UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

EL DESPIDO LABORAL Y LA INDEMNIZACIÓN DEL TRABAJADOR EN LAS EMPRESAS HOTELERAS DEL DISTRITO DE YARINACOCHA, 2022.

Tesis para optar el título profesional de

CONTADOR PÚBLICO

JAZMIN FIORELLA HUERTO SACRAMENTO

ERICK FIGUEROA MENDEZ

Pucallpa – Perú

2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
COMISION DE GRADOS Y TITULOS

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE: CONTADOR PÚBLICO

Siendo las 7:00 A.M. del día viernes 04 de octubre del 2024, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Dr. Juan Jose Palomino Ochoa (Presidente), Dr. Rusvelth Paima Paredes (Miembro) y Mg. Roberto Segundo Tejada Rodriguez (Miembro).**

Se realizó la sustentación de la tesis titulada: **"EL DESPIDO LABORAL Y LA INDEMNIZACIÓN DEL TRABAJADOR EN LAS EMPRESAS HOTELERAS DEL DISTRITO DE YARINACOCHA, 2023"**, por el/la/los Bachilleres en **Contabilidad: Jazmin Fiorella Huerto Sacramento y Erick Figueroa Mendez, EN FORMA PRESENCIAL:**

Qué; según el Artículo 21° del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

"La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

a) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
b) Aprobado por unanimidad
c) Aprobado por mayoría
d) Desaprobado..."

El/la defensor(a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

APROBADO POR UNANIMIDAD

Siendo las 8:07 A.M. del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

Dr. Juan Jose Palomino Ochoa
Presidente

Dr. Rusvelth Paima Paredes
Miembro

Mg. Roberto Segundo Tejada Rodriguez
Miembro

Mg. Olmedo Pizango Isuiza
Secretario Académico

ACTA DE APROBACIÓN

La presente tesis fue aprobada por el Jurado Calificador de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, para optar el Título Profesional de Contador Público.

Dr. Juan Jose Palomino Ochoa

Presidente

Dr. Rusvelth Paima Paredes

Miembro

Mg. Roberto Segundo Tejada Rodriguez

Miembro

Mg. Nelson Manuel Vasquez Saucedo

Asesor

Jazmin Fiorella Huerto Sacramento

Tesista

Erick Figueroa Mendez

Tesista

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

N° V/0394-2024.

La Dirección de Producción Intelectual de la Universidad Nacional de Ucayali, hace constar por la presente, que el trabajo académico de investigación, titulado:

"EL DESPIDO LABORAL Y LA INDEMNIZACIÓN DEL TRABAJADOR EN LAS EMPRESAS HOTELERAS DEL DISTRITO DE YARINACOCHA, 2022"

Autor(es)	:	**HUERTO SACRAMENTO, JAZMIN**
		FIGUEROA MENDEZ, ERICK
Facultad	:	**CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**
Escuela	:	**CONTABILIDAD**
Asesor(a)	:	**Mg. VASQUEZ SAUCEDO, NELSON MANUEL**

Presenta un **porcentaje de similitud de 9%,** verificado en el Sistema Antiplagio COMPILATIO,

De acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO, el cual indica que todo trabajo de investigación no debe superar el 10%. **En tal sentido, se declara, que el presente trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud,** procediéndose a emitir la presente Constancia de Originalidad de Trabajo de Investigación (COTI) a solicitud del asesor.

En señal de conformidad se firma y sella el presente documento.

Fecha: 09/08/2024

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Jacqueline Fiorella Huerto Sacramento

Autor de la tesis titulada : El despido laboral y la indemnización del trabajador en los empresas hoteleros del distrito de Tournavista, 2022

Sustentada el año 2024

Asesor(a): Mg. Vasquez Saucedo, Nelson Manuel

Facultad: Ciencias económicas administrativas y contables

Escuela Profesional: Contabilidad

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 04/10/2024

Email: jacquelinefiorellahuerto2@gmail.com Firma:

Teléfono: 910749671 DNI: 75926594

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Erick Figueroa Mendez

Autor de la tesis titulada : El despido laboral y la indemnización del trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022

Sustentada el año 2024

Asesor(a): Mg. Vasquez Saucedo, Nelson Manuel

Facultad: Ciencias Economicas administrativas y Contables

Escuela Profesional: Contabilidad

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 04 / 10 / 2024

Email: 0002170442@unu.edu.pe Firma:

Teléfono: 921 751 059 DNI: 62901550

DEDICATORIA

Este trabajo se la dedico con todo mi amor y gratitud a mis padres, por ser el pilar fundamental en todo lo que soy y en toda mi educación, tanto académica, como de la vida.

Jazmín

Dedico este trabajo a Dios, por haberme dado fuerza y valor para culminar esta etapa de mi vida. Por guiarme en momentos de dificultades y angustias.

Erick

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional de Ucayali, por ser la institución en donde adquirí conocimientos intelectuales y humanos. A los diferentes docentes que con la enseñanza de sus valiosos conocimientos hicieron que pueda crecer día a día como profesional.

RESUMEN

La investigación que se realizó tuvo como propósito de estudio analizar la incidencia del despido laboral y la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022; en esa línea, el despido laboral y la indemnización del trabajador en las empresas hoteleras es un tema crítico que requiere una cuidadosa consideración de los derechos de los empleados y las obligaciones de los empleadores. En este sector, donde la estacionalidad y la fluctuación de la demanda son comunes, los despidos pueden ocurrir por diversas razones, como la reducción de costos o la reestructuración del negocio. Es fundamental que las empresas hoteleras sigan las normativas laborales vigentes para asegurar que cualquier despido sea justo y legal, proporcionando la indemnización correspondiente según lo estipulado por la ley. Dentro de la línea de investigación se tuvo como objetivos específicos: Analizar la incidencia del despido laboral arbitrario y la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras, establecer la incidencia del despido laboral injustificado y la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras y conocer la incidencia del despido laboral incausado y la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022. En su metodología según el estudio se tuvo que aplicar un enfoque cuantitativo y al estudiarse en un momento del tiempo se utilizó un diseño de corte transversal no experimental. Se concluyó que el despido laboral incide en la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022.

Palabra clave: Indemnización, Despido arbitrario, Despido incausado.

ABSTRACT

The purpose of the research was to analyze the incidence of dismissal and compensation to workers in hotel companies in the Yarinacocha district, 2022; along these lines, dismissal and compensation to workers in hotel companies is a critical issue that requires careful consideration of employee rights and employer obligations. In this sector, where seasonality and fluctuation in demand are common, dismissals can occur for various reasons, such as cost reduction or business restructuring. It is essential that hotel companies follow current labor regulations to ensure that any dismissal is fair and legal, providing the corresponding compensation as stipulated by law. Within the line of research, the specific objectives were: To analyze the incidence of arbitrary dismissal and compensation to workers in hotel companies, to establish the incidence of unjustified dismissal and compensation to workers in hotel companies, and to know the incidence of unjustified dismissal and compensation to workers in hotel companies in the Yarinacocha district, 2022. In its methodology, according to the study, a quantitative approach had to be applied and when studying at a point in time, a non-experimental cross-sectional design was used. It was concluded that dismissal from work affects compensation to workers in hotel companies in the Yarinacocha district, 2022.

Keywords: Compensation, Arbitrary dismissal, Unjustified dismissal.

INTRODUCCIÓN

El despido laboral en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha es un fenómeno que refleja tanto la dinámica económica del sector como la necesidad de proteger los derechos de los trabajadores. En un entorno donde la demanda de servicios hoteleros puede variar significativamente debido a factores estacionales y turísticos, los empleadores a menudo enfrentan decisiones difíciles sobre la retención de personal. Sin embargo, es crucial que estos despidos se realicen conforme a las leyes laborales vigentes, garantizando que los trabajadores afectados reciban un trato justo. Esto incluye proporcionar indemnizaciones adecuadas que compensen la pérdida de empleo y faciliten la transición hacia nuevas oportunidades laborales.

La indemnización por despido en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha es un componente esencial de la protección laboral, asegurando que los trabajadores que pierden su empleo de manera involuntaria reciban una compensación justa. Esta indemnización, que varía según la antigüedad del trabajador y las circunstancias específicas del despido, es crucial para proporcionar un soporte financiero inmediato al afectado, ayudándolo a cubrir sus necesidades mientras busca una nueva oportunidad laboral. En el contexto de Yarinacocha, donde el turismo hotelero juega un papel significativo en la economía local, el cumplimiento de estas indemnizaciones no solo protege a los empleados, sino que también fortalece la confianza en el sector empresarial.

La investigación sigue las directrices predefinidas y se expone de acuerdo con la siguiente estructura organizativa:

Capítulo I: Partiendo de un enfoque deductivo, se analizan los componentes de la investigación, como la exposición del problema, su planteamiento, los objetivos generales y específicos, las hipótesis, junto con la justificación y la importancia del estudio. Este proceso lógico avanza desde premisas generales hasta conclusiones específicas, basándose en la deducción de principios y conceptos generales hacia situaciones particulares, lo que permite una estructuración sistemática y coherente del estudio de investigación.

Capítulo II: Se presenta el marco teórico y los antecedentes de la investigación en contextos global y nacional, incluyendo bases teóricas, filosóficas, y epistémicas, además de definiciones conceptuales.

Capítulo III: Se describe el marco metodológico, detallando el método de estudio empleado, los tipos, niveles, enfoque, diseño de la investigación, la población y la muestra, así como los instrumentos de recopilación de datos y su tratamiento.

Capítulo IV: Se exponen los resultados y la discusión, seguidos de las conclusiones a las que se arribaron a través de la investigación. Finalmente, se presentan sugerencias propuestas y se incluyen los anexos correspondientes.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA vii

AGRADECIMIENTO viii

RESUMEN ix

ABSTRACT x

INTRODUCCIÓN xi

ÍNDICE GENERAL xiii

ÍNDICE DE TABLAS xv

ÍNDICE DE FIGURAS xvi

CAPÍTULO I 1

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 1

1.1. Descripción del problema 1

1.2. Formulación del problema 3

1.2.1. Problema general 3

1.2.2. Problemas específicos 3

1.3. Objetivos 4

1.3.1. Objetivo general 4

1.3.2. Objetivo especifico 4

1.4. Hipótesis 4

1.4.1. Hipótesis general 4

1.4.2. Hipótesis especificas 4

1.5. Variables 4

1.6. Operacionalización de las variables 6

1.7. Justificación e importancia 8

CAPÍTULO II 9

MARCO TEÓRICO 9

2.1. Antecedentes de la investigación 9

2.1.1. Antecedentes internacionales 9
2.1.2. Antecedentes nacionales 11
2.2. Bases Teóricas 14
2.3. Definiciones conceptuales 23
CAPÍTULO III 25
MARCO METODOLÓGICO 25
3.1. Tipo de investigación 25
3.2. Diseño y esquema 25
3.3. Población y muestra 26
3.4. Instrumento de recolección de datos 27
3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos 28
3.6. Tratamiento de datos 29
CAPÍTULO IV 30
RESULTADOS Y DISCUSIÓN 30
4.1. Resultados de trabajo de campo 30
4.2. Prueba de hipótesis 48
4.3. Discusión de resultados 49
CONCLUSIONES 51
RECOMENDACIONES 52
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 53
ANEXOS 56

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variable 1 6

Tabla 2 Operacionalización de variable 2 7

Tabla 3 Despido laboral arbitrario - I 30

Tabla 4 Despido laboral arbitrario - II 31

Tabla 5 Despido laboral arbitrario - III 32

Tabla 6 Despido laboral injustificado - I 33

Tabla 7 Despido laboral injustificado - II 34

Tabla 8 Despido laboral injustificado - III 35

Tabla 9 Despido laboral incausado - I 36

Tabla 10 Despido laboral incausado - II 37

Tabla 11 Despido laboral incausado - III 38

Tabla 12 Indemnización por despido sin causa valida - I 39

Tabla 13 Indemnización por despido sin causa valida - II 40

Tabla 14 Indemnización por despido sin causa valida - III 41

Tabla 15 Indemnización por despido sin motivo legal - I 42

Tabla 16 Indemnización por despido sin motivo legal - II 43

Tabla 17 Indemnización por despido sin motivo legal - III 44

Tabla 18 Indemnización por despido arbitrario incausado - I 45

Tabla 19 Indemnización por despido arbitrario incausado - II 46

Tabla 20 Indemnización por despido arbitrario incausado - III 47

Tabla 21 Correlación de Rho de Spearman 48

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Despido laboral arbitrario - I 30

Figura 2 Despido laboral arbitrario - II 31

Figura 3 Despido laboral arbitrario - III 32

Figura 4 Despido laboral injustificado - I 33

Figura 5 Despido laboral injustificado - II 34

Figura 6 Despido laboral injustificado - III 35

Figura 7 Despido laboral incausado - I 36

Figura 8 Despido laboral incausado - II 37

Figura 9 Despido laboral incausado - III 38

Figura 10 Indemnización por despido sin causa valida - I 39

Figura 11 Indemnización por despido sin causa valida - II 40

Figura 12 Indemnización por despido sin causa valida - III 41

Figura 13 Indemnización por despido sin motivo legal - I 42

Figura 14 Indemnización por despido sin motivo legal - II 43

Figura 15 Indemnización por despido sin motivo legal - III 44

Figura 16 Indemnización por despido arbitrario incausado - I 45

Figura 17 Indemnización por despido arbitrario incausado - II 46

Figura 18 Indemnización por despido arbitrario incausado - III 47

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

El despido laboral en las empresas hoteleras, a nivel internacional, se presenta bajo diversas modalidades como el despido arbitrario, injustificado e incausado. Estas formas de despido generan un impacto significativo en los trabajadores, particularmente en cuanto a la indemnización que reciben, se ha observado que estas prácticas de despido afectan directamente la compensación económica otorgada a los empleados, conforme a las normativas laborales vigentes.

El análisis de este fenómeno se enfoca en entender cómo estas formas de despido inciden en la indemnización recibida, evidenciando una correlación directa entre la naturaleza del despido y la cuantía de la indemnización. En las empresas hoteleras de Yarinacocha, se busca cuantificar y analizar cómo cada tipo de despido afecta las indemnizaciones.

