



**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**  
**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**



**DESPIDO ARBITRARIO Y DAÑO MORAL EN LOS  
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD  
PROVINCIAL DE SAN ROMÁN EN  
EL PERIODO 2023**

TESIS PRESENTADA POR:

**Bach. YUHANA HIRPANOCCA HANCCO**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

**ABOGADA**

**JULIACA – PERÚ**

**2024**



**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**  
**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**  
**DESPIDO ARBITRARIO Y DAÑO MORAL EN LOS**  
**TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD**  
**PROVINCIAL DE SAN ROMÁN EN**  
**EL PERIODO 2023**

TESIS PRESENTADA POR:

**Bach. YUHANA HIRPANOCCA HANGCO**

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE:

**ABOGADA**

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

:   
Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA

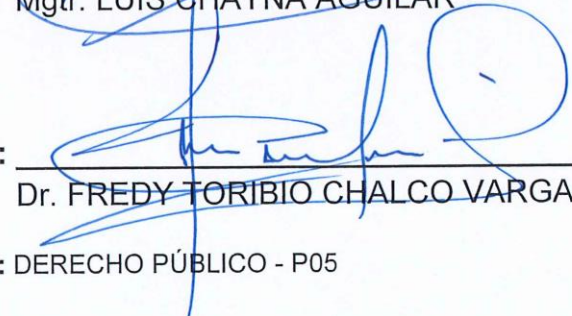
PRIMER MIEMBRO

:   
Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR

SEGUNDO MIEMBRO

:   
Mgtr. LUIS CHAYÑA AGUILAR

ASESOR DE TESIS

:   
Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

: DERECHO PÚBLICO - P05



**RESOLUCIÓN N° 433-2024-D/FCJP-UANCV**  
**Juliaca, 26 de julio del 2024.**

**Vistos:** El expediente, No: **CU- 9214** presentado por el Bachiller en Derecho Bach. **Srta. YUHANA HIRPANOCCA HANCCO**, quien solicita fecha para rendir el examen de sustentación de borrador de tesis denominado: **DESPIDO ARBITRARIO Y DAÑO MORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN EN EL PERIODO 2023**; asimismo, atender la solicitud según exped. No. 9940 de cambio de jurado por encontrarse con permiso el Jurado Dr. Nestor Barrantes Sanchez; para optar el Título Profesional de Abogada y;

**CONSIDERANDO:**

Que, de conformidad al Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela Profesional de Derecho, concordante con el Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV, es procedente acceder a la petición del interesado.

Y, estando a los dictámenes presentados por los miembros del jurado en el que aprueban el borrador de tesis, el Decano de la facultad, en uso de sus atribuciones conferidas por la ley universitaria 30220, y el Estatuto de la UANCV.

**RESUELVE:**

**Primero.-** El jurado declara **APTO** por tanto debe señalarse lugar, día y hora para la sustentación del borrador de tesis, en forma presencial del Bach. **Srta. YUHANA HIRPANOCCA HANCCO**, para optar el Título Profesional de Abogada, el mismo que se llevará a cabo el próximo **01 de agosto del 2024 a las 8:00 a.m.** en el Salón de Grados de esta facultad.

**Segundo.-** Designar como Jurados, para la evaluación de examen de sustentación de tesis referido, Integrado por los siguientes Docentes:

**Presidente:** Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA  
Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR  
Mgtr. LUIS CHAYÑA AGUILAR

**ASESOR:**  
Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS

**Tercero.-**La Comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretaria Académica y Administrativa quedan encargadas del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese



c.c  
Archivo  
JRQZ/jahr





### UNIVERSIDAD ANDINA "Néstor Cáceres Velásquez" Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



#### RESOLUCIÓN N° 012-2024-UI-FCJP-UANCV-J

Juliaca, 16 de enero de 2024

#### VISTOS:

El Expediente: 2024-0476 de fecha 15 de enero de 2024, del Bach. YUHANA HIRPANOCCA HANCCO, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)" que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela Profesional de Derecho.

#### CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) Bach. YUHANA HIRPANOCCA HANCCO, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: DESPIDO ARBITRARIO Y DAÑO MORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN EN EL PERIODO 2023, conducente para optar el Título profesional de **ABOGADO(A)**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela Profesional de Derecho, corrobora el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS,

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas.

#### SE RESUELVE:

**ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) para la REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN, del tema titulado: DESPIDO ARBITRARIO Y DAÑO MORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN EN EL PERIODO 2023, presentado por el (la) Bach. YUHANA HIRPANOCCA HANCCO, para optar el Título Profesional de Abogado(a), en virtud de los considerandos expuestos.**

**ARTICULO SEGUNDO.- RATIFICAR, como ASESOR al Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS.**

**ARTICULO TERCERO.- DISPONER que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.**

Regístrese, comuníquese y archívese.

  
UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA  
DECANO  
FAC Cs JURIDICAS Y POLITICAS

  
Dr. Fredy Chalco Vargas  
DIRECCIÓN  
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN  
FAC CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS

DISTRIBUCIÓN:  
DECANATURA FCJP, INTERESADO.  
ARCH. FTChV/ncv.



### UNIVERSIDAD ANDINA "Néstor Cáceres Velásquez"

#### Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas

#### UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



### RESOLUCIÓN N° 048-2023-UI-FCJP-UANCV-J

Juliaca, 26 de octubre de 2023

#### VISTOS:

El Expediente: **2023-CU-14351** de fecha **23 de octubre de 2023**, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el Anexo (**02 o 03**) "**Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación**" que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela Profesional de Derecho.

#### CONSIDERANDO:

**Que**, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

**Que**, el (la) Bach. YUHANA HIRPANOCCA HANCCO, quien solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación de Título: **DESPIDO ARBITRARIO Y DAÑO MORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN EN EL PERIODO 2023**, conducente para optar el Título profesional de **ABOGADO(A)**.

**Que**, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

**Que**, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la propuesta de investigación.

**Que**, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela Profesional de Derecho, corroboro la propuesta del ASESOR Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis) de acuerdo a la DIRECTIVA N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI; y,

**Estando**, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas.

#### SE RESUELVE:

**ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN**, titulado: **DESPIDO ARBITRARIO Y DAÑO MORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN EN EL PERIODO 2023**, presentado por el (la) Bach. YUHANA HIRPANOCCA HANCCO, en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTICULO SEGUNDO.- RECONOCER**, como ASESOR al Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS.

**ARTICULO TERCERO.- DISPONER** que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

 UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA  
DECANO  
FAC Cs JURÍDICAS Y POLÍTICAS

  
Dr. Fredy Chalco Vargas  
DIRECTOR  
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

**DISTRIBUCIÓN:**  
DECANATURA FCJP, INTERESADO.  
ARCH. FCJP/pcv.



## DESPIDO ARBITRARIO Y DAÑO MORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN EN EL PERIODO 2023

### INFORME DE ORIGINALIDAD

23%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

8%

PUBLICACIONES

16%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	8%
2	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	dspace.ueb.edu.ec Fuente de Internet	1%
5	1library.co Fuente de Internet	1%
6	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%
8	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1%

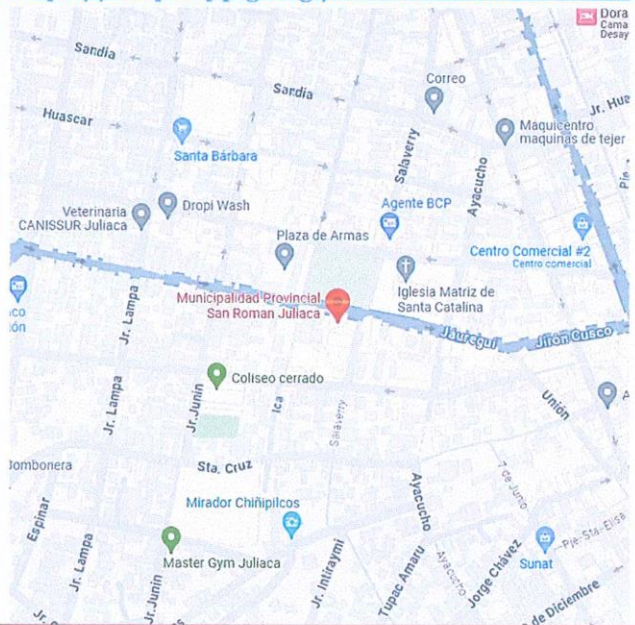


Metadatos Complementarios - UANCV



<b>TITULO</b>	
<b>DESPIDO ARBITRARIO Y DAÑO MORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN EN EL PERIODO 2023</b>	
<b>Datos de autor</b>	
Nombres y Apellidos	YUHANA HIRPANOLCA HANCCO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	74702257
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0000-6419-3938">https://orcid.org/0009-0000-6419-3938</a>
<b>Datos de asesor</b>	
Nombres y apellidos	FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01233951
URL de ORCID	<a href="http://orcid.org/0000-0001-9639-3926">http://orcid.org/0000-0001-9639-3926</a>
<b>Datos del jurado</b>	
<b>Presidente del jurado</b>	
Nombres Y Apellidos	JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01324996
<b>Miembro del jurado 1</b>	
Nombres Y Apellidos	HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01332589
<b>Miembro del jurado 2</b>	
Nombres Y Apellidos	LUIS CHAYÑA AGUILAR
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02363034



<b>Datos de investigación</b>	
Línea de investigación	DERECHO PÚBLICO - P05
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p><b>Dirección:</b> Municipalidad Provincial De San Román  <b>País:</b> Perú  <b>Departamento:</b> Puno  <b>Provincia:</b> San Román  <b>Distrito:</b> Juliaca  <b>Coordenadas:</b>  <b>Latitud:</b> -15.49361  <b>Longitud:</b> -70.13578  <a href="https://maps.app.goo.gl/hevi8wGmMbd3oAZi7">https://maps.app.goo.gl/hevi8wGmMbd3oAZi7</a></p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Octubre 2023 – Agosto 2024
URL de disciplinas OCDE - Librería	<p>Derecho  <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.00">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.00</a>  Derecho  <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.01">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.01</a></p>



*Dr. Freddy Chaleco Vargas*  
**DIRECTOR**  
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN  
FAC. CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS



### DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo, YUHANA HIRPANOCCA HANCCO, identificado con DNI Nro. 74702257 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional**
- Programa de Segunda Especialidad,**
- Programa de Maestría o Doctorado**

#### DERECHO

informo que he elaborado el/la  **Tesis** o  **Trabajo de Investigación,**  **Trabajo Académico** denominada:

#### DESPIDO ARBITRARIO Y DAÑO MORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN EN EL PERIODO 2023

Asesorado por: Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS.

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.


Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca, 28 de agosto del 2024



\_\_\_\_\_  
FIRMA ASESOR



\_\_\_\_\_  
FIRMA TESISISTA



Huella digital



## DEDICATORIA

Con infinito agradecimiento consagro esta tesis a mis amados padres, Hilibio Hirpanocca Ramos y María Hanco Mamani; ustedes supieron sacarme adelante y conducirme por el camino del bien, brindándome su inquebrantable apoyo en cada etapa de mi desarrollo profesional. Este logro no habría sido posible sin su guía y sacrificio.

Con mucho cariño su último esfuerzo.



## AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi profundo agradecimiento a Dios, porque con él todo lo puedo y por la fuerza que me ha dado para perseverar, por las respuestas a mis oraciones y ser mi refugio en tiempos de incertidumbre.

A mi padre, por su apoyo constante que me brindó y me brinda en mi trayectoria académica: las palabras no son suficientes para expresar lo agradecida que estoy contigo papá. Este logro es tuyo tanto como mío.

A mi madre, por su continua demostración de fortaleza cotidiana y por inculcarme la lección de que con dedicación y esfuerzo se alcanzan las metas propuestas, gracias mamá.

A mis hermanas, gracias por ser mis motivadoras y confidentes a lo largo de mi travesía académica.

A mi novio, por estar a mi lado en las noches de estudio, por celebrar mis éxitos y por sostenerme en los momentos difíciles, su inquebrantable respaldo ha dado un valor más gratificante a este viaje.

Finalmente, agradezco a mi querida Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez", por ser el escenario donde he cultivado mi pasión por el Derecho, donde he forjado amistades perdurables y donde he adquirido las herramientas necesarias para enfrentar los desafíos del futuro.



## ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....

AGRADECIMIENTO.....

ÍNDICE DE TABLAS ..... IV

ÍNDICE DE FIGURAS ..... VI

RESUMEN ..... V

ABSTRACT ..... VI

INTRODUCCIÓN ..... VII

### CAPÍTULO I

#### ASPECTOS GENERALES

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... 1

1.1.1. PROBLEMA GENERAL..... 2

1.1.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS ..... 2

1.2. OBJETIVOS ..... 3

1.2.1. OBJETIVO GENERAL:..... 3

1.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:..... 3

1.3. SUPUESTOS HIPOTÉTICOS ..... 3

1.3.1. HIPÓTESIS GENERAL ..... 3

1.3.2. HIPÓTESIS ESPECIFICAS..... 3

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO..... 4

### CAPÍTULO II

#### MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN ..... 6

2.1.1. A NIVEL INTERNACIONAL ..... 6

2.1.2. A NIVEL NACIONAL..... 8



- 2.1.3. A NIVEL LOCAL ..... 10
- 2.2. BASES TEÓRICAS ..... 12
  - 2.2.1. DESPIDO ARBITRARIO..... 12
  - 2.2.2. DERECHOS LABORALES EN EL PERÚ ..... 12
  - 2.2.3. INCUMPLIMIENTO DE PROCEDIMIENTOS LEGALES ..... 13
  - 2.2.4. DESPIDO DURANTE LICENCIA O AUSENCIA PROTEGIDA..... 13
  - 2.2.5. AUSENCIA DE CAUSAS JUSTAS ..... 14
  - 2.2.6. INDEMNIZACIÓN EN EL TRABAJO..... 14
  - 2.2.7. DAÑO MORAL..... 15
  - 2.2.8. DETERIORO DE LA AUTOESTIMA ..... 15
  - 2.2.9. PREOCUPACIONES FINANCIERAS POR DESPIDO ARBITRARIO. .... 16
  - 2.2.10. ANSIEDAD Y TENCIÓN EMOCIONAL..... 17
  - 2.2.11. FACTORES DE DAÑO MORAL..... 18
  - 2.2.12. EFECTOS PSICOLÓGICOS POR DESPIDO ARBITRARIO ..... 18
  - 2.2.13. DEMANDAS LABORALES ..... 19
  - 2.2.14. INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO SEGÚN LEY ..... 20
- 2.3. MARCO CONCEPTUAL..... 20

**CAPÍTULO III**

**PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN**

- 3.1. ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN ..... 22
- 3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN..... 22
- 3.3. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN..... 22
- 3.4. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN..... 23
- 3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA..... 24



3.6. TÉCNICAS, FUENTES E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.....	24
3.7. VARIABLES .....	25
3.7.1. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	25

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS .....	26
4.2. PRUEBA DE LA NORMALIDAD PARA LA VARIABLE DE ESTUDIO ..	51
4.3. PROCEDIMIENTOS CORRELACIONALES.....	51
4.4. DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	57
CONCLUSIONES.....	58
RECOMENDACIONES .....	60
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA.....	61
ANEXOS .....	68
MATRIZ DE CONSISTENCIA .....	69



