

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



INCIDENCIA DEL DESPIDO LABORAL Y LA INDEMNIZACIÓN AL
TRABAJADOR EN LAS EMPRESAS HOTELERAS DEL DISTRITO DE
YARINACocha, 2022

Tesis para optar el título profesional de
CONTADOR PÚBLICO

JUAN CARLOS YOUNG RIOS
ROBERTO FLORES FLORES

PUCALLPA, PERÚ
2023



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

COMISION DE GRADOS Y TITULOS

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"



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

Siendo las...12:00 pm...del día viernes 14 de octubre del 2022, 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 Título de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga (Presidente)**, **Mg. Peter Matos Chino (Miembro)** y **Mg. Olmedo Pizango Isuiza (Miembro)**.

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **"INCIDENCIA DEL DESPIDO LABORAL Y LA INDEMNIZACIÓN AL TRABAJADOR EN LAS EMPRESAS HOTELERAS DEL DISTRITO DE YARINACocha, 2022"**, por el/la/los Bachilleres en Contabilidad: **Juan Carlos Young Rios** y **Roberto Flores Flores, EN FORMA PRESENCIAL:**

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

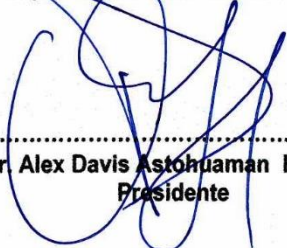
"La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:


- Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
- Aprobado por unanimidad
- Aprobado por mayoría
- Desaprobado..."

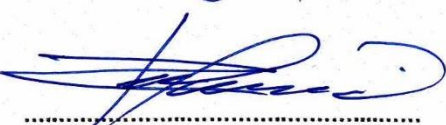
El/la defensor(a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

Aprobado por unanimidad

Siendo las...1:00 pm...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. Alex Davis Astohuaman Huaranga
Presidente


.....
Mg. Peter Matos Chino
Miembro


.....
Mg. Olmedo Pizango Isuiza
Miembro




.....
Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga
Secretario Académico

ACTA DE APROBACIÓN

La presente tesis fue aprobada por los miembros del Jurado Evaluador de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali como requisito para optar el Título Profesional de Contador Público.

Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga



Presidente

Mg. Peter Matos Chino



Miembro

Mg. Olmedo Pizango Isuiza



Miembro

Dr. Juan José Palomino Ochoa



Asesor

Bach. Juan Carlos Young Rios



Tesista

Bach. Roberto Flores Flores



Tesista



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION
DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION

SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

N° V/0607-2022

La Dirección de Producción Intelectual, hace constar por la presente, que el Informe final de tesis, titulado:

“INCIDENCIA DEL DESPIDO LABORAL Y LA INDEMNIZACIÓN AL TRABAJADOR EN LAS EMPRESAS HOTELERAS DEL DISTRITO DE YARINACOAHA, 2022”.

Autor(es) : **YOUNG RIOS, JUAN CARLOS**
FLORES FLORES, ROBERTO

Facultad : **CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**
 Escuela Profesional : **CONTABILIDAD**
 Asesor(a) : **Dr. PALOMINO OCHOA, JUAN JOSÉ**

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 5%**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se firma y se sella la presente constancia.

FECHA 22/09/2022



Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
 Director de Producción Intelectual

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS
REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, JUAN CARLOS YOUNG RIOS

Autor(a) de la TESIS de pregrado titulada:

"INCIDENCIA DEL DESPIDO LABORAL Y LA INDEMNIZACIÓN
AL TRABAJADOR EN LAS EMPRESAS HOTELEPAS DEL
DISTRITO DE YARINACocha 2022."

Sustentada el año: 2022

Con la asesoría de: Dr. JUAN JOSE PALOMINO OCHOA

En la Facultad de: CIENCIAS ECONOMICAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

Escuela Profesional de: CONTABILIDAD

Autorizo la publicación:

PARCIAL Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar **si su tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

TOTAL Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

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: 14 / 10 / 2022

Email: jucajori_1@hotmail.com

Teléfono: 920686940

Firma: 

DNI: 00080549

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS
REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, ROBERTO FLORES FLORES

Autor(a) de la TESIS de pregrado titulada:

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

Sustentada el año: 2022

Con la asesoría de: Dr. Juan Jose Palomino Ochoa

En la Facultad de: Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

Escuela Profesional de: Contabilidad

Autorizo la publicación:

PARCIAL Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La carátula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar **si su tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

TOTAL Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

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: 14 / 10 / 2022

Email: flore.floresroberto@gmail.com

Teléfono: 981123195

Firma: 

DNI: 48748484

DEDICATORIA

A Dios, por ser el inspirador y darme fuerzas para continuar este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

A mí querida esposa e hijos, por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional.

Juan Carlos.

A Dios, por guiarme día a día y a mí querida familia por brindarme su apoyo, amor y comprensión.

Roberto.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por permitirnos llegar a este momento tan especial en nuestra vida, por los logros y los momentos difíciles que nos han enseñado a valorar cada día más.

A nuestra familia, quienes nos han acompañado y motivado durante nuestra carrera universitaria.

A los docentes de la Carrera Contabilidad, por habernos compartido sus conocimientos y valiosas enseñanzas en bien de nuestra formación profesional.

A nuestro asesor, Dr. Juan José Palomino Ochoa, por su acertada orientación y apoyo en el desarrollo de la presente investigación.

A todas las personas que han contribuido para que esta investigación culmine con éxito.