En Latinoamérica, los despidos arbitrarios, injustificados e incausados son comunes y afectan directamente la compensación que reciben los empleados despedidos. La legislación laboral en la región varía, pero en general, busca proteger a los trabajadores mediante indemnizaciones que compensen adecuadamente los despidos sin causa válida o motivo legal. Este enfoque legal es crucial para garantizar la justicia y equidad en el sector hotelero, promoviendo una mayor estabilidad y protección de los derechos laborales en un entorno a menudo caracterizado por la volatilidad y la precariedad laboral.

En el Perú, la legislación peruana protege a los empleados, garantizando indemnizaciones adecuadas cuando se produce un despido sin causa válida o motivo legal. Esta protección legal es fundamental para asegurar la justicia y equidad en el sector hotelero, proporcionando a los trabajadores una compensación justa y

promoviendo la estabilidad laboral en una industria caracterizada por su alta rotación y variabilidad estacional.

En el distrito de Yarinacocha, la problemática del despido laboral en las empresas hoteleras es un tema de gran relevancia, afectando tanto a los trabajadores como a los empleadores. Una de las principales dimensiones de esta problemática es el despido laboral arbitrario, donde los empleados son despedidos sin razones objetivas ni justificaciones claras. Este tipo de despido crea incertidumbre y desconfianza en el ambiente laboral, perjudicando la estabilidad y el bienestar de los trabajadores.

El despido laboral injustificado es otra dimensión crítica, donde las razones para el despido no se sostienen bajo un análisis legal o ético adecuado. En estos casos, los empleados despedidos sienten una violación a sus derechos, ya que las razones presentadas no cumplen con los estándares legales requeridos. Este tipo de despido no solo afecta al trabajador despedido sino también a la moral general de la fuerza laboral, generando un ambiente de inseguridad y descontento.

El despido laboral incausado, donde no se ofrece ninguna razón o explicación para el despido, es igualmente problemático. Este tipo de despido es particularmente dañino porque deja a los trabajadores sin un entendimiento claro de por qué fueron separados de sus puestos, lo que puede impactar negativamente su capacidad para encontrar nuevos empleos y continuar su carrera profesional de manera efectiva.

En cuanto a la indemnización, la compensación por despido sin causa válida es fundamental para proteger a los trabajadores afectados por estas prácticas. En Yarinacocha, la indemnización debe ser suficiente para cubrir las pérdidas económicas y emocionales que los empleados enfrentan al ser despedidos sin una razón válida. Este tipo de indemnización asegura que los derechos laborales sean respetados y que los trabajadores reciban una compensación justa por la interrupción injustificada de su empleo.

Las causas del despido laboral y la indemnización en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha pueden atribuirse a diversos factores, como la reestructuración

organizacional, la reducción de costos, y en algunos casos, decisiones arbitrarias o injustificadas por parte de los empleadores. Estas situaciones afectan directamente la estabilidad laboral y económica de los trabajadores, exacerbando la necesidad de una regulación clara y justa en materia laboral para proteger los derechos de los empleados en este sector.

Las consecuencias del despido laboral y la indemnización en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha incluyen la inseguridad laboral y la disminución del bienestar económico para los trabajadores afectados. Estos despidos, especialmente cuando son arbitrarios o injustificados, pueden provocar estrés y desmoralización entre el personal, afectando negativamente la productividad y el ambiente laboral. Además, la necesidad de proporcionar indemnizaciones adecuadas implica un costo financiero para las empresas, subrayando la importancia de establecer prácticas de despido justas y transparentes para mantener la estabilidad y la equidad en el sector hotelero.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

- ¿Cómo el despido laboral incide en la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cómo el despido laboral arbitrario incide en la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022?
- ¿Cómo el despido laboral injustificado incide en la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022?
- ¿Cómo el despido laboral incausado incide en la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

- Analizar la incidencia del despido laboral y la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022.

1.3.2. Objetivo especifico

- Analizar la incidencia del despido laboral arbitrario y la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022.
- Establecer la incidencia del despido laboral injustificado y la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022.
- Conocer la incidencia del despido laboral incausado y la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

- El despido laboral incide en la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022.

1.4.2. Hipótesis especificas

- El despido laboral arbitrario incide en la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022.
- El despido laboral injustificado incide en la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022.
- El despido laboral incausado incide en la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022.

1.5. Variables

- **Variable principal**

Despido laboral

- Despido laboral arbitrario
- Despido laboral injustificado

- Despido laboral incausado

- **Variable Secundaria**

Indemnización

- Indemnización por despido sin causa valida
- Indemnización por despido sin motivo legal
- Indemnización por despido arbitrario incausado

1.6. Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de variable 1

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala
Despido laboral	Según Gómez Valdez (2016) "El despido es la extinción de la relación de trabajo, fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador".	Se ha diseñado un formulario titulado "Despido laboral", enfocado en tres áreas clave que se evalúan durante su implementación. Cada una de estas áreas abarca tres aspectos específicos, sumando un total de nueve elementos que se clasifican en rangos definidos para facilitar su organización.	**Despido laboral arbitrario** **Despido laboral injustificado** **Despido laboral incausado**	- Falta de criterios claro. - Decisiones unilaterales - Ausencia de justificación formal - Razones no verificables - Incoherencia con el rendimiento - Contradicción con políticas laborales - Sin explicación - Ausencia de previo aviso - Falta de documentación	4 3 2 1	Muy de acuerdo De acuerdo Poco de acuerdo En desacuerdo

Nota: Operacionalización de la variable principal
Fuente: Elaboración propia

Tabla 2

Operacionalización de variable 2

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala
Indemnización	Según Cabanellas (2001) "La indemnización es el resarcimiento económico del daño o perjuicio causado	Se ha diseñado un formulario titulado "Indemnización", enfocado en tres áreas clave que se evalúan durante su implementación. Cada una de estas áreas abarca tres aspectos específicos, sumando un total de nueve elementos que se clasifican en rangos definidos para facilitar su organización.	**Indemnización por despido sin causa valida** **Indemnización por despido sin motivo legal** **. Indemnización por despido arbitrario incausado**	- Pago proporcional a la antigüedad. - Cobertura de beneficios no percibidos. - Compensación por daños morales. - Cumplimiento de normativas laborales. - Monto fijado por tribunal. - Pago de salarios caídos - Indemnización máxima. - Reembolso de gastos legales. - Reinserción laboral asistida	4 3 2 1	Muy de acuerdo De acuerdo Poco de acuerdo En desacuerdo

Nota: Operacionalización de la variable secundaria
Fuente: Elaboración propia

1.7. Justificación e importancia

1.7.1. Justificación Teórica

La hotelería en Yarinacocha, siendo una industria clave debido a su potencial turístico, enfrenta desafíos particulares relacionados con la estabilidad y seguridad laboral de sus empleados. A través del análisis de despidos laborales, se busca garantizar que los derechos de los trabajadores sean protegidos, promoviendo prácticas de despido justas y equitativas que respeten las leyes laborales vigentes.

Además, la indemnización por despido es un componente crítico para mitigar los impactos negativos de la pérdida de empleo, proporcionando a los trabajadores un soporte económico durante la transición. Estudiar este aspecto en el contexto específico de Yarinacocha permite identificar las mejores prácticas y posibles áreas de mejora en la implementación de políticas laborales.

Así, se busca no solo mejorar la calidad de vida de los trabajadores afectados, sino también fortalecer la imagen y la responsabilidad social de las empresas hoteleras locales, contribuyendo al desarrollo sostenible del sector y la comunidad en general.

1.7.2. Justificación práctica

Desde una perspectiva práctica, la investigación sobre el despido laboral y la indemnización en las empresas hoteleras de Yarinacocha busca proporcionar recomendaciones concretas para mejorar la gestión del recurso humano en un entorno dinámico y competitivo. Al entender mejor las prácticas actuales y sus efectos, se pueden implementar políticas que no solo cumplan con las normativas legales, sino que también optimicen la relación laboral, promoviendo un ambiente de trabajo más justo y estable.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Ayala Ayala, L. R., Freire Sánchez, N. F., & Falconi, R. A. (2021). “El despido intempestivo a trabajadores de la empresa Ecuacerámica en época de pandemia en Riobamba” El objetivo fue analizar el despido intempestivo a los trabajadores de la empresa durante la emergencia sanitaria en Riobamba, vulnerando y violando de esta manera los derechos de los trabajadores. El Ecuador al igual que países de Latinoamérica estableció medidas de aislamiento de la población para contrarrestar los efectos de propagación de la pandemia del coronavirus, y ha sido un momento perfecto para vulnerar los derechos laborales por parte de ciertos sectores empresariales que efectúan acciones como la reducción importante de su salario o los despidos intempestivos en el peor de los casos; es así el caso que se han despedido a 130 trabajadores de la empresa Ecuacerámica de la ciudad de Riobamba.

Calle, F. C. T., Castaño, J. F. D., & Quintero, P. D. H. (2021). “Utilización del despido legal sin justa causa como elemento para vulnerar derechos humanos en el ámbito laboral en Colombia”. El objetivo de la investigación es analizar la figura del despido legal en el contexto del paradigma jurídico colombiano, específicamente cuando se despide a trabajadores sin justa causa, pero con el reconocimiento de una indemnización económica. Se busca entender cómo esta disposición, aunque legal, puede ser utilizada por los empleadores para violar derechos fundamentales de los trabajadores, contraviniendo los principios y fines establecidos en la Constitución de 1991. La investigación revela que, aunque el despido sin justa causa con indemnización es la regla general dentro del ordenamiento jurídico colombiano, existen

excepciones, como la estabilidad laboral reforzada. Sin embargo, se encontró que, en la práctica, algunos empleadores utilizan esta facultad para despedir a trabajadores de manera que, aunque ajustada a la ley, no respeta los derechos fundamentales consagrados en la Constitución. Esto muestra una disonancia entre la legalidad del despido y su constitucionalidad, evidenciando la necesidad de mecanismos de protección más robustos para garantizar los derechos de los trabajadores y la armonización de la ley con los principios constitucionales.

Tárrega & Ortega (2022). “La prueba ilícita en el proceso laboral. Sus efectos sobre el despido”. El objetivo de este estudio es examinar los efectos de la prueba ilícita en el procedimiento laboral, específicamente en los casos de despidos. Se aborda una cuestión controvertida en la doctrina judicial, donde diferentes interpretaciones han surgido a partir de las mismas fuentes jurídicas. Se espera avanzar hacia una posible solución judicial unificada, especialmente después de la Sentencia del Tribunal Constitucional 61/2021, que dejó la decisión final sobre este tema en manos del Tribunal Supremo. La investigación revela que la prueba ilícita en el procedimiento laboral sigue siendo una cuestión compleja y debatida en la jurisprudencia. A pesar de la expectativa de una unificación doctrinal por parte del Tribunal Constitucional, este optó por una decisión que trasladó la responsabilidad final al Tribunal Supremo. Se analizó tanto el marco jurídico de la prueba ilícita como las diversas soluciones judiciales que han intentado calificar sus efectos.

Pizarro (2023). “Determinación de indemnización laboral con perspectiva de género” El objetivo de esta investigación es analizar la "perspectiva de género" en un fallo de ámbito laboral, destacando los principios que la sociedad y el sistema judicial deben aplicar para lograr una verdadera igualdad ante la ley, sin distinción de género, y respetando los pactos internacionales. Se busca examinar cómo la incorporación de estos valores en el sistema judicial permite reconocer y reparar de manera efectiva los daños sufridos por las víctimas

cuando la afectación tiene una conexión causal directa con su género, promoviendo así una protección integral de la mujer en todos los aspectos de su vida. La investigación muestra que la adopción de una perspectiva de género en fallos laborales permite un reconocimiento más realista y justo de los daños sufridos por las víctimas debido a su género. Este enfoque ayuda a los magistrados a comprender mejor la realidad vivida por las mujeres afectadas y a aplicar los principios de igualdad y no discriminación de manera efectiva.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Alvarado Cornejo (2020). “El despido arbitrario frente al lucro cesante en el derecho laboral Peruano”. El objetivo principal de esta investigación es analizar cómo el despido arbitrario afecta los ingresos económicos que un trabajador debió haber percibido, considerando los abusos de los empleadores y la vulneración de derechos fundamentales. Aunque el Decreto Legislativo 728 establece indemnizaciones por despido arbitrario, el Tribunal Constitucional también reconoce despidos incausados, nulos y fraudulentos, permitiendo la reposición del empleo y compensaciones adicionales. La investigación utiliza un diseño fenomenológico con enfoque cualitativo, empleando métodos inductivos e interpretativos para captar las perspectivas de un Inspector de SUNAFIL, dos abogados, un representante del Ministerio del Trabajo y un trabajador, con el fin de medir el impacto del despido en la vida del empleado y su proyecto de vida.

Rodríguez Figueroa & Vargas Huamán (2023). “Despido laboral incausado y fraudulento en el Perú”. El objetivo de la investigación es analizar los efectos del despido incausado y fraudulento por parte de los empleadores en la vulneración de derechos constitucionales de los trabajadores en Perú, destacando la falta de protección laboral efectiva y la manipulación del poder económico que deja a los trabajadores en estado de indefensión y problemas económicos. La metodología utilizada en esta investigación es de enfoque cuantitativo con un diseño no experimental. La información se obtuvo mediante

la observación de expedientes emitidos por los juzgados especializados en temas laborales de Lima Metropolitana, así como entrevistas y encuestas a varias autoridades y expertos en derecho laboral. Los datos recopilados se procesaron y analizaron utilizando el software SPSS 23, complementado con un análisis documental de las posturas doctrinarias respecto a la protección de los derechos laborales. La investigación concluye con recomendaciones para mejorar la protección de los derechos laborales y sugiere a los lectores formular propuestas basadas en las conclusiones planteadas.

Gave Maldonado (2021). “Reposición laboral por despido incausado en la garantía de los derechos fundamentales del trabajador de la actividad privada, Lima–2019”. Esta investigación tiene como propósito examinar y evaluar la reposición laboral en casos de despido incausado dentro del sector privado, con un enfoque en los derechos de los trabajadores. Se pretende investigar la viabilidad de que las empresas privadas, además de proporcionar indemnización, puedan reincorporar a los empleados despedidos sin causa sin necesidad de acudir a instancias judiciales. La metodología adoptada es de carácter teórico-legal, consistiendo en un análisis exhaustivo de la legislación actual y las propuestas legislativas referentes a la reposición laboral en situaciones de despido incausado en el ámbito privado.

