

FACULTAD DE
DERECHO Y CIENCIAS
POLÍTICAS



Carrera de Derecho y Ciencias Políticas

“CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA TERCERA EDAD EN LA UGEL CELENDIN - 2021”

Tesis para optar el título profesional de:

Abogada

Autora:

Marisol Selene Apaéstegui Marín

Asesora:

Mg. Magali Beatriz Bobadilla Yzaguirre

Cajamarca - Perú

2021

DEDICATORIA

A Dios, por ser mi guía, mi fuerza y motivación personal.

A mis padres Irene y Gonzalo, por impulsarme hacer mejor persona cada día y tener calidad humana, a mi hermano y hermanas, quienes siempre me brindan su apoyo incondicional, a mi hijo Jhair Uriel, para quien espero un mundo mejor.

(Marisol Selene Apaéstegui Marín)

AGRADECIMIENTO

A los docentes de la Universidad Privada del Norte que nos han ayudado en nuestra formación académica y profesional.

A las personas que han contribuido directa o indirectamente con el trabajo de investigación para la realización y presentación de esta tesis.

TABLA DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
ÍNDICE DE TABLAS	6
ÍNDICE DE FIGURAS	7
RESUMEN	8
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	10
1.1. Realidad problemática	10
1.2. Antecedentes	12
Antecedentes Internacionales	12
Antecedentes Nacionales.....	15
1.3. Planteamiento del problema	19
1.3.1. Descripción del problema.....	19
1.3.2. Formulación del problema.....	21
1.3.3. Justificación.....	21
1.3.4. Bases teóricas.....	22
<i>CONDICIONES LABORALES</i>	22
<i>ADULTO MAYOR</i>	30
<i>ENFOQUE DE GÉNERO</i>	31
<i>TRABAJADOR ADMINISTRATIVO</i>	32
<i>IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN</i>	33
<i>DISCRIMINACIÓN EN EL ADULTO MAYOR</i>	34
1.3.5. Objetivos	36
1.3.6. Objetivo general	36
1.3.7. Objetivos específicos	36
1.3.8. Hipótesis.....	37
1.3.9. Hipótesis general.....	37
1.3.10. Hipótesis específicas	37
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	38
2.1. Tipo de investigación	38
2.2. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)	38
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos	39
2.4. Procedimiento	40
CAPÍTULO III. RESULTADOS	43
Resultado 1. Respecto de hipótesis específica 1.....	46
Fuente elaboración propia	46
Resultado 2. Respecto de hipótesis específica 2.....	52
Resultado 3. Respecto de hipótesis específica 3.....	55
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	57
4.1 Discusión	57
4.2 Limitaciones.....	64
4.3 Conclusiones	64

REFERENCIAS	67
ANEXOS	70
Anexo n° 1. Cuestionario dirigido a los trabajadores administrativos de la tercera edad	70
Anexo n°2 Matriz para la evaluación de expertos	72
Anexo n° 3 Fotos	73
Anexo n° 4. Matriz de consistencia	74

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.....	43
Tabla 2.....	44
Tabla 3.....	45
Tabla 4.....	46
Tabla 5.....	47
Tabla 6.....	47
Tabla 7.....	48
Tabla 8.....	49
Tabla 9.....	50
Tabla 10.....	51
Tabla 11.....	51
Tabla 12.....	52
Tabla 13.....	53
Tabla 14.....	54
Tabla 15.....	55

ÍNDICE DE FIGURAS

Gráfico 1. Edad de los encuestados.....	43
Gráfico 2. Trabajadores administrativos.....	44
Gráfico 3. Grupo de trabajador administrativo	45
Gráfico 4. Trabajo en sobretiempo	46
Gráfico 5. Remuneración del trabajo en sobretiempo.....	47
Gráfico 6. Labores de trabajo.....	48
Gráfico 7. Condiciones de trabajo	48
Gráfico 8. Rotación de área.....	49
Gráfico 9. Es adecuada la rotación de área.....	50
Gráfico 10. Condiciones de trabajo de infraestructura	51
Gráfico 11. Condiciones de trabajo y desempeño laboral.....	52
Gráfico 12. Trato laboral.....	53
Gráfico 13 Apoyo en el trabajo	53
Gráfico 13.1. Calificación del apoyo.....	54
Gráfico 14. Trato por su edad	55
Gráfico 15. Capacitaciones por el Estado.....	56
Gráfico 15.1. Consideración de las capacitaciones.....	56

RESUMEN

La presente tesis, busca Determinar las condiciones de trabajo en los trabajadores administrativos de la tercera edad, en la UGEL Celendín, 2021. La investigación es de tipo cualitativa y de diseño no experimental, descriptivo explicativo. La técnica utilizada es la encuesta a funcionarios administrativos que representan al sector educación. Esta investigación tiene como objetivo determinar si se cumplen las condiciones de trabajo en los trabajadores de la tercera edad, en la UGEL Celendín, 2021.

El método es Hipotético Deductivo; por lo que, dicho trabajo de investigación presentó un enfoque de investigación Cualitativa. Con todo esto se ha llegado al siguiente resultado; se determinó que los trabajadores administrativos de la tercera edad del grupo técnico y auxiliar, laboran bajo condiciones de trabajo no adecuadas destacando entre ellas las condiciones de tiempo, donde ellos realizan trabajo en sobretiempo; el cual, no es remunerado ni compensado y también un 80% indicó que las condiciones de sus puestos de trabajo son poco adecuadas para su edad. La encuesta demostró que sus jefes o directores no tienen en cuenta su edad para la implementación de labores que exige un mayor desgaste físico o intelectual, siendo también discriminados por su edad, al mismo tiempo, no son considerados por el Estado para sus capacitaciones y la mejora de sus desempeños en su centro laboral.

Es así que se llegó a la siguiente conclusión: los trabajadores administrativos de la tercera edad no pueden ejercer satisfactoriamente sus obligaciones; ya que, se frustran o limitan debido a las malas condiciones laborales que no son adecuadas para su edad.

Y si bien es cierto existen leyes que protegen al adulto mayor en nuestro país, pero lamentablemente no se respetan, ya sea por desconocimiento o simplemente porque no consideran importante a nuestros adultos mayores. Falta mucho para que la sociedad pueda concientizarse en este tema y entender a los adultos mayores.

Palabras claves: Adulto mayor, condición de trabajo, condición de tiempo, discriminación, capacitaciones.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Vivimos en un mundo globalizado, donde el avance de la tecnología muchas veces limita a nuestros adultos mayores trabajadores administrativos pertenecientes al grupo auxiliar y técnico para el desempeño de sus labores de trabajo, por lo cual muchos de ellos no pueden ejercer satisfactoriamente sus obligaciones frustrándose o limitándose al cumplimiento de sus condiciones laborales ya sea por un desinterés del Estado o por falta de gestión de los directores de sus centros educativos respectivamente para sus capacitaciones y actualizaciones respectivas; por lo cual es importante y fundamental que se respete y se reconozca la ley 30490, Ley del adulto mayor que considera adulto mayor a todas las personas que hayan cumplido 60 años a más. Es así que, debe darse el cumplimiento de los derechos del adulto mayor, tales como el derecho estipulado en el artículo 5, literal k) que suscribe, realizar labores o tareas acordes a su capacidad física o intelectual; este y entre otros derechos muchas veces no es respetados, vulnerando así a los derechos de adulto mayor.

Como lo menciona (Paz, 2010). La situación económica actual de los adultos mayores depende de su historia laboral, condiciones y posibilidades actuales de acceso a empleos decentes. Pero también depende de manera crucial de la situación económica y laboral de las personas más jóvenes que tienen a su cargo los cuidados.

La población adulta mayor en el Perú es 12,7% , es una población que se enfrenta a grandes retos y dificultades para tener adecuadas condiciones laborales y que sus puestos de trabajo sean estables, por cuando se vulnera los derechos de los trabajadores cuando son despedidos o cesan por límites de edad, ya que esto genera un desamparo económico, familiar y social muy marcado en su entorno; todo esto debido al gran

crecimiento poblacional y la diferenciación económica entre diversos sectores, donde la persona de la tercera edad está sujeta a una única entrada económica de su empleo que en muchas ocasiones son mal remuneradas y a pesar de ello están en el puesto porque no tienen alguna otra opción; además cuando estos trabajadores del estado se jubilan solo reciben el 13% de su salario, siendo esta la cantidad mínima de acuerdo al tiempo de aportación que hayan tenido en su contrato.

En el Perú se ha implementado normativas para proteger al adulto mayor, el Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30490, Ley de la Persona Adulta Mayor D.S N° 007 2018 MIMP, orienta hacia un enfoque integral del envejecimiento, así como a la promoción y protección de los derechos de las personas adultas mayores con una respuesta integral del Estado frente a las necesidades de esta población. Sin embargo, la realidad laboral de los trabajadores de la tercera edad del sector público, nos demuestra actitudes discriminatorias en su contratación; pues como sabemos la jubilación en el sector público es de 65 a 70 años (art. 21 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral D.L. N° 728). En el caso de los servidores administrativos del sector educación, mediante el decreto legislativo 276, de marzo de 1984, se eleva el límite de edad para el cese de los trabajadores de la administración pública a 70 años. Además, tenemos a otros sectores que no sean del sector Salud, que se encuentren en los grupos ocupacionales de técnicos y auxiliares de la Escala N° 8 y 9 del Decreto Supremo N° 051-91-PCM, por no pertenecer a una escala diferenciada, les corresponde que se les otorgue la bonificación especial del Decreto de Urgencia N° 03794, por ser económicamente más beneficiosa; pues, la exclusión de estos servidores conllevaría un trato discriminatorio respecto de los demás servidores del Estado. Sumado además que el personal administrativo de tipo auxiliar y técnico en nuestro país tiene las más

bajas remuneraciones de todos los trabajadores contratados y nombrados según la Ley 276.

En este sentido, cabe indicar que durante la investigación realizada se encontró tesis relacionadas al desempeño laboral de los trabajadores administrativos como es la tesis "Desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL N°10 Huaral 2017", de igual forma se ha revisado tesis como la "Influencia del clima laboral en el desempeño del personal administrativo contratado de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres de la sede de Lima; no se ha encontrado ninguna tesis relacionada a condiciones de trabajo en trabajadores administrativos de la tercera edad.

Es por ello que, en la presente investigación, está relacionada con determinar las condiciones de trabajo en los trabajadores administrativos de la tercera edad en la UGEL Celendín. Para ello, vamos a determinar si las condiciones de trabajo son adecuadas, y si existe discriminación a los trabajadores de la tercera edad en el desarrollo de sus actividades encomendadas.

1.2. Antecedentes

Antecedentes Internacionales

(Morillo, 2016) En su investigación titulada "*La inserción Laboral del Adulto Mayor en la Legislación Ecuatoriana*". Tiene como objetivo Elaborar un Anteproyecto de Ley Reformatoria al Código del Trabajo, que establezca como obligación patronal la contratación de un porcentaje adecuado de personas adultas mayores, a fin de garantizar el derecho humano a tener un nivel de vida adecuado. Concluyendo que La sociedad de hoy en día, en gran parte desvaloriza a sus Adultos Mayores, personas que en un pasado fueron de gran importancia en sus vidas; y que, en el presente por no

representar ningún motivo de ingreso en el hogar, sino más bien de gastos, los marginan y no los dignifican por lo que fueron, y por lo que son.

Este antecedente contribuye a reforzar el planteamiento de un análisis real de las condiciones que muchos de las personas de la tercera edad están siendo marginados por no generar algún ingreso, situación que conlleva a ratificar que las condiciones tanto laborales como de inserción en la sociedad son de vital importancia en un país que busca la seguridad social.

Según (Bertrand, 2013) en su tesis *“La situación laboral de los adultos mayores en Honduras”*. Tiene como objetivo Analizar la participación de los adultos mayores hondureños en el mercado laboral. La conclusión de la presente investigación es que este análisis realizado nos permitió conocer datos interesantes de los adultos mayores sobre todo en base al empleo donde a pesar que están en edad de retiro siguen aportando a la economía del país, muchos continúan trabajando jornadas de tiempo completo (de forma generalizada por cuenta propia). Existe una alta proporción de los adultos mayores que vive en el área rural, de permanecer insertos en el mercado laboral. El 56.8% de los adultos mayores que vive en el área rural se mantiene vigente en el mercado laboral del área. Aseverando que hay una mayor permanencia de los adultos mayores en el mercado laboral en la zona rural que en la urbana.

Este antecedente refuerza la necesidad de plantear que la problemática del ingreso de las personas de la tercera edad es muy importante para el dinamismo social y económico de la población en general, entendiendo que el adulto mayor sigue aportando ingresos al núcleo familiar.

