



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

“Nivel de eficacia del artículo 34° del Decreto Supremo N° 001-96-Tr frente al rendimiento deficiente del trabajador en los procesos de indemnización por despido arbitrario desarrollados en el Segundo Juzgado Civil de Tarapoto, periodo 2012-2017”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

AUTOR:

Cintya Lorena Arcentales Sánchez

ASESOR:

Mg. René Felipe Ramos Guevara

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho Laboral

PERÚ - 2018

Página del jurado



Elvis Antonio Vásquez Rimachi
ABOGADO

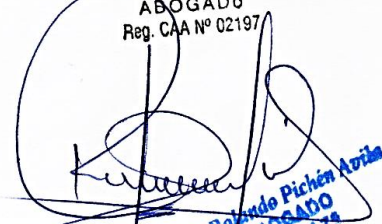
Reg. ICAL N° 5102
Mg. Elvis Antonio Vásquez Rimachi
Presidente



Rene Felipe Ramos Guevara

Mg. Rene Felipe Ramos Guevara
Secretario

Rene Felipe Ramos Guevara
ABOGADO
Reg. CAA N° 02197



Rolando Sabino Pichen Avila
ABOGADO

Mg. Rolando Sabino Pichen Avila
Vocal

Dedicatoria

Mi tesis va dedicada a mis padres Anita y Aníbal por guiarme siempre a ser una profesional, también a todos aquellos trabajadores que mediante la investigación realizada se podrán informar para que sus derechos no se sigan vulnerando por empleadores abusivos.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por iluminar mi vida y generar oportunidades para llevar a cabo con satisfacción la presente investigación.

Agradezco a mis padres por el apoyo económico brindado.

Agradezco a los asesores, docentes, directivos e instituciones que han colaborado en la materialización de la presente investigación.

Declaratoria de autenticidad

Yo **CINTYA LORENA ARCENTALES SÁNCHEZ**, identificada con DNI N° 71462531, estudiante del programa de **Derecho** de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada: **“Nivel de eficacia del artículo 34° del Decreto Supremo N° 001-96-Tr frente al rendimiento deficiente del trabajador en los procesos de indemnización por despido arbitrario desarrollados en el Segundo Juzgado Civil de Tarapoto, periodo 2012-2017”**;

Declaro bajo juramento que:

La Tesis es de mi autoría.

He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.

La tesis no ha sido autoplagiado, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (presentar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.



Tarapoto, 14 de mayo de 2018

.....
Cintya Lorena Arcentales Sánchez
DNI: 71462531

Presentación

Señores miembros del jurado calificador; cumpliendo con las disposiciones establecidas en el reglamento de grado y títulos de la Universidad César Vallejo; pongo a vuestra consideración la presente investigación titulada “Nivel de eficacia del artículo 34° del Decreto Supremo N° 001-96-Tr frente al rendimiento deficiente del trabajador en los procesos de indemnización por despido arbitrario desarrollados en el Segundo Juzgado Civil de Tarapoto, periodo 2012-2017”, con la finalidad de optar el título de Abogada.

La investigación está dividida en siete capítulos:

I. INTRODUCCIÓN. Se consideró la realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio, hipótesis y objetivos de la investigación.

II. MÉTODO. Se evidenció al identificar la problemática que el diseño de investigación realizada es no experimental; se estableció el uso de dos variables una dependiente “artículo 34° del D.S 001-96-Tr” y otra independiente “rendimiento deficiente del trabajador”, asimismo se trabajó con una población de veinte procesos de indemnización por despido arbitrario; de igual modo para el desarrollo de la investigación se empleó técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad y métodos de análisis de datos.

III. RESULTADOS. En este capítulo se mencionó las consecuencias del procesamiento de la información.

IV. DISCUSIÓN. Se presentó el análisis y discusión de los resultados encontrados durante el desarrollo de la tesis.

V. CONCLUSIONES. Se consideraron en enunciados cortos, teniendo en cuenta los objetivos planteados.

VI. RECOMENDACIONES. Se precisaron recomendaciones en base a los hallazgos encontrados.

VII. REFERENCIAS. Se consignaron todos los autores de la investigación.

Índice

Página del jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
Índice.....	vii
Índice de tablas.....	ix
Índice de figuras.....	x
Resumen.....	xi
Abstract.....	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1 Realidad problemática	13
1.2 Trabajos previos	16
1.3 Teorías relacionadas al tema	24
1.3.1 Definiciones sobre empleador y trabajador	24
1.3.2 El despido	26
1.3.3 Decreto Supremo N° 001-96-Tr	28
1.4 Formulación del problema.....	29
1.5 Justificación del estudio	29
1.6 Hipótesis	31
1.6.1 Hipótesis positiva	31
1.6.2 Hipótesis negativa	31
1.7 Objetivos.....	31
1.7.1 Objetivo general	31
1.7.2 Objetivos específicos.....	31
II. MÉTODO.....	32
2.1 Diseño de investigación.....	32
2.2 Variables, operacionalización.....	34
2.3 Población y muestra	36
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	36

2.5 Métodos de análisis de datos	38
2.6 Aspectos éticos	39
III. RESULTADOS	40
3.1 Análisis de resultados	40
3.1.1 Instrumento de investigación-Ficha de recolección de datos	40
3.1.2 Instrumento de investigación-Entrevista	41
3.1.3 Instrumento de investigación-Encuesta	47
IV. DISCUSIÓN	55
V. CONCLUSIONES	58
VI. RECOMENDACIONES.....	60
VII. REFERENCIAS	61
ANEXOS	
Instrumentos de recolección de datos	
Validación de instrumentos	
Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación.	
Acta de aprobación de originalidad	
Porcentaje de turnitin	
Acta de aprobación de tesis	
Autorización de publicación de tesis al repositorio	
Autorización de la versión final del trabajo	
Fotos	

Índice de tablas

Contabilizar el número de procesos de indemnización por despido arbitrario sobre verificación del rendimiento del trabajador en el Segundo Juzgado Civil de Tarapoto a través de una ficha de recolección de datos

Tabla 1.	Ficha de recolección de datos sobre procesos de indemnización por despido arbitrario	40
----------	--	----

Analizar mediante entrevista dirigida al Juez del Segundo Juzgado Civil de Tarapoto el nivel de eficacia del artículo 34 del Decreto Supremo N° 001-96-Tr

Tabla 1.	¿La incorrecta interpretación del Artículo 34° del Decreto Supremo N°001-96-TR puede generar vulneración de derechos laborales?	41
Tabla 2.	De acuerdo a lo prescrito en el artículo 34° del Decreto Supremo N°001-96-TR, ¿considera usted que su carácter debe ser permisivo?	42
Tabla 3.	¿Considera usted que la inadecuada interpretación del artículo 34 del Decreto Supremo N° 001-96-Tr está relacionada a los procesos de indemnización por despido arbitrario sobre verificación del rendimiento del trabajador?	43
Tabla 4.	¿Está usted de acuerdo que el artículo 34° del Decreto Supremo N° 001-96-Tr sufra cambios para evitar más casos de indemnización por despido arbitrario sobre verificación del rendimiento del trabajador?	45
Tabla 5.	¿En el periodo 2012-2017 existió gran demanda de procesos que han terminado desfavorablemente para el demandante gracias a la interpretación que se le dio al artículo 34 del Decreto Supremo N°001-96-Tr?	46
Tabla 6.	¿Cree usted que existe un grado de relación entre el artículo 34 del Decreto Supremo N°001-96-Tr y los procesos de indemnización por despido arbitrario de los trabajadores?	47

Evaluar mediante encuesta dirigida a los abogados de la ciudad de Tarapoto el nivel de eficacia del artículo 34° del Decreto Supremo N° 001-96-Tr

Tabla 1.	¿Conocía usted el Decreto Supremo N° 001-96-Tr- Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo?	48
Tabla 2.	De acuerdo al artículo 34 del Decreto Supremo N° 001-96-Tr el empleador podrá solicitar el concurso de los servicios de la autoridad Administrativa de Trabajo, así como del sector al que pertenezca la empresa. ¿Usted cree que esta norma se cumple en la realidad?	50
Tabla 3.	¿Sabía usted que para la verificación del rendimiento del trabajador el empleador podrá solicitar el concurso de los servicios de la Autoridad Administrativa de Trabajo?	51
Tabla 4.	¿Cree usted que el empleador usa los servicios de la Autoridad Administrativa del Trabajo en cuanto a la verificación del rendimiento del trabajador?	52
Tabla 5.	¿Cree usted que el artículo 34 del Decreto Supremo N° 001-96-Tr debe seguir siendo facultativo y no obligatorio?	53
Tabla 6.	¿No cree usted que la verificación del rendimiento del trabajador llevado a cabo por una autoridad diferente al empleador contribuiría a disminuir las demandas de indemnización por despido arbitrario ante el Juzgado correspondiente?	54
Tabla 7.	¿Para usted es eficiente la labor de la autoridad administrativa del trabajo?	55

Índice de gráficos

Contabilizar el número de procesos de indemnización por despido arbitrario sobre verificación del rendimiento del trabajador en el Segundo Juzgado Civil de Tarapoto a través de una ficha de recolección de datos

Figura 1. Ficha de recolección de datos sobre procesos de indemnización por despido arbitrario.....40

Analizar mediante entrevista dirigida al Juez del Segundo Juzgado Civil de Tarapoto el nivel de eficacia del artículo 34 del Decreto Supremo N° 001-96-Tr

Figura 1. Vulneración de derechos laborales.....42

Figura 2. Carácter permisivo.....43

Figura 3. Relación.....44

Figura 4. Cambios.....45

Figura 5. Gran demanda de procesos..... 46

Figura 6. Gran demanda de procesos.....47

Evaluar mediante encuesta dirigida a los abogados de la ciudad de Tarapoto el nivel de eficacia del artículo 34° del Decreto Supremo N° 001-96-Tr

Figura 1. Conocimiento del reglamento de la Ley de Fomento de Empleo.....49

Figura 2. Cumplimiento del artículo 34 del Decreto Supremo N° 001-96-Tr.....50

Figura 3. Verificación del rendimiento del trabajador.....51

Figura 4. Servicios de la Autoridad Administrativa del Trabajo.....52

Figura 5. Facultativo y no obligatorio.....53

Figura 6. Verificación del rendimiento del trabajador por autoridad diferente.....54

Figura 7. Eficiencia de la Autoridad Administrativa del Trabajo.....55

Resumen

La presente investigación responde a la interrogante ¿Cuál es el nivel de eficacia del artículo 34 del Decreto Supremo N° 001-96-Tr con relación a la verificación del rendimiento deficiente del trabajador en los procesos de indemnización por despido arbitrario que se han visto en el Segundo Juzgado Civil de Tarapoto desde el año 2012 hasta el año 2017?. Los objetivos guías que sirvieron para la investigación fueron los siguientes: 1. Contabilizar el número de procesos de indemnización por despido arbitrario sobre verificación del rendimiento del trabajador en el Segundo Juzgado Civil de Tarapoto a través de una ficha de recolección de datos. 2. Analizar mediante entrevista dirigida al Juez del Segundo Juzgado Civil de Tarapoto el nivel de eficacia del artículo 34 del Decreto Supremo N° 001-96-T y 3. Evaluar mediante encuesta dirigida a los abogados de la ciudad de Tarapoto el nivel de eficacia del artículo 34 del Decreto Supremo N° 001-96-Tr; para ello se realizó la observación de los expedientes de indemnización por despido arbitrario a través de instrumentos, una ficha de recolección de datos, una entrevista con el Juez del Segundo Juzgado Civil de Tarapoto y una encuesta dirigida a los abogados de la ciudad de Tarapoto.

Palabras clave: Trabajador, empleador, artículo 34, despido arbitrario, indemnización.

Abstract

The following investigation responds to the question: what is the level of effectiveness of article 34 of Supreme Decree N° 001-96-Tr. In relation to the verification of the deficient performance of the worker in the compensation processes for arbitrary dismissal that have been seen in the Second Civil Court of Tarapoto from 2012 until the year 2017? The guiding objectives that served for the investigation were the following: 1. Account the number of compensation processes for arbitrary dismissal on verification of the worker's performance in the Second Civil Court of Tarapoto through a data collection card, 2. Analyze by means of an interview addressed to the judge of the Second Civil Court of Tarapoto, the effectiveness level of article 34 of Supreme Decree N°001-96-Tr and 3. Evaluate by means of survey addressed to the lawyers of the city of Tarapoto the level of effectiveness of article 34 of Supreme Decree N°001-96-Tr; To this end, the files on compensation for arbitrary dismissal were carried out through an instrument, a data collection form, and an interview was conducted with the Judge of the Second Civil Court of Tarapoto and survey addressed to the lawyers of the city of Tarapoto.

Keywords: Worker, employer, article 34, arbitrary dismissal, compensation.



I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

Granados, I. (2011) refiere que, en la coyuntura, los cambios que describen la nueva economía están reformando el medio laboral. El anómalo de la globalización ha creado un gran horizonte de competitividad universal. Las empresas que apetezcan ser célebres y fortalecer su posicionamiento en las actividades comerciales les corresponderán ser compañías transformadoras, numerosas y maleables; ya que tanto los compradores como los inversionistas practican una enérgica imposición para que las compañías creen contextos de trabajo razonables, fructuosos y potenciadores de las capacidades de los trabajadores. Nuestra nación no es ajena a las permutaciones de esta ocurrencia económica. En los últimos 20 años, el Perú está afrontando cambios fundamentales no solo en lo relacionado al aspecto monetario, sino también al gubernamental, social y cultural como efecto de la globalización. La vida profesional se ve afectada no solamente por elementos intrínsecos al medio laboral, sino también por lo que sucede en otros planos extra profesionales que conforman la cotidianidad de las personas.

En nuestra creencia, las compañías revisten expulsar a un colaborador si es que no se ajusta a las parvedades de la entidad, eligen la ruta más cómoda. No obstante, no todos los administradores o apoderados se dan cuenta de que el compromiso reside en la propia compañía (Beingola, 2014).

Una vez que ha sido expresa el origen del descontento, puede esgrimirse una gran diversidad de caminos para revolver la dificultad. Uno de ellos, es inventar ajustes en los escenarios de trabajo con la vigilancia, la compensación o el esquema de la zona, obedeciendo al componente del cargo. Un segundo punto de vista es trasladar a los empleados a otros puntos para conseguir una mayor concordia entre los rasgos del empleado y las del espacio (Atalaya, 1999).

Con respecto al supuesto de fijación de metas (Davis y Newstrom, 1991) manifiestan que: “Las metas orientan eficazmente a los trabajadores en direcciones aceptables. Además, la consecución de metas es reconfortante y ayuda a satisfacer el impulso de logro y las necesidades de estima y autorrealización. También se estimulan las

necesidades de crecimiento ya que la obtención de metas con frecuencia lleva a los individuos a fijar metas más altas para el futuro”.

Pero ¿qué pasa cuando la fijación de metas fue satisfactoria y para el empleador no es suficiente para mantener la relación laboral?

“Las críticas al funcionamiento de los sistemas de evaluación verificación al rendimiento del trabajador son comunes en toda clase de organizaciones y países, los directivos rehúyen habitualmente los conflictos interpersonales que pudieran derivarse de la realización de evaluaciones negativas, o simplemente de la apreciación de diferencias significativas en el rendimiento de las sus colaboradores, por lo que tienden a minimizar tales diferencias y a realizar valoraciones promedio, de carácter homogéneo, la importancia de la evaluación del rendimiento es destacada en cuantos foros especializados u otros intercambios de expertos se dedican en deferentes países a crear buenos sistemas de evaluación del rendimiento, puesto que no es una tarea fácil, debe afrontar dificultades técnicas, resistencias de los implicados y obstáculos organizativos que la convierten en un empeño dificultoso. Hoy en día escasean las buenas prácticas y abundan, por el contrario, las experiencias insatisfactorias” (Longo, 2005).