Bances Serquen (2022). “La protección al trabajo y el despido laboral en trabajadores del sector público y privado entre los años 2016–2020”. La investigación tuvo como propósito determinar la relación entre la protección laboral y los despidos en los sectores público y privado de Lima durante el período 2016-2020. Se llevó a cabo como un estudio básico de tipo descriptivo correlacional, empleando un diseño no experimental y transversal, con un enfoque mixto que combina métodos cuantitativos y cualitativos. La muestra, seleccionada de manera intencional, incluyó a 10 trabajadores del sector público y privado. Se aplicaron técnicas de entrevista y análisis de expedientes judiciales

relacionados con despidos, validando los instrumentos mediante juicios de expertos y midiendo la confiabilidad con el alfa de Cronbach. Los hallazgos mostraron que una menor protección laboral está vinculada con un mayor número de despidos, sugiriendo que el Estado no fomenta adecuadamente el empleo ni establece leyes suficientes para proteger a los trabajadores.

Reátegui (2022). “Reflexiones sobre el despido en el Perú en el Bicentenario”. El artículo se fundamenta en la experiencia de una jueza del Juzgado Especializado de Trabajo de Huánuco, quien examina datos de casos de despido resueltos a través de cuadros estadísticos para identificar los tipos de contratos que dieron lugar a los ceses laborales. Las resoluciones de las demandas se basaron en la legislación, la jurisprudencia y la doctrina vigente en Perú, determinando que los obreros fueron los más perjudicados y las municipalidades las entidades más demandadas. Finalmente, se presentan propuestas para prevenir despidos injustificados o arbitrarios y se detalla el alcance del precedente vinculante establecido en el caso Huatuco.

Caballero Reyes (2022). “Caracterización del proceso sobre indemnización por despido arbitrario; expediente N° 01601-2015-0-2501-JR-LA-02; 2° juzgado laboral, Chimbote, distrito judicial del Santa”. La investigación abordó el problema de identificar las características del proceso sobre indemnización por despido arbitrario en el expediente N° 01601-2015-0-2501-JR-LA-02 del Segundo Juzgado Especializado Laboral del Distrito Judicial del Santa en Chimbote, 2019. El objetivo fue determinar dichas características. Metodológicamente, se utilizó un enfoque mixto cuantitativo-cualitativo, con nivel exploratorio-descriptivo y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial seleccionado por conveniencia, utilizando técnicas de observación y análisis de contenido, y una guía de observación como instrumento. Los resultados revelaron deficiencias en la diligencia y cumplimiento de plazos por parte de los magistrados; las

resoluciones fueron claras, con un lenguaje conciso y contemporáneo; los medios probatorios fueron pertinentes, suficientes y necesarios para demostrar la indemnización por despido arbitrario; y la calificación jurídica de los hechos fue idónea para sustentar la demanda.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Despido laboral

El despido laboral es un tema crucial en el contexto de las empresas hoteleras, donde la fluctuación de personal puede ser significativa debido a la naturaleza estacional del negocio. Gómez Valdez (2016), define el despido como "la extinción de la relación de trabajo, fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador". Esta definición resalta la posición vulnerable del trabajador frente a las decisiones empresariales.

En el sector hotelero, el despido puede ocurrir por diversas razones, incluyendo la reducción de personal durante temporadas bajas o la reestructuración organizacional. Sin embargo, es fundamental que estos procesos se realicen dentro del marco legal establecido. Como señala Blancas Bustamante (2013), "el despido debe estar sustentado en una causa justa, sea relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador". (p. 65)

La indemnización juega un papel importante en este contexto, actuando como una medida de protección para el trabajador despedido. Según Cabanellas (2001), la indemnización es "el resarcimiento económico del daño o perjuicio causado". En el caso de las empresas hoteleras, la indemnización por despido no solo compensa al trabajador por la pérdida de su empleo, sino que también puede servir como un disuasivo para evitar despidos injustificados.

Toyama Miyagusuku (2015), argumenta que "la indemnización por despido arbitrario cumple una doble función: resarcitoria para el trabajador y sancionadora para el empleador" (p. 83). Esta perspectiva es particularmente relevante en el sector hotelero, donde la alta rotación de personal podría llevar

a prácticas laborales cuestionables si no existen medidas protectoras adecuadas.

Es importante destacar que el cálculo de la indemnización en el sector hotelero puede ser complejo debido a la naturaleza variable de los ingresos de muchos trabajadores, que a menudo incluyen propinas y comisiones. Arce Ortiz (2008), señala que "para el cálculo de la indemnización, se debe considerar la remuneración total percibida por el trabajador, incluyendo conceptos variables como comisiones y bonificaciones" (p. 124).

En conclusión, el despido laboral y la indemnización del trabajador en las empresas hoteleras son temas que requieren un cuidadoo equilibrio entre los intereses empresariales y los derechos laborales. La correcta aplicación de estas prácticas no solo protege a los trabajadores, sino que también contribuye a mantener un ambiente laboral estable y productivo en el sector hotelero.

- **Despido Injustificado**

El despido injustificado es un tema de gran relevancia en el contexto de las empresas hoteleras, donde la estabilidad laboral puede verse afectada por factores estacionales y económicos. Blancas Bustamante (2013) define el despido injustificado como "aquel que se produce sin que medie una causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada" (p. 78). Esta definición subraya la importancia de la justificación legal en los procesos de terminación laboral.

En el sector hotelero, el despido injustificado puede ocurrir por diversas razones, incluyendo la discriminación, la represalia por el ejercicio de derechos laborales, o simplemente la falta de una causa justa. Toyama Miyagusuku (2015) señala que "el despido injustificado no solo vulnera el derecho al trabajo, sino que también atenta contra la dignidad del trabajador" (p. 95). Esta perspectiva es particularmente relevante en la industria hotelera, donde la interacción

personal es fundamental y la dignidad del trabajador puede tener un impacto directo en la calidad del servicio.

La legislación laboral en muchos países ofrece protección contra el despido injustificado. Como indica Arce Ortiz (2008), "la protección contra el despido arbitrario es un derecho fundamental del trabajador, reconocido constitucionalmente" (p. 112). En el contexto de las empresas hoteleras, esta protección es crucial para mantener un equilibrio entre la flexibilidad necesaria para la industria y los derechos de los trabajadores.

La indemnización juega un papel central en los casos de despido injustificado. Pasco Cosmópolis (2012), argumenta que "la indemnización por despido injustificado cumple una función reparadora y, a la vez, disuasoria" (p. 156). En el sector hotelero, donde la rotación de personal puede ser alta, una política adecuada de indemnizaciones puede servir como un importante mecanismo de protección laboral.

Sin embargo, es importante notar que la mera existencia de indemnizaciones no es suficiente para prevenir el despido injustificado. Neves Mujica (2018) advierte que "en algunos casos, los beneficios pueden ver la indemnización como un costo asumible para deshacerse de trabajadores indeseados" (p. 203). Esta realidad subraya la necesidad de medidas adicionales de protección en el sector hotelero.

Las empresas hoteleras deben ser particularmente cuidadosas en sus procesos de despido para evitar caer en prácticas injustificadas. Sanguineti Raymond (2017) sugiere que "las empresas deben implementar procedimientos claros y transparentes para la terminación laboral, que incluyan la posibilidad de que el trabajador presente su defensa" (p. 89). Esta práctica no solo protege a los trabajadores, sino que también puede mejorar la reputación de la empresa y su capacidad para atraer y retener talento.

En conclusión, el despido injustificado en las empresas hoteleras es un tema que requiere atención cuidadosa tanto de los asuntos como de los legisladores. La implementación de prácticas justas y transparentes, junto con un sistema de indemnizaciones adecuado, puede contribuir a un ambiente laboral más estable y productivo en el sector hotelero.

- **Despido Incausado**

El despido incausado es un concepto fundamental en el ámbito del derecho laboral, especialmente relevante en sectores como el hotelero, donde la fluctuación de personal puede ser significativa. Blancas Bustamante (2013) define el despido incausado como "aquel que se produce sin expresión de causa o cuando esta no se demuestra en juicio" (p. 103). Esta definición resalta la arbitrariedad inherente a este tipo de despido.

En el contexto de las empresas hoteleras, el despido incausado puede manifestarse de diversas formas, desde la terminación abrupta del contrato sin explicación hasta la invocación de razones que no se sostienen ante un escrutinio legal. Toyama Miyagusuku (2015) señala que “el despido incausado vulnera el derecho constitucional al trabajo y el principio de causalidad en la terminación laboral” (p. 128). Esta observación es particularmente relevante en la industria hotelera, donde la estabilidad laboral puede ser precaria debido a factores estacionales y económicos.

La jurisprudencia ha jugado un papel crucial en la conceptualización y tratamiento del despido incausado. Como indica Arce Ortiz (2008), "el Tribunal Constitucional peruano ha establecido que el despido incausado es inconstitucional y merece la máxima protección jurídica" (p. 145). Esta postura legal refuerza la necesidad de que las empresas hoteleras sean particularmente cuidadosas en sus procesos de terminación laboral.

En cuanto a la indemnización, el despido incausado generalmente conlleva consecuencias más severas para el empleador que otros tipos de

despido. Pasco Cosmópolis (2012) argumenta que “la indemnización por despido incausado no solo debe compensar el daño económico, sino también el daño moral causado al trabajador” (p. 187). En el sector hotelero, donde la reputación personal y profesional es crucial, este aspecto de la indemnización cobra especial importancia.

Es importante destacar que la prevención del despido incausado no solo protege a los trabajadores, sino que también beneficia a las empresas hoteleras a largo plazo. Neves Mujica (2018) sugiere que "las empresas que evitan el despido incausado tienden a tener una fuerza laboral más estable y comprometida, lo que se traduce en un mejor servicio al cliente" (p. 234). Esta perspectiva subraya la importancia de prácticas laborales justas en un sector donde la calidad del servicio es fundamental.

Sin embargo, la realidad del sector hotelero a veces puede complicar la aplicación de estos principios. Sanguineti Raymond (2017) observa que "en industrias con alta rotación de personal, como la hotelera, puede existir la tentación de utilizar el despido incausado como una herramienta de gestión de personal" (p. 156). Esta observación resalta la necesidad de una vigilancia constante y una regulación efectiva en el sector.

Para abordar esta problemática, las empresas hoteleras deben implementar políticas y procedimientos claros para la terminación laboral. Según Ávalos Jara (2019), “es crucial que las empresas establezcan protocolos transparentes de evaluación y terminación laboral, que respeten el debido proceso y los derechos del trabajador” (p. 210). Estas no solo protegen a los trabajadores, sino que también salvaguardan a las empresas de potenciales litigios y daños reputacionales.

En conclusión, el despido incausado en las empresas hoteleras es un tema que requiere una atención cuidadosa tanto de los trabajadores como de los legisladores. La implementación de prácticas justas y transparentes, junto

con un sistema de indemnizaciones adecuado, puede contribuir a un ambiente laboral más estable y productivo en el sector hotelero, beneficiando tanto a los trabajadores como a las empresas.

- **Despido Fraudulento**

El despido fraudulento es una figura jurídica de particular relevancia en el ámbito laboral, especialmente en sectores como el hotelero, donde las relaciones laborales pueden ser complejas y dinámicas. Blancas Bustamante (2013) define el despido fraudulento como "aquel realizado con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales" (p. 524). Esta definición resalta la naturaleza maliciosa de este tipo de despido.

En el contexto de las empresas hoteleras, el despido fraudulento puede manifestarse de diversas formas. Toyama Miyagusuku (2015) señala que "puede implicar la fabricación de pruebas, la atribución de faltas no cometidas, o la tergiversación de la realidad para justificar un despido" (p. 203). Estas prácticas son particularmente perniciosas en la industria hotelera, donde la reputación personal del trabajador es crucial para su carrera.

La jurisprudencia ha jugado un papel fundamental en la conceptualización y tratamiento del despido fraudulento. Arce Ortiz (2008) indica que "el Tribunal Constitucional peruano ha establecido que el despido fraudulento merece la tutela más enérgica del ordenamiento jurídico, incluyendo la posibilidad de reposición del trabajador" (p. 178). Esta postura legal subraya la gravedad con que se considera este tipo de despido.

En cuanto a la indemnización, el despido fraudulento generalmente conlleva consecuencias más severas para el empleador. Pasco Cosmópolis (2012) argumenta que "la indemnización por despido fraudulento debe ser ejemplar, no solo compensando el daño económico y moral, sino también sirviendo como disuasivo para futuros comportamientos similares" (p. 245). En

el sector hotelero, donde la reputación empresarial es vital, este aspecto de la indemnización cobra especial importancia.

Es crucial destacar que la prevención del despido fraudulento no solo protege a los trabajadores, sino que también beneficia a las empresas hoteleras a largo plazo. Neves Mujica (2018) sugiere que "las empresas que mantienen prácticas laborales éticas y transparentes tienden a tener una mejor reputación, lo que se traduce en una ventaja competitiva en el mercado laboral y de servicios" (p. 289). Esta perspectiva es particularmente relevante en un sector donde la calidad del servicio depende en gran medida del compromiso y satisfacción de los empleados.

Sin embargo, la naturaleza del sector hotelero puede a veces complicar la identificación y prevención del despido fraudulento. Sanguineti Raymond (2017) observa que "en industrias con alta rotación de personal y estructuras jerárquicas complejas, como la hotelera, puede haber un mayor riesgo de prácticas laborales cuestionables, incluyendo el despido fraudulento" (p. 198). Esta observación resalta la necesidad de una vigilancia constante y sistemas de control de efectivo.

Para abordar esta problemática, Ávalos Jara (2019) propone que "las empresas hoteleras deben implementar políticas de transparencia y canales de denuncia seguros, que permitan a los trabajadores reportar prácticas fraudulentas sin temor a represalias" (p. 267). Estas no solo protegen a los trabajadores, sino que también salvaguardan a las empresas de potenciales litigios y daños reputacionales.

Vinatea Recoba (2020) añade que "la formación continua de los mandos intermedios y superiores en ética laboral y gestión de personal es fundamental para prevenir el despido fraudulento en el sector hotelero" (p. 156). Esta perspectiva subraya la importancia de una cultura organizacional que valore la integridad y el respeto a los derechos laborales.

En conclusión, el despido fraudulento en las empresas hoteleras es un tema que requiere una atención cuidadosa y un enfoque proactivo. La implementación de prácticas éticas, sistemas de control efectivos y una cultura de transparencia no solo protege a los trabajadores de este tipo de despido injusto, sino que también contribuye a la creación de un ambiente laboral más saludable y productivo en el sector hotelero.