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Pág.
DEDICATORIA.....	vii
AGRADECIMIENTO.....	viii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	ix
ÍNDICE DE TABLAS.....	xii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xiv
RESUMEN.....	xv
ABSTRACT.....	xvi
INTRODUCCIÓN.....	xvii
CAPÍTULO I. EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN.....	1
1.1. Planteamiento del Problema.....	1
1.2. Formulación del Problema.....	3
1.2.1. Problema General.....	3
1.2.2. Problemas Específicos.....	3
1.3. Objetivos de la Investigación.....	4
1.3.1. Objetivo General.....	4
1.3.2. Objetivos Específicos.....	4
1.4. Formulación de Hipótesis.....	4
1.4.1. Hipótesis General.....	4
1.4.2. Hipótesis Específicas.....	4
1.5. Variables.....	5
1.5.1. Variable Independiente.....	5
1.5.2. Variable Dependiente.....	5
1.5.3. Operacionalización de las variables.....	6

1.6. Justificación de la Investigación.....	6
1.6.1. Justificación Teórica.....	6
1.6.2. Justificación Práctica.....	7
1.7. Viabilidad.....	7
1.8. Limitaciones.....	7
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	8
2.1. Antecedentes de la Investigación.....	8
2.1.1. A Nivel Internacional.....	8
2.1.2. A Nivel Nacional.....	13
2.2. Bases Teóricas.....	20
2.2.1. Despido Laboral.....	20
2.2.2. Indemnización.....	22
2.3. Definición de Términos Básicos.....	24
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	26
3.1. Tipo de Investigación.....	26
3.2. Diseño y Esquema de la Investigación.....	26
3.3. Población y Muestra.....	27
3.2.1. Población.....	27
3.2.2. Muestra.....	28
3.4. Instrumento de Recolección de Datos.....	28
3.5. Técnicas de Recojo, Procesamiento y Presentación de datos.....	29
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	30
4.1. Resultados.....	30
4.2. Contrastación de las Hipótesis.....	66
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	74

5.1. CONCLUSIONES.....	74
5.2. RECOMENDACIONES.....	75
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	76
ANEXO.....	79

ÍNDICE DE TABLAS

		Pág.
Tabla 1.	Operacionalización de las variables.....	6
Tabla 2.	Despido laboral arbitrario I.....	30
Tabla 3.	Despido laboral arbitrario II.....	32
Tabla 4.	Despido laboral arbitrario III.....	34
Tabla 5.	Despido laboral injustificado I.....	36
Tabla 6.	Despido laboral injustificado II.....	38
Tabla 7.	Despido laboral injustificado III.....	40
Tabla 8.	Despido laboral incausado I.....	42
Tabla 9.	Despido laboral incausado II.....	44
Tabla 10.	Despido laboral incausado III.....	46
Tabla 11.	Indemnización por despido sin causa valida I.....	48
Tabla 12.	Indemnización por despido sin causa valida II.....	50
Tabla 13.	Indemnización por despido sin causa valida III.....	52
Tabla 14.	Indemnización por despido sin motivo legal I.....	54
Tabla 15.	Indemnización por despido sin motivo legal II.....	56
Tabla 16.	Indemnización por despido sin motivo legal III.....	58
Tabla 17.	Indemnización por despido arbitrario incausado I.....	60
Tabla 18.	Indemnización por despido arbitrario incausado II.....	62
Tabla 19.	Indemnización por despido arbitrario incausado III.....	64
Tabla 20.	Contingencia despido Laboral * Indemnización.....	66
Tabla 21.	Pruebas de chi-cuadrado I.....	67
Tabla 22.	Contingencia despido laboral arbitrario * Indemnización por despido sin causa valida.....	68

Tabla 23.	Pruebas de chi-cuadrado II.....	68
Tabla 24.	Contingencia despido laboral injustificado * Indemnización por despido sin motivo legal.....	70
Tabla 25.	Pruebas de chi-cuadrado III.....	70
Tabla 26.	Contingencia despido laboral incausado * Indemnización por despido arbitrario incausado.....	72
Tabla 27.	Pruebas de chi-cuadrado IV.....	72

ÍNDICE DE FIGURAS

		Pág.
Figura 1.	Despido laboral arbitrario I.....	30
Figura 2.	Despido laboral arbitrario II.....	32
Figura 3.	Despido laboral arbitrario III.....	34
Figura 4.	Despido laboral injustificado I.....	36
Figura 5.	Despido laboral injustificado II.....	38
Figura 6.	Despido laboral injustificado III.....	40
Figura 7.	Despido laboral Incausado I.....	42
Figura 8.	Despido laboral Incausado II.....	44
Figura 9.	Despido laboral Incausado III.....	46
Figura 10.	Indemnización por despido sin causa valida I.....	48
Figura 11.	Indemnización por despido sin causa valida II.....	50
Figura 12.	Indemnización por despido sin causa valida III.....	52
Figura 13.	Indemnización por despido sin motivo legal I.....	54
Figura 14.	Indemnización por despido sin motivo legal II.....	56
Figura 15.	Indemnización por despido sin motivo legal III.....	58
Figura 16.	Indemnización por despido arbitrario incausado I.....	60
Figura 17.	Indemnización por despido arbitrario incausado II.....	62
Figura 18.	Indemnización por despido arbitrario incausado III.....	64
Figura 19.	Grado de significancia I.....	67
Figura 20.	Grado de significancia II.....	69
Figura 21.	Grado de significancia III.....	71
Figura 22.	Grado de significancia IV.....	73

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo analizar la incidencia del despido laboral y la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022; por otro lado en la actualidad dada la pandemia se han realizado una serie de despidos de manera unilateral lo que conllevó a efectuar un análisis de la incidencia del despido laboral arbitrario y la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras, asimismo, establecer la incidencia del despido laboral injustificado y la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras y finalmente conocer la incidencia del despido laboral incausado y la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022. El estudio hace un análisis empleando métodos científicos para su descripción por ser complementario y básica, donde prevalece la objetividad en la presentación de datos mediante la estadística con el soporte de instrumentos y técnicas de estudio sobre la incidencia del despido laboral y la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022. Los resultados demuestran que existe incidencia del despido laboral en la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022. El estudio concluye que la incidencia del despido laboral es significativa en la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022.

Palabras clave: Empresas hoteleras; indemnización del trabajador; despido laboral encausado.