Sobre las ópticas de contenciones que se hallan en las organizaciones, de los que refieren que, en su ausencia se comprimen todos los medios de uso de competitividades; Llorente argumenta: “se han difundido grandemente, que no se aplican como debería ser, puesto que se siguen restringiendo las competencias a simples conceptos y despreciando el objetivo con que fueron diseñadas. Todos los cargo conllevan un perfil de competencias que no es más que un inventario de las mismas” (Llorente, 2005).

En el afán de establecer parámetros justos para la estabilidad laboral del ámbito privado el estado peruano a través del poder legislativo generó ya un compendio de normas para organizar, desarrollar y contribuir con la población. Entre las normas de protección laboral encontramos a la Ley de fomento del empleo, Ley de Productividad y

Competitividad Laboral, el Reglamento de la Ley de Fomento del empleo y la constitución política del Perú.

Ahora bien, en específico el Decreto Supremo N°001-96-Tr o también conocido como el Reglamento de la Ley de Fomento del empleo se promulgó a fin de organizar mejor la Ley de fomento del empleo.

Asimismo, el artículo 34 del Decreto Supremo N° 001-96- Tr refiere que para la verificación del rendimiento deficiente a que se contrae el inciso b) de la Ley, el empleador podrá solicitar el concurso de los servicios de la Autoridad Administrativa del Trabajo, así como del sector al que pertenezca la empresa.

Todo lo manifestado genera una nueva interrogante ¿Qué sucede si el empleador obvia requerir la concurrencia del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para el control del rendimiento del trabajador?, pues específicamente el empleador tiende a nombrarse como autoridad única y también como contendiente del trabajador en el hecho de que el primero pretenda verificar el rendimiento del trabajador o demostrar la ineficacia del mismo; ¿sería justo o apropiado tener en una situación de verificación del rendimiento del trabajador sobre capacidad al propio empleador?, al respecto en nuestro país se ven casos de indemnización por despido arbitrario los cuales están sujetos a la ineficacia del artículo antes mencionado, ya que otorgó al empleador la facultad para escoger el uso o no de los servicios de la autoridad administrativa del trabajo; si han visto casos en los que al trabajador el empleador le brindó un tiempo determinado para lograr metas laborales y no tener que sufrir un despido por rendimiento deficiente en relación a su capacidad con el rendimiento promedio en labores y condiciones similares; y a pesar de lograr pasar la valla de metas propuesta justas o injustas terminan siendo echados de su centro laboral.

1.2 Trabajos previos

A nivel internacional

Castillo, M. (2002). En su trabajo de investigación titulado: *Hacia una nueva interpretación del despido sin justa causa*. (Tesis de Pregrado). Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá. Llegó a las siguientes conclusiones:

- El despido sin justa procedencia debe notarse, no como la violación de los derechos de los empleados, en específico de su derecho de trabajo o su derecho a la permanencia, la figura debe concebirse como una potestad que ostenta el empresario, de la cual debe hacerse uso dentro de una prudente e informada discrecionalidad, para impedir incurrir en injusticias, o en transgresiones de los derechos de sus trabajadores, en especial de su dignidad y honra.
- La remesa del despido sin justo origen no es más que el proceso de la permanencia relativa o imperfecta de nuestro ordenamiento, y este prototipo de régimen, no avala del todo la estabilidad en el trabajo, en este asunto los trabajadores incumben apegarse a una relación laboral en la cual logren desplegarse tanto profesional, como personalmente, de modo leal, digno, armonioso y sobre todo fructífero, de tal modo que sea la compañía entendida como comienzo del empleo, y el impulso de la misma la mejor garantía de estabilidad para todos.
- El despido sin causa no provoca un perjuicio en sí mismo, es un error dialogar de indemnización por despido sin justa causa, en la medida de que lo que hay en la ley laboral es un premio por los servicios entregados, hacia los empleados expulsados sin justa causa y una técnica de desestimulo frente al uso de la figura.
- Nada novedoso plantea la Corte Constitucional en cuanto a resarcimiento pleno, puesto que comprensiblemente todo perjuicio debe ser indemnizado, y de lo que hizo fue confirmar este principio que anuncia toda codificación legal justa. Lo que realizó la aceptada cofradía fue darnos la oportunidad de aclarar el indudable entorno del resultado de representación monetaria estipulada por el legislador al despido sin justa causa.

- La legislación laboral en impulso a la iluminación proteccionista que en hora buena consagra nuestra codificación laboral, y teniendo la disímil correlación entre uno y otros esperamos que se vaya valorando, resolviendo y planteando en la cabeza del empresario por relación de seguridad que haya en la relación laboral, un compromiso objetivo de forma social, que este debe asumir, y que ojalá asuma gustoso el empleador, originario esto de una mentalidad más apropiada a la imagen.

Marín, K. (2012). En su trabajo de investigación titulado: *La estabilidad laboral del sector público ecuatoriano y sus consecuencias en el cumplimiento de las indemnizaciones laborales*. (Tesis de grado). Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador. Llegó a las siguientes conclusiones:

- Existen organismos que no tienen un cantón de recursos humanos hoy llamado talento humano, que logren combatir y proteger ante la jurisdicción superviviente la transgresión a través de estas destituciones inoportunas.
- Hay mucha desilusión en las personas que fueron despedidas de sus puestos de trabajo, ya que con ello llevaban el sustento diario a sus familiares, muchos de ellos con mucha desilusión tuvieron que verse obligados a dejar sus cargos.
- La constitución de la República del Ecuador consagra el derecho a la estabilidad en el trabajo cuando declara que este es un derecho y un deber social.
- El derecho del trabajo como parte de la superestructura jurídica de la sociedad siempre estuvo sujeto a sus vicisitudes propias de la pugna ideológica, los despidos de los trabajadores les tomaron por sorpresa, esta disposición que fue emanada por la asamblea nacional.
- El descontento de las personas que fueron despedidas de sus trabajos, se da por las normas que regían en las instituciones, ya que estas no daban la seguridad requerida en sus puestos laborales.

Leoz, T., Logan, R. y Ugarte, J. (2011). En su trabajo de investigación titulado: *Indemnización de lucro cesante, en el despido por causales no imputables a su voluntad, de los vendedores comisionistas*. (Tesis de grado). Universidad de Chile. Llegaron a las siguientes conclusiones:

- La indemnización de un lazo profesional en forma imprevista, sea por destitución legal, despido indirecto, despido nulo o por fallecimiento del empleado por causa de un incidente de trabajo inevitable, logra ocasionar muchos tipos de detrimentos, estando el lucro cesante reconocido por nuestras magistraturas como un menoscabo indemnizable en sede laboral o civil.
- El perjuicio para ser recompuesto le corresponde reclutar varios compendios que corresponderán acreditarse en el proceso oportuno. Entre dichos elementos, la convicción es un componente decisivo y de ventilada apreciación en el factor de lucro cesante, por ser un deterioro próximo.
- Los trabajadores consignatarios cuyas formalidades acaban repentinamente a arranque del contratante, logran sufrir perjuicios consistentes en lucro cesante por las tareas originarias de negocios desarrollados un poco antes del instante de la interrupción de la relación laboral y que ocasionan gajes innegables para el contratante a ulterior.
- El dinamismo del comerciante intermediario, posee un comienzo de naturaleza productiva, la cual se desentierra de las insuficiencias del comercio en el tiempo de la República Romana. Este perfil de contribución permanece en lo extenso nuestra época, pasando a existir siendo codificada por el Código del Comercio y leyes especiales mercantiles adecuadas a los distintos mercados, entre estos el de seguros, salud privada bajo régimen de salud y pensiones de vejez administradas por AFP.

A nivel nacional

Concha, C. (2014). En su trabajo de investigación titulado: *Análisis de la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza según el Tribunal Constitucional*. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú. Llegó a las siguientes conclusiones:

- La consistencia profesional es un derecho por el cual se escudriña el mantenimiento del contrato de laboral ante incidencias que se muestran en la dependencia profesional existiendo una expresión del principio de continuidad, el cual contiguo al derecho del trabajo en sus dos declaraciones, la de convenir a un puesto de trabajo y la de guardar el puesto, son ambos elementos legales de la seguridad profesional, y es primariamente esta subalterna expresión que se funda la persistencia laboral, ya que el empleado no puede ser cesado sino por origen justo. Sobre el análisis jurídico del Precedente Vinculante N° 05057-2013-PA/TC en su enfoque constitucional y según la dimensión positiva, el Tribunal Constitucional debe resolver los Recursos de Agravio Constitucional cuando los operadores jurisdiccionales o administrativos resuelvan con ciertos opuestos a los precedentes vinculantes.

- El proceso de amparo es una vía legal para el procedimiento de tramas profesionales cuando esté por intermedio el quebrantamiento de derechos constitucionales laborales en el cuadro de una cesantía y no prexista una senda común que sea adecuada. La seguridad laboral es uno de los derechos más implorados a través de la acción de amparo ante el Tribunal Constitucional, instando el discernimiento de este miembro la reposición del empleado, consintiendo la interpolación de muchas acciones de amparo por parte de empleados incluyendo a los de trayectoria y de confidencialidad.

- La merma de confidencia supone un detrimento al desempeño estándar de la compañía y en algunos contextos inclusive consigue figurar como una contingencia hacia la misma asumiendo que el componente que genera este escenario es la confidencialidad, por lo tanto, este componente da parte a la iniciación de la dependencia profesional, además el retiro de la misma corresponde a dar por terminado el contrato de laboral en cuestión de empleados de confidencialidad.

- La inexactitud de la norma sobre la pérdida del vínculo laboral de los empleados de confianza por menoscabo de la confidencialidad, crea la idea de diseñar una oferta legal consignada de la consiguiente forma; “La lesión de la confidencialidad no es un origen justa de despido, no obstante, sobrelleva a la pérdida del vínculo laboral de los empleados de confianza, invariablemente que hayan convenido a estos puestos desde el emiece del vínculo laboral, poseyendo el derecho a un resarcimiento por despido

arbitrario, más no a su reposición, excepto que el empleado despedido haya sido promovido a dicho lugar teniendo antes un puesto normal.

- El impedimento de reestablecer a un empleado de confidencialidad como resarcimiento ante un despido por “pérdida de confianza” del contratante, halla sostén en que al esfumarse el componente fundamental, como es la “confianza”, para la configuración de la correspondencia profesional, en consecuencia es disparatado que se intente requerir al contratante admitir nuevamente al empleado, pues estando la dependencia profesional tan intimísima y el nivel de confianza tan penetrante, hace inverosímil requerir la reposición como modo de reparación del despido por pérdida de la confianza.

Pérez, L. (2016). En su trabajo de investigación titulado: *Protección contra el despido arbitrario. Expediente N° 01124-2001-AA/TT-Casi: Sindicato único de trabajadores de telefónica del Perú S.A y Fetratel Lima*. (Tesis de pregrado). Universidad Científica del Perú. Llegó a las siguientes conclusiones:

- Es irreprochablemente viable manifestar el quebrantamiento de un derecho constitucional en la senda del proceso de amparo. No obstante, debe tenerse vigente que en los juicios de esta naturaleza no existe etapa probatoria, por lo que el pronunciamiento sobre la base de una discusión sometida a este tipo de procesos, está restringido a que lo ejercido en dicho juicio no revista mayor complicación, puesto que este remedio procesal, constituye un proceso al acto, en el que el Juez no tiene tanto que proceder con medios probatorios, sino reputar la legalidad o ilegalidad legislativa. Así cuando se piense que se ha transgredido el derecho al empleo, se posee una vía constitucional habilitada para solicitar la defensa (resarcitoria o restitutoria) oportuna.
- Se quebranta el derecho a la independencia colectiva cuando en el hecho de destitución prima el estado de incorporación a una agrupación por parte del empleado, puesto que esa compostura simboliza imputar resultados nocivos en los derechos de los empleados por el solo hecho de su condición como adepto.

- El párrafo dos del artículo 34° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que prescribe sobre el régimen legal o infra constitucional integrado por el legislador resguarda convenientemente al empleado contra el despido arbitrario, empero, es inconstitucional, ya que ahueca de contenido al derecho esencial del trabajo, ya que persistentemente debe encaminarse a lograr ascendentes horizontes de defensa frente a este tipo de actos, siendo que el resarcimiento no puede creerse como la más alta elevación de resguardo.

- De acuerdo a lo manifestado, hay dos formas de defensa frente al despido arbitrario, una legal (la indemnización) y otra constitucional (la reposición). La primera halla apoyo en lo estipulado en el Decreto Legislativo N° 728; la segunda halla un soporte en la jurisprudencia emitida por el Tribunal Constitucional.

- Entre uno y otro ejemplar de dispositivo, creemos que la reposición constituyo el componente preservador, por excelencia, del que tiene el empleado para hacer delantera a la destitución ilegal del que hubiere sido víctima. Esto es así, por que dicho dispositivo se acerca más a la naturaleza tuitiva de nuestra Constitución Política para el empleado, como constantemente debe intentar lograr más niveles de defensa frente a estos tipos de actos, hecho que es cadencioso con las prácticas incluidas en los diversos Tratados Internacionales que intiman sobre la materia y yacieron inscritos y confirmados por el Perú.

Chipoco, C. (1981). En su trabajo de investigación titulado: *La constitucionalización del derecho del trabajo en el Perú*. (Tesis de grado). Pontifica Universidad Católica del Perú. Llegó a las siguientes conclusiones:

- La constitucionalización de derecho laboral en la doctrina se han recalcado dos compendios aclaratorios de tal asunto: la frustración del liberalismo y la lucha de los trabajadores. La igualdad de derechos del liberalismo se queda en presunción, refutándola la diferencia de hecho, esa diferencia y los escenarios imparciales fundadas en la revolución industrial, consentirán el progreso de la organización y pendencia de los empleados por sus pretensiones y derechos como tales. Al estado le corresponderá

interceptar así en el independiente juego de las potencias financieras, desplegándose así la legislación sobre el trabajo, así subsiguientemente la afiliación dentro de las Constituciones de los derechos de los empleados.

- Sobre los estudios fidedignos del transcurso de anexión de los derechos de los trabajadores en nuestras constituciones, encontramos como compendios aclaratorios, la figura y diligencia de los empleados a nuestro pensar elemento fundamental, como las tentativas de construir una supremacía por parte de las clases imperiosas, de modo de admitir causar en los fragmentos laborales emociones de representación y justicia por parte del estado.
- Las constituciones de Querétaro México aprobada en 1917 y la Constitución de Weimar, aprobada en 1919 son colonizadoras del constitucionalismo social, y como tales las originarias en reunir internamente los derechos de los empleados. En ambas hallamos igualmente el dominio social obtenido por los empleados en pie a su disputa y formación, como significativas referencias aclaratorias de tal proceso.
- El arranque por institucionalizar esa clase de empleado, por poseer sus quebraduras de inacción a través de la formación de un predominio será acuciosamente arrancada por tiempos de limitación de los derechos de los empleados.
- El gradual valor de los empleados mencionada tanto numéricamente como en la acción que despliegan a través de sus alineaciones colectivas y asuetos, es indicada en el proceso constitucional peruano, asimismo une de manera inaugural la defensa del empleado al escaso tiempo del apareamiento del proletariado peruano. Gradualmente, en 1993 con las dificultades de 1930-33, que coloca en visiblemente la trascendencia de la variedad obrera y trabajadora en lo habitual, regresan a reunir sus derechos, aumentándose condicionadamente. En conclusión, en 1979, el trance de 1976-79 coloca en notoriamente y en carácter decisivo la importancia del proletariado peruano y la parvedad de circunscribir en la nueva constitución sus derechos.

