

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS

**INFRACCIÓN A LA JORNADA LABORAL Y EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD
AL EXTENDER ILIMITADAMENTE EL TRABAJO DE HORAS EXTRAS POR
LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS EN LA CIUDAD DE PUNO, 2023**

PRESENTADA POR:

VICTOR HUGO VARGAS ORDOÑEZ

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

PUNO – PERÚ

2025



Repositorio Institucional ALCIRA by [Universidad Privada San Carlos](https://www.upsc.edu.pe/) is licensed under a [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)



1.69%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 27 JAN 2025, 11:28 AM

Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

● IDENTICAL
0.37%

● CHANGED TEXT
1.31%

Report #24555115

VICTOR HUGO VARGAS ORDOÑEZ // INFRACCIÓN A LA JORNADA LABORAL Y EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD AL EXTENDER ILIMITADAMENTE EL TRABAJO DE HORAS EXTRAS POR LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS EN LA CIUDAD DE PUNO, 2023

RESUMEN El desarrollo de presente investigación titulada: INFRACCIÓN A LA JORNADA LABORAL Y EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD AL EXTENDER ILIMITADAMENTE EL TRABAJO DE HORAS EXTRAS POR LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS EN LA CIUDAD DE PUNO, 2023, cuyo objetivo general es la de analizar la infracción a la jornada laboral y el principio de irrenunciabilidad debido a la extensión ilimitada del trabajo en horas extras en las instituciones públicas de la ciudad de Puno en 2023, el cual se desarrolla bajo un enfoque cualitativo, teniendo una población que está constituida por los servidores y funcionarios públicos de las instituciones públicas de la ciudad de Puno, por lo que la muestra está constituida por nueve (09) administrados entre servidores y funcionarios públicos de las instituciones de la ciudad de Puno del 2023, el cual fueron obtenidas a través de un muestreo no probabilístico intencional, llegando a la conclusión de que la extensión ilimitada de horas extras viola las normativas laborales y derechos fundamentales, como el descanso y la salud de los empleados, lo que genera estrés y desmotivación, afectando la productividad. La falta de regulación en el registro y compensación de horas extras crea un ambiente laboral hostil y deteriora la relación entre empleados y directivos. Las

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

INFRACCIÓN A LA JORNADA LABORAL Y EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD
AL EXTENDER ILIMITADAMENTE EL TRABAJO DE HORAS EXTRAS POR
LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS EN LA CIUDAD DE PUNO, 2023

PRESENTADA POR:

VICTOR HUGO VARGAS ORDOÑEZ


PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE

:


M.Sc. DENILSON MEDINA SANCHEZ

PRIMER MIEMBRO

:


Mg. MARTIN WILLIAM HUISA HUAHUASONCCO

SEGUNDO MIEMBRO

:


M.Sc. YANINA MILAGROS HUANCA EXCELMES

ASESOR DE TESIS

:


Mtro. JOEL JAEN PUMA COILA

Área: Ciencias Sociales.

Sub Área: Derecho.

Línea de investigación: Derecho

Puno, 03 de febrero del 2025.

DEDICATORIA

La presente va dedicada a mi Universidad, quien desde mi ingreso es y será mi alma mater.

A mis padres por su gran apoyo.

A mis docentes por orientarme y brindarme su apoyo en mi formación profesional.

AUTOR: VICTOR HUGO

AGRADECIMIENTO

A mi alma mater “Universidad Privada San Carlos”, que en sus aulas obtuve mis primeras enseñanzas para mi vida profesional.

A mi gran familia que siempre está y estará dispuesta apoyarme.

A mis docentes en especial a los miembros del jurado calificador.

A mi asesor por su gran apoyo desde el inicio de la investigación.

AUTOR: VICTOR HUGO

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTO	2
ÍNDICE GENERAL	3
INDICE DE ANEXOS	5
RESUMEN	6
ABSTRACT	7
INTRODUCCIÓN	8

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	9
1.1.1. Problema General	10
1.1.2. Problemas específicos	10
1.1.3. Justificación	10
1.2. ANTECEDENTES	11
1.2.1. Antecedentes Internacionales	11
1.2.2. Antecedentes nacionales	13
1.2.3. Antecedentes Locales	14
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	16
1.3.1. Objetivos específicos	16

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. MARCO TEÓRICO	17
2.1.1. Derecho Laboral	17
2.1.2. Derechos laborales según la Ley	22
2.2. MARCO CONCEPTUAL	24

2.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	25
2.3.1. Hipótesis general	25
2.3.2. Hipótesis específicas	25
CAPÍTULO III	
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	
3.1. ZONA DE ESTUDIO	26
3.2. POBLACIÓN Y TAMAÑO DE MUESTRA	26
3.3. ENFOQUE, MÉTODOS Y TÉCNICAS	27
3.4. CATEGORÍAS DE ESTUDIO	27
CAPÍTULO IV	
EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	
4.1. EXPOSICION Y ANALISIS	28
4.1.1. Resultados del Objetivo específico 1.	29
4.1.2. Resultados del Objetivo específico 2	36
4.1.3. Resultados del Objetivo específico 3.	42
4.2. EXPOSICION Y ANALISIS DE LAS VARIABLES	47
CONCLUSIONES	49
RECOMENDACIONES	51
BIBLIOGRAFÍA	52
ANEXOS	55

INDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 01: Guías de entrevista	56
Anexo 02: Matriz de consistencia	74

RESUMEN

El desarrollo de presente investigación titulada: “INFRACCIÓN A LA JORNADA LABORAL Y EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD AL EXTENDER ILIMITADAMENTE EL TRABAJO DE HORAS EXTRAS POR LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS EN LA CIUDAD DE PUNO, 2023, cuyo objetivo general es la de analizar la infracción a la jornada laboral y el principio de irrenunciabilidad debido a la extensión ilimitada del trabajo en horas extras en las instituciones públicas de la ciudad de Puno en 2023, el cual se desarrolla bajo un enfoque cualitativo, teniendo una población que está constituida por los servidores y funcionarios públicos de las instituciones públicas de la ciudad de Puno, por lo que la muestra está constituida por nueve (09) administrados entre servidores y funcionarios públicos de las instituciones de la ciudad de Puno del 2023, el cual fueron obtenidas a través de un muestreo no probabilístico intencional, llegando a la conclusión de que la extensión ilimitada de horas extras viola las normativas laborales y derechos fundamentales, como el descanso y la salud de los empleados, lo que genera estrés y desmotivación, afectando la productividad. La falta de regulación en el registro y compensación de horas extras crea un ambiente laboral hostil y deteriora la relación entre empleados y directivos. Las consecuencias legales pueden impactar la reputación y generar costos adicionales.

Palabras Clave: Infracción, Horas extras, Jornada laboral, Principio de irrenunciabilidad.

ABSTRACT

The development of this investigation entitled: "INFRINGEMENT OF THE WORKING HOUR AND THE PRINCIPLE OF NON-RENEWABILITY BY UNLIMITEDLY EXTENDING OVERHOUR WORK BY PUBLIC INSTITUTIONS IN THE CITY OF PUNO, 2023, whose general objective is to analyze the violation of the working day labor and the principle of inalienability due to the unlimited extension of overtime work in the city's public institutions of Puno in 2023, which is developed under a qualitative approach, having a population that is made up of public servants and officials of the public institutions of the city of Puno, so the sample is made up of nine (09) administered between public servants and officials of the institutions of the city of Puno in 2023, which was obtained through a non-probabilistic intentional sampling, reaching the conclusion that the unlimited extension of overtime violates labor regulations and fundamental rights, such as rest and employee health, which generates stress and demotivation, affecting productivity. The lack of regulation in the registration and compensation of overtime creates a hostile work environment and deteriorates the relationship between employees and managers. Legal consequences can impact reputation and incur additional costs.

Keywords: Violation, Overtime, Working hours, Principle of non-waivability.

INTRODUCCIÓN

En el ámbito laboral, la regulación de la jornada de trabajo y el respeto por los derechos fundamentales de los trabajadores constituyen pilares esenciales para garantizar condiciones dignas y justas en el ejercicio de sus funciones. Sin embargo, en el contexto de las instituciones públicas en la ciudad de Puno, se observa una práctica reiterada de extender ilimitadamente las horas extras de trabajo, en especial cada fin de mes y más aún cuando se da el cierre del ejercicio del año fiscal, lo que representa una vulneración directa a la normativa vigente y al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales.

Es por ello, que la preocupación de muchos de los administrados de las instituciones públicas les preocupa el que no se les reconozcan las horas extras en el trabajo, debido a que estas no son compensadas, en especial se da en el caso del personal que es contratado, quienes tienen el temor de perder su trabajo trabajan más de las ocho horas diarias.

Es así que el principio de irrenunciabilidad, consagrado en las legislaciones laborales de diversos países, busca salvaguardar los derechos mínimos e indispensables de los trabajadores, impidiendo que estos puedan ser objeto de negociación o renuncia, incluso por voluntad propia. Sin embargo, la imposición de jornadas laborales excesivas en el sector público, frecuentemente justificada por necesidades operativas o presupuestarias, refleja una clara transgresión a este principio, exponiendo a los trabajadores a condiciones de fatiga, estrés y desequilibrio en su vida personal y profesional.

En este contexto, la presente investigación tiene como objetivo analizar las implicancias jurídicas, laborales y sociales de esta práctica en la ciudad de Puno durante el año 2023, poniendo especial énfasis en la forma en que afecta el bienestar de los trabajadores, debilita la normativa laboral y perpetúa una cultura institucional que normaliza la vulneración de derechos fundamentales. A través de un enfoque crítico y multidisciplinario, este estudio busca generar evidencia y propuestas que contribuyan a la promoción de una gestión laboral más ética y respetuosa en el ámbito público.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la ciudad de Puno, durante el año 2023, se ha observado una preocupante práctica en las instituciones públicas: la extensión ilimitada del trabajo en horas extras. Esta situación no solo contraviene el ordenamiento laboral vigente, sino que también infringe la jornada laboral establecida y el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales de los trabajadores. El abuso en la extensión de la jornada laboral a través de horas extras no remuneradas adecuadamente, o impuestas sin el consentimiento libre y voluntario de los trabajadores, genera una serie de problemas tanto legales como sociales.

Los trabajadores de las instituciones públicas de Puno se encuentran en una posición vulnerable, ya que la falta de control y supervisión efectiva permite que esta práctica continúe sin sanciones adecuadas. Esto no solo afecta negativamente su bienestar físico y mental, sino que también compromete su vida personal y familiar. Además, la percepción de impunidad y la falta de mecanismos efectivos para denunciar y corregir estas irregularidades agravan la situación, creando un ambiente laboral injusto y desmotivador.

El problema radica en cómo estas prácticas violan flagrantemente las normativas laborales, socavando la confianza en las instituciones públicas y el respeto por los derechos laborales. Es imperativo investigar y comprender las dimensiones de este problema para desarrollar estrategias y políticas que protejan a los trabajadores, garanticen el cumplimiento de la ley y promuevan un entorno laboral justo y saludable.

Frente a este problema encontrado se tiene las siguientes interrogantes en la

investigación:

1.1.1. Problema General

¿Cómo se da la infracción a la jornada laboral y el principio de irrenunciabilidad debido a la extensión ilimitada del trabajo en horas extras en las instituciones públicas de la ciudad de Puno en 2023?

1.1.2. Problemas específicos

- ¿Cómo perciben los trabajadores de las instituciones públicas de Puno la extensión ilimitada de la jornada laboral mediante horas extras?
- ¿En qué medida la extensión ilimitada de horas extras afecta el bienestar físico y mental de los trabajadores de las instituciones públicas de la ciudad de Puno 2023?
- ¿Cuáles son las consecuencias legales y sociales de la infracción a la jornada laboral y el principio de irrenunciabilidad?

1.1.3. Justificación

Justificación Teórica

Se centra en la necesidad de profundizar en la teoría de los derechos laborales y su protección. Este estudio explora teorías laborales y jurídicas que relacionan el trabajo, los derechos humanos y el bienestar del trabajador, subrayando la importancia de condiciones laborales dignas y conformes a la ley.

El principio de irrenunciabilidad es fundamental en el derecho laboral, estableciendo que ciertos derechos de los trabajadores son inalienables. Su violación afecta el equilibrio en las relaciones laborales y la protección de los trabajadores. El estudio también aborda teorías sobre los efectos negativos de la sobrecarga laboral en la salud, destacando la necesidad de controlar las horas extras para proteger el bienestar de los trabajadores, que impacta tanto en su productividad como en la calidad de los servicios públicos.

Este análisis teórico aporta nuevas perspectivas sobre la efectividad de las normativas laborales en contextos específicos como Puno, y ayuda a identificar las brechas entre teoría y práctica en la protección de los derechos laborales.

Justificación Metodológica

La investigación se llevará a cabo utilizando un enfoque cualitativo, lo que permitirá una comprensión profunda y detallada de las experiencias y percepciones de los trabajadores afectados. Se emplearán técnicas como entrevistas en profundidad, grupos focales y análisis de contenido para recopilar datos ricos y contextualmente relevantes.

Justificación Práctica

Abordar la infracción a la jornada laboral y el principio de irrenunciabilidad en las instituciones públicas de Puno tiene implicaciones prácticas significativas. Identificar y corregir estas prácticas no solo protegerá los derechos de los trabajadores, sino que también mejorará su bienestar físico y mental, reduciendo la fatiga y el estrés asociados con las jornadas laborales prolongadas. Además, promoverá una mayor eficiencia y productividad en el lugar de trabajo, ya que los empleados que no están sobrecargados de trabajo tienden a ser más motivados y comprometidos. Esta investigación proporcionará recomendaciones prácticas y viables para mejorar las políticas laborales y asegurar el cumplimiento de las normativas vigentes

Justificación Social

Desde una perspectiva social, este estudio es crucial para fomentar la justicia y la equidad en el ámbito laboral. Las infracciones a la jornada laboral y el principio de irrenunciabilidad afectan desproporcionadamente a los trabajadores más vulnerables, exacerbando las desigualdades sociales y económicas. Al abordar esta problemática, se contribuye a la construcción de una sociedad más justa y equitativa, donde los derechos de todos los trabajadores son respetados y protegidos. Además, este estudio puede servir como un modelo para otras regiones y sectores, promoviendo mejoras sistémicas en las condiciones laborales a nivel nacional y, potencialmente, internacional.

1.2. ANTECEDENTES

1.2.1. Antecedentes Internacionales

De acuerdo al tesista Hurtado (2021) cuyo trabajo de investigación titulado “La vulneración del derecho al trabajo por la reducción de la jornada laboral establecida en el artículo 20 de la Ley Humanitaria” concluye que: El ordenamiento jurídico ecuatoriano protege los

derechos laborales como irrenunciables e intangibles, declarando nula cualquier convención que los reduzca. El derecho al trabajo es fundamental y el Estado tiene el deber de garantizar su cumplimiento para asegurar la seguridad jurídica. La intangibilidad de estos derechos constituye una protección constitucional que impide que cualquier entidad, pública o privada, afecte los derechos laborales de los trabajadores.

El principio de no discriminación establece que las personas no deben ser evaluadas por su color, sexo o religión, sino por su preparación, garantizando una remuneración justa sin discriminación. Sin embargo, la Ley Humanitaria, que reduce la jornada laboral y las remuneraciones en función del tiempo trabajado, genera malestar entre los trabajadores, ya que limita su capacidad para cubrir necesidades básicas como alimentación, salud y educación. Esta ley es considerada regresiva y podría ser inconstitucional, ya que vulnera el principio de intangibilidad de los derechos establecidos en la Constitución, que prohíbe cualquier acción que disminuya injustificadamente los derechos. (pp.16-17)

Argudo (2024) en su tesis titulada “Vulneración de derechos laborales de personas que utilizan las aplicaciones digitales de entregas a domicilio como fuente de trabajo” concluye: La evolución tecnológica ha transformado el trabajo tradicional, dando lugar a empresas que operan a través de internet y plataformas digitales, como Uber Eats y Pedidos Ya en Ecuador, dedicadas al servicio de entrega a domicilio. Estas empresas atraen a personas sin empleo estable, ofreciendo ingresos y flexibilidad de horarios mediante contratos civiles de prestación de servicios. Sin embargo, estos contratos buscan ocultar la relación laboral existente, ya que los repartidores cumplen con las características de trabajadores dependientes: prestan servicios personales, reciben remuneración fijada por la empresa y trabajan bajo subordinación. Aunque los repartidores no controlan su pago, que es calculado por la aplicación, su trabajo es legítimo y regulado por las directrices de las plataformas. (pp. 92-93)

Por otro lado, el autor Tene (2020) en la tesis con título “El derecho al trabajo y la vulneración a la estabilidad laboral de las y los servidores públicos amparados por el código del trabajo. análisis de la sentencia N.33-15-SIS-CC emitida por la corte

Constitucional del Ecuador”, que concluye: La sentencia de acción de incumplimiento examinada se enfoca en determinar si se cumplió o no con un fallo previo de acción de protección, sin volver a evaluar el procedimiento realizado en instancias anteriores. En el caso analizado, se demostró que la Dirección de Salud de Chimborazo vulneró los derechos de Franklin Alonso Nogales Heredia, al no otorgarle el contrato de trabajo indefinido que le correspondía tras ganar un concurso de méritos y oposición. Aunque la acción de protección fue aceptada en ambas instancias, la sentencia de primera instancia fue reformada para otorgar un contrato indefinido en lugar de un nombramiento. Debido a la dilación del proceso por parte de la Dirección de Salud, se presentó y aceptó la acción de incumplimiento, ordenando las medidas de reparación integral correspondientes.