ABSTRACT

The objective of this research was to analyze the incidence of labor dismissal and worker compensation in hotel companies in the Yarinacocha district, 2022; On the other hand, currently, given the pandemic, a series of dismissals have been carried out unilaterally, which leads to an analysis of the incidence of arbitrary labor dismissal and worker compensation in hotel companies, as well as establishing the incidence of dismissal. Unjustified labor and worker compensation in hotel companies and finally to know the incidence of unjustified labor dismissal and worker compensation in hotel companies in the Yarinacocha district, 2022. The study makes an analysis using scientific methods for its description because it is complementary and basic, where objectivity prevails in the presentation of data through statistics with the support of instruments and study techniques on the incidence of labor dismissal and worker compensation in hotel companies in the district of Yarinacocha, 2022. The results show that there is an incidence of job dismissal in the ind compensation to workers in hotel companies in the Yarinacocha district, 2022. The study concludes that the incidence of job dismissal is significant in workers' compensation in hotel companies in the Yarinacocha district, 2022.

Keywords: Hotel companies; worker's compensation; prosecuted labor dismissals.

INTRODUCCIÓN

La investigación tiene como finalidad analizar el despido arbitrario de los trabajadores en empresas hoteleras, que en muchos casos han sido objeto de hechos ilegales, considerando el contexto de la pandemia.

La investigación efectuada se enmarca dentro del contexto social, investigación observacional que busca complementar conocimientos sobre el despido arbitrario; asimismo la presente investigación está estructurada en cinco capítulos, detallados de la siguiente manera:

Capítulo I: Planteamiento del problema de investigación, formulación del problema, objetivos e hipótesis, justificación e importancia del estudio, limitaciones y viabilidad de la investigación planteada. Capítulo II: Marco teórico, bases teóricas, definiciones conceptuales. Capítulo III: Metodología de estudio. Capítulo IV: Resultados y Discusión. Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones. Finalmente se presentan las Referencias Bibliográficas y anexos correspondientes.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del Problema

El trabajo es una de las fuentes de ingreso que tienen los trabajadores y que está amparada por las leyes y convenios internacionales con la Organización Internacional del Trabajo, por ello que las legislaciones laborales de los distintos países del mundo, cuentan con convenios para garantizar los derechos laborales que les competen sobre las modalidades de contrato, a fin de no vulnerar y efectuar despidos arbitrarios, en ese sentido las organizaciones deben realizar sus labores en un ambiente armónico, clima laboral y trabajo en equipo, como una característica esencial de las empresas.

El trabajo representa bienestar y aseguramiento de ingresos, que tiene origen en un contrato de trabajo, donde el empleador y trabajador convienen bajo reglas establecidas en la legislación laboral, horario, remuneración, puesto laboral, que garantiza el cumplimiento de ambas partes de acuerdo a lo establecido en el contrato, siendo esta de carácter temporal, permanente, de prueba, de prácticas pre profesional o prácticas profesionales, esta figura se contextualiza en casi todo los países de América Latina; donde el empleo formal es aun precario y reducido. El problema de la empleabilidad radica en la desnaturalización del contrato de trabajo, tal como ocurre en el país, donde por efectos de la pandemia se han perdido puestos de trabajo en las empresas por la falta de ingresos, sin embargo se ha venido recuperando a través de reactivación económica, en el cual existe un incremento de puestos de trabajo, también ha crecido los despidos que es el fin o la desvinculación de la relación

laboral por parte del empleador, que en muchos casos pueden ser justificado, arbitrario, nulo, indirecto.

Chanamé (2020) señala: “El despido es una forma de extinción de la relación laboral por decisión del empleador. En principio, la Constitución Política peruana, en los artículos 22 y 27, ha establecido que:

Artículo 22. Protección y fomento del empleo. El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

Artículo 27. Protección del trabajador frente al despido arbitrario. La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”.

En ese sentido los trabajadores en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, han sufrido de despidos justificados que esta sobre la base de una causal específica en la legislación laboral, por las propias conductas o habilidades del trabajador, para dicho caso no habrá indemnización alguna, en el caso de despido arbitrario que se realizan sin la tipificación de la ley laboral, por el que los trabajadores tienen derecho a reclamar una indemnización por despido arbitrario, por otro lado existen los despidos nulos que violenta los derechos fundamentales de los trabajadores, por ello el trabajador tiene el derecho de elegir por una indemnización y la restitución en el centro de trabajo y finalmente el despido indirecto en el que el trabajador es objeto de actos de hostilidad equivalente al despido, en este caso el trabajador tiene derecho a la indemnización.

El acto de despido está establecido en la legislación laboral a fin de proteger los derechos de los trabajadores, sin embargo, el empleador en la mayoría de casos realiza de manera unilateral, configurándose un despido

arbitrario, nulo o indirecto que tienen un efecto directo en la indemnización a los trabajadores afectados.

Chanamé (2020) señala que: Frente a lo que la Constitución ha establecido, el artículo 34 del T.U.O del D.L 728 precisó: Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar está en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente.

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 de la Investigación

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. 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.

1.4. Formulación de 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 Específicas

- 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

1.5.1. Variable Independiente

- Despido Laboral.

Definición Operacional

- Despido laboral arbitrario.
- Despido laboral injustificado.
- Despido laboral incausado.

1.5.2. Variable Dependiente

- Indemnización.

Definición Operacional

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

1.5.3. Operacionalización de las Variables

Tabla 1

Operacionalización de las variables

VARIABLES	OPERACIONALIZACIÓN
V.I. Despido Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Despido laboral arbitrario. • Despido laboral injustificado. • Despido Laboral incaustado. • Indemnización por despido sin causa válida.
V.D. Indemnización	<ul style="list-style-type: none"> • Indemnización por despido sin motivo legal. • Indemnización por despido arbitrario incaustado.

1.6. Justificación de la Investigación

1.6.1. Justificación Teórica

La investigación aborda respecto al despido laboral que en la actualidad es un tema sensible por sus efectos en la desvinculación de los trabajadores, que pueden tener efectos en la indemnización por despido arbitrario en el que no existe una causa justificada, o la indemnización por despido sin motivo legal, donde el empleador alega la justificación legal que ante el juez no existe objetivamente tal sustento por lo que se debe indemnizar y la indemnización por despido arbitrario incausado que provoca el empleador, desde la perspectiva teórica la investigación está justificada su importancia radica porque el despido laboral debe ser de acuerdo a las normas establecidas en la legislación laboral,

el cual permite que estos problemas laborales puedan ser objeto de investigaciones que permitan ampliar conocimientos existentes en la realidad.