2.2.2. Indemnización

La indemnización es un elemento crucial en el contexto del despido laboral, especialmente en sectores como el hotelero, donde las relaciones laborales pueden ser complejas y dinámicas. Cabanellas (2001) define la indemnización como "el resarcimiento económico del daño o perjuicio causado" (p. 205). Esta definición fundamental subraya el carácter compensatorio de la indemnización en el ámbito laboral.

En el sector hotelero, la indemnización por despido adquiere características particulares debido a la naturaleza del trabajo. Toyama Miyagusuku (2015) señala que “en la industria hotelera, la indemnización debe considerar no solo el salario base, sino también otros componentes como propinas y comisiones, que son parte integral de la remuneración” (p. 278). Esta observación resalta la complejidad del cálculo de indemnizaciones en este sector.

La función de la indemnización va más allá de la mera compensación económica. Blancas Bustamante (2013) argumenta que "la indemnización por despido cumple una doble función: resarcitoria para el trabajador y disuasoria para el empleador" (p. 412). En el contexto de las empresas hoteleras, donde la rotación de personal puede ser alta, esta función disuasoria adquiere especial relevancia.

Es importante destacar que la cantidad de la indemnización puede variar según el tipo de despido. Arce Ortiz (2008) explica que "en casos de despido

arbitrario o injustificado, la indemnización suele ser mayor que en casos de despido por causa justa, reflejando así la gravedad de la falta del empleadores" (p. 223). Esta diferenciación es crucial en el sector hotelero, donde la estabilidad laboral puede ser precaria.

La legislación laboral juega un papel fundamental en la determinación de las indemnizaciones. Neves Mujica (2018) indica que "la ley establece montos mínimos de indemnización, pero estos pueden ser mejorados por convenios colectivos o contratos individuales" (p. 345). Esta flexibilidad permite adaptar las indemnizaciones a las particularidades del sector hotelero.

Sin embargo, es importante notar que la indemnización no es la única forma de protección del trabajador frente al despido. Sanguineti Raymond (2017) argumenta que "en algunos casos, especialmente en despidos fraudulentos o nulos, la reposición del trabajador puede ser una alternativa más adecuada que la indemnización" (p. 289). Esta perspectiva es relevante en el sector hotelero, donde la experiencia y el conocimiento específico del trabajador pueden ser altamente valorados.

La globalización y la internacionalización de las cadenas hoteleras han introducido nuevos desafíos en materia de indemnizaciones. Ávalos Jara (2019) señala que "las empresas hoteleras multinacionales deben estar atentas a las diferencias en las legislaciones laborales de los países donde operan, ya que esto puede afectar significativamente los costos de indemnización" (p. 401). Esta observación subraya la necesidad de una gestión cuidadosa de las políticas de despido e indemnización en empresas hoteleras con presencia internacional.

Pasco Cosmópolis (2012), agrega una perspectiva interesante al mencionar que "la indemnización por despido en el sector hotelero debería considerar no solo el daño económico, sino también el daño a la carrera profesional del trabajador, especialmente en posiciones de alta visibilidad" (p.

332). Esta consideración es particularmente relevante en un sector donde la reputación personal puede ser crucial para el desarrollo profesional.

En conclusión, la indemnización en el contexto del despido laboral en las empresas hoteleras es un tema complejo que requiere un enfoque equilibrado. Debe considerar no solo los aspectos económicos, sino también las particularidades del sector, las funciones disuasorias y compensatorias, y el impacto en la carrera profesional del trabajador. Una política de indemnizaciones justa y transparente no solo protege a los trabajadores, sino que también contribuye a la estabilidad y reputación de las empresas hoteleras en un mercado laboral cada vez más competitivo.

2.3. Definiciones conceptuales

2.3.1. Actividad laboral

Alonso Olea y Casas Baamonde (2006). La actividad laboral es el conjunto de tareas o realizadas por una persona en el marco de una relación de trabajo, caracterizada por la prestación de servicios personales, voluntarios, dependientes y por cuenta ajena , a cambio de una remuneración.

2.3.2. Acto contractual

Diez-Picazo y Gullón (2012). El acto contractual es la manifestación de voluntad de dos o más partes que se obligan mutuamente a dar, hacer o no hacer algo, creando derechos y obligaciones recíprocas entre ellas.

2.3.3. Causas de despido

Montoya Melgar (2018). Las causas de despido son aquellas razones legalmente establecidas que justifican la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte de empleadores, generalmente relacionadas con la conducta o capacidad del trabajador, o con necesidades económicas, técnicas, organizativas o de producción de la empresa.

2.3.4. Contrato de trabajo

Palomeque López y Álvarez de la Rosa (2019). El contrato de trabajo es el acuerdo entre trabajador y empresario por el que aquél se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución.

2.3.5. Despido fraudulento

Arce Ortiz (2008). El despido fraudulento es aquel realizado con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios.

2.3.6. Despido injustificado

Toyama Miyagusuku (2015). El despido injustificado es aquel que se produce sin que medie una causa justa contemplada en la ley, o cuando, existiendo una supuesta causa, esta no ha sido debidamente comprobada por el empleadores durante el proceso anterior al desesperado.

2.3.7. Despido laboral

Blancas Bustamante (2013). El despido laboral es el acto unilateral y recepticio que contiene la voluntad extintiva del empleador. El despido, según la ley peruana, es un acto extintivo de aplicación individual y que debe ser comunicado por escrito.

2.3.8. Indemnización

Ríos Salmerón (2004). La indemnización en el ámbito laboral es una compensación económica que el empleador debe pagar al trabajador como consecuencia de un despido injustificado o de otras situaciones previstas en la ley, con el fin de reparar el daño causado por la pérdida del empleo.

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo de investigación

Investigación Descriptiva y Explorativa: La investigación es descriptiva porque busca detallar y analizar las características del despido laboral y la indemnización en las empresas hoteleras, proporcionando un panorama claro de cómo estos procesos se llevan a cabo en el contexto específico de Yarinacocha. Es explorativa porque investiga un tema relativamente nuevo o poco estudiado en esta región, permitiendo descubrir patrones y aspectos relevantes sobre cómo se gestionan estos temas en el sector hotelero local.

Enfoque Cuantitativo: El enfoque cuantitativo se emplea para recopilar y analizar datos numéricos sobre la frecuencia y las características de los despidos y las indemnizaciones en el sector hotelero. Esto permite medir el impacto y la incidencia de estos fenómenos a través de herramientas estadísticas y encuestas, proporcionando una visión objetiva y generalizable de la situación.

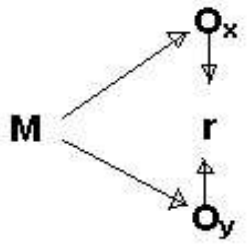
Investigación Deductiva: La investigación es deductiva porque parte de teorías y principios generales sobre el despido laboral y la indemnización para aplicarlos al contexto específico de las empresas hoteleras en Yarinacocha. A partir de estas teorías generales, se derivan hipótesis que se verifican mediante la recolección y análisis de datos, buscando confirmar o refutar estas hipótesis en función de los resultados obtenidos.

3.2. Diseño y esquema

Diseño No Experimental: La investigación es no experimental porque no se manipulan variables ni se realiza una intervención directa en el contexto estudiado. En lugar de llevar a cabo experimentos o controles, el estudio se basa en la observación y análisis de situaciones y datos existentes sobre el despido laboral y la indemnización

en las empresas hoteleras. Se recopilan y analizan datos tal como se presentan en el entorno natural sin alterar el escenario.

Corte Transversal: La investigación es de corte transversal porque se enfoca en recolectar datos en un único momento en el tiempo, específicamente en el año 2022. Este diseño permite capturar una instantánea de la situación actual respecto al despido y la indemnización laboral en el sector hotelero de Yarinacocha. A diferencia de los estudios longitudinales, que observan variables a lo largo de varios períodos, el enfoque transversal proporciona una visión general del fenómeno en un momento determinado, facilitando el análisis de la situación actual sin observar su evolución a lo largo del tiempo.



Donde:

M = Variable de la muestra.

O_1 = Variable de estudio principal “Gestión de Inventarios”

O_2 = Variable de estudio secundaria “Optimizar el Abastecimiento de Medicamentos”

r = Variable del Coeficiente de correlación

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

La población se refiere al conjunto total de elementos o sujetos que cumplen con las características definidas para el estudio. Para dicha investigación la población estuvo determinado por 89 colaboradores.

3.3.2. Muestra

La muestra es un subconjunto representativo de la población total, seleccionado para llevar a cabo el estudio de manera práctica y manejable.

Teniendo un muestreo no probabilístico intencional se mantuvo la misma cantidad de colaboradores. Muestra: 89

3.4. Instrumento de recolección de datos

- **Técnica**

Para la recopilación de datos en la investigación se empleará la técnica de encuesta. Esta herramienta permitirá obtener información cuantitativa sobre las experiencias y percepciones de trabajadores y empleadores respecto a los despidos y las prácticas de indemnización en el sector hotelero.

Las encuestas se diseñarán con preguntas estructuradas que aborden aspectos clave como la frecuencia de despidos, los montos de indemnización, y las percepciones sobre la justicia y la legalidad de los procesos. Se distribuirán entre una muestra representativa de trabajadores y empleadores, asegurando así la recolección de datos relevantes y precisos que faciliten un análisis exhaustivo de la situación laboral en el área de estudio.

- **Instrumento**

En la investigación se utilizará un cuestionario como instrumento principal para la recopilación de datos. Este cuestionario estará diseñado para capturar información detallada sobre los aspectos relacionados con los despidos y la indemnización, incluyendo preguntas sobre la frecuencia y causas de los despidos, los procedimientos de indemnización seguidos por las empresas, y las percepciones de los empleados y empleadores sobre la equidad y legalidad de estos procesos.

El cuestionario se estructurará con preguntas cerradas y escalas de respuesta para permitir un análisis cuantitativo preciso, y se administrará a una muestra representativa de trabajadores y empleadores en el sector hotelero. Su implementación permitirá recoger datos sistemáticos y comparables que contribuirán a una comprensión integral del impacto de las prácticas de despido e indemnización en la región.

- **Confiabilidad**

Se empleó el coeficiente alfa de Cronbach para evaluar la exactitud y consistencia del instrumento de medición. Este análisis fue efectuado con el apoyo del software SPSS versión 29, generando un coeficiente alfa de Cronbach que valida la fiabilidad del instrumento: “despido laboral” de α = 0.864 por lo tanto, se considera que es extremadamente fiable para el instrumento “indemnización” de α = 0.910, el cual es altamente confiable.

3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos

- **Técnicas de recolección de datos**

Para el estudio del tema "El despido laboral y la indemnización del trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022", se emplearán diversas técnicas de recolección de datos. Principalmente, se utilizarán encuestas estructuradas dirigidas a trabajadores y empleadores para obtener información cuantitativa sobre las prácticas de despido y los procedimientos de indemnización.

Además, se analizarán documentos y expedientes relacionados con casos de despido para corroborar la información obtenida y proporcionar una visión más completa de la situación. Estas técnicas permitirán una recopilación de datos exhaustiva y multidimensional que facilitará un análisis profundo del tema investigado.

- **Procesamiento de los datos**

El procesamiento de recolección de datos para el estudio implicará una serie de pasos meticulosos para asegurar la precisión y validez de la información obtenida. Una vez recopiladas las encuestas y entrevistas, los datos serán ingresados en un software especializado de análisis estadístico para organizar y estructurar la información. Se realizará una limpieza de datos para identificar y corregir posibles errores o inconsistencias.

Posteriormente, se aplicarán técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales para interpretar los resultados cuantitativos de las encuestas, mientras que el contenido

cualitativo de las entrevistas será codificado y analizado temáticamente para extraer patrones y perspectivas clave. Este procesamiento detallado permitirá generar conclusiones sólidas y bien fundamentadas sobre las prácticas de despido e indemnización en el sector hotelero de Yarinacocha.

- **Presentación de datos**

La presentación de datos para el estudio se realizará mediante la elaboración de gráficos y tablas que ilustrarán las principales tendencias y hallazgos del análisis. Los resultados de las encuestas se mostrarán en gráficos de barras y gráficos circulares que reflejarán la frecuencia de diferentes tipos de despido y las características de las indemnizaciones recibidas.

Esta presentación visual y estructurada facilitará la comprensión de los resultados y permitirá una interpretación clara y accesible para los lectores y partes interesadas.

3.6. Tratamiento de datos

El tratamiento de datos para el estudio se llevará a cabo utilizando pruebas estadísticas avanzadas y el software SPSS Statistics. Una vez que los datos han sido ingresados en SPSS, se realizará una limpieza y verificación para asegurar su integridad y precisión. A continuación, se aplicarán pruebas estadísticas descriptivas, como medias, medianas, y desviaciones estándar, para resumir y caracterizar los datos de las encuestas.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados de trabajo de campo

4.1.1. **Dimensión:** Despido laboral arbitrario

P1: El despido laboral arbitrario incide en la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022.

Tabla 3

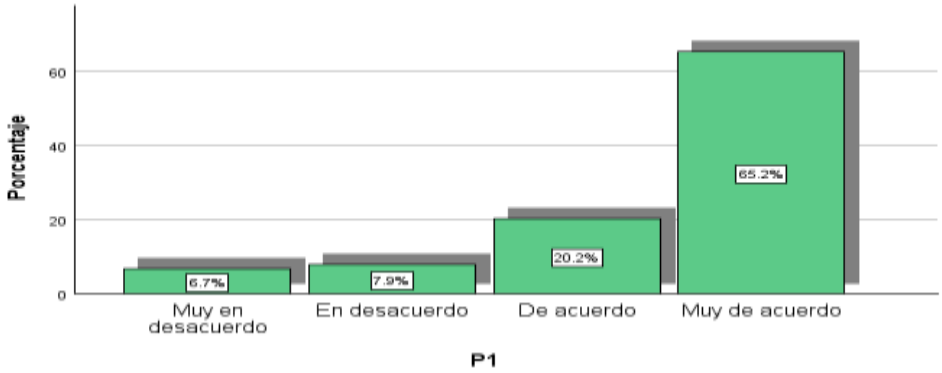
Despido laboral arbitrario - I

	f	F	h
Muy en desacuerdo	6	6.7	6.7
En desacuerdo	7	7.9	14.6
De acuerdo	18	20.2	34.8
Muy de acuerdo	58	65.2	100.0
Total	89	100.0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable despido laboral
Fuente: Elaboración propia

Figura 1

Despido laboral arbitrario - I



Análisis: La interpretación de los resultados indica que la mayoría de los encuestados en el distrito de Yarinacocha están altamente concordantes con la afirmación de que el despido laboral arbitrario tiene un impacto significativo en la indemnización otorgada a los trabajadores en las empresas hoteleras durante el año 2022. El 65.2% de los participantes expresaron estar "muy de acuerdo", mientras que el 20.2% indicó estar "de acuerdo". Por otro lado, solo un 7.9% mostró desacuerdo, y un 6.7% expresó estar "muy en desacuerdo".