1.2.2. Antecedentes nacionales

Para el autor Rivera (2019) en su tesis titulada “El trabajo de horas extras y su implicancia en el abuso de la jornada laboral de los trabajadores Servicio Servial S.A.C. - Surco - Lima 2018” en el cual concluye: que al no pagar horas extras es en la práctica un abuso del derecho laboral. Están ligadas unas con otras por la jornada laboral, todo trabajo fuera del horario ordinario se debe pagar como horas extras así lo establece el D.I 728. En caso la empresa no reconozca el sobretiempo de su trabajador, debe presentar una denuncia y esta genera inspección para verificar el incumplimiento de la jornada laboral lo cual la multa es de 21,000 si son 5 trabajadores (5 UIT). Y si son 100 trabajadores 420,000 (100 UIT). que es de S/. 4,200 (unidad impositiva tributaria) D.S. 298-2018. EF. Los trabajadores deben velar por sus Derechos Laborales no solo estar subordinado al empleador sus Beneficios es irrenunciables, nosotros debemos de respetar nuestros Derechos Laborales en toda empresa que laboremos. (p. 45)

Según los autores (Bernilla et al., 2023) en el trabajo de investigación “Vulneración De Los Derechos Laborales De Los Trabajadores En Las entidades Privadas En El Distrito de Motupe” concluyen en: En las entidades privadas de Motupe en 2021, la vulneración de derechos laborales, especialmente en cuanto a horas extras, se debe a la informalidad laboral, donde los empleadores no registran a sus trabajadores ni reconocen las horas

extraordinarias en los contratos. SUNAFIL, encargada de la supervisión, no interviene efectivamente, lo que deja a los trabajadores desprotegidos. Además, la falta de pago por horas extras está vinculada al abuso de las jornadas laborales, agravado por la falta de contratos formales y el uso de la tercerización. (p.100)

Para Noé (2022) es su estudio “Inestabilidad laboral y contrato por Necesidad de mercado en el texto Único Ordenado del decreto legislativo 728 en la legislación peruana” concluye que: Se ha constatado que, a pesar de que la normativa establece escenarios específicos para la utilización de contratos modales, estos resultan insuficientes debido a la excesiva elasticidad que confieren al empleador, permitiéndole realizar contrataciones sin una supervisión efectiva. La carencia de un control riguroso por parte del Ministerio de Trabajo incrementa la atracción de este tipo de contrato, particularmente porque implica menores costos en caso de un litigio por despido arbitrario, en comparación con un contrato a plazo indeterminado.

La desnaturalización del Contrato por necesidad de mercado se atribuye en gran medida a su formulación, la cual frecuentemente no justifica de manera fehaciente la causa que ampara la contratación bajo esta modalidad, generando así una discordancia entre lo expresado en el contrato y la realidad. Adicionalmente, se observa que este contrato propicia la inestabilidad laboral, dado que las renovaciones son escasas y la actividad es transitoria, lo que permite la finalización del contrato simplemente con la falta de renovación. Esto repercute negativamente en el trabajador, quien se ve obligado a laborar bajo la constante incertidumbre respecto a la continuidad de su empleo (p.50)

1.2.3. Antecedentes Locales

Para el autor Lacuana (2023) en tesis titulada Contratos Administrativos de servicios (CAS) y la vulneración a los principios laborales del derecho al trabajo en la Municipalidad provincial Melgar - Ayaviri, periodo 2023 concluye: El escrutinio realizado de los resultados indica que una mayoría significativa de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri considera que el régimen laboral del Contrato Administrativo de Servicios (CAS) podría estar relacionado con la vulneración de derechos laborales. Este hallazgo

destaca la necesidad urgente de revisar y ajustar el régimen CAS para garantizar el respeto de los derechos laborales y promover la equidad en el lugar de trabajo, de acuerdo con las normativas vigentes. Además, la Casación Laboral N° 18551-2017 de Puno reafirma la protección de los derechos laborales en situaciones similares. (p. 62)

Cuadros (2023) en su tesis “Análisis jurídico del acoso psicológico dentro de la relación laboral bajo el ámbito del derecho laboral privado en el Perú, 2023” conclusión: La investigación examinó los mecanismos legales destinados a prevenir el acoso psicológico en el entorno laboral privado, revelando que este problema está aumentando de manera preocupante en las empresas privadas de Perú. Se descubrió que ni el Estado ni el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo han implementado ni garantizado medidas efectivas para eliminar el acoso psicológico en el ámbito laboral.

El estudio también subrayó que el marco normativo del trabajo privado en Perú carece de legislación específica que proteja a los trabajadores frente al acoso psicológico. No existen disposiciones normativas que aseguren un ambiente laboral saludable, libre de rivalidades, competencia desleal y toxicidad, factores que pueden derivar en acoso laboral.

Los resultados identificaron una carencia en las políticas de prevención del acoso psicológico en el entorno laboral, ya que el Estado no ha avanzado ni ha establecido un marco legal adecuado para abordar este tipo de acoso. Actualmente, estos casos se abordan bajo leyes generales de actos de hostilidad o la ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, lo que pone de manifiesto la falta de diferenciación y regulación específica para enfrentar el acoso psicológico en el ámbito laboral peruano. (pp. 51-52)

De acuerdo al autor Rodríguez, (2023) en el trabajo titulado: Vulneración de los derechos laborales en los conductos de vehículos de transporte interprovincial, Juliaca concluye que: El análisis realizado mediante el Rho de Spearman ($r = -0,707^{**}$) evidenció una correlación negativa significativamente fuerte entre los derechos laborales y los conductores de vehículos, lo que confirma la existencia de vulneraciones en los derechos laborales de los conductores de transporte interprovincial, afectando negativamente su remuneración conforme a la normativa vigente. Un 47% de los conductores reportó que únicamente

reciben el 10% del ingreso mínimo vital, lo cual no se considera una remuneración adecuada. Además, un 30% manifestó que deberían recibir gratificaciones, y un 23% señaló la necesidad de recibir la asignación familiar estipulada por la ley.

En relación a la jornada laboral, el 53% de los conductores indicó que trabajan más de 12 horas diarias, mientras que un 27% trabaja 8 horas, un 17% trabaja 5 horas, y solo un 3% cumple una jornada de 12 horas. Asimismo, un 27% de los conductores señaló que las empresas no informan a las autoridades sobre la contratación de conductores, lo que ha generado un consenso sobre la necesidad de sancionar a las empresas de transporte interprovincial que no compensan el tiempo extra trabajado (p.51)

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Analizar la infracción a la jornada laboral y el principio de irrenunciabilidad debido a la extensión ilimitada del trabajo en horas extras en las instituciones públicas de la ciudad de Puno en 2023.

1.3.1. Objetivos específicos

- Evaluar la percepción de los trabajadores respecto a la extensión ilimitada de la jornada laboral mediante horas extras en las instituciones públicas de la ciudad de Puno 2023.
- Examinar el impacto de esta práctica en el bienestar físico y mental de los trabajadores de las instituciones de la ciudad de Puno.
- Determinar las consecuencias legales y sociales de la infracción a la jornada laboral y el principio de irrenunciabilidad.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. MARCO TEÓRICO

2.1.1. Derecho Laboral

De acuerdo a los autores Narváez et al., (2022) señala que el derecho laboral está contemplado La estabilidad laboral se conceptualiza como el derecho inherente del trabajador a mantener su empleo a lo largo de su vida profesional, sin posibilidad de ser cesado antes de alcanzar la jubilación, salvo por causas específicamente estipuladas. El Código del Trabajo de Ecuador establece que el contrato individual de trabajo por tiempo indefinido constituye la forma típica de contratación laboral estable o permanente, cuya finalización sólo puede ocurrir conforme a las causas y procedimientos previstos por la ley. Este concepto se encuentra en la legislación bajo la figura de nombramiento definitivo, el cual se otorga por un tiempo indefinido conforme a las disposiciones legales y laborales. (p. 242).

Según Hernández (2024), los artículos 22 y 23 de la Constitución Política del Perú destacan la preeminencia que el Estado confiere al trabajo, subrayando una tutela especial para colectivos vulnerables como madres, menores de edad y personas con discapacidad que se encuentran insertos en el ámbito laboral.

Asimismo, el Estado se compromete a impulsar entornos que favorezcan el progreso social y económico, a través de políticas orientadas a promover la generación de empleo y el acceso a una educación con un enfoque laboral.

Es así que de acuerdo a los autores Sandoval & Delacruz, (2020) quien sostiene el derecho laboral es una herramienta esencial que identifica los aspectos fundamentales que

otorgan beneficios como la asignación familiar, las gratificaciones y la determinación de la remuneración, elementos establecidos entre la prestación de servicios y las empresas o microempresas, actuando como principio rector del vínculo laboral y considerado un derecho humano. Por tanto, no hay justificación alguna para que el trabajo se someta a una subordinación incondicional y autoritaria que anule completamente la defensa de los derechos laborales. (p.13)

El derecho laboral es una herramienta esencial que identifica los aspectos fundamentales que otorgan beneficios como la asignación familiar, las gratificaciones y la determinación de la remuneración, elementos establecidos entre la prestación de servicios y las empresas o microempresas, actuando como principio rector del vínculo laboral y considerado un derecho humano. Por tanto, no hay justificación alguna para que el trabajo se someta a una subordinación incondicional y autoritaria que anule completamente la defensa de los derechos laborales.(Chiriboga et al., 2018, p. 229).

2.1.1.1. Remuneración

La retribución es un derecho inherente a quienes ejercen una labor, conforme al marco normativo (Jimenez & Zeña, 2019) que define la Remuneración Mínima Vital como "el umbral mínimo de ingresos que debe percibir un trabajador que cumple con una jornada de 8 horas diarias o 48 horas semanales; sustentado en el carácter jurídico, económico y social de una nación." Este concepto tiene su origen en la Constitución Política del Estado, en su Artículo 24, el cual consagra el derecho fundamental de todo trabajador a recibir una compensación justa y equitativa que satisfaga sus necesidades básicas y las de su familia (p.15).

La Remuneración Mínima Vital se conceptualiza como "el ingreso mínimo indispensable que debe percibir un colaborador que labora 8 horas diarias o 48 horas semanales, fundamentado en el ámbito jurídico, económico y social de una nación" (Matos, 2015). Este precepto tiene su origen en la Constitución Política del Estado, específicamente en el Artículo 24, donde se consagra el derecho inalienable de todo trabajador a recibir una compensación justa y equitativa, capaz de satisfacer sus necesidades básicas y las de su

núcleo familiar.

En palabras de Piketty (2014) “la Remuneración Mínima Vital busca evitar que un empleador aproveche su ventaja competitiva más allá de un umbral establecido”. Esto implica que el salario mínimo es una retribución ética que un empleado percibe como resultado de su jornada laboral.

Jimenez & Zeña (2019) sostienen que la Remuneración Mínima Vital se define como “la denominación que adquiere el salario más bajo fijado por la normativa vigente, correspondiente a una jornada laboral específica, ya sea por horas, días, semanas o meses”. Este mecanismo tiene como finalidad garantizar que ningún empleador ofrezca compensaciones por debajo de los honorarios establecidos, dado que tal acción constituiría una infracción a la legislación.

Las características de la Remuneración Mínima Vital

Tiene peculiaridades características que han servido para identificar la remuneración mínimo vital las cuales son: carácter jurídico, económico y social.

- a. **Carácter Jurídico:** Se interpreta como la retribución intrínseca a la relación contractual laboral, en la cual el trabajador ofrece al empleador su capacidad laboral como cumplimiento de un pacto recíproco y vinculante (Valladares, 2003). No obstante, el vínculo contractual desaparece en actividades altruistas, filantrópicas o colaborativas, conforme lo estipula el artículo 23 de la Constitución Política del Perú.
- b. **Carácter Económico:** Constituye un activo pecuniario indisolublemente asociado a la inversión en capital humano. Este ingreso, al ser considerado un componente inherente al costo productivo, se incorpora al valor final de los bienes o servicios, siendo el consumidor quien, en última instancia, absorbe dicho desembolso (Valladares, 2003).
- c. **Carácter Social:** Se relaciona con su función como recurso económico orientado a satisfacer las necesidades primordiales del trabajador y su entorno familiar. Este aspecto sustancial, de índole alimenticia, ha sido reconocido desde el siglo XX, inspirando regulaciones específicas como la protección contra la embargabilidad de los

ingresos destinados a cubrir estas necesidades básicas (Valladares, 2003).

2.1.1.1.1. Determinación de la remuneración

Es esencial establecer una remuneración proporcional, ya que cualquier acción del trabajador que involucre la disposición de sus derechos laborales debe corresponder a la labor realizada, ya sea en el ámbito público o privado. (Domínguez, 2020) sostiene que la cuantía asignada, sea esta inferior o superior, se refiere a la compensación monetaria que recibe por los servicios prestados, entendida como un mecanismo de recompensa que se otorga durante los meses o años posteriores a la realización del trabajo.

2.1.1.2. Jornada Laboral

Ávalos (2019) Han pasado más de 100 años desde que el Perú estableció una jornada laboral máxima de ocho horas diarias (enero de 1919). Es necesario examinar el estado actual del reglamento e identificar áreas de mejora. El objetivo fundamental de limitar la jornada laboral es limitar la jornada laboral para que los empleados puedan disfrutar del tiempo libre (derecho al ocio), obtener ingresos adicionales mediante horas extras y prevenir daños a la salud como enfermedades profesionales o accidentes laborales. Otros beneficios. Esta disposición es significativa en el contexto de la actual revalorización del tiempo libre, donde la tecnología ayuda a aumentar la eficiencia, con el objetivo de permitir formar a los trabajadores para aumentar la productividad sin ampliar la jornada laboral, contribuyendo así a reducir las contradicciones sociales de las horas de trabajo (p.18).

2.1.1.3. Sobretiempo u horas extras

(Obregón, 2018) El trabajo en tiempo suplementario o horas extraordinarias se refiere a aquellas labores que sobrepasan el horario ordinario establecido en el ámbito laboral. Dicho trabajo puede efectuarse antes del inicio o después del término de la jornada, incluso si se trata de un período reducido. La ejecución de horas extraordinarias conlleva un servicio efectivo a los intereses del empleador. En la doctrina española, las horas extraordinarias se definen como todas las horas de trabajo efectivo que se realizan de manera suplementaria y fuera del horario ordinario de trabajo, siempre que se realicen de forma voluntaria y estén sujetas a restricciones legales. Estas horas implican un mayor

costo para el empleador y una mayor compensación para el trabajador. El control y registro de las horas extraordinarias son llevados a cabo por los representantes del empleador en el centro de trabajo. (Gil, 1991, p.378)

Según (Morales, 2006), el trabajo en horas extras se distingue por dos aspectos clave: la voluntariedad, que debe ser mutua entre empleador y trabajador, sin coacción, y el carácter excepcional, ya que no es una práctica habitual ni debe realizarse diariamente.

Vulneración de los derechos laborales

Según (Fajardo, 2022) se constata que las vinculaciones laborales no se circunscriben exclusivamente a las responsabilidades que recaen sobre los trabajadores, sino que también comprenden deberes inherentes a los empleadores, orientados a salvaguardar de manera adecuada los derechos inherentes a los empleados. En este sentido, el propósito cardinal del derecho laboral radica en establecer los mecanismos idóneos que aseguren la tutela efectiva de los derechos laborales y garanticen su debido reconocimiento.

Principio de Irrenunciabilidad

En el ámbito del derecho laboral, es imprescindible contar con un conjunto de mecanismos destinados a salvaguardar de forma efectiva al trabajador frente al poder del empleador. Para ello, se instituye un corpus de principios orientadores que deben regular, guiar y establecer las pautas mínimas de valores que configuran el desarrollo de las relaciones laborales, así como restringir las conductas abusivas que pudieran emerger. Estos principios constituyen el fundamento de una serie de derechos y limitaciones consagrados en las interacciones laborales, y su desconocimiento implicaría una transgresión de su esencia y contenido.