### ÍNDICE DE TABLAS

<b>TABLA 1</b>	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES .....	25
<b>TABLA 2</b>	RESULTADOS DE LA PREGUNTA N.º 01 APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA MPSR.....	27
<b>TABLA 3</b>	RESULTADOS DE LA PREGUNTA N.º 02 APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA MPSR.....	29
<b>TABLA 4</b>	RESULTADOS DE LA PREGUNTA N.º 03 APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA MPSR.....	31
<b>TABLA 5</b>	RESULTADOS DE LA PREGUNTA N.º 04 APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA MPSR.....	33
<b>TABLA 6</b>	RESULTADOS DE LA PREGUNTA N.º 05 APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA MPSR.....	35
<b>TABLA 7</b>	RESULTADOS DE LA PREGUNTA N.º 06 APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA MPSR.....	37
<b>TABLA 8</b>	RESULTADOS DE LA PREGUNTA N.º 07 APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA MPSR.....	39
<b>TABLA 9</b>	RESULTADOS DE LA PREGUNTA N.º 08 APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA MPSR.....	41
<b>TABLA 10</b>	RESULTADOS DE LA PREGUNTA N.º 09 APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA MPSR.....	43
<b>TABLA 11</b>	RESULTADOS DE LA PREGUNTA N.º 10 APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA MPSR.....	45
<b>TABLA 12</b>	RESULTADOS DE LA PREGUNTA N.º 11 APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA MPSR.....	47



<b>TABLA 13</b> RESULTADOS DE LA PREGUNTA N.º 12 APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA MPSR.....	49
<b>TABLA 14</b> PRUEBA DE NORMALIDAD.....	51
<b>TABLA 15</b> CORRELACIÓN: DESPIDO ARBITRARIO (VI) Y EL DAÑO MORAL (VD).....	52
<b>TABLA 16</b> CORRELACIÓN: DESPIDO ARBITRARIO Y LOS EFECTOS PSICOLÓGICOS.....	53
<b>TABLA 17</b> CORRELACIÓN: DESPIDO ARBITRARIO Y LOS EFECTOS FINANCIEROS.....	54
<b>TABLA 18</b> CORRELACIÓN: DESPIDO ARBITRARIO Y LAS SENTENCIAS JUSTAS .....	55



## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>FIGURA 1</b>	RESULTADOS EN GRÁFICOS DE BARRAS DE LA PREGUNTA N.º	
	01 .....	27
<b>FIGURA 2</b>	RESULTADOS EN GRÁFICOS DE BARRAS DE LA PREGUNTA N.º	
	02 .....	29
<b>FIGURA 3</b>	RESULTADOS EN GRÁFICOS DE BARRAS DE LA PREGUNTA N.º	
	03 .....	31
<b>FIGURA 4</b>	RESULTADOS EN GRÁFICOS DE BARRAS DE LA PREGUNTA N.º	
	04 .....	33
<b>FIGURA 5</b>	RESULTADOS EN GRÁFICOS DE BARRAS DE LA PREGUNTA N.º	
	05 .....	35
<b>FIGURA 6</b>	RESULTADOS EN GRÁFICOS DE BARRAS DE LA PREGUNTA N.º	
	06 .....	37
<b>FIGURA 7</b>	RESULTADOS EN GRÁFICOS DE BARRAS DE LA PREGUNTA N.º	
	07 .....	39
<b>FIGURA 8</b>	RESULTADOS EN GRÁFICOS DE BARRAS DE LA PREGUNTA N.º	
	08 .....	41
<b>FIGURA 9</b>	RESULTADOS EN GRÁFICOS DE BARRAS DE LA PREGUNTA N.º	
	09 .....	43
<b>FIGURA 10</b>	RESULTADOS EN GRÁFICOS DE BARRAS DE LA PREGUNTA N.º	
	10 .....	45
<b>FIGURA 11</b>	RESULTADOS EN GRÁFICOS DE BARRAS DE LA PREGUNTA N.º	
	11        47	
<b>FIGURA 12</b>	RESULTADOS EN GRÁFICOS DE BARRAS DE LA PREGUNTA N.º	
	12 .....	49



## RESUMEN

La presente tesis que estudia la relación entre el despido arbitrario y daño moral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román en el periodo 2023, utiliza un enfoque cuantitativo para analizar y cuantificar los datos obtenidos de la investigación. La muestra está conformada por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, para obtener dicha muestra se aplicó el muestreo no probabilístico por conveniencia, en tal sentido, está conformada por 50 trabajadores. El objetivo general de la investigación actual es descubrir la relación entre el despido arbitrario y el daño moral. Para la recaudación de los datos se aplicó la técnica de la encuesta, cuyo instrumento fue el cuestionario. El procesamiento de datos se trabajó con el programa Excel con el cual se desarrolló las tablas y figuras. A su vez se trabajó con el programa SPSS Statistics, con el cual se hizo el cálculo del coeficiente Rho Spearman para determinar el grado de relación de las variables. Como resultado de la investigación se demostró que existe una relación fuerte y significativa entre la variable despido arbitrario y la variable daño moral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román en el año 2023, puesto que se obtuvo un nivel de correlación de 0.879 entre las variables, por lo cual, confirmamos la hipótesis planteada en la investigación.

**Palabras clave:** *Daño moral, daño psicológico, despido arbitrario, indemnización, normas laborales.*



## ABSTRACT

This thesis, which studies the relationship between arbitrary dismissal and moral damages in the workers of the Provincial Municipality of San Roman in the year 2023, uses a quantitative approach to analyze and quantify the data obtained in the research. The sample is formed by the workers of the Provincial Municipality of San Roman, to obtain the sample was applied the non-probabilistic sampling by convenience, in that sense, it is formed by 50 workers. The general objective of this research is to determine the relationship between arbitrary dismissal and moral damages. For data collection, the survey technique was applied, the instrument of which was the questionnaire. The data processing was carried out with the Excel program with which the tables and figures were developed. At the same time, the SPSS Statistics program was used to calculate the Rho Spearman coefficient to determine the degree of relationship between the variables. As a result of the research, it was demonstrated that there is a strong and significant relationship between the variable arbitrary dismissal and the variable moral damage in the workers of the Provincial Municipality of San Roman in the period 2023, since a correlation level of 0.879 was obtained between the study variables, consequently, we confirm the hypothesis put forward in the research.

**Key words:** *Moral damage, psychological damage, arbitrary dismissal, compensation, labor standards.*



## INTRODUCCIÓN

El tema de investigación sobre el despido arbitrario y daño moral a los empleados de la Municipalidad Provincial de San Román periodo 2023, surge a raíz de la situación problemática que existe con respecto al daño moral que se genera a causa del despido arbitrario, puesto que este tema no es considerado de gran importancia por las irregularidades que existe en el sistema judicial.

El estudio de la presente tesis está dividido en cuatro capítulos. El primer capítulo expone en detalle el planteamiento del problema, analizando la situación problemática, además contempla las preguntas de investigación tanto preguntas generales y específicos, en el capítulo también se encuentran los objetivos, los supuestos hipotéticos, además da la explicación de la justificación.

El segundo capítulo de la investigación, llamado marco teórico, describe los antecedentes internacionales, nacionales y locales, además se desglosa las bases teóricas, es decir, se desarrollan los términos utilizados en el estudio, para facilitar una mejor comprensión del tema.

En el tercer capítulo, se desarrollan los métodos y técnicas utilizadas para la recolección de datos, así como la operacionalización de variables para poder cumplir los objetivos establecidos.

El cuarto capítulo analiza y discute los resultados de la encuesta, la prueba de normalidad de las variables de estudio y el procedimiento correlacional para luego analizar de manera exhaustiva y dar la discusión correspondiente.

Por último, se exponen las conclusiones y recomendaciones, junto con las referencias bibliográficas y los anexos correspondientes.



## CAPÍTULO I

### ASPECTOS GENERALES

#### 1.1. PLANTEAMIENTO del PROBLEMA

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) afirma que el despido arbitrario y el daño moral son problemas serios que afectan a personas en todo el mundo, además establece normas y estándares laborales internacionales que incluyen pautas sobre el despido arbitrario. Sin embargo, la implementación y cumplimiento de estas normas dependen en gran medida de las leyes y regulaciones nacionales de cada país.

En algunos países, es posible presentar demandas por daño moral en casos específicos, como difamación, acoso, discriminación o violación de la privacidad. Los tribunales determinan la magnitud del daño moral y, en consecuencia, las compensaciones que deben otorgarse a la víctima.

En el Perú, la indemnización a la que alude el artículo 38 del Decreto Supremo 003-97-TR, también conocido como Ley de Productividad y Competitividad Laboral, se refiere al reconocimiento por los años laborados por el trabajador; sin embargo, esta compensación se limita a aspectos económicos y no aborda el daño moral, emocional y psicológico que sufre un trabajador tras ser despedido.



La problemática de despido arbitrario es constante dentro del contexto de la investigación, Provincia de San Román, ya que a menudo se hace visible las denuncias por despido arbitrario, los despidos se realizan a grupos de trabajadores, mujeres gestantes, entre otros. La pérdida del trabajo de manera repentina afecta directamente a la economía de la persona, pero también puede generar daños de contenido moral. En la ciudad de Juliaca no se toma mucho en cuenta la psicología de las personas que son sometidos prácticamente a situaciones humillantes, esto por las irregularidades que existen en los centros laborales.

### **1.1.1. Problema general**

¿Cuál es la relación entre el despido arbitrario y el daño moral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román en el periodo 2023?

### **1.1.2. Problemas específicos**

- ¿Cuál es la correlación entre el despido arbitrario y los efectos psicológicos en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román en el periodo 2023?
- ¿Cómo se relaciona el despido arbitrario y la afectación financiera para los empleados de la Municipalidad Provincial de San Román en el periodo 2023?
- ¿Qué relación existe con el despido arbitrario y las sentencias justas en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román en el periodo 2023?



## 1.2. OBJETIVOS

### 1.2.1. Objetivo general:

Determinar la relación entre el despido arbitrario y el daño moral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román en el periodo 2023.

### 1.2.2. Objetivos específicos:

- Determinar la correlación existente entre el despido arbitrario y los efectos psicológicos en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román en el periodo 2023.
- Establecer como se relaciona el despido arbitrario y la afectación financiera en los empleados de la Municipalidad Provincial de San Román en el periodo 2023.
- Establecer la relación existente entre el despido arbitrario y las sentencias justas en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román en el periodo 2023.

## 1.3. SUPUESTOS HIPOTÉTICOS

### 1.3.1. Hipótesis general

La relación entre el despido arbitrario y el daño moral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román en el periodo de 2023, es significativa.

### 1.3.2. Hipótesis específicas

- La correlación entre el despido arbitrario y los efectos psicológicos en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román en el periodo 2023, es significativa.



- La relación entre el despido arbitrario y la afectación financiera en los empleados de la Municipalidad Provincial de San Román en el periodo de 2023, es significativa.
- La relación entre los despidos arbitrarios y las sentencias justas en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román en el periodo de 2023, es significativa.

#### 1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

El estudio se realiza a raíz de las ambigüedades en el sistema judicial, ya que no se toma en consideración al tema de daño moral y a menudo es minimizado por los empleadores y los entes reguladores encargados de las normas laborales, en consecuencia, la investigación examina cómo el despido arbitrario y el daño moral causado a los empleados de la Municipalidad Provincial de San Román en el año 2023 se relacionan.

La presente tesis ayudará a que la institución donde se desarrolla la investigación, así como las empresas privadas y públicas tengan en cuenta los daños emocionales que pueden causar los despidos arbitrarios, además con la investigación se podrá identificar los puntos críticos que debe mejorar el sistema judicial de la Provincia de San Román, además se podrá trabajar en normas que beneficien a los involucrados con respecto a las remuneraciones por daño moral.

La investigación también tendrá un aporte al conocimiento y ser referencia como antecedente para próximas investigaciones, proporcionando una metodología sólida y datos detallados. Así, no solo resuelve problemas actuales, sino que también establece los cimientos para un progreso continuo en el campo académico.



La investigación tendrá un enfoque cuantitativo de nivel descriptivo correlacional porque se pretende describir las características de los casos relacionados con el despido arbitrario dados en la MPSR y, al mismo tiempo, se pretende examinar la relación entre la variable despido arbitrario y daño moral. Se utilizó una metodología cuantitativa descriptiva correlacional para recopilar datos. 50 empleados de diferentes áreas de la MPSR se sometieron a encuestas y cuestionarios aplicados.



## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

##### 2.1.1. A nivel internacional

En una investigación realizada por Riofrio (2023) sostuvo en su proyecto la idea principal del perjuicio emocional ocasionado por la terminación laboral discriminatoria e injustificada en Ecuador. Se proyectó con el propósito de establecer la viabilidad de otorgar compensación por el menoscabo emocional en casos de despido arbitrario o discriminatorio en el país ecuatoriano, en cuanto a su metodología tiene un enfoque cualitativo, alcanzando a concluir que se han identificado varias características generales del daño moral, que es una infracción a los derechos personales que afecta los sentimientos y emociones de las personas. El sistema legal debe proporcionar protección y compensación en el ámbito civil para reparar el perjuicio a la persona afectada, también que el despido intempestivo se caracteriza por ser una acción unilateral tomada por el empleador que termina el vínculo laboral de forma ilegítima y en ocasiones, violenta. El trabajador debe probarlo para buscar indemnización, se estableció un vínculo legal de la conexión entre el sufrimiento emocional y el despido repentino o injusto basado en discriminación. En situaciones de terminación laboral inesperada, la normativa laboral vigente prevé compensaciones para los



que laboran. A parte de ello, cuando actos de discriminación causan daño moral, surge una relación causal que conlleva responsabilidad. La víctima debe ser indemnizada por el daño a su honra, reputación y honor, conforme al Código Civil.

En otra investigación realizada por Masache (2019), sostuvo en su proyecto el concepto central de la evidencia del despido inoportuno, al concluir de manera unilateral por los empleadores. Se proyectó con el propósito de analizar los medios probatorios para la aplicación de la prueba del despido inoportuno en la finalización unilateral del contrato de parte de los empleadores, y por la parte metodológica tiene un enfoque mixto, alcanzando a concluir que el despido repentino provoca un incremento en el índice de desempleo en la nación, lo cual resulta en dificultades económicas para las familias y afecta el progreso socioeconómico de los ciudadanos.

En la investigación realizada por Muñoz (2010) preservó en su proyecto la idea principal de la compensación por perjuicio moral en los casos de terminación laboral, el cual se proyectó con el propósito de examinar la justificación del reclamo suplementario por el menoscabo emocional experimentado por el trabajador debido a las acciones extralaborales perjudiciales que los empleadores agregan a la terminación del contrato, por la parte metodológica tiene un enfoque cualitativo, alcanzando a concluir que el perjuicio moral reside en las repercusiones o efectos emocionales experimentados por la persona, constituyendo una entidad significativa en el ámbito del derecho laboral así como en el civil. La importancia creciente en las peticiones laborales es clara, en donde se busca su reconocimiento como elemento adicional en términos indemnizatorios. Comparto la perspectiva que



sostiene que su solicitud es válida, aunque en casos excepcionales de terminación laboral, como actos ilícitos o abuso del derecho a variar las condiciones del contrato, mobbing, etc., a condición de que estén debidamente comprobados. Aunque la ruptura abrupta del contrato laboral puede afectar negativamente el bienestar emocional del trabajador, no se puede generalizar esta afirmación.

### **2.1.2. A nivel nacional**

En un estudio realizado por Marengo (2020) acerca de cómo el despido sin causa afecta emocionalmente a los empleados de la Municipalidad Metropolitana de Lima, se pretendió analizar la conexión entre la terminación laboral injustificada y el sufrimiento emocional en el personal de esta institución. Desde el punto de vista metodológico, se utilizó un enfoque cuantitativo alcanzando a demostrar la conexión confirmada entre las variables. Se concluyó, que hay una sólida relación entre el despido injustificado y el sufrimiento emocional. Esta conclusión se fundamenta en un análisis minucioso de las teorías expuestas en el estudio y en los datos recopilados mediante un instrumento de recolección de información. Además, se evaluó el coeficiente de correlación de Spearman para medir la intensidad de esta relación.

