acciones o medidas considera usted que deberían implementarse? para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de puestos de mercados?	4	4	4	
¿Qué papel deberían tener los empleadores, las autoridades y los propios trabajadores en este proceso?	4	4	4	
¿Qué consejo le daría usted a alguien que quiere trabajar en un puesto de mercado?	4	4	4	





- Segunda dimensión: Precariedad laboral
- Objetivos de la Dimensión: se aplicó una guía de entrevista que tendrá en su estructura una breve introducción, datos generales y los objetivos que se persiguió a cada una de las interrogantes de acuerdo con los indicadores planteados por cada categoría.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Inestabilidad contractual	¿Qué entiende usted por precariedad laboral? ¿Se siente usted en una situación precaria en su trabajo?	4	4	4	
	¿Qué derechos y obligaciones tiene como trabajador o trabajadora de puesto de mercado?	4	4	4	
Vulneración de salario justo	¿Qué instituciones o entidades le brindan apoyo o asesoría en temas laborales?	4	4	4	
Vulneración de la seguridad social	¿Ha tenido algún problema o conflicto laboral con su empleador o con algún cliente? ¿Cómo lo resolvió?	4	4	4	
Vulneración de la protección de la salud física y/o psicológica del trabajador	¿Qué mecanismos o estrategias utiliza usted para protegerse o mejorar su situación laboral?	4	4	4	
Vulneración de la equidad salarial	¿Qué beneficios o dificultades tiene trabajar en un puesto de mercado?	4	4	4	




Poldark Sotavia Gonzales
ABOGADO
C.A.L. N° 51530

Firma del evaluador
DNI: 41388687



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Mecanismos de protección laboral frente a labores precarias en trabajadores de puestos de mercados, distrito San Juan de Miraflores, 2022". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	<i>Alberto Martínez Rondinel</i>		
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	DOCENTE UNIVERSITARIO		
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No aplica		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para reconocer y explicar los factores que influyeron en la relación entre los mecanismos de protección y la precariedad laboral de los trabajadores de puestos de mercados en el distrito de San Juan de Miraflores.
Autora:	Lizbeth Bello Ayllón Guímo Guillen Saavedra
Procedencia:	Propia
Administración:	Directo
Tiempo de aplicación:	20 min por entrevistado
Ámbito de aplicación:	Lugar de trabajo de cada entrevistado (mercados del distrito de San Juan de Miraflores).
Significación:	Se identificó y se explicó los factores que influyeron en la relación entre los mecanismos de protección y la precariedad laboral de los trabajadores de puestos de mercados en el distrito de San Juan de Miraflores.

4. Soporte teórico

Categoría	Subcategoría	Definición
Mecanismos de Protección Laboral	<ul style="list-style-type: none"> ➤ La normatividad legal que regula los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores ➤ Respeto de acceso a la justicia 	Son el conjunto de medidas legales e institucionales que buscaron asegurar el cumplimiento efectivo de las garantías de trabajo primordiales contempladas por el Texto fundamental y estándares internacionales, así como mejorar la calidad de vida, condiciones laborales y apoyo de los profesionales y sus seres queridos (López, 2020).
Precariedad Laboral	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Inestabilidad contractual ➤ Vulneración de salario justo. ➤ Vulneración de seguridad social. ➤ Vulneración de la protección de la salud física y/o psicológica del trabajador. ➤ Vulneración de la equidad salarial. 	Se refiere a la situación de precariedad laboral que afectó a muchos trabajadores que no cuentan con un contrato de trabajo estable, fijo o indefinido, sino que se ven sometidos a contratos temporales, parciales, eventuales o de duración determinada que no les garantizaron una continuidad en el empleo ni una protección social adecuada (García, 2019)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted presento el cuestionario que se identificó y se explicó los factores que influyeron en la relación entre los mecanismos de protección y la precariedad laboral de los trabajadores de puestos de mercados en el distrito de San Juan de Miraflores, elaborado por Lizbeth Bello Ayllón y Guimo Guillen Saavedra Hanco en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.



mediendo.	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Alberto Martínez Rondinel
ABOGADO
CAL. 16783

Categorías del instrumento: Se aplicó una guía de entrevista que tiene en su estructura una breve introducción, datos generales, objetivos que persigue y cada una de las interrogantes de acuerdo con los indicadores planteados por cada categoría.

Primera dimensión: Mecanismo de protección laboral.