A nivel local

Rodríguez, B. y Sousa, H. (2013). En su trabajo de investigación titulado: *Los factores limitantes de la efectividad en los procedimientos de verificación del despido arbitrario realizados en la ciudad de Tarapoto en los años 2009-2011*. (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo-Tarapoto. Llegaron a las siguientes conclusiones:

- En la actualidad ya se encuentra en práctica la participación policial en cuanto a la verificación de despidos arbitrarios haciendo de esta manera opcional la iniciativa del usuario perjudicado en su derecho laboral y así mismo dando a él la capacidad de elegir cual sería la vía más accesible para reclamar sus derechos. Ya se ha visto en situaciones en las cuales esta intervención no es de mucha ayuda, y esto debido a que nunca ha desaparecido en el ámbito de corrupción; pero dado el hecho esta opción de cada funcionario la correcta acción frente a su trabajo como tal. Nosotros apostamos por un efecto positivo sobre los procedimientos de verificación de despido arbitrario y proponemos al MTPE y a la Policía Nacional del Perú mayor empeño y en estos procedimientos de verificación que a corto plazo beneficia a aquellos trabajadores y por qué no decir también empleadores que han visto vulnerados sus derechos socio laborales.
- En la actualidad se han emitido y modificado nuevas normas que regulan algunas procedimiento de verificación del despido arbitrario, todo esto a favor de la eficiencia de la misma, sin embargo, de acuerdo al resultado y contraste de nuestra discusión, existe conocimiento de estas normas reguladas para estos tipos de procedimientos, pero como hemos señalado, son los funcionarios quienes en el afán de un buen desempeño de su función quienes debería tener mayor conocimiento de estas normas, más de lo discutido y no es así, por lo tanto; de acuerdo a l resultado de encuesta si conoce por lo menos la naturaleza jurídica del procedimiento de verificación del despido arbitrario.
- El nivel de percepción sobre los efectos positivos del procedimiento de verificación del despido arbitrario por parte de la administración es debido a que de la investigación realizada directamente en las oficinas donde se realizan estos trámites la mayoría de ellos se demoran un tiempo indeterminable en encontrar un fin, es decir existe un

trámite tardío lo cual hace ineficaz el procedimiento por cuanto no se obtiene una resolución que gratifique y sirva como prueba al trabajador ante una entidad judicial.

- Entre otros casos el acta de verificación, el cual se debería obtener antes de los 30 días de sucedido el despido arbitrario, no es entregada al interesado de modo oportuno, produciéndose de este modo un factor limitante de la efectividad del procedimiento de verificación en la demora de la tramitación del acta de verificación.
- También debido a que solo existía una entidad encargada de realizar ese tipo de procedimientos, la misma que a su vez se hacía más ineficaz con la ocupación de un solo inspector encargado de esta tramitación, así como también del acceso logístico y tecnológico de la cual carece la oficina encargada de estos trámites, que a la larga también hacen más tardío la entrega de estas actas de verificación.
- Existe la falta de conocimiento sobre la naturaleza jurídica de los procedimientos de verificación del despido arbitrario por parte de los usuarios, debido a la no existencia de programas de reforzamiento o información a quienes de una u otra forma se han visto vulnerados sus derechos laborales y, por otro lado, en el caso de los empleadores también son vulnerados sus derechos como empresarios, aunque se manifiesta este hecho en menor cuantía al de los trabajadores.
- De acuerdo al análisis sobre el resultado está demostrado que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y específicamente el de la ciudad de Tarapoto, necesita de una buena capacitación por cuanto una verificación de despido arbitrario y esto debido a la falta de personal en el MTPE, a la capacitación de los inspectores y por otro lado la falta de conocimientos por parte de los usuarios de las normas que existen para proteger sus derechos ante un despido arbitrario, haciendo de esta manera infructuoso desde el inicio y a su vez exista frustración de un inicio de este procedimiento.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Definiciones sobre empleador y trabajador

•Trabajador

El artículo 11° de la Ley general del trabajo refiere que: “el trabajador es la persona natural que voluntariamente presta servicios a un empleador en los términos establecidos en la presente Ley”.

Bailón, R. (2004). Manifestó que:

El trabajador es la persona física que con la edad legal mínima presta servicios retribuidos a otra persona, a una empresa o institución. Si su edad es menor a la legal establecida, puede ser considerado trabajo infantil y puede ser ilegal a menos que tenga, en ciertos caso, permiso de sus padres o tutores.

Villavicencio, A. y Vieira, M. (1999). Refieren que:

Se puede entender por trabajador a toda persona física que presta voluntariamente servicios subordinados y por cuenta ajena, a cambio de una retribución que percibirá independientemente del resultado de su actividad. Esta definición, que deja fuera de sus alcances a los trabajadores independientes o autónomos, involucra a dos categorías de trabajadores: los sujetos al régimen de la actividad Privada y los servidores públicos. Como se verá más adelante, la segunda categoría está reduciéndose cada vez más, puesto que la aplicación de las reglas laborales de la actividad privada está generalizándose en los tres poderes del estado, mucho más allá del campo de las empresas del estado o de las empresas mixtas; de allí que día a día se avance más en el limitado de las divergencias tradicionales entre servidores públicos y trabajadores de ámbito privado.

• **Empleador**

El artículo 04° de la Ley general del trabajo refiere que: “El empleador es la persona natural o jurídica, patrimonio autónomo, entidad asociativa con o sin fines de lucro, y de naturaleza privada o pública, que contrata servicios regulados por esta ley”.

Villavicencio, A. y Vieira, M. (1999). Refieren que:

El empleador es aquella persona, natural o jurídica, pública o privada, o comunidad de bienes que recibe o utiliza servicios personales, remunerados y subordinados, con las precisiones que sobre estos conceptos se ha hecho anteriormente. Se trata de una definición más

amplia que la de empresario, ya que engloba a quienes carecen de finalidad lucrativa, pero, contratan trabajo subordinado e incluso a quienes no llegan a tener personalidad jurídica (comunidad de bienes) y sin embargo pueden ser titulares de una relación de trabajo de carácter laboral.

1.3.2 El despido

• Concepto

Arce, E. (2008). Refiere que: “El despido es un acto unilateral y recepticio que contiene la voluntad extintiva del empleador”.

Blancas, C. (2006). Señala a la destitución de la siguiente manera: “El acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste decide poner fin a la relación del trabajo”.

• Elementos característicos

Montoya, M. (1990).

Se refiere a la cesantía a modo que la pérdida del vínculo laboral, instituida únicamente en el carácter personal del patrón, presenta, las subsiguientes formas:

-Es una acción concreta del empresario, para su validez el carácter del empleado es superfluo.

-Es un hecho integrante, en cuanto a que el apoderado no se restringe a plantear la destitución, sino que eventualmente lo ejecuta llanamente.

-Es un maduro receptivo, en cuanto su actividad estriba de que la voluntad de despedir del contratante sea distinguida por el empleado, a quien está predestinada.

• Causalidad del despido

Velarde, M., Rodríguez, A. y García, F, (1991) manifiestan que:

A resultado de la directriz extendida de las categorizaciones del trabajo a restringir la potestad de destitución del contratante como dispositivo de amparo del empleado ante la eventualidad de que esta sea practicada de manera ilegal, se ha metido la exigencia de que se base en un motivo justo, sin el cual dicho hecho culminatorio escasearía de vigor y valor.

Pla, A. (1980). Cree que existen mociones en las que pueden insertarse las raíces paliativas de la destitución: las afines a la conducta del empleado, las vinculadas con la personalidad de éste y últimamente las conexas con la compañía.

- **El despido arbitrario**

Asesoramiento y análisis laborales, (2004), manifiesta que:

El despido arbitrario es aquel que se produce al cesar un trabajador por acto unilateral del empleador sin expresión de causa o por que no se pudo demostrar esta en juicio. En estos casos el trabajador tiene derecho al pago de una indemnización como única reparación por el daño sufrido, lo que impide que pueda simultáneamente demandar el pago de cualquier otro derecho o beneficio social aun no hecho efectivo.

- **El despido y los derechos fundamentales**

Blancas, C. (2008). Refiere que:

Si bien en el desenvolvimiento de la relación laboral pueden producirse diversas y hasta numerosas manifestaciones de una conducta empresarial lesiva a los derechos fundamentales del trabajador. Es en la extinción de aquella cuando dichas conductas pueden resultar más relevantes, en la medida que se recurra a esta decisión lesiva para sancionar o reprimir el ejercicio de tales derechos o que los mismos resulten lesionados por los procedimientos empleados para su realización. Para el trabajador, desde luego, siendo grave toda afectación a sus derechos durante la vida de la relación laboral, aquella reviste mayor trascendencia cuando debido al ejercicio de estos pierde su trabajo, razón por la cual la vinculación entre el despido y los derechos fundamentales resulta uno de los temas de mayor importancia, en orden a la efectiva protección de estos en el marco de la relación laboral.

- **La impugnación en el despido arbitrario**

Blancas, C, (2013), refiere que:

El resarcimiento del derecho leso se da cuando el contratante expulsa al empleado sin un origen que sea justo, esta es uno de los argumentos esenciales en la persistencia profesional, ya que este organismo no logra forjarse solamente en situación de la limitación que asigna a la potestad de expulsar al trabajador sino, también en cognición del amparo que extiende al trabajador para que se repare el derecho relegado. Si la firmeza laboral posee como particularidad principal la de consentir la destitución solo cuando coexiste un origen justo, lo que semeja a expresar que lo impide cuando ésta no preexiste o no se manifiesta, en consecuencia es legal, y lícito, que corresponda aprovisionar enmiendas vigorosas para el asunto en dicha contravención sea desconocida por el empresario en daño o menoscabo del empleado. De no ser así la

duración laboral no sería adecuadamente un derecho, permaneciendo en la clase de una primicia o enunciado ordinario.

Ramírez, L. (1986). Refiere que:

La forma en el derecho reacciona contra el despido mal fundado, o sea la protección de la del trabajador, debe por necesidad consistir en una sanción que se aplique al empleador que actuó antijurídicamente”.

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral en su artículo 36° prescribe lo siguiente: “El plazo para accionar judicialmente los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y actos de hostilidad caduca a los treinta días naturales de producido el hecho.

•La adecuada protección contra el despido arbitrario

Blancas, C. (2013). Manifiesta que:

La metamorfosis dirigida a un nuevo patrón de minúscula defensa en materia de destitución inicia con la Ley de Fomento del Empleo, que tomó a nivel regulador, apoyo decisivo al anularse la Constitución de 1979, que ofreció la permanencia laboral como derecho primordial, y de ser reemplazada por la Constitución de 1993 que suprimió de su listado de derechos el de estabilidad en el trabajo, adoptando en cambio, en su Art. 27, una fórmula distinta que remite a la ley otorgar al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

La Ley general de Productividad y competitividad Laboral en su artículo 34 refiere que:

Como regla el pago de una indemnización cuando el despido es arbitrario (despido causado no acreditado judicialmente, encausado, verbal, etc.). La excepción son los casos donde la legislación expresamente, concede el derecho de reposición a los trabajadores: son llamados despidos nulos.

1.3.3 Decreto Supremo N° 001-96-Tr

El Decreto Supremo N°001 - 96 -Tr entró en legitimidad en el Perú el 26 de enero de 1996 el cual está constituido de siete títulos, ciento dieciocho 118 artículos y siete disposiciones complementarias, transitorias, derogatorias y finales; a fin de organizar mejor el uso del Decreto Legislativo N° 728 o también conocido como Ley de Fomento del Empleo.

El reglamento de la Ley de Fomento del Empleo en su artículo 34 refiere que:

Para la verificación del rendimiento deficiente del trabajador a que se contrae el inciso b) del artículo 59 de la Ley, el empleador podrá solicitar el concurso de los servicios de la Autoridad Administrativa del Trabajo, así como del Sector al que pertenezca la empresa.

En conclusión, existe un mecanismo de verificación en cuanto al rendimiento deficiente del trabajador el cual se creó para la supervisión de la causa justa del despido relacionado con la capacidad del empleado prescrito en el apartado 59 del Decreto Legislativo N° 728, inciso b). El cual refiere: “El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares”; para estos casos se encuentra afecto el servicio de la A.A.T. (Autoridad Administrativa del Trabajo).

•La Autoridad Administrativa del Trabajo

Decreto Legislativo N° 560 en su artículo 28, refiere que:

Corresponde al Ministerio de Trabajo formular y evaluar las políticas de alcance nacional en materia de relaciones laborales, empleo y formación profesional, cooperativas y autogestión, así como inspección del trabajo, de higiene y seguridad ocupacional, remuneraciones, productividad y supervisar su cumplimiento. Asimismo, formula y evalúa la política de seguridad social en el área de su competencia y la de migraciones laborales. En coordinación con los Gobiernos Regionales, formula los planes y programas que le corresponde en las materias de su competencia.

1.4 Formulación del problema

¿Cuál es el nivel de eficacia del artículo 34° del Decreto Supremo N° 001-96-Tr frente al rendimiento deficiente del empleado en los procesos de indemnización por despido arbitrario desarrollados en el Segundo Juzgado Civil de Tarapoto, periodo 2012-2017?

1.5 Justificación del estudio

Justificación teórica

El sustento teórico de la verificación del rendimiento deficiente del trabajador los encontramos en el Decreto Legislativo N° 728-Ley de Fomento de Empleo, Texto único ordenado del Decreto Legislativo N° 728-Ley de productividad y competitividad Laboral-Decreto Supremo N° 003-97-Tr, Decreto Supremo N° 001-96-Tr-Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo y la Constitución Política del Perú.

Justificación práctica

Los trabajadores del sector privado encontrarán una solución más rápida, más útil en lo que respecta a los asuntos sobre un posible despido arbitrario con respecto al accionar defectuoso en vinculación al potencial del empleado. El empleador que se somete a un proceso de verificación del rendimiento deficiente podrá exigir sus derechos ante un hecho de quebrantamiento a la ley ocasionando una solución evidente.

Justificación por conveniencia

El desarrollo de la tesis sirve para orientar al lector al respecto de una realidad latente hoy en día sobre la correcta verificación del rendimiento deficiente del trabajador, ello funcionará como herramienta protectora a fin de que los trabajadores de las empresas privadas busquen ejercer adecuadamente sus derechos como trabajadores en especial su derecho a la estabilidad laboral y este no se vea vulnerado ante la evidente asimetría generada entre empleador y empleado siendo el primero quien tiene mayor posibilidad de trasgredir derechos a causa de la interpretación favorable que le hace al artículo 34° del Decreto Supremo N° 001-96-Tr, estando este artículo pendiente de modificación dándole un carácter imperativo dejando de ser potestativo.

Justificación social

Los trabajadores que inician un proceso de indemnización por despido arbitrario buscan soluciones rápidas, pues contamos con un mecanismo que es la verificación del rendimiento deficiente del trabajador que se encuentra a cargo del Ministerio de Trabajo el cual pondrá fin a esa instancia, evitando además ir a procesos ordinarios laborales que ocasionarían al posible demandante gastos y también permitiría reducir la carga procesal en el Poder Judicial.

Justificación metodológica

El desarrollo de la investigación se orientó a identificar la eficacia del artículo 34° del Decreto Supremo N° 001-96-Tr frente al rendimiento deficiente del trabajador en los procesos de indemnización por despido arbitrario desarrollados en el Segundo Juzgado Civil de Tarapoto, periodo 2012-2017.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis positiva

Alto nivel de eficacia del artículo 34° del Decreto Supremo N° 001-96-Tr frente al rendimiento deficiente del trabajador en los procesos de indemnización por despido arbitrario desarrollados en el Segundo Juzgado Civil de Tarapoto, periodo 2012-2017.

1.6.2 Hipótesis negativa

Bajo nivel de eficacia del artículo 34° del Decreto Supremo N° 001-96-Tr frente al rendimiento deficiente del trabajador en los procesos de indemnización por despido arbitrario desarrollados en el Segundo Juzgado Civil de Tarapoto, periodo 2012-2017.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Determinar el nivel de eficacia del artículo 34 del Decreto Supremo N° 001-96-Tr frente al rendimiento deficiente del trabajador en los procesos de indemnización por despido arbitrario desarrollados en el Segundo Juzgado Civil de Tarapoto, periodo 2012-2017.