Según (Montes & Domingo, 2017) En su trabajo de investigación “*Desempleo y precariedad laboral en mayores de 45 años. Retos de la formación e implicaciones educativas*”. Se tiene como objetivo Conocer cuáles son las claves y desafíos, desde la voz de los profesionales de la formación y el empleo, que las iniciativas formativas deben asumir para atender a esta problemática social. Concluyendo que, desde un enfoque globalizado, existe una relación entre el valor que los adultos otorguen a la formación y a su propia experiencia formativa, con la educación y actitudes hacia la formación que transmitan a sus hijos, influyendo en su rendimiento académico como queda patente en otros estudios. Razón que, por sí sola, aunque entre muchas otras, justifica sobradamente la participación de los mayores de 45 años en procesos formativos. La actuación formativa sobre los mayores y las nuevas generaciones, la problemática demanda una intervención educativa a nivel social, que favorezca el reconocimiento del potencial de estas personas y evite su exclusión del mercado laboral, mediante la construcción de una economía solidaria, diseñada para las personas, no para las empresas.

Este antecedente demuestra que la experiencia adquirida por las personas mayores de 45 años de edad en adelante, son de tal importancia para la formación en programas de educación, aun estas no pertenezcan a personas de la tercera edad, demuestra que el conocimiento y la experiencia que ellos tienen, debe ser tomado en cuenta al momento de decidir si una persona continua en el cargo o deciden su jubilación.

Según (Tapia & Barra,2020.) en su tesis “*Inserción y continuidad del adulto mayor en el mercado laboral*”. La inserción laboral de las personas de la tercera edad es un nuevo desafío tanto en el mercado laboral como en la sociedad. Quienes pertenecen a este

segmento etario de la población al verse enfrentados a distintas dificultades que se les presentan y mejorar su calidad de vida, toman la decisión de postergar su jubilación, ya sea manteniendo su vinculación laboral o buscando una nueva oportunidad laboral y compartir su experiencia, razón por la cual, esta tesis identifica mercados laborales, competencias técnicas y experiencias para la continuidad o la reinserción laboral del adulto mayor, cuya finalidad se orienta a rescatar y potenciar este talento humano en beneficio de las empresas, generando nuevos campos laborales como referentes de experiencia sénior. Para lograr la inserción de los adultos mayores al mercado laboral, es necesario realizar políticas públicas, con las cuales se generaran un contexto en derecho y dignidad a las personas de la tercera edad que ingresan nuevamente al mercado laboral.

Este antecedente demuestra que las personas adulto mayor aún pueden seguir en el mercado laboral, y que muchos de ellos con la finalidad de seguir con la mejora de su calidad de vida toman la decisión de postergar su jubilación; por ello con la finalidad de rescatar y potenciar su talento humano, es importante que se realicen políticas públicas que generen un contexto de derecho y dignidad a las personas de la tercera edad que continúan laborando o se reinserten en el mercado laboral.

Antecedentes Nacionales

Según (Alkon, 2018) en su investigación “*Condiciones de trabajo y calidad de vida relacionada con la salud en trabajadores de educación escolar. Lima -2016*” en la cual se tiene como objetivo es Determinar las condiciones de trabajo y la percepción de la calidad de vida relacionada con la salud de los trabajadores de educación escolar en un grupo de establecimientos educativos de Lima 2016. Concluyendo que la edad

avanzada de los trabajadores de educación escolar más los factores de riesgo a los que están expuesto puede estar influenciando en su percepción del estado de salud. Los trabajadores de educación escolar destinan gran cantidad de horas al trabajo al que se debe sumar la labor realizada fuera del horario de trabajo y la poca facilidad de poder tomarse vacaciones pagadas sin problemas. La exposición a ruidos y radiación solar dentro del horario de 10 a 14 horas, posturas forzadas, movimientos repetitivos, trabajar rápidamente, atender varias tareas a la vez y esconder sus sentimientos son factores de riesgo que desde ahora y a largo plazo pueden tener incidencia en su salud tanto física como mental.

Este antecedente contribuye a clarificar que una de las complicaciones de una inadecuada condición laboral, puede generar problemas de salud física y mental, entendiéndose por ello cuando una persona es exigida constantemente por acciones que no le competen, conllevando a situaciones de riesgo de salud. De igual forma el trabajo prolongado en especial los desarrollados por más de 12 horas de actividad, tienen una fuerte repercusión en su estado de salud físico de cada trabajador.

Según (Blouin, 2018). En la investigación *“La situación de la población adulta mayor en el Perú”* con objetivo de profundizar en los cuatro ejes de la política nacional: la salud y el bienestar, la empleabilidad, el trabajo y la seguridad social, la educación, conciencia y cultura sobre el envejecimiento, y la participación social y política. Se concluye que, la empleabilidad, el trabajo y la seguridad social, existe discriminación por edad en espacios laborales, en muchos casos avalada desde la normativa de las instituciones. La población adulto mayor son reemplazadas por mano de obra joven. Además, se observa un bajo porcentaje de cobertura en los sistemas de pensiones públicos y privados, además de una multiplicidad de regímenes pensionarios que no

obedecen a una misma lógica, desarticulados e insostenibles por los incrementos de prestaciones no presupuestadas, la mala administración o el uso indebido de recursos. Adicionalmente, la pensión atribuida es radicalmente menor al sueldo percibido con anterioridad e insuficiente para vivir de manera digna.

Este antecedente nos ayuda a entender que existe una discriminación por edad en los espacios laborales, en donde los trabajadores de tercera son fácilmente reemplazados por mano de obra joven; siendo además que en el Perú los trabajadores tienen una gran cantidad de regímenes de contrato y también al momento de recibir una pensión justa.

Según (Archi, 2014) en su tesis *“Relación del desempeño laboral del personal administrativo con la satisfacción de los usuarios de la UGEL - Castrovirreyna”*. El objetivo es Determinar la relación del desempeño laboral del personal administrativo con la satisfacción de los usuarios de la UGEL Castrovirreyna. Concluyendo la presente investigación, Una forma de evaluar el desempeño laboral del personal administrativo dentro de una Institución es también por medio de las habilidades, comportamientos es por las metas obtenidas del trabajadores y estos se miden con el conocimiento del puesto de trabajo, con la creatividad que muestran para solucionar una dificultad u problema que se presente teniendo como posibilidad la comprensión de ciertas situaciones que se pudiesen presentar y saber sobre llevarlos.

Este antecedente nos ayuda a determinar que en una institución tanto de las personas que ingresan a laborar como las que están laborando, una de las formas de evaluación es por medio de las habilidades que tienen cada uno de ellos que por experiencia tienen más posibilidad de enfrentar y sobrellevar algunas dificultades, situación difícil de

superar cuando se varia su actividad para afrontar una labor desconocida o por el contrario en donde no tienen experiencia; generando de esta manera que el desempeño y la exigencia de condiciones del trabajador es mínimo por cuanto tiene dificultades en desarrollar las actividades. Siendo esto también un reto para los trabajadores de la tercera edad que laboran en esta área.

Según (Roca & Salazar, 2017) en su tesis *“Desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL N°10 Huaral 2017”*, tiene como objetivo Determinar el desempeño laboral en el personal administrativo de la UGEL N°10 Huaral 2017. Concluyendo que El desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL N° 10 del total de la población encuestada, el 76,0% respondieron casi siempre tienen un rendimiento laboral adecuado. Obteniendo buenos resultados en el trabajo encomendado el 20% respondieron que algunas veces se preocupan por su rendimiento laboral, aquí se tiene que fortalecer el trabajo en equipo la responsabilidad en el trabajo y el 4,0% respondieron que siempre se desempeñan con rendimiento laboral, este resultado es preocupante porque un porcentaje mínimo respondieron que trabajan. El Trabajo Social dentro de las organizaciones, como lo constituyen la Unidades de Gestión Educativa local, es amplia y diversifica por los niveles de intervención que se trabaja, asimismo por el desarrollo de sus competencias profesionales que son inherentes a cada trabajador.

Este antecedente demuestra que del trabajo administrativo tiene un buen desempeño laboral, entendiendo que cada trabajador debe estar debidamente ubicado en las áreas competentes para desarrollar sus competencias profesionales y así brindar un mejor servicio a la comunidad y asumiendo el rol que les corresponde.

Según (*Castro, 2017.*) en su tesis Impacto social de las leyes de las personas adultas mayores en el Perú, 2017. Se concluyó: En cuanto a los derechos de los adultos mayores, todos coinciden con la percepción de que los adultos mayores en su mayoría no tienen una calidad de vida apropiada, que no hay respeto por las leyes, no tienen igualdad de oportunidades y demuestran abandono familiar; la protección que deben tener por parte del Estado es ineficaz; además existe abandono familiar, por lo que vivir en familia y envejecer en el hogar es lo que espera un adulto mayor, y muchas veces son llevados a los asilos; olvidándose que pueden recibir capacitaciones y realizar emprendimientos acorde de su edad, mejorando su calidad de vida.

Este antecedente demuestra que los adultos mayores no tienen una calidad de vida apropiada y que no hay respeto por las leyes, además que no hay protección por parte del Estado; puesto que este no los capacita para que sigan desarrollando sus competencias y puedan desempeñarse mejor en el campo laboral y así mejorar su calidad de vida.

1.3. Planteamiento del problema

1.3.1. Descripción del problema

Actualmente según cifras de INEI 2020, de acuerdo con las estimaciones y proyecciones de población, en el Perú existen 4 millones 140 mil personas de 60 y más años de edad que representan al 12, 7% de la población total. Además, tengamos en cuenta que, según cifras del INEI, el 77,9% de la población adulto mayor padece de problemas de salud crónica. Ya que en los resultados de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) del primer trimestre del año 2020, señala que sus problemas

crónicos son: la artritis, hipertensión, asma, reumatismo, diabetes, TBC, colesterol, entre otros, lo cual nos demuestran que la población de adultos mayores es una población vulnerable, y que debido a ello debe respetarse sus derechos como adultos mayores e integrarse en las normativas institucionales como los reglamentos internos para así tomarlos en cuenta y que las políticas estatales y normas legales alcancen a una mayor protección de esta sección de personas que laboran en entidades estatales.

(PERÚ Instituto Nacional de Estadística e Informática, s. f.)

Las condiciones laborales de los trabajadores de la tercera edad, no tienen ninguna gradualidad ni actividades que les favorezcan de acuerdo a su limitación física, por cuando no pueden competir con personas más jóvenes más que en la valoración de su experiencia en esa labor. Las políticas no alcanzan a revalorar su grado de experiencia en las áreas encomendadas, ya que, en muchas ocasiones a los trabajadores nombrados, son rotados constantemente como si tuviesen la capacidad de adaptarse y aprender rápidamente en actividades en el cual es nueva para su dinamismo laboral.

Los trabajadores administrativos de la tercera edad son muy importantes en una entidad estatal, ya que llevan años desempeñando sus labores y saben afrontar decisiones que en muchas veces están dirigidas en contra de los mismos, como la falta de apoyo en sus labores, discriminación al momento de cambiarles a áreas donde no han tenido experiencia, o estar constantemente expuestos a tratos peyorativos por parte de sus compañeros de trabajo.

Las condiciones laborales en los trabajadores administrativos son objetivos que se persigue constantemente, por cuanto están orientadas a proteger el derecho al trabajo por un lado y por el otro generar las condiciones adecuadas para que se desempeñe

eficientemente. Entendiendo que el trabajador de la tercera edad es aquella persona vulnerable en cuanto a la búsqueda de trabajo ya que no tienen las mismas condiciones físicas por el mismo hecho de presentar una edad avanzada y por la disminución de ciertas características, esto hace que la competencia en búsqueda de trabajo frente a los más jóvenes sea desventajosa. Socialmente también existe un contraste muy marcado que en muchos casos conlleva a la discriminación y alejamiento de sus familias por dejar de aportar económicamente o ser considerado como una carga familiar.

1.3.2. Formulación del problema

De qué manera afrontan los trabajadores de la tercera edad, las condiciones de trabajo en la UGEL Celendín 2021

1.3.3. Justificación

La presente investigación está basada en las condiciones de trabajo de los administrativos del grupo técnico y auxiliar de la tercera edad, las cuales muchas veces no se ajustan a sus capacidades físicas e intelectuales; por ello dicho estudio de investigación se realiza con la finalidad de que los trabajadores administrativos del grupo técnico y auxiliar deben ser tratados con respeto y que las tareas o actividades que se les asigne sean de acuerdo a su capacidad física e intelectual; así ellos logran un mejor desempeño en sus actividades de trabajo y tendrán una vida digna, ya que muchos de ellos presentan enfermedades crónicas. En tanto el objetivo de esta investigación es determinar si se cumplen las condiciones de trabajo en los trabajadores administrativos de la tercera edad, en la UGEL Celendín, 2021.

Los trabajadores administrativos de la tercera edad de educación escolar se beneficiarán con esta información para implementar en el TUPAC y /o reglamento interno de la IE. las condiciones de trabajo de las personas adultos mayores; considerando la Ley 30490 "*Ley del adulto mayor*". La cual garantiza el ejercicio de

los derechos de las personas de la tercera edad, a fin de mejorar su calidad de vida y proporcionar su plena integración al desarrollo social, económico, político y cultural de la nación. Asimismo, el enfoque de género suscrito en D.S N° 007 2018 MIMP. Artículo 4. Inciso 4.2 Enfoque gerontológico. El cual analiza el envejecimiento como un proceso natural a lo largo del curso de vida y promueve una vejez digna, activa, productiva y saludable.