- Objetivos de la Dimensión: Se aplicó una guía de entrevista que tiene en su estructura una breve introducción, datos generales y objetivos que persiguió cada una de las interrogantes de acuerdo con los indicadores planteados por cada categoría.

Subcategoría	Pregunta	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
La normatividad legal que regula los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores	¿Qué entiende por mecanismos de protección laboral y por precariedad laboral?	4	4	4	
	¿Qué factores considera que influyen en la relación entre los mecanismos de protección y la precariedad laborales de los trabajadores de puestos de mercados en el distrito de San Juan de Miraflores?	4	4	4	
	¿Cómo evalúa la situación actual de los mecanismos de protección y la precariedad laborales de los trabajadores de puestos de mercados en el distrito de San Juan de Miraflores?	4	4	4	
Respecto de acceso a la justicia	¿Qué sugerencias o propuestas tiene para mejorar los mecanismos de protección laboral y reducir la precariedad laboral de los	4	4	4	





trabajadores de puestos de mercados en el distrito de San Juan de Miraflores?	4	4	4	
¿Conoce usted las leyes o los reglamentos que regulan su actividad laboral en el puesto de mercado?	4	4	4	
¿Qué aspectos le gustaría cambiar o mejorar en su trabajo?	4	4	4	
¿Qué acciones o medidas considera usted que deberían implementarse? para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de puestos de mercados?	4	4	4	
¿Qué papel deberían tener los empleadores, las autoridades y los propios trabajadores en este proceso?	4	4	4	
¿Qué consejo le daría usted a alguien que quiere trabajar en un puesto de mercado?	4	4	4	





- Segunda dimensión: Precariedad laboral
- Objetivos de la Dimensión: se aplicó una guía de entrevista que tendrá en su estructura una breve introducción, datos generales y los objetivos que se persiguió a cada una de las interrogantes de acuerdo con los indicadores planteados por cada categoría.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Inestabilidad contractual	¿Qué entiende usted por precariedad laboral? ¿Se siente usted en una situación precaria en su trabajo?	4	4	4	
	¿Qué derechos y obligaciones tiene como trabajador o trabajadora de puesto de mercado?	4	4	4	
Vulneración de salario justo	¿Qué instituciones o entidades le brindan apoyo o asesoría en temas laborales?	4	4	4	
Vulneración de la seguridad social	¿Ha tenido algún problema o conflicto laboral con su empleador o con algún cliente? ¿Cómo lo resolvió?	4	4	4	
Vulneración de la protección de la salud física y/o psicológica del trabajador	¿Qué mecanismos o estrategias utiliza usted para protegerse o mejorar su situación laboral?	4	4	4	
Vulneración de la equidad salarial	¿Qué beneficios o dificultades tiene trabajar en un puesto de mercado?	4	4	4	





Firma del evaluador

DNI:

Alberto Martínez Rondael
ABOGADO
CAL. 16738



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Mecanismos de protección laboral frente a labores precarias en trabajadores de puestos de mercados, distrito San Juan de Miraflores, 2022". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mariano Rodolfo Salas Quispe		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	DOCENTE UNIVERSITARIO		
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No aplica		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para reconocer y explicar los factores que influyeron en la relación entre los mecanismos de protección y la precariedad laboral de los trabajadores de puestos de mercados en el distrito de San Juan de Miraflores.
Autora:	Lizbeth Bello Ayllón Guimo Guillen Saavedra
Procedencia:	Propia
Administración:	Directo
Tiempo de aplicación:	20 min por entrevistado
Ámbito de aplicación:	Lugar de trabajo de cada entrevistado (mercados del distrito de San Juan de Miraflores).
Significación:	Se identificó y se explicó los factores que influyeron en la relación entre los mecanismos de protección y la precariedad laboral de los trabajadores de puestos de mercados en el distrito de San Juan de Miraflores.