1.6.2. Justificación Práctica

En la práctica los trabajadores despidos no tienen la posibilidad de reclamar sus derechos y no acuden a los órganos reguladores, por ello es necesario que todo despido laboral debe estar justificado y se deben de efectuar las correspondientes liquidaciones de los derechos laborales; en los casos de despidos arbitrarios, injustificado e incausado deben ser materia de indemnizaciones de acuerdo a las causales; las mismas que deben ser socializadas a fin de lograr un ambiente de trabajo armónico con una seguridad y garantía a los derechos del trabajador.

1.7. Viabilidad

La investigación sobre el despido laboral y la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022, de acuerdo a las técnicas e instrumentos garantizan su desarrollo de acuerdo al cronograma establecido.

1.8. Limitaciones

La investigación no presenta limitaciones sustanciales para su desarrollo, siendo viable en todo su contexto.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1. A Nivel Internacional

Osorio (2021) “El despido laboral basado en la incapacidad laboral del trabajador: por deficiencia sobrevenida”, tiene por resumen: En nuestro país podemos encontrar personas que tienen algún tipo de incapacidad laboral, entre otras, son víctimas de exclusión, discriminación e indiferencia debido a sus discapacidades físicas, sensoriales, psíquicas o intelectuales de larga duración. La mayoría de los peruanos se ven obstaculizados en su desarrollo profesional, social y familiar, gozando de las mismas oportunidades e iguales libertades y derechos básicos que los demás. Por otro lado, las expectativas basadas en obligaciones que ambas partes han determinado y aceptado previamente por el contrato de trabajo deben ser satisfechas por el empleador para cumplir con los servicios prestados, cambio de recompensa. Sin embargo, existe una zona gris en los derechos de ambas partes que debe aclararse cuando no es posible trabajar después de determinar las obligaciones y expectativas derivadas del contrato de trabajo. El presente trabajo de investigación se relaciona con el despido de un trabajador con base en sus capacidades, por acompañarse de deficiencias que no permitan el desarrollo de las funciones del puesto, las cuales son consideradas un requisito previo para su aprovechamiento, con ajustes razonables y traslado del trabajador a otro. Trabajo. No está relacionado con el riesgo al trabajo y a terceros. Dicho despido por razón de capacidad se imputará

en el inciso a) del artículo 23 del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR. A pesar de estar regido por una de las normas laborales más conocidas en nuestro ordenamiento jurídico, este tema ha sido algo desarrollado y estudiado en el Perú. El error resultante es motivo de despido de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, la cual sufrió modificaciones con la entrada en vigor de la nueva Ley general de la persona con discapacidad, Ley N° 29973. Además, existe poca evidencia en la práctica para utilizarlo como motivo de despido, pues es posible descubrir errores en su regulación, que es un tema de investigación muy candente, pero aún se olvida. Sus procedimientos de regulación y calificación son inadecuados y pueden ser impugnados por cualquier trabajador, incluso si se encuentra empleado en un trabajo notorio por su discapacidad, lo que no le da seguridad jurídica al empleador, lo que reduce el alcance de la autoridad de gestión y la libertad de empresa. Para el análisis de esta figura jurídica se han utilizado diversas fuentes jurídicas para identificar principios, doctrinas, precedentes, terminología jurídica y social relevante, estadísticas y finalmente una propuesta para su aplicación.

Chimborazo (2021) “El despido laboral por razones de género, como mecanismo discriminatorio en el Ecuador. Análisis de sentencia N° 292-16-sep-CC.”, tiene por resumen: Ecuador es un país con derechos constitucionales basados en la garantía y protección de los derechos constitucionales a través de mecanismos legislativos, judiciales y de orden público. Entre las garantías de jurisdicción se destacan las acciones especiales de protección, que tienen por objeto proteger derechos vulnerados por sentencias o autos firmes. Así, el presente trabajo analiza la sentencia N° 292-16-SEP-CC y plantea el problema

de que si bien, se reconoce formalmente el derecho a la no discriminación y existen indicios de importantes manifestaciones discriminatorias que es necesario erradicar para lograr garantías efectivas de igualdad. Especialmente en el ámbito laboral, la discriminación de género es un fenómeno cotidiano, la sentencia en cuestión examina no solo la parte formal, sino también el derecho a la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral. El objetivo es analizar en todas sus dimensiones la sentencia N° 292-16-SEP-C, explicar las normas legales relativas a la protección de la igualdad en el entorno laboral y comprender los procedimientos legales correctos y oportunos de los funcionarios públicos ayuda a lograr el objetivo principal del estado: la protección de los derechos. Para efectos de verificación, se analizarán las decisiones de la Corte Constitucional en casos de discriminación en relación con el género en el ámbito laboral. El análisis se realizará mediante análisis y deducciones, utilizando dogmas jurídicos, bibliográficos, métodos bibliográficos, de forma cualitativa, propios del sistema de estudio de casos. Por lo tanto, es claro que el derecho a la no discriminación por razón de género sí está siendo violado en las relaciones laborales en el Ecuador.

Martin (2021) "Despido laboral, ley aplicable y caducidad de la acción. Reflexiones sobre la Sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña de 9 de septiembre de 2020", tiene por resumen: Recurrída la sentencia del Juzgado de lo Social, que desestimó la demanda de despido por excepción de plazo solicitada por la demandada. La Sala de Apelaciones estuvo de acuerdo con la decisión de primera instancia porque consideró injustificadamente que el resultado del caso cumplía procesalmente con las disposiciones reglamentarias, por los artículos 3 LEC, 59.3 ET y 103.1 LRJS, desplazando inadecuadamente

la aplicación de la Lex Contractus (Ley Francesa) según lo dispuesto en el artículo 12 del Reglamento Roma I para dirimir la citada cuestión.