Por ello, fue necesario desarrollar la presente investigación que nos permitirá obtener información para implementar la Ley 30490 “Ley del adulto mayor” en los TUPAC y / o Reglamentos internos de las IE. Para mejorar las condiciones de trabajo de las personas adultos mayores, trabajadores administrativos del grupo técnico y auxiliar de la tercera edad, en la UGEL Celendín, 2021.

1.3.4. Bases teóricas

CONDICIONES LABORALES

Las condiciones de trabajo son aquellos factores que determinan la situación en la cual el trabajador realiza sus actividades o tareas. Aquí tenemos las horas de trabajo, la organización para el trabajo, los servicios entre otros. Todo esto debe estar de acuerdo con el enfoque de la OIT.

En relación a las condiciones de trabajo, Chiavenato señala. “Las condiciones de trabajo son las circunstancias físicas en las que el empleado se encuentra cuando ocupa un cargo en la organización. Es el ambiente físico que rodea al empleado mientras desempeña un cargo” (Chiavenato, 2007., p. 334)

Cortez menciona que, “la condición de trabajo se define como cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. (Cortez, 2002.p. 37)

Por otro lado, Castillo y Prieto manifiestan que “Las condiciones de trabajo son todo aquello que gira en torno al trabajo desde la perspectiva de cómo repercute el trabajo a las personas. Por ello, las condiciones de trabajo no sólo son la higiene, seguridad, los aspectos físicos, sino también determinan estas condiciones los aspectos psíquicos”. (*Castillo y Prieto, 1990 p. 121*).

Según (Chiavenato, 2007) tenemos tres grupos de condiciones influyen considerablemente en el trabajo de las personas:

1. Condiciones ambientales del trabajo: como iluminación, temperatura, ruido y otros.
2. Condiciones de tiempo: como duración de la jornada laboral, horas extra, periodos de descanso, etcétera.
3. Condiciones sociales: como organización informal, relaciones, estatus, entre otros.

CONDICIONES AMBIENTALES DE TRABAJO:

La higiene laboral se ocupa del primer grupo; es decir, de las condiciones ambientales del trabajo, aun cuando no se desentiende totalmente de los otros dos grupos. Al hablar de las condiciones ambientales del trabajo nos referimos a las circunstancias físicas que rodean al empleado como ocupante de un puesto en la organización. Es decir, al ambiente físico que rodea al empleado mientras desempeña un puesto.

Los tres puntos más importantes de las condiciones ambientales del trabajo son: iluminación, ruido y condiciones atmosféricas. (Chiavenato, 2007)

1. Iluminación

Iluminación se entiende como la cantidad de luz que incide en el lugar de trabajo del empleado. No se trata de la iluminación en general, sino de la cantidad de luz en el punto focal del trabajo. Así, los estándares de la iluminación se establecen

de acuerdo con el tipo de tarea visual que el empleado debe realizar; es decir, cuanto mayor sea la concentración visual del empleado en detalles y minucias, tanto más necesaria será la luminosidad en el punto focal del trabajo. (Chiavenato, 2007)

2. Ruido

El ruido se entiende como un sonido o barullo indeseable y tiene dos características principales: la frecuencia y la intensidad. La frecuencia del sonido se refiere al número de vibraciones por segundo que emite la fuente de ruido y se mide en ciclos por segundo (cps). La intensidad del sonido se mide en decibeles (db). Algunas investigaciones arrojan evidencia de que el ruido no provoca que disminuya el desempeño en el trabajo. Sin embargo, el ruido influye poderosamente en la salud del empleado, sobre todo, en su audición. De cierta forma, la exposición prolongada a niveles elevados de ruido produce pérdida de audición, en proporción con el tiempo de exposición. Cuanto mayor sea el tiempo de exposición al ruido, tanto mayor será el grado en que se pierda capacidad auditiva. (Chiavenato, 2007.)

3. Temperatura

Temperatura Una de las condiciones ambientales importantes es la temperatura. Existen puestos cuyo lugar de trabajo se caracteriza por elevadas temperaturas — como es el caso de la proximidad a los hornos en una siderúrgica de una empresa cerámica, o de una herrería, etc., en los cuales el ocupante necesita vestir ropa adecuada para proteger su salud. En el otro extremo hay puestos cuyo lugar de trabajo impone temperaturas muy bajas, como en el caso de frigoríficos que exigen ropa adecuada para la protección. En estos casos extremos, la insalubridad constituye la característica principal de esos ambientes laborales. . (Chiavenato, 2007.)

4. Humedad

La humedad es consecuencia del alto contenido higrométrico del aire. Existen condiciones ambientales de gran humedad en el lugar de trabajo, es el caso de la mayor parte de las fábricas textiles, que exigen un elevado grado higrométrico para el tratamiento de los hilos. Por otra parte, existen condiciones ambientales de poca o nula presencia de humedad; por ejemplo, la industria de la cerámica donde el aire debe ser seco. En estos dos ejemplos extremos, la insalubridad constituye la característica principal. (Chiavenato, 2007.)

CONDICIONES DE TIEMPO:

1. Duración de la jornada laboral

(Chiavenato, 2007) afirma que la jornada de trabajo es la: "... cantidad de horas diarias, semanales o mensuales que debe cubrir cada trabajador para cumplir con su contrato individual de trabajo y con el contrato colectivo de trabajo." (Página 457)

Jornada Ordinaria de Trabajo.

La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo, se puede establecer por ley, convenio o decisión unilateral del empleador una jornada inferior a las máximas ordinarias, en el caso que la reducción de la jornada de trabajo se produzca por convenio o decisión unilateral del empleador no se podrá producir una reducción en la remuneración del trabajador, salvo pacto expreso en contrario. (*Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, s. f.*)

El Artículo 1 del Decreto Supremo No. 007-2002-TR nos indica que la jornada máxima legal prevista en la Constitución Política del Perú es de ocho (08) horas diarias o de cuarenta y ocho (48) horas semanales. Se entiende como horas

semanales, aquellas comprendidas en un período de siete (07) días, no obstante, se puede establecer por Ley, por Convenio o decisión unilateral del empleador, una jornada menor a la máxima legal.

2. Horas extra

- ✓ El trabajo en sobretiempo es aquel que excede de la jornada ordinaria vigente en el centro de trabajo, aun si se trata de una jornada reducida.
- ✓ El trabajo en sobretiempo supone la prestación efectiva de servicios en beneficio del empleador, el cual es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación.
- ✓ Nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo en los casos justificados en que la labor resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas o los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva. Constituye caso fortuito o fuerza mayor, el hecho que tiene carácter inevitable, imprevisible e irresistible que haga necesaria la continuación de la prestación de labores del trabajador fuera de su jornada ordinaria. En este caso, el trabajo en sobretiempo es obligatorio para el trabajador y se remunera con la sobretasa correspondiente.
- ✓ No obstante, en caso de acreditarse una prestación de servicios en calidad de sobretiempo aun cuando no hubiera disposición expresa del empleador, se entenderá que esta ha sido otorgada tácitamente y en forma voluntaria por el trabajador, por lo que procede el pago de la remuneración correspondiente por el sobretiempo trabajado.

- ✓ Los tiempos que puedan dedicar los trabajadores fuera de la jornada ordinaria en actividades distintas, no serán consideradas como sobretiempo; este es el caso cuando los trabajadores usan los centros de esparcimientos que cuenta algunas empresas, como canchas deportivas, gimnasios, entre otro. (Decreto Supremo N° 007-2002-TR en concordancia al Decreto Supremo N° 008-2002-TR Reglamento).

2.1. Ventajas y Desventajas de las horas extras.

A- Ventajas

- ✓ Cuando obtienes una remuneración por estas horas extraordinarias, será positivo aprovecharlas para aumentar tus ganancias.
- ✓ Permite que tus superiores te reconozcan como un empleado dispuesto a cumplir con sus labores más allá del horario establecido, lo que podrá favorecerte al momento de buscar un nuevo candidato para un puesto de responsabilidad.
- ✓ Te permite realizar tus labores sin la presión del tiempo, ocasionando que tengas la posibilidad de revisar las tareas que cumples para asegurarte de que efectivamente las realizas de forma correcta.

B- Desventajas

- ✓ Pueden ser vistas como un reflejo de incapacidad para distribuir tu tiempo y organizar adecuadamente tu trabajo.
- ✓ En algunos casos puede ser visto como una especie de señal para tus jefes, que te asignarán cada vez más tareas creyendo que no te importará realizarlas fuera de hora.

- ✓ Por cada hora extra que trabajas pierdes una hora de ocio o de sueño, e incluso la posibilidad de pasar tiempo con tu familia y/o amigos.

(Ventajas y desventajas de las horas extra - Pulso Laboral, s. f.)

3. Periodos de descanso

El periodo de descanso es el tiempo retribuido donde el trabajador no realiza ninguna actividad laboral.

ARTÍCULO 1

El trabajador tiene derecho como mínimo a 24 horas consecutivas de descanso en cada semana, el que se otorgará preferentemente en día domingo.

ARTÍCULO 2

Cuando los requerimientos de la producción lo hagan indispensable, el empleador podrá establecer regímenes alternativos o acumulativos de jornadas de trabajo y descansos respetando la debida proporción, o designar como día de descanso uno distinto al domingo, determinando el día en que los trabajadores disfrutarán del descanso sustitutorio en forma individual o colectiva.

ARTÍCULO 4

La remuneración por el día de descanso semanal obligatorio será equivalente al de una jornada ordinaria y se abonará en forma directamente proporcional al número de días efectivamente trabajados. El reglamento establecerá la forma de cómputo en los casos de trabajadores cuya remuneración se encuentre establecida por quincena o mes. *(Decreto Legislativo N° 713. Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, s. f.)*

Condiciones sociales:

Según (Chiavenato, 2007), las relaciones laborales constituyen la política de relación de la organización con sus propios miembros, la calidad de vida se refiere a la preocupación por el bienestar general y la salud de los trabajadores en el desempeño de sus tareas.

1. Relaciones

Relaciones humanas entre jefes

El trato con nuestros jefes ha dejado de ser, en la actualidad, una relación tan rígida y formal como en épocas pasadas, aunque en determinadas profesiones y sectores aún se mantienen. No obstante, esta mejora en el trato, no debe dar pie a confundir cordialidad con familiaridad. Debemos saber respetar con un mínimo de educación el trato debido por el cargo. Una buena relación con los jefes hará más cordial nuestro ambiente de trabajo, y esto es muy conveniente si tenemos en cuenta el número de horas al día que pasamos trabajando. (*Chiavenato, 2007.*)

Relaciones humanas entre subordinados

(Cabrera, 2012) indica: en la relación con nuestro superior inmediato, no importa la definición universal de lo que está bien y lo que está mal en términos de trato, lo que importa en realidad es lo que cada persona percibe del otro, es por eso que es de suma importancia estar atentos a las reacciones y emociones de los que nos rodean al momento de relacionarnos con ellos

“Relaciones humanas entre jefes, entre iguales, entre subordinados”

En consecuencia, la condición de trabajo es cualquier factor o característica del entorno al lugar de trabajo, la cual influencia en el aspecto físico y social del personal.

EL SALARIO

El salario, está entre las condiciones de trabajo más importantes y es un punto central en la negociación colectiva. La OIT ha asumido el compromiso de promocionar políticas relativas a salarios e ingresos que garanticen que todos obtengan una parte justa de los frutos del progreso, y un salario mínimo vital para todos los empleados que necesiten dicha protección. Con ese fin, emprende investigaciones y brinda asesoramiento normativo basado en datos empíricos sobre el salario mínimo, las remuneraciones del sector público, las negociaciones salariales y la disparidad de remuneración entre ambos sexos. El asesoramiento normativo sobre salario mínimo se basa en un conjunto de convenios de la OIT, entre otros, el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131). (*23 Condiciones de trabajo (Plataforma de recursos de trabajo decente para el desarrollo sostenible)*, s. f.)