“Las entidades del sector público, sin importar el régimen laboral que las rijan, no están facultadas para realizar erogaciones bajo el concepto de horas extras”, protegiendo con esta disposición el Principio de Legalidad Presupuestaria consagrado en el artículo 77 de la Constitución Política del Perú, el cual regula el presupuesto anual aprobado por el Congreso de la República y que orienta la gestión económica y financiera del Estado.

Esta restricción al pago de horas extras en el ámbito público entra en conflicto con lo

estipulado en el artículo 26, inciso 2, de la misma Constitución, que establece "el principio de irrenunciabilidad de los derechos reconocidos por la constitución y la ley"; en consecuencia, al ser reconocido en el artículo 24 de la misma normativa el derecho del trabajador a percibir una remuneración, este derecho adquiere un carácter irrenunciable.

2.1.2. Derechos laborales según la Ley

De acuerdo a la constitución política del Perú, en su título I, capítulo I, establece derechos fundamentales de la persona entre las que se encuentran las de tipo laboral, que se señalan a continuación:

- Toda persona posee la prerrogativa de desempeñar labores de manera libre, siempre en observancia de la normativa vigente (Art. 2, Inc. 15).
- El trabajo se erige como un derecho inalienable y un deber inherente, considerado piedra angular del bienestar colectivo y un medio para la autorrealización individual (Art. 22).
- Se otorga primacía a la protección de diversas formas de empleo, especialmente resguardando a las madres, menores de edad y personas con discapacidades que laboran, al tiempo que se fomenta el empleo productivo y la capacitación para el trabajo (Art. 23).
- Los trabajadores están legitimados a percibir una retribución equitativa, suficiente y de carácter prioritario frente a otras obligaciones del empleador, siendo su regulación responsabilidad del Estado, en colaboración con organizaciones representativas de empleados y empleadores (Art. 24).
- La jornada ordinaria de trabajo no debe exceder de 8 horas diarias o 48 horas semanales, garantizando, además, el derecho a periodos de descanso remunerado (Art. 25).
- Se salvaguardan principios fundamentales, tales como la igualdad de oportunidades, la imposibilidad de renunciar a derechos reconocidos por la Constitución y la interpretación favorable al trabajador ante dudas normativas insalvables (Art. 26).

- Asimismo, se reconoce el derecho a la sindicación, negociación colectiva y huelga, asegurando que su ejercicio se ajuste a los intereses sociales, promoviendo soluciones pacíficas en los conflictos laborales y otorgando carácter vinculante a los acuerdos colectivos (Art. 28).

Ley General de Trabajo: Disposiciones Generales sobre las Condiciones Laborales

Jornada de Trabajo (Art. 255-256):

La jornada laboral abarca el intervalo temporal en que el empleado realiza los servicios estipulados, incluyendo los periodos de inactividad que resulten inherentes a dicha prestación.

La duración máxima permitida es de ocho horas por día o cuarenta y ocho horas por semana. En el caso de jornadas excepcionales o acumulativas, estas deben ajustarse al promedio mencionado dentro de ciclos laborales que no superen las tres semanas.

Los descansos semanales y días feriados se redistribuyen o se compensan económicamente, según lo establecido por la normativa. La transgresión de la jornada máxima constituye una infracción de gravedad.

El sobretiempo en jornadas atípicas no puede sobrepasar las nueve horas por ciclo, salvo en circunstancias excepcionales como fuerza mayor.

Registro y Remuneración del Sobretiempo (Art. 266-267):

El empleador está obligado a llevar un registro fidedigno de las jornadas regulares y del sobretiempo mediante sistemas técnicos o manuales confiables.

Las horas adicionales se compensan con incrementos salariales del 25% para las dos primeras horas y del 35% para las horas subsiguientes, o con descansos de igual duración.

El pago del sobretiempo debe realizarse durante la semana o mes inmediatamente posterior, salvo que se pacte lo contrario.

Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley N.º 29783 y su Reglamento):

Exposición a Riesgos (Art. 56 y Art. 103):

El empleador tiene la obligación de mitigar la exposición de los trabajadores a agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales que puedan comprometer su bienestar.

Los riesgos psicosociales abarcan afecciones como el estrés y patologías crónicas de diversa índole, incluyendo enfermedades cardiovasculares, inmunológicas, gastrointestinales y psicológicas, entre otras.

Dicha afectación debe estar respaldada por un certificado médico emitido por profesionales debidamente acreditados.

Este conjunto normativo asegura condiciones laborales dignas, regula la jornada laboral, protege al trabajador contra abusos en horarios y promueve un entorno laboral seguro y saludable.

2.2. MARCO CONCEPTUAL

Derecho laboral:

El derecho laboral tiene su propio conjunto de principios y normas para regular las relaciones laborales u otras categorías económicas, interactuando con el derecho al trabajo y favoreciendo la participación de los ciudadanos trabajadores en la llamada democracia económica, que se basa en la regulación de los derechos laborales. (Pinto, 2012, p. 8)

El trabajo:

El trabajo es la base de la actividad económica. Incluye las acciones creativas de toda la riqueza social en torno al hombre para satisfacer sus necesidades. Los seres humanos interactúan con la naturaleza a través del trabajo y crean valor de uso. El trabajo incluye los medios de apropiarse de recursos producidos o preexistentes para producir riqueza o necesidades. Por tanto, él es el constructor de la humanidad. (Gosdal & Caramuru, 2007, p.4).

Vulneración de los derechos laborales:

Sarmiento (2021) Aquel que argumenta que los entes estatales están obligados a salvaguardar los derechos laborales y en todo momento prevenir su transgresión,

incluyendo la sobreexplotación derivada de la jornada laboral de 8 horas, la cual prevalece a nivel global en sectores tanto públicos como privados, subraya que los gobiernos han implementado diversas medidas que, de manera ineludible, abordan la cuestión de los derechos inherentes a los ciudadanos trabajadores. En algunas situaciones, estas medidas podrían abrir espacio para la vulneración de ciertos derechos que, a lo largo del tiempo, han sido gradualmente adquiridos. Aunque la naturaleza de estas medidas de emergencia demanda igualmente respuestas emergentes, recae sobre el Estado la responsabilidad de seleccionar aquellas estrategias que minimicen en la mayor medida posible los perjuicios a los intereses del trabajador, quien requiere un mayor respaldo. (p.140)

2.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.3.1. Hipótesis general

- La extensión ilimitada de la jornada laboral mediante horas extras en las instituciones públicas de Puno infringe la jornada laboral establecida y el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales.

2.3.2. Hipótesis específicas

- Los trabajadores perciben la extensión ilimitada de la jornada laboral como una violación de sus derechos laborales.
- La falta de supervisión y control institucional contribuye a la práctica de horas extras ilimitadas.
- La extensión ilimitada de horas extras disminuye el bienestar físico y mental de los trabajadores.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ZONA DE ESTUDIO

La zona de estudio abarca a las instituciones públicas de la ciudad de Puno que plasman roles críticos y perspectivas significativas sobre el tema de la jornada laboral y las horas extras.

3.2. POBLACIÓN Y TAMAÑO DE MUESTRA

Población: Es el conglomerado completo de entidades, sujetos u objetos que comparten ciertas características identificables en un lugar y momento específicos. Al emprender una investigación, es imperativo considerar ciertos atributos fundamentales al elegir la población objeto de estudio (Hernández, 2013) la población está constituida por los trabajadores de las Instituciones Públicas de la Ciudad de Puno: Empleados que están sujetos a la normativa laboral en cuanto a la jornada laboral y las horas extras.

Responsables de Recursos Humanos en Instituciones Públicas: Aquellos encargados de la gestión y control de las horas laborales y la implementación de políticas de remuneración.

Representantes Sindicales o de Organizaciones Laborales: Actores que defienden los derechos laborales y tienen una visión sobre las prácticas laborales en las instituciones públicas.

Muestra: se seleccionará de manera intencionada o basada en criterios específicos, en lugar de ser aleatoria, integrado por:

Trabajadores Clave: (jefes del área de logística y abastecimiento) = 03

Entrevistas con Recursos Humanos: (jefes de recursos humanos) = 03

Líderes Sindicales, asesoría legal y control interno = 03

3.3. ENFOQUE, MÉTODOS Y TÉCNICAS

Diseño de investigación:

La investigación de diseño cualitativo nos permite estudiar la calidad de actividades, relaciones, problemas, medios materiales o herramientas en una situación o problema determinado (Lawless, 2010, p.37).

Tipo:

Además, la investigación descriptiva nos permite incluir e inferir las características básicas del objeto de investigación, revelando sus principales características (Gonzales, 2017).

Técnica de recolección de datos:

Se utilizó la entrevista como técnica de investigación, debido a que es un procedimiento o medio específico para obtener datos o información. La aplicación de la tecnología puede obtener información que debe estar respaldada por herramientas de recolección de datos. (Falcón & Herrera, 2005)

Instrumento de investigación:

Las herramientas de investigación pueden recopilar datos y lograr los objetivos propuestos como entrevistas, análisis de documentos, etc. (Gonzales, 2017). Por ello, en la presente investigación se optó por la guía de entrevista estructurada

3.4. CATEGORÍAS DE ESTUDIO

Infracción a la jornada laboral:

Esta categoría aborda la violación de las normas que regulan la duración de la jornada laboral, enfocándose en la práctica de extender las horas de trabajo más allá de lo permitido legalmente.

Principio de irrenunciabilidad:

Esta categoría se refiere a la vulneración del derecho de los trabajadores a no renunciar a su derecho a descansar o a recibir una compensación adecuada por las horas extras trabajadas, al ser forzados a trabajar más allá de lo estipulado sin una regulación adecuada.

CAPÍTULO IV

EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. EXPOSICION Y ANALISIS

En el ámbito laboral, la normativa vigente establece límites claros a la jornada de trabajo con el objetivo de proteger la salud, el bienestar y la dignidad de los trabajadores. Sin embargo, en la práctica, muchas instituciones públicas de la ciudad de Puno transgreden estos límites, imponiendo extensiones desmedidas de horas extras que vulneran derechos fundamentales. Este fenómeno no solo contraviene la duración máxima de la jornada laboral estipulada por ley, sino que también atenta contra el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, el cual garantiza que los trabajadores no pueden renunciar, de forma expresa o tácita, a los beneficios y protecciones que les otorga la legislación.

El presente análisis tiene como propósito examinar cómo la prolongación ilimitada de las horas extras, promovida por las instituciones públicas, afecta las condiciones laborales de los trabajadores, compromete su calidad de vida y socava los principios fundamentales del derecho laboral. Asimismo, se busca identificar las causas subyacentes de estas prácticas y evaluar su impacto tanto en el desempeño institucional como en el tejido social de la ciudad de Puno durante el año 2023.

A través de un enfoque crítico y fundamentado, esta exposición pretende contribuir a una mayor comprensión de esta problemática y proponer soluciones que promuevan un equilibrio entre la productividad laboral y el respeto a los derechos humanos y sociales de los trabajadores.

4.1.1. Resultados del Objetivo específico 1.

Evaluar la percepción de los trabajadores respecto a la extensión ilimitada de la jornada laboral mediante horas extras.

Al respecto se pudo realizar las entrevistas a diferentes servidores, funcionarios de las instituciones públicas de la ciudad de Puno, para poder responder al primer objetivo se realizó tres preguntas que se detallan a continuación:

A la pregunta 1. ¿Cómo percibe usted la extensión ilimitada de la jornada laboral mediante horas extras en su entorno de trabajo, considerando el impacto en su bienestar y productividad?

Respuestas:

E1. "En mi trabajo en la oficina de abastecimiento y logística, la extensión ilimitada de la jornada laboral me genera un alto nivel de agotamiento. Aunque es necesario cumplir con los plazos, el trabajo constante en horas extras afecta mi bienestar físico y emocional. La fatiga acumulada no solo disminuye mi productividad, sino que también afecta mi capacidad para tomar decisiones eficientes y realizar tareas con la misma precisión que al principio del día."

E2. "Las horas extras continuas en nuestra oficina son difíciles de manejar a largo plazo. Aunque inicialmente me siento comprometido a ayudar, el impacto en mi salud es inevitable. Las largas jornadas no solo me dejan con poco tiempo para descansar, sino que también tengo menos energía para enfrentar el día siguiente. Esto termina afectando mi desempeño, ya que me cuesta mantenerme concentrado y productivo durante todo el día."

E3. "Entiendo que en ocasiones las horas extras son necesarias, pero cuando se convierten en una constante, empiezan a afectar tanto mi bienestar físico como mi productividad. La sobrecarga de trabajo, especialmente en la oficina de abastecimiento y logística, genera estrés, falta de motivación y una disminución en mi rendimiento. Los descansos adecuados son esenciales para mantener una buena productividad, y la falta de ellos afecta la calidad del trabajo que realizamos."

E4. "En mi puesto en la oficina de recursos humanos, la extensión ilimitada de las jornadas laborales mediante horas extras se percibe como un doble filo. Si bien algunas veces es necesario cubrir ciertas situaciones urgentes, el trabajo prolongado sin límites afecta negativamente mi bienestar físico y mental. La constante presión y el agotamiento pueden disminuir mi capacidad de concentración y tomar decisiones efectivas, lo que impacta la productividad general de la oficina."

E5. "En el sindicato, consideramos que la extensión ilimitada de las jornadas laborales mediante horas extras no solo perjudica la salud física y emocional de los trabajadores, sino que también crea un ambiente de trabajo insostenible. Las largas horas de trabajo contribuyen al desgaste y a la fatiga, lo cual reduce la eficiencia y calidad del trabajo. A pesar de la necesidad de cumplir con ciertos plazos, creemos que la productividad a largo plazo se ve afectada cuando los empleados no tienen tiempo suficiente para descansar adecuadamente."

E6. "Las horas extras sin límite en la oficina de recursos humanos pueden generar un entorno de trabajo insostenible a largo plazo. La constante sobrecarga de trabajo afecta no solo mi bienestar, sino también la moral del equipo. El estrés y la falta de descanso repercuten directamente en la productividad, ya que la calidad del trabajo disminuye cuando el agotamiento se convierte en un factor constante. Es necesario encontrar un equilibrio entre las demandas del trabajo y el respeto por los tiempos de descanso de los empleados."

E7. "La extensión indefinida de las jornadas laborales tiene consecuencias negativas para los trabajadores, y lo sabemos bien desde el sindicato. Aunque las horas extras pueden ser necesarias ocasionalmente, su implementación sin un límite claro afecta el bienestar de los empleados, tanto física como emocionalmente. Esto se traduce en una disminución de la productividad, ya que los trabajadores no cuentan con el tiempo necesario para descansar y recuperarse, lo que termina generando un ciclo de agotamiento y bajo rendimiento."

E8. "Como abogados especializados en derecho laboral, consideramos que la extensión ilimitada de la jornada laboral mediante horas extras es una práctica ilegal si no se ajusta a los límites establecidos por la ley. Aunque en situaciones excepcionales el trabajo extra puede ser justificable, su implementación continua afecta seriamente el bienestar de los trabajadores, provocando estrés y problemas de salud, lo que a su vez impacta negativamente en la productividad. Además, los empleadores deben ser conscientes de que este tipo de prácticas pueden llevar a conflictos legales, como demandas por sobrecarga laboral o infracciones a los derechos fundamentales de los trabajadores."

E9. "Desde la perspectiva jurídica, la extensión ilimitada de la jornada laboral a través de horas extras no solo es contraproducente para la salud de los empleados, sino que también representa una infracción a las disposiciones legales que regulan el trabajo. La ley establece un límite para las horas laborales y el descanso, y exceder esos límites repetidamente puede tener efectos negativos tanto para los empleados como para la productividad organizacional. Las consecuencias legales para los empleadores incluyen sanciones por violación de los derechos laborales y el principio de irrenunciabilidad, por lo que es crucial que se respeten los márgenes establecidos para evitar riesgos legales."

Por ello en síntesis los nueve entrevistados coinciden en que la extensión ilimitada de la jornada laboral mediante horas extras tiene un impacto negativo interdisciplinario, evidenciado desde distintas perspectivas laborales. Desde el punto de vista de los trabajadores, se reporta un desgaste físico, emocional y mental significativo, manifestado en fatiga, estrés y disminución de la productividad. Las largas jornadas afectan la capacidad de concentración, la precisión en las tareas y la motivación, mientras que la falta de descanso adecuado genera un entorno de trabajo insostenible.

Por ello, a nivel organizacional, tanto en oficinas como en sindicatos, se observa cómo estas prácticas deterioran la moral y el rendimiento de los equipos. Aunque las horas extras pueden justificarse en situaciones puntuales, su uso continuo sin límites adecuados crea un ciclo de agotamiento que compromete tanto la calidad del trabajo como la eficiencia institucional.