1.7.2 Objetivos específicos

- Contabilizar el número de procesos de indemnización por despido arbitrario sobre verificación del rendimiento del trabajador en el Segundo Juzgado Civil de Tarapoto a través de una ficha de recolección de datos.
- Analizar mediante entrevista dirigida al Juez del Segundo Juzgado Civil de Tarapoto el nivel de eficacia del artículo 34 del Decreto Supremo N° 001-96-Tr.

- Evaluar mediante encuesta dirigida a los abogados de la ciudad de Tarapoto el nivel de eficacia del artículo 34 del Decreto Supremo N° 001-96-Tr.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

Investigación no experimental

Hernández, Fernández y Baptista, (2004), p.151, refiere que:

Es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar el fenómeno tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos.

Kerlinger, (2002), manifiesta que:

La investigación no experimental es la búsqueda empírica y sistemática en la que el científico no posee control directo de las variables independientes, debido a que sus manifestaciones ya han ocurrido o que son inherentemente no manipulables, sin intervención directa sobre la variación simultánea de las variables independiente y dependiente.

En conclusión, a la presente investigación le correspondió un diseño no experimental en virtud que no se pretende manipular las variables, sino, observar un fenómeno para luego analizar los hechos con el objetivo de describir variables y analizar su interrelación en un momento determinado.

Transaccional o transversal

Hernández, Fernández y Baptista, (2004), manifiesta que:

Es un tipo de diseño no experimental que recolecta datos de un solo momento en un tiempo único, el cual tiene como propósito describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado (p.151).

En efecto a la presente investigación es de tipo transaccional o transversal por que se recolectaron datos de un determinado periodo en el tiempo desde el 2017 hasta el 2017,

para poder realizar una descripción de la variable dependiente e independiente y estudiar su incidencia.

Descriptivo

Hernández, Fernández y Baptista, (2004), refiere que:

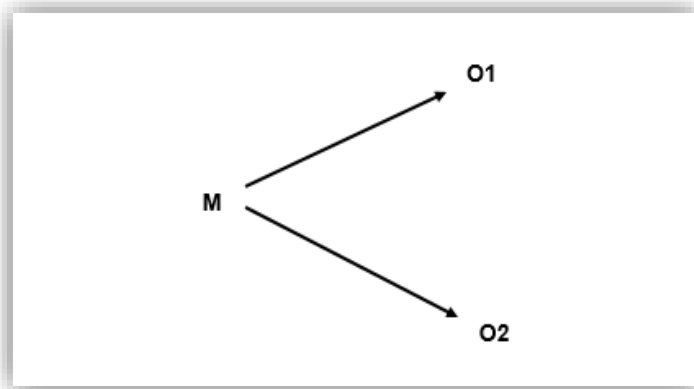
Es un tipo de diseño transaccional que tiene como objetivo indagar las incidencias y los valores en que se manifiestan una o más variables o ubicar, categorizar y proporcionar una visión de una comunidad, un evento, un contexto, un fenómeno o una situación. El procedimiento consiste en medir, o ubicar a un grupo de personas, situaciones, contextos, fenómenos, en una variable o concepto y proporcionar su descripción (p.152).

Efectivamente la presente investigación es de tipo transaccional- descriptivo, ya que se buscó indagar la incidencia del nivel de eficacia de la variable dependiente en una población.

Esquema

M = Muestras en quien se realiza el estudio.

O = Observación relevante o de interés recogida de la muestra.



M= Personas que tienen procesos de indemnización por despido arbitrario en el Segundo Juzgado Civil de Tarapoto en el periodo 2012-2017.

O1= Artículo 34° Decreto Supremo N°001-96-Tr.

O2= Rendimiento deficiente del trabajador.

2.2 Variables, operacionalización

Variables

En la investigación se identificaron dos variables la primera es el artículo 34° del Decreto Supremo N° 001-96-Tr y rendimiento deficiente del trabajador.

Operacionalización

Operacionalización

VARIABLES	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala De Medición
Artículo 34° del Decreto supremo N°001-96-Tr	Para la verificación del rendimiento deficiente a que se contrae el inciso b) del Artículo 59° de la Ley el empleador podrá solicitar el concurso de los servicios de la Autoridad Administrativa de Trabajo, así como del Sector al que pertenezca la empresa (Decreto Supremo N° 001-96-Tr, 1996).	La que se medirá a través de una entrevista y una encuesta.	Efectividad del artículo 34° como garantía de la verificación al rendimiento deficiente del trabajador.	Capacidad del trabajador. Cumplimiento del perfil. Autoridad administrativa.	Nominal
Rendimiento deficiente del trabajador	Es el desempeño bajo frente a la habilidad del empleado y la utilidad que media para actividades análogas (Martínez, 2015).	La que se medirá a través de una ficha de recolección de datos.	Importancia sobre la causa entre empleador y la conducta del trabajador que tiene como efecto un proceso de indemnización por despido arbitrario.	Empleador. Trabajador. Conducta del trabajador.	Nominal

2.3 Población y muestra

Población

La cantidad quedó conformada por 20 procesos de compensación por destitución arbitraria desarrollados ante el Segundo Juzgado Civil de Tarapoto periodo 2012-2017.

Muestra

La muestra de estudio estuvo conformada por la totalidad de la población, es decir por los 20 procesos de indemnización por despido arbitrario desarrollados en el Segundo Juzgado Civil-Tarapoto durante el periodo 2012-2017.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Ficha de recolección de datos: En relación al número de procesos de indemnización por despido arbitrario sobre verificación del rendimiento del trabajador desarrollados en el Segundo Juzgado Civil de Tarapoto en el periodo 2012-2017.

Entrevista: Dirigida al Juez del Segundo Juzgado Civil de Tarapoto para analizar el nivel de eficacia del artículo 34° de Decreto Supremo N°001-96-Tr.

Encuesta: Dirigida a abogados en la ciudad de Tarapoto para evaluar el nivel de eficacia del artículo 34° de Decreto Supremo N°001-96-Tr.

Validez

Los instrumentos de investigación fueron validados mediante firma de un metodólogo, asesor temático y por un asesor externo.

Dra. Grethel Silva Huamantumba – Metodóloga

Mg. Oscar Canales Gonzales – Asesor temático

Mg. Gena Solange Chávez Rodríguez – Asesora externa

Confiabilidad

Para verificar la confidencialidad y seguridad que generen las herramientas de diligencia se usó el instrumento estadístico nombrado como Alfa de Cronbach.

**Confiabilidad de la entrevista realizada a los Jueces del Juzgado Civil de
Tarapoto.**

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	2	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	2	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,800	6

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se suprime	Varianza de escala si el elemento se suprime	Correlación total de los elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se suprime
PREG 1	6,80	2,400	,000	,833
PREG 2	6,80	2,400	,000	,833
PREG 3	6,80	2,400	,000	,833
PREG 4	6,20	1,067	1,000	,625
PREG 5	6,20	1,067	1,000	,625
PREG 6	6,20	1,067	1,000	,625

Confiabilidad de la encuesta realizada a los abogados de la ciudad de Tarapoto.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	5	40,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	5	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,778	7

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	de si se ha de corregida	Correlación total de elementos	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
PREG 1	8,00	2,000		1,000	,600
PREG 2	8,00	2,000		1,000	,600
PREG 3	8,50	4,500		,000	,800
PREG 4	8,50	4,500		,000	,800
PREG 5	8,50	4,500		,000	,800
PREG 6	7,50	4,500		,000	,800
PREG 7	8,00	2,000		1,000	,600

2.5 Métodos de análisis de datos

Las deducciones derivadas de la diligencia de las herramientas: **Entrevista y Encuesta** fueron trabajadas a través del paquete estadístico EPINFO.

2.6 Aspectos éticos

En este sondeo se tomó en cuenta el derecho de autor, a través de la correcta citación de la información utilizada, con el objetivo de lograr recolectar información verídica que permita el procesamiento adecuado siguiendo las pautas de los lineamientos para la investigación determinados por la universidad Cesar Vallejo, así como las normas APA.

III. RESULTADOS

3.1 Análisis de resultados

3.1.1 Instrumento de investigación-Ficha de recolección de datos

Objetivo: Contabilizar el número de procesos de indemnización por despido arbitrario sobre verificación del rendimiento del trabajador en el Segundo Juzgado Civil de Tarapoto a través de una ficha de recolección de datos.

Tabla 1

Ficha de recolección de datos sobre procesos de indemnización por despido arbitrario.

Respuestas	f	%
Favorable	2	10
Desfavorable	7	35
No relacionadas al tema	11	55
Total	20	100

Fuente: Resultados obtenidos del Segundo Juzgado Civil De Tarapoto.

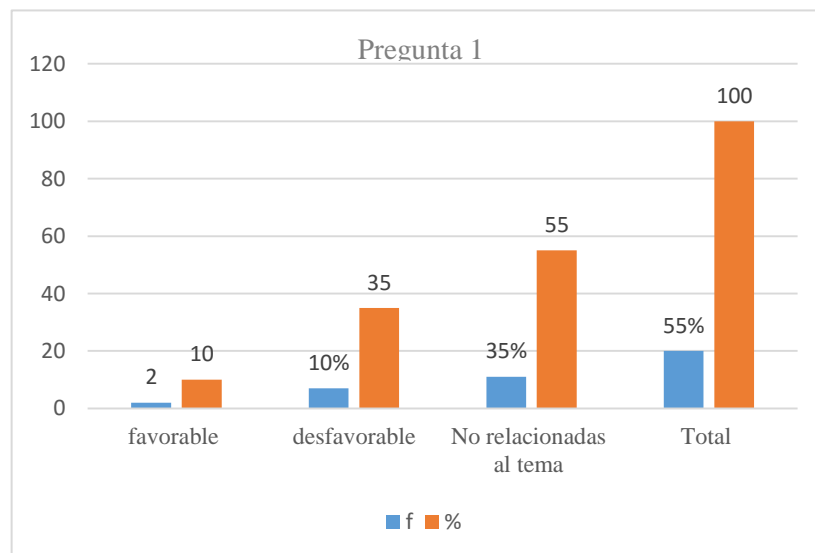


Figura 1. Ficha de recolección de datos sobre procesos de indemnización por despido arbitrario.

Fuente: Resultados obtenidos del Segundo Juzgado Civil De Tarapoto.

Interpretación

Mediante la ficha de recolección de datos, se determinó que de los 100% expedientes de indemnización por despido arbitrario revisados el 55% de expedientes eran procesos de indemnización sobre temas diferentes al estudiado, asimismo de lo restante que si estaba ligado a la verificación del rendimiento del trabajador solo el 10% de los procesos resultaron con sentencias favorables y el 35% con sentencias desfavorables.

3.1.2 Instrumento de investigación-Entrevista

Objetivo: Analizar mediante entrevista dirigida al Juez del Segundo Juzgado Civil de Tarapoto el nivel de eficacia del artículo 34 del Decreto Supremo N° 001-96-Tr.

Tabla 1

¿La incorrecta interpretación del Artículo 34° del Decreto Supremos N°001-96-TR puede generar vulneración de derechos laborales?

PREG 1	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE CUM.
NO	2	100.00%	100.00%
TOTAL	2	100.00%	100.00%

Fuente: entrevista aplicada a los Jueces del Primer y segundo Juzgado Civil de Tarapoto.

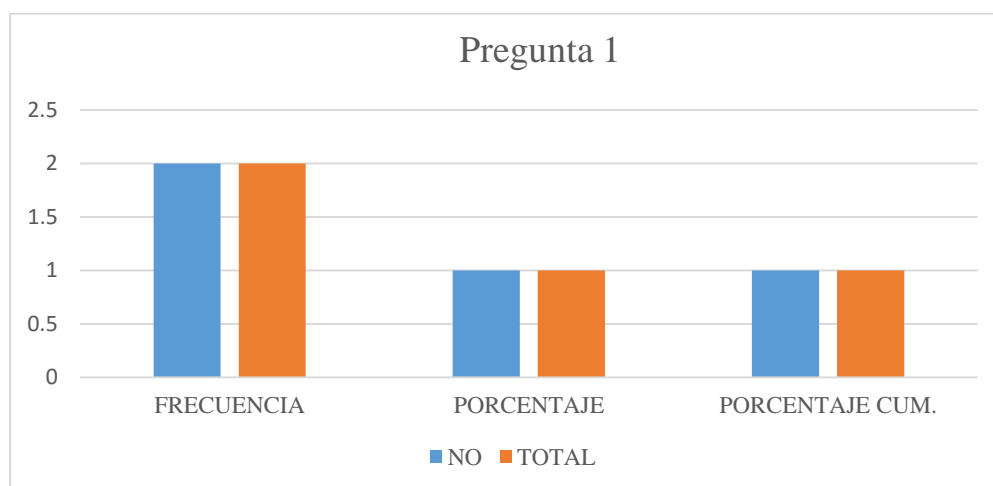


Figura 1. Vulneración de derechos laborales.

Fuente: entrevista aplicada a los Jueces del Primer y segundo Juzgado Civil de Tarapoto.

Interpretación:

En narración a la figura 1; del 100% de las personas entrevistada, representada por dos participantes (2 jueces del Juzgado Civil), el 100% en su totalidad manifestó que la incorrecta interpretación al Artículo 34° del Decreto Supremo N°001-96-TR no puede generar vulneración de derechos laborales.

Tabla 2

De acuerdo a lo prescrito en el artículo 34° del Decreto Supremos N°001-96-TR, ¿considera usted que su carácter debe ser permisivo?

PREG 2	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE CUM.
SI	2	100.00%	100.00%
TOTAL	2	100.00%	100.00%

Fuente: entrevista aplicada a los Jueces del Primer y segundo Juzgado Civil de Tarapoto.

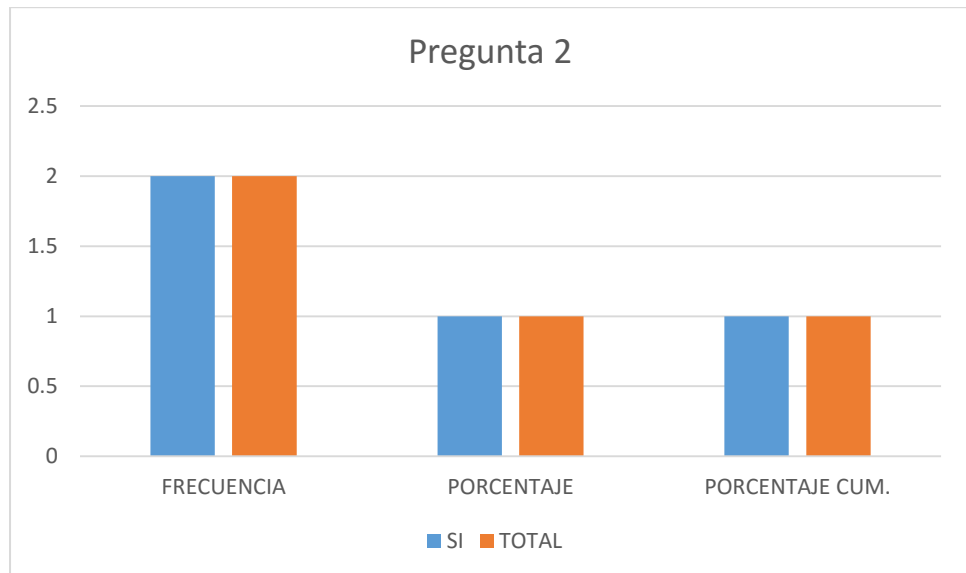


Figura 2. Carácter permisivo.

Fuente: entrevista aplicada a los Jueces del Primer y segundo Juzgado Civil de Tarapoto.

Interpretación

En referencia a la figura 2; del 100% de las personas entrevistadas, encarnada por dos participantes (2 Jueces del Juzgado Civil de Tarapoto), el 100% en su totalidad manifestó que el carácter del artículo 34 del Decreto Supremo N°001-96-Tr corresponde ser permisivo.

Tabla 3

¿Considera usted que la inadecuada interpretación del artículo 34 del Decreto Supremo N° 001-96-Tr está relacionada a los procesos de indemnización por despido arbitrario sobre verificación del rendimiento del trabajador?