ADULTO MAYOR

Ley 30490 (2016). Entiéndase por persona adulta mayor a aquella que tiene 60 o más años de edad. Según el Artículo. 5. La persona adulta mayor es titular de derechos humanos y libertades fundamentales y ejerce, entre otros, el derecho a: a) Una vida digna, plena, independiente, autónoma y saludable. b) La no discriminación por razones de edad y a no ser sujeto de imagen peyorativa. c) La igualdad de oportunidades. d) Recibir atención integral e integrada, cuidado y protección familiar y social, de acuerdo a sus necesidades. e) Vivir en familia y envejecer en el hogar y en comunidad. f) Una vida sin ningún tipo de violencia. g) Acceder a programas de educación y capacitación. h) Participar activamente en las esferas social, laboral, económica, cultural y política del país. i) Atención preferente en todos los servicios brindados en establecimientos públicos y privados. j) Información adecuada y oportuna en todos los trámites que realice. k) Realizar labores o tareas acordes a su

capacidad física o intelectual. l) Brindar su consentimiento previo e informado en todos los aspectos de su vida. m) Atención integral en salud y participar del proceso de atención de su salud por parte del personal de salud, a través de una escucha activa, proactiva y empática, que le permita expresar sus necesidades e inquietudes. n) Acceder a condiciones apropiadas de reclusión cuando se encuentre privada de su libertad. ñ) Acceso a la justicia. El Estado dispone las medidas necesarias para garantizar el ejercicio de los derechos de la persona adulta mayor en situaciones de riesgo, incluidas las situaciones de emergencia humanitaria y desastres, para lo cual adopta las acciones necesarias para la atención específica de sus necesidades, de manera prioritaria, en la preparación, prevención, reconstrucción y recuperación de situaciones de emergencia o desastres naturales. El Estado, las organizaciones de la sociedad civil, las familias y la persona adulta mayor son los ejes fundamentales para el desarrollo de las acciones de promoción y protección de los derechos de la persona adulta mayor, especialmente de las acciones de prevención del maltrato y promoción del buen trato. Tipos de violencia contra la persona adulta mayor: a) Violencia física. b) Violencia sexual. c) Violencia psicológica. d) Violencia patrimonial o económica. e) Violencia a través de todo tipo de abandono, ya sea en la calle, en el hogar, en centros de salud, en establecimientos penitenciarios o en cualquier otra situación o circunstancia que precise el reglamento. (*Ley de la Persona Adulta Mayor-LEY-N° 30490, s. f.*)

ENFOQUE DE GÉNERO.

Artículo 4.- enfoques de aplicación en la Ley, en el marco de los convenios internacionales y la legislación vigente, dispone la aplicación transversal de los enfoques de derechos humanos, género, intergeneracional e intercultural en todos sus ámbitos de intervención, sobre la base

de los derechos de las personas adultas mayores, los que se desarrollan de la siguiente manera:

- 4.5 Enfoque gerontológico. Analiza el envejecimiento como un proceso natural a lo largo del curso de vida y promueve una vejez digna, activa, productiva y saludable. (*Ley de la Persona Adulta Mayor-LEY-N° 30490*, s. f.)

TRABAJADOR ADMINISTRATIVO

D.L. 276. (2013). La carrera administrativa es el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes que corresponden a los servidores públicos que, con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública. Tiene por objeto permitir la incorporación de personal idóneo, garantizar su permanencia, asegurar su desarrollo y promover su realización personal, en el desempeño del servicio público. Se expresa en una estructura que permite la ubicación de los servidores públicos, según calificaciones y méritos. Los grupos ocupacionales en la carrera administrativa son Profesional, Técnico y Auxiliar: a) El Grupo Profesional está constituido por servidores con título profesional o grado académico reconocido por la Ley Universitaria. b) El Grupo Técnico está constituido por servidores con formación superior o universitaria incompleta o capacitación tecnológica o experiencia técnica reconocida. c) El Grupo Auxiliar está constituido por servidores que tienen instrucción secundaria y experiencia o calificación para realizar labores de apoyo. La sola tenencia de título, diploma, capacitación o experiencia no implica pertenencia al Grupo Profesional o Técnico, si no se ha postulado expresamente para ingresar en él. En relación al Ingreso De Servidores Contratados, La contratación de un servidor para realizar labores administrativas de naturaleza permanente no puede renovarse por más de tres años consecutivos. Vencido este plazo, el servidor que haya venido desempeñando tales

labores podrá ingresar a la Carrera Administrativa, previa evaluación favorable y siempre que exista plaza vacante, reconociéndosele el tiempo de servicios prestados como contrato para todos sus efectos. Lo dispuesto no es aplicable a los servicios que por su propia naturaleza sean de carácter accidental o temporal. (*D. Leg. N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa.pdf*, s. f.)

IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

El principio de igualdad supone comparar 2 situaciones y conferir el trato correspondiente; igual trato a situaciones iguales y desigual trato a situaciones desiguales, tanto el estado como los particulares, en nuestros actos normativos o no, estamos obligados a procurar este trato equivalente.

El mandato de no discriminación es más específico (artículos 2°.2 y 26.1 de la constitución). Se distingue entre la discriminación directa y la indirecta. Hay discriminación directa cuando se produce un trato desigual, injustificado, fundado en un motivo prohibido. Para desigual será, por ejemplo, otorgar un beneficio a los hombres que no se brinda a las mujeres. Habrá injustificación si ambos sexos se encuentran en la misma circunstancia. El motivo será prohibido, como el sexo, si es histórica y socialmente utilizado para segregar a los miembros de un grupo. No habrá trato desigual si estamos ante situaciones diversas, como una bonificación por trabajo nocturno entregada solo a los trabajadores que laboran en el turno de noche y no de día. No será injustificada la medida si responde a causas objetivas y razonables, como el descanso de natalidad reconocido solo a las madres. El motivo de diferenciar no será prohibido si premia la antigüedad o la productividad del trabajador, con incentivos adecuados.

Hay discriminación indirecta cuando se adopta una medida neutra, que produce un pacto adverso en un colectivo protegido y no se encuentra justificado en una necesidad

empresarial. Son medidas neutras, por ejemplo, los requisitos de no poseer antecedentes penales, o tener cierto grado de instrucción, o alcanzar determinada talla y peso. Afectan negativamente a un grupo vulnerable si se demuestra la mayor incidencia sobre él, mayor estatura y peso en los hombres que en las mujeres, por ejemplo, no responden a una necesidad empresarial si los requisitos exigidos no resultan indispensables para el desempeño del cargo. Este sería el caso de reclamar a un operario de limpieza tener cierto nivel de instrucción.

Las acciones positivas, entendidas como medidas transitorias que favorecen a un colectivo protegido, con la intención de contribuir a su igualdad efectiva en la sociedad, no son consideradas discriminatorias.

La discriminación está proscrita en cualquier fase de la relación laboral, desde la constitución hasta la extinción. La Ley N° 26772 sanciona las discriminaciones que se producen en las ofertas de empleo, con indemnizaciones y multas, que percibirán el trabajador y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, respectivamente. La ley de Productividad y Competitividad Laboral cubre las fases de ejecución y extinción de la relación laboral, tipificando los actos discriminatorios como hostilidad (artículo 30°) o despido nulo (artículo 29°), según corresponda. Mientras en la primera fase la lista de motivos prohibidos es amplia y abierta, a tono con la relación contenida en el artículo 2° de la Constitución, en las 2 últimas es breve y cerrada: sexo, raza, religión, opinión o idioma, no obstante, la protección es más eficaz en la ejecución extinción que en la Constitución, dada las reparaciones previstas en cada caso. Neves, M.J. (2006). *Los Principios del derecho del Trabajo*. PP. 18-19

DISCRIMINACIÓN EN EL ADULTO MAYOR

(Roldán, 2010.) La discriminación existe y se la comprueba en la vida diaria a veces con hechos bien visibles, a veces en actos solapados que no llegan a oídos ni vista del

resto social. La discriminación puede ser directa e indirecta. Directa es aquella en forma de violencia física, arrebatos a la salida de bancos, empujones, abandono físico aún por los mismos familiares o cuidadores. Indirecta sería la violencia moral en forma de segregación, indiferencia, aislamiento, desprecio, insultos, desamparo. También en forma indirecta son los malos sistema de salud, largas esperas para atenciones médicas, establecimientos geriátricos, mal alimentados, descuidados, largas colas para percibir haberes, trámites, pagos, sin comodidades.

García (2016). La marginación social de los ancianos entonces es un hecho que se presenta y expresa de acuerdo a cada sociedad y su cultura. La actual tiene como referente la juventud y sus estereotipos de belleza, así como de acceso a la ciencia, tecnología, producción y éxitos financieros. El conjunto de toda esta expresión social, no ha hecho sino, mantener el estado, en diversos niveles, de marginación social del adulto mayor/anciano, quien se percibe como ajeno en un mundo de los más jóvenes, al considerarse como perteneciente al pasado, con expresiones frecuentes como: “en mi época, en aquellos tiempos, cuando el mundo nos pertenecía”, etc. La jubilación como norma obligatoria en edades todavía productivas para muchos adultos mayores, representa un proceso de alejamiento progresivo de su entorno social y de un repensar de sus capacidades puesto que empiezan a experimentar por parte de la sociedad una devaluación de sus saberes y experiencias en un mundo mucho más competitivo y tecnológico que se supone solo les pertenece a los más jóvenes y supone también que los adultos mayores/ancianos no podrán alcanzar una rápida adaptación. Es evidente, según lo relata la OIT (2010) que en América Latina, los países en mayor o menor grado, han establecido esfuerzos hacia los adultos mayores solo desde la visión de Políticas de Protección Social, enfatizando temas de bienestar y equidad que son loables y deben continuar, pero no en el campo de

la productividad del anciano, con las llamadas Políticas del Mercado de Trabajo, con las cuales se podrían obtener una eficiencia en la producción del adulto mayor al mejorar su acceso al trabajo y a una remuneración, al tiempo que se incrementa el bienestar de este “nuevo trabajador” y el de su familia. (*Adulto mayor: Desde una vejez “biológica-social” hacia un “nuevo” envejecimiento productivo* / Maskana, s. f.)

Ley Laboral de Productividad y Competitividad N° 728 también prohíbe la discriminación por motivos de sexo, raza, religión, idioma y considera inválido cualquier despido por los motivos antes mencionados. La discriminación por motivos de discapacidad en el empleo o los salarios está prohibida por una ley de 2012. La cuota de empleo para las personas con discapacidad se establece en el 10% en el sector público y el 3% en el sector privado (en las empresas que contratan a más de 50 trabajadores). El empleador debe hacer ajustes razonables en el ambiente de trabajo a menos que cause una carga financiera excesiva. (*Trato Justo*, s. f.)

1.3.5. Objetivos

1.3.6. Objetivo general

Determinar si se cumplen las condiciones de trabajo en los trabajadores administrativos de la tercera edad, en la UGEL Celendín, 2021

1.3.7. Objetivos específicos

- Determinar si las condiciones de trabajo son adecuadas en los trabajadores administrativos de la tercera edad en la UGEL Celendín, 2021.
- Determinar si los trabajadores administrativos de la tercera edad en la UGEL Celendín han sufrido algún trato discriminatorio al realizar sus actividades diarias.

- Determinar si se realizan capacitaciones a los trabajadores administrativos de la tercera edad en la UGEL Celendín.

1.3.8. Hipótesis

1.3.9. Hipótesis general

Las condiciones de trabajo en los trabajadores administrativos de la tercera edad, en la UGEL Celendín, 2021 no son cumplidas con la exigencia de la ley del adulto mayor.

1.3.10. Hipótesis específicas

1. Las condiciones de tiempo, no son adecuadas para los trabajadores administrativos de la tercera edad en la UGEL Celendín, 2021.
2. Los trabajadores administrativos de la tercera edad han sufrido actitudes discriminatorias, cuando realizan sus actividades laborales.
3. Los trabajadores administrativos de la tercera edad no son capacitados por el Estado para mejorar su desempeño laboral.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

En la presente tesis de investigación se realiza la investigación básica, ya que requerirá de una descripción de las características significativas, si existe adecuadas condiciones laborales en los trabajadores de la tercera edad. Además, el método a emplear en la investigación será Hipotético Deductivo, ya que se determinará la cantidad de trabajadores de la tercera edad, que son afectados por acciones que afectan sus condiciones laborales tales como: el exceso de trabajo sin reconocimiento de horas extras, el cambio rotativo de áreas sin tener en cuenta sus condiciones para su ejecución, el ser vistos como sujetos peyorativos ante sus compañeros de trabajo, el no ser considerados por el estado para seguir siendo capacitados en sus respectivas áreas para realzar sus actividades en sus puestos laborales. Por lo que dicho trabajo de investigación presentará un enfoque de investigación Cualitativa y no experimental.

2.2. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)

Población:

Sampieri (2016). Una vez que se ha definido cuál será la unidad de muestreo y análisis, se procede a delimitar la población que va a ser estudiada y sobre la cual se pretende generalizar los resultados. Así, una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones.

La población es de 45 trabajadores administrativos, integrantes de la federación nacional de trabajadores administrativos del sector educación de la UGEL – Celendín, en el año 2021.

Muestra:

(Sampieri, 2016) Manifiesta que la muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población. Esta puede ser probabilística y no probabilística. Las muestras no probabilísticas, la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o de quien hace la muestra. Aquí el procedimiento no es mecánico ni con base en fórmulas de probabilidad, sino que depende del proceso de toma de decisiones de un investigador o de un grupo de investigadores y, desde luego, las muestras seleccionadas obedecen a otros criterios de investigación.

Para determinar la cantidad de trabajadores de la tercera edad que laboran en la UGEL de Celendín se ha accedido al padrón general del personal Administrativos sindicalizado de la jurisdicción del ámbito – UGEL CELENDIN - 2021, por ello se ha identificado 18 trabajadores de la tercera edad que laboran en el Distrito de Celendín; de los 18 dos ya fallecieron y uno ya ceso. Por lo que nos quedamos con 15 trabajadores administrativos de la tercera edad, pertenecientes al grupo técnico y auxiliar.