Es así que, desde una perspectiva jurídica, esta práctica se identifica como una posible infracción a las normativas laborales, incluyendo los derechos de descanso y el principio de irrenunciabilidad. Abogados y expertos en derecho laboral advierten sobre las repercusiones legales para las instituciones que incumplen con las disposiciones legales, lo que incluye sanciones y conflictos legales por sobrecarga laboral.

A la pregunta 2. ¿Podría describir brevemente cómo se regula la jornada laboral en su institución? y si hay algún tipo de registro de las horas extras.

Respuesta:

E1. "La jornada laboral en nuestra institución está regulada por un horario estándar de 8 horas diarias, de lunes a viernes. Sin embargo, no siempre se respeta debido a demandas laborales que requieren más tiempo. Existe un registro manual para las horas extras, pero en ocasiones no se actualiza correctamente, lo que genera inconsistencias en el pago o la compensación."

E2. "La jornada laboral se regula según las disposiciones del reglamento interno y las leyes laborales vigentes, es decir, 8 horas diarias o 48 horas semanales. Para las horas extras, se utiliza un sistema de marcación digital que permite registrar tanto la hora de ingreso como de salida. Este registro es obligatorio y sirve como base para calcular la remuneración o compensación correspondiente."

E.3. "En nuestra área, la jornada está regulada conforme al reglamento interno, pero por la naturaleza del trabajo, a menudo necesitamos extendernos más allá del horario regular. Existe un registro básico de horas extras, pero no siempre se formaliza o remunera adecuadamente debido a restricciones presupuestarias."

E.4. "La regulación de la jornada laboral en la institución sigue las disposiciones establecidas en la ley: 8 horas diarias o 48 semanales. Cualquier tiempo adicional debe registrarse formalmente, pero he observado que en muchos casos las horas extras no son gestionadas adecuadamente, lo que podría generar conflictos legales si los registros no son precisos y transparentes."

E.5. "De acuerdo con la normativa, la jornada laboral está limitada a 8 horas diarias, pero en la práctica, muchos trabajadores exceden este tiempo sin que se registre de forma adecuada. Aunque debería haber un sistema de registro de horas extras, en muchos casos no se lleva a cabo, lo que afecta directamente los derechos de los trabajadores."

E.6 "La jornada laboral se regula estrictamente por las leyes laborales y el reglamento interno de la institución. Para garantizar la transparencia, usamos un sistema de marcación digital que registra todas las horas extras. No obstante, hemos identificado casos donde este registro no se sincroniza adecuadamente con las políticas internas, lo que requiere ajustes constantes."

E.7. "En teoría, la jornada laboral es de 8 horas, pero en nuestra área muchas veces trabajamos más por la carga de trabajo. No hay un registro confiable de las horas extras; a veces se anotan manualmente, pero no siempre se reflejan en la remuneración o en los días de descanso compensatorio."

E.8. "La jornada laboral de la institución cumple con el estándar legal, pero el registro de las horas extras varía según el área. Algunas áreas cuentan con un sistema digital confiable, mientras que en otras el registro es manual o inexistente, lo que puede llevar a desajustes financieros y administrativos."

E9. "En nuestra institución, la jornada laboral está regulada por el reglamento interno y las leyes vigentes, con un límite de 8 horas diarias. Las horas extras se registran mediante un sistema digital que asegura la precisión y el cumplimiento de las normativas. Sin embargo, trabajamos constantemente para garantizar que este sistema funcione de manera eficiente en todas las áreas."

En síntesis, del total de entrevistados coinciden en que la jornada laboral en las instituciones analizadas está regulada por la normativa estándar de 8 horas diarias o 48 horas semanales, conforme a la legislación vigente y los reglamentos internos. Sin embargo, la práctica diaria revela discrepancias en su cumplimiento debido a demandas laborales que exceden el horario establecido. Aunque existen sistemas de registro de horas extras, como marcación digital o registros manuales, su implementación no siempre

es uniforme ni precisa, lo que ocasiona inconsistencias en la remuneración o compensación, además de posibles conflictos legales y administrativos. Es evidente la necesidad de fortalecer los mecanismos de control y registro para garantizar la transparencia y el respeto de los derechos laborales.

A la pregunta 3. ¿Cuál es el criterio utilizado para determinar si un trabajo se considera como horas extras en su institución? Y Con qué frecuencia se requiere que los empleados trabajen más allá de su jornada ordinaria

Respuestas:

E1. "En nuestra institución, las horas extras se determinan cuando se excede el horario regular de 8 horas diarias. Sin embargo, no siempre se establece de manera formal; depende del volumen de trabajo y de las órdenes directas. Es común que, en épocas de auditorías o cierres de mes, trabajemos más allá de la jornada ordinaria."

E2. "Se considera trabajo extra cuando un empleado debe permanecer más allá de su horario contractual, generalmente por solicitud de un superior. La frecuencia varía según el área, pero en departamentos operativos o administrativos suele ocurrir durante periodos de alta carga laboral, como cierres trimestrales o eventos especiales."

E3. "En nuestra área, cualquier actividad que supere las 8 horas diarias se considera como hora extra. La frecuencia depende de la carga de trabajo; durante licitaciones o la recepción de materiales, los empleados frecuentemente deben quedarse más tiempo para cumplir con los plazos establecidos."

E4. "El criterio es claro: las horas extras son aquellas que exceden la jornada ordinaria estipulada por contrato o ley. Estas deben ser solicitadas formalmente por el empleador y aceptadas por el trabajador. En la práctica, he observado que la frecuencia aumenta en instituciones públicas durante periodos de cierre fiscal o implementación de proyectos prioritarios."

E5. "Para que un trabajo sea considerado como hora extra, debe exceder el horario regular de 8 horas y ser autorizado previamente. Sin embargo, hay casos en los que los empleados trabajan más tiempo sin un registro formal. Esta situación se da con más

frecuencia en áreas críticas o durante eventos excepcionales que requieren mayor dedicación."

E6. "Las horas extras se determinan cuando un empleado trabaja fuera de su horario contractual, siempre que se cuente con la debida autorización de un supervisor. En términos de frecuencia, estas solicitudes aumentan durante periodos críticos, como la ejecución de proyectos de gran envergadura o la preparación de informes obligatorios."

E7. "Las horas extras se consideran cuando excedemos las 8 horas diarias, pero en nuestra área eso pasa seguido porque la demanda de trabajo no siempre se ajusta al horario. En semanas con carga alta de pedidos o emergencias logísticas, trabajamos más allá de la jornada casi a diario."

E8. "El criterio utilizado es el exceso del horario regular establecido, siempre que se justifique por necesidades institucionales. En áreas con alta demanda operativa o administrativa, como logística y presupuesto, es común que los empleados trabajen fuera de horario, especialmente al final de ciclos fiscales o periodos de cierre."

E9. "Las horas extras se definen cuando el trabajo excede el horario regular establecido en el contrato laboral. Estas deben estar respaldadas por una solicitud formal y cumplir con las normativas laborales. Su frecuencia depende de la naturaleza de las actividades; en departamentos estratégicos, puede ser más común durante momentos clave, como el cierre de año fiscal o la implementación de nuevos programas."

De las instituciones evaluadas, las horas extras se definen como aquellas que exceden la jornada ordinaria de 8 horas diarias, generalmente reguladas por contrato y sujetas a autorización previa. Sin embargo, su formalización no siempre es consistente, especialmente en situaciones de alta demanda laboral, como cierres fiscales, auditorías, licitaciones o implementación de proyectos. La frecuencia de las horas extras varía por departamento, siendo más común en áreas operativas, administrativas y estratégicas durante periodos críticos, lo que refleja una adaptación a las necesidades institucionales, aunque a menudo sin un registro formal adecuado.

Interpretación:

De las entrevistas realizadas a los funcionarios y servidores de las distintas instituciones públicas en la ciudad de Puno se puede determinar que el objetivo busca comprender cómo los trabajadores perciben la práctica de extender indefinidamente la jornada laboral a través de horas extras en las instituciones públicas de Puno durante 2023. Este análisis implica explorar tanto las opiniones como las experiencias de los empleados, considerando factores como el impacto en su calidad de vida, su desempeño laboral y la relación con la gestión institucional.

La percepción de los trabajadores puede reflejar tanto aspectos positivos como negativos. Por un lado, algunos podrían valorar la oportunidad de incrementar sus ingresos, mientras que otros probablemente evidencian problemas como el desgaste físico y emocional, la falta de equilibrio entre el trabajo y la vida personal, y la posible desmotivación en su rol. Además, esta percepción puede estar influida por la existencia (o ausencia) de políticas claras sobre compensación, control y límites a la extensión de la jornada laboral.

Este análisis no solo permite identificar el grado de satisfacción o inconformidad de los empleados, sino también evaluar cómo estas prácticas laborales impactan en el cumplimiento de los derechos laborales fundamentales, tales como el principio de irrenunciabilidad. En conjunto, el objetivo subraya la necesidad de generar una visión integral que relacione las condiciones laborales con el bienestar de los trabajadores y la eficiencia institucional.

4.1.2. Resultados del Objetivo específico 2

Examinar el impacto de esta práctica en el bienestar físico y mental de los trabajadores en las instituciones públicas de la ciudad de Puno 2023

A la pregunta 4. ¿Cómo valora usted la extensión ilimitada de la jornada laboral mediante horas extras en su puesto de trabajo? ¿Cree que esta práctica afecta su bienestar general?

Respuesta:

E1. "Creo que la extensión ilimitada de la jornada laboral afecta negativamente mi bienestar general. Después de un largo día, el cansancio se acumula y se vuelve difícil desconectarse, lo que repercute en mi vida personal y familiar."

E2. "Valoro la dedicación que el equipo muestra al extender la jornada laboral, pero considero que esta práctica debe regularse mejor. La falta de descanso adecuado puede generar agotamiento físico y emocional, afectando la productividad y el clima laboral."

E3. "La extensión de la jornada laboral es a veces inevitable en nuestra área, pero debe usarse con prudencia. Si bien puede ser necesaria en momentos críticos, el exceso afecta mi concentración y rendimiento a largo plazo."

E4. "La práctica de extender ilimitadamente la jornada laboral resulta problemática porque vulnera derechos fundamentales, como el acceso al descanso. A nivel personal, percibo que prolongar las horas extras de manera continua puede erosionar tanto la salud como la motivación de los trabajadores."

E5. "Considero que la extensión ilimitada de la jornada laboral es una práctica que desvaloriza el equilibrio entre vida laboral y personal. Además de afectar el bienestar físico, genera estrés e incertidumbre sobre los derechos laborales reconocidos."

E6. "Valoro la responsabilidad de cumplir con los objetivos institucionales, pero creo que una jornada extendida de manera ilimitada no es sostenible. Esta práctica afecta el bienestar general, especialmente en términos de salud y capacidad para tomar decisiones estratégicas."

E7. "La extensión de la jornada laboral es una carga, especialmente cuando ocurre con frecuencia. Me afecta físicamente porque no hay tiempo suficiente para descansar, y mentalmente porque siento que no se reconoce el esfuerzo adicional."

E8. "Entiendo que, en ciertos momentos, la extensión de la jornada laboral es necesaria, pero hacerlo de manera ilimitada crea fatiga acumulada y afecta tanto mi rendimiento como mi salud general. Es un aspecto que debería planificarse mejor."

E9. "Valoro el compromiso que los trabajadores muestran al extender su jornada, pero soy consciente de que hacerlo sin límites afecta su bienestar físico y emocional. Esto puede traducirse en menor productividad, mayor ausentismo y desgaste general en el equipo."

Del total de entrevistados podemos sintetizar en que: la extensión ilimitada de la jornada laboral tiene un impacto negativo significativo en el bienestar físico, mental y emocional de los trabajadores. Si bien algunos reconocen su necesidad en situaciones críticas, prevalece la percepción de que esta práctica vulnera derechos fundamentales, como el acceso al descanso y el equilibrio entre vida laboral y personal. Las consecuencias incluyen agotamiento, estrés, disminución de la motivación y del rendimiento, y un clima laboral deteriorado, evidenciando la importancia de una regulación adecuada y sostenible de esta práctica.

En cuanto a la Pregunta 5. ¿En qué medida considera que la realización de horas extras de forma continua afecta su productividad y desempeño laboral?

Respuestas:

E1. "La realización continua de horas extras disminuye mi productividad porque el agotamiento físico y mental acumulado afecta mi capacidad para concentrarme y tomar decisiones efectivas durante la jornada regular."

E2. "Creo que las horas extras continuas impactan negativamente en el desempeño, ya que generan fatiga y reducen la eficiencia. A largo plazo, esto también afecta la moral del equipo y su compromiso laboral."

E3. "Si bien las horas extras son necesarias en momentos críticos, realizarlas de manera continua afecta mi capacidad para planificar y ejecutar tareas con precisión, lo que eventualmente perjudica la productividad general."

E4. "La práctica continua de horas extras puede llevar al desgaste profesional, afectando tanto la calidad como la cantidad del trabajo producido. Esto también genera riesgos legales por incumplir normas sobre el bienestar laboral."

E5. "Las horas extras frecuentes deterioran el desempeño de los trabajadores, ya que el cansancio acumulado genera errores y reduce la motivación. Además, la falta de descanso adecuado puede incrementar los riesgos laborales."

E6. "En mi experiencia, las horas extras continuas no solo afectan la productividad individual, sino que también generan un impacto negativo en la eficiencia general del equipo. Es importante establecer límites claros para evitar el agotamiento."

E7. "Cuando trabajo horas extras continuamente, mi rendimiento baja porque no tengo tiempo suficiente para descansar. Esto se traduce en menos energía y mayor probabilidad de cometer errores."

E8. "Realizar horas extras de manera prolongada afecta mi desempeño porque me siento menos enfocado y organizado. Esto impacta especialmente en tareas que requieren análisis detallado y precisión."

E9. "Desde mi perspectiva, el trabajo continuo en horas extras disminuye la productividad a largo plazo, ya que el cansancio reduce la capacidad creativa y la toma de decisiones acertadas. Esto afecta no solo al individuo, sino también al equipo y los objetivos organizacionales."

Del total de entrevistados se puede deducir que la realización continua de horas extras afecta negativamente la productividad y el desempeño laboral de los trabajadores, generando agotamiento físico y mental que impacta la concentración, la precisión y la toma de decisiones. Además, esta práctica reduce la motivación, incrementa la probabilidad de errores y afecta la eficiencia tanto individual como del equipo. A largo plazo, puede llevar al desgaste profesional, riesgos laborales y una disminución en el cumplimiento de los objetivos organizacionales, destacando la necesidad de establecer límites para preservar el bienestar y la eficacia laboral.

Pregunta 6. ¿Qué impacto tiene para usted la prolongación excesiva de la jornada laboral en su equilibrio entre el trabajo y la vida personal?

Respuestas:

E1. "La prolongación excesiva de la jornada laboral afecta gravemente mi equilibrio entre el trabajo y la vida personal, ya que me queda poco tiempo para estar con mi familia o realizar actividades recreativas, lo que aumenta mi estrés y frustración."

E2. "El impacto es significativo, ya que el tiempo adicional que paso en el trabajo reduce las oportunidades para atender mis responsabilidades familiares y personales, afectando mi bienestar emocional y físico."

E3. "El desequilibrio es evidente, porque el trabajo prolongado me impide desconectarme y descansar adecuadamente, lo que a su vez afecta mi rendimiento en ambos aspectos: profesional y personal."

E4. "Desde mi perspectiva, la extensión de la jornada laboral compromete mi vida personal al dejarme con menos tiempo para el ocio, el aprendizaje y las relaciones sociales, lo que eventualmente puede repercutir en mi salud mental."

E5. "La falta de equilibrio afecta no solo mi calidad de vida, sino también mi relación con mi entorno familiar. Muchas veces tengo que posponer actividades importantes fuera del trabajo, lo que genera conflictos emocionales."

E6. "La prolongación de la jornada me deja sin margen para disfrutar de actividades recreativas o momentos de desconexión. Esto repercute directamente en mi bienestar general y en mi capacidad para mantener un ritmo de trabajo sostenible."

E7. "El impacto es notable, ya que después de una jornada laboral excesiva me siento demasiado cansado para compartir tiempo de calidad con mi familia o dedicarme a mis pasatiempos, lo que afecta mi felicidad."

E8. "La extensión de las horas laborales altera mi rutina diaria y me obliga a descuidar aspectos esenciales de mi vida personal, como el ejercicio o el descanso adecuado, generando un desequilibrio en mis prioridades."

E9. "La prolongación excesiva de la jornada laboral me dificulta mantener un balance entre mis responsabilidades profesionales y mi vida familiar. Esto puede generar desgaste emocional y afectar mi capacidad para liderar de manera efectiva."