PREG 3	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE CUM.
NO	2	100.00%	100.00%
TOTAL	2	100.00%	100.00%

Fuente: entrevista aplicada a los Jueces del Primer y segundo Juzgado Civil de Tarapoto.

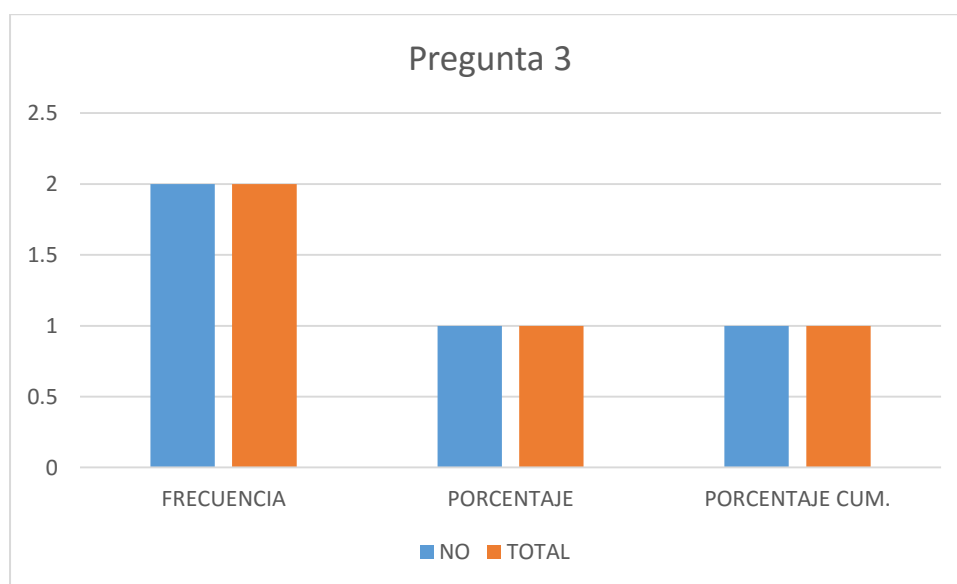


Figura 3. Relación.

Fuente: entrevista aplicada a los Jueces del Primer y segundo Juzgado Civil de Tarapoto.

Interpretación

En relación a la figura 3, del 100% de las personas entrevistadas, encarnada por dos colaboradores (2 Jueces del Juzgado civil), el 100% en su totalidad manifestó que la inadecuada interpretación del artículo 34° del Decreto Supremo N° 001-96-Tr no está relacionada a los procesos de indemnización por despido arbitrario sobre verificación del rendimiento del trabajador.

Tabla 4

¿Está usted de acuerdo que el artículo 34° del Decreto Supremo N° 001-96-Tr sufra cambios para evitar más casos de indemnización por despido arbitrario sobre verificación del rendimiento del trabajador?

PREG 4	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE CUM.
NO	1	50.00%	50.00%
SI	1	50.00%	100.00 %
TOTAL	2	100.00%	100.00%

Fuente: entrevista aplicada a los Jueces del Primer y segundo Juzgado Civil de Tarapoto.

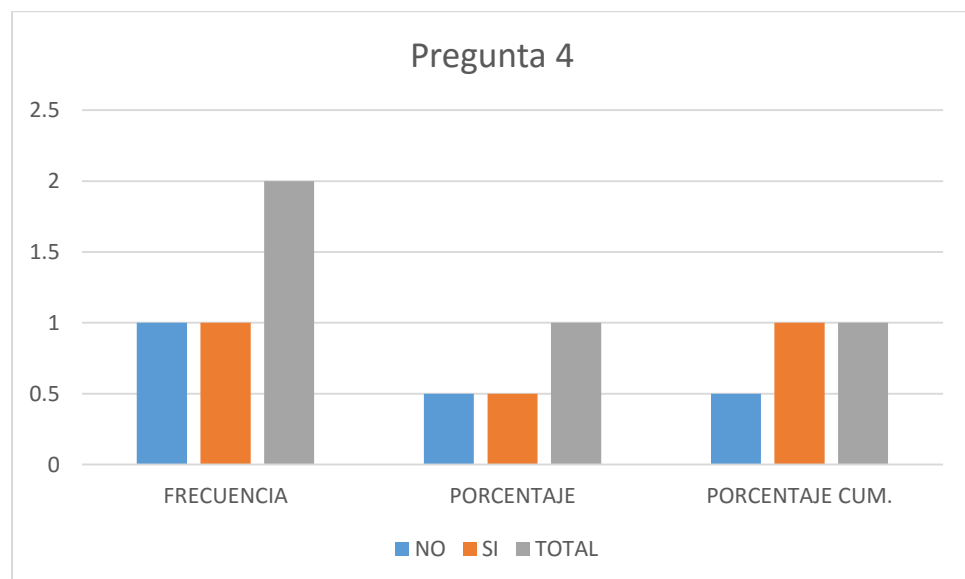


Figura 4. Cambios.

Fuente: entrevista aplicada a los Jueces del Primer y segundo Juzgado Civil de Tarapoto.

Interpretación

En reseña a la figura 4; del 100% de las personas entrevistadas, encarnada por dos colaboradores (2 jueces del Juzgado Civil), se tiene que el 50% está en desacuerdo que el artículo 34° del Decreto Supremo N°001-96-TR sufra cambios para evitar más casos de indemnización por despido arbitrario sobre verificación del rendimiento del trabajador, mientras que el otro 50% indica estar de acuerdo.

Tabla 5

¿En el periodo 2012-2017 existió gran demanda de procesos que han terminado desfavorablemente para el demandante gracias a la interpretación que se le dio al artículo 34 del Decreto Supremo N°001-96-Tr?

PREG 5	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE CUM.
NO	1	50.00%	50.00%
SI	1	50.00%	100.00 %
TOTAL	2	100.00%	100.00%

Fuente: entrevista aplicada a los Jueces del Primer y segundo Juzgado Civil de Tarapoto.

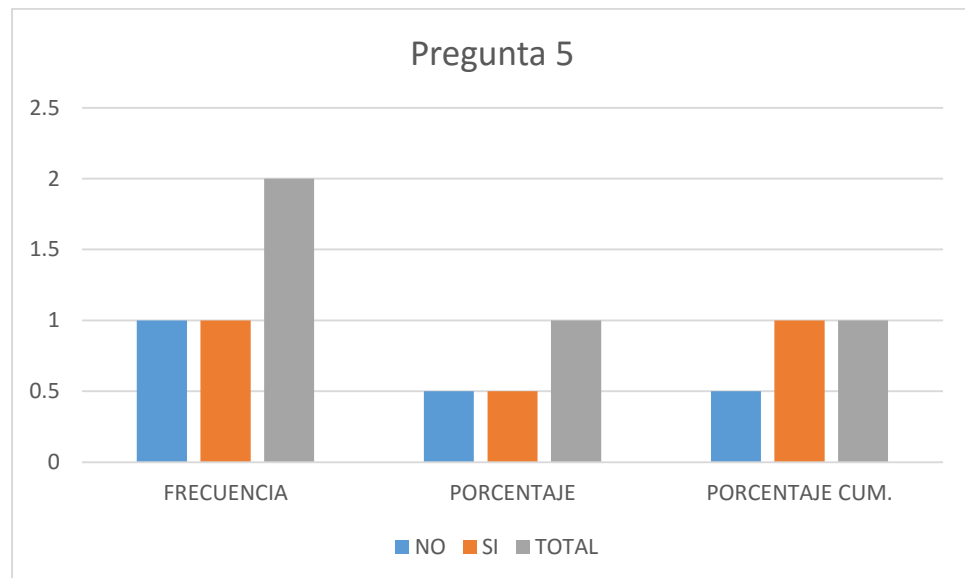


Figura 5. Gran demanda de procesos.

Fuente: entrevista aplicada a los Jueces del Primer y segundo Juzgado Civil de Tarapoto.

Interpretación

En relato a la figura 5; del 100% de las personas entrevistadas, encarnada por dos colaboradores (2 jueces del Juzgado Civil), se tiene que el 50% está en desacuerdo con que en el periodo 2012-2017 existió gran demanda de procesos que han terminado desfavorablemente para el demandante gracias a la interpretación que se le dio al artículo 34° del Decreto Supremo N°001-96-TR, mientras que el otro 50% indica estar de acuerdo.

Tabla 6

¿Cree usted que existe un grado de relación entre el artículo 34 del Decreto Supremo N°001-96-Tr y los procesos de indemnización por despido arbitrario de los trabajadores?

PREG 6	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE CUM.
SI	2	100.00%	100.00%
TOTAL	2	100.00%	100.00%

Fuente: entrevista aplicada a los Jueces del Primer y segundo Juzgado Civil de Tarapoto.

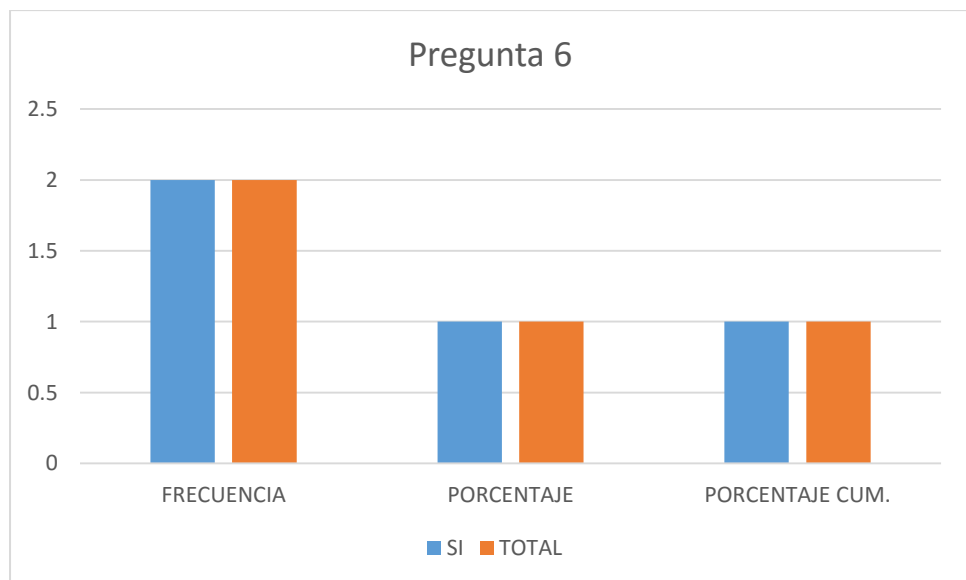


Figura 6. Gran demanda de procesos.

Fuente: entrevista aplicada a los Jueces del Primer y segundo Juzgado Civil de Tarapoto.

Interpretación

En narración a la figura 6; del 100% de las personas entrevistadas, personificada por dos colaboradores (2 jueces del Juzgado Civil), el 100% en su totalidad manifestó que si existe un grado de relación entre el artículo 34° del Decreto Supremo N°001-96-TR y los procesos de compensación por destitución arbitrario de los trabajadores.

3.1.3 Instrumento de investigación-Encuesta

Objetivo: Evaluar mediante encuesta dirigida a los abogados de la ciudad de Tarapoto el nivel de eficacia del artículo 34 del Decreto Supremo N° 001-96-Tr.

Tabla 1

¿Conocía usted el Decreto Supremo N° 001-96-Tr- Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo?

PREG 1	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE CUM.
NO	2	40.00%	40.00%
SI	3	60.00%	100.00 %
TOTAL	5	100.00%	100.00%

Fuente: encuesta aplicada a los abogados de la ciudad de Tarapoto.

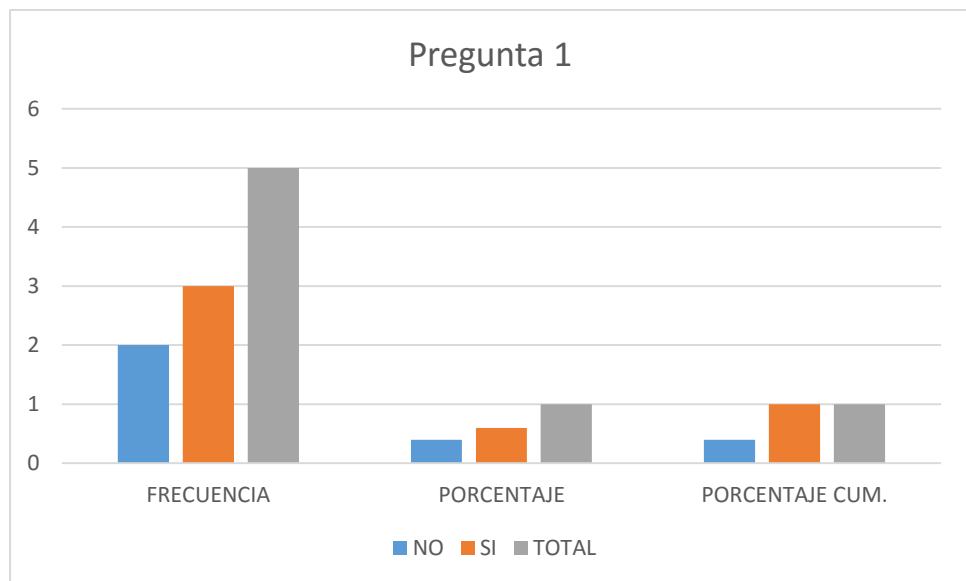


Figura 1. Conocimiento del reglamento de la Ley de Fomento de Empleo.

Fuente: encuesta aplicada a los abogados de la ciudad de Tarapoto.

Interpretación

En narración a la figura 1; del 100% de las personas sondeadas, simbolizada por cinco partícipes (5 abogados de la ciudad de Tarapoto), se tiene que el 40% manifiesta que desconocía el Decreto Supremo N° 001-96-Tr- Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, en tanto el otro 60 % indica que si lo conocía.

Tabla 2

De acuerdo al artículo 34 del Decreto Supremo N° 001-96-Tr el empleador podrá solicitar el concurso de los servicios de la autoridad Administrativa de Trabajo, así como del sector al que pertenezca la empresa. ¿Usted cree que esta norma se cumple en la realidad?

PREG 2	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE CUM.
NO	4	80.00%	80.00%
SI	1	20.00%	100.00 %
TOTAL	5	100.00%	100.00%

Fuente: encuesta aplicada a los abogados de la ciudad de Tarapoto.

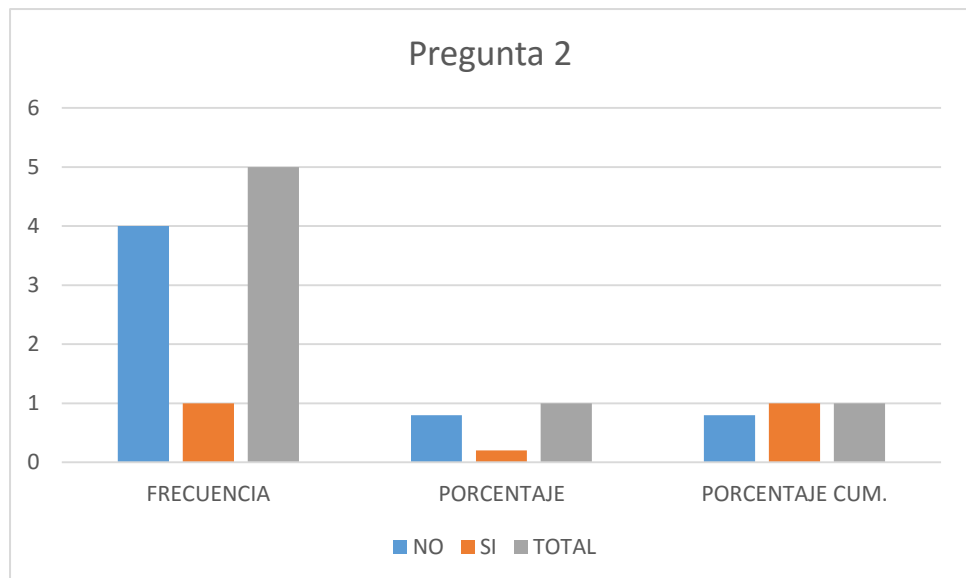


Figura 2. Cumplimiento del artículo 34 del Decreto Supremo N° 001-96-Tr.