González y Vásquez (2018) “Comprendiendo la relación del despido laboral y felicidad en la vida”. Este trabajo examina el concepto de felicidad para entender cómo puede verse afectado tras un despido. La investigación es cualitativa. La muestra estuvo conformada por seis participantes, cinco de la ciudad de Pereira y uno de la ciudad de Bogotá. El método utilizado tiene en cuenta el enfoque hermenéutico histórico y el instrumento utilizado es una entrevista semiestructurada en la que se realizan preguntas abiertas sobre puntos de interés. Al analizar los resultados, se evidenció que las personas vivieron los despidos de manera más positiva que negativa, ya que informaron que a pesar de la ansiedad al inicio del evento, podría ser una oportunidad para buscar mejores oportunidades laborales y crecer a nivel personal, para que la sensación de bienestar no se vea afectada de forma irreversible.

Duce y Villarroel (2019) “Indemnización por error judicial: una aproximación empírica a la jurisprudencia de la Corte Suprema de los años 2006-2017”. El objetivo de este trabajo es contribuir a una mejor comprensión de los mecanismos de compensación por errores legales esperados en el artículo 19 N° 7 letra i) de la Constitución, mediante la realización de un estudio empírico del total de peticiones presentadas en el Tribunal Supremo entre 2006 y 2017. El propósito es determinar si la función de la herramienta en la práctica es prevenir el objeto de condena y enjuiciamiento injustos. El trabajo concluye que el organismo es aún muy incapaz de atender las necesidades de reparación de las víctimas de delitos penales tanto por problemas de supervisión normativa como, en particular, por problemas de interpretación y aplicación de las normas

constitucionales. Para lograr este objetivo, también se identificaron posibles procesos judiciales y problemas de calidad de los solicitantes.

López (2018) “Los supuestos y el alcance de la indemnización de daños como medio de tutela precontractual en el Código Civil chileno y su eventual confluencia con la indemnización por incumplimiento contractual”. El objetivo de este trabajo es sistematizar la indemnización como remedio precontractual, sistematizar diversos supuestos de indemnización como nulos o autónomos, analizar la cuantía del daño en cada caso y abordar su posible convergencia con la indemnización e Incumplimiento de contrato.

Mendazona (2019) “El sistema de indemnización por prisión provisional indebida en la encrucijada”, tiene por resumen: El sistema de reparación de los daños causados durante la prisión preventiva ilegal establecido en la legislación española desde 1985 ha hecho temblar la intervención del Tribunal Europeo de Derechos Humanos para asegurar que el principio de presunción de inocencia declarado en el art. Convenios Europeos de Derechos Humanos 6.2. Y lo más probable es que en un futuro cercano la Corte Constitucional lo reconozca como inconstitucional, creando una situación muy difícil. Además de analizar todo el proceso que nos llevó a la situación actual, hay algunas sugerencias constructivas al respecto.

Terrada (2021) “La controvertida indemnización por lesión de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras”, tiene por resumen: Determinar y cuantificar las indemnizaciones por violaciones de derechos fundamentales en jurisdicciones de orden social ha sido un tema particularmente complejo y por diversas razones. En algunos casos –por ejemplo, la ocurrencia automática de daños no económicos por vulneración de derechos

fundamentales, las inconsistencias y fluctuaciones judiciales son ya un “clásico” en esta materia; en otros casos, los efectos y consecuencias de la fusión de la duda y la legalidad están relacionados efectuada por la LRJS, la finalidad preventiva de la indemnización debe tener en la práctica judicial; y, finalmente, las discrepancias se refieren a la posibilidad misma de concesión de la indemnización en determinadas situaciones, nulidades “objetivas” o “automáticas” de los despidos por aplicación del artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores.

2.1.2. A Nivel Nacional

Mego (2022) “El despido laboral y la incapacidad temporal permanente en Ayacucho, 2021”. El trabajo de investigación tiene como finalidad analizar cómo la incapacidad temporal permanente conduce al despido; Ayacucho, 2021, siguiendo un enfoque cualitativo y diseño teórico fundamentado, cómo se utilizan las herramientas de recolección de datos: métodos de entrevista, métodos de análisis teórico de la literatura y análisis normativo, utilice herramientas relevantes como la guía de preguntas de entrevista, la guía de análisis de literatura y la guía de análisis normativo. Las entrevistas están disponibles para participantes individuales, que consisten en abogados especializados en derecho laboral y procedimientos laborales. Los datos fueron procesados utilizando análisis de datos, técnicas de interpretación jurídica para obtener resultados, discutir y concluir que el despido de Ayacucho en el año 2021 para lograr el fin común fue causado por una incapacidad temporal permanente, la cual es de tipo lesiva, afecta el derecho del trabajador a pagar y

echa a perder la canasta de su familia, porque es una acción que limita el desarrollo efectivo de la actividad del trabajador en su lugar de trabajo.

Bances (2022) “La protección al trabajo y el despido laboral en trabajadores del sector público y privado entre los años 2016 – 2020”. El objetivo general de este estudio fue: determinar la relación existente entre protección laboral y la salida de los trabajadores del sector público y del sector privado en Lima entre 2016 y 2020. El tipo de investigación es básica, teniendo un nivel de investigación descriptivo y correlacional, el diseño de investigación de la investigación es transversal no experimental, y por último el método de aplicación es cuantitativo y cualitativo. La muestra no probabilística estuvo conformada y seleccionada deliberadamente por 10 empleados públicos y privados. La técnica utilizada fue la entrevista y se contó con dos herramientas de recolección de datos: una guía de entrevista de aplicación virtual y un análisis de casos de despido. Se utiliza la calificación de expertos para la validez de los instrumentos y el Alfa de Cronbach para la confiabilidad de cada instrumento. Refiriéndose a un supuesto general, se verificó que cuanto menor es la protección laboral, mayor es la probabilidad de que el empleado sea despedido. En última instancia, se concluyó que el estado no promovió el empleo como debería y no aprobó leyes para proteger a los trabajadores.