La muestra es intencional y lo constituyen:

- 15 personas encuestadas trabajadores administrativos de la tercera edad.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Técnicas e Instrumentos

La encuesta es la herramienta principal para determinar los datos primarios sobre las condiciones de trabajo en los trabajadores de la tercera edad en el Distrito de Celendín.

De acuerdo a Graso (2006), la técnica encuesta es un procedimiento que permite explorar cuestiones que hacen a la subjetividad y al mismo tiempo obtener esa información de un número considerable de personas.

En el presente trabajo se utilizó como técnica de investigación la encuesta y como instrumento el cuestionario, que consta en redactar una serie de preguntas para recoger la información.

2.4. Procedimiento

Encuestas: Una vez redactada las preguntas del cuestionario, estas fueron sometidas a la validación de expertos con finalidad de corregir el cuestionario en el caso de ser necesario. La principal fuente de recolección de información son los trabajadores administrativos del grupo técnico y auxiliar de la tercera edad, las mismas que se solicitó un tiempo aproximado de 8 minutos para que nuestros encuestados puedan responder. Luego se ha formado los cuadros utilizando los formatos de Excel, donde se ha interpretado a base porcentajes cada uno de los indicadores de la encuesta; con los cuales, pude ubicar para la discusión y el contraste de conclusiones.

Para la búsqueda de tesis y bases teóricas se ingresó a Dialnet, Google y Google Académico, <https://scholar.google.es> para localizar las tesis relacionadas a condiciones laborales de trabajadores de la tercera edad, de los últimos años, remitiéndonos a la pestaña de origen del vínculo de las tesis en mención, esto es los repositorios institucionales de cada universidad. Posteriormente se realizó la filtración de información mediante una evaluación de cada documento de acuerdo a las características del tema que es condiciones laborales; especialidad de investigaciones en derecho laboral y seleccionar las investigaciones pertinentes a la presente tesis.

Aspectos éticos. El carácter obligatorio del componente ético en las investigaciones es un compromiso permanente en todo el proceso de investigación y en las actividades relacionadas en la producción y divulgación del conocimiento aplicado.

Para Maraví (2007). Manifiesta que dentro de las consideraciones éticas podemos establecer las siguientes, basados en tres principios éticos primordiales, sobre los que se basan las normas de conducta ética en la investigación: el Principio de beneficencia, el Principio de respeto a la dignidad humana y el Principio de justicia. a) Principio de Beneficencia: Se refiere al respeto que se tiene a los participantes o voluntarios que intervienen en la investigación. La información otorga por los mismos debe ser vigilada con la finalidad de que no sufran ningún daño adicional ya sea psicológico o moral. b) Principio de respeto a la dignidad humana: Los participantes tienen el derecho a decidir voluntariamente su participación, sin exponerse a represalias o a un trato perjudicado. También indica su derecho a dar por terminada su participación en cualquier momento. Abarca el derecho de no sufrir coerción alguna como la amenaza implícita o explícita de represalias o recompensas excesivas. c) Principio de justicia: Este principio incluye dos aspectos importantes: El derecho a un trato justo y equitativo. Que incluye los siguientes requerimientos: Selección justa y no discriminatoria de los sujetos. Trato sin prejuicios a los que se rehúsen a participar o abandonen el estudio. Cumplimiento de todos los acuerdos establecidos entre los investigadores y los sujetos. Posibilidad de poder contactarse con el personal que lleva a cabo la investigación, en cualquier momento. Recibir en todo momento un trato respetuoso y amable. Realización de sesiones periódicas para recibir cualquier información necesaria o para aclarar algunas dudas. (Agudelo & Rodríguez, 2020)

El derecho a la privacidad. Se debe considerar este derecho porque siempre hay un grado de intromisión en la vida privada o privacidad de los sujetos. Se refiere al

mantenimiento de la intimidad y a que el investigador se debe cuidar de no invadirla más allá de lo necesario. Se refiere también a no invadir los espacios privados de las personas para observar comportamientos y recabar datos.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

Conforme a lo señalado en la constante búsqueda de información tanto primaria como secundaria para contrastar la hipótesis y contestar la pregunta de investigación del presente trabajo de investigación que se realizó en la Provincia y Distrito de Celendín, donde se encuentra ubicado la Unidad de Gestión Educativa Local Celendín. La muestra de la población son los trabajadores administrativos que laboran en esta entidad estatal, pues de una población total de 45 trabajadores solo 15 de ellos pertenecen a la muestra que solicita la investigación, por cuanto son de la tercera edad. De esta forma, la presente encuesta ha sido implementada a todos los trabajadores administrativos de la tercera edad que laboran en la UGEL Celendín, pues estos trabajadores están distribuidos en diferentes áreas de trabajo, a los que se le ha solicitado su permiso para realizarles la presente encuesta.

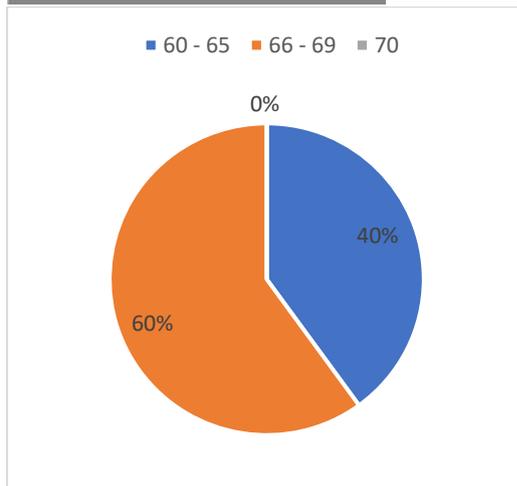
Tabla 1

Edad de los encuestados

Ord	Opción de respuesta	frecuencia	Porcentaje
a	60 – 65	6	40%
B	66 – 69	9	60%
C	70	0	0%
TOTAL		15	100%

Nota: la pregunta se ha realizado para determinar si están en edad de jubilación

Gráfico 1. Edad de los encuestados



Fuente: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN: De acuerdo a los datos obtenidos, en el cuestionario dirigido a los trabajadores de la tercera edad, de la UGEL Celendín 2021, el 40 % de 6 encuestados tienen entre 60 y 65 años de edad; mientras que un 60% de 9 encuestados, tienen entre 66 a 69 años, siendo que 0% tiene 70 años. Pues como sabemos la edad de jubilación de los trabajadores administrativos según el decreto legislativo N° 276, Ley base de la carrera administrativa indica que su jubilación es a los 70 años tanto para varones como para mujeres; sin embargo, para acceder a sus aportes de jubilación ellos deben aportar mínimo 20 años.

Tabla 2

Trabajadores Administrativos de la tercera edad

Ord	Opción de respuesta	frecuencias	Porcentaje
a	SI	15	100%
b	NO	0	0%
TOTAL		15	100%

Nota: la pregunta se ha realizado para determinar si son trabajadores administrativos

Gráfico 2. Trabajadores administrativos



Fuente: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN: Como se puede observar el 100% de los 15 encuestados son trabajadores administrativos de la tercera edad.

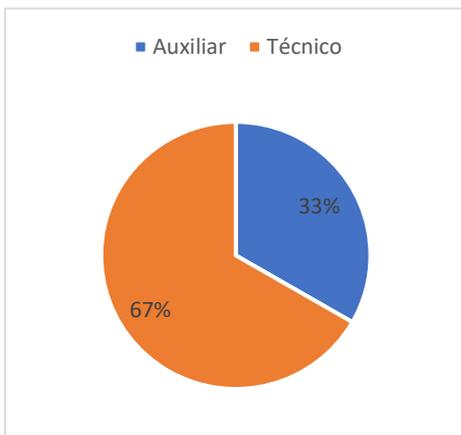
Tabla 3

Grupo de trabajador Administrativo

Ord	Opción de respuestas	Frecuencia	Porcentaje
a	Auxiliar	5	33%
b	Técnico	10	67%
TOTAL		15	100%

Nota: la pregunta se ha realizado para determinar a qué grupo de trabajadores administrativos pertenecen

Gráfico 3. Grupo de trabajador administrativo



Fuente: Elaboración propia

Resultado 1. Respecto de hipótesis específica 1.

El primer resultado está referido respecto de la hipótesis específica; las condiciones de tiempo, no son adecuadas para los trabajadores administrativos de la tercera edad en la UGEL Celendín, 2021. Para ello se empleó el análisis del cuestionario dirigido a los trabajadores de la tercera edad. El cual sirvió para determinar si las condiciones de trabajo en los trabajadores administrativos de la tercera edad, en la UGEL Celendín, 2021; no son cumplidas con la exigencia de la ley del adulto mayor.

A continuación, se detalla los resultados.

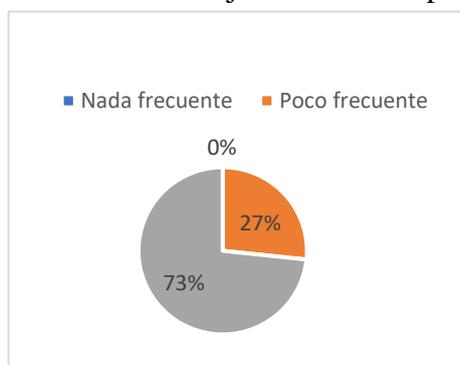
Tabla 4

Trabajo en sobretiempo

Ord	Opción de respuestas	Frecuencia	Porcentaje
1	Nada frecuente	0	0%
2	Poco frecuente	4	27%
3	Muy frecuente	11	73%
	TOTAL	15	100%

Nota: la pregunta se ha realizado para determinar si los trabajadores administrativos realizan trabajos en sobretiempo.

Gráfico 4. Trabajo en sobretiempo



Fuente elaboración propia

INTERPRETACIÓN: El 73 % de los trabajadores administrativos realizan trabajos en sobretiempo de manera muy frecuente, mientras que un 27 % lo realiza poco frecuente, por

lo cual se puede evidenciar que en un 100 % se da este tipo de trabajo vulnerando así sus condiciones laborales de tiempo y la ley del adulto mayor.

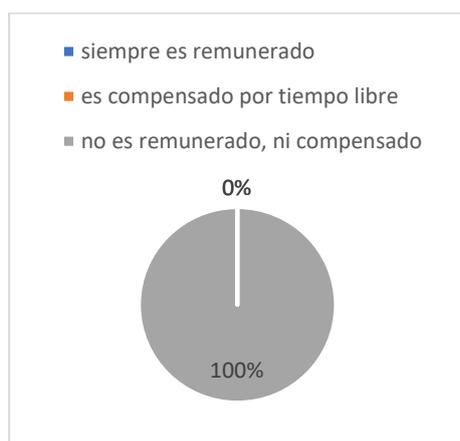
Tabla 5

Trabajo en sobretiempo remunerado

Ord	Opción de respuestas	Frecuencia	Porcentaje
A	siempre es remunerado	0	0%
B	es compensado por tiempo libre	0	0%
C	no es remunerado, ni compensado	15	100%
TOTAL		15	100%

Nota: la pregunta se ha realizado para determinar si los trabajos realizados en sobretiempo son remunerados o compensados.

Gráfico 5. Remuneración del trabajo en sobretiempo



Fuente: elaboración propia

INTERPRETACIÓN: Como se puede notar en el gráfico, el 100 % de los trabajadores de la tercera edad, no son remunerados ni compensados por realizar trabajos en sobretiempo. Siendo que no solo son vulneradas sus condiciones de trabajo; si no que también vulneran sus derechos fundamentales.

Tabla 6

Labores de trabajo de acuerdo a su capacidad física e intelectual

Ord	Opción de respuestas	Frecuencia	Porcentaje
A	Siempre	3	20%
B	a veces	12	80%

C	Nunca	0	0%
TOTAL		15	100%

Nota: la pregunta se ha realizado para determinar si los trabajos realizados son de acuerdo a su capacidad física e intelectual.

Gráfico 6. Labores de trabajo



Fuente: elaboración propia

INTERPRETACIÓN: La encuesta demuestra que no tienen en cuenta su edad, para la implementación de labores que exigen un mayor desgaste físico o intelectual ya que el 100% realiza mayor permanencia de horas trabajando. Además, un 80% indican que solo a veces realizan labores de acuerdo a su capacidad física e intelectual; porque se ve la vulneración de los derechos del adulto mayor, estipulados en la Ley 30490. Artículo 5. Inciso k).

Tabla 7

Condiciones de trabajo

Ord	Opción de respuestas	Frecuencia	Porcentaje
A	Nada adecuado	3	20%
B	Poco adecuado	12	80%
C	Adecuado	0	0%
TOTAL		15	100%

Nota: la pregunta se ha realizado para determinar si las condiciones de trabajos son adecuadas o no.

Gráfico 7. Condiciones de trabajo



Fuente: elaboración propia

INTERPRETACIÓN: El 80 % de los trabajadores administrativos, indican que las condiciones de sus puestos de trabajo son poco adecuadas, mientras que un 20 % indica que son nada adecuadas para su edad.