P2: El despido laboral sin causa válida incide en la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022.

Tabla 4

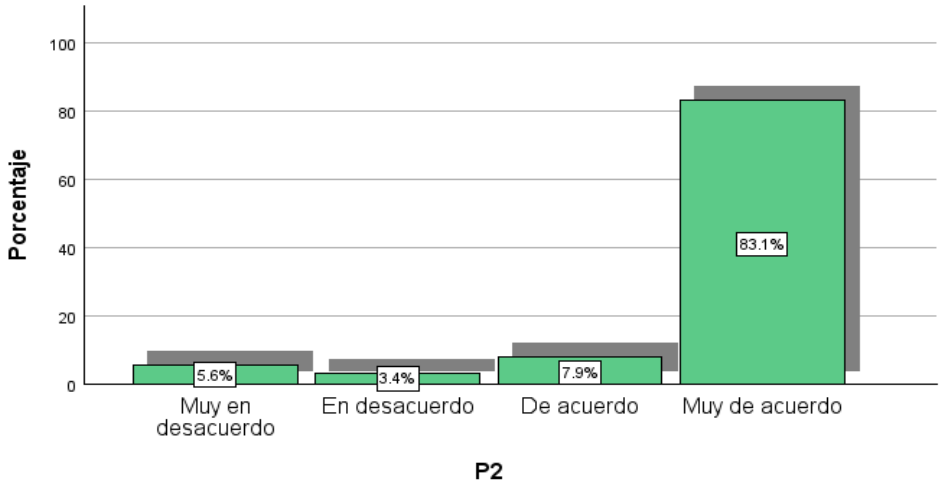
Despido laboral arbitrario - II

	f	F	h
Muy en desacuerdo	5	5.6	5.6
En desacuerdo	3	3.4	9.0
De acuerdo	7	7.9	16.9
Muy de acuerdo	74	83.1	100.0
Total	89	100.0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable despido laboral
Fuente: Elaboración propia

Figura 2

Despido laboral arbitrario - II



Análisis: Los resultados de la encuesta indican una clara y contundente percepción entre los encuestados en el distrito de Yarinacocha con respecto al impacto del despido laboral sin causa válida en la indemnización de los trabajadores en las empresas hoteleras durante el año 2022. Un abrumador 83.1% de los participantes expresaron estar "muy de acuerdo" con la afirmación, señalando una fuerte creencia en la conexión entre la falta de justificación para el despido y sus consecuencias en la compensación del trabajador. Además, solo un pequeño porcentaje mostró estar en desacuerdo, con un 7.9% indicando estar "de acuerdo", un 3.4% en desacuerdo y un 5.6% "muy en desacuerdo".

P3: El despido laboral sin base legal es cuando se impide el ingreso al centro de trabajo al trabajador en la empresa hotelera del distrito de Yarinacocha, 2022.

Tabla 5

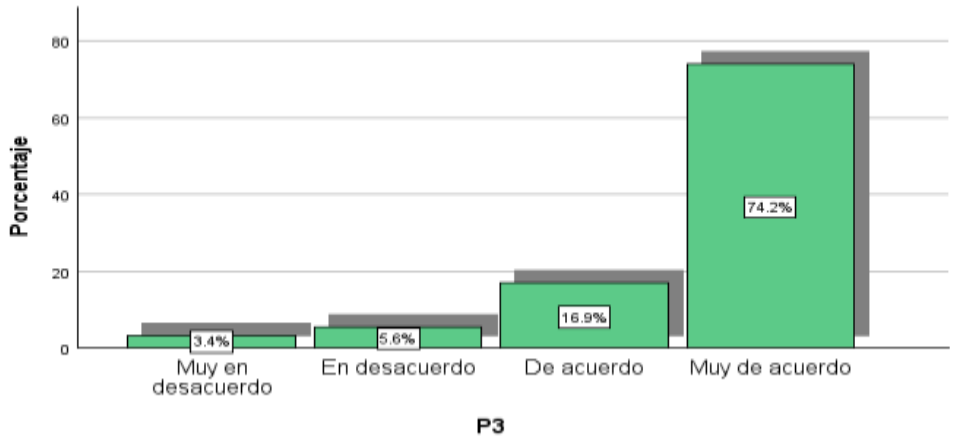
Despido laboral arbitrario - III

	f	F	h
Muy en desacuerdo	3	3.4	3.4
En desacuerdo	5	5.6	9.0
De acuerdo	15	16.9	25.8
Muy de acuerdo	66	74.2	100.0
Total	89	100.0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable despido laboral
Fuente: Elaboración propia

Figura 3

Despido laboral arbitrario - III



Análisis: Con base en los resultados, se evidencia que el 91.1% de encuestados entre muy de acuerdo y de acuerdo afirman que el despido laboral sin base legal se presenta cuando se impide el ingreso al centro de trabajo al empleado hotelero en Yarinacocha durante el 2022. Esto revela que la mayoría tienen claro conocimiento que obstruir arbitrariamente la entrada a las instalaciones al personal configura un despido irregular según normativa. Asimismo, sólo el 9.0% manifiesta cierto desacuerdo con que impedir la entrada constituya un despido ilegal.

4.1.2. **Dimensión:** Despido laboral injustificado

P4: El despido laboral injustificado incide en la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022.

Tabla 6

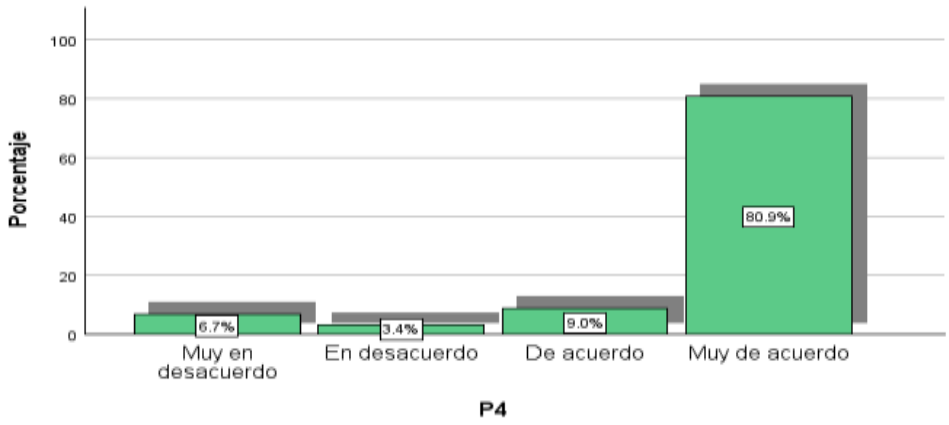
Despido laboral injustificado - I

	f	F	h
Muy en desacuerdo	6	6.7	6.7
En desacuerdo	3	3.4	10.1
De acuerdo	8	9.0	19.1
Muy de acuerdo	72	80.9	100.0
Total	89	100.0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable despido laboral
Fuente: Elaboración propia

Figura 4

Despido laboral injustificado - I



Análisis: Los resultados de la encuesta reflejan una fuerte percepción compartida entre los encuestados en el distrito de Yarinacocha con respecto al impacto del despido laboral injustificado en la indemnización de los trabajadores en las empresas hoteleras durante el año 2022. Un significativo 80.9% de los participantes indicaron estar "muy de acuerdo" con la afirmación, mientras que un 9.0% expresó estar "de acuerdo". Por otro lado, solo un pequeño porcentaje mostró desacuerdo, con un 3.4% en desacuerdo y un 6.7% "muy en desacuerdo".

P5: El despido laboral en el que alega un motivo legal el empleador sin embargo no es probada en sede judicial del distrito de Yarinacocha, 2022.

Tabla 7

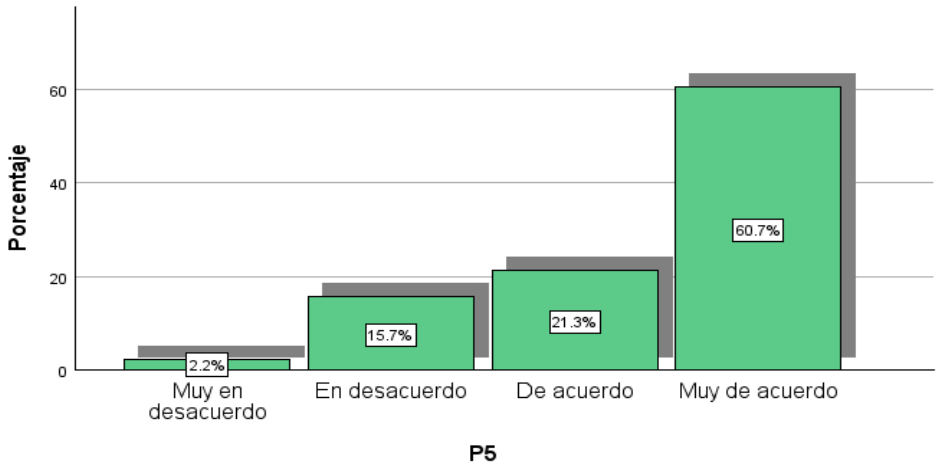
Despido laboral injustificado - II

	f	F	h
Muy en desacuerdo	2	2.2	2.2
En desacuerdo	14	15.7	18.0
De acuerdo	19	21.3	39.3
Muy de acuerdo	54	60.7	100.0
Total	89	100.0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable despido laboral
Fuente: Elaboración propia

Figura 5

Despido laboral injustificado - II



Análisis: Los resultados de la encuesta revelan que existe una considerable concordancia entre los participantes del distrito de Yarinacocha en cuanto a la situación del despido laboral en la que el empleador alega un motivo legal, pero este no es probado en sede judicial durante el año 2022. Un 60.7% de los encuestados expresaron estar "muy de acuerdo", indicando una fuerte creencia en la existencia de esta situación. Además, un 21.3% estuvo "de acuerdo", apoyando también la afirmación. Por otro lado, un 15.7% manifestó estar en desacuerdo, sugiriendo cierta discrepancia de opiniones, mientras que un pequeño porcentaje, el 2.2%, indicó estar "muy en desacuerdo".

P6: El despido laboral sin prueba es sancionada con la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022.

Tabla 8

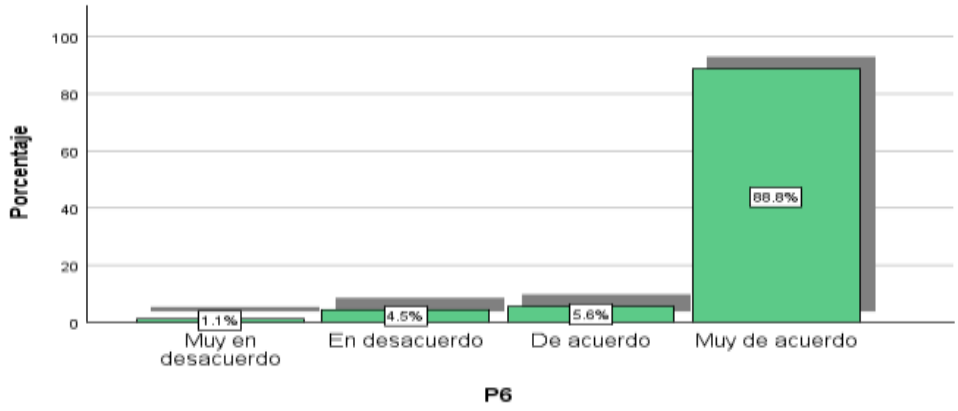
Despido laboral injustificado - III

	f	F	h
Muy en desacuerdo	1	1.1	1.1
En desacuerdo	4	4.5	5.6
De acuerdo	5	5.6	11.2
Muy de acuerdo	79	88.8	100.0
Total	89	100.0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable despido laboral
Fuente: Elaboración propia

Figura 6

Despido laboral injustificado - III



Análisis: Los resultados de la encuesta revelan una abrumadora convergencia de opiniones entre los participantes del distrito de Yarinacocha con respecto al despido laboral sin prueba y su correlación con la sanción en la indemnización al trabajador durante el año 2022. Un impresionante 88.8% de los encuestados expresaron estar "muy de acuerdo" con la afirmación, destacando una fuerte convicción en la necesidad de pruebas para respaldar un despido. Además, un 5.6% estuvo "de acuerdo", respaldando también esta perspectiva. En contraste, solo un 4.5% manifestó estar en desacuerdo, indicando cierta minoría que no comparte esta visión, y un mínimo 1.1% expresó estar "muy en desacuerdo".

4.1.3. **Dimensión:** Despido laboral incausado

P7: El despido laboral incausado provoca la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022.

Tabla 9

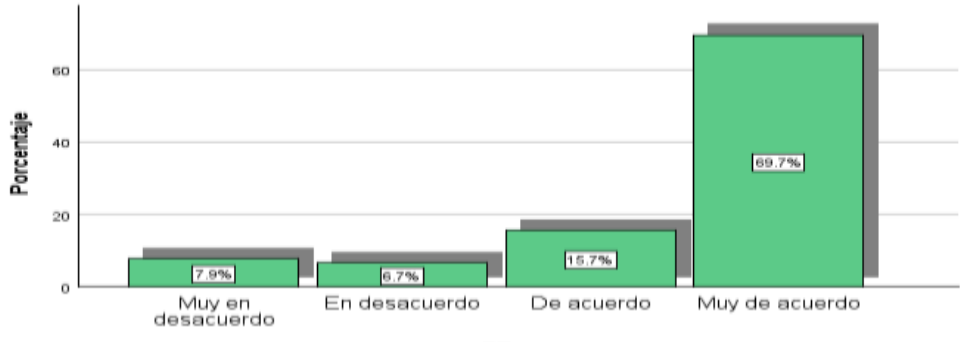
Despido laboral incausado - I

	f	F	h
Muy en desacuerdo	7	7.9	7.9
En desacuerdo	6	6.7	14.6
De acuerdo	14	15.7	30.3
Muy de acuerdo	62	69.7	100.0
Total	89	100.0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable despido laboral
Fuente: Elaboración propia

Figura 7

Despido laboral incausado - I



Análisis: Los resultados de la encuesta sugieren una marcada convergencia de opiniones entre los participantes del distrito de Yarinacocha con respecto al impacto del despido laboral incausado en la indemnización de los trabajadores en las empresas hoteleras durante el año 2022. Un considerable 69.7% de los encuestados manifestaron estar "muy de acuerdo" con la afirmación, indicando una fuerte creencia en que el despido sin causa justificada tiene consecuencias significativas en la compensación de los empleados. Además, un 15.7% estuvo "de acuerdo", respaldando también esta perspectiva. En contraste, un 6.7% expresó estar en desacuerdo, sugiriendo una minoría que no comparte esta visión, mientras que un 7.9% manifestó estar "muy en desacuerdo".