En otra investigación realizada por Ramírez y Sánchez en 2019, se examinan los efectos del despido injustificado y la evidencia de sufrimiento moral en los casos que fueron en los años 2016 y 2017, el Segundo y Tercer Juzgado Laboral de Huancayo examinaron los casos de despido injustificado para determinar la forma adecuada de evaluar el daño moral. Esta investigación se basó en los registros de los juzgados. Se utilizó un enfoque cualitativo. Se llegó a la conclusión de que, en los casos de despidos injustificados, la demostración



del daño moral debe basarse en criterios objetivos, según lo observado en los expedientes de los mencionados juzgados. Se evidenció que la mayoría de los casos analizados que proponen una evaluación subjetiva para demostrar el daño moral terminan distorsionando la prueba del mismo.

Huerto (2017) realizó un estudio sobre la compensación por cese injustificado en la Ley de Productividad y Competitividad del Sector Privado de Lima de 2016. El propósito de la investigación fue evaluar la relevancia de la compensación adecuada por ceses injustificados, en cuanto a su metodología tiene un enfoque cualitativo, alcanzando a concluir que resulta crucial conceder una compensación por despido injustificado que sea proporcional al tiempo de servicio del empleado, incorporando la compensación por daño moral, que hasta el momento se encuentra ausente en toda su amplitud y alcance. Se recomienda aumentar el límite máximo de indemnización y establecer criterios normativos para cuantificar el daño moral.

En otra investigación realizada por Ponce (2019) realizó un proyecto donde determina el desafío de definir el perjuicio emocional generado por los despidos no justificados, con el fin de definir los tipos de daños emocionales que pueden surgir en un empleado despedido sin justificación y cuáles de ellos deben ser compensados. Además, se propone establecer criterios legales para evaluar el perjuicio moral y examinar las últimas decisiones plenarios laborales para determinar la idoneidad de las presunciones utilizadas en la concesión de indemnizaciones, por la parte metodológica tiene un enfoque cualitativo, alcanzando a concluir que una medida apropiada frente al despido injustificado consiste en la concesión de una compensación por daños morales, siempre que se demuestre durante el proceso laboral. Esta compensación se percibe como



una salvaguardia adicional y autónoma frente a la indemnización estándar, concebida como una reparación completa de los perjuicios no económicos sufridos por el empleado despedido.

### 2.1.3. A nivel local

En un estudio realizado por Queque (2023), afirmó la premisa central sobre la protección legal en la legislación peruana frente al despido injustificado y la seguridad en el ámbito laboral privado, tal proyecto se propuso examinar cómo la legislación peruana protege contra el despido injustificado y fomenta la estabilidad en el ámbito laboral privado utilizando un enfoque cualitativo. Alcanzando a concluir que la discrepancia entre la ley y la jurisprudencia en cuanto a la protección contra el despido injustificado. La legislación favorece la compensación en situaciones de despido sin justificación, mientras que la jurisprudencia reconoce al trabajador no solo el derecho a una indemnización, sino también la opción de ser reinstalado, todo esto en el marco de los procedimientos laborales regulares.

Zaga & Chaiña (2017) realizaron un estudio que investiga la pérdida de confianza como motivo de despido en las relaciones laborales en Perú. El objetivo del estudio fue determinar si la disminución de confianza puede ser una justificación adecuada para despedir a los empleados confiables en el lugar de trabajo. Desde una perspectiva metodológica cualitativa, este estudio concluye que el campo del derecho laboral es dinámico y cambia a lo largo del tiempo. Por lo tanto, se subraya la necesidad de que el marco legal se adapte y responda de manera normativa a estos cambios. Se evidencia una carencia de normativas que aborden la situación de los empleados de confianza como causa legítima de terminación del contrato laboral, tanto a nivel nacional como internacional, con



menciones breves en algunos casos. En el contexto peruano, la regulación se ha desarrollado principalmente a través del análisis de las decisiones del Tribunal Constitucional y los fallos de la Corte Suprema, en lugar de contar con normativas específicas. La ausencia de una legislación clara sobre los procedimientos para la terminación del contrato laboral de empleados de confianza, especialmente en lo relacionado con la causal de pérdida de confianza, hace necesario proponer un marco normativo que establezca de manera específica los parámetros con precisión para cada situación que afecte a estos trabajadores.

En una investigación realizada por Quispe (2021), sustentó la idea central en su investigación, la salvaguarda constitucional frente al despido injustificado y su impacto en la autonomía de la organización empresarial. Se proyectó con el propósito de determinar si la reposición que otorga el principal órgano encargado de interpretar nuestra Carta Magna y el más alto tribunal del país ante un despido arbitrario puede tener repercusiones en el ejercicio del derecho a la libertad de organización de la empresa, en cuanto a su metodología tiene un enfoque cualitativo, alcanzando a concluir que la Constitución peruana de 1979 explicitaba el reconocimiento de la continuidad en el empleo, pero la Constitución actual ha cerrado las puertas a la permanencia inamovible en el trabajo, ofreciendo en cambio una tutela idónea frente al despido arbitrario. Sin embargo, esto no ha sido un obstáculo para que el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema, por medio de sus pronunciamientos de jurisprudencia, restauren la vigencia de la estabilidad laboral. Este hecho se intensifica, especialmente cuando el Tribunal Constitucional despoja de legalidad al artículo 34 de la Ley



de Organización y Funciones del Poder Ejecutivo, al declarar su inconstitucionalidad e incompatibilidad con el derecho al trabajo.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. Despido arbitrario**

Se considera un ejemplo de despido arbitrario, por definición, la extinción del contrato de trabajo por cualquiera de los siguientes motivos: Aquellas acciones que responsabilizan al empleador o empresario sin que la justa causa que se menciona en la norma sirva de fundamento a la responsabilidad. En este sentido, quienes son despedidos de su trabajo sin una causa justificada cuentan con el derecho de recibir una compensación. Esta compensación equivalente a una vez y media la remuneración mensual ordinaria se establece como la cantidad equiparable para este tipo de indemnización. Se puede percibir un máximo de doce remuneraciones por cada año de servicio. Si un trabajador ha estado contratado durante un periodo superior a ocho años, su salario no puede superar las quince remuneraciones en determinadas circunstancias. (Marengo, 2020, pág. 31).

La expresión "despido arbitrario" se refiere a la situación en la que un empresario pone fin a la relación laboral con un empleado sin alegar ninguna de las razones justificables para el despido que estén relacionadas con el comportamiento o las capacidades del empleado. También es posible que un empleador incurra en despido arbitrario si no se atiene al proceso de despido establecido por la ley. (Ernesto & León, 2019).

### **2.2.2. Derechos laborales en el Perú**

Según Velásquez (2020), los derechos laborales son las regulaciones que establecen las responsabilidades que todo empresario tiene con sus



trabajadores. Es esencial que ambas partes estén familiarizadas con estas normativas y principios legales con el objetivo primordial de respetarlos para tener una mejor relación laboral, cumplir las obligaciones con responsabilidad y transparencia, y obtener beneficios que sean equitativos.

Los derechos laborales comprenden una serie de responsabilidades que el empleador debe respetar, las cuales están definidas por un conjunto de normativas y leyes del Estado peruano (MAPFRE, 2023).

### **2.2.3. Incumplimiento de procedimientos legales**

El incumplimiento se refiere a la falta de cumplimiento de una parte con lo que se le solicitó dentro del plazo establecido. Un fallo por incumplimiento es la decisión del juez en contra de la parte que no cumplió con sus obligaciones (UTAD STATE COURTS, s.f.).

La dirección o los miembros de la junta directiva del empleado pueden ser responsables de acciones u omisiones que no se ajusten a las leyes y reglamentos. Estas acciones y omisiones pueden ser deliberadas o sin propósito. Es necesario que una empresa construya un sistema que garantice que todos los casos de incumplimiento serán reconocidos y comunicados al comité pertinente dentro de la organización. (Financial Crime Academy, s.f.).

### **2.2.4. Despido durante licencia o ausencia protegida**

Cuando un trabajador se encuentra en situación de excedencia, el Código Laboral prohíbe expresamente el despido del trabajador por el motivo de que la empresa requiera que la persona se ausente del trabajo. En consonancia con las restricciones legislativas vigentes en la actualidad, dicha excedencia se concede por diversos motivos, entre otros, enfermedad común, maternidad, paternidad, accidente laboral, enfermedad profesional, etc. (Rentería, 2016).



Además, la ley impide a los empleados recuperar el tiempo que hayan perdido por baja médica en el período anterior a su cese de servicios. Se trata de una circunstancia que el Tribunal de Apelación ha destacado en numerosos dictámenes que guardan relación con este tema. (Donoso, 2019).

### **2.2.5. Ausencia de causas justas**

Según la interpretación jurisprudencial, la ausencia de una razón justificada para el despido indica que se basa en una causa prohibida o que el despido se considera nulo cuando se demuestra la perpetración previa de una infracción grave, la jurisprudencia está de acuerdo con esta interpretación. (Navarrete, 2022).

Dentro de la situación laboral peruana, podemos ver una clara correlación con la falta de motivos válidos para el despido.

De acuerdo con Tomaya (2009) “las causas legítimas de empleo se agrupan en dos categorías en nuestra legislación laboral: aquellas que están vinculadas con la capacidad y conducta del trabajador”.

Esto significa que fuera de estas categorías, no hay razones que permitan que un empleador despidiera a un empleado.

### **2.2.6. Indemnización en el trabajo**

La indemnización laboral se refiere a la reparación de los perjuicios sufridos por un trabajador debido a acciones del empleador, ya sean de naturaleza tangible o intangible (Vargas, 2022).

El objetivo de la compensación por accidente en el trabajo es pagar al empleado por los perjuicios que se han cometido contra él como consecuencia de la pérdida de salario o empleo del trabajador. Como hemos dicho en el



pasado, esta decisión tendrá ramificaciones no sólo para su futuro financiero personal, no solo para el futuro financiero de su familia.

La finalidad de la indemnización, en este sentido, es compensar la pérdida de empleo, así como los ingresos que se percibían como consecuencia de la pérdida antes señalada. Se prevé que el trabajador podrá hacer frente a sus obligaciones económicas durante cierto tiempo si se le proporciona una garantía de recompensa económica. (Factorial, 2023).

### **2.2.7. Daño moral**

El daño moral se caracteriza por afectar el bienestar emocional y psicológico de una persona, pero no siempre conduce a una condición de enfermedad mental. Si esto ocurriera, el daño emocional perdería su naturaleza moral para convertirse en una enfermedad mental. (Fernández , 1998).

En el contexto de este debate, el concepto de daño moral se refiere a un perjuicio simbólico que experimenta una persona que alberga sentimientos de resentimiento. En el ámbito legal, un individuo puede ser considerado responsable de causar daño a otro debido a su negligencia o intención maliciosa. Como resultado, el responsable del daño está obligado a repararlo y compensar a la persona afectada. Es importante destacar que esto es algo que debe tenerse en cuenta (Pérez & Gardey, 2022).

### **2.2.8. Deterioro de la autoestima**

Cuando alguien experimenta una baja autoestima, tanto su bienestar mental como físico tiende a deteriorarse, se relaciona con frecuencia con una amplia susceptibilidad de padecer una serie de afecciones psicológicas y físicas, entre las que se incluyen las siguientes: como depresión, etc., abuso de sustancias estupefacientes como el alcohol, drogas, entre otros, disminución de



la actividad física, comportamiento agresivo y sus repercusiones, trastornos alimentarios como anorexia y bulimia, problemas de sueño, y los efectos de la negligencia del cuerpo, como la obesidad, enfermedades cardiovasculares, hipertensión y falta de atención médica apropiada. (Psicólogos en Madrid , 2014).

Cuando las personas carecen de amor propio, autoaceptación y valoración de sus cualidades, experimentan una baja autoestima. Además, aunque seas consciente de ello, podrías participar de forma habitual en acciones que son indicativas de una falta de respeto o infravaloración de uno mismo. En el campo de la psicología, estos hábitos se denominan comportamientos auto frustrantes (Castro, 2023).

### **2.2.9. Preocupaciones financieras por despido arbitrario**

Para empezar, la presencia de costes de despido eleva la cantidad de reservas de efectivo que las empresas necesitan acumular para estar preparadas ante la posibilidad de despidos en caso de que se produzcan perturbaciones que disminuyan el nivel de demanda de empleo entre los trabajadores. Esto provoca un aumento del coste previsto de cada trabajador en el momento de la contratación, lo que a la larga resulta en una reducción en la solicitud de empleo por parte de la empresa. Como consecuencia a gastos asociados al despido de los trabajadores, el empleo se convierte en un elemento casi fijo en proporción al grado en que las opciones de contratación se vuelven irreversibles, lo que constituye el reverso de la estabilidad absoluta del empleo (Saavedra & Maruyama, 2000).

En palabras de Hernández (2020), se denomina indemnización y es un acuerdo contractual entre dos partes en el que acuerdan compensar la posibilidad de pérdida o daño causado por otra parte. Una ilustración común de



esto sería un acuerdo de seguro en el que tanto la aseguradora como el empleador se comprometen a indemnizar por cualquier pérdida o daño que pueda ocurrir, a cambio de las primas que paga la aseguradora al indemnizado. Cuando se utiliza una indemnización, el asegurador se compromete a compensar al asegurado, que puede ser una persona o una empresa, por cualquier pérdida que esté cubierta por la póliza.

## **2.2.10. Ansiedad y tensión emocional**

### **Ansiedad:**

La ansiedad se refiere a una serie de síntomas tanto mentales como físicos que aparecen de repente en forma de crisis o como un estado prolongado e indefinido que puede causar pánico y no están relacionados con amenazas reales. Sin embargo, también pueden coexistir con el cuadro clínico rasgos neuróticos adicionales, como síntomas obsesivos o histéricos. Estos síntomas no predominan en la manifestación del trastorno. El pavor es una respuesta angustiosa a estímulos presentes, pero la ansiedad se asocia a la expectativa de amenazas futuras, que son difíciles de describir y predecir. Aunque la ansiedad está estrechamente relacionada con el pavor, es distinta del miedo, ya que el miedo es una reacción a estímulos actuales que resultan perturbadores. (Sierra et al, 2003, pág. 7).

### **Tensión emocional:**

Es posible que las personas vivan momentos catastróficos, incluso la muerte, como consecuencia de la tensión emocional (depresión, ansiedad, ira, etc.) y el estrés (inducido por cuestiones económicas, presión laboral, ruptura de pareja, pérdida de un familiar, etc.) que no se gestionan o dirigen adecuadamente. (Vivas, 2016)



El estrés, tanto social como psicológico, puede tener el efecto de desencadenar o empeorar una amplia gama de enfermedades, incluyendo diabetes mellitus, lupus, leucemia y esclerosis múltiple. según las investigaciones. No es de extrañar que la importancia de los motivos psicológicos difiera mucho de un individuo con la misma enfermedad a otro paciente.

### **2.2.11. Factores de daño moral**

La afectación a la integridad moral de una persona puede ser causado por diversas causas, entre ellas, sociales, laborales, económicas, etcétera. En este sentido, existe una cierta conciencia de que hay daño moral (a priori) cuando los bienes o intereses que se lesionan son los que corresponden a derechos básicos que pertenecen al cuerpo y a la mente de una persona que han sido vulnerados (González, 2017, pág. 7).

Según Pumayali, (2016), Este trabajo toma como punto de partida la cuestión de si estos criterios son o no suficientes para la valoración del daño moral. Las normas que regulan el Derecho civil toman en consideración la amplitud y el daño causado a la persona afectada o a su círculo familiar como factores para determinar la cuantía de la indemnización por daños morales. Sin embargo, estos factores son de carácter general y subjetivo, por lo que no son aplicables en esencia.