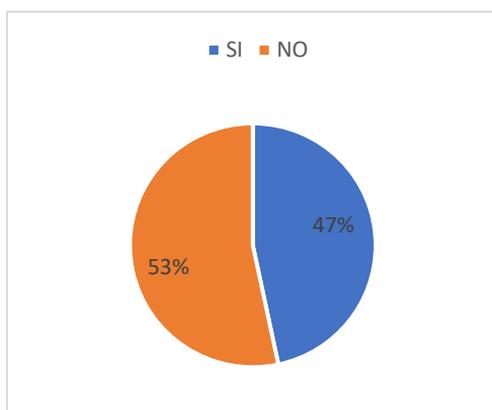
Tabla 8

Rotación de área.

Ord	Opción de respuestas	frecuencias	Porcentaje
A	SI	7	47%
B	NO	8	53%
TOTAL		15	100%

Nota: la pregunta se ha realizado para determinar si los trabajadores administrativos son rotados a través de un documento o no.

Gráfico 8. Rotación de área.



Fuente: elaboración propia

INTERPRETACIÓN: El 53% de los trabajadores administrativos de la tercera edad, indican que son rotados de área sin ser comunicados con documento alguno, mientras que un 47% si son comunicados a través de un documento. Es decir, en su totalidad si los rotan de área sin importar que ellos estén o no en condiciones para ser rotados.

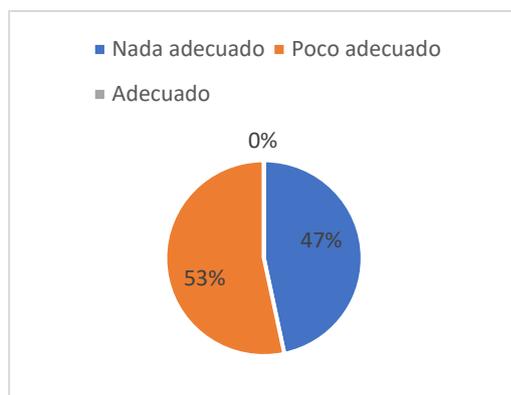
Tabla 9

Es adecuada la rotación de área.

Ord	Opción de respuestas	Frecuencia	Porcentaje
A	Nada adecuado	7	47%
B	Poco adecuado	8	53%
C	Adecuado	0	0%
TOTAL		15	100%

Nota: la pregunta se ha realizado para determinar si es adecuado rotación de área

Gráfico 9. Es adecuada la rotación de área.



Fuente: elaboración propia

INTERPRETACIÓN: un 53% indica que es poco adecuado para su edad que los roten de área, mientras que un 47% indica que es nada adecuado. Por lo que se puede reflejar que ellos no se sienten en condiciones de ser rotados.

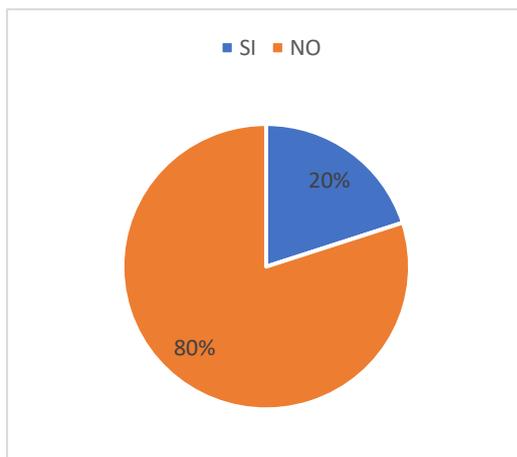
Tabla 10

Condiciones de trabajo de infraestructura

Ord	Opción de respuestas	frecuencias	Porcentaje
A	SI	3	20%
B	NO	12	80%
TOTAL		15	100%

Nota: la pregunta se ha realizado para determinar si las condiciones de trabajo de infraestructura son adecuadas o no.

Gráfico 10. Condiciones de trabajo de infraestructura



Fuente: elaboración propia

INTERPRETACIÓN: como se demuestra en la encuesta un 80 % indican que las condiciones de trabajo de infraestructura no son adecuadas para su óptimo desempeño laboral.

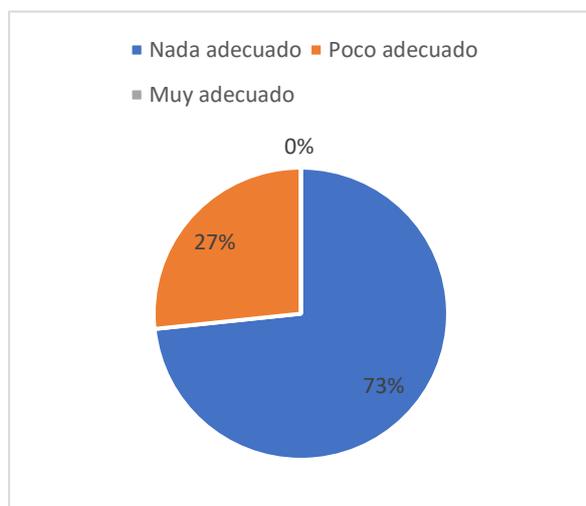
Tabla 11

Condiciones de trabajo y desempeño laboral

Ord	Opción de respuestas	Frecuencia	Porcentaje
1	Nada adecuado	11	73%
2	Poco adecuado	4	27%
3	Muy adecuado	0	0%
TOTAL		15	100%

Nota: la pregunta se ha realizado para determinar si las condiciones de trabajo y desempeño laboral son adecuadas o no.

Gráfico 11. Condiciones de trabajo y desempeño laboral.



Fuente: elaboración propia

INTERPRETACIÓN: Se puede definir que las condiciones laborales no se están cumpliendo a plenitud, ya que se entiende que son las condiciones en la cual el trabajador puede desenvolverse adecuadamente en sus centros laborales, entendiendo además que pertenecen a la tercera edad, por lo que tienen algunas dificultades físicas para desenvolverse y tener un buen desempeño laboral.

Resultado 2. Respecto de hipótesis específica 2.

El segundo resultado está referido respecto de la hipótesis específica; Los trabajadores administrativos de la tercera edad han sufrido actitudes discriminatorias, cuando realizan sus actividades laborales.

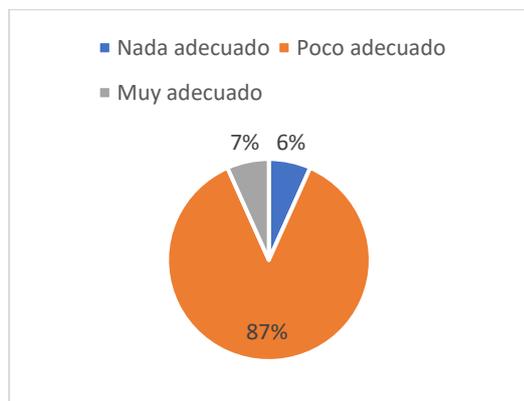
Tabla 12

Trato laboral

Ord	Opción de respuestas	Frecuencia	Porcentaje
1	Nada adecuado	1	7%
2	Poco adecuado	13	87%
3	Muy adecuado	1	7%
	TOTAL	15	100%

Nota: la pregunta se ha realizado para determinar cómo es el trato laboral con su superior jerárquico y si existe algún tipo de discriminación en la IE. Donde laboran.

Gráfico 12. Trato laboral.



Fuente: elaboración propia

INTERPRETACIÓN: El trato con el personal superior inmediato, es poco adecuado por lo que podemos presumir que existe discriminación hacia las personas de la tercera edad. Tal vez no los discriminan directamente, pero sí de manera indirecta. Ya que un 80% de los encuestados indican un trato poco adecuado.

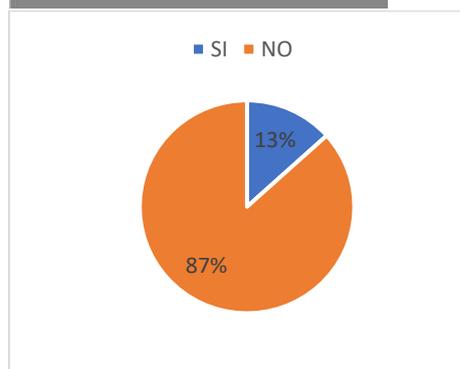
Tabla 13

Apoyo por parte de los compañeros de trabajo

Ord	Opción de respuestas	frecuencias	Porcentaje
A	SI	2	13%
B	NO	13	87%
TOTAL		15	100%

Nota: la pregunta se ha realizado para determinar cómo es el apoyo laboral en la IE. Educativa donde laboran.

Gráfico 13 Apoyo en el trabajo



Fuente: elaboración propia

Tabla 14.1.

Calificación del apoyo.

Ord	Opción de respuestas	Frecuencia	Porcentaje
A	Nada adecuado	13	87%
B	Poco adecuado	2	13%
C	Adecuado	0	0%
TOTAL		15	100%

Nota: la pregunta se ha realizado para determinar cómo es el apoyo en la IE. Donde laboran

Gráfico 13.1. Calificación del apoyo



Fuente: elaboración propia

INTERPRETACIÓN: Un 87 % de los trabajadores administrativos de la tercera edad no reciben apoyo en su trabajo, por parte de sus compañeros de trabajo, mientras que un 13 % indican que si lo reciben; pero que dicho apoyo es poco adecuado.

Tabla 15

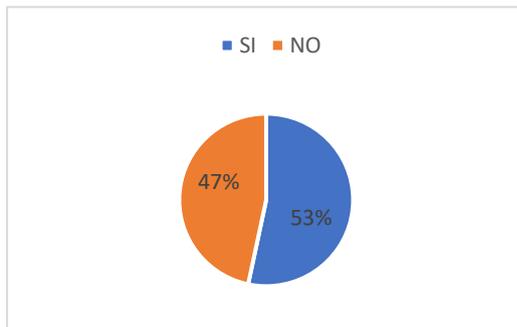
Trato por su edad

Ord	Opción de respuestas	frecuencias	Porcentaje
A	SI	8	53%

B	NO	7	47%
TOTAL		15	100%

Nota: la pregunta se ha realizado para determinar si los trabajadores de tercera edad sienten diferencias en el trato por su edad con respecto a sus compañeros más jóvenes.

Gráfico 14. Trato por su edad



Fuente: elaboración propia

INTERPRETACIÓN: Un 53% de los trabajadores sienten que, si hay diferencias de trato por su edad, lo que demuestra que existe discriminación hacia estos trabajadores de la tercera

Resultado 3. Respeto de hipótesis específica 3.

El tercer resultado está referido respecto de la hipótesis específica; Los trabajadores administrativos de la tercera edad no son capacitados por el Estado para mejorar su desempeño laboral.

Tabla 16

Capacitaciones a los trabajadores administrativos por parte del estado

Ord	Opción de respuestas	frecuencias	Porcentaje
A	SI	5	33%
B	NO	10	67%
TOTAL		15	100%

Nota: la pregunta se ha realizado para determinar si han sido capacitados por el estado para mejorar su desempeño laboral.

Gráfico 15. Capacitaciones por el Estado



Fuente: elaboración propia

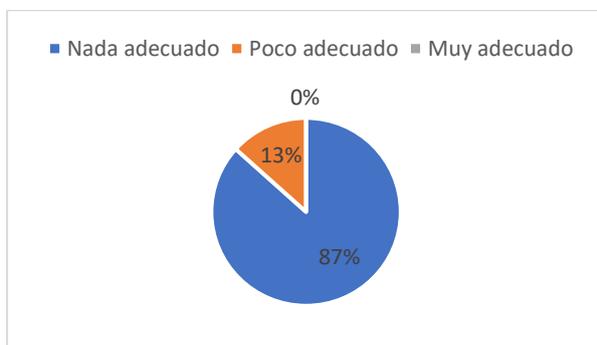
Tabla 15.1.

Como consideran las capacitaciones

Ord	Opción de respuestas	Frecuencia	%
1	Nada adecuado	13	87%
2	Poco adecuado	2	13%
3	Muy adecuado	0	0%
	TOTAL	15	100%

Nota: la pregunta se ha realizado para determinar cómo consideran las capacitaciones

Gráfico 15.1. Consideración de las capacitaciones



Fuente: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN: Un 67% de los trabajadores administrativos que forman al grupo de técnicos y auxiliares, indican que no han sido capacitados por ninguna entidad, menos por el Estado para mejorar su desempeño laboral. Y de un 33 % indican que si lo fueron; pero que dichas capacitaciones fueron nada adecuadas para su edad, según el gráfico 15.1 donde se realizó las pregunta para determinar cómo se consideran las capacitaciones.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Una vez presentados los resultados de investigación corresponde considerar en primer lugar lo siguiente:

4.1 Discusión

La presente investigación tiene como objetivo Determinar las condiciones de trabajo en los trabajadores administrativos de la tercera edad, en la UGEL Celendín, 2021. Esta investigación busca generar información más amplia sobre la problemática que enfrentan los trabajadores administrativos de la tercera edad; en la cual el trabajador de la tercera edad asume una condición de desventaja frente a diferencias salariales, beneficios sociales y la implementación de adecuadas condiciones laborales para sus desempeños en sus centros labores.