De los entrevistados la mayoría coincide en que la prolongación excesiva de la jornada laboral afecta gravemente el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, limitando el tiempo para la familia, el ocio y el descanso. Esta situación genera estrés, frustración y conflictos emocionales, afectando el bienestar físico y mental de los trabajadores. Además, el desequilibrio impacta la calidad de vida, el rendimiento profesional y las relaciones personales, resaltando la necesidad de medidas que promuevan un balance sostenible entre las responsabilidades laborales y las necesidades personales.

Interpretación:

La práctica de trabajar horas extras de forma constante y sin límites puede generar un impacto significativo en el bienestar físico y mental de los trabajadores. Desde una perspectiva física, el aumento de la carga laboral conduce a fatiga crónica, problemas musculoesqueléticos y disminución de la capacidad inmunológica, aumentando la propensión a enfermedades. Estos efectos se agravan en contextos donde las condiciones de trabajo son precarias o los descansos son insuficientes.

En el plano mental, la extensión prolongada de la jornada laboral puede derivar en altos niveles de estrés, ansiedad y agotamiento emocional. Este último, conocido como burnout, afecta directamente la productividad y la capacidad de concentración, además de contribuir al deterioro de las relaciones interpersonales en el entorno laboral. La falta de equilibrio entre el trabajo y la vida personal también puede causar frustración, desmotivación y un sentimiento de insatisfacción generalizada.

A nivel institucional, este impacto se traduce en un aumento de ausentismo, rotación de personal y disminución del rendimiento colectivo. En el caso de las instituciones públicas de Puno, 2023, donde las demandas laborales tienden a ser altas, la implementación de horarios extensos sin regulación adecuada puede percibirse como una vulneración de los derechos laborales fundamentales, afectando la percepción de justicia y equidad entre los empleados.

Por tanto, es crucial que estas instituciones evalúen el impacto de esta práctica y promuevan políticas que respeten los límites laborales, prioricen la salud integral de los

trabajadores y fomenten un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal. Esto no solo beneficiaría el bienestar de los empleados, sino también la eficiencia y sostenibilidad de los servicios públicos.

4.1.3. Resultados del Objetivo específico 3.

Determinar las consecuencias legales y sociales de la infracción a la jornada laboral y el principio de irrenunciabilidad.

Para cumplir con el presente objetivo se planteó ciertas preguntas que nos ayudaron a poder obtener datos como son:

Pregunta 7. ¿Cuáles considera que son las consecuencias legales para las instituciones públicas que incumplen la jornada laboral establecida y el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales?

Respuesta:

E1. "El incumplimiento puede generar sanciones administrativas impuestas por la autoridad competente, como multas o procedimientos disciplinarios, además de posibles demandas judiciales por parte de los trabajadores afectados, lo que pone en riesgo la reputación institucional."

E2. "Las consecuencias legales incluyen multas por infracciones laborales y la obligatoriedad de indemnizar a los trabajadores perjudicados. Esto también puede derivar en investigaciones de entidades supervisoras como el Ministerio de Trabajo."

E3. "Las instituciones públicas podrían enfrentar acciones legales colectivas por violación de derechos laborales, además de verse obligadas a regularizar jornadas y compensar horas extras no pagadas, lo que genera costos adicionales."

E4. "El incumplimiento afecta directamente la credibilidad institucional, pues además de las multas administrativas, podrían dictarse medidas correctivas obligatorias, e incluso llegar a cuestionar la idoneidad de los gestores responsables."

E5. "La infracción al principio de irrenunciabilidad puede traducirse en observaciones críticas en auditorías externas, comprometiendo el presupuesto de la institución y su transparencia ante los organismos fiscalizadores."

E6. "Desde mi punto de vista, las consecuencias legales no solo afectan económicamente a la institución, sino que también exponen a sus representantes a sanciones personales, afectando la confianza de los trabajadores."

E7. "El incumplimiento podría desencadenar procesos judiciales que culminen en órdenes de reparación económica y ajustes estructurales en la organización, dificultando la operatividad de la institución."

E8. "Una institución pública que infringe el principio de irrenunciabilidad contraviene normas constitucionales, lo que podría llevar a sanciones legales severas, inhabilitaciones de sus directivos e incluso a conflictos de orden constitucional."

E9. "El incumplimiento de estas normas implica un riesgo reputacional significativo para la institución, además de posibles sanciones económicas y legales que pueden afectar tanto a los presupuestos futuros como a la percepción de eficiencia pública."

La mayoría de los entrevistados coinciden en que el incumplimiento de las normativas laborales puede acarrear sanciones administrativas, multas y procedimientos disciplinarios, además de exponer a la institución a demandas judiciales por parte de los trabajadores afectados. Las consecuencias legales incluyen indemnizaciones y la necesidad de regularizar jornadas laborales, lo que implica costos adicionales. Estas infracciones también afectan la credibilidad institucional, con posibles medidas correctivas, auditorías externas y sanciones personales para los directivos responsables. En casos graves, podrían originarse conflictos constitucionales y dañar la reputación pública de la institución, afectando su operatividad y la percepción de eficiencia.

Pregunta 8. ¿De qué manera la infracción a la jornada laboral y la vulneración del principio de irrenunciabilidad afectan las relaciones laborales dentro de su institución y la percepción de los trabajadores sobre sus derechos?

Respuestas:

E1. "Cuando se infringe la jornada laboral y se vulnera el principio de irrenunciabilidad, se genera descontento y una sensación de explotación entre los empleados, lo que deteriora la confianza hacia los directivos y desmotiva al equipo."

E2. "La vulneración de estos derechos crea tensiones significativas entre los trabajadores y la administración, fomentando conflictos laborales y reforzando la percepción de que la institución no prioriza el bienestar de su personal."

E3. "Estas infracciones afectan negativamente el clima laboral, ya que los trabajadores perciben una falta de compromiso institucional hacia el respeto de sus derechos, lo cual puede derivar en mayor rotación de personal y disminución de la productividad."

E4. "Desde una perspectiva jurídica, estas prácticas erosionan la percepción de justicia laboral dentro de la institución, incrementan las denuncias formales y dañan las relaciones laborales al fomentar un ambiente hostil y desmotivador."

E5. "La falta de cumplimiento de la jornada laboral y el principio de irrenunciabilidad no solo afecta la cohesión del equipo, sino que también puede provocar que los trabajadores pierdan la motivación y recurran a acciones legales para salvaguardar sus derechos."

E6. "Estas prácticas minan la percepción de equidad entre los trabajadores, generando tensiones internas, desconfianza hacia los líderes y una reducción en la colaboración entre los equipos de trabajo."

E7. "Las infracciones de derechos laborales generan un deterioro en la cultura organizacional, donde los empleados perciben a la institución como un espacio de injusticia y abuso, afectando tanto el rendimiento colectivo como el compromiso individual."

E8. "El incumplimiento de estas normativas perjudica las relaciones laborales porque los empleados sienten que no se respetan los principios fundamentales que garantizan su bienestar. Esto impacta negativamente en la percepción de la institución como empleador responsable."

E9. "Cuando no se respetan las jornadas laborales ni los derechos laborales básicos, se rompe la confianza entre los trabajadores y la institución, haciendo que muchos perciban que sus esfuerzos no son valorados ni reconocidos."

De manera sintetizada se puede deducir del total de entrevistados que la vulneración de la jornada laboral y el principio de irrenunciabilidad genera desconfianza, desmotivación y descontento entre los trabajadores, afectando el clima laboral y deteriorando las relaciones

con la administración. Estas infracciones fomentan conflictos laborales, tensiones internas y una percepción de injusticia, lo que puede aumentar la rotación de personal y reducir la productividad. Además, la falta de respeto por los derechos laborales mina la cohesión del equipo, disminuye la colaboración y afecta negativamente la cultura organizacional, dañando la reputación de la institución como empleador responsable.

Pregunta 9. ¿Qué impacto social cree usted que tiene la extensión ilimitada de las horas extras en la calidad de vida de los trabajadores y en la estabilidad de la fuerza laboral pública?

Respuestas:

E1. "La extensión ilimitada de horas extras afecta directamente nuestra calidad de vida, ya que reduce el tiempo disponible para compartir con nuestras familias y descansar, lo que genera cansancio acumulado y afecta nuestra estabilidad emocional."

E2. "Socialmente, esta práctica crea desigualdades, ya que los trabajadores más afectados suelen ser aquellos con menos poder de negociación. Esto lleva a una sensación de explotación y disminuye la estabilidad laboral, ya que muchos terminan buscando otras oportunidades."

E3. "El impacto social se refleja en una disminución general del bienestar de los trabajadores. Cuando no hay un balance entre vida y trabajo, aumentan los índices de ausentismo, rotación y conflictos internos en la institución."

E4. "La extensión ilimitada de las horas extras afecta el tejido social de la fuerza laboral pública al generar estrés crónico, problemas de salud mental y conflictos familiares, lo que, a largo plazo, se traduce en una fuerza laboral menos estable y menos productiva."

E5. "Desde un punto de vista social, esta práctica afecta negativamente la percepción de la ciudadanía hacia las instituciones públicas, pues ven a los trabajadores desgastados y menos eficientes, lo que genera desconfianza en la gestión pública."

E6. "En términos sociales, este tipo de sobrecarga laboral puede llevar a un ambiente laboral tóxico y poco colaborativo, ya que los trabajadores perciben una falta de respeto hacia sus derechos, afectando la cohesión y estabilidad del equipo."

E7. "La calidad de vida de los empleados disminuye considerablemente cuando las horas extras no están reguladas. Esto crea un círculo vicioso donde el desgaste físico y mental afecta no solo a los trabajadores, sino también a la percepción de la institución como un lugar deseable para trabajar."

E8. "El impacto social es evidente en el agotamiento físico y emocional de los trabajadores, lo que afecta la reputación de la institución y dificulta la atracción y retención de talento calificado para fortalecer la fuerza laboral pública."

E9. "La extensión ilimitada de las horas extras hace que muchos compañeros pierdan la motivación, tengan problemas de salud y se alejen de sus familias. Esto genera inestabilidad y un ambiente de trabajo poco favorable para todos."

Se puede evidenciar que del total de entrevistados. La extensión ilimitada de las horas extras tiene un impacto negativo en la calidad de vida de los trabajadores, afectando tanto su bienestar físico y emocional como sus relaciones personales. Esta práctica genera desigualdad y explotación, especialmente entre los trabajadores con menos poder de negociación, lo que provoca agotamiento, estrés y conflictos internos. Además, contribuye a la creación de un ambiente laboral tóxico y disminuye la percepción pública de las instituciones, afectando su estabilidad, productividad y capacidad para atraer talento. A largo plazo, esta sobrecarga laboral amenaza la cohesión del equipo y la estabilidad institucional.

Interpretación:

Este objetivo plantea una exploración dual: por un lado, las implicancias legales y, por otro, las repercusiones sociales derivadas de incumplimientos relacionados con la jornada laboral y la irrenunciabilidad de derechos.

Desde una perspectiva legal, la infracción de la jornada laboral máxima y el principio de irrenunciabilidad supone una transgresión directa de las normas establecidas en la legislación laboral peruana, como los artículos que reconocen la jornada máxima de trabajo y los derechos laborales fundamentales. Esto puede acarrear sanciones para las instituciones públicas, incluidas multas, procesos judiciales y pérdida de credibilidad

institucional. Además, afecta la seguridad jurídica, generando un precedente de incumplimiento que puede debilitar el marco normativo y fomentar prácticas laborales abusivas.

En el ámbito social, estas infracciones tienen un impacto significativo en la percepción de los trabajadores respecto a sus derechos y al rol del Estado como empleador ejemplar. Los empleados públicos que experimentan condiciones laborales injustas suelen desarrollar sentimientos de frustración, desconfianza y desmotivación, lo que afecta el clima laboral y las relaciones interpersonales dentro de las instituciones. A nivel comunitario, este incumplimiento mina la legitimidad de las instituciones públicas y puede generar críticas sociales, disminuyendo la confianza ciudadana en el gobierno local o regional.

Por tanto, analizar estas consecuencias no solo permite identificar los problemas existentes, sino también establecer estrategias para promover el cumplimiento de los derechos laborales, garantizar condiciones justas y proteger la integridad de las relaciones laborales en el sector público de Puno. Esto incluye fortalecer los mecanismos de supervisión y control, fomentar una cultura institucional de respeto a los derechos laborales y sensibilizar sobre la importancia del bienestar de los trabajadores en el cumplimiento eficiente de los servicios públicos.

4.2. EXPOSICION Y ANALISIS DE LAS VARIABLES

La extensión ilimitada de las jornadas laborales mediante horas extras constituye una clara infracción al marco normativo laboral que establece límites a la duración del trabajo. Este incumplimiento atenta contra derechos fundamentales, como el descanso, la remuneración justa y la protección de la salud física y mental de los trabajadores. Además, vulnera el principio de irrenunciabilidad, que garantiza que los derechos laborales reconocidos no puedan ser negados ni negociados en detrimento del trabajador.

Desde un enfoque normativo, esta práctica incumple lo estipulado en la Constitución y la Ley General del Trabajo, generando posibles sanciones legales para las instituciones involucradas. A la vez, revela fallas en los mecanismos de supervisión y control que deberían asegurar el cumplimiento de las disposiciones laborales, dejando a los

trabajadores en un estado de desprotección. La omisión de límites en las horas extras no solo es ilegal, sino que normaliza la sobreexplotación, debilitando la relación entre empleador y empleado.

En el ámbito social y humano, la infracción perpetúa condiciones laborales desfavorables que afectan directamente la calidad de vida de los trabajadores. La prolongación de las horas laborales sin límites razonables genera fatiga, estrés y deterioro de la salud mental, lo que impacta negativamente en la productividad y el desempeño laboral. En el plano familiar y social, los trabajadores enfrentan dificultades para equilibrar sus responsabilidades personales, lo que agrava su insatisfacción y desmotivación. (Del Aguila & Guillermo, 2019)

La extensión ilimitada de la jornada laboral refleja una ausencia de estrategias organizacionales para gestionar la carga laboral dentro del horario regular, delegando el costo del déficit de planificación a los trabajadores. Esto genera un entorno laboral precario que puede desencadenar tensiones colectivas, reducir la moral institucional y erosionar la confianza en el sector público como empleador.

CONCLUSIONES

PRIMERA. – La evaluación de la percepción de los trabajadores en las instituciones públicas de Puno sobre la extensión ilimitada de la jornada laboral mediante horas extras muestra que la mayoría considera que esta práctica afecta negativamente su bienestar físico y mental. Además, la falta de una regulación adecuada y de compensación justa aumenta la desmotivación y la vulnerabilidad laboral. Esto resalta la urgencia de implementar políticas que equilibren las demandas laborales con la protección efectiva de los derechos de los trabajadores.

SEGUNDO. – El examen del impacto de la extensión ilimitada de la jornada laboral en el bienestar físico y mental de los trabajadores en las instituciones públicas de Puno revela que esta práctica genera efectos perjudiciales significativos. Los trabajadores experimentan un aumento del estrés, agotamiento físico y deterioro de su salud mental debido a las jornadas prolongadas y la falta de descanso adecuado. Estos factores no solo afectan su calidad de vida, sino que también disminuyen su productividad y compromiso, subrayando la necesidad de revisar y ajustar las políticas laborales para garantizar su bienestar integral.

TERCERO. - La infracción a la jornada laboral y al principio de irrenunciabilidad en las instituciones públicas de Puno tiene consecuencias legales y sociales graves. Legalmente, el incumplimiento de estos principios puede resultar en sanciones y vulneración de los derechos de los trabajadores, afectando la estabilidad jurídica de las relaciones laborales. Socialmente, genera desconfianza entre los empleados, desmotiva su desempeño y afecta la percepción de justicia dentro de la institución, lo que podría deteriorar el ambiente

laboral y la cohesión del equipo. Es fundamental garantizar el respeto a estos derechos para preservar la equidad y la armonía en el ámbito público.

RECOMENDACIONES

PRIMERO. – Se sugiere plantear el establecimiento de mecanismos de control y supervisión interna, además de Implementar sistemas eficientes de registro y monitoreo de la jornada laboral en las instituciones públicas de Puno, que permitan identificar y sancionar las infracciones a la normativa laboral. Esto incluye la utilización de tecnología, como sistemas biométricos o plataformas digitales, para garantizar que las horas extras sean registradas y reguladas de manera transparente.

SEGUNDO. – Desarrollar capacitaciones para el Fortalecimiento de la formación en derechos laborales, además de diseñar e implementar programas de capacitación dirigidos a funcionarios públicos y trabajadores sobre la normativa laboral vigente, haciendo énfasis en el principio de irrenunciabilidad y las consecuencias legales de su vulneración. Esto fomentará un mejor entendimiento de los derechos laborales y contribuirá a una cultura institucional respetuosa de la legalidad.