Osorio (2018) “El despido laboral discriminatorio basado en la condición de discapacidad del trabajador en el Perú”. El artículo resume la investigación actual relacionada con el despido de empleados en función de su estado de discapacidad, que se establece en el artículo 23 inciso a) de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), e intenta determinar: Si después de las modificaciones sigue siendo discriminatorio, innecesario y violatorio del

derecho al trabajo de las personas con discapacidad. A pesar de que se encuentra regulado por las normas laborales más conocidas en nuestro ordenamiento jurídico, es poco estudiado en nuestro país. El deterioro de la competencia y la incompetencia resultante son motivos para la terminación del empleo de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, cuando entró en vigor la nueva Ley General de Invalidez, se modificó claramente la ley para hacer relevante este tema. Las personas con discapacidad son uno de los colectivos protegidos más desatendidos de nuestra sociedad y con los índices de morbilidad más elevados. Por discapacidades físicas, sensoriales, psíquicas o intelectuales de larga duración, son víctimas de la exclusión, discriminación y apatía de la mayoría de la población peruana, lo que dificulta su desarrollo profesional, social, familiar en cualquier ámbito, el ejercicio de sus libertades. Y el derecho fundamental a disfrutar de las mismas oportunidades que cualquier otra sección. Mi hipótesis original era que las causales de despido previstas en el artículo 23a de la LPCL se basan en la invalidez, son insuficientes e innecesarias, y por tanto son discriminatorias en su interpretación y práctica violatorias de derechos constitucionales. Con este fin, usaré una variedad de fuentes legales para identificar principios, doctrinas, jurisprudencia, terminología legal y social y estadísticas relevantes para examinar si el uso de las razones anteriores justifica un despido constitucional o discriminatorio hasta la fecha. Los resultados se considerarán en el anuncio a medida que continúe.

Díaz (2018) "Clasificación del despido laboral en el Perú", indica: Como se mencionó anteriormente, si hablamos de despido en nuestro país, no significa necesariamente que el empleador decida terminar la relación laboral con el trabajador. Tal comportamiento es ilegal o incluso un abuso de poder. Como ya

se ha señalado, existen dos tipos de despido, o tipos, a saber: el despido legal o disciplinario y el despido ilegal o arbitrario, que nuevamente tiene 3 modalidades (despido ausente, injustificado y fraudulento), cada una con sus propias características y consecuencias. Por tanto, tenemos la siguiente conclusión: Despido disciplinario: si la comisión de un delito grave se basa en la conducta del trabajador y su competencia, existe un precedente en la ley para la validez del despido, el cual debe seguirse para que no se violen los derechos de los empleados. Despido nulo: regulado por el Decreto Supremo 003-97-TR, se refiere al despido por violación de derechos fundamentales de los trabajadores, tales como derechos sindicales, etc. Despido indirecto: regido por el artículo 30 del Decreto Supremo 003-97-TR, contado a partir de un acto de hostilidad equivalente al despido, la especificidad de este despido es la razón por la que se denomina "indirecto", se ha revelado que quien decide dar por terminada la relación laboral con el empleador, ya que la persona que tomó esta decisión, trabaja. Cuando surta efecto el despido, el trabajador afectado deberá pagar una indemnización de conformidad con el artículo 38 del Decreto Supremo 003-97-TR. Despido arbitrario: Está prohibido por nuestra constitución. - Despido sin motivo: Despido sin motivo - Despido fraudulento: Despido basado en evidencia de fraude o mala configuración. Al precisar en detalle los tipos de despido y sus respectivas formas, se debe tener en cuenta que nuestro ordenamiento jurídico cuenta con un régimen de protección relativa en los casos previstos por la ley, ya que el reintegro es sólo una opción en los casos de despido nulo y en caso de despido no provocado. Despido: En caso de despido, el único derecho a la indemnización de daños y perjuicios menores es la indemnización de conformidad con el artículo 38 de la Ley de Productividad y

Competitividad Laboral, según el cual el empleador puede despedir a su voluntad a un trabajador, siempre que perciba una indemnización, independientemente de su declaración y descentralización. Tribunal Constitucional Posteriormente, la ley fue renovada también en los casos de despido arbitrario.

Arévalo (2019) “Despido laboral y los efectos administrativos en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2017”. Este trabajo de investigación tiene como objetivo determinar la relación entre el despido laboral y el impacto administrativo en la provincia de Coronel Portillo en el año 2017. Hicimos nuestro trabajo con apoyo teórico, asociado a estas dos variables. Utilizando el modelo de correlación, el conjunto de la muestra fue de 50 funcionarios de la provincia y municipio de Coronel Portillo. Se utilizaron dos cuestionarios. Los resultados de la relación muestran que la mayoría (72%) de la muestra total de la población cree que los despidos variables son adecuados, mientras que el efecto administrativo variable de los despidos en la sede no es muy positivo.

Baltodano (2018) “Indemnización por despido arbitrario”, señala: Actualmente, la indemnización por despido arbitrario está determinada por el artículo 38 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo 003-97-TR, que corresponde a la cantidad de trabajo de un mes y medio. El salario está limitado a 12 años, lo que corresponde a 8 años de trabajo. El objeto de brindar este monto de indemnización es resarcir los perjuicios causados a los trabajadores de este sistema privado, el límite afecta los derechos laborales de los empleados con mayor antigüedad, y el límite no se toma en cuenta en la indemnización, por así decirlo. Normativo. El resultado de las reglas es que los trabajadores se sienten vulnerables a la ley y reciben

una compensación que es desproporcionada a los años de servicio porque hay un tope, por lo que los jueces tienen el poder de hacerlo cumplir sea igual a años o no.

Mendoza (2019) “Trabajo académico: expediente civil: indemnización y expediente laboral: derechos laborales”, tiene por resumen: Documento civil Nro. 00221-2016-0-1001-JM-CI-02 Análisis Demandante Ederson Ciencia Flores quien interpuso demanda de daños contra Rudecindo Medina Rojas quien contestó e interpuso reconvencción: daños Caso presentado en forma sumaria en Wanchak Segundo Mixto en juicio. El documento confirma que la consideración del proceso se inició el 11 de abril de 2016 con la interposición de la demanda y finalizó el 22 de agosto de 2018, cuando la Corte Suprema de Justicia del Cusco declaró en Resolución núm. 3 de la contenida sentencia. .reconvencción indebida de Rudecindo Medina Rojas contra Ederson Ciencia Flores por daños y perjuicios...”. Posteriormente, de conformidad con la resolución No. 27 del 1 de octubre de 2018, se entregó el documento final del proceso.