La presente investigación está en referencia a los resultados obtenidos mediante adecuados instrumentos de investigación como las encuestas realizadas a cada uno de los trabajadores administrativos de la tercera edad, demostrando evidencias que existe deficiencias en las condiciones de trabajo de los trabajadores administrativos, así como también discriminación entendiéndose que la mayoría tiene de 66 a 70 años, quienes consideran que a veces son vulnerados sus derechos laborales y sus condiciones de trabajo, por lo que casi siempre hacen horas extras, en las labores que realizan, en muchas ocasiones no tienen en cuenta su edad ni su capacidad física e intelectual, pues ellos no reclaman porque creen que pueden tener una respuesta que perjudique sus relaciones laborales y concluya con un mal clima laboral. En relación a su jubilación se evidencia que el Decreto Legislativo 276 indica que tanto varones y mujeres que pertenecen a la carrera administrativa deben jubilarse a los 70 años de edad, aunque muchos de ellos también saben de la jubilación anticipada, pero no lo hacen porque ganan muy poco según dicho decreto; además para tener una jubilación anticipada

deberían estar aportando como mínimo 20 años y el monto de su jubilación es el 13% de dichos aportes, lo que no es ni la cantidad de un salario mínimo, sumado a que consideran que en muchas ocasiones existe discriminación en actividades relacionadas a su edad. Ya que la mayoría son técnicos y por su avanzada edad muchos de ellos son rotados a auxiliares de limpieza, donde tienen que realizar labores que demandan de más esfuerzo físico, lo cual no es adecuado para su edad; puesto que, según el INEI, 2020 indicó que el 77,9% de la población adulto mayor padece de problemas de salud crónica (la artritis, hipertensión, asma, reumatismo, diabetes, TBC, colesterol, entre otros) lo cual nos demuestran que la población de adultos mayores es una población vulnerable en cuanto a sus condiciones físicas.

1. En relación al objetivo: Determinar si las condiciones de trabajo son adecuadas en los trabajadores administrativos de la tercera edad en la UGEL Celendín, 2021.

A partir de los resultados obtenidos en cuanto a la información procesada por las respuestas de los trabajadores administrativos de la tercera edad, manifiestan que las condiciones de trabajo están relacionados con las condiciones mínimas que deben tener para realizar adecuadamente sus labores, situación que por su edad entre los 60 y 70 años están restringidos en realizar ciertas actividades que requieren un mayor esfuerzo diario, siendo que la ley del régimen administrativo exige que el cese de las actividades administrativas sea de 70 años, esta situación es muy desventajosa para los trabajadores de la tercera edad que realizan trabajos en sobretiempo sin ser compensados o remunerados. Además, muchas de las actividades que realizan son sin tener en cuenta su capacidad física o intelectual ya que el 100 % realiza mayor permanencia de horas de trabajo y un 80% indican que solo a veces realizan labores de acuerdo a su capacidad física e intelectual. Siendo así vulnerados no solo las

condiciones de trabajo (condiciones de tiempo), sino también sus derechos del adulto mayor. Los encuestados indican que las condiciones de sus puestos de trabajo son poco adecuadas para su edad; sin embargo, a la mayoría los rotan de área, puesto que sus directivos consideran que por ser personal nombrado se adaptarán rápido a otras áreas, más no tienen en cuenta que ellos no tengan la capacidad suficiente para desempeñarse en otro ambiente laboral. Esto queda evidenciado en el gráfico 10 donde se ve que en algunos casos les comunican su rotación a través de un documento y en otros solo de forma verbal y mutuo acuerdo. Pues, un 53% consideran poco adecuado para su edad estas rotaciones de áreas. Además, que un 80% indican que las condiciones de infraestructura no son adecuadas para su desempeño laboral.

Por lo que a partir de los hallazgos encontrados aceptamos la hipótesis específica de que no son adecuadas las condiciones de trabajo de los trabajadores administrativos de la tercera edad en la UGEL Celendín, 2021.

Estos resultados guardan relación con lo que sostiene Bertrand (2013) que el análisis realizado permitió conocer datos interesantes de los adultos mayores sobre todo en base al empleo donde a pesar que están en edad de retiro siguen aportando a la economía del país, muchos continúan trabajando jornadas de tiempo completo (de forma generalizada por cuenta propia). El aporte de los adultos mayores es de gran importancia para el dinamismo económico familiar y del país por cuanto son personas que tienen todas las intenciones de seguir trabajando, pero estos deben tener un mínimo de condiciones laborales para que desarrollen sus actividades a plenitud, por cuanto existe actividades que no pueden realizarlo, pero que el interés de seguir trabajando hace que hagan denodados esfuerzos para completar sus actividades.

Alkon (2018), concluye que la edad avanzada de los trabajadores de educación más los factores de riesgo a los que están expuesto puede estar influenciando en su

percepción del estado de salud. Los trabajadores de educación destinan gran cantidad de horas al trabajo al que se debe sumar la labor realizada fuera del horario de trabajo y la poca facilidad de poder tomarse vacaciones pagadas sin problemas. La exposición a ruidos y radiación solar dentro del horario de 10 a 14 horas, posturas forzadas, movimientos repetitivos, trabajar rápidamente, atender varias tareas a la vez y esconder sus sentimientos son factores de riesgo que desde ahora y a largo plazo pueden tener incidencia en su salud tanto física como mental.

Las condiciones laborales es un factor importante para que el trabajador administrativo de la tercera edad, tenga un adecuado desenvolvimiento; pero que cuando estos son precarios tenemos muchos factores que perjudican su desenvolvimiento y su salud por cuanto uno de estos factores es la permanencia por muchas horas en el centro laboral por encima de las horas permitidas, es una constante que nadie tiene en cuenta por cuanto se ha hecho una costumbre que todo el personal administrativo tiene que quedarse para cumplir el trabajo que en muchas ocasiones no le compete, como por ejemplo trasladar material educativo fuera del horario establecido o de pintar paredes, realizar documentos, matrículas, entre otras actividades concernientes a su labor.

2. En relación al objetivo; Determinar si los trabajadores administrativos de la tercera edad en la UGEL Celendín han sufrido algún trato discriminatorio al realizar sus actividades diarias.

Los resultados obtenidos en cuanto a la información procesada por las respuestas de los trabajadores administrativos de la tercera edad, se determinó que manifestaron en un 87% que el trato laboral con su superior jerárquico es poco adecuado, por lo que podemos determinar la discriminación indirecta; ya que se les exige un rendimiento laboral al igual que los trabajadores jóvenes. además, de que sus compañeros de trabajo

son indiferentes en cuanto apoyarlos en algunas de sus actividades laborales, no habiendo compañerismo entre ellos, siendo que algunos son conformistas y que indican en un 87 %, no recibir apoyo en sus actividades, lo cual es un referente de discriminación en el trato por su edad en un 53%

La discriminación en el adulto mayor también es indirecta cuando es relacionada al aislamiento, la indiferencia y el desamparo. Por lo que a partir de los hallazgos encontrados aceptamos la hipótesis específica de que los trabajadores administrativos de la tercera edad han sufrido actitudes discriminatorias, cuando realizan sus actividades laborales.

Estos resultados guardan relación con lo que sostiene (Roldan, 2001) que la discriminación existe y se la comprueba en la vida diaria a veces con hechos bien visibles, a veces en actos solapados que no llegan a oídos ni vista del resto social. La discriminación puede ser directa e indirecta. Directa es aquella en forma de violencia física, arrebatos a la salida de bancos, empujones, abandono físico aún por los mismos familiares o cuidadores. Indirecta sería la violencia moral en forma de segregación, indiferencia, aislamiento, desprecio, insultos, desamparo. También en forma indirecta son los malos sistema de salud, largas esperas para atenciones médicas, establecimientos geriátricos, mal alimentados, descuidados, largas colas para percibir haberes, trámites, pagos, sin comodidades. La relación de la discriminación con las personas de la tercera edad es evidente por cuanto la mayoría de los encuestados siente que en muchas ocasiones no son valorados por sus actividades que realizan, siendo que se siente una indiferencia en la que algunas ocasiones no son tomados en cuenta en actividades en las que ellos realizan durante mucho tiempo.

En relación a la discriminación la Ley 30490 (2016), menciona que la persona adulta mayor es titular de derechos humanos y libertades fundamentales y ejerce, entre otros, el derecho a, una vida digna, plena, independiente, autónoma y saludable. A la no discriminación por razones de edad y a no ser sujeto de imagen peyorativa. La igualdad de oportunidades. A recibir atención integral e integrada, cuidado y protección familiar y social, de acuerdo a sus necesidades y realizar labores o tareas acordes a su capacidad física o intelectual. La discriminación por edad es una realidad en la que las dificultades físicas marcan una pauta en la que se tiene que realizar actividades acordes a su edad, el solo hecho de que se exija realizar actividades en fuera del horario establecido son actitudes que no conlleva al no cumplimiento de la normativa expresa sobre la ley del adulto mayor.

3. En relación al objetivo; Determinar si se dan capacitaciones a los trabajadores administrativos de la tercera edad en la UGEL Celendín.

Los resultados obtenidos en cuanto a la información procesada por las respuestas de los trabajadores administrativos de la tercera edad, indican que el 67% de los entrevistados consideran que no han sido capacitados por parte del estado para mejorar su desempeño laboral. Y un 33% que si lo fueron indicaron que dichas capacitaciones fueron nada adecuadas para su edad. Por cuanto ellos cumplen una función específica y deben ser considerados por el Estado para seguir siendo capacitados de acuerdo a su capacidad física e intelectual.

Por lo que a partir de los hallazgos encontrados aceptamos la hipótesis específica de que los trabajadores administrativos de la tercera edad no son capacitados para mejorar su desempeño laboral.

Estos resultados guardan relación con lo que sostiene Según Tapia & Barra, (2020); en su tesis *“Inserción y continuidad del adulto mayor en el mercado laboral”*. La

inserción laboral de las personas de la tercera edad es un nuevo desafío tanto en el mercado laboral como en la sociedad. Quienes pertenecen a este segmento etario de la población al verse enfrentados a distintas dificultades que se les presentan y mejorar su calidad de vida, toman la decisión de postergar su jubilación, ya sea manteniendo su vinculación laboral o buscando una nueva oportunidad laboral y compartir su experiencia, razón por la cual, esta tesis identifica mercados laborales, competencias técnicas y experiencias para la continuidad o la reinserción laboral del adulto mayor, cuya finalidad se orienta a rescatar y potenciar este talento humano en beneficio de las empresas, generando nuevos campos laborales como referentes de experiencia sénior. Para lograr la inserción de los adultos mayores al mercado laboral, es necesario realizar políticas públicas, con las cuales se generaran un contexto en derecho y dignidad a las personas de la tercera edad que ingresan nuevamente al mercado laboral.

La relación de las capacitaciones a las personas de la tercera edad debe de ser indispensable no solo en nuestro país sino también a nivel mundial, puesto que como se ve en este antecedente internacional, las personas de la tercera edad desean seguir laborando para mantener su calidad de vida e incluso postergan sus jubilaciones; por ello el Estado debería capacitarlos de acuerdo a sus capacidades y potenciar su talento humano para que ellos sigan desarrollándose en el mercado laboral.

Según Castro, (2017) en su tesis *“Impacto social de las leyes de las personas adultas mayores en el Perú, 2017”*. Se concluyó: En cuanto a los derechos de los adultos mayores, todos coinciden con la percepción de que los adultos mayores en su mayoría no tienen una calidad de vida apropiada, que no hay respeto por las leyes, no tienen igualdad de oportunidades y demuestran abandono familiar; la protección que deben tener por parte del Estado es ineficaz; además existe abandono familiar, por lo que vivir en familia y envejecer en el hogar es lo que espera un adulto mayor, y muchas

veces son llevados a los asilos; olvidándose que pueden recibir capacitaciones y realizar emprendimientos acorde de su edad, mejorando su calidad de vida.

Como se evidencia en este antecedente, los adultos mayores no tienen una calidad de vida apropiada, no hay respeto por las leyes, no hay protección por el Estado; puesto que este no los capacita para que sigan desarrollando sus competencias y puedan desempeñarse mejor en el campo laboral y así mejorar su calidad de vida.

4.2 Limitaciones

Las limitaciones que he encontrado para realizar el trabajo de investigación han sido:

- ✓ No se encontró base de datos de condiciones de trabajo de personas de la tercera edad.
- ✓ Además, algunos docentes especialistas del derecho que se les solicito realizar el juicio de valor hacia el instrumento de recolección de datos (encuesta) no respondieron, a excepción de uno; posiblemente, porque están distanciados.
- ✓ En el Perú existe limitada información de tesis relacionadas al tema de las condiciones laborales para el adulto mayor.