Fuente: encuesta aplicada a los abogados de la ciudad de Tarapoto.

Interpretación

En narración a la figura 2; del 100% de las personas sondeadas, simbolizada por cinco colaboradores (5 abogados de la ciudad de Tarapoto), se tiene que el 80% está en desacuerdo con que lo prescrito en el Artículo 34 del Decreto Supremo N° 001-96-Tr se cumple en la realidad, mientras que el otro 20% indica estar de acuerdo.

Tabla 3

¿Sabía usted que para la verificación del rendimiento del trabajador el empleador podrá solicitar el concurso de los servicios de la Autoridad Administrativa de Trabajo?

PREG 3	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE CUM.
NO	1	20.00%	20.00%
SI	4	80.00%	100.00 %
TOTAL	5	100.00%	100.00%

Fuente: encuesta aplicada a los abogados de la ciudad de Tarapoto.

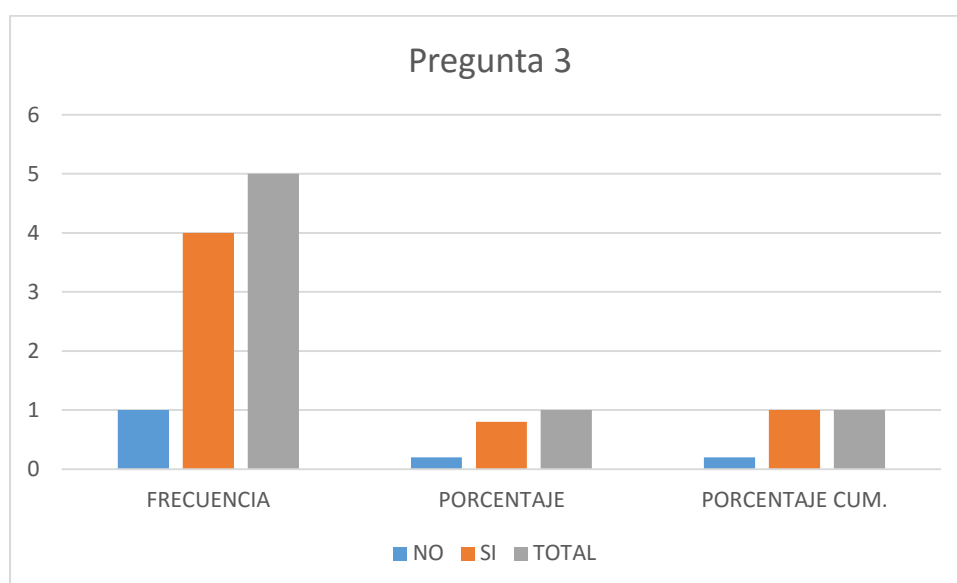


Figura 3. Verificación del rendimiento del trabajador.

Fuente: encuesta aplicada a los abogados de la ciudad de Tarapoto.

Interpretación

En reseña a la figura 3; del 100% de las personas sondeadas, personificada por cinco colaboradores (5 abogados de la ciudad de Tarapoto), se tiene que el 80% manifiesta que, si sabía que para la comprobación de la utilidad del trabajador el contratante realizará el requerir la concurrencia de los servicios de la Autoridad Administrativa de Trabajo, mientras que el otro 20% indica que no sabía.

Tabla 4

¿Cree usted que el empleador usa los servicios de la Autoridad Administrativa del Trabajo en cuanto a la verificación del rendimiento del trabajador?

PREG 4	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE CUM.
NO	3	60.00%	60.00%
SI	2	40.00%	100.00 %
TOTAL	5	100.00%	100.00%

Fuente: encuesta aplicada a los abogados de la ciudad de Tarapoto.

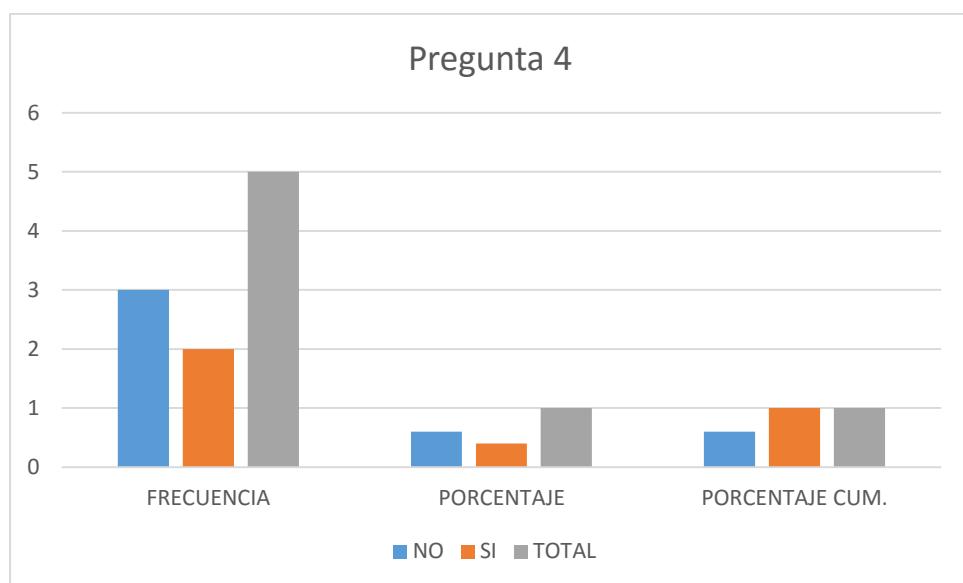


Figura 4. *Servicios de la Autoridad Administrativa del Trabajo.*

Fuente: encuesta aplicada a los abogados de la ciudad de Tarapoto.

Interpretación

En narración a la figura 4; del 100% de las personas sondeadas, simbolizada por cinco partícipes (5 abogados de la ciudad de Tarapoto), se tiene que el 60% está en desacuerdo con que empleador usa las funciones de la Autoridad Administrativa del Trabajo en cuanto a la verificación del rendimiento del trabajador, mientras que el otro 40% indica estar de acuerdo.

Tabla 5

¿Cree usted que el artículo 34 del Decreto Supremo N° 001-96-Tr debe seguir siendo facultativo y no obligatorio?

PREG 5	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE CUM.
NO	4	80.00%	80.00%
SI	1	20.00%	100.00 %
TOTAL	5	100.00%	100.00%

Fuente: encuesta aplicada a los abogados de la ciudad de Tarapoto.

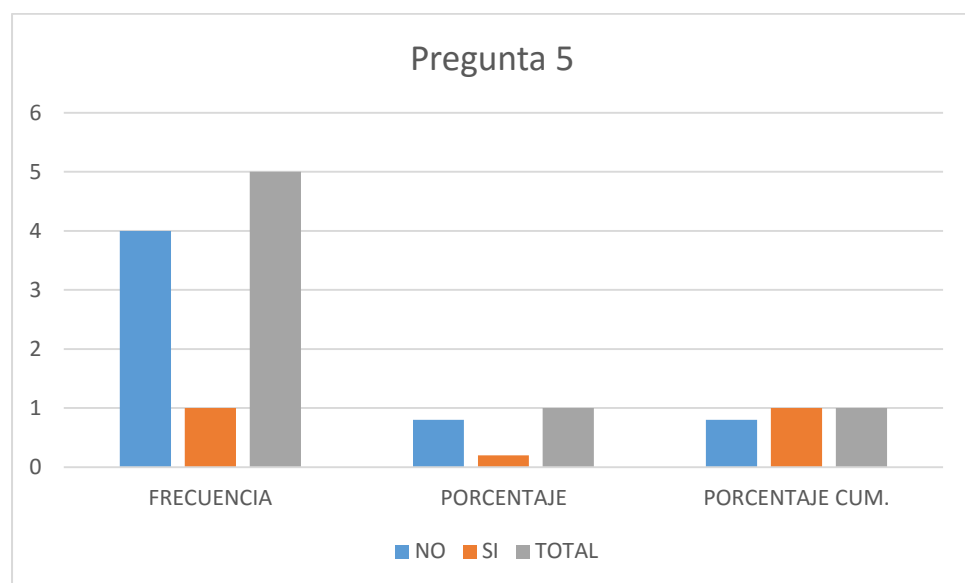


Figura 5. Facultativo y no obligatorio.

Fuente: encuesta aplicada a los abogados de la ciudad de Tarapoto.

Interpretación

En narración a la figura 5; del 100% de las personas sondeadas, encarnada por cinco colaboradores (5 abogados de la ciudad de Tarapoto), se tiene que el 80% está en desacuerdo con que el artículo 34 del Decreto Supremo N° 001-96-Tr debe seguir siendo facultativo y no obligatorio, mientras que el otro 20% indica estar de acuerdo.

Tabla 6

¿No cree usted que la verificación del rendimiento del trabajador llevado a cabo por una autoridad diferente al empleador contribuiría a disminuir las demandas de indemnización por despido arbitrario ante el Juzgado correspondiente?

PREG 6	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE CUM.
NO	2	40.00%	40.00%
SI	3	60.00%	100.00 %
TOTAL	5	100.00%	100.00%

Fuente: encuesta aplicada a los abogados de la ciudad de Tarapoto.

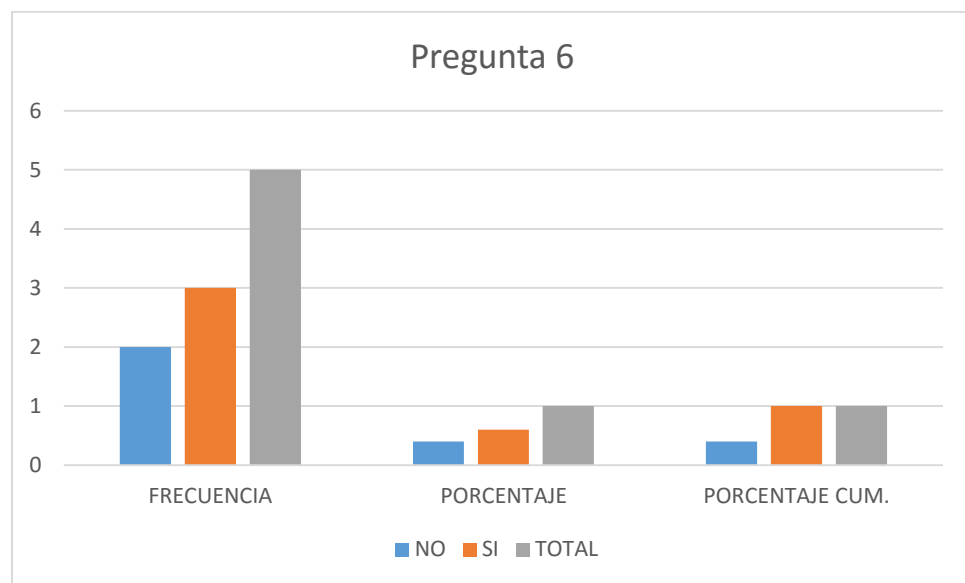


Figura 6. Verificación del rendimiento del trabajador por autoridad diferente.

Fuente: encuesta aplicada a los abogados de la ciudad de Tarapoto.

Interpretación

En reseña a la figura 6; del 100% de las personas sondeadas, personificada por cinco colaboradores (5 abogados de la ciudad de Tarapoto), se tiene que el 40% está en desacuerdo que la verificación del rendimiento del trabajador llevado a cabo por una autoridad diferente al empleador, mientras que el otro 60% indica estar de acuerdo.

Tabla 7

¿Para usted es eficiente la labor de la autoridad administrativa del trabajo?

PREG 7	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE CUM.
NO	2	40.00%	40.00%
SI	3	60.00%	100.00 %
TOTAL	5	100.00%	100.00%

Fuente: encuesta aplicada a los abogados de la ciudad de Tarapoto.

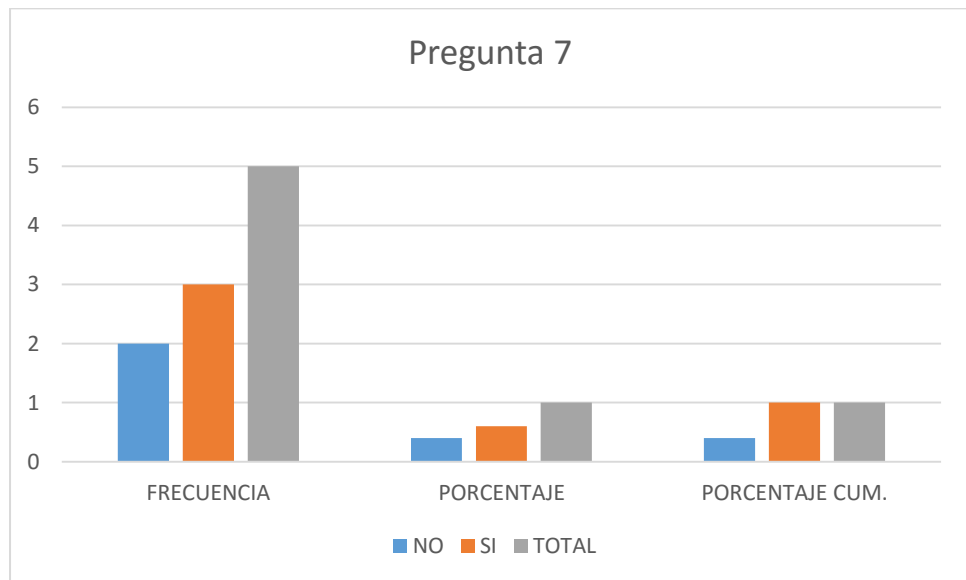


Figura 7. Eficiencia de la Autoridad Administrativa del Trabajo.

Fuente: encuesta aplicada a los abogados de la ciudad de Tarapoto.

Interpretación

En narración a la figura 7; del 100% de las personas sondeadas, personificada por cinco partícipes (5 abogados de la ciudad de Tarapoto), se tiene que el 40% está en desacuerdo con que la labor de la autoridad administrativa del trabajo es eficiente, mientras que el otro 60% indica estar de acuerdo.

IV. DISCUSIÓN

Sobre los resultados de la investigación en correlación al primer propósito determinado contabilizar el dígito de procesos de indemnización por despido arbitrario sobre verificación del rendimiento del trabajador desarrollados en el Segundo Juzgado Civil de Tarapoto a través de una ficha de recolección de datos del cual se explica lo siguiente: Que del 100% expedientes de indemnización por despido arbitrario revisados el 55% de expedientes eran procesos de indemnización sobre temas diferentes al estudiado, asimismo de lo restante que si estaba ligado a la verificación del rendimiento del trabajador solo el 10% de los procesos resultaron con sentencias favorables y el 35% con sentencias desfavorables, asimismo en relación a los resultados se tomó como antecedente el trabajo de **Castillo, M. (2002). En su trabajo de investigación titulado: *Hacia una nueva interpretación del despido sin justa causa*, (Tesis de grado). Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá.** Donde concluyó que: La destitución sin justa origen debe advertirse, no como la transgresión de los de los empleados, en específico de sus derechos laborales, la representación debe concebirse como una preponderancia que tiene el contratante, de la cual debe usarse en una sensata y enterada discrecionalidad, para evadir incidir en injusticias o en transgresiones de los derechos de sus empleados, en específico de su decencia y recato. El legislador profesional en perfeccionamiento a la iluminación proteccionista que en hora buena se dedica a nuestra codificación laboral, y poseyendo la desemejante analogía entre uno y otros esperamos que se vaya evaluando, resolvió proponer en mente del empresario por correlación de seguridad que hay en el vínculo del trabajo, un compromiso imparcial de representación social, que este debe adjudicarse, y que ojalá tome gustoso, originario esto de un intelecto más conveniente a la representación.