TERCERO.- Se sugiere realizar revisión y ajuste de políticas institucionales sobre jornadas laborales, a través de auditorías laborales periódicas para evaluar el cumplimiento de las disposiciones legales sobre la jornada laboral. Además, establecer límites claros a las horas extras mediante normativas internas que respeten los principios constitucionales y promuevan el bienestar de los trabajadores, garantizando que las instituciones públicas de Puno operen bajo un marco laboral justo y sostenible.

BIBLIOGRAFÍA

- Argudo, M. (2024). *vulneración de derechos laborales de personas que utilizan las aplicaciones digitales de entregas a domicilio como fuente de trabajo* [Universidad de Cuenca "UCUENCA"].
<https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/43677/1/Trabajo-de-Titulación.pdf>
- Ávalos, B. (2019). Jornada laboral: importancia y aspectos críticos de su regulación. *THEMIS Revista de Derecho*, 75, 17–32. <https://doi.org/10.18800/themis.201901.002>
- Bernilla, M., Espinoza, G., & Fernandez, A. (2023). *Vulneración De Los Derechos Laborales De Los Trabajadores En Las Entidades Privadas En El Distrito de Motupe*. Universidad Señor de Sipan.
- Chiriboga, H., Jiménez, E., & Toscanini, P. (2018). El Derecho Laboral como Herramienta Política, una Mirada Histórica. *Universidad y Sociedad*, 10(1), 226–231.
<http://rus.ucf.edu.cu/index>.
- Cuadros, H. (2023). Análisis jurídico del acoso psicológico dentro de la relación laboral bajo el ámbito del derecho laboral privado en el Perú, 2023. *Universidad Privada San Carlos-Puno* (Vol. 1). Universidad Privada San Carlos.
- Del Aguila, M., & Guillermo, L. (2019). La Vulneración a la Jornada Laboral y la Regulación del Derecho a la Desconexión Digital en el Decreto Legislativo N°728. *Universidad Cesar Vallejo*, 1–131. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43419>
- Domínguez, A. (2020). La determinación del valor de la hora extraordinaria mediante el convenio colectivo: ¿puede concretar una remuneración inferior a la de la hora extraordinaria. *Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL)*, 1(January), 1–13.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7655377>
- Fajardo, P. (2022). *La vulneración de los derechos laborales, generado por la desnaturalización de las contrataciones vía órdenes de compra en un Sector Público de Salud en el primer trimestre del año 2021*. Universidad Tecnológica del Perú.
- Gil, D. (1991). *El concepto de hora extraordinaria* (AAVV).

- Gosdal, T., & Caramuru, T. (2007). *Dignidad del trabajador. un concepto construido bajo el paradigma del trabajo decente y el honor.*
- Hernández, K. (2024). *Cuáles son los derechos laborales en el Perú.* Rankmi.
<https://www.rankmi.com/blog/cuales-son-los-derechos-laborales-en-el-peru>
- Hurtado, D. (2021). *La vulneración del derecho al trabajo por la reducción de la jornada laboral establecida en el artículo 20 de la Ley Humanitaria.* Universidad regional Autónoma de los Andes “UNIANDES.”
- Jimenez, M., & Zeña, C. (2019). *Análisis de la remuneración vital y su incidencia en la inflamación en el Perú, periodo 2001 - 2016.* Universidad Cesar Vallejo.
- Lacuana, E. (2023). *Contratos Administrativos de servicios (CAS) y la vulneración a los principios laborales del derecho al trabajo en la Municipalidad Provincial Melgar - Ayaviri, periodo 2023 [Universidad Nacional del Altiplano].* In *Tesis.*
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7104/Molleapaza_Mamani_Joel_Neftali.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Morales, C. (2006). *Jornada de trabajo, control de asistencia y la prohibición del pago de horas extras en las empresas y entidades públicas sujetas al régimen laboral de la actividad privada.* 145–165.
<https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem6-139-159.pdf>
- Narváez, B., Ochoa, C., Portilla, R., & Paredes, J. (2022). *Inobservancia de las leyes, vulneración de derechos laborales, y su posible relación al aumento de los suicidios y depresión.* *Revista Universidad y Sociedad*, 14, 240–249.
<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3454/3398>
- Noé, J. (2022). *Inestabilidad laboral y contrato por Necesidad de mercado en el texto Único Ordenado del decreto legislativo 728 en la legislación peruana.* Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59628/Rios_SJG-Salvador_BDS-SD.pdf?sequence=1%0Ahttps://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/104849

- Obregón, T. (2018). *Manual de relaciones individuales del trabajo* (Primera Ed). Instituto Pacífico.
- Piketty, T. (2014). El capital en el siglo XXI. *Fondo de Cultura Económica*, 182–184.
- Pinto, O. (2012). *Derecho a la salud del trabajador*. Universidad de Sao Paulo,.
- Rivera, N. (2019). El trabajo de horas extras y su implicancia en el abuso de la jornada laboral de los trabajadores Servicio Servial S.A.C. - Surco - Lima 2018 [Universidad de Huánuco]. Universidad de Huánuco. <http://200.37.135.58/handle/123456789/2209>
- Rodriguez, R. (2023). Vulneración de los derechos laborales en los conductos de vehículos de transporte interprovincial, Juliaca. Universidad Privada San Carlos-Puno (Vol. 1). Universidad Privada de San Carlos.
- Sandoval, H., & Delacruz, G. (2020). Principios constitucionales del derecho laboral administrativo en el ordenamiento jurídico colombiano. *Prolegómenos*, 22(44), 11–34. <https://doi.org/10.18359/prole.3101>
- Sarmiento, P. (2021). *Análisis de Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19 progresión o regresión de Derechos*". Universidad de Cuenca.
- Tene, B. (2020). *El derecho al trabajo y la vulneración a la estabilidad laboral de las y los servidores públicos amparados por el código del trabajo. Análisis de la sentencia N.33-15-SIS-CC emitida por la Corte Constitucional del Ecuador*. Universidad tecnológica Indoamericana.
- Valladares, K. (2003). *Salarios mínimos en los países andinos, elementos para una propuesta* (C. Andina (ed.); Primera Ed). PLADES - Programa Laboral de Desarrollo.

ANEXOS

Anexo 01: Guías de entrevista

GUIA DE ENTREVISTA

Estimados servidores/funcionarios públicos: Se le solicita amablemente su colaboración tomando en cuenta que, mediante el presente instrumento, se podrá obtener las informaciones que posteriormente serán analizadas e incorporadas a la tesis denominada: INFRACCIÓN A LA JORNADA LABORAL Y EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD AL EXTENDER ILIMITADAMENTE EL TRABAJO DE HORAS EXTRAS POR LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS EN LA CIUDAD DE PUNO, 2023

Cargo: Trabajador Administrativo

Código de la entrevista: E1

Fecha: 07 -11-2024

Lugar: Puno

Recomendación: Se le comunica que la entrevista es anónima, y se le garantiza que las respuestas se aplicarán sólo con fines académicos, por lo que está libre de responder conforme a su experiencia y/o parecer.

1. ¿Cómo percibe usted la extensión ilimitada de la jornada laboral mediante horas extras en su entorno de trabajo, considerando el impacto en su bienestar y productividad?

"En mi trabajo en la oficina de abastecimiento y logística, la extensión ilimitada de la jornada laboral me genera un alto nivel de agotamiento. Aunque es necesario cumplir con los plazos, el trabajo constante en horas extras afecta mi bienestar físico y emocional. La fatiga acumulada no solo disminuye mi productividad, sino que también afecta mi capacidad para tomar decisiones eficientes y realizar tareas con la misma precisión que al principio del día."

2. ¿Podría describir brevemente cómo se regula la jornada laboral en su institución? y si hay algún tipo de registro de las horas extras.

La jornada laboral en nuestra institución está regulada por un horario estándar de 8 horas diarias, de lunes a viernes. Sin embargo, no siempre se respeta debido a demandas laborales que requieren más tiempo. Existe un registro manual para las horas extras, pero en ocasiones no se actualiza correctamente, lo que genera inconsistencias en el pago o la compensación."

3. ¿Cuál es el criterio utilizado para determinar si un trabajo se considera como horas extras en su institución? Y Con qué frecuencia se requiere que los empleados trabajen más allá de su jornada ordinaria

"En nuestra institución, las horas extras se determinan cuando se excede el horario regular de 8 horas diarias. Sin embargo, no siempre se establece de manera formal; depende del volumen de trabajo y de las órdenes directas. Es común que, en épocas de auditorías o cierres de mes, trabajemos más allá de la jornada ordinaria."

4. ¿Cómo valora usted la extensión ilimitada de la jornada laboral mediante horas extras en su puesto de trabajo? ¿Cree que esta práctica afecta su bienestar general?

"Creo que la extensión ilimitada de la jornada laboral afecta negativamente mi bienestar general. Después de un largo día, el cansancio se acumula y se vuelve difícil desconectarse, lo que repercute en mi vida personal y familiar."

5. ¿En qué medida considera que la realización de horas extras de forma continua afecta su productividad y desempeño laboral?

"La realización continua de horas extras disminuye mi productividad porque el agotamiento físico y mental acumulado afecta mi capacidad para concentrarme y tomar decisiones efectivas durante la jornada regular."

6. ¿Qué impacto tiene para usted la prolongación excesiva de la jornada laboral en su equilibrio entre el trabajo y la vida personal?

"La prolongación excesiva de la jornada laboral afecta gravemente mi equilibrio entre el trabajo y la vida personal, ya que me queda poco tiempo para estar con mi familia o realizar actividades recreativas, lo que aumenta mi estrés y frustración."

7. ¿Cuáles considera que son las consecuencias legales para las instituciones públicas que incumplen la jornada laboral establecida y el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales?

"El incumplimiento puede generar sanciones administrativas impuestas por la autoridad competente, como multas o procedimientos disciplinarios, además de posibles demandas judiciales por parte de los trabajadores afectados, lo que pone en riesgo la reputación institucional."

8. ¿De qué manera la infracción a la jornada laboral y la vulneración del principio de irrenunciabilidad afectan las relaciones laborales dentro de su institución y la percepción de los trabajadores sobre sus derechos?

"Cuando se infringe la jornada laboral y se vulnera el principio de irrenunciabilidad, se genera descontento y una sensación de explotación entre los empleados, lo que deteriora la confianza hacia los directivos y desmotiva al equipo."

9. ¿Qué impacto social cree usted que tiene la extensión ilimitada de las horas extras en la calidad de vida de los trabajadores y en la estabilidad de la fuerza laboral pública?

"La extensión ilimitada de horas extras afecta directamente nuestra calidad de vida, ya que reduce el tiempo disponible para compartir con nuestras familias y descansar, lo que genera cansancio acumulado y afecta nuestra estabilidad emocional."

GUIA DE ENTREVISTA

Estimados servidores/funcionarios públicos: Se le solicita amablemente su colaboración tomando en cuenta que, mediante el presente instrumento, se podrá obtener las informaciones que posteriormente serán analizadas e incorporadas a la tesis denominada: **INFRACCIÓN A LA JORNADA LABORAL Y EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD AL EXTENDER ILIMITADAMENTE EL TRABAJO DE HORAS EXTRAS POR LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS EN LA CIUDAD DE PUNO, 2023**

Cargo: Recursos humanos

Código de la entrevista: E2

Fecha: 11 -11-2024

Lugar: Puno

Recomendación: Se le comunica que la entrevista es anónima, y se le garantiza que las respuestas se aplicarán sólo con fines académicos, por lo que está libre de responder conforme a su experiencia y/o parecer.

1. ¿Cómo percibe usted la extensión ilimitada de la jornada laboral mediante horas extras en su entorno de trabajo, considerando el impacto en su bienestar y productividad?

"Las horas extras continuas en nuestra oficina son difíciles de manejar a largo plazo. Aunque inicialmente me siento comprometido a ayudar, el impacto en mi salud es inevitable. Las largas jornadas no solo me dejan con poco tiempo para descansar, sino que también tengo menos energía para enfrentar el día siguiente. Esto termina afectando mi desempeño, ya que me cuesta mantenerme concentrado y productivo durante todo el día."

2. ¿Podría describir brevemente cómo se regula la jornada laboral en su institución? y si hay algún tipo de registro de las horas extras.

"La jornada laboral se regula según las disposiciones del reglamento interno y las leyes laborales vigentes, es decir, 8 horas diarias o 48 horas semanales. Para las horas extras, se utiliza un sistema de marcación digital que permite registrar tanto la hora de ingreso como de salida. Este registro es obligatorio y sirve como base para calcular la remuneración o compensación correspondiente."

3. ¿Cuál es el criterio utilizado para determinar si un trabajo se considera como horas extras en su institución? Y Con qué frecuencia se requiere que los empleados trabajen más allá de su jornada ordinaria

"Se considera trabajo extra cuando un empleado debe permanecer más allá de su horario contractual, generalmente por solicitud de un superior. La frecuencia varía según el área, pero en departamentos operativos o administrativos suele ocurrir durante periodos de alta carga laboral, como cierres trimestrales o eventos especiales."

4. ¿Cómo valora usted la extensión ilimitada de la jornada laboral mediante horas extras en su puesto de trabajo? ¿Cree que esta práctica afecta su bienestar general?

"Valoro la dedicación que el equipo muestra al extender la jornada laboral, pero considero que esta práctica debe regularse mejor. La falta de descanso adecuado

puede generar agotamiento físico y emocional, afectando la productividad y el clima laboral."

5. ¿En qué medida considera que la realización de horas extras de forma continua afecta su productividad y desempeño laboral?

"Creo que las horas extras continuas impactan negativamente en el desempeño, ya que generan fatiga y reducen la eficiencia. A largo plazo, esto también afecta la moral del equipo y su compromiso laboral

6. ¿Qué impacto tiene para usted la prolongación excesiva de la jornada laboral en su equilibrio entre el trabajo y la vida personal?

"El impacto es significativo, ya que el tiempo adicional que paso en el trabajo reduce las oportunidades para atender mis responsabilidades familiares y personales, afectando mi bienestar emocional y físico."

7. ¿Cuáles considera que son las consecuencias legales para las instituciones públicas que incumplen la jornada laboral establecida y el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales?

Las consecuencias legales incluyen multas por infracciones laborales y la obligatoriedad de indemnizar a los trabajadores perjudicados. Esto también puede derivar en investigaciones de entidades supervisoras como el Ministerio de Trabajo."

8. ¿De qué manera la infracción a la jornada laboral y la vulneración del principio de irrenunciabilidad afectan las relaciones laborales dentro de su institución y la percepción de los trabajadores sobre sus derechos?

"La vulneración de estos derechos crea tensiones significativas entre los trabajadores y la administración, fomentando conflictos laborales y reforzando la percepción de que la institución no prioriza el bienestar de su personal."

9. ¿Qué impacto social cree usted que tiene la extensión ilimitada de las horas extras en la calidad de vida de los trabajadores y en la estabilidad de la fuerza laboral pública?

"Socialmente, esta práctica crea desigualdades, ya que los trabajadores más afectados suelen ser aquellos con menos poder de negociación. Esto lleva a una sensación de explotación y disminuye la estabilidad laboral, ya que muchos terminan buscando otras oportunidades."

GUIA DE ENTREVISTA

Estimados servidores/funcionarios públicos: Se le solicita amablemente su colaboración tomando en cuenta que, mediante el presente instrumento, se podrá obtener las informaciones que posteriormente serán analizadas e incorporadas a la tesis denominada: INFRACCIÓN A LA JORNADA LABORAL Y EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD AL EXTENDER ILIMITADAMENTE EL TRABAJO DE HORAS EXTRAS POR LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS EN LA CIUDAD DE PUNO, 2023

Cargo: Jefe de Logística

Código de la entrevista: E3

Fecha: 15 -11-2024

Lugar: Puno

Recomendación: Se le comunica que la entrevista es anónima, y se le garantiza que las respuestas se aplicarán sólo con fines académicos, por lo que está libre de responder conforme a su experiencia y/o parecer.

1. ¿Cómo percibe usted la extensión ilimitada de la jornada laboral mediante horas extras en su entorno de trabajo, considerando el impacto en su bienestar y productividad?

"Entiendo que en ocasiones las horas extras son necesarias, pero cuando se convierten en una constante, empiezan a afectar tanto mi bienestar físico como mi productividad. La sobrecarga de trabajo, especialmente en la oficina de abastecimiento y logística, genera estrés, falta de motivación y una disminución en mi rendimiento. Los descansos adecuados son esenciales para mantener una buena productividad, y la falta de ellos afecta la calidad del trabajo que realizamos."