Machuca (2018) “Trabajo académico: expediente civil: indemnización y expediente laboral: reposición laboral”, tiene por resumen: El trabajo académico actual en análisis archivístico, cuyo objeto se centra principalmente en las reclamaciones, en el documento No. 1985-2014-0-1001-JR-CI-02, se realiza el procedimiento repetido según el procedimiento simplificado del Juzgado Segundo de lo Civil. La carretera. Este informe tiene los siguientes componentes estructurales: un resumen de todas las actuaciones procesales en la etapa de causas civiles, con el correspondiente análisis documental y, finalmente, la situación correspondiente a las conclusiones que Litis procesa con ayuda de

este trabajo académico. Jurisprudencia. De esta forma, esperando cumplir con los requisitos y ojalá cumplir con mi objetivo, ofrezco este trabajo académico y agradezco al jurado por la disponibilidad y tiempo para evaluarlo.

Castillo (2019) “Trabajo académico expediente laboral: derechos laborales y expediente civil: indemnización”, tiene por resumen: El análisis se inicia con una breve síntesis del caso, pretensiones de daños y perjuicios, caso que ha cobrado bastante relevancia en nuestro país debido al crecimiento demográfico y económico, entre personas jurídicas o naturales por daños y perjuicios derivados del incumplimiento de contrato o convenio. A continuación, se presenta un análisis del caso desde la interposición de la demanda hasta la sentencia del tribunal. En esta parte, podemos ver los distintos pasos procesales que se realizan en este proceso. Finalmente, se construye un marco teórico en torno a los conceptos básicos del litigio para ayudarnos a comprender mejor su contexto de pérdida.

Gonzales (2019) “La caducidad o la prescripción, en la pretensión de indemnización por despido arbitrario laboral”, El presente artículo legal tiene por objeto determinar el Decreto Supremo núm. 003-97-TR aplicación exhaustiva del artículo 36, que es un Decreto Legislativo N° 728 (Ley de Productividad) texto, con sus consecuencias jurídicas para el trabajo. Proceso de mercado. Competitividad laboral, porque el problema con este enfoque legal es que requiere tres supuestos legales fundamentalmente diferentes para ser válidos, y por su propia naturaleza requieren un tratamiento diferente para preservar la inalienabilidad bajo la Constitución. De las presunciones legales previstas en la Regla 36 anterior, este artículo legal se aplica solo a una de las relacionadas con el despido arbitrario, pero solo en casos excepcionales a la compensación

económica (no recuperación) como resultado del mismo, es decir, únicamente para las reclamaciones encaminadas al cobro de indemnizaciones por despido arbitrario, pues a diferencia de otras condiciones contenidas en el artículo 36 y de la jurisprudencia vinculante del Tribunal Constitucional, esta reclamación tiene un tratamiento diferente y tiene una vigencia de 30 años, teniendo en cuenta su carácter estrictamente económico.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Despido Laboral

De acuerdo a NubeCont (2022) señala que, “El despido es el acto unilateral del empleador para terminar una relación jurídica de tipo laboral. El despido inconstitucional e ilegal es aquel despido que no tiene una causa justa vinculada a la productividad del trabajador o a su conducta. El artículo 23 del Decreto Legislativo 728 establece las causas justas del despido, y señala que sólo podrá ser válido el despido basado en las deficiencias físicas o intelectuales del trabajador que le impiden realizar un buen trabajo, el rendimiento deficiente o la negativa injustificada del trabajador a someterse a exámenes médicos o a cumplir las medidas profilácticas de la empresa”.

Según C Gestiona (2022); “El artículo 34 del TUO del Decreto Legislativo 728, Decreto Supremo 003-97-TR señala que el despido arbitrario comprende al despido sin una causa válida. Este tiene dos dimensiones, el despido incausado y el despido injustificado. De forma general, este despido es comúnmente conocido cuando no se renueva el contrato laboral modal, o bien,

existiendo una relación laboral estable no se permite el ingreso al centro laboral al trabajador”.

El trabajador tiene derecho a una indemnización por despido arbitrario en virtud al artículo 34 de la citada norma, y, en virtud de la Sentencia del Tribunal Constitucional, Sindicato Fetratel vs Telefónica recaído en el expediente 1124-2001-AA/TC también puede ser repuesto a su puesto de trabajo si el despido arbitrario es de tipo "incausado”.

Despido Injustificado

La jurisprudencia laboral del Poder Judicial y de la Corte Suprema ha reconocido que el despido injustificado es un subtipo del despido arbitrario que contempla la legislación laboral en el artículo 34 del D.L 728.

En este, el empleador alega un motivo legal para el despido, sin embargo, no ha sido debidamente probado en sede judicial. De acuerdo con el Precedente del Tribunal Constitucional Eusebio Llanos Huasco recaído en el expediente 976-2001-AA/TC sólo corresponde una indemnización.

Despido Incausado

Este tipo de despido fue reconocido ten la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente 1124-2002-AA/TC caso Sindicato unitario de trabajadores de Telefónica del Perú S.A. y FETRATEL vs Telefónica. El Tribunal Constitucional señaló que el remedio establecido en el artículo 34 del TUO del Decreto Legislativo 728 era insuficiente para reparar el despido "arbitrario incausado”, pues el derecho a no ser despedido sino es por causa justificada es un derecho reconocido en la norma de mayor jerarquía, la

Constitución, por lo que el despido incausado es inconstitucional. En ese sentido, al trabajador le corresponde la reposición y/o indemnización por el despido.

Despido Fraudulento

El precedente Llanos Huasco del Tribunal Constitucional recaído en el expediente 976-2001-AA/TC identificó la figura del despido fraudulento como el despido que es creado y organizado de mala fe por el empleador, quien le atribuye un hecho falso al trabajador para justificar su despido.