En relación a las derivaciones de la averiguación en correspondencia al segundo objetivo específico analizar mediante entrevista dirigida al Juez del Segundo Juzgado Civil de Tarapoto el nivel de eficacia del artículo 34 del Decreto Supremo N° 001-96-T. Del gráfico 06 se observa que del 100% de las personas entrevistadas, constituida por cinco colaboradores (5 abogados de la ciudad de Tarapoto), el 40% está en desacuerdo que la verificación del rendimiento del trabajador llevado a cabo por una autoridad diferente al empleador, mientras que el otro 60% indica estar de acuerdo, asimismo en

relación a los resultados se tomó como antecedente el trabajo de **Chipoco, C. (1981)**. **En su trabajo de investigación titulado: *La constitucionalización del derecho del trabajo en el Perú*, (Tesis de grado). Pontificia Universidad Católica del Perú.** Donde concluyó que: La constitucionalización de derecho laboral en la doctrina se han subrayado dos compendios como aclaratorios de tal asunto: la negación del liberalismo y la disputa de los empleados. La correspondencia de derechos del liberalismo se queda en suposición, refutando la discrepancia de lo dispuesto, dicha diferencia y las situaciones imparciales fundadas con la sedición industrial, consentirán el progreso de la estructura y pendencia de los empleados por sus reclamaciones y derechos como tales. El estado convendrá interceptar así en la independiente expansión de las potencias mercantiles, desplegándose la codificación del trabajo, así como subsiguientemente el consenso dentro de las Constituciones sobre los derechos de los empleados.

Con las deducciones de la indagación en correlación al tercer objetivo específico evaluar mediante encuesta dirigida a los abogados de la ciudad de Tarapoto el nivel de eficacia del artículo 34° del Decreto Supremo N° 001-96-Tr expongo que en el cuestionario 04 perteneciente a la encuesta nos muestra que del 100% de las personas entrevistadas, encarnada por cinco colaboradores (5 abogados de la ciudad de Tarapoto), se tiene que el 60% está en desacuerdo con que empleador usa las funciones de la Autoridad Administrativa del Trabajo sobre la verificación del rendimiento del trabajador, mientras que el otro 40% indica estar de acuerdo, asimismo en relación a los resultados se tomó como antecedente el trabajo de **Rodríguez, B. y Sousa, H. (2013)**. **En su trabajo de investigación titulado: *Los factores limitantes de la efectividad en los procedimientos de verificación del despido arbitrario realizados en la ciudad de Tarapoto en los años 2009-2010*, (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo-Tarapoto.** Donde concluyeron que: El nivel de percepción sobre los efectos positivos del procedimiento de verificación del despido arbitrario por parte de la administración es debido a que de la investigación realizada directamente en las oficinas donde se realizan estos trámites la mayoría de ellos se demoran un tiempo indeterminable en encontrar un fin, es decir existe un trámite tardío lo cual hace ineficaz el procedimiento por cuanto no se obtiene una resolución que gratifique y sirva como prueba al trabajador ante una entidad judicial. También debido a que solo existía una entidad encargada de realizar ese tipo de procedimientos, la misma que a su vez se hacía más ineficaz con la

ocupación de un solo inspector encargado de esta tramitación, así como también del acceso logístico y tecnológico de la cual carece la oficina encargada de estos trámites, que a la larga también hacen más tardío la entrega de estas actas de verificación.

V. CONCLUSIONES

- 5.1 Con respecto al objetivo general determinar el nivel de eficacia del artículo 34° del Decreto Supremo N° 001-96-Tr frente el rendimiento deficiente del empleado en los procesos de indemnización por despido arbitrario desarrollados en el Segundo Juzgado Civil de Tarapoto, periodo 2012-2017, se concluyó que los procesos de indemnización por despido arbitrario se reflejan en la afectación del trabajador ya que estos podrían mantener sus contratos pero debido a la facultad que se le brinda al empleador de disponer sobre el concurso de los servicios de la autoridad administrativa del trabajo no establece la certeza de la correcta verificación del rendimiento del trabajador y esta prescripción se encuentra estipulado en el artículo 34° de Decreto Supremo N° 001-96-Tr-Reglamennto de la Ley de Fomento del Empleo.
- 5.2 Con respecto al primer objetivo específico contabilizar el número de procesos de indemnización por despido arbitrario sobre verificación del rendimiento del trabajador desarrollados en el Segundo Juzgado Civil de Tarapoto a través de una ficha de recolección de datos se identificó que, de los procesos de indemnización por despido arbitrario el 55% de expedientes eran procesos de indemnización sobre temas diferentes al estudiado, asimismo de lo restante que si estaba ligado a la verificación del rendimiento del trabajador solo el 10% de los procesos resultaron con sentencias favorables y el 35% con sentencias desfavorable. Con ello se concluye que muchos de los procesos de indemnización por despido arbitrario sobre verificación del rendimiento del trabajador afecta los derechos de los trabajadores puesto que el empleador siempre cuenta con mayores medios probatorios elaborados por el mismo con lo que acredita el rendimiento deficiente del trabajador.
- 5.3 Con respecto al segundo objetivo específico analizar mediante entrevista dirigida al Juez del Segundo Juzgado Civil de Tarapoto el nivel de eficacia del artículo 34 del Decreto Supremo N° 001-96-Tr concluye que el 100% afirma que si existe un grado de relación entre el artículo 34 del Decreto Supremo N° 001-96-Tr y los procesos de resarcimiento por destitución arbitrario de los trabajadores.

5.4 Con respecto al tercer específico evaluar mediante encuesta dirigida a los abogados de la ciudad de Tarapoto el nivel de eficacia del artículo 34 del Decreto Supremo N° 001-96-Tr deduce que el 60% afirma que la verificación del rendimiento del trabajador llevado a cabo por una autoridad diferente al empleador contribuirá a disminuir las demandas de indemnización por despido arbitrario ante el Juzgado correspondiente evitando así dar mayor poder al empleado, logrando más equidad disminución de la carga laboral al Juzgado correspondiente.

VI. RECOMENDACIONES

- 6.1 Se exhorta que el estado mediante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo otorgue mayor protección y seguridad al trabajador, ante los abusos cometidos dentro de los centros laborales preferentemente ligados al sector privado que ejercen sus derechos de manera abusiva y dolosa.

- 6.2 Se recomienda que se gestione un proyecto de ley a fin de modificarse el artículo 34 del Decreto Supremo N° 001-96-Tr en cuanto a su carácter dejando de ser facultativo y volviéndose obligatorio para disminuir la carga procesal en el Segundo Juzgado Civil de Tarapoto en función a que la verificación del rendimiento del trabajador realizada por la autoridad administrativa del trabajo se desarrolle antes del inicio de un proceso de indemnización por despido arbitrario.

- 6.3 Se recomienda a los empleadores de las empresas privadas no ejerzan su derecho de dirigentes de manera abusiva contra los trabajadores restringiéndoles sus derechos laborales.

VII. REFERENCIAS

- Asesoramiento y análisis laborales. (2004). *Extinción de la relación laboral, condiciones y procedimientos para despido*, 3ra edición. JL Impresores, Lima, p. 62.
- Arce, E. (2008). *Derecho individual de trabajo en el Perú, desafíos y deficiencias*. Lima, Perú. p.522.
- Bailón, R. (2004). *Concepto de trabajador. Legislación laboral*. México.
- Blancas, C. (2006). *El despido en el derecho laboral Peruano*. Juristas Editores E.I.R.L. Lima, p. 46.
- Blancas, C. (2008). *El despido lesivo de derechos fundamentales en la jurisdicción constitucional*. Lima, Perú, p. 96. Recuperada de: sistemas.amag.edu/publicaciones/contenido_web_amag/contenido48/87-106-pdf
- Blancas, C. (2013). *El despido en el derecho laboral Peruano*, 3ra edición. Juristas Editores E.I.R.L. Lima, p. 117.
- Blancas, C. (2013). *El despido en el derecho laboral Peruano*, 3ra edición. Juristas Editores E.I.R.L. Lima, p. 145.
- Beingola, J. (2014). *Una empresa es responsable del bajo rendimiento de sus colaboradores*. Gestión, Lima. Perú. Recuperada de: <https://gestión.pe/tendencias/management-empleo/empresa-responsable-rendimiento-colaboradores-62119>
- Castillo, M (2002). *Hacia una nueva interpretación del despido sin justa causa* (Tesis de grado). Pontifica Universidad Javeriana, Bogotá. Recuperada de: <http://javeriana.edu.co/biblos/tesis/derecho/dere4/Tesis29.pdf>
- Concha, C. (2014). *Análisis de la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza según el tribunal constitucional* (Tesis de maestría). Pontifica Universidad Católica del Perú. Recuperada de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/123456789/5244/1/CONCHA_VALENCIACARLOS_ANALISIS_ESTABILIDAD.pdf
- Chipoco, C. (1981). *La constitucionalización del derecho del trabajo en el Perú* (Tesis de grado). Pontifica Universidad Católica del Perú. Recuperada de: tesis.pucp.edu.pe/handle/123456789/1577
- Decreto Legislativo N° 560. (1990). *Artículo 28*. Diario oficial el peruano, Lima, Perú.

- Decreto Supremo N°001-96-Tr. (1996). *Artículo 34*. Diario oficial el peruano, Lima, Perú.
- Davis, K. y Newstrom, D.(1991). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Ed. Mc Graw Hill. Recuperada de: sisbib.unmsm.edu.pe/BVresvistas/psicologia/1999_n5_satisfaci3n.htm
- Granados, I. (2011). *Calidad de vida laboral: Historia, dimensiones y beneficios*. Revista IIPSI, Facultad de Psicología Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. Perú. Recuperado de: pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v14n2/a14.pdf
- Hernández, R, Fernández, C. y Baptista, P. (2004). *Metodología de la investigación*. 5ta edición. México. Mc Graw-Hill/Interamericana Editores, S.A de C.V, p. 152. Recuperada de: https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/mETODOLOGIA%20DE%20la%investigaci%C3%B3n%205taEdici%C3%B3n.pdf
- Hernández, R, Fernández, C. y Baptista, P. (2004). *Metodología de la investigación*. 5ta edición. México. Mc Graw-Hill/Interamericana Editores, S.A de C.V, p. 151. Recuperada de: https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/mETODOLOGIA%20DE%20la%investigaci%C3%B3n%205taEdici%C3%B3n.pdf
- Hernández, R, Fernández, C. y Baptista, P. (2004). *Metodología de la investigación*. 5ta edición. México. Mc Graw-Hill/Interamericana Editores, S.A de C.V, p. 152. Recuperada de: https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/mETODOLOGIA%20DE%20la%investigaci%C3%B3n%205taEdici%C3%B3n.pdf
- Kerlinger, F. (2002). *Investigación del comportamiento*. EE.UU
- Ley General del trabajo. (1942). *Artículo 11*. Diario oficial el peruano. Lima, Perú.
- Ley General del trabajo. (1942). *Artículo 04*. Diario oficial el peruano. Lima, Perú.
- Ley de Productividad y Competitividad Laboral. (1997). *Artículo 34*. Diario oficial el peruano. Lima, Perú.
- Ley de Productividad y Competitividad Laboral. (1997). *Artículo 36*. Diario oficial el peruano. Lima, Perú.
- Longo, F. (2005). *Evaluación y gestión del rendimiento laboral en las Administraciones Públicas*. España.

- Llorente, J. (2005). *Introducción a las competencias. Artículo en revista Capital Humano #122*. Ed. Grupo especial directivo. Madrid, p.12. Recuperada de: <https://es.crib.com/documento/111810615/Competencias-Laborales-Del-Sector-Publico-1>
- Leoz, T., Logan, R. y Ugarte, J. (2011). *Indemnización de lucro cesante, en el despido por causales no imputables a su voluntad, de los vendedores comisionistas (Tesis de grado)*. Universidad de Chile. Recuperada de: repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/110891/de-leoz_t.pdf?saquence=1
- Martínez, D. (2015). *El proceso de despido del trabajador por deficiente rendimiento*. Bogotá. Recuperado de: <https://www.asuntoslegales.com.co/consultorio/el-proceso-de-despido-del-trabajador-por-deficiente-rendimiento-2329721>
- Marín, K (2012). *La estabilidad laboral del sector publico ecuatoriano y sus consecuencias en el cumplimiento de las indemnizaciones laborales (Tesis de grado)*. Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador. Recuperada de: dspace.utb.edu.ec/bitstream/49000/1280/1/T-UTB%20-FCJSE-JURISP-000198.pdf
- Montoya, M. (1990). *Derecho del trabajo*, 11° edición. Editorial Tecnos, Madrid, p. 446
- Pla, A. (1980). *La terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador y la seguridad de los ingresos de los trabajadores afectados*, Informe al congreso mundial de derecho del trabajo, publicado en “Análisis Laboral”. Lima, p. 119
- Pérez, L. (2016). *Protección contra el despido arbitrario. Expediente N° 01124-2001-AA/TT-Casi: Sindicato único de trabajadores de telefónica del Perú S.A y Fetratel Lima (Tesis de pregrado)*. Universidad Científica del Perú. Recuperada de: <https://core.ac.uk/download/pdf/84529507.pdf>
- Ramírez, L. (1986). *Manual del despido*, 2da edición. Editorial Hammurabi S.R.L. Buenos Aires.
- Rodríguez, B y Sousa, H (2013). *Los factores limitantes de la efectividad en los procedimientos de verificación del despido arbitrario realizados en la ciudad de Tarapoto en los años 2009 – 2010 (Tesis de pregrado)*. Universidad César Vallejo, Tarapoto, p. 84-86.
- Villavicencio, A. y Vieira, M. (1999). *La protección de los trabajadores en el Perú- Oficina Internacional del trabajo*. Ginebra, p.8. Recuperada de:

http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/generic_document/qcms_205375.pdf

Villavicencio, A. y Vieira, M. (1999). *La protección de los trabajadores en el Perú- Oficina Internacional del trabajo*. Ginebra, p.8. Recuperada de:

http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/generic_document/qcms_205375.pdf

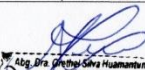
Velarde, M., Rodríguez, A., Sañudo, F y García, J (1991). *Derecho del trabajo*. Editorial Tecnos, Madrid, p.537.