### **2.2.12. Efectos psicológicos por despido arbitrario**

Según Bejarano (2020), para que la afectación psicológica se considere válida, debe ser directamente imputable al comportamiento ilícito del empresario durante el cese y a la vulneración de sus derechos. Se trata de una afectación que se generó como consecuencia de esta circunstancia y no de un daño acumulado como consecuencia de otras situaciones que existían con



anterioridad al despido producido como consecuencia del comportamiento ilícito del empresario en la instancia en que se produce la terminación del empleo, junto con la transgresión de otros derechos personales, el momento antes del despido

Sin embargo, además de las repercusiones físicas, ser despedido del trabajo también puede repercutir en el bienestar psicológico del individuo. Esto puede variar desde la disminución de la autoestima ("me despidieron, debe ser porque no soy lo suficientemente competente" o "me despidieron porque soy inferior a los demás") alcanzando la indiferencia y el mal humor. Por regla general, adaptarse a una nueva circunstancia requiere una gran cantidad de tiempo y energía. Por ejemplo, cuando una persona pasa de tener un trabajo estable con muchas horas dedicadas a tener por delante largos períodos de tiempo sin saber cómo llenarlos, la transición puede ser bastante desafiante. Esto puede dar lugar a sentimientos de desesperanza, insatisfacción o incluso ira. En muchos casos, esta circunstancia hace que la persona que la experimenta, así como otras que están a su alrededor, se desesperen. Aunque hagan todo lo posible por ayudar al que está experimentando esta circunstancia, en muchos casos, no podrán hacerlo porque no saben cómo ayudarle (Aesthesis Psicólogos Madrid , 2013).

### **2.2.13. Demandas Laborales**

Según Factorial (2023), en el contexto de una organización, éste es quizás uno de los temas más delicados que hay que gestionar. Un juicio laboral es una petición o solicitud que, en general, realiza un empleado para reclamar los derechos que considera vulnerados por la empresa en la que trabaja. Si te estás preguntando qué es una demanda laboral, debemos explicarte que no es más que una petición o solicitud.



La petición o solicitud que realiza un trabajador que considera que sus derechos han sido vulnerados por la empresa es lo que se conoce como demanda laboral. Es posible que se inicie como consecuencia de una violación de las disposiciones del contrato de trabajo, de un despido improcedente, del impago de salarios en tiempo y forma, de un exceso de horas de trabajo, o incluso como consecuencia de condiciones que se producen en el lugar de trabajo, como el acoso o la discriminación. (Perú21, 2023).

#### **2.2.14. Indemnización por despido arbitrario según ley**

Según El Peruano (2023), cuando un trabajador está bajo un contrato por un período de tiempo determinado y este contrato termina repentinamente, el trabajador tiene derecho a recibir una compensación por despido arbitrario (IDA). Cuando se da la rescisión del contrato, la indemnización por la finalización del contrato equivale a un mes y medio de pago por cada mes trabajado hasta la fecha de finalización del contrato.

Cuando hablamos de indemnización por despido arbitrario, nos estamos refiriendo al método por el cual podemos recompensar todas las pérdidas que nos ha causado un despido injustificado. Para calcular con exactitud la indemnización, es imprescindible conocer el régimen laboral bajo el que trabaja la persona que ha sido despedida. ( LP • PASIÓN POR EL DERECHO, 2021).

### **2.3. MARCO CONCEPTUAL**

**Normas laborales.** - Las normas laborales abarcan el conjunto de reglas, leyes y regulaciones que gobiernan las interacciones entre empleador y trabajador. El propósito de tales normas está diseñado para establecer un marco justo y equitativo en el ámbito laboral, garantizando derechos y responsabilidades para ambas partes.



**Despido arbitrario.** - El despido arbitrario trata sobre la finalización de un contrato de trabajo de un empleado sin una justificación válida o sin el cumplimiento adecuado de los procedimientos establecidos por la legislación laboral. En otras palabras, es el despido que no está respaldado por razones legales o válidas, y puede considerarse injusto o ilegal.

**Daño moral.** El daño moral hace referencia al impacto negativo o el daño que experimenta una persona en su esfera personal, emocional o psicológica, sin implicar necesariamente una pérdida económica tangible. Este tipo de daño afecta el bienestar emocional, la tranquilidad, la reputación, la dignidad y otros aspectos similares de la vida de una persona.

**Indemnización por despido arbitrario.** - La compensación por despido arbitrario se refiere a la reparación económica que pueda otorgarse a un empleado cuando es despedido injustificadamente o de forma arbitraria de parte de su empleador. Este tipo de indemnización busca resarcir al trabajador por los perjuicios y daños sufridos como resultado de la terminación del empleo de manera contraria a las leyes laborales o a los términos del contrato de trabajo.



## CAPÍTULO III

### PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN

El estudio utiliza un enfoque cuantitativo, empleando la recolección de datos y análisis estadísticos para verificar hipótesis mediante mediciones numéricas. Su propósito es identificar patrones de comportamiento y confirmar teorías. (Hernández et al., 2014).

#### 3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Se aplicó un diseño de investigación no experimental en el estudio, donde las variables de despido injustificado y daño moral no fueron manipuladas intencionalmente. Según Hernández & Mendoza (2018), este enfoque implica observar o medir fenómenos y variables tal como se presentan en su entorno natural, para luego analizarlos.

#### 3.3. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

El enfoque de investigación utilizado es el deductivo hipotético, el cual involucra un proceso que inicia con la formulación de hipótesis y busca corroborarlas o refutarlas, llegando a conclusiones que luego deben ser comparadas con evidencia empírica. (Bernal, 2010).

### 3.4. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación es fundamental, dirigido hacia la adquisición de nuevos conocimientos sin un propósito práctico definido y de manera inmediata (Sánchez et al., 2018) Busca descubrir principios y leyes científicas, con la posibilidad de estructurar una teoría científica.

El nivel de investigación se caracterizará por ser descriptivo y correlacional. Se considera descriptivo porque se busca exponer con detalle las propiedades, características y perfiles de la muestra. Por otro lado, se clasifica como correlacional debido a que se pretende investigar la relación entre las variables de despido injustificado y el daño moral. (Hernández et al., 2014).

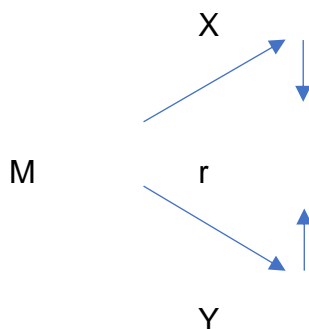
El diseño del estudio comprende en lo siguiente:

M: Muestra

X: Variable 1

Y: variable 2

R: Grado de asociación de las variables





### 3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

- **Población:**

La población objeto de estudio incluye a todos los individuos que comparten ciertas características y cuyas conclusiones de la investigación se aplicarán (Arias, 2012), por lo tanto, la población está compuesta por trabajadores de diferentes áreas de la Municipalidad Provincial de San Román.

- **Muestra**

Una muestra es un subconjunto representativo extraído de la población accesible (Arias, 2012). es decir, por conveniencia, el estudio emplea un método de muestreo no probabilístico, lo que significa que la muestra es seleccionada deliberadamente por el investigador para mayor conveniencia.

### 3.6. TÉCNICAS, FUENTES E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

#### **Técnica.**

La técnica de la investigación que fue utilizado para la recolección de datos corresponde a la encuesta, debido que se pretende obtener información de la muestra con relación de un tema en particular (Arias, 2012). Esto implica que se solicita a los participantes que respondan preguntas relacionadas con el tema en cuestión para recabar datos relevantes.

#### **Instrumentos.**

El instrumento de investigación consiste en un conjunto de preguntas vinculadas con una o varias variables que se desean evaluar. Según Hernández et al. (2014), el cuestionario será el instrumento empleado en el estudio, así como su respectivo análisis de datos.

### 3.7. VARIABLES

- **Variables independientes (Xi):**

Despido arbitrario

- **Variables dependientes (Yi):**

Daño moral

#### 3.7.1. Operacionalización de variables

**Tabla 1**

*Operacionalización de variables*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Medición
<b>Despido arbitrario</b>	Normas laborales	Conocimiento de las normas laborales	Escala dicotómica
	Despido durante licencia o ausencia protegida	Vulneración de los derechos laborales	
	Desempleo	Demandas laborales	
Variable	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Medición</b>
<b>Daño moral</b>	Efectos psicológicos	Deterioro de la autoestima Ansiedad y tensión Inestabilidad emocional	Escala dicotómica
	Afectación financiera	Indemnización según ley Preocupaciones financieras Dificultad para conseguir un nuevo empleo	
	Sentencias justas	Sentencias conforme al daño moral Conformidad con la ley Cumplimiento de la sentencia	

Nota: desarrollado por el investigador



## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1. INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Las variables de investigación se analizan mediante preguntas dirigidas a la muestra, considerando las diversas dimensiones e indicadores correspondientes a las variables. Después de la expansión del instrumento, los datos fueron analizados mediante el software Excel para presentar los resultados en forma de diagramas y tablas. Además, se empleó la versión 25 del programa SPSS Statistics para realizar la prueba de normalidad de la variable y el análisis de correlación.

**Pregunta N.º 01:** ¿Cree usted que, los empleados tienen conocimiento de las regulaciones laborales para entender tanto sus derechos como sus obligaciones en un centro de trabajo?

**Tabla 2**

*Resultados de la pregunta N.º 01 aplicado a los trabajadores de la MPSR*

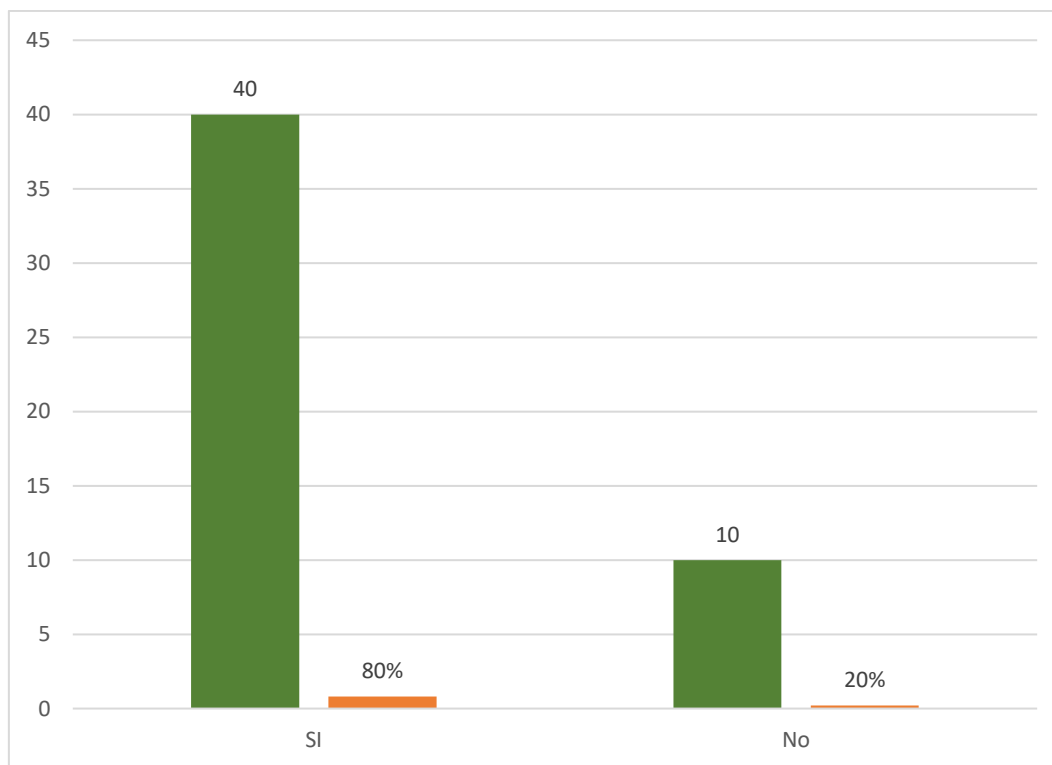
ITEMS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Si	40	80%
No	10	20%
TOTAL	<b>50</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta dirigida a los empleados de la MPSR en el año 2023.

**Elaboración propia.**

**Figura 1**

*Resultados en gráficos de barras de la pregunta N.º 01*



**Fuente:** Encuesta dirigida a los empleados de la MPSR en el año 2023.

**Elaboración propia.**



## **Interpretación:**

Según el 80% de los participantes de la investigación, los trabajadores de la MPSR tienen conocimiento de las regulaciones laborales que rigen sus derechos y obligaciones, mientras que el 20% restante sostiene que los trabajadores no conocen o no están al tanto de estas normativas laborales.

Estos resultados indican que la mayoría de los empleados de la entidad están informados sobre las normas laborales, lo cual es crucial para prevenir vulneraciones como el despido arbitrario o abusos en el ámbito laboral.

**Pregunta N.° 02:** ¿Cree usted que, se vulneran los derechos laborales al realizar los despidos durante licencia o ausencia protegida de los trabajadores?

**Tabla 3**

*Resultados de la pregunta N.° 02 aplicado a los trabajadores de la MPSR*

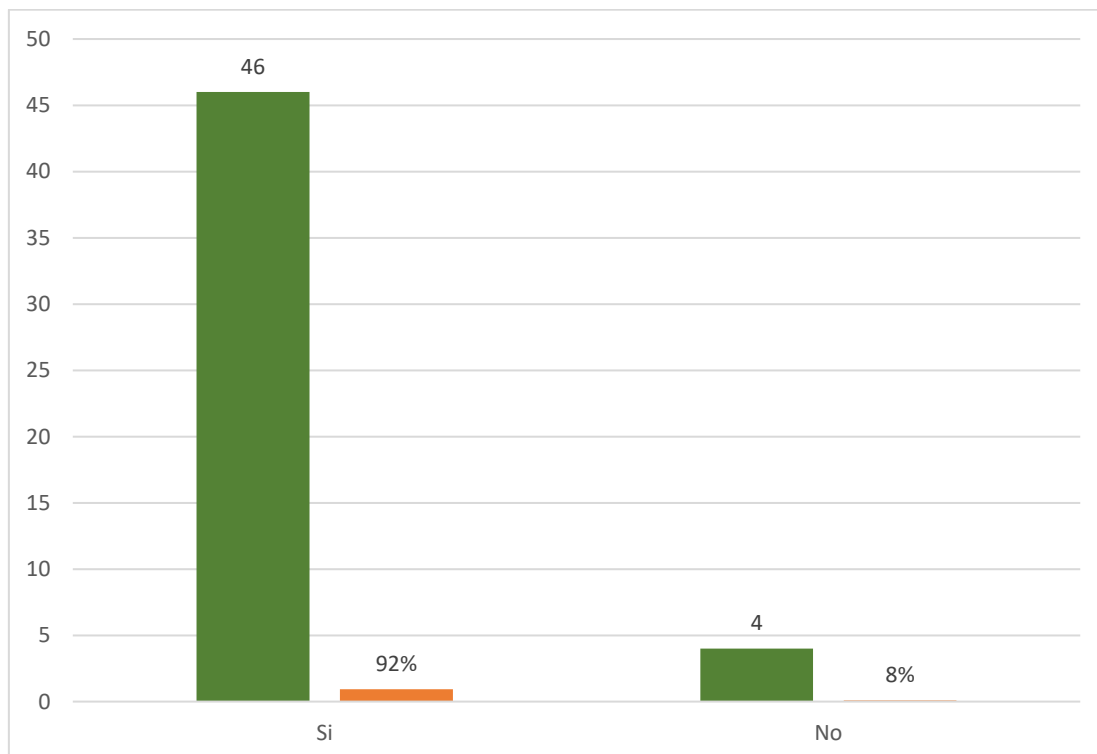
ITEMS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Si	46	92%
No	4	8%
TOTAL	50	100%

**Fuente:** Encuesta dirigida a los empleados de la MPSR en el año 2023.

**Elaboración propia.**

**Figura 2**

*Resultados en gráficos de barras de la pregunta N.° 02*



**Fuente:** Encuesta dirigida a los empleados de la MPSR en el año 2023.

**Elaboración propia.**



## **Interpretación:**

Del total de personas encuestadas en la MPSR, el 92% opina que se vulneran los derechos laborales al realizar los despidos durante licencia o ausencia protegida de los trabajadores, mientras que el 8% restante cree lo contrario.