MARIANO RODOLFO SALAS QUISPE
ABOGADO
CAL: 64800



4. Soporte teórico

Categoría	Subcategoría	Definición
Mecanismos de Protección Laboral	<ul style="list-style-type: none"> ➤ La normatividad legal que regula los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores ➤ Respecto de acceso a la justicia 	Son el conjunto de medidas legales e institucionales que buscaron asegurar el cumplimiento efectivo de las garantías de trabajo primordiales contempladas por el Texto fundamental y estándares internacionales, así como mejorar la calidad de vida, condiciones laborales y apoyo de los profesionales y sus seres queridos (López, 2020).
Precariedad Laboral	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Inestabilidad contractual ➤ Vulneración de salario justo. ➤ Vulneración de seguridad social. ➤ Vulneración de la protección de la salud física y/o psicológica del trabajador. ➤ Vulneración de la equidad salarial. 	Se refiere a la situación de precariedad laboral que afectó a muchos trabajadores que no cuentan con un contrato de trabajo estable, fijo o indefinido, sino que se ven sometidos a contratos temporales, parciales, eventuales o de duración determinada que no les garantizaron una continuidad en el empleo ni una protección social adecuada (García, 2019)

 MARIANO RODRIGO SALAS QUISPE
 ABOGADO
 CAL. 64800

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted presento el cuestionario que se identificó y se explicó los factores que influyeron en la relación entre los mecanismos de protección y la precariedad laboral de los trabajadores de puestos de mercados en el distrito de San Juan de Miraflores, elaborado por Lizbeth Bello Ayllón y Guimo Guillen Saavedra Hanco en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.


Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

mediendo.	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel





 MARIANO RODOLFO SALAS QUISPE
 ABOGADO
 CAL. 64800

Categorías del instrumento: Se aplicó una guía de entrevista que tiene en su estructura una breve introducción, datos generales, objetivos que persigue y cada una de las interrogantes de acuerdo con los indicadores planteados por cada categoría.

Primera dimensión: Mecanismo de protección laboral.

- Objetivos de la Dimensión: Se aplicó una guía de entrevista que tiene en su estructura una breve introducción, datos generales y objetivos que persiguió cada una de las interrogantes de acuerdo con los indicadores planteados por cada categoría.

Subcategoría	Pregunta	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
La normatividad legal que regula los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores	¿Qué entiende por mecanismos de protección laboral y por precariedad laboral?	4	4	4	
	¿Qué factores considera que influyen en la relación entre los mecanismos de protección y la precariedad laborales de los trabajadores de puestos de mercados en el distrito de San Juan de Miraflores?	4	4	4	
	¿Cómo evalúa la situación actual de los mecanismos de protección y la precariedad laborales de los trabajadores de puestos de mercados en el distrito de San Juan de Miraflores?	4	4	4	
Respecto de acceso a la justicia	¿Qué sugerencias o propuestas tiene para mejorar los mecanismos de protección laboral y reducir la precariedad laboral de los	4	4	4	





trabajadores de puestos de mercados en el distrito de San Juan de Miraflores?	4	4	4	
¿Conoce usted las leyes o los reglamentos que regulan su actividad laboral en el puesto de mercado?	4	4	4	
¿Qué aspectos le gustaría cambiar o mejorar en su trabajo?	4	4	4	
¿Qué acciones o medidas considera usted que deberían implementarse? para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de puestos de mercados?	4	4	4	
¿Qué papel deberían tener los empleadores, las autoridades y los propios trabajadores en este proceso?	4	4	4	
¿Qué consejo le daría usted a alguien que quiere trabajar en un puesto de mercado?	4	4	4	





- Segunda dimensión: Precariedad laboral
- Objetivos de la Dimensión: se aplicó una guía de entrevista que tendrá en su estructura una breve introducción, datos generales y los objetivos que se persiguió a cada una de las interrogantes de acuerdo con los indicadores planteados por cada categoría.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Inestabilidad contractual	¿Qué entiende usted por precariedad laboral? ¿Se siente usted en una situación precaria en su trabajo?	4	4	4	
	¿Qué derechos y obligaciones tiene como trabajador o trabajadora de puesto de mercado?	4	4	4	
Vulneración de salario justo	¿Qué instituciones o entidades le brindan apoyo o asesoría en temas laborales?	4	4	4	
Vulneración de la seguridad social	¿Ha tenido algún problema o conflicto laboral con su empleador o con algún cliente? ¿Cómo lo resolvió?	4	4	4	
Vulneración de la protección de la salud física y/o psicológica del trabajador	¿Qué mecanismos o estrategias utiliza usted para protegerse o mejorar su situación laboral?	4	4	4	
Vulneración de la equidad salarial	¿Qué beneficios o dificultades tiene trabajar en un puesto de mercado?	4	4	4	



SR

MARIANO RODOLFO SALAS QUISPE
ABOGADO
Firma del Representador
DNI: _____