2. ¿Podría describir brevemente cómo se regula la jornada laboral en su institución? y si hay algún tipo de registro de las horas extras.

"En nuestra área, la jornada está regulada conforme al reglamento interno, pero por la naturaleza del trabajo, a menudo necesitamos extendernos más allá del horario regular. Existe un registro básico de horas extras, pero no siempre se formaliza o remunera adecuadamente debido a restricciones presupuestarias."

3. ¿Cuál es el criterio utilizado para determinar si un trabajo se considera como horas extras en su institución? Y Con qué frecuencia se requiere que los empleados trabajen más allá de su jornada ordinaria

"En nuestra área, cualquier actividad que supere las 8 horas diarias se considera como hora extra. La frecuencia depende de la carga de trabajo; durante licitaciones o la recepción de materiales, los empleados frecuentemente deben quedarse más tiempo para cumplir con los plazos establecidos."

4. ¿Cómo valora usted la extensión ilimitada de la jornada laboral mediante horas extras en su puesto de trabajo? ¿Cree que esta práctica afecta su bienestar general?

"La extensión de la jornada laboral es a veces inevitable en nuestra área, pero debe usarse con prudencia. Si bien puede ser necesaria en momentos críticos, el exceso afecta mi concentración y rendimiento a largo plazo."

5. ¿En qué medida considera que la realización de horas extras de forma continua afecta su productividad y desempeño laboral?

"Si bien las horas extras son necesarias en momentos críticos, realizarlas de manera continua afecta mi capacidad para planificar y ejecutar tareas con precisión, lo que eventualmente perjudica la productividad general."

6. ¿Qué impacto tiene para usted la prolongación excesiva de la jornada laboral en su equilibrio entre el trabajo y la vida personal?

"El desequilibrio es evidente, porque el trabajo prolongado me impide desconectarme y descansar adecuadamente, lo que a su vez afecta mi rendimiento en ambos aspectos: profesional y personal."

7. ¿Cuáles considera que son las consecuencias legales para las instituciones públicas que incumplen la jornada laboral establecida y el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales?

"Las instituciones públicas podrían enfrentar acciones legales colectivas por violación de derechos laborales, además de verse obligadas a regularizar jornadas y compensar horas extras no pagadas, lo que genera costos adicionales."

8. ¿De qué manera la infracción a la jornada laboral y la vulneración del principio de irrenunciabilidad afectan las relaciones laborales dentro de su institución y la percepción de los trabajadores sobre sus derechos?

"Estas infracciones afectan negativamente el clima laboral, ya que los trabajadores perciben una falta de compromiso institucional hacia el respeto de sus derechos, lo cual puede derivar en mayor rotación de personal y disminución de la productividad."

9. ¿Qué impacto social cree usted que tiene la extensión ilimitada de las horas extras en la calidad de vida de los trabajadores y en la estabilidad de la fuerza laboral pública?

"El impacto social se refleja en una disminución general del bienestar de los trabajadores. Cuando no hay un balance entre vida y trabajo, aumentan los índices de ausentismo, rotación y conflictos internos en la institución."

GUIA DE ENTREVISTA

Estimados servidores/funcionarios públicos: Se le solicita amablemente su colaboración tomando en cuenta que, mediante el presente instrumento, se podrá obtener las informaciones que posteriormente serán analizadas e incorporadas a la tesis denominada: **INFRACCIÓN A LA JORNADA LABORAL Y EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD AL EXTENDER ILIMITADAMENTE EL TRABAJO DE HORAS EXTRAS POR LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS EN LA CIUDAD DE PUNO, 2023**

Cargo: asesoría legal

Código de la entrevista: E4

Fecha: 19 -11-2024

Lugar: Puno

Recomendación: Se le comunica que la entrevista es anónima, y se le garantiza que las respuestas se aplicarán sólo con fines académicos, por lo que está libre de responder conforme a su experiencia y/o parecer.

1. ¿Cómo percibe usted la extensión ilimitada de la jornada laboral mediante horas extras en su entorno de trabajo, considerando el impacto en su bienestar y productividad?

"En mi puesto en la oficina de recursos humanos, la extensión ilimitada de las jornadas laborales mediante horas extras se percibe como un doble filo. Si bien algunas veces es necesario cubrir ciertas situaciones urgentes, el trabajo prolongado sin límites afecta negativamente mi bienestar físico y mental. La constante presión y el agotamiento pueden disminuir mi capacidad de concentración y tomar decisiones efectivas, lo que impacta la productividad general de la oficina."

2. ¿Podría describir brevemente cómo se regula la jornada laboral en su institución? y si hay algún tipo de registro de las horas extras.

"La regulación de la jornada laboral en la institución sigue las disposiciones establecidas en la ley: 8 horas diarias o 48 semanales. Cualquier tiempo adicional debe registrarse formalmente, pero he observado que en muchos casos las horas extras no son gestionadas adecuadamente, lo que podría generar conflictos legales si los registros no son precisos y transparentes."

3. ¿Cuál es el criterio utilizado para determinar si un trabajo se considera como horas extras en su institución? Y Con qué frecuencia se requiere que los empleados trabajen más allá de su jornada ordinaria

"El criterio es claro: las horas extras son aquellas que exceden la jornada ordinaria estipulada por contrato o ley. Estas deben ser solicitadas formalmente por el empleador y aceptadas por el trabajador. En la práctica, he observado que la frecuencia aumenta en instituciones públicas durante periodos de cierre fiscal o implementación de proyectos prioritarios."

4. ¿Cómo valora usted la extensión ilimitada de la jornada laboral mediante horas extras en su puesto de trabajo? ¿Cree que esta práctica afecta su bienestar general?

"La práctica de extender ilimitadamente la jornada laboral resulta problemática porque vulnera derechos fundamentales, como el acceso al descanso. A nivel personal, percibo que prolongar las horas extras de manera continua puede erosionar tanto la salud como la motivación de los trabajadores."

5. ¿En qué medida considera que la realización de horas extras de forma continua afecta su productividad y desempeño laboral?

"La práctica continua de horas extras puede llevar al desgaste profesional, afectando tanto la calidad como la cantidad del trabajo producido. Esto también genera riesgos legales por incumplir normas sobre el bienestar laboral."

6. ¿Qué impacto tiene para usted la prolongación excesiva de la jornada laboral en su equilibrio entre el trabajo y la vida personal?

"Desde mi perspectiva, la extensión de la jornada laboral compromete mi vida personal al dejarme con menos tiempo para el ocio, el aprendizaje y las relaciones sociales, lo que eventualmente puede repercutir en mi salud mental."

7. ¿Cuáles considera que son las consecuencias legales para las instituciones públicas que incumplen la jornada laboral establecida y el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales?

"El incumplimiento afecta directamente la credibilidad institucional, pues además de las multas administrativas, podrían dictarse medidas correctivas obligatorias, e incluso llegar a cuestionar la idoneidad de los gestores responsables."

8. ¿De qué manera la infracción a la jornada laboral y la vulneración del principio de irrenunciabilidad afectan las relaciones laborales dentro de su institución y la percepción de los trabajadores sobre sus derechos?

"Desde una perspectiva jurídica, estas prácticas erosionan la percepción de justicia laboral dentro de la institución, incrementan las denuncias formales y dañan las relaciones laborales al fomentar un ambiente hostil y desmotivador."

9. ¿Qué impacto social cree usted que tiene la extensión ilimitada de las horas extras en la calidad de vida de los trabajadores y en la estabilidad de la fuerza laboral pública?

"La extensión ilimitada de las horas extras afecta el tejido social de la fuerza laboral pública al generar estrés crónico, problemas de salud mental y conflictos familiares, lo que, a largo plazo, se traduce en una fuerza laboral menos estable y menos productiva."

GUIA DE ENTREVISTA

Estimados servidores/funcionarios públicos: Se le solicita amablemente su colaboración tomando en cuenta que, mediante el presente instrumento, se podrá obtener las informaciones que posteriormente serán analizadas e incorporadas a la tesis denominada: **INFRACCIÓN A LA JORNADA LABORAL Y EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD AL EXTENDER ILIMITADAMENTE EL TRABAJO DE HORAS EXTRAS POR LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS EN LA CIUDAD DE PUNO, 2023**

Cargo: Miembro de sindicato

Código de la entrevista: E5

Fecha: 25 -11-2024

Lugar: Puno

Recomendación: Se le comunica que la entrevista es anónima, y se le garantiza que las respuestas se aplicarán sólo con fines académicos, por lo que está libre de responder conforme a su experiencia y/o parecer.

1. ¿Cómo percibe usted la extensión ilimitada de la jornada laboral mediante horas extras en su entorno de trabajo, considerando el impacto en su bienestar y productividad?

"En el sindicato, consideramos que la extensión ilimitada de las jornadas laborales mediante horas extras no solo perjudica la salud física y emocional de los trabajadores, sino que también crea un ambiente de trabajo insostenible. Las largas horas de trabajo contribuyen al desgaste y a la fatiga, lo cual reduce la eficiencia y calidad del trabajo. A pesar de la necesidad de cumplir con ciertos plazos, creemos que la productividad a largo plazo se ve afectada cuando los empleados no tienen tiempo suficiente para descansar adecuadamente."

2. ¿Podría describir brevemente cómo se regula la jornada laboral en su institución? y si hay algún tipo de registro de las horas extras.

"De acuerdo con la normativa, la jornada laboral está limitada a 8 horas diarias, pero en la práctica, muchos trabajadores exceden este tiempo sin que se registre de forma adecuada. Aunque debería haber un sistema de registro de horas extras, en muchos casos no se lleva a cabo, lo que afecta directamente los derechos de los trabajadores."

3. ¿Cuál es el criterio utilizado para determinar si un trabajo se considera como horas extras en su institución? Y Con qué frecuencia se requiere que los empleados trabajen más allá de su jornada ordinaria

"Para que un trabajo sea considerado como hora extra, debe exceder el horario regular de 8 horas y ser autorizado previamente. Sin embargo, hay casos en los que los empleados trabajan más tiempo sin un registro formal. Esta situación se da con más frecuencia en áreas críticas o durante eventos excepcionales que requieren mayor dedicación."

4. ¿Cómo valora usted la extensión ilimitada de la jornada laboral mediante horas extras en su puesto de trabajo? ¿Cree que esta práctica afecta su bienestar general?

"Considero que la extensión ilimitada de la jornada laboral es una práctica que desvaloriza el equilibrio entre vida laboral y personal. Además de afectar el bienestar físico, genera estrés e incertidumbre sobre los derechos laborales reconocidos."

5. ¿En qué medida considera que la realización de horas extras de forma continua afecta su productividad y desempeño laboral?

"Las horas extras frecuentes deterioran el desempeño de los trabajadores, ya que el cansancio acumulado genera errores y reduce la motivación. Además, la falta de descanso adecuado puede incrementar los riesgos laborales."

6. ¿Qué impacto tiene para usted la prolongación excesiva de la jornada laboral en su equilibrio entre el trabajo y la vida personal?

"La falta de equilibrio afecta no solo mi calidad de vida, sino también mi relación con mi entorno familiar. Muchas veces tengo que posponer actividades importantes fuera del trabajo, lo que genera conflictos emocionales."

7. ¿Cuáles considera que son las consecuencias legales para las instituciones públicas que incumplen la jornada laboral establecida y el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales?

"La infracción al principio de irrenunciabilidad puede traducirse en observaciones críticas en auditorías externas, comprometiendo el presupuesto de la institución y su transparencia ante los organismos fiscalizadores."

8. ¿De qué manera la infracción a la jornada laboral y la vulneración del principio de irrenunciabilidad afectan las relaciones laborales dentro de su institución y la percepción de los trabajadores sobre sus derechos?

"La falta de cumplimiento de la jornada laboral y el principio de irrenunciabilidad no solo afecta la cohesión del equipo, sino que también puede provocar que los trabajadores pierdan la motivación y recurran a acciones legales para salvaguardar sus derechos."

9. ¿Qué impacto social cree usted que tiene la extensión ilimitada de las horas extras en la calidad de vida de los trabajadores y en la estabilidad de la fuerza laboral pública?

"Desde un punto de vista social, esta práctica afecta negativamente la percepción de la ciudadanía hacia las instituciones públicas, pues ven a los trabajadores desgastados y menos eficientes, lo que genera desconfianza en la gestión pública."

GUIA DE ENTREVISTA

Estimados servidores/funcionarios públicos: Se le solicita amablemente su colaboración tomando en cuenta que, mediante el presente instrumento, se podrá obtener las informaciones que posteriormente serán analizadas e incorporadas a la tesis denominada: **INFRACCIÓN A LA JORNADA LABORAL Y EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD AL EXTENDER ILIMITADAMENTE EL TRABAJO DE HORAS EXTRAS POR LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS EN LA CIUDAD DE PUNO, 2023**

Cargo: responsable de control interno

Código de la entrevista: E6

Fecha: 25 -11-2024

Lugar: Puno

Recomendación: Se le comunica que la entrevista es anónima, y se le garantiza que las respuestas se aplicarán sólo con fines académicos, por lo que está libre de responder conforme a su experiencia y/o parecer.

1. ¿Cómo percibe usted la extensión ilimitada de la jornada laboral mediante horas extras en su entorno de trabajo, considerando el impacto en su bienestar y productividad?

"Las horas extras sin límite en la oficina de recursos humanos pueden generar un entorno de trabajo insostenible a largo plazo. La constante sobrecarga de trabajo afecta no solo mi bienestar, sino también la moral del equipo. El estrés y la falta de descanso repercuten directamente en la productividad, ya que la calidad del trabajo disminuye cuando el agotamiento se convierte en un factor constante. Es necesario encontrar un equilibrio entre las demandas del trabajo y el respeto por los tiempos de descanso de los empleados."

2. ¿Podría describir brevemente cómo se regula la jornada laboral en su institución? y si hay algún tipo de registro de las horas extras.

"La jornada laboral se regula estrictamente por las leyes laborales y el reglamento interno de la institución. Para garantizar la transparencia, usamos un sistema de marcación digital que registra todas las horas extras. No obstante, hemos identificado casos donde este registro no se sincroniza adecuadamente con las políticas internas, lo que requiere ajustes constantes."

3. ¿Cuál es el criterio utilizado para determinar si un trabajo se considera como horas extras en su institución? Y Con qué frecuencia se requiere que los empleados trabajen más allá de su jornada ordinaria

"Las horas extras se determinan cuando un empleado trabaja fuera de su horario contractual, siempre que se cuente con la debida autorización de un supervisor. En términos de frecuencia, estas solicitudes aumentan durante periodos críticos, como la ejecución de proyectos de gran envergadura o la preparación de informes obligatorios."

4. ¿Cómo valora usted la extensión ilimitada de la jornada laboral mediante horas extras en su puesto de trabajo? ¿Cree que esta práctica afecta su bienestar general?

"Valoro la responsabilidad de cumplir con los objetivos institucionales, pero creo que una jornada extendida de manera ilimitada no es sostenible. Esta práctica afecta el bienestar general, especialmente en términos de salud y capacidad para tomar decisiones estratégicas."

5. ¿En qué medida considera que la realización de horas extras de forma continua afecta su productividad y desempeño laboral?

"En mi experiencia, las horas extras continuas no solo afectan la productividad individual, sino que también generan un impacto negativo en la eficiencia general del equipo. Es importante establecer límites claros para evitar el agotamiento."

6. ¿Qué impacto tiene para usted la prolongación excesiva de la jornada laboral en su equilibrio entre el trabajo y la vida personal?

"La prolongación de la jornada me deja sin margen para disfrutar de actividades recreativas o momentos de desconexión. Esto repercute directamente en mi bienestar general y en mi capacidad para mantener un ritmo de trabajo sostenible."

7. ¿Cuáles considera que son las consecuencias legales para las instituciones públicas que incumplen la jornada laboral establecida y el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales?

"Desde mi punto de vista, las consecuencias legales no solo afectan económicamente a la institución, sino que también exponen a sus representantes a sanciones personales, afectando la confianza de los trabajadores."

8. ¿De qué manera la infracción a la jornada laboral y la vulneración del principio de irrenunciabilidad afectan las relaciones laborales dentro de su institución y la percepción de los trabajadores sobre sus derechos?

"Estas prácticas minan la percepción de equidad entre los trabajadores, generando tensiones internas, desconfianza hacia los líderes y una reducción en la colaboración entre los equipos de trabajo."

9. ¿Qué impacto social cree usted que tiene la extensión ilimitada de las horas extras en la calidad de vida de los trabajadores y en la estabilidad de la fuerza laboral pública?

"En términos sociales, este tipo de sobrecarga laboral puede llevar a un ambiente laboral tóxico y poco colaborativo, ya que los trabajadores perciben una falta de respeto hacia sus derechos, afectando la cohesión y estabilidad del equipo."