Con los resultados obtenidos de la encuesta, gran parte de los trabajadores de la MPSR están conscientes de que es ilegal despedir a los empleados durante sus licencias o ausencias protegidas.

**Pregunta N.° 03:** ¿Considera usted que, los despidos arbitrarios tienen una relación significativa con el incremento de las demandas laborales?

**Tabla 4**

*Resultados de la pregunta N.° 03 aplicado a los trabajadores de la MPSR*

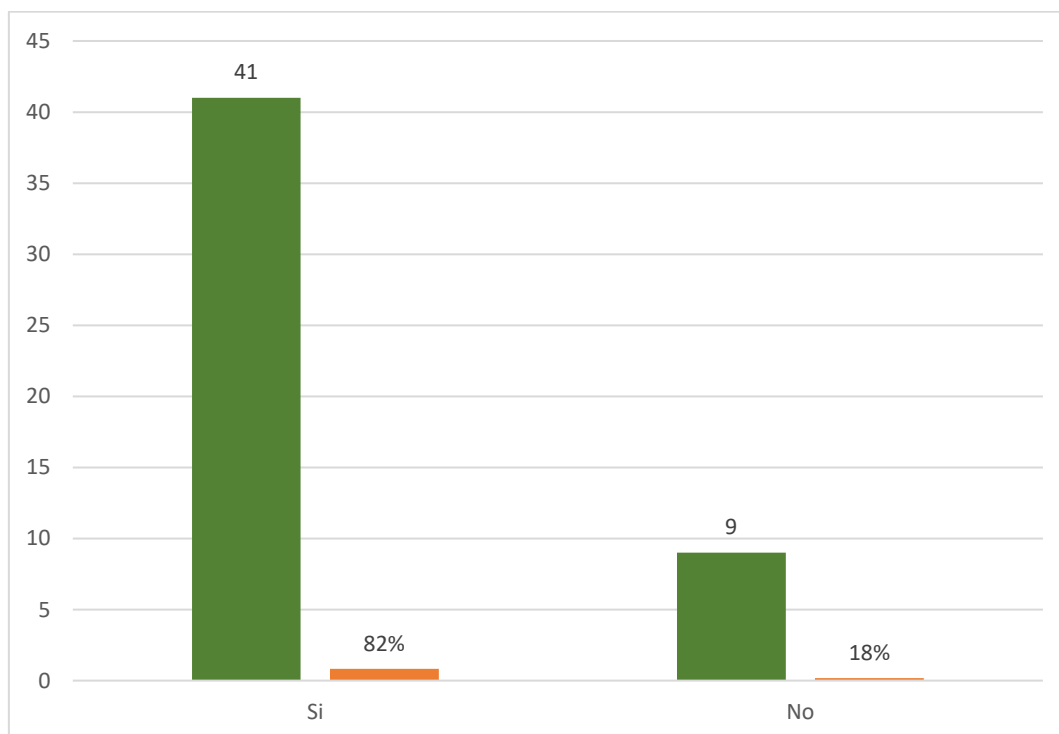
ITEMS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Si	41	82%
No	9	18%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta dirigida a los empleados de la MPSR en el año 2023.

**Elaboración propia.**

**Figura 3**

*Resultados en gráficos de barras de la pregunta N.° 03*



**Fuente:** Encuesta dirigida a los empleados de la MPSR en el año 2023.

**Elaboración propia**



## **Interpretación:**

Del total de encuestados, el 82% opina que los despidos arbitrarios están estrechamente relacionados con el aumento de las demandas laborales, mientras que el 18% restante considera que no existe relación.

Frente a estos resultados, se puede concluir que la mayoría de los empleados de la MPSR, reconocen que los despidos arbitrarios generan un incremento en la demanda laboral, siendo este un factor que dificulta la inserción laboral después de un despido arbitrario.

**Pregunta N.º 04:** ¿Considera usted que, los efectos psicológicos generados después de un despido arbitrario causan el deterioro de la autoestima en el trabajador?

**Tabla 5**

*Resultados de la pregunta N.º 04 aplicado a los trabajadores de la MPSR*

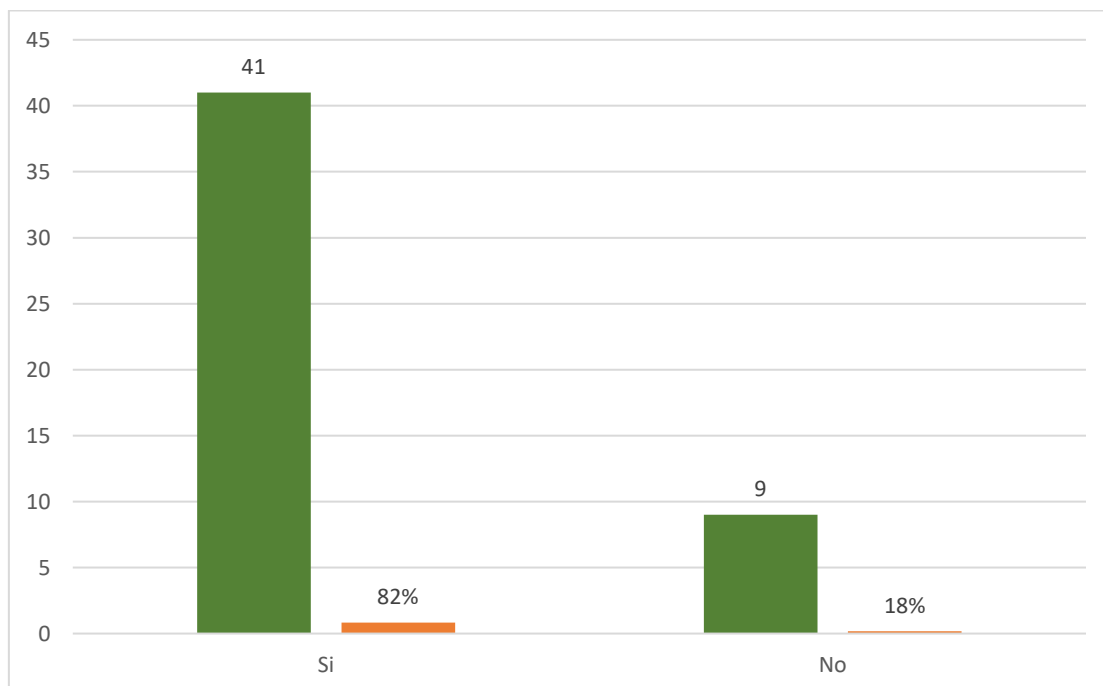
ITEMS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Si	41	82%
No	9	18%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta dirigida a los empleados de la MPSR en el año 2023.

**Elaboración propia.**

**Figura 4**

*Resultados en gráficos de barras de la pregunta N.º 04*



**Fuente:** Encuesta dirigida a los empleados de la MPSR en el año 2023.

**Elaboración propia.**



## **Interpretación:**

Del total de trabajadores encuestados, el 82% cree que los efectos psicológicos generados a causa de un despido arbitrario inducen al deterioro de la autoestima en el trabajador, mientras que el 18% restante opina que el despido arbitrario no afecta la autoestima.

Según la encuesta, la mayor parte de los empleados de la MPSR reconocen que el despido arbitrario puede tener efectos psicológicos, que a su vez pueden causar un deterioro en la autoestima del trabajador afectado.

**Pregunta N.° 05:** ¿Usted cree que, los efectos psicológicos generados después de un despido arbitrario pueden producir ansiedad y tensión en el trabajador?

**Tabla 6**

*Resultados de la pregunta N.° 05 aplicado a los trabajadores de la MPSR*

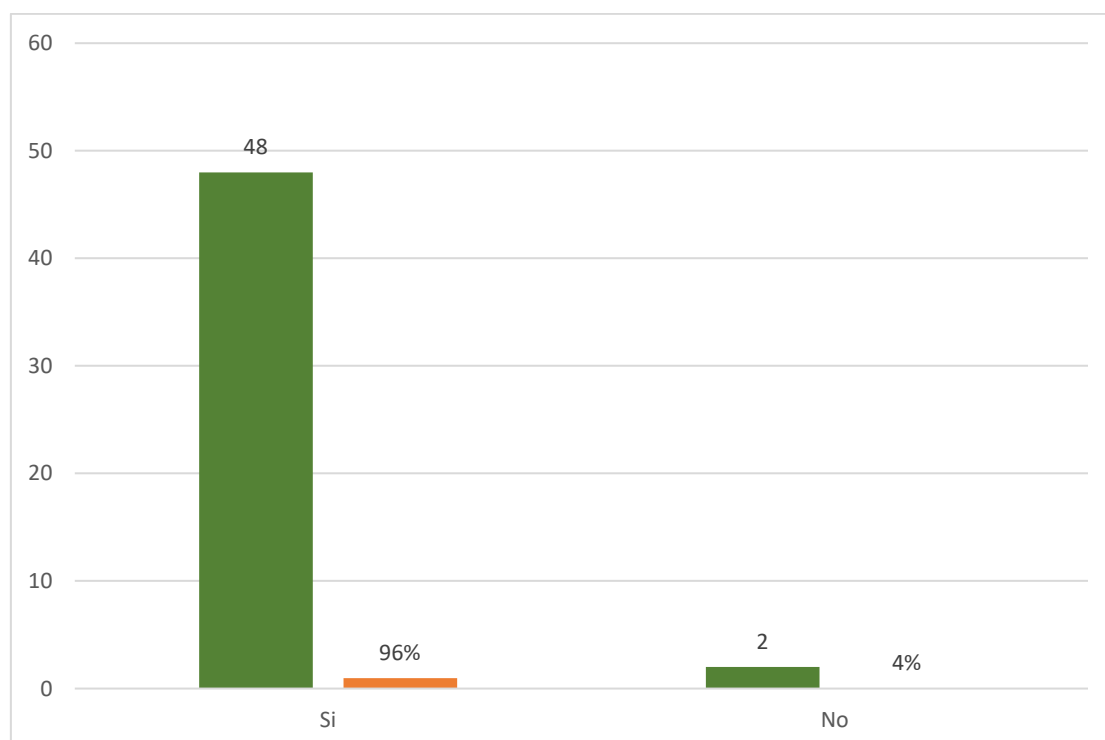
ITEMS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Si	48	96%
No	2	4%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta dirigida a los empleados de la MPSR en el año 2023.

**Elaboración propia.**

**Figura 5**

*Resultados en gráficos de barras de la pregunta N.° 05*



**Fuente:** Encuesta dirigida a los empleados de la MPSR en el año 2023.

**Elaboración propia.**



## **Interpretación:**

Del total de trabajadores encuestados, el 96% considera que los efectos psicológicos ocasionados a raíz de un despido arbitrario causa ansiedad y tensión en el trabajador, mientras que el 4% restante opina que el despido arbitrario no genera este tipo de reacciones.

Podemos inferir de la encuesta que la mayor parte de los empleados de la MPSR, son conscientes de los efectos que se puede originar.



**Pregunta N.º 06:** ¿Considera usted que, la repercusión psicológica generada producto de un despido arbitrario puede originar inestabilidad emocional en el empleado?

**Tabla 7**

*Resultados de la pregunta N.º 06 aplicado a los trabajadores de la MPSR*

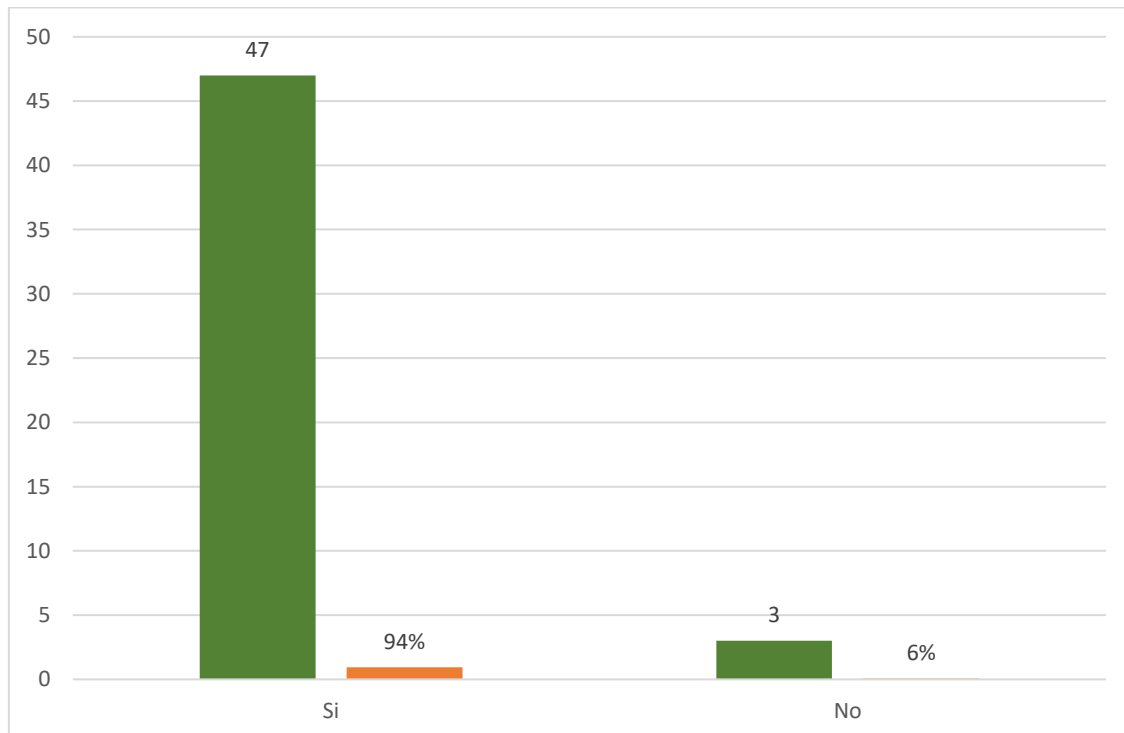
ITEMS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Si	47	94%
No	3	6%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta dirigida a los empleados de la MPSR en el año 2023.

**Elaboración propia.**

**Figura 6**

*Resultados en gráficos de barras de la pregunta N.º 06*



**Fuente:** Encuesta dirigida a los empleados de la MPSR en el año 2023.

**Elaboración propia.**



## **Interpretación:**

De los trabajadores encuestados, el 94% opina que el despido arbitrario causa inestabilidad emocional y psicológica en el trabajador, mientras que el 6% restante sostiene que el despido arbitrario no produce este efecto.

Basándonos en los resultados, podemos afirmar que gran parte de los empleados de la MPSR, están de acuerdo en que un despido arbitrario originaría afectaciones en la psicología, específicamente en la inestabilidad emocional de los trabajadores víctimas.

**Pregunta N.º 07:** ¿Considera usted que, para resarcir el daño generado por el despido arbitrario se realiza la indemnización en cumplimiento de lo legal?