4.3 Conclusiones

1. Las condiciones de trabajo no son adecuadas en los trabajadores administrativos de la tercera edad en la UGEL Celendín, 2021; en cuanto el personal, trabaja horas extras que no son debidamente remuneradas, tampoco son compensadas por horas libres, por lo que no se cumple lo estipulado en la normativa del Decreto Supremo N° 007-2002-TR en concordancia al Decreto Supremo N° 008-2002-TR Reglamento, donde se indica según Decreto

Supremo N° 007-2002. Art. 9.- que el trabajo en sobretiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación. Nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo en casos justificados en que la labor resulte indispensable. La imposición del trabajo en sobretiempo será considerada infracción administrativa de tercer grado, de conformidad con el Decreto Legislativo N° 910, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, y sus normas reglamentarias. Igualmente, el empleador infractor deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente al 100% del valor de la hora extra, cuando éste demuestre que le fue impuesta. No obstante, en caso de acreditarse una prestación de servicios en calidad de sobretiempo aun cuando no hubiera disposición expresa del empleador, se entenderá que ésta ha sido otorgada tácitamente, por lo que procede el pago de la remuneración correspondiente por el sobretiempo trabajado; además son rotados de sus áreas de trabajo, de técnicos a auxiliares; cuando estos en la mayoría están entre los 60 a 70 años; es así que los trabajadores de la tercera edad son expuestos a factores de riesgo que afecta su salud biopsicosocial.

También los trabajadores de la tercera edad no pueden ejercer satisfactoriamente sus obligaciones ya que muchos de ellos, se frustran o limitan debido a las malas condiciones laborales; ya que estas no son adecuadas para su edad. Tengamos en cuenta el desinterés del Estado y también por la falta de gestión de los directores de sus centros educativos respectivamente para sus capacitaciones y / o actualizaciones respectivas; lo que se ve evidenciado cuando estos son rotados de áreas; por lo cual, es importante y fundamental que se respete y se reconozca la ley 30490, Ley del adulto mayor

que especifica los derechos del adulto mayor. Por lo tanto, debe darse el cumplimiento de las Leyes.

2. La discriminación en los trabajadores de la tercera edad es una realidad en la que se vincula con la discriminación indirecta, por cuanto la ley del adulto mayor es una de las normas que busca proteger estos actos contra los trabajadores, sin embargo, la discriminación afecta a los adultos de la tercera edad por cuanto está relacionado con las jornadas laborales de horas extras que no son remuneradas, y la indiferencia, en caso de no cumplir con las exigencias irregulares que se les impone. Además, tengamos a bien mencionar que la discriminación está prohibida en las Leyes; Ley N° 26772, Ley Laboral de Productividad y Competitividad N° 728 y la misma constitución política del Perú; pero lamentablemente las leyes no son cumplidas a cabalidad.

3. Las capacitaciones a los trabajadores de la tercera edad deben ser indispensables, puesto que estas personas muchas veces continúan en sus centros laborales para continuar con su calidad de vida, ya que puede ser el único sustento que llegue a su hogar, pues como podemos notar muchos adultos mayores son abandonados por sus propios hijos y solo dependen de su trabajo para continuar con su calidad de vida; si no los capacitan, ellos no están en condiciones de desempeñarse adecuadamente en sus puestos de trabajo. Sí, los trabajadores administrativos de la tercera edad del grupo técnico fueran capacitados de acuerdo a sus capacidades, no los rotarían a auxiliares, donde el trabajo es más pesado para su edad y esto muestra que hay mucha falta de empatía por parte de sus jefes e indiferencia por el Estado que los ha dejado en abandono.

REFERENCIAS

- 23 Condiciones de trabajo (Plataforma de recursos de trabajo decente para el desarrollo sostenible). (s. f.). Recuperado 9 de noviembre de 2021, de <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/working-conditions/lang-es/index.htm>
- Adulto mayor: Desde una vejez “biológica-social” hacia un “nuevo” envejecimiento productivo | Maskana. (s. f.). Recuperado 26 de octubre de 2021, de <https://publicaciones.ucuenca.edu.ec/ojs/index.php/maskana/article/view/1048>
- Agudelo, C. M. C., & Rodriguez, J. A. R. (2020). La Ética y los Campos de Aplicación dentro de la Investigación. *Investigación Académica*, 1(2), 27-37.
- Alkon Pozo, K. (2018). Condiciones de trabajo y calidad de vida relacionada con la salud en trabajadores de educación escolar. Lima—2016.
- Bertrand, N. A. C. (2013). La situación laboral de los Adultos Mayores en Honduras. *Economía y Administración (E&A)*, 4(1), 47-82.
- Blouin, C. (2018). La situación de la población adulta mayor en el Perú: Camino a una nueva política. IDEHPUCP.
- Castro_CMI.pdf. (s. f.). Recuperado 27 de noviembre de 2021, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22749/Castro_CMI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (s. f.). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. 518.
- Clemente Archi, S. L. (2014). Relación del desempeño laboral del personal administrativo con la satisfacción de los usuarios de la Ugel – Castrovirreyna. Universidad Nacional del Centro del Perú.

- D. Leg. N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa.pdf. (s. f.). Recuperado 26 de octubre de 2021
- Decreto Legislativo N° 713. Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. (s. f.). vLex. Recuperado 3 de noviembre de 2021.
- Discriminación en el adulto mayor—Josefina Roldán. (s. f.). Recuperado 21 de noviembre de 2021.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación.
- Jesús Roca, T. F., & Salazar Gonzales, R. M. (2017). Desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL N°10 Huaral 2017. *Repositorio institucional - UNJFSC*. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/786>
- *Ley de la Persona Adulta Mayor-LEY-N° 30490*. (s. f.). Recuperado 29 de octubre de 2021, de <http://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-de-la-persona-adulta-mayor-ley-n-30490-1407242-1/>
- *Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo*. (s. f.). Recuperado 3 de noviembre de 2021, de http://www.trabajo.gob.pe/boletin/boletin_6_1.html
- Montes, D. A., & Domingo, J. (2017). Desempleo y precariedad laboral en mayores de 45 años. Retos de la formación e implicaciones educativas. *Revista Iberoamericana de Educación*, 73(1), Article 1.
- Morillo Cárdenas, C. L. (2016). *La inserción del adulto mayor en la legislación Ecuatoriana*.
- Ochoa, R. C. (2012, marzo 1). desarrollo profesional: RELACIONES HUMANAS ENTRE JEFES, ENRE IGUALES, ENTRE SUBORDINADOS. *desarrollo*

profesional. <http://reyna-cabrera.blogspot.com/2012/03/relaciones-humanas-entre-jefes-enre.html>

- Paz, J. A., International Labour Office, & Employment Policy Department. (2010). *Envejecimiento y empleo en América Latina y el Caribe*. OIT.
- PERÚ Instituto Nacional de Estadística e Informática. (s. f.). Recuperado 26 de octubre de 2021, de <https://www.inei.gov.pe/biblioteca-virtual/boletines/ninez-y-adulto-mayor/1/>
- Roldán, J. (2001). Discriminación en el adulto mayor. In *Actas del Congreso de Geriátría y Gerontología*.
- Soto, D. T., & Subiabre, M. B. (s. f.). *Escuela de Administración y Negocios Ingeniería en Administración de Recursos Humanos*. 84.
- *Trato Justo*. (s. f.). WageIndicator subsite collection. Recuperado 21 de noviembre de 2021, de <https://tusalarario.org/peru/ley-laboral/trato-justo>
- *Ventajas y desventajas de las horas extra—Pulso Laboral*. (s. f.). Recuperado 21 de noviembre de 2021, de <http://www.elpulsolaboral.com.mx/recursos-humanos/5147/ventajas-y-desventajas-de-las-horas-extra>

ANEXOS

Anexo n° 1. Cuestionario dirigido a los trabajadores administrativos de la tercera edad

SOLICITO:

Responder cuestionario de recojo de información para Trabajo de Investigación – Tesis.

Anexo N° 1. Cuestionario dirigido a los trabajadores administrativos de la tercera edad.

1. ¿Qué edad tiene usted?

- a) 60 – 65 b) 66 – 69 c) 70 – a mas

2. ¿Es usted trabajador administrativo?

- a) Si b) No

3. ¿A qué grupo de trabajador administrativo pertenece?

- b) Auxiliar b) Técnico

4. ¿En la I.E. donde labora como es el trato de su superior jerárquico?

Nada adecuado				Poco adecuado				Muy adecuado		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

5. ¿Qué tan frecuente realiza trabajos en sobretiempo?

Nada frecuente				Poco frecuente				Muy frecuente		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

6. ¿Es el trabajo en sobretiempo remunerado?

- a) Siempre es remunerado
b) Es compensado por tiempo libre.
c) No es compensado, ni remunerado.

7. ¿Las labores que realiza son de acuerdo a su capacidad física e intelectual?

- a) Siempre b) A veces c) Nunca

8. Marque del 1 al 10 que tan adecuadas son las condiciones de su puesto de trabajo

Nada adecuado				Poco adecuado				Adecuado		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Anexo n°2 Matriz para la evaluación de expertos

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS				
Título de la investigación:	CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA TERCERA EADA EN LA UGEL CELENDÍN 2021			
Línea de investigación:	LABORAL			
Apellidos y nombres del experto:	Silva Trujillo, Henry Eduardo			
El instrumento de medición pertenece a la variable:	CONDICIONES DE TRABAJO			
<p>Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.</p>				
Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tiene un sentido coherente y no están sesgadas?		X	La pregunta 4 es muy subjetiva. La pregunta 13 debe decir: condiciones de infraestructura. Ídem 14.
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		
Sugerencias:				
Firma del experto:				
				

Anexo n° 3 Fotos



Anexo n° 4. Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Dimensiones	Indicadores	Metodología	Instrumentos
De qué manera afrontan los trabajadores de la tercera edad, las condiciones de trabajo en la UGEL Celendín 2021.	<p><u>GENERAL</u></p> <p>Determinar las condiciones de trabajo en los trabajadores administrativos de la tercera edad, en la UGEL Celendín, 2021.</p> <p><u>ESPECIFICOS</u></p> <p>1. Determinar si las condiciones de trabajo son adecuadas en los trabajadores administrativos de la tercera edad en la UGEL Celendín, 2021.</p> <p>2. Determinar si los trabajadores administrativos de la tercera edad en la UGEL Celendín han sufrido algún trato discriminatorio al realizar sus actividades diarias.</p> <p>3. Determinar si se dan capacitaciones a los trabajadores administrativos de la tercera edad en la UGEL Celendín.</p>	<p><u>GENERAL</u></p> <p>Las condiciones de trabajo en los trabajadores administrativos de la tercera edad, en la UGEL Celendín, 2021 no son cumplidas con la exigencia de la ley del adulto mayor.</p> <p><u>ESPECIFICAS</u></p> <p>1. Las condiciones de trabajo no son adecuadas en los trabajadores administrativos de la tercera edad en la UGEL Celendín, 2021.</p> <p>2. Los trabajadores administrativos de la tercera edad han sufrido actitudes discriminatorias, cuando realizan sus actividades laborales.</p> <p>3. Los trabajadores administrativos de la tercera edad no son capacitados por el Estado para mejorar su desempeño laboral.</p>	<p>LEGAL</p> <p>SOCIAL</p> <p>CULTURAL</p> <p>ECONÓMICO</p>	<p>1. Se busca que se garantice e implemente la ley del adulto mayor, esto con la finalidad de que sus derechos no sean vulnerados.</p> <p>2. Se busca garantizar que los trabajadores administrativos de la tercera edad, tengan adecuadas condiciones laborales.</p> <p>3. Se busca garantizar que los trabajadores administrativos de la tercera edad, no sean discriminados en sus actividades laborales.</p> <p>4. Se busca que el Estado capacite a los trabajadores de la tercera edad, de acuerdo a su edad.</p>	<p>POR TIPO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Por la Finalidad</p> <p>Básica</p> <p>Por el enfoque</p> <p>Cualitativo</p> <p>Por el alcance</p> <p>Explicativo-Descriptivo</p> <p>Por el diseño</p> <p>No Experimental-Transversal</p>	-Encuestas

Anexo n° 5. Matriz de Operacionalización de las Variables

ENUNCIADO DE LA HIPÓTESIS GENERAL	ENUNCIADO DE LAS HIPÓTESIS ESPECIFICAS	VARIABLE DE LA HIPÓTESIS	TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS	INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	PREGUNTAS CONTENIDAS EN LOS INSTRUMENTOS	
Las condiciones de trabajo en los trabajadores administrativos de la tercera edad, en la UGEL Celendín, 2021 no son cumplidas con la exigencia de la ley del adulto mayor	1. Las condiciones de trabajo no son adecuadas en los trabajadores administrativos de la tercera edad en la UGEL Celendín, 2021.	Variable dependiente	ENCUESTA	CUESTIONARIO	1, 2, 3	4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11
	2. Los trabajadores administrativos de la tercera edad han sufrido actitudes discriminatorias, cuando realizan sus actividades laborales.	Variable dependiente	ENCUESTA	CUESTIONARIO		12, 13, 14

	3. Los trabajadores administrativos de la tercera edad no son capacitados por el Estado para mejorar su desempeño laboral.	Variable dependiente	ENCUESTA	CUESTIONARIO	15
--	--	----------------------	----------	--------------	----