GUIA DE ENTREVISTA

Estimados servidores/funcionarios públicos: Se le solicita amablemente su colaboración tomando en cuenta que, mediante el presente instrumento, se podrá obtener las informaciones que posteriormente serán analizadas e incorporadas a la tesis denominada: **INFRACCIÓN A LA JORNADA LABORAL Y EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD AL EXTENDER ILIMITADAMENTE EL TRABAJO DE HORAS EXTRAS POR LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS EN LA CIUDAD DE PUNO, 2023**

Cargo: personal administrativo (trabajador de operaciones)

Código de la entrevista: E7

Fecha: 01-11-2024

Lugar: Puno

Recomendación: Se le comunica que la entrevista es anónima, y se le garantiza que las respuestas se aplicarán sólo con fines académicos, por lo que está libre de responder conforme a su experiencia y/o parecer.

1. ¿Cómo percibe usted la extensión ilimitada de la jornada laboral mediante horas extras en su entorno de trabajo, considerando el impacto en su bienestar y productividad?

"La extensión indefinida de las jornadas laborales tiene consecuencias negativas para los trabajadores, y lo sabemos bien desde el sindicato. Aunque las horas extras pueden ser necesarias ocasionalmente, su implementación sin un límite claro afecta el bienestar de los empleados, tanto física como emocionalmente. Esto se traduce en una disminución de la productividad, ya que los trabajadores no cuentan con el tiempo necesario para descansar y recuperarse, lo que termina generando un ciclo de agotamiento y bajo rendimiento."

2. ¿Podría describir brevemente cómo se regula la jornada laboral en su institución? y si hay algún tipo de registro de las horas extras.

"En teoría, la jornada laboral es de 8 horas, pero en nuestra área muchas veces trabajamos más por la carga de trabajo. No hay un registro confiable de las horas extras; a veces se anotan manualmente, pero no siempre se reflejan en la remuneración o en los días de descanso compensatorio."

3. ¿Cuál es el criterio utilizado para determinar si un trabajo se considera como horas extras en su institución? Y Con qué frecuencia se requiere que los empleados trabajen más allá de su jornada ordinaria

"Las horas extras se consideran cuando excedemos las 8 horas diarias, pero en nuestra área eso pasa seguido porque la demanda de trabajo no siempre se ajusta al horario. En semanas con carga alta de pedidos o emergencias logísticas, trabajamos más allá de la jornada casi a diario."

4. ¿Cómo valora usted la extensión ilimitada de la jornada laboral mediante horas extras en su puesto de trabajo? ¿Cree que esta práctica afecta su bienestar general?

"La extensión de la jornada laboral es una carga, especialmente cuando ocurre con frecuencia. Me afecta físicamente porque no hay tiempo suficiente para descansar, y mentalmente porque siento que no se reconoce el esfuerzo adicional."

5. ¿En qué medida considera que la realización de horas extras de forma continua afecta su productividad y desempeño laboral?

"Cuando trabajo horas extras continuamente, mi rendimiento baja porque no tengo tiempo suficiente para descansar. Esto se traduce en menos energía y mayor probabilidad de cometer errores."

6. ¿Qué impacto tiene para usted la prolongación excesiva de la jornada laboral en su equilibrio entre el trabajo y la vida personal?

"El impacto es notable, ya que después de una jornada laboral excesiva me siento demasiado cansado para compartir tiempo de calidad con mi familia o dedicarme a mis pasatiempos, lo que afecta mi felicidad."

7. ¿Cuáles considera que son las consecuencias legales para las instituciones públicas que incumplen la jornada laboral establecida y el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales?

"El incumplimiento podría desencadenar procesos judiciales que culminen en órdenes de reparación económica y ajustes estructurales en la organización, dificultando la operatividad de la institución."

8. ¿De qué manera la infracción a la jornada laboral y la vulneración del principio de irrenunciabilidad afectan las relaciones laborales dentro de su institución y la percepción de los trabajadores sobre sus derechos?

"Las infracciones de derechos laborales generan un deterioro en la cultura organizacional, donde los empleados perciben a la institución como un espacio de injusticia y abuso, afectando tanto el rendimiento colectivo como el compromiso individual."

9. ¿Qué impacto social cree usted que tiene la extensión ilimitada de las horas extras en la calidad de vida de los trabajadores y en la estabilidad de la fuerza laboral pública?

"La calidad de vida de los empleados disminuye considerablemente cuando las horas extras no están reguladas. Esto crea un círculo vicioso donde el desgaste físico y mental afecta no solo a los trabajadores, sino también a la percepción de la institución como un lugar deseable para trabajar."

GUIA DE ENTREVISTA

Estimados servidores/funcionarios públicos: Se le solicita amablemente su colaboración tomando en cuenta que, mediante el presente instrumento, se podrá obtener las informaciones que posteriormente serán analizadas e incorporadas a la tesis denominada: **INFRACCIÓN A LA JORNADA LABORAL Y EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD AL EXTENDER ILIMITADAMENTE EL TRABAJO DE HORAS EXTRAS POR LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS EN LA CIUDAD DE PUNO, 2023**

Cargo: Asesor Legal

Código de la entrevista: E8

Fecha: 10-11-2024

Lugar: Puno

Recomendación: Se le comunica que la entrevista es anónima, y se le garantiza que las respuestas se aplicarán sólo con fines académicos, por lo que está libre de responder conforme a su experiencia y/o parecer.

1. ¿Cómo percibe usted la extensión ilimitada de la jornada laboral mediante horas extras en su entorno de trabajo, considerando el impacto en su bienestar y productividad?

"Como abogados especializados en derecho laboral, consideramos que la extensión ilimitada de la jornada laboral mediante horas extras es una práctica ilegal si no se ajusta a los límites establecidos por la ley. Aunque en situaciones excepcionales el trabajo extra puede ser justificable, su implementación continua afecta seriamente el bienestar de los trabajadores, provocando estrés y problemas de salud, lo que a su vez impacta negativamente en la productividad. Además, los empleadores deben ser conscientes de que este tipo de prácticas pueden llevar a conflictos legales, como demandas por sobrecarga laboral o infracciones a los derechos fundamentales de los trabajadores."

2. ¿Podría describir brevemente cómo se regula la jornada laboral en su institución? y si hay algún tipo de registro de las horas extras.

"La jornada laboral de la institución cumple con el estándar legal, pero el registro de las horas extras varía según el área. Algunas áreas cuentan con un sistema digital confiable, mientras que en otras el registro es manual o inexistente, lo que puede llevar a desajustes financieros y administrativos."

3. ¿Cuál es el criterio utilizado para determinar si un trabajo se considera como horas extras en su institución? Y Con qué frecuencia se requiere que los empleados trabajen más allá de su jornada ordinaria

"El criterio utilizado es el exceso del horario regular establecido, siempre que se justifique por necesidades institucionales. En áreas con alta demanda operativa o administrativa, como logística y presupuesto, es común que los empleados trabajen fuera de horario, especialmente al final de ciclos fiscales o periodos de cierre."

4. ¿Cómo valora usted la extensión ilimitada de la jornada laboral mediante horas extras en su puesto de trabajo? ¿Cree que esta práctica afecta su bienestar general?
"Entiendo que, en ciertos momentos, la extensión de la jornada laboral es necesaria, pero hacerlo de manera ilimitada crea fatiga acumulada y afecta tanto mi rendimiento como mi salud general. Es un aspecto que debería planificarse mejor."
5. ¿En qué medida considera que la realización de horas extras de forma continua afecta su productividad y desempeño laboral?
"Realizar horas extras de manera prolongada afecta mi desempeño porque me siento menos enfocado y organizado. Esto impacta especialmente en tareas que requieren análisis detallado y precisión."
6. ¿Qué impacto tiene para usted la prolongación excesiva de la jornada laboral en su equilibrio entre el trabajo y la vida personal?
"La extensión de las horas laborales altera mi rutina diaria y me obliga a descuidar aspectos esenciales de mi vida personal, como el ejercicio o el descanso adecuado, generando un desequilibrio en mis prioridades."
7. ¿Cuáles considera que son las consecuencias legales para las instituciones públicas que incumplen la jornada laboral establecida y el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales?
"Una institución pública que infringe el principio de irrenunciabilidad contraviene normas constitucionales, lo que podría llevar a sanciones legales severas, inhabilitaciones de sus directivos e incluso a conflictos de orden constitucional."
8. ¿De qué manera la infracción a la jornada laboral y la vulneración del principio de irrenunciabilidad afectan las relaciones laborales dentro de su institución y la percepción de los trabajadores sobre sus derechos?
"El incumplimiento de estas normativas perjudica las relaciones laborales porque los empleados sienten que no se respetan los principios fundamentales que garantizan su bienestar. Esto impacta negativamente en la percepción de la institución como empleador responsable."
9. ¿Qué impacto social cree usted que tiene la extensión ilimitada de las horas extras en la calidad de vida de los trabajadores y en la estabilidad de la fuerza laboral pública?
"El impacto social es evidente en el agotamiento físico y emocional de los trabajadores, lo que afecta la reputación de la institución y dificulta la atracción y retención de talento calificado para fortalecer la fuerza laboral pública."

GUIA DE ENTREVISTA

Estimados servidores/funcionarios públicos: Se le solicita amablemente su colaboración tomando en cuenta que, mediante el presente instrumento, se podrá obtener las informaciones que posteriormente serán analizadas e incorporadas a la tesis denominada: **INFRACCIÓN A LA JORNADA LABORAL Y EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD AL EXTENDER ILIMITADAMENTE EL TRABAJO DE HORAS EXTRAS POR LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS EN LA CIUDAD DE PUNO, 2023**

Cargo: Asesor Legal

Código de la entrevista: E9

Fecha: 10-11-2024

Lugar: Puno

Recomendación: Se le comunica que la entrevista es anónima, y se le garantiza que las respuestas se aplicarán sólo con fines académicos, por lo que está libre de responder conforme a su experiencia y/o parecer.

1. ¿Cómo percibe usted la extensión ilimitada de la jornada laboral mediante horas extras en su entorno de trabajo, considerando el impacto en su bienestar y productividad?

"Desde la perspectiva jurídica, la extensión ilimitada de la jornada laboral a través de horas extras no solo es contraproducente para la salud de los empleados, sino que también representa una infracción a las disposiciones legales que regulan el trabajo. La ley establece un límite para las horas laborales y el descanso, y exceder esos límites repetidamente puede tener efectos negativos tanto para los empleados como para la productividad organizacional. Las consecuencias legales para los empleadores incluyen sanciones por violación de los derechos laborales y el principio de irrenunciabilidad, por lo que es crucial que se respeten los márgenes establecidos para evitar riesgos legales."

2. ¿Podría describir brevemente cómo se regula la jornada laboral en su institución? y si hay algún tipo de registro de las horas extras.

"En nuestra institución, la jornada laboral está regulada por el reglamento interno y las leyes vigentes, con un límite de 8 horas diarias. Las horas extras se registran mediante un sistema digital que asegura la precisión y el cumplimiento de las normativas. Sin embargo, trabajamos constantemente para garantizar que este sistema funcione de manera eficiente en todas las áreas."

3. ¿Cuál es el criterio utilizado para determinar si un trabajo se considera como horas extras en su institución? Y Con qué frecuencia se requiere que los empleados trabajen más allá de su jornada ordinaria

"Las horas extras se definen cuando el trabajo excede el horario regular establecido en el contrato laboral. Estas deben estar respaldadas por una solicitud formal y cumplir con las normativas laborales. Su frecuencia depende de la naturaleza de las actividades; en departamentos estratégicos, puede ser más común durante

momentos clave, como el cierre de año fiscal o la implementación de nuevos programas."

4. ¿Cómo valora usted la extensión ilimitada de la jornada laboral mediante horas extras en su puesto de trabajo? ¿Cree que esta práctica afecta su bienestar general?

"Valoro el compromiso que los trabajadores muestran al extender su jornada, pero soy consciente de que hacerlo sin límites afecta su bienestar físico y emocional. Esto puede traducirse en menor productividad, mayor ausentismo y desgaste general en el equipo."

5. ¿En qué medida considera que la realización de horas extras de forma continua afecta su productividad y desempeño laboral?

"Desde mi perspectiva, el trabajo continuo en horas extras disminuye la productividad a largo plazo, ya que el cansancio reduce la capacidad creativa y la toma de decisiones acertadas. Esto afecta no solo al individuo, sino también al equipo y los objetivos organizacionales."

6. ¿Qué impacto tiene para usted la prolongación excesiva de la jornada laboral en su equilibrio entre el trabajo y la vida personal?

"La prolongación excesiva de la jornada laboral me dificulta mantener un balance entre mis responsabilidades profesionales y mi vida familiar. Esto puede generar desgaste emocional y afectar mi capacidad para liderar de manera efectiva."

7. ¿Cuáles considera que son las consecuencias legales para las instituciones públicas que incumplen la jornada laboral establecida y el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales?

"El incumplimiento de estas normas implica un riesgo reputacional significativo para la institución, además de posibles sanciones económicas y legales que pueden afectar tanto a los presupuestos futuros como a la percepción de eficiencia pública."

8. ¿De qué manera la infracción a la jornada laboral y la vulneración del principio de irrenunciabilidad afectan las relaciones laborales dentro de su institución y la percepción de los trabajadores sobre sus derechos?

"Cuando no se respetan las jornadas laborales ni los derechos laborales básicos, se rompe la confianza entre los trabajadores y la institución, haciendo que muchos perciban que sus esfuerzos no son valorados ni reconocidos."

9. ¿Qué impacto social cree usted que tiene la extensión ilimitada de las horas extras en la calidad de vida de los trabajadores y en la estabilidad de la fuerza laboral pública?

"La extensión ilimitada de las horas extras hace que muchos compañeros pierdan la motivación, tengan problemas de salud y se alejen de sus familias. Esto genera inestabilidad y un ambiente de trabajo poco favorable para todos."

Anexo 02: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	CATEGORÍAS DE ESTUDIO	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Problema General ¿Cómo se da la infracción a la jornada laboral y el principio de irrenunciabilidad debido a la extensión ilimitada del trabajo en horas extras en las instituciones públicas de la ciudad de Puno en 2023?</p> <p>Problemas específicos ¿Cómo perciben los trabajadores de las instituciones públicas de Puno la extensión ilimitada de la jornada laboral mediante horas extras? ¿En qué medida la extensión ilimitada de horas extras afecta el bienestar físico y mental de los trabajadores de las instituciones públicas de la ciudad de Puno 2023? ¿Cuáles son las consecuencias legales y sociales de la infracción a la jornada laboral y el principio de irrenunciabilidad?</p>	<p>Objetivos de la Investigación Analizar la infracción a la jornada laboral y el principio de irrenunciabilidad debido a la extensión ilimitada del trabajo en horas extras en las instituciones públicas de la ciudad de Puno en 2023.</p> <p>Objetivos específicos Evaluar la percepción de los trabajadores respecto a la extensión ilimitada de la jornada laboral mediante horas extras en las instituciones públicas de la ciudad de Puno 2023. Examinar el impacto de esta práctica en el bienestar físico y mental de los trabajadores de las instituciones de la ciudad de Puno. Determinar las consecuencias legales y sociales de la infracción a la jornada laboral y el principio de irrenunciabilidad</p>	<p>Hipótesis general La extensión ilimitada de la jornada laboral mediante horas extras en las instituciones públicas de Puno infringe la jornada laboral establecida y el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales.</p> <p>Hipótesis específicas Los trabajadores perciben la extensión ilimitada de la jornada laboral como una violación de sus derechos laborales. La falta de supervisión y control institucional contribuye a la práctica de horas extras ilimitadas. La extensión ilimitada de horas extras disminuye el bienestar físico y mental de los trabajadores.</p>	<p>Infracción a la jornada laboral: Esta categoría aborda la violación de las normas que regulan la duración de la jornada laboral, enfocándose en la práctica de extender las horas de trabajo más allá de lo permitido legalmente.</p> <p>Principio de irrenunciabilidad: Esta categoría se refiere a la vulneración del derecho de los trabajadores a no renunciar a su derecho a descansar o a recibir una compensación adecuada por las horas extras trabajadas, al ser forzados a trabajar más allá de lo estipulado sin una regulación adecuada.</p>	<p>Técnica de recolección de datos: Se utilizó la entrevista como técnica de investigación, debido a que es un procedimiento o medio específico para obtener datos o información. La aplicación de la tecnología puede obtener información que debe estar respaldada por herramientas de recolección de datos. (Falcón & Herrera, 2005)</p> <p>Instrumento de investigación: Las herramientas de investigación pueden recopilar datos y lograr los objetivos propuestos como entrevistas, análisis de documentos, etc. (Gonzales, 2017). Por ello, en la presente investigación se optó por la guía de entrevista estructurada</p>