**Tabla 8**

*Resultados de la pregunta N.º 07 aplicado a los trabajadores de la MPSR*

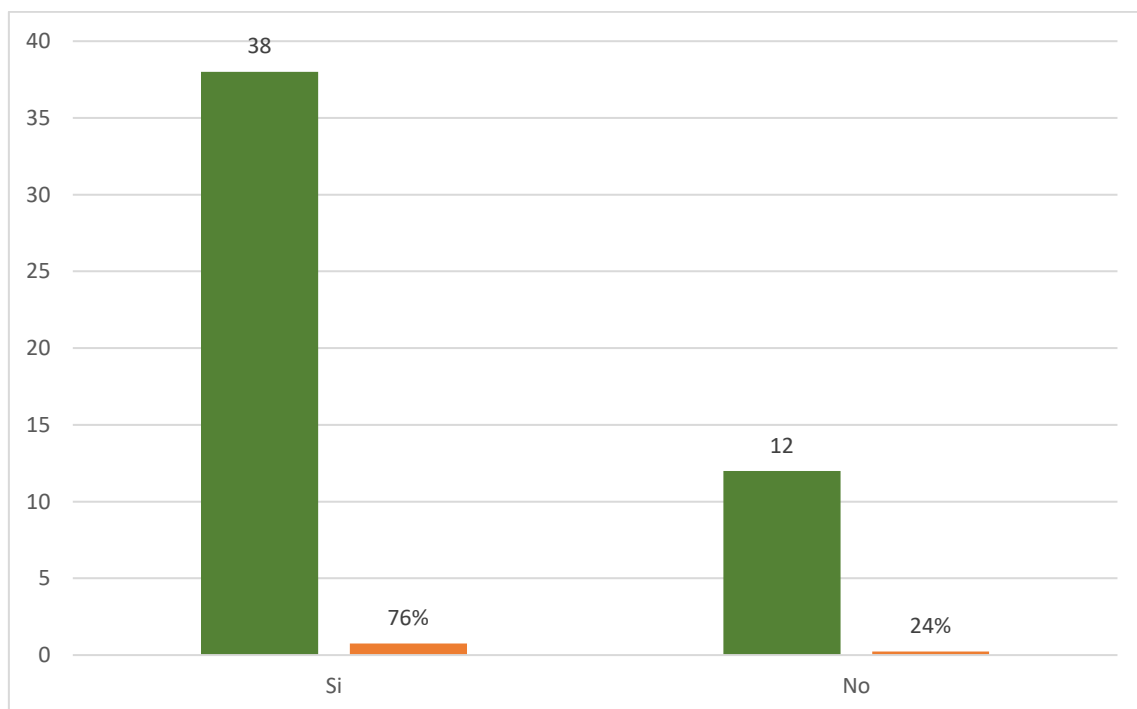
ITEMS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Si	38	76%
No	12	24%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta dirigida a los empleados de la MPSR en el año 2023.

**Elaboración propia.**

**Figura 7**

*Resultados en gráficos de barras de la pregunta N.º 07*



**Fuente:** Encuesta dirigida a los empleados de la MPSR en el año 2023.

**Elaboración propia.**



## **Interpretación:**

De los trabajadores encuestados, el 76% considera que para resarcir el daño generado por el despido arbitrario se realiza la indemnización en cumplimiento de la ley, mientras que un 24% considera que no se realiza la indemnización por un despido arbitrario.

Según los hallazgos adquiridos en la encuesta obtenida de los empleados de la MPSR, la gran parte afirman que, si se cumple lo estipulado en lo legal, con respecto a la indemnización por despido arbitrario, sin embargo, un porcentaje de los trabajadores encuestados consideran que no se cumple la indemnización de acuerdo a la ley.

**Pregunta N.° 08:** ¿Según usted, el despido arbitrario genera preocupaciones financieras en el trabajador?

**Tabla 9**

*Resultados de la pregunta N.° 08 aplicado a los trabajadores de la MPSR*

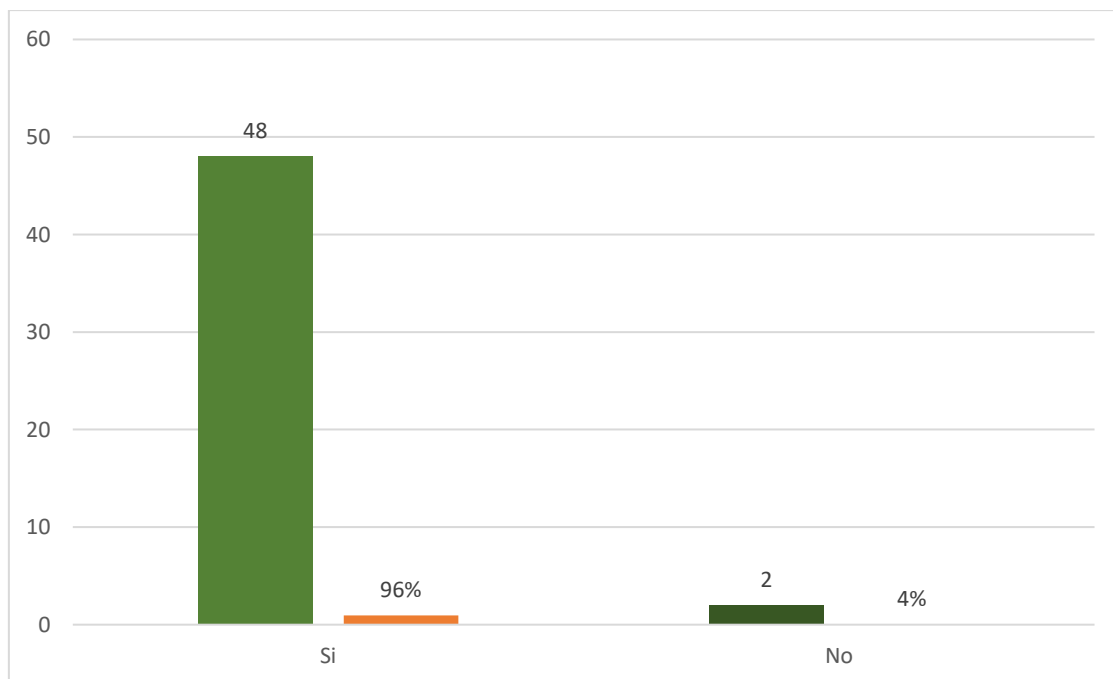
ITEMS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Si	48	96%
No	2	4%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta dirigida a los empleados de la MPSR en el año 2023.

**Elaboración propia.**

**Figura 8**

*Resultados en gráficos de barras de la pregunta N.° 08*



**Fuente:** Encuesta dirigida a los empleados de la MPSR en el año 2023.

**Elaboración propia.**



## **Interpretación:**

De los trabajadores encuestados, el 96% cree que el despido arbitrario genera preocupaciones financieras en el trabajador, mientras que un 4% cree que no se generan tales preocupaciones.

Frente a los resultados obtenidos de la encuesta, la gran mayoría de los empleados encuestados de la MPSR, admiten que el despido arbitrario genera preocupaciones financieras en el trabajador.

**Pregunta N.° 09:** ¿Usted cree que, a causa del despido arbitrario el trabajador tiene dificultades para conseguir un nuevo empleo?

**Tabla 10**

*Resultados de la pregunta N.° 09 aplicado a los trabajadores de la MPSR*

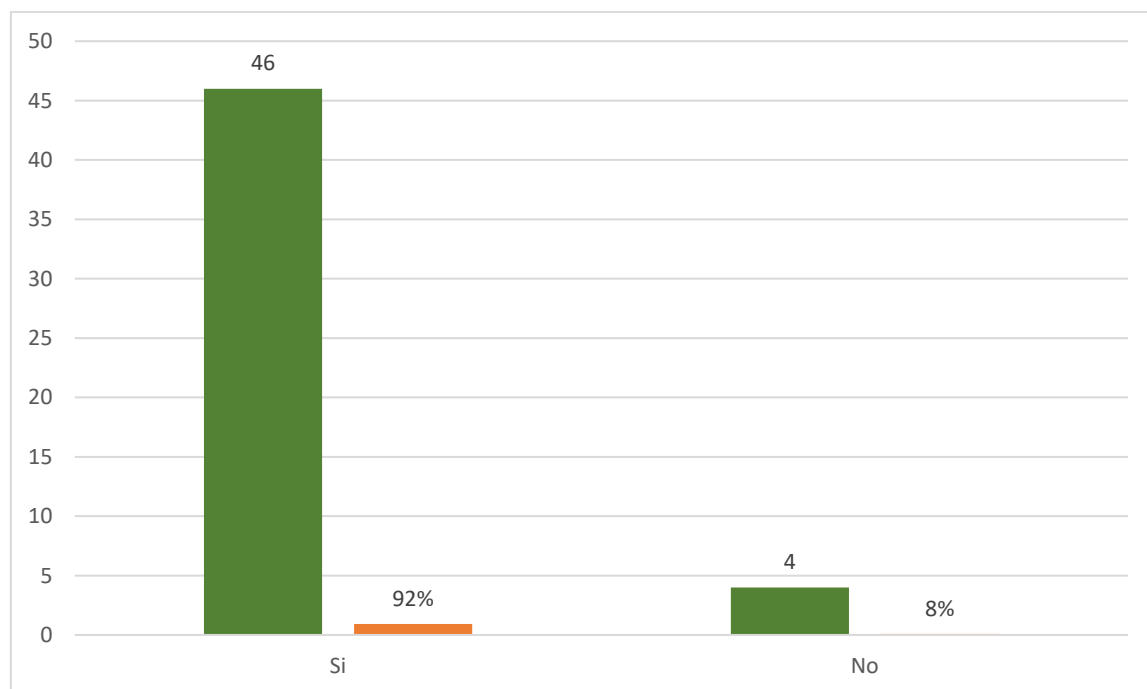
ITEMS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Si	46	92%
No	4	8%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta dirigida a los empleados de la MPSR en el año 2023.

**Elaboración propia.**

**Figura 9**

*Resultados en gráficos de barras de la pregunta N.° 09*



**Fuente:** Encuesta dirigida a los empleados de la MPSR en el año 2023.

**Elaboración propia**



## **Interpretación:**

De los encuestados para la investigación, el 92% consideran que los empleados de la MPSR si tienen dificultades para conseguir un nuevo empleo, el 8% de los encuestados aseguran que los trabajadores no tienen tales dificultades.

Ante estos resultados obtenidos, gran parte de la totalidad de los trabajadores encuestados de la MPSR perciben que los trabajadores enfrentan dificultades para conseguir nuevas oportunidades laborales.

**Pregunta N.º 10:** ¿Cree usted que, los casos de despido arbitrario tienen sentencias equivalentes al daño moral causado al trabajador?

**Tabla 11**

*Resultados de la pregunta N.º 10 aplicado a los trabajadores de la MPSR*

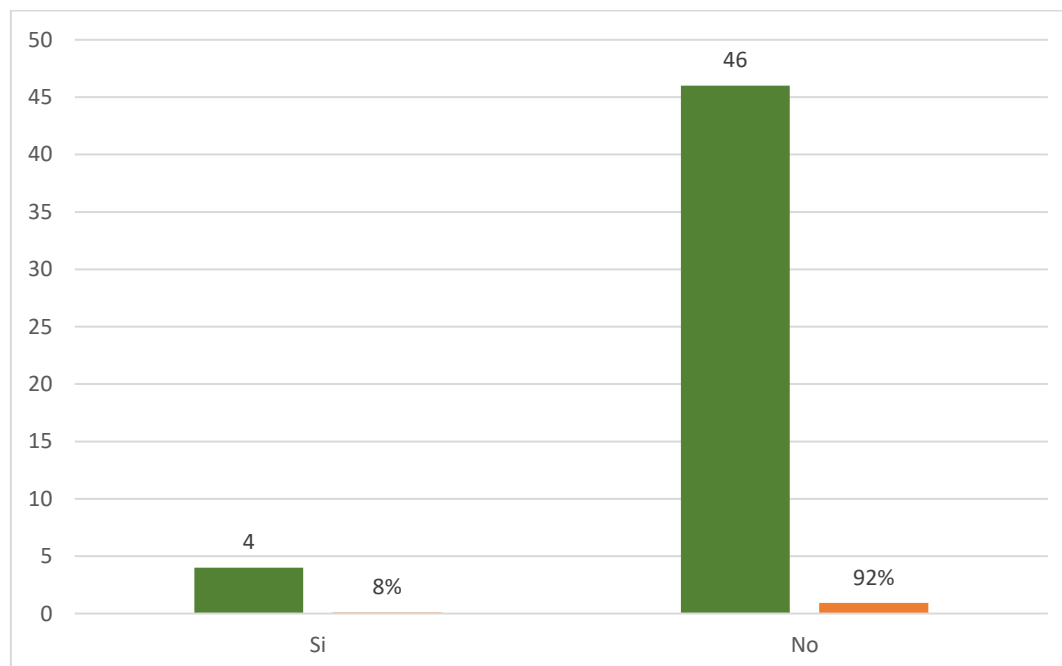
ITEMS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Si	4	8%
No	46	92%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta dirigida a los empleados de la MPSR en el año 2023.

**Elaboración propia.**

**Figura 10**

*Resultados en gráficos de barras de la pregunta N.º 10*



**Fuente:** Encuesta dirigida a los empleados de la MPSR en el año 2023.

**Elaboración propia.**



## **Interpretación:**

De los encuestados para la investigación, el 8 % cree que los empleados de la MPSR consideran que los casos de despido arbitrario tienen sentencias equivalentes al daño moral causado al trabajador, el 92% de los encuestados aseguran que los trabajadores no creen que estas sentencias sean equivalentes al daño moral causado a los mismos.

Frente a estos resultados, la pequeña minoría de empleados de la MPSR, creen que los casos de despido arbitrario tienen sentencias equivalentes al daño moral causado al trabajador.

.

**Pregunta N.º 11:** ¿Considera usted que, las sentencias judiciales dictadas por el Poder Judicial están conforme a la ley?

**Tabla 12**

*Resultados de la pregunta N.º 11 aplicado a los trabajadores de la MPSR*

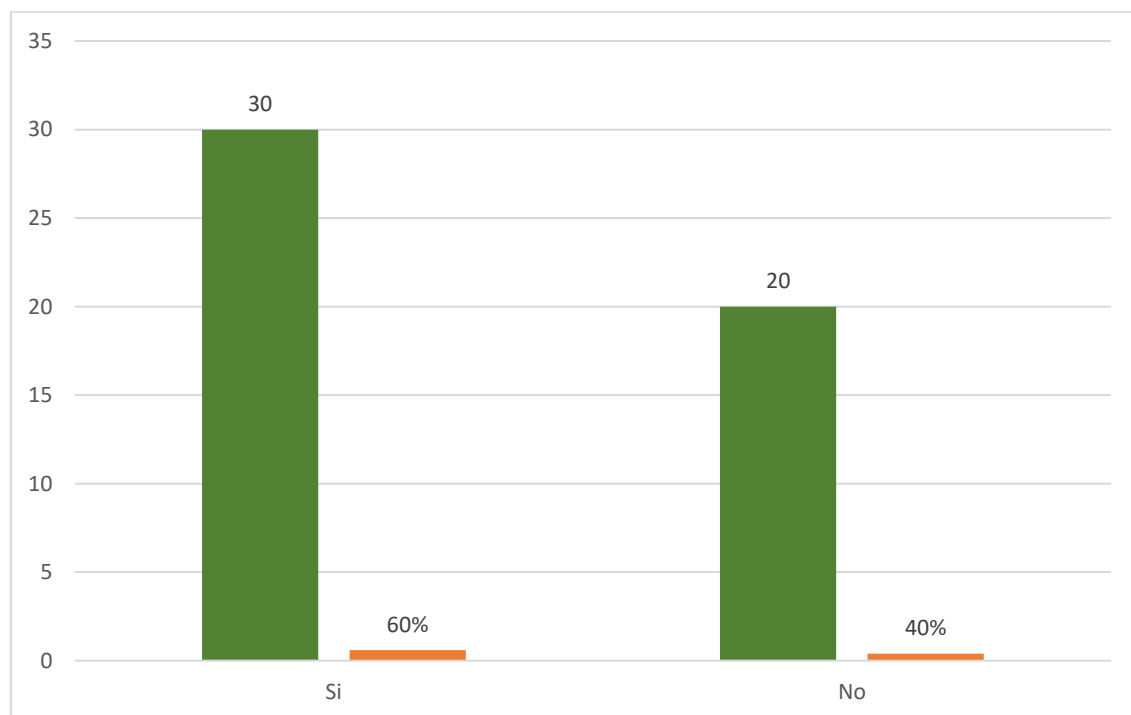
ITEMS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Si	30	60%
No	20	40%
TOTAL	<b>50</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta dirigida a los empleados de la MPSR en el año 2023.