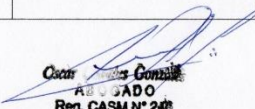
ANEXOS


Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis		Técnica e Instrumentos
<p>¿Cuál es el nivel de eficacia del artículo 34° del Decreto Supremo N° 001-96-Tr frente al rendimiento deficiente del empleado en los procesos de indemnización por despido arbitrario desarrollados en el Segundo Juzgado Civil de Tarapoto, periodo 2012-2017?</p>	<p>Objetivo general Determinar el nivel de eficacia del artículo 34 del Decreto Supremo N° 001-96-Tr frente al rendimiento deficiente del trabajador en los procesos de indemnización por despido arbitrario desarrollados en el Segundo Juzgado Civil de Tarapoto, periodo 2012-2017.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> •Contabilizar el número de procesos de indemnización por despido arbitrario sobre verificación del rendimiento del trabajador en el Segundo Juzgado Civil de Tarapoto a través de una ficha de recolección de datos. •Analizar mediante entrevista dirigida al Juez del Segundo Juzgado Civil de Tarapoto el nivel de eficacia del artículo 34 del Decreto Supremo N° 001-96-Tr. •Evaluar mediante encuesta dirigida a los abogados de la ciudad de Tarapoto el nivel de eficacia del artículo 34 del Decreto Supremo N° 001-96-Tr. 	<p>Hipótesis positiva Alto nivel de eficacia del artículo 34° del Decreto Supremo N° 001-96-Tr frente al rendimiento deficiente del trabajador en los procesos de indemnización por despido arbitrario desarrollados en el Segundo Juzgado Civil de Tarapoto, periodo 2012-2017.</p> <p>Hipótesis negativa Bajo nivel de eficacia del artículo 34° del Decreto Supremo N° 001-96-Tr frente al rendimiento deficiente del trabajador en los procesos de indemnización por despido arbitrario desarrollados en el Segundo Juzgado Civil de Tarapoto, periodo 2012-2017.</p>		<p>Ficha de recolección de datos: En relación al número de procesos de indemnización por despido arbitrario sobre verificación del rendimiento del trabajador desarrollados en el Segundo Juzgado Civil de Tarapoto en el periodo 2012-2017.</p> <p>Entrevista: Dirigida al Juez del Segundo Juzgado Civil de Tarapoto para analizar el nivel de eficacia del artículo 34° de Decreto Supremo N°001-96-Tr.</p>
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones		<p>Encuesta: Dirigida a abogados en la ciudad de Tarapoto para evaluar el nivel de eficacia del artículo 34° de Decreto Supremo N°001-96-Tr.</p>
<p>No experimental</p>	<p>Población La cantidad quedará atendida por 20 procesos de compensación por destitución arbitraria desarrollados ante el Segundo Juzgado Civil de Tarapoto periodo 2012-2017.</p> <p>Muestra La muestra de estudio estará conformada por la totalidad de la población, es decir por los 20 procesos de indemnización por despido arbitrario desarrollados en el Segundo Juzgado Civil-Tarapoto durante el periodo 2012-2017.</p>	<p align="center">Variables</p> <p>Artículo 34° Decreto Supremo N°001- 96-Tr</p> <p>Rendimiento deficiente del trabajador</p>	<p align="center">Dimensiones</p> <p>Capacidad del trabajador</p> <p>Cumplimiento del perfil.</p> <p>Autoridad administrativa</p> <p>Empleador</p> <p>Trabajador</p> <p>Conducta del trabajador</p>	

N°	Número de expediente	Nombre del demandante	Nombre del demandado	Motivo del despido	Sentencia favorable o desfavorable
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					


Abg. Dra. Piedad Silva Huamantla
CASA N° 306
ESTUDIO JURIDICO SILVA & ASOCIADOS


César Chávez González
ABOGADO
Reg. CASM N° 248


Gena Chávez Rodríguez
ABOGADO
Reg. ICAC. N° 623



ENTREVISTA

Dirigido al Juez del Segundo Juzgado Civil de
Tarapoto.

Reciba un cordial saludo:

Soy estudiante de pre – grado de la Universidad César Vallejo - Facultad de Derecho. Me encuentro realizando una entrevista de opinión para formalizar mi trabajo de investigación denominado:

Nivel de eficacia del artículo 34° del Decreto Supremo N°001-96-TR frente al rendimiento deficiente del trabajador en los procesos de indemnización por despido arbitrario desarrollados en el Segundo Juzgado Civil de Tarapoto, periodo 2012-2017.

Agradeceré a usted se sirva contestar a las preguntas planteadas.

CUESTIONARIO:

1. ¿La incorrecta interpretación del Artículo 34° del Decreto Supremos N°001-96-TR puede generar vulneración de derechos laborales?

Sí No

¿Porque? _____

2. De acuerdo a lo prescrito en el artículo 34° del Decreto Supremos N°001-96-TR, ¿considera usted que su carácter debe ser permisivo?

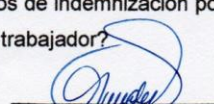
Sí No

¿Porque? _____

3. Considera usted que la inadecuada interpretación del artículo 34° del Decreto Supremos N°001-96- TR está relacionada a los procesos de indemnización por despido arbitrario sobre verificación del rendimiento del trabajador?


Abg. Dra. Grethel Silva Huamantuma
CASM N° 396
ESTUDIO JURIDICO SILVA & ASOCIADOS


Oscar Gonzales
ABOGADO
Reg. CASM N° 246


Gena Chavez Rodriguez
ABOGADO
Reg. ICAC. N° 623



ENCUESTA

Dirigido a los abogados de la ciudad de
Tarapoto.

Reciba un cordial saludo:

Soy estudiante de pre – grado de la Universidad César Vallejo - Facultad de Derecho. Me encuentro realizando una encuesta para formalizar mi trabajo de investigación denominado:

Nivel de eficacia del artículo 34° del Decreto Supremo N°001-96-Tr frente al rendimiento deficiente del trabajador en los procesos de indemnización por despido arbitrario desarrollados en el Segundo Juzgado Civil de Tarapoto, periodo 2012-2017.

1. ¿Conocía usted el Decreto Supremo N° 001-96-Tr- Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo?

Sí No

2. De acuerdo con el Artículo 34 del Decreto Supremo N° 001-96-Tr el empleador podrá solicitar el concurso de los servicios de la Autoridad Administrativa de Trabajo, así como del Sector al que pertenezca la empresa. ¿Usted cree que esta norma se cumple en la realidad?

Sí No


3. Sabía usted que para la verificación del rendimiento del trabajador el empleador podrá solicitar el concurso de los servicios de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

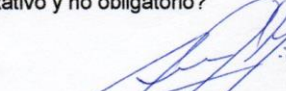
Sí No

4. ¿Cree usted que el empleador usa los servicios de la Autoridad Administrativa del Trabajo en cuanto a la verificación del rendimiento del trabajador?

Sí No

5. ¿Cree usted que el artículo 34° del Decreto Supremo N° 001-96-Tr debe seguir siendo facultativo y no obligatorio?


Abg. Dra. Gregorio Silva Muamantumba
CASM N° 396
ESTUDIO JURIDICO SILVA & ASOCIADOS


Oscar José Gonzales
ABOGADO
Reg. CASM N° 246


Genia Chávez Rodríguez
ABOGADO
Reg. ICAC. N° 623

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Grithil Silvia Huamantumba
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Derecho constitucional
 Instrumento de evaluación : Fecha de recolección de datos -
 Autor del instrumento : Cintya Louisa Armentales Sánchez

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					5
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: rendimiento deficiente del trabajador en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					5
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					5
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					5
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				4	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				4	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					5
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					5
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					5
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					5
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48

Tarapoto, 11 de mayo de 2018



Abg. Dra. Grithil Silvia Huamantumba
 CASM N° 396
 ESTUDIO JURIDICO SILVA & ASOCIADOS

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Grithel Silva Huamantumba
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Derecho Constitucional
 Instrumento de evaluación : Entrevista
 Autor del instrumento : Cintya Loura Armentales Sánchez

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

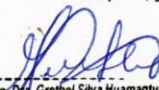
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				4	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: artículo 34° del D.S N°001-96-Tr en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				4	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:				4	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					5
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					5
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				4	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					5
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					5
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					5
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					5
PUNTAJE TOTAL					46	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 46

Tarapoto, 11 de mayo de 2018


 Abg. Grithel Silva Huamantumba
 CASM N° 396
 ESTUDIO JURIDICO SILVA & ASOCIADOS
 Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Grethel Silva Huamantumba
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Derecho Constitucional
 Instrumento de evaluación : Encuesta
 Autor del instrumento : Cintya Lorena Arciniegas Sánchez

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				4	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: artículo 34° del D.S N°001-96-Tr en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				4	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					5
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					5
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					5
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				4	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				4	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					5
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					5
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					5
PUNTAJE TOTAL						5

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 46

 Tarapoto, 11 de mayo de 2018


 Abg. Dra. Grethel Silva Huamantumba
 CASO N° 396
 ESTUDIO JURÍDICO SILVA & ASOCIADOS

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Oscar Conales Gonzales
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
 Especialidad : Derecho
 Instrumento de evaluación : Ficha de recolección de datos
 Autor del instrumento : Cintya Loura Arcumbales Sánchez.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: rendimiento deficiente del trabajador en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 46

 Tarapoto, 11 de mayo de 2018

Sello personal y firma



Oscar Conales Gonzales
 ABOGADO
 Reg. CASM N° 248



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Oscar Canales Gonzales
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
 Especialidad : Derecho Bancario
 Instrumento de evaluación : Entrevista
 Autor del instrumento : Cintya Loura Arciniegas Sánchez

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: artículo 34° del D.S N°001-96-Tr en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

45

Tarapoto, 11 de mayo de 2018

Oscar Canales Gonzales
 ABOGADO
 Reg. CASM N° 24

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Oscar Canales Gonzales
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
 Especialidad : Derecho Bancario
 Instrumento de evaluación : Encuesta
 Autor del instrumento : Cintya Loura Arcentales Sánchez

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

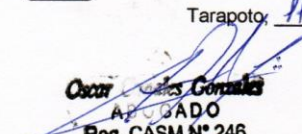
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: artículo 34° del D.S N°001-96-Tr en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 46

 Tarapoto, 11 de mayo de 2018


Oscar Canales Gonzales
 ABOGADO
 Reg. CASM N° 246

Sello personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Gema Solange Beatriz Chávez Rodríguez
 Institución donde labora : Indecopi San Martín
 Especialidad : Derecho Civil
 Instrumento de evaluación : Ficha de recolección de datos
 Autor del instrumento : Cintya Loura Arciniegas Sánchez

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: rendimiento deficiente del trabajador en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 45Tarapoto, 11 de mayo de 2018


 Gema Chávez Rodríguez
 ABOGADO
 Reg. ICAC. N° 623
 Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Gena Solange Beatriz Chávez Rodríguez
 Institución donde labora : Indicopi San Martín
 Especialidad : Derecho Civil
 Instrumento de evaluación : Entrevista
 Autor del instrumento : Cintya Loura Arcental Sánchez

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: artículo 34° del D.S N°001-96-Tr en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 45

 Tarapoto, 18 de mayo de 2018


Gena Chávez Rodríguez
 ABOGADO
 Señala el nombre y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Gema Solange Beatriz Chávez Rodríguez
 Institución donde labora : Indecopi San Martín
 Especialidad : Derecho Civil
 Instrumento de evaluación : Encuesta
 Autor del instrumento : Cintya Loura Arcentalés Sánchez

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: artículo 34° del D.S N°001-96-Tr en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 45

Tarapoto, 11 de mayo de 2018


 Gema Chávez Rodríguez
 ABOGADO
 Reg. IGAC. N° 623
 Sello personal y firma



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

Cacatachi, 04 de mayo de 2018.

OFICIO N° 015-2018-ESC-DER/UCV-T

SEÑORA:

Mónica Eliana Pomajambo Zambrano
JUEZ DEL 2º JUZGADO CIVIL DE TARAPOTO



ASUNTO: i) Solicito entrevista con vuestra persona para dialogo sobre el nivel de eficacia del artículo 34° del D.S N° 001-96-TR frente al rendimiento deficiente del trabajador. ii) Solicito que se permita el acceso a los expedientes de indemnización por despido arbitrario encargados a su judicatura en el periodo 2012 – 2017.

Presente.-

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle un saludo cordial y a la vez solicitarle que tenga a bien permitir a la estudiante CINTYA LORENA ARCENTALES SÁNCHEZ entrevistarse con vuestra persona para dialogar sobre el nivel de eficacia del artículo 34° del D.S N° 001-96-TR frente al rendimiento deficiente del trabajador, asimismo permitir a la estudiante tener acceso a los expedientes de indemnización por despido arbitrario encargados a su judicatura en el periodo 2012 – 2017 a fin de poder ejecutar sus instrumentos de recolección de datos que son necesarios para el desarrollo de su tesis titulada "NIVEL DE EFICACIA DEL ARTÍCULO 34° DEL DECRETO SUPREMO N° 001-96-TR FRENTE AL RENDIMIENTO DEFICIENTE DEL TRABAJADOR EN LOS PROCESOS DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO DESARROLLADOS EN EL 2º JUZGADO CIVIL DE TARAPOTO PERIODO 2012 – 2017".

Sin otro particular, me suscribo de usted no sin antes expresarle muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Mg. Luis Roberto Cabrera Suarez
Coordinador de la escuela de derecho
UCV-Tarapoto

Datos de estudiante:
Cintya Lorena Arcentales Sánchez
Cel: 950426369
E-mail: jamix_12_12@hotmail.com



**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE TESIS**

Código : F06-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo, MG. RENÉ FELIPE RAMOS GUEVARA, docente de la Facultad de Derecho y Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo, filial Tarapoto, revisor de la tesis titulada "NIVEL DE EFICACIA DEL ARTÍCULO 34° DEL DECRETO SUPREMO Nº 001-96-TR FRENTE AL RENDIMIENTO DEFICIENTE DEL TRABAJADOR EN LOS PROCESOS DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO DESARROLLADOS EN EL SEGUNDO JUZGADO CIVIL DE TARAPOTO, PERIODO 2012-2017", de la estudiante CINTYA LORENA ARCENTALES SÁNCHEZ, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó 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.

Tarapoto, 25 de octubre de 2018

MG. RENÉ FELIPE RAMOS GUEVARA
DNI 30415441

René Felipe Ramos Guevara
ABOGADO
Reg. CAA Nº 02197

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

TESIS_CINTYA_LORENA_ARCENTALES_S_NCHEZ_2.0.pdf

INFORME DE ORIGINALIDAD

15%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE


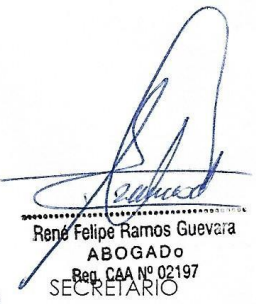
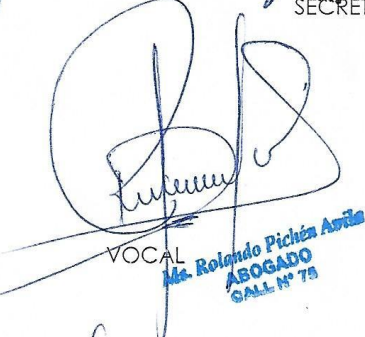



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	informativolab.blogspot.com Fuente de Internet	1%
6	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	myslide.es Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad ESAN -- Escuela de Administración de Negocios para Graduados Trabajo del estudiante	1%


El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por doña **ARCENTALES SÁNCHEZ CINTYA LORENA** cuyo título es **NIVEL DE EFICACIA DEL ARTÍCULO 34° DEL DECRETO SUPREMO N°001-96-TR FRENTE AL RENDIMIENTO DEFICIENTE DEL TRABAJADOR EN LOS PROCESOS INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO DESARROLLADOS EN EL SEGUNDO JUZGADO CIVIL DE TARAPOTO, PERIODO 2012-2017.**

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por la estudiante, otorgándole el calificativo de: **17 (DIESISIETE).**

Tarapoto, 29 de junio del 2018.

 Elvis Antonio Vásquez Rímachi ABOGADO Reg. ICAJ N° 5102 PRESIDENTE	 René Felipe Ramos Guevara ABOGADO Reg. CAA N° 02197 SECRETARIO	
 Mts. Rolando Pichón Anón ABOGADO GALL N° 75 VOCAL		
		

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 2 de 19
--	---	--

Yo **ARCENTALES SÁNCHEZ CINTYA LORENA**, identificada con DNI N° 71462531 egresada de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo, autorizo (x), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado **"NIVEL DE EFICACIA DEL ARTÍCULO 34 DEL DECRETO SUPREMO N°001-96-TR FRENTE AL RENDIMIENTO DEFICIENTE DEL TRABAJADOR EN LOS PROCESOS INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO DESARROLLADOS EN EL SEGUNDO JUZGADO CIVIL DE TARAPOTO, PERIODO 2012-2017"**; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



 FIRMA

DNI: 71462531
 FECHA: 30 de octubre de 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE:

Dra. Ana Noemí Sandoval Vergara

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Cintya Lorena Arcentales Sánchez

INFORME TÍTULADO:

“Nivel de eficacia del artículo 34° del Decreto Supremo N° 001-96-Tr frente al rendimiento deficiente del trabajador en los procesos de indemnización por despido arbitrario desarrollados en el Segundo Juzgado Civil de Tarapoto, periodo 2012-2017”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Abogado

SUSTENTADO EN FECHA: 29 de junio de 2018

NOTA O MENCIÓN: 17

Dra. Ana Noemí Sandoval Vergara
DIRECTORA DE INVESTIGACIÓN
UCV - TARAPOTO

Fotos

Archivo central de la Corte Superior de Justicia de San Martín