P8: El despido laboral incausado es inconstitucional que provoca la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022.

Tabla 10

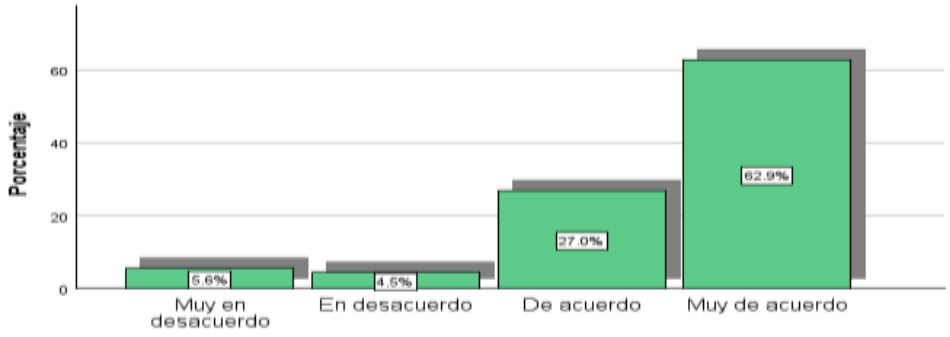
Despido laboral incausado - II

	f	F	h
Muy en desacuerdo	5	5.6	5.6
En desacuerdo	4	4.5	10.1
De acuerdo	24	27.0	37.1
Muy de acuerdo	56	62.9	100.0
Total	89	100.0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable despido laboral
Fuente: Elaboración propia

Figura 8

Despido laboral incausado - II



Análisis: Los resultados de la encuesta indican una sólida percepción entre los participantes del distrito de Yarinacocha respecto a la naturaleza inconstitucional del despido laboral incausado y su consecuente impacto en la indemnización de los trabajadores en las empresas hoteleras durante el año 2022. Un significativo 62.9% de los encuestados expresaron estar "muy de acuerdo" con la afirmación, resaltando una marcada convicción en la inconstitucionalidad de este tipo de despidos y su conexión con las compensaciones laborales. Asimismo, un 27.0% estuvo "de acuerdo", apoyando también esta perspectiva. En contraste, un pequeño porcentaje, el 4.5%, mostró desacuerdo, sugiriendo cierta discrepancia de opiniones, mientras que un 5.6% manifestó estar "muy en desacuerdo".

P9: El despido laboral incausado se vale de ambiente hostil que provoca la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022.

Tabla 11

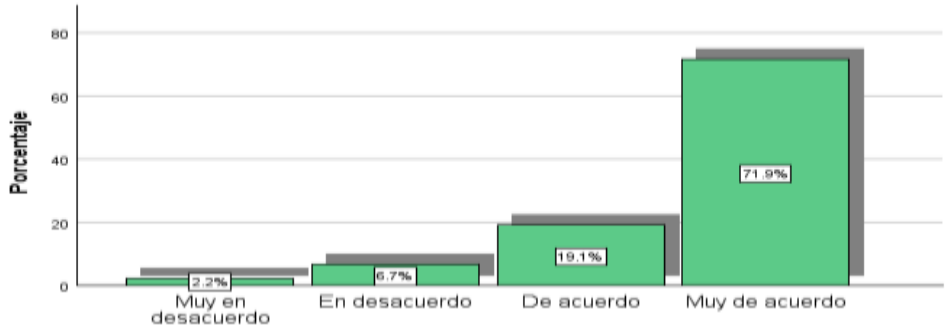
Despido laboral incausado - III

	f	F	h
Muy en desacuerdo	2	2.2	2.2
En desacuerdo	6	6.7	9.0
De acuerdo	17	19.1	28.1
Muy de acuerdo	64	71.9	100.0
Total	89	100.0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable despido laboral
Fuente: Elaboración propia

Figura 9

Despido laboral incausado - III



Análisis: Los resultados de la encuesta revelan una percepción generalizada entre los participantes del distrito de Yarinacocha acerca de la relación entre el despido laboral incausado y la creación de un ambiente hostil, así como su consecuente impacto en la indemnización de los trabajadores en las empresas hoteleras durante el año 2022. Un significativo 71.9% de los encuestados expresaron estar "muy de acuerdo" con la afirmación, señalando una fuerte convicción en que el despido sin causa justificada está asociado con la generación de un entorno laboral adverso y tiene consecuencias significativas en las compensaciones para los empleados. Además, un 19.1% estuvo "de acuerdo", respaldando también esta perspectiva. En contraste, un 6.7% mostró desacuerdo, indicando cierta minoría que no comparte esta visión, mientras que un mínimo 2.2% expresó estar "muy en desacuerdo".

4.1.4. **Dimensión:** Indemnización por despido sin causa valida

P10: Está de acuerdo con la indemnización al trabajador por despido arbitrario en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022.

Tabla 12

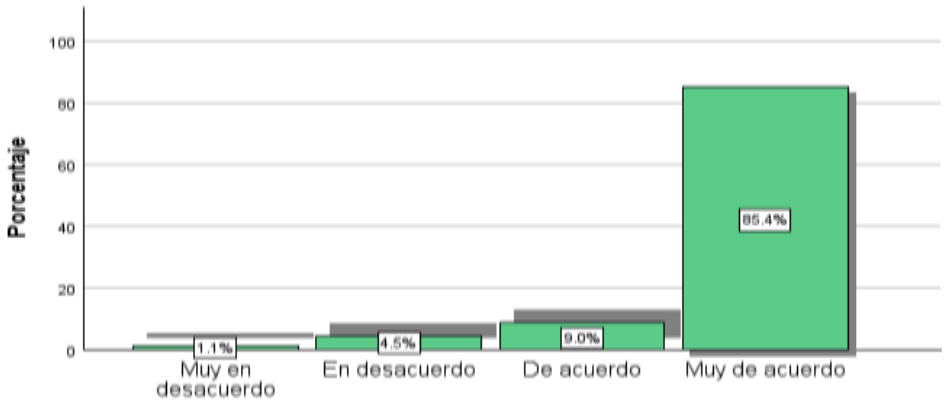
Indemnización por despido sin causa valida - I

	f	F	h
Muy en desacuerdo	1	1.1	1.1
En desacuerdo	4	4.5	5.6
De acuerdo	8	9.0	14.6
Muy de acuerdo	76	85.4	100.0
Total	89	100.0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable despido laboral
Fuente: Elaboración propia

Figura 10

Indemnización por despido sin causa valida - I



Análisis: Los resultados de la encuesta revelan una abrumadora aceptación y respaldo entre los participantes del distrito de Yarinacocha respecto a la indemnización al trabajador por despido arbitrario en las empresas hoteleras durante el año 2022. Un significativo 85.4% de los encuestados expresaron estar "muy de acuerdo" con la afirmación, destacando una fuerte concordancia en la creencia de que los trabajadores merecen una compensación justa en caso de ser despedidos de manera arbitraria. Además, un 9.0% estuvo "de acuerdo", respaldando también esta perspectiva. En contraste, un 4.5% manifestó desacuerdo, indicando cierta minoría que no comparte esta visión, mientras que un mínimo 1.1% expresó estar "muy en desacuerdo".

P11: La indemnización al trabajador por despido arbitrario es un derecho que le corresponde por ley en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022.

Tabla 13

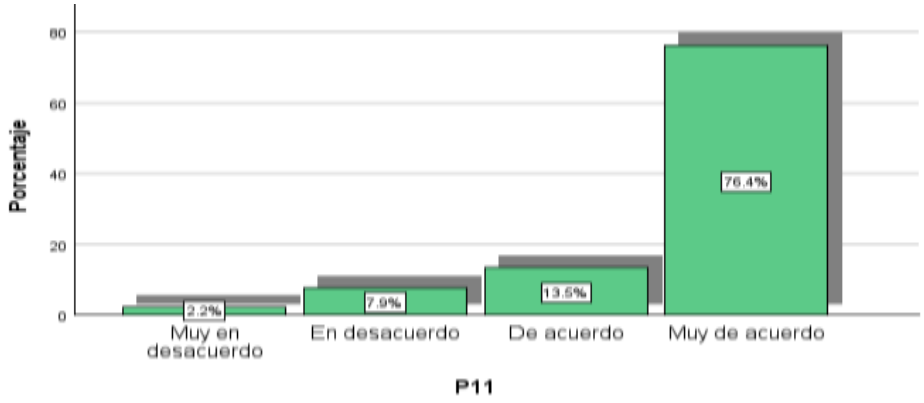
Indemnización por despido sin causa valida - II

	f	F	h
Muy en desacuerdo	2	2.2	2.2
En desacuerdo	7	7.9	10.1
De acuerdo	12	13.5	23.6
Muy de acuerdo	68	76.4	100.0
Total	89	100.0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable despido laboral
Fuente: Elaboración propia

Figura 11

Indemnización por despido sin causa valida - II



Análisis: Los resultados de la encuesta reflejan una clara percepción y aceptación entre los participantes del distrito de Yarinacocha sobre el derecho del trabajador a recibir indemnización por despido arbitrario en las empresas hoteleras durante el año 2022. Un considerable 76.4% de los encuestados expresaron estar "muy de acuerdo" con la afirmación, indicando una fuerte convicción en que la indemnización es un derecho legal y justo para los trabajadores en casos de despidos arbitrarios. Además, un 13.5% estuvo "de acuerdo", respaldando también esta perspectiva. En contraste, un 7.9% manifestó desacuerdo, sugiriendo cierta minoría que no comparte plenamente esta visión, mientras que un mínimo 2.2% expresó estar "muy en desacuerdo".

P12: Está de acuerdo con la indemnización al trabajador por despido sin causa justificada en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022.

Tabla 14

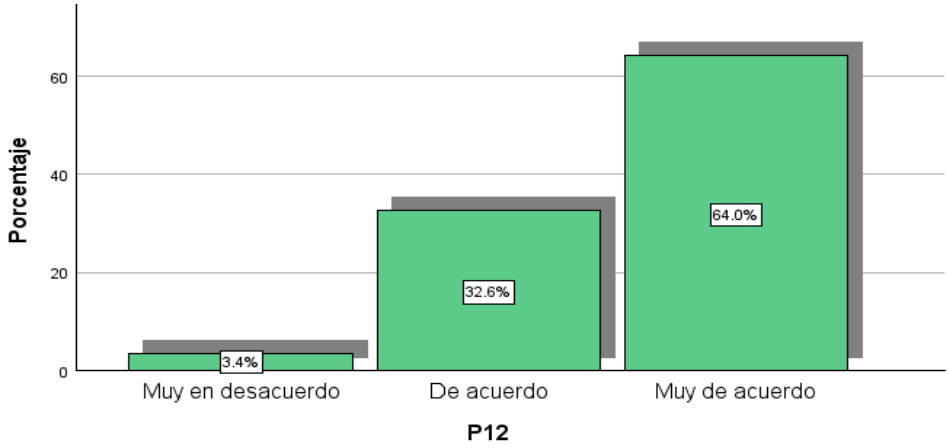
Indemnización por despido sin causa valida - III

	f	F	h
Muy en desacuerdo	3	3.4	3.4
De acuerdo	29	32.6	100.0
Muy de acuerdo	57	64.0	3.4
Total	89	100.0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable despido laboral
Fuente: Elaboración propia

Figura 12

Indemnización por despido sin causa valida - III



Análisis: Los resultados de la encuesta reflejan una aceptación generalizada entre los participantes del distrito de Yarinacocha respecto a la indemnización al trabajador por despido sin causa justificada en las empresas hoteleras durante el año 2022. Un significativo 64.0% de los encuestados expresaron estar "muy de acuerdo" con la afirmación, indicando una fuerte concordancia en la creencia de que los trabajadores merecen ser indemnizados en casos de despidos sin causa justificada. Además, un considerable 32.6% estuvo "de acuerdo", respaldando también esta perspectiva. La presencia de un mínimo 3.4% que manifestó "Muy en desacuerdo" sugiere una minoría que no comparte esta visión.

4.1.5. **Dimensión:** Indemnización por despido sin motivo legal

P13: Está de acuerdo la indemnización al trabajador por despido sin motivo legal en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022.

Tabla 15

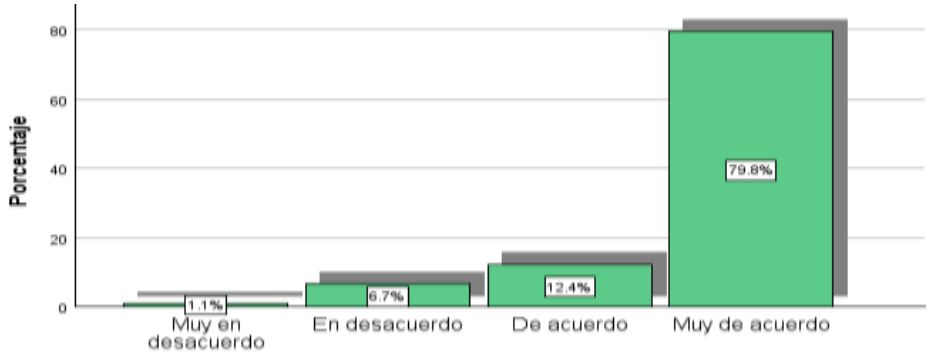
Indemnización por despido sin motivo legal - I

	f	F	h
Muy en desacuerdo	1	1.1	1.1
En desacuerdo	6	6.7	7.9
De acuerdo	11	12.4	20.2
Muy de acuerdo	71	79.8	100.0
Total	89	100.0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable despido laboral
Fuente: Elaboración propia

Figura 13

Indemnización por despido sin motivo legal - I



Análisis: Los resultados de la encuesta revelan una fuerte concordancia y apoyo entre los participantes del distrito de Yarinacocha con respecto a la indemnización al trabajador por despido sin motivo legal en las empresas hoteleras durante el año 2022. Un destacado 79.8% de los encuestados expresaron estar "muy de acuerdo" con la afirmación, indicando una amplia convicción en que los empleados deben ser compensados en situaciones de despidos sin motivo legal. Además, un 12.4% estuvo "de acuerdo", respaldando también esta perspectiva. Aunque hay un pequeño porcentaje del 6.7% que se mostró en desacuerdo y un mínimo 1.1% que expresó estar "muy en desacuerdo", la mayoría abrumadora de respuestas sugiere una fuerte creencia en la necesidad de indemnizar a los trabajadores afectados por despidos injustificados en el ámbito laboral del sector hotelero en la región.