**Elaboración propia.**

**Figura 11**

*Resultados en gráficos de barras de la pregunta N.º 11*



**Fuente:** Encuesta dirigida a los empleados de la MPSR en el año 2023.

**Elaboración propia.**



## **Interpretación:**

De los encuestados para la investigación, el 60 % cree que los empleados de la MPSR si consideran que las sentencias judiciales son legales, es decir, conforme a ley, mientras que el 40 % expresó su desconfianza en la legalidad de las decisiones del Poder Judicial.

Frente a estos resultados, gran parte de los trabajadores de la MPSR consideran a las sentencias judiciales, conforme a ley.

**Pregunta N.° 12:** ¿Según usted, las sentencias posteriores a su emisión son cumplidas por el empleador?

**Tabla 13**

*Resultados de la pregunta N.° 12 aplicado a los trabajadores de la MPSR*

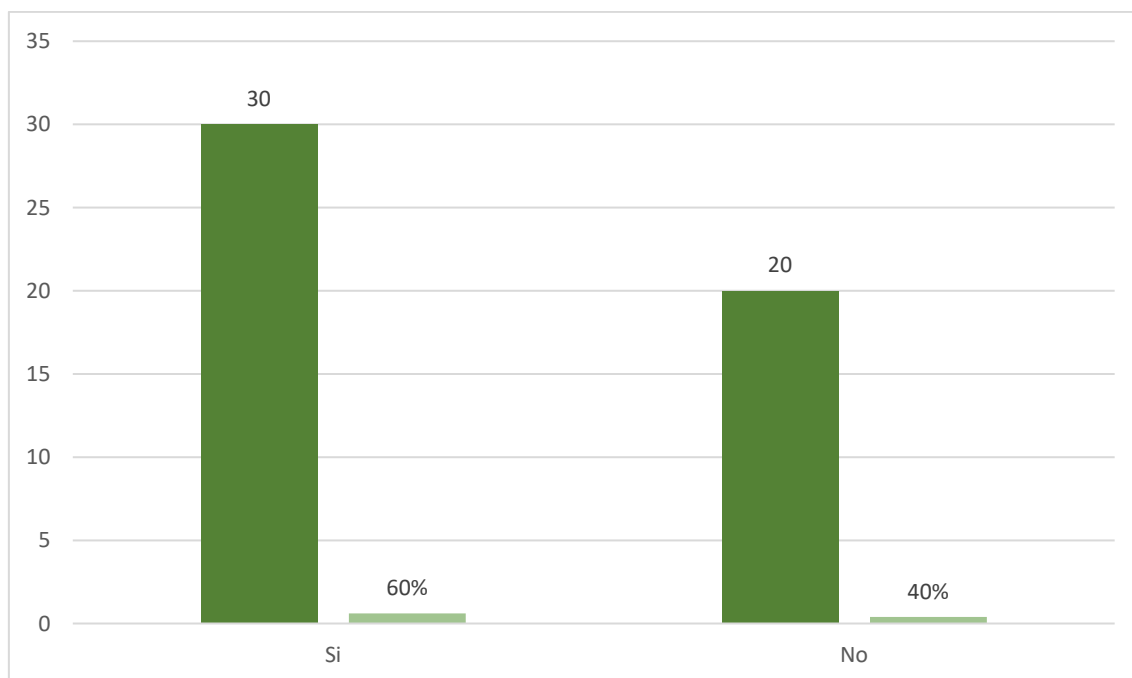
ITEMS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Si	30	60%
No	20	40%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta dirigida a los empleados de la MPSR en el año 2023.

**Elaboración propia.**

**Figura 12**

*Resultados en gráficos de barras de la pregunta N.° 12*



**Fuente:** Encuesta dirigida a los empleados de la MPSR en el año 2023.

**Elaboración propia.**



## **Interpretación:**

De los encuestados para la investigación, el 60% consideran que los empleados de la MPSR si creen en que las sentencias posteriores a su emisión son cumplidas por la parte imputada, es decir, por el empleador y el 40% de los encuestados aseguran que no creen que las sentencias posteriores a su emisión son cumplidas por la parte imputada.

Basándose a estos resultados, la mayor parte de los trabajadores de la MPSR sostienen que las sentencias son respetadas por la parte imputada después de su emisión.



## 4.2. PRUEBA DE LA NORMALIDAD PARA LA VARIABLE DE ESTUDIO

El objetivo de la investigación es determinar cómo las variables de despido arbitrario y daño moral están relacionadas, lo cual requiere comprender la normalidad de la prueba para analizar los datos recopilados.

Entre las pruebas utilizadas se encuentran la correlación de Pearson, una prueba no paramétrica y la correlación de Spearman. Por ende, resulta crucial examinar la normalidad de la prueba en el sistema SPSS para realizar este análisis.

**Tabla 14**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
<b>Despido arbitrario</b>	,482	50	,000	,516	50	,000
<b>Daño moral</b>	,331	50	,000	,785	50	,000

Después de examinar los datos y tomando en cuenta que hay 50 observaciones en la muestra, se aplicó la prueba de Shapiro-Wilk. Se constató que las variables no siguen una distribución normal, dado que el valor P es inferior al nivel de significancia (0.05). Por consiguiente, se optó por utilizar la prueba de correlación de Spearman para analizar la relación entre las variables.

## 4.3. PROCEDIMIENTOS CORRELACIONALES

Se establecen una hipótesis alternativa (H1) y una hipótesis nula (H0) para llevar a cabo los análisis de correlación. Luego, se utiliza el software SPSS Statistics para calcular el coeficiente de correlación de Spearman. Este proceso

busca evaluar la relación entre las variables de estudio y decidir si se acepta o se rechaza la hipótesis formulada en la investigación.

### Hipótesis general:

**H1:** La relación entre el despido arbitrario y el daño moral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román en el periodo de 2023, es significativa.

**H2:** No hay una correlación significativa entre el despido arbitrario y el daño moral causado a los empleados de la Municipalidad Provincial de San Román en el periodo de 2023.

**Tabla 15**

*Correlación: despido arbitrario (VI) y el daño moral (VD)*

Tipo de Prueba	Detalle	Variables	
		VI	VD
	Correlación de	1	,879**
	Pearson		
<b>Rho Spearman</b>	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
	Correlación de	,879**	1
	Pearson		
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

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

### Interpretación:

Después de analizar los datos con el software SPSS Statistics, se descubrió que el coeficiente de correlación de Spearman (Rho) entre las variables de despido arbitrario y daño moral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román es de 0.879. Esto sugiere una relación fuerte y significativa. Además, el



nivel de significancia bilateral obtenido fue de 0.000, por debajo del umbral de 0.05, indicando una correlación significativa entre las variables de interés. Por lo tanto, se valida la hipótesis alternativa y se descarta la hipótesis nula.

**Hipótesis específica 1**

**H1:** La correlación entre el despido arbitrario y los efectos psicológicos en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román en el periodo de 2023, es significativa.

**H0:** La correlación entre el despido arbitrario y los efectos psicológicos en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román en el periodo de 2023, es insignificante.

**Tabla 16**

*Correlación: despido arbitrario y los efectos psicológicos*

Tipo de Prueba	Detalle	Variables	
Rho Spearman	Despido arbitrario	Despido arbitrario	Afectación psicológica
		Correlación de Pearson	,914**
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	
Rho Spearman	Afectación psicológica	Despido arbitrario	Afectación psicológica
		Correlación de Pearson	,914**
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	

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



**Interpretación:** En relación con la primera hipótesis específica, se encontró un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de 0.914, indicando una relación sólida y significativa entre las dimensiones de despido arbitrario y los efectos psicológicos. Además, el nivel de significancia bilateral fue de 0.000, por debajo del umbral de 0.05, lo que confirma una correlación significativa entre estas variables. Por lo tanto, se valida la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

**Hipótesis específica 2**

**H1:** La relación entre el despido arbitrario y la afectación financiera en los empleados de la Municipalidad Provincial de San Román en el periodo de 2023, es significativa.

**H0:** No hay una correlación significativa entre el despido arbitrario y la afectación financiera para los empleados de la Municipalidad Provincial de San Román en el periodo de 2023.

**Tabla 17**

*Correlación: despido arbitrario y los efectos financieros*

Tipo de Prueba		Detalle	Variables	
			Despido arbitrario	Afectación financiera
<b>Rho Spearman</b>	Despido arbitrario	Correlación de Pearson	1	,915**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	50	50
	Afectación financiera	Correlación de Pearson	,915**	1
Sig. (bilateral)		,000		
		N	50	50

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

**Interpretación:** Tras analizar los datos utilizando el software SPSS Statistics y en relación con la segunda hipótesis específica, se encontró un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de 0.915. Este hallazgo indica una relación significativa y sólida entre las dimensiones de despido arbitrario y la afectación financiera. Además, se determinó un nivel de significancia bilateral de 0.000, por debajo del nivel de 0.05. Por consiguiente, se concluye que se valida la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

### Hipótesis específica 3

**H1:** La relación entre los despidos arbitrarios y las sentencias justas de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román en el periodo de 2023, es significativa.

**H0:** No hay una correlación entre los despidos arbitrarios y las sentencias justas de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román en el periodo de 2023.

**Tabla 18**

*Correlación: despido arbitrario y las sentencias justas*

Tipo de Prueba		Detalle	Variables	
Rho Spearman	Despido arbitrario	Correlación de Pearson	1	,567**
		Sig. (bilateral) N	50	,000 50
	Sentencias justas	Correlación de Pearson	,567**	1
		Sig. (bilateral) N	,000 50	50

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



**Interpretación:** Para la tercera hipótesis específica, se encontró un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de 0.567, lo que indica una relación significativa y sólida entre las dimensiones de despido arbitrario y las sentencias justas en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román. Además, se determinó un nivel de significancia bilateral de 0.000, por debajo del valor de p de 0.05. Por consiguiente, se concluye que se confirma la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.



## 4.4. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Esta sección corresponde a discutir los hallazgos obtenidos después del análisis de datos para determinar si cumplen con los objetivos de la investigación.

En tal sentido, se valida la hipótesis general planteada porque los resultados obtenidos a través del instrumento la respaldan y afirman la hipótesis. Además, el examen del coeficiente de correlación de Spearman mostró que existe una relación positiva, sólida y estadísticamente relevante entre el despido arbitrario experimentado por los empleados de la Municipalidad Provincial de San Román y el daño moral.

En relación con la primera hipótesis específica, se acepta tal hipótesis planteada, ya que las respuestas a las interrogantes correspondientes al despido arbitrario y su relación con los efectos psicológicos, más de 80% de los encuestados afirman que si existe relación significativa.

Con referente a la segunda hipótesis específica, se confirma la hipótesis propuesta en el estudio, puesto que más del 70% de los encuestados indican que efectivamente existe una conexión significativa entre el despido arbitrario y la afectación financiera.

Respecto a la tercera hipótesis específica, se confirma la hipótesis planteada, debido a que los resultados obtenidos del instrumento utilizado muestran que más del 60% de los encuestados expresan que si existe una correlación entre el despido arbitrario y las sentencias justas para los empleados de la Municipalidad Provincial de San Román.



## CONCLUSIONES

- PRIMERA:** En la investigación se planteó como objetivo general determinar la relación entre el despido arbitrario y el daño moral experimentado por los empleados de la Municipalidad Provincial de San Román en el periodo 2023. Se concluyó que estas variables están positiva, sólida y estadísticamente relacionadas entre sí. Los resultados fueron obtenidos a raíz del análisis exhaustiva de los datos obtenidos de la encuesta aplicada a los empleados, así como en una revisión exhaustiva de la literatura pertinente, y en el análisis de datos utilizando el programa estadístico SPSS. El coeficiente Rho de Spearman, que indica la fuerza de la correlación entre las variables, se calculó con este software, revelando un coeficiente de correlación de 0,879.
- SEGUNDA:** Se identificó una correlación destacada entre las variables relacionadas con el primer objetivo específico, el cual consistía en determinar la conexión entre el despido arbitrario y los efectos psicológicos en los empleados de la Municipalidad Provincial de San Román durante el año 2023. Este hallazgo se fundamenta en el cálculo del coeficiente Rho de Spearman, que mostró un nivel de correlación de 0.914.
- TERCERA:** Como segundo objetivo se planteó establecer la relación entre el despido arbitrario y la afectación financiera en los empleados de la Municipalidad Provincial de San Román en el periodo 2023, Los hallazgos ratifican la existencia de una conexión significativa entre ambas variables. Esta afirmación se respalda con los datos



analizados mediante SPSS Statistics, que revelaron un nivel de correlación de 0.915.

**CUARTA:** Con respecto al tercer objetivo específico se planteó establecer la relación entre el despido arbitrario y las sentencias justas para los empleados de la Municipalidad Provincial de San Román en el periodo 2023. Se ha determinado que efectivamente existe una relación notable entre estas variables establecidas en el objetivo. Esta conclusión se sustenta en el cálculo del coeficiente Rho de Spearman, el cual reveló un grado de correlación de 0.567 entre dichas variables.



## RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** De acuerdo con los hallazgos de esta investigación, se recomienda a las empresas privadas y estatales dar énfasis en el daño moral que genera un despido arbitrario y considerar las consecuencias psicológicas y financieras, además de que se ahonde más en la indemnización por daños morales, ya que es un problema constante en el contexto de la investigación.
- SEGUNDA:** Es esencial considerar una evaluación psicológica después de un despido arbitrario, puesto que, a casusa de este, puede existir inestabilidad emocional, ansiedad, tensión, además de que puede generar el deterioro de la autoestima, por lo cual es importante tomar en consideración estos aspectos. Así mismo, sería ideal que se pueda realizar un convenio entre las Municipalidades y el Colegio de Psicólogos del Perú.
- TERCERA:** Es fundamental considerar la indemnización por daños morales después de un despido arbitrario, puesto que el trabajador puede tener dificultades para conseguir otro empleo ya que el despido arbitrario puede menoscabar su integridad.
- CUARTA:** Las sentencias por daño moral deben cumplirse a cabalidad, en el plazo determinado y debe ser conforme al grado de daño moral que se generó en el trabajador, además de que los procesos sean justas para las partes.



## REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

LP • PASIÓN POR EL DERECHO. (28 de Agosto de 2021). *Calcula la indemnización por despido arbitrario según tu régimen laboral*. LP • PASIÓN POR EL DERECHO: <https://lpderecho.pe/calcula-indemnizacion-despido-arbitrario-regimen-laboral/>

Aesthesis Psicólogos Madrid . (26 de Febrero de 2013). *El despido del trabajo y sus consecuencias psicológicas*. psicologosmadridcapital:  
<https://www.psicologosmadridcapital.com/blog/despido-laboral-consecuencias-psicologicas/>

Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación* (6a ed.). Episteme.

Bejarano, M. (2020). Probanza del daño moral derivado del despido injustificado y la afectación a la seguridad jurídica, Distrito Judicial del Santa, 2019. *Probanza del daño moral derivado del despido injustificado y la afectación a la seguridad jurídica, Distrito Judicial del Santa, 2019*. Universidad César Vallejo, Chimbote.

[https://doi.org/https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55078/Bejarano\\_CMJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://doi.org/https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55078/Bejarano_CMJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (3a ed.). Pearson Educación.