2.2.2. Indemnización

Según Chanamé (2020); Sobre este caso, los magistrados sostuvieron que el remedio establecido en la ley era insuficiente para reparar el despido arbitrario incausado, pues vacía de contenido la protección constitucional del contenido esencial del derecho al trabajo. Así, enunció lo siguiente:

Ahora bien, el segundo párrafo del artículo 34^o del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece que frente a un despido arbitrario corresponde una indemnización «como única reparación». No prevé la posibilidad de reincorporación. El denominado despido ad nutum impone sólo una tutela indemnizatoria. Dicha disposición es incompatible con la Constitución, a juicio de este Tribunal, por las siguientes razones:

- El artículo 34^o, segundo párrafo, es incompatible con el derecho al trabajo porque vacía de contenido este derecho constitucional. En efecto, si, como quedó dicho, uno de los aspectos del contenido esencial del

derecho al trabajo es la proscripción del despido salvo por causa justa, el artículo 34º, segundo párrafo, al habilitar el despido incausado o arbitrario al empleador, vacía totalmente el contenido de este derecho constitucional.

Respecto al despido nulo, Chanamé (2020) señala que: “Un despido será categorizado como nulo cuando afecte derechos fundamentales reconocidos en la Constitución”.

El T.U.O del D.L 728 establece, mediante el artículo 29, que será un despido nulo, aquel que tenga por motivo:

- La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales: será un despido nulo cuando se trate de separar a un trabajador que decida integrar o formar un sindicato, además, por participar en actividades sindicales. Para Arce, el ámbito subjetivo de protección dependerá del contenido o del concepto de «actividades sindicales» [7].
- Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad.
- Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del Artículo 25.
- La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole, es decir, algún tipo de contravención al artículo 2 de la Constitución.
- El embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o

dentro de los 90 (noventa) días posteriores al nacimiento. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el empleador no acredita en estos casos la existencia de causa justa para despedir.

2.3. Definición de Términos Básicos

- **Actividad laboral**

Es la realización de toda actividad laboral que realiza el trabajador bajo una subordinación al empleador, el cual está sujeto a un contrato de trabajo celebrado entre ambas partes de manera permanente o temporal, se sujeta a factores de tiempo, horario, remuneración.

- **Acto contractual**

La celebración de las partes, trabajador empleador es un acto contractual que conlleva derechos y obligaciones que se deben cumplir, su desacato acarrea falta grave para el trabajador y la indemnización para el empleador.

- **Contrato de trabajo**

El contrato de trabajo es el pacto entre las partes contratantes, trabajador y empleador, una de las características del contrato de trabajo es consensual, voluntario, bajo subordinación del empleador, de obligatoriedad y derechos laborales irrenunciables.

- **Despido laboral**

El despido laboral es la determinación que realiza el empleador frente al trabajador, que puede ser por causa justificada o arbitraria que se encuentra regulado en la legislación laboral, a fin de que no se afecte ninguna de las partes.

- **Causas de despido**

Las causas del despido por parte del trabajador es el incumplimiento a sus obligaciones, o cometer faltas que acarreen el despido de acuerdo a las normas laborales, también puede suscitarse por percepción del empleador de manera incausado.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de Investigación

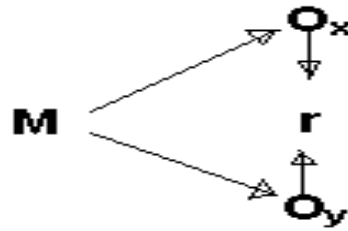
La investigación sobre el despido laboral y la indemnización es de naturaleza básica, porque de acuerdo al objetivo es analizar, establecer y conocer sobre el despido laboral y la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha 2022, tal como manifiesta sobre la investigación básica.

Pimienta y De la Orden (2011). La finalidad central de toda investigación básica es la búsqueda del conocimiento por el conocimiento mismo, sin considerar posibles aplicaciones prácticas. Es decir, su objetivo principal es ampliar y profundizar conocimientos acerca de la realidad y, dado que el saber está en construcción de generalizaciones cada vez mayores (hipótesis, leyes, teorías) para describir y comprender objetos o fenómenos estudiados.

El alcance o nivel de investigación de este estudio fue descriptiva. Según Tamayo (2002) indica: “Comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición o proceso de los fenómenos. El enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre grupo de personas, grupo o cosas, se conduce o funciona en presente”.

3.2. Diseño y Esquema de la Investigación

El diseño de la investigación fue de corte trasversal no experimental y el esquema utilizado fue el siguiente:



Margen: 5%

Nivel de confianza: 95%

Población: 126

Tamaño de muestra: 96

Ecuacion Estadistica para Proporciones poblacionales

n= Tamaño de la muestra

Z= Nivel de confianza deseado

p= Proporción de la población con la característica deseada (éxito)

q= Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso)

e= Nivel de error dispuesto a cometer

N= Tamaño de la población

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$

3.3. Población y Muestra

3.3.1. Población

La población de estudio estuvo conformada por 126 colaboradores de las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha en el periodo 2022.

Para Arias (2012). La población, o en términos más precisos población objetivo, es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Ésta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio.

3.3.2. Muestra

La muestra de estudio fue establecida por 96 colaboradores de las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha en el periodo 2022.

Según Ibáñez (2006). El muestreo poblacional es de vital importancia, tener claridad y distinguir: primero, el diseño o tipo de muestreo que se debe utilizar para resolver el problema de investigación; segundo, el tamaño de muestra, teniendo en cuenta sus diferentes componentes (varianza, precisión y confiabilidad); tercero, la selección aleatoria, y cuarto, la precisión de las estimaciones (errores de muestreo), para determinar si es posible inferir las estimaciones obtenidas de la muestra a la población blanco.

3.4. Instrumento de Recolección de Datos

El instrumento que utilizamos en la presente investigación fue el cuestionario Según indica García (2003). El cuestionario consiste en un conjunto de preguntas, normalmente de varios tipos, preparado sistemática y cuidadosamente, sobre los hechos y aspectos que interesan en una investigación o evaluación, y que