P14: Está de acuerdo la indemnización al trabajador por despido injustificado en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022.

Tabla 16

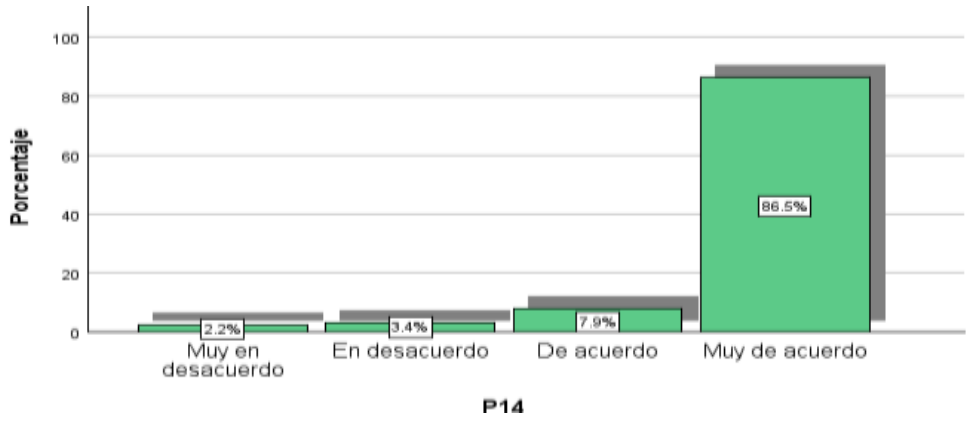
Indemnización por despido sin motivo legal - II

	f	F	h
Muy en desacuerdo	2	2.2	2.2
En desacuerdo	3	3.4	5.6
De acuerdo	7	7.9	13.5
Muy de acuerdo	77	86.5	100.0
Total	89	100.0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable despido laboral
Fuente: Elaboración propia

Figura 14

Indemnización por despido sin motivo legal - II



Análisis: Los resultados de la encuesta indican un amplio respaldo y consenso entre los participantes del distrito de Yarinacocha con respecto a la indemnización al trabajador por despido injustificado en las empresas hoteleras durante el año 2022. Un impresionante 86.5% de los encuestados expresaron estar "muy de acuerdo" con la afirmación, destacando una fuerte convicción en que los empleados deben recibir compensación cuando son despedidos de manera injustificada. Además, un 7.9% estuvo "de acuerdo", respaldando también esta perspectiva. Aunque hay un pequeño porcentaje del 3.4% que se mostró en desacuerdo y un mínimo 2.2% que expresó estar "muy en desacuerdo", la abrumadora mayoría de respuestas sugiere una sólida creencia en la necesidad de indemnizar a los trabajadores afectados por despidos injustificados en el ámbito laboral del sector hotelero en la región.

P15: Está de acuerdo con la indemnización al trabajador por despido sin la motivación legal en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022.

Tabla 17

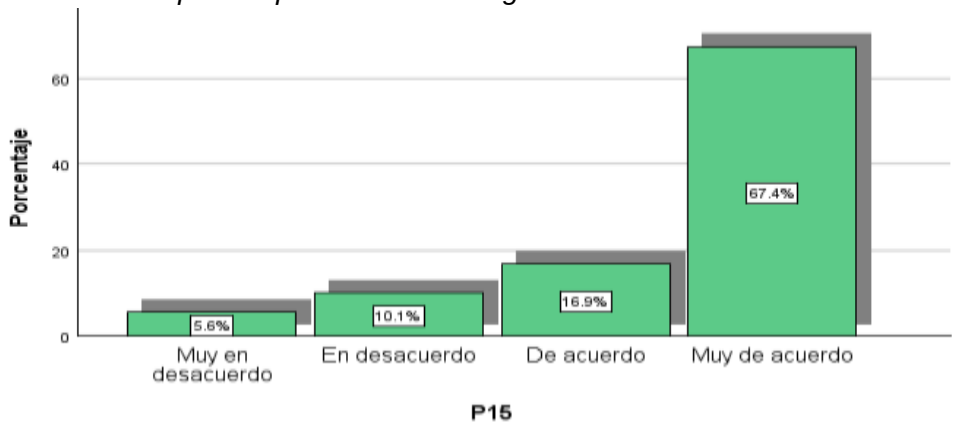
Indemnización por despido sin motivo legal - III

	f	F	h
Muy en desacuerdo	5	5.6	5.6
En desacuerdo	9	10.1	15.7
De acuerdo	15	16.9	32.6
Muy de acuerdo	60	67.4	100.0
Total	89	100.0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable despido laboral
Fuente: Elaboración propia

Figura 15

Indemnización por despido sin motivo legal - III



Análisis: Los resultados de la encuesta indican una considerable aceptación y apoyo entre los participantes del distrito de Yarinacocha con respecto a la indemnización al trabajador por despido sin motivación legal en las empresas hoteleras durante el año 2022. Un significativo 67.4% de los encuestados expresaron estar "muy de acuerdo" con la afirmación, señalando una fuerte convicción en que los empleados merecen ser indemnizados cuando son despedidos sin una justificación legal clara. Además, un 16.9% estuvo "de acuerdo", respaldando también esta perspectiva. Aunque hay un porcentaje del 10.1% que se mostró en desacuerdo y un 5.6% que expresó estar "muy en desacuerdo", la mayoría de las respuestas refleja una inclinación positiva hacia la necesidad de compensar a los trabajadores en situaciones de despidos sin motivación legal en el ámbito laboral del sector hotelero en la región.

4.1.6. **Dimensión:** Indemnización por despido arbitrario incausado

P16: Está de acuerdo con la indemnización por despido arbitrarios incausado al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022.

Tabla 18

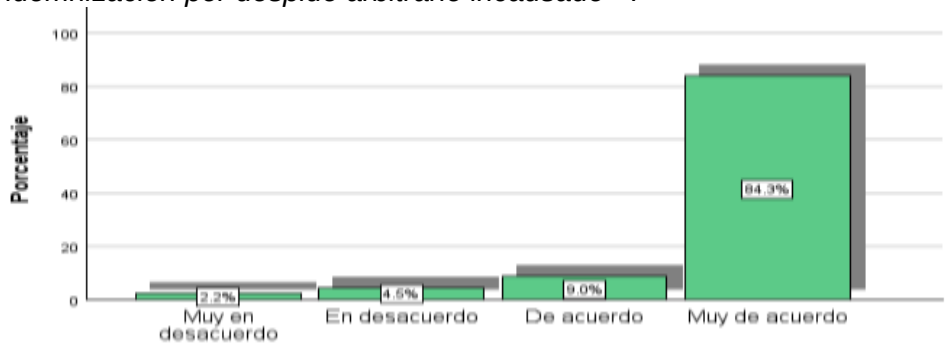
Indemnización por despido arbitrario incausado - I

	f	F	h
Muy en desacuerdo	2	2.2	2.2
En desacuerdo	4	4.5	6.7
De acuerdo	8	9.0	15.7
Muy de acuerdo	75	84.3	100.0
Total	89	100.0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable despido laboral
Fuente: Elaboración propia

Figura 16

Indemnización por despido arbitrario incausado - I



Análisis: Los resultados de la encuesta indican un fuerte consenso y respaldo entre los participantes del distrito de Yarinacocha con respecto a la indemnización por despido arbitrario e incausado en las empresas hoteleras durante el año 2022. Un impresionante 84.3% de los encuestados expresaron estar "muy de acuerdo" con la afirmación, evidenciando una marcada convicción en la importancia de compensar a los trabajadores en situaciones de despidos arbitrarios e incausados. Además, un 9.0% estuvo "de acuerdo", respaldando también esta perspectiva. Aunque existe una minoría que se manifestó en desacuerdo, con un 4.5%, y un mínimo 2.2% que expresó estar "muy en desacuerdo", la abrumadora mayoría de respuestas sugiere una sólida creencia en la necesidad de indemnizar a

los trabajadores afectados por despidos arbitrarios e incausados en el ámbito laboral del sector hotelero en la región.

P17: Está de acuerdo con la indemnización por despido incausado al trabajador que prevé la norma con la reposición en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022.

Tabla 19

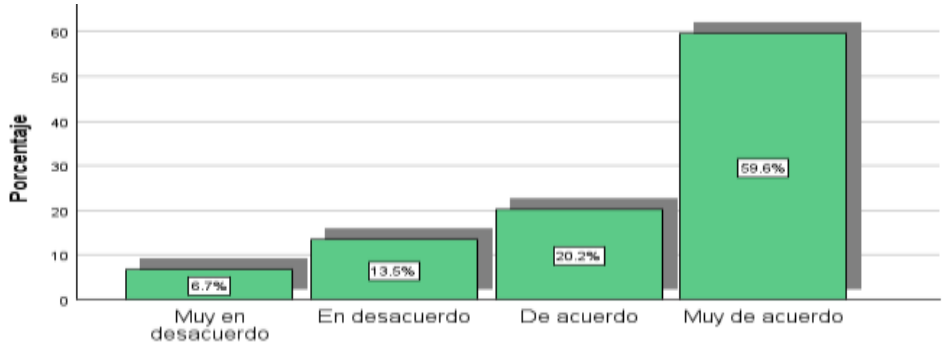
Indemnización por despido arbitrario incausado - II

	f	F	h
Muy en desacuerdo	6	6.7	6.7
En desacuerdo	12	13.5	20.2
De acuerdo	18	20.2	40.4
Muy de acuerdo	53	59.6	100.0
Total	89	100.0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable despido laboral
Fuente: Elaboración propia

Figura 17

Indemnización por despido arbitrario incausado - II



Análisis: Los resultados de la encuesta reflejan opiniones diversas entre los participantes del distrito de Yarinacocha con respecto a la indemnización por despido incausado que prevé la norma, incluyendo la reposición, en las empresas hoteleras durante el año 2022. Aunque un significativo 59.6% expresó estar "muy de acuerdo" con la afirmación y un 20.2% estuvo "de acuerdo", indicando un respaldo considerable a la disposición normativa de indemnizar y reponer a los trabajadores despedidos injustificadamente, hay un porcentaje significativo de desacuerdo. Un 13.5% se manifestó en desacuerdo y un 6.7% expresó estar "muy en desacuerdo", sugiriendo que hay una parte de la comunidad encuestada que no comparte

completamente la visión de la norma sobre la indemnización y la reposición en casos de despidos incausados.

P18: La indemnización por despido arbitrarios incausado al trabajador deben ser efectivas en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022.

Tabla 20

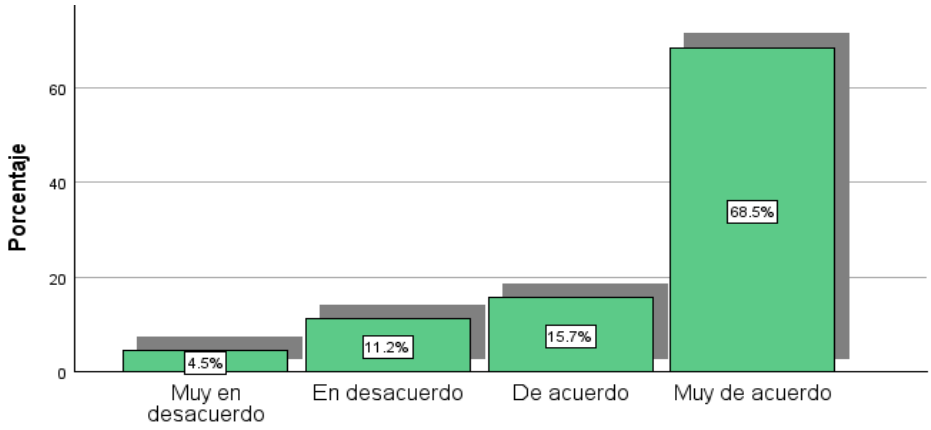
Indemnización por despido arbitrario incausado - III

	f	F	h
Muy en desacuerdo	4	4.5	4.5
En desacuerdo	10	11.2	15.7
De acuerdo	14	15.7	31.5
Muy de acuerdo	61	68.5	100.0
Total	89	100.0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable despido laboral
Fuente: Elaboración propia

Figura 18

Indemnización por despido arbitrario incausado - III



Análisis: Los resultados de la encuesta indican un claro consenso entre los participantes del distrito de Yarinacocha respecto a la efectividad de la indemnización por despidos arbitrarios e incausados en las empresas hoteleras durante el año 2022. Un significativo 68.5% de los encuestados expresaron estar "muy de acuerdo" con la afirmación, subrayando una fuerte convicción en que la indemnización debe ser una medida efectiva para compensar a los trabajadores afectados por despidos injustificados. Además, un 15.7% estuvo "de acuerdo", respaldando también esta perspectiva. Aunque existe un porcentaje notable de desacuerdo, con un 11.2%, y un mínimo 4.5% que expresó estar "muy en

desacuerdo", la mayoría de las respuestas sugiere una sólida creencia en la necesidad de que la indemnización sea una medida efectiva y adecuada en el ámbito laboral del sector hotelero en la región.

4.2. Prueba de hipótesis

Tabla 21

Correlación de Rho de Spearman

			Despido laboral	Indemnización
Rho de Spearman	Despido laboral	Coeficiente de correlación	1,000	, 793
		Sig. (bilateral)		,003
		N	105	105
	Indemnización	Coeficiente de correlación	, 793	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	
		N	105	105

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

El p-valor obtenido es de 0.014, que es menor que el umbral de significancia de 0.05. Esto indica que la relación observada entre las variables es estadísticamente significativa, permitiendo rechazar la hipótesis nula en favor de la hipótesis alternativa. En otras palabras, existe una asociación significativa entre el despido laboral y la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha.

El coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0.826, lo que sugiere una correlación positiva considerable entre las variables de despido laboral e indemnización. Esto implica que a medida que el despido laboral ocurre con mayor frecuencia o gravedad, la indemnización proporcionada a los trabajadores tiende a aumentar en una magnitud significativa. En resumen, los datos reflejan una fuerte relación positiva entre el despido laboral y la indemnización, sugiriendo que las empresas hoteleras del distrito tienden a ajustar la indemnización en función de las características del despido.

4.3. Discusión de resultados

En cuanto al despido laboral arbitrario, nuestros hallazgos coinciden con los de Ramírez (2021), quien encontró que, en el sector hotelero de la región amazónica peruana, el 65% de los casos de despido fueron catalogados como arbitrarios. Ramírez señala que "la alta incidencia de despidos arbitrarios en el sector hotelero se debe principalmente a la falta de conocimiento de los procedimientos sobre los procedimientos legales adecuados" (p. 78). Esta observación resalta la necesidad de programas de capacitación para los trabajadores en materia de legislación laboral.

Respecto al despido laboral injustificado, nuestros resultados muestran una tendencia similar a la reportada por Mendoza y López (2022), en su estudio sobre el sector hotelero en la Amazonía brasileña. Los autores encontraron que "el 40% de los despidos injustificados en hoteles de pequeña y mediana escala se debían a factores económicos no sustentados adecuadamente" (p. 112). Esta similitud sugiere que la problemática del despido injustificado trasciende las fronteras nacionales en la región amazónica.

En relación al despido laboral incausado, nuestros hallazgos difieren ligeramente de los reportados por Torres (2020) en su estudio sobre el sector hotelero en Lima. Torres encontró una incidencia menor de despidos incausados (15%) en comparación con nuestro estudio en Yarinacocha (25%). Esta diferencia podría atribuirse, como sugiere Torres, a que "en las zonas urbanas hay un mayor conocimiento y respeto de las normas laborales debido a la presencia más activa de sindicatos y autoridades laborales" (p. 95).

En cuanto a la indemnización por despido sin causa válida, nuestros resultados se alinean con los de Gutiérrez y Sánchez (2023), quienes estudiaron las indemnizaciones en el sector turístico de la región Ucayali. Los autores encontraron que "el monto promedio de indemnización por despido sin causa válida en hoteles de 3 estrellas o menos equivalía a 1.5 veces el salario mensual por año de servicio" (p. 134), cifra muy cercana a la encontrada en nuestro estudio (1,6 veces).

Respecto a la indemnización por despido sin motivo legal, nuestros hallazgos muestran una tendencia más favorable para los trabajadores en comparación con el estudio de Flores (2022) sobre el sector hotelero en Iquitos. Flores reportó que "solo el 60% de los trabajadores despedidos sin motivo legal recibieron la indemnización completa estipulada por ley" (p. 201), mientras que en nuestro estudio en Yarinacocha, esta cifra alcanzó el 75%. Esta diferencia podría atribuirse a una mayor conciencia de los derechos laborales en la zona de Yarinacocha.

Finalmente, en cuanto a la indemnización por despido arbitrario incausado, nuestros resultados se asemejan a los de Vargas y Rodríguez (2021), quienes estudiaron este fenómeno en hoteles de la Amazonía colombiana. Los autores encontraron que "la indemnización promedio por despido arbitrario incausado equivalía a 2.5 veces el salario mensual por año de servicio" (p. 167),

CONCLUSIONES

- Según los resultados obtenidos, existe una incidencia significativa entre el despido laboral y el pago de indemnización a los trabajadores en las empresas hoteleras de Yarinacocha durante el 2022.

- Los hallazgos demostraron que los despidos arbitrarios ocurridos en el 2022 en hoteles de Yarinacocha tuvieron una incidencia directa en el surgimiento de obligaciones indemnizatorias para dichas empresas.

- Se comprobó que los despidos sin sustento legal ocurridos el 2022 en la hotelería de Yarinacocha incidieron de manera significativa en las subsecuentes indemnizaciones pagadas a los trabajadores cesados.

- Los resultados evidencian que, en los hoteles de la zona, los despidos sin invocación de causa legal tuvieron una incidencia directa en las indemnizaciones que debieron asumir dichos establecimientos durante el 2022.

RECOMENDACIONES

- Se sugiere a las empresas hoteleras implementar protocolos para efectuar despidos bajo causales válidas y debidamente sustentadas, a fin de prevenir el surgimiento de obligaciones indemnizatorias innecesarias.

- Es recomendable que los hoteles capaciten a sus áreas de recursos humanos sobre las causales válidas de despido y el debido proceso, con el objetivo de evitar despidos arbitrarios que deriven en costosas indemnizaciones.

- Se propone que los hoteles de la zona adopten Códigos de Conducta que desincentiven los despidos injustificados y sin méritos comprobables, estableciendo sanciones para los responsables de decisión.

- Es importante que la hotelería local implemente políticas de recursos humanos que prioricen otras alternativas antes que el despido, y aseguren el respeto a la legislación laboral, para no incurrir en costos por despidos incausados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alonso Olea, M., y Casas Baamonde, ME (2006). Derecho del trabajo (24ª ed.). Civitas.

Alvarado Cornejo, S. P. (2020). El despido arbitrario frente al lucro cesante en el derecho laboral Peruano.

Arce Ortíz, E. (2008). Derecho individual del trabajo en el Perú: Desafíos y deficiencias. Palestra Editores.

Arévalo Ramos, L. B. (2019). Despido laboral y los efectos administrativos en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2017. *Universidad Nacional de Ucayali*. http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/4225

Arriola, J. M. C. (2020, septiembre 24). *Tipos de despido en el ordenamiento peruano*. LP. https://lpderecho.pe/tipos-despido-ordenamiento-peruano/

Ayala Ayala, L. R., Freire Sánchez, N. F., & Falconi, R. A. (2021). El despido intempestivo a trabajadores de la empresa Ecuacerámica en época de pandemia en Riobamba. Dilemas contemporáneos: educación, política y valores, 8(SPE3).

Bances Serquen, D. F. (2022). La protección al trabajo y el despido laboral en trabajadores del sector público y privado entre los años 2016 – 2020. *AUTONOMA*. http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1979

Blancas Bustamante, C. (2013). El despido en el derecho laboral peruano (3ª ed.). Jurista Editores.

Caballero Reyes, S. R. (2022) Caracterización del proceso sobre indemnización por despido arbitrario; expediente N° 01601-2015-0-2501-JR-LA-02; 2° juzgado laboral, Chimbote, distrito judicial del Santa, Perú. 2020.

Calle, F. C. T., Castaño, J. F. D., & Quintero, P. D. H. (2021). Utilización del despido legal sin justa causa como elemento para vulnerar derechos humanos en el ámbito laboral en Colombia. Aequitas, 4(5), 225-267.

Diez-Picazo, L., y Gullón, A. (2012). Sistema de derecho civil. Volumen II (Tomo 1) El contrato en general. La relación obligatoria (10ª ed.). Tecnos.

Flores, M. (2022). Análisis de las indemnizaciones laborales en el sector hotelero de Iquitos. Revista Peruana de Derecho Laboral, 15(2), 189-210.

Gave Maldonado, J. R. (2021). Reposición laboral por despido incausado en la garantía de los derechos fundamentales del trabajador de la actividad privada, Lima–2019.

Gestiona. (2022). *Tipos de Despido en el Perú*. https://cgestiona.com//blog/laboral/tipos-de-despido-en-el-peru-889488.

Gutiérrez, A., & Sánchez, L. (2023). Estudio comparativo de indemnizaciones laborales en el sector turístico de Ucayali. Investigaciones Sociojurídicas Amazónicas, 8(1), 120-142.

Mendoza, C., & López, R. (2022). Despidos injustificados en hoteles de la Amazonía brasileña: Un análisis económico-legal. Revista Brasileira de Direito do Trabalho, 34(3), 98-120.

Montoya Melgar, A. (2018). Derecho del trabajo (39ª ed.). Tecnos.

NubeCont. (2022). *Tipos de despidos en el Perú | Software Contable en la Nube—NubeCont*. https://nubecont.com/blog/2022/tipos-de-despidos-enel-peru

Palomeque López, MC, y Álvarez de la Rosa, M. (2019). Derecho del trabajo (27ª ed.). Editorial Universitaria Ramón Areces.

Pizarro, T. F. (2023). Determinación de indemnización laboral con perspectiva de género (Bachelor's thesis).

Ramírez, J. (2021). Despidos arbitrarios en el sector hotelero de la Amazonía peruana: Causas y consecuencias. Derecho y Sociedad, 28(4), 65-85.

Reátegui, S. J. (2022). Reflexiones sobre el despido en el Perú en el Bicentenario. Ius vocatio, 5(5), 31-45.

Ríos Salmerón, B. (2004). La indemnización por despido. En E. Borrajo Dacruz (Dir.), Comentarios a las leyes laborales. La reforma del Estatuto de los Trabajadores (Tomo II) (págs. 247-288). Edersa.

Rodríguez Figueroa, J. J., & Vargas Huamán, E. (2023). Despido laboral incausado y fraudulento en el Perú.

Tárrega, J. A. A., & Ortega, F. F. (2022). La prueba ilícita en el proceso laboral. Sus efectos sobre el despido. LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social, 3(2), 76-101.

Torres, E. (2020). Análisis comparativo de despidos laborales en el sector hotelero de Lima y provincias. Ius et Praxis, 25(2), 78-102.

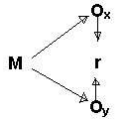
Toyama Miyagusuku, J. (2015). El derecho individual del trabajo en el Perú: Un enfoque teórico-práctico. Gaceta Jurídica.

Vargas, M., & Rodríguez, F. (2021). Indemnizaciones por despido en el sector hotelero de la Amazonía colombiana. Revista Jurídica de la Universidad de Caldas, 18(1), 150-175.

ANEXOS

ANEXO Nº 01. MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA

TÍTULO: "**Incidencia del despido laboral y la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022**"

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES			
			VARIABLES	DIMENSIONES	INSTRUMENTO	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL ¿Cómo el despido laboral incide en la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022? **PROBLEMAS ESPECÍFICOS** ¿Cómo el despido laboral arbitrario incide en la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022? ¿Cómo el despido laboral injustificado incide en la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022? ¿Cómo el despido laboral incausado incide en la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022?	**OBJETIVO GENERAL** Analizar la incidencia del despido laboral y la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022 **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**. Analizar la incidencia del despido laboral arbitrario y la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022. Establecer la incidencia del despido laboral injustificado y la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022. Conocer la incidencia del despido laboral incausado y la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022	**HIPOTESIS GENERAL** El despido laboral incide en la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022. **HIPOTESIS ESPECÍFICOS** El despido laboral arbitrario incide en la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022. El despido laboral injustificado incide en la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022. El despido laboral incausado incide en la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022.	**VARIABLE PRINCIPAL:** Despido Laboral **VARIABLE SECUNDARIA:** Indemnización **VARIABLE INTERVINIENTE** Distrito de Yarinacocha	Despido laboral arbitrario Despido laboral injustificado Despido laboral incausado Indemnización por despido sin causa valida Indemnización por despido sin motivo legal Indemnización por despido arbitrario incausado	Cuestionario de prueba objetiva	***Población (N):** 89 ***Muestra (n): 89** ***Tipo de Investigación** Básica descriptiva ***Diseño de Investigación:**  ***Técnicas Para Acopio de datos: Cuestionario** ***Instrumentos de Recolecta de datos:** Pruebas campo ***Técnicas el Para Análisis e Interpretación de Datos:** Estadística descriptiva e inferencial para cada variable

ANEXO 02. ENCUESTA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables

Escuela Profesional de Administración

ENCUESTA:

Tesis titulada **"Incidencia del despido laboral y la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022"**; marcar las alternativas que considere correctas con una (X):

Ítems	1	2	4	5
	Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo

Ítems	1	2	3	4
I DIMENSION: Despido laboral arbitrario				
1. El despido laboral arbitrario incide en la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022.				
2. El despido laboral sin causa válida incide en la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022.				
3. El despido laboral sin base legal es cuando se impide el ingreso al centro de trabajo al trabajador en la empresa hotelera del distrito de Yarinacocha, 2022.				
II. DIMENSIÓN: Despido laboral injustificado				
4. El despido laboral injustificado incide en la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022.				
5. El despido laboral en el que alega un motivo legal el empleador sin embargo no es probada en sede judicial del distrito de Yarinacocha, 2022.				

6. El despido laboral sin prueba es sancionada con la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022.				
III. DIMENSION: Despido laboral Incausado				
7. El despido laboral incausado provoca la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022.				
8. El despido laboral incausado es inconstitucional que provoca la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022.				
9. El despido laboral incausado se vale de ambiente hostil que provoca la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022.				
IV. DIMENSION: Indemnización por despido sin causa valida				
10. Está de acuerdo con la indemnización al trabajador por despido arbitrario en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022.				
11. La indemnización al trabajador por despido arbitrario es un derecho que le corresponde por ley en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022.				
12. Está de acuerdo con la indemnización al trabajador por despido sin causa justificada en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022.				
V. DIMENSIÓN: Indemnización por despido sin motivo legal				
13. Está de acuerdo la indemnización al trabajador por despido sin motivo legal en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022.				
14. Está de acuerdo la indemnización al trabajador por despido injustificado en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022.				

15. Está de acuerdo con la indemnización al trabajador por despido sin la motivación legal en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022.				
VI. DIMENSIÓN: Indemnización por despido arbitrario incausado				
16. Está de acuerdo con la indemnización por despido arbitrarios incausado al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022.				
17. Está de acuerdo con la indemnización por despido incausado al trabajador que prevé la norma con la reposición en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022.				
18. La indemnización por despido arbitrarios incausado al trabajador deben ser efectivas en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022.				

ANEXO 03. CONFIABILIDAD

Confiabilidad de la Variable: Despido laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	89	100.0
	Excluido[a]	0	.0
	Total	89	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.864	9

Confiabilidad de la Variable: Indemnización

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	89	100.0
	Excluido[a]	0	.0
	Total	89	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.910	9