Castro, S. (14 de Abril de 2023). *Autoestima Baja: deja de compararte constantemente*. Instituto Europeo de Psicología Positiva: [https://www.iepp.es/autoestima-baja/#Definicion\\_de\\_baja\\_autoestima](https://www.iepp.es/autoestima-baja/#Definicion_de_baja_autoestima)



- Chocano, F. (10 de Agosto de 2022). *PERÚ LEGAL*. PERÚ LEGAL:  
<https://perulegal.larepublica.pe/temas-legales/laboral/2022/08/09/el-despido-laboral-todo-lo-que-debes-saber-3312/>
- Cusilayme, E. (2023). *Tratamiento del principio de progresividad laboral en la jurisprudencia del tribunal constitucional y la inconstitucionalidad de la reposición laboral por despido arbitrario en el régimen privado, [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional del Altiplano]]*. Repositorio Institucional.  
<https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/19539>
- Donoso, R. (28 de Febrero de 2019). *¿Qué pasa si te despiden estando con licencia médica?* Retrieved 17 de Enero de 2023, from LATERCERA:  
<https://www.latercera.com/que-pasa/noticia/que-pasa-si-te-despiden-estando-con-licencia-medica/548965/>
- El Peruano. (25 de Enero de 2023). *Actualidad Empresarial*. *¿Despido arbitrario?*  
Sunafil orienta a trabajadores en el ejercicio de sus derechos:  
<https://actualidadempresarial.pe/noticia/despido-arbitrario-sunafil-orienta-a-trabajadores-en-el-ejercicio-de-sus-derechos/a05a76e7-862a-434a-a4a2-8d2a03d10b18/1>
- Ernesto, J., & León, M. (2019). *Despido Arbitrario. Despido Arbitrario*. Universidad San Pedro, Huacho, Perú.  
[https://doi.org/http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/14556/Tesis\\_62969.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://doi.org/http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/14556/Tesis_62969.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Factorial. (13 de Abril de 2023). *Demanda laboral: qué es, qué tipos de demanda hay y cómo afrontarlo*. Factorial: <https://factorial.mx/blog/demanda-laboral/#%C2%BFque-es-una-demanda-laboral>



Factorial. (14 de Junio de 2023). *Indemnización laboral, ¿qué es y cómo se calcula?*

Factorial: <https://factorial.mx/blog/indemnizacion/#%C2%BFque-es-indemnizacion>

Fernández, C. (1998). DAÑO A LA PERSONA Y DAÑO MORAL EN LA DOCTRINA Y EN LA JURISPRUDENCIA LATINOAMERICANA ACTUAL. *Themis Revista de Derecho*, 38, 179-209.

<https://doi.org/https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10319>

Financial Crime Academy. (s.f.). *¿Qué es el incumplimiento? Responder al incumplimiento de las leyes y regulaciones adecuadas*. Financial Crime

Academy: <https://www.perplexity.ai/search/38251229-a99b-4901-b206-849459d76798?s=u>

González, F. (2017). DELIMITACIÓN DEL DAÑO MORAL A TRAVÉS DE CONSIDERACIONES DE JUSTICIA DISTRIBUTIVA. *Revista de derecho (Concepción)*, 85(242), 191-220.

<https://doi.org/https://dx.doi.org/10.4067/S0718-591X2017000200191>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). México: Mc Graw Hill Education.

Hernández, F. (2020). Indemnización por Despido Arbitrario a Trabajadores de Confianza del Régimen Privado. *Indemnización por Despido Arbitrario a Trabajadores de Confianza del Régimen Privado*. UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO, Lambayeque.

[https://doi.org/https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/8590/P%C3%A9rez\\_Arica\\_Lizeth\\_del\\_Carmen.pdf?isAllowed=y&sequence=1](https://doi.org/https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/8590/P%C3%A9rez_Arica_Lizeth_del_Carmen.pdf?isAllowed=y&sequence=1)

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill Education.



- Huerto, J. (2017). *Indemnización por despido arbitrario en la ley de productividad y competitividad del regimen privado Lima 2016*, [Tesis de Pregrado, Universidad Alas Peruanas]. DSpace Principal.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12990/3139>
- MAPFRE. (2023). *Conoce 7 derechos laborales del trabajador*. MAPFRE:  
<https://www.mapfre.com.pe/viviendo-en-confianza/familia/conoce-7-derechos-laborales-del-trabajador/>
- Marengo, J. (2020). **DESPIDO ARBITRARIO Y DAÑO MORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE LIMA METROPOLITANA. *DESPIDO ARBITRARIO Y DAÑO MORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE LIMA METROPOLITANA.*** Universidad Autónoma del Perú, Lima.  
<https://doi.org/https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1295/Marengo%20Lopez,%20Juan%20Antonio.pdf?sequence=1>
- Marengo, J. (2020). *Despido arbitrario y daño moral en los trabajadores*, [Tesis de Pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/1295>
- Masache, M. (2019). *El acto probatorio del despido intempestivo, en la terminación unilateral por parte de los empleadores*, [tesis de Pregrado, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Universidad Técnica de Ambato.  
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/31002>
- Muñoz, S. (2010). *Indemnización por daño moral [tesis de Pregrado, Universidad Siglo XXI]*. Repositorio Universidad Siglo XXI.  
<https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/handle/ues21/10921>



- Navarrete, A. (03 de Marzo de 2022). *El análisis de la falta grave como presupuesto para determinar la nulidad de despido por discriminación*. LA LEY:  
<https://laley.pe/art/12967/el-analisis-de-la-falta-grave-como-presupuesto-para-determinar-la-nulidad-de-despido-por-discriminacion>
- Pérez, J., & Gardey, A. (13 de Octubre de 2022). *Daño moral - Qué es, tipos, definición y concepto*. Definicion.de: <https://definicion.de/dano-moral/>
- Perú21. (12 de Agosto de 2023). *¿Cuáles son las demandas laborales más comunes en nuestro país?* Perú21: <https://peru21.pe/cheka/demanda-laboral-empleado-empresas-cuales-son-las-demandas-laborales-mas-comunes-en-nuestro-pais-noticia/>
- Ponce, C. (2019). *La problemática de la determinación del daño moral causado en los despidos injustificados*, [Tesis de Postgrado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio de Tesis PUCP. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/17841>
- Psicólogos en Madrid . (23 de Julio de 2014). *Autoestima y personalidad*. Psicólogos en Madrid : <https://www.psicologosenmadrid.com/autoestima-y-trastornos-de-personalidad/>
- Pumayali, G. (2016). Daño moral e indemnización. *Daño moral e indemnización*. UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO, Cusco.  
<https://doi.org/https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/3023/253T20161053.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Queque, M. (2023). *Tutela jurídica en el derecho peruano contra el despido arbitrario y la estabilidad en el régimen laboral privado*, [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio Institucional.  
<https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/19787>



- Quispe, T. (2021). *Protección constitucional frente al despido arbitrario y su incidencia en la libertad de organización de la Empresa, [Tesis de Postgrado, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez]*. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Repositorio de Tesis.  
<http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/7101>
- Ramirez, O., & Sanchez, A. (2019). *El despido arbitrario y la prueba del daño moral en los casos vistos del segundo y tercer juzgado laboral de la ciudad de Huancayo, año 2016 y 2017, [Tesis de Pregrado, Universidad Peruana los Andes]*. Repositorio Universidad Peruana los Andes.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12848/1184>
- Rentería, J. (10 de Junio de 2016). *¿Despido con licencia médica?* Retrieved 16 de Abril de 2023, from Mis abogados:  
<https://www.misabogados.com/blog/es/despido-con-licencia-medica>
- Riofrio, T. (2023). *El daño moral causado por el despido intempestivo discriminatorio en el Ecuador, [tesis de pregrado, Universidad Nacional de Chimborazo]*. Repositorio Digital UNACH. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/10856>
- Saavedra, J., & Maruyama, E. (2000). *Estabilidad laboral e indemnización: efectos de los costos de despido sobre el funcionamiento del mercado laboral peruano*. Lima: GRADE.  
<http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/Peru/grade/20100708115641/ddt28.pdf>
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística* (1a ed.). Universidad Ricardo Palma.
- Sierra, J., Ortega, V., & Zubeidat, I. (2003). Ansiedad, angustia y estrés: tres conceptos a diferenciar. *Revista Mal-estar E Subjetividade*, 3(1), 10-59.  
<https://doi.org/https://www.redalyc.org/pdf/271/27130102.pdf>



Tomaya, J. (2009). El despido disciplinario en el Perú. *IUS ET VERITAS*, 120-154.

<https://doi.org/https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12196/12761>

UTAD STATE COURTS. (s.f.). *Default Judgment*. UTAD STATE COURTS:

<https://www.utcourts.gov/es/legal-help/legal-help/procedures/filing/default-judgment.html>

Vargas, A. (15 de Agosto de 2022). *Actualícese*. Actualícese:

<https://actualicese.com/indemnizaciones-laborales-respuestas-importantes/>

Velásquez, A. (01 de Octubre de 2020). *Diez derechos laborales que todo trabajador*

*debe conocer*. USIL Blogs: <https://blogs.usil.edu.pe/facultad-derecho/diez-derechos-laborales-que-todo-trabajador-debe-conocer>

Vivas, N. (03 de Noviembre de 2016). *La tensión emocional y el estrés enferman el*

*cuerpo*. Natalia Vivas García Psicóloga en Madrid:

<https://www.psicologoenmadridcentro.es/blogindex/la-tension-emocional-y-el-estres-enferman-el-cuerpo>

Zaga, M., & Chaiña, I. (2017). *Análisis de la pérdida de confianza como causal de*

*despido en la relación laboral en el Perú*, [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio Institucional.

<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/5876>



ANEXOS

**ENCUESTA - APLICADA**

(Encuesta dirigida a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román)

DESPIDO ARBITRARIO Y DAÑO MORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN EN EL PERIODO 2023

**INSTRUCCIONES:**

El presente cuestionario, se da única y exclusivamente con propósitos de investigación, por los que su apreciación del tema es importante, por ende, antes de responder, sírvase dar lectura de manera atenta cada una de las interrogantes y marque una sola opción como respuesta.

ITEM	DESCRIPCION	SI	NO
1.0	¿Cree usted que, los empleados tienen conocimiento de las regulaciones laborales para entender tanto sus derechos como sus obligaciones en un centro de trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.0	¿Cree usted que, se vulneran los derechos laborales al realizar los despidos durante licencia o ausencia protegida de los trabajadores?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.0	¿Considera usted que, los despidos arbitrarios tienen una relación significativa con el incremento de las demandas laborales?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.0	¿Considera usted que, los efectos psicológicos generados después de un despido arbitrario causan el deterioro de la autoestima en el trabajador?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5.0	¿Usted cree que, los efectos psicológicos generados después de un despido arbitrario pueden producir ansiedad y tensión en el trabajador?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.0	¿ Considera usted que, la repercusión psicológica generada producto de un despido arbitrario puede originar inestabilidad emocional en el empleado?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7.0	¿Considera usted que, para resarcir el daño generado por el despido arbitrario se realiza la indemnización en cumplimiento de lo legal?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8.0	¿Según usted, el despido arbitrario genera preocupaciones financieras en el trabajador?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9.0	¿Usted cree que, a causa del despido arbitrario el trabajador tiene dificultades para conseguir un nuevo empleo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10.0	¿Cree usted que, los casos de despido arbitrario tienen sentencias equivalentes al daño moral causado al trabajador?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11.0	¿Considera usted que, las sentencias judiciales dictadas por el Poder Judicial están conforme a la ley?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12.0	¿Según usted, las sentencias posteriores a su emisión son cumplidas por el empleador?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



### Matriz de consistencia

TITULO: DESPIDO ARBITRARIO Y DAÑO MORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN EN EL PERIODO 2023						
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
¿Cuál es la relación entre el despido arbitrario y el daño moral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román en el periodo 2023?	Determinar la relación entre el despido arbitrario y el daño moral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román en el periodo 2023.	La relación entre el despido arbitrario y el daño moral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román en el periodo 2023, es significativa.	V.I.  Despido arbitrario	Incumplimiento de procedimientos legales  Despido durante licencia o ausencia protegida  Ausencia de causas justas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Enfoque: Cuantitativo</li> <li>Método: Hipotético - deductivo</li> <li>Nivel: descriptiva, correlacional</li> <li>Tipo: básico</li> <li>Temporal: transversal</li> <li><b>Población:</b> Trabajadores</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Técnica:</b> Encuesta</li> <li><b>Instrumento:</b> Cuestionario</li> </ul>



PROBLEMA ESPECIFICO	OBJETIVO ESPECIFICO	HIPOTESIS ESPECIFICO	V.D.	Efectos psicológicos	de la Municipalidad Provincial de San Román
¿Cuál es la correlación entre el despido arbitrario y los efectos psicológicos en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román en el periodo 2023?	Determinar la correlación existente entre el despido arbitrario y los efectos psicológicos en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román en el periodo 2023.	La correlación entre el despido arbitrario y los efectos psicológicos en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román en el periodo 2023, es significativa.	Daño moral	Afectación financiera  Sentencias justas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Muestra:</b> 50 Trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román</li> </ul>



<p>¿Cómo se relaciona el despido arbitrario y la afectación financiera para los empleados de la Municipalidad Provincial de San Román en el periodo 2023?</p>	<p>Establecer como se relaciona el despido arbitrario y la afectación financiera en los empleados de la Municipalidad Provincial de San Román en el periodo 2023</p>	<p>La relación entre el despido arbitrario y la afectación financiera en los empleados de la Municipalidad Provincial de San Román en el periodo 2023, es significativa.</p>				
---	--	--	--	--	--	--



<p>¿Qué relación existe con el despido arbitrario y las sentencias justas en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román en el periodo 2023?</p>	<p>Establecer la relación existente entre el despido arbitrario y las sentencias justas en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román en el periodo 2023.</p>	<p>La relación entre los despidos arbitrarios y las sentencias justas en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román en el periodo 2023, es significativa.</p>				
---	---	---	--	--	--	--



ANEXO 1  
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS  
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN  
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 28/08/2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: YUHANA HIRPANOCCHA HANCCO.

Dirección: PSJ. LOS PINOS MZ D-1 LTE 8 – SALIDA AREQUIPA, JULIACA – SAN ROMÁN - PUNO

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 74702257

Teléfono: 936627966 email: hirpanocchayohana@gmail.com

Nombres y Apellidos: \_\_\_\_\_

Dirección: \_\_\_\_\_

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: \_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_ email: \_\_\_\_\_

Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS

Escuela Profesional o Mención: DERECHO

Título o Grado Académico a optar: ABOGADA

Asesor: Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación  Tesis  Trabajo de Suficiencia Profesional  Trabajo Académico

Título: DESPIDO ARBITRARIO Y DAÑO MORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD  
PROVINCIAL DE SAN ROMÁN EN EL PERIODO 2023.

Palabras claves, (3 a 5 términos): DAÑO MORAL. DESPIDO ARBITRARIO. INDEMIZACIÓN. NORMAS LABORALES.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV <sup>1,2</sup>?

1 y 2

<sup>1</sup> Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entré otros relacionados.

<sup>2</sup> Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



**2. Referencia de tesis:**

Bachiller  Título  2da Especialidad  Maestría  Doctorado

**3. Licencias:**

**a) Licencia estándar:**

**Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.**

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

**Autorizo su publicación (marque con una X)**

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): \_\_\_\_\_
- No autorizo.

**b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:**

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

**¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?**

**Sí:** significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

**No:** significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



### Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

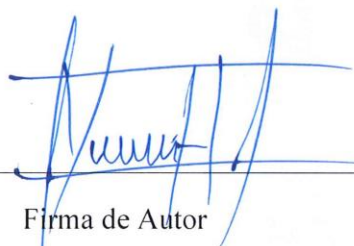
La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: DERECHO PÚBLICO – P05



Firma de Autor



huella digital

28/08/2024

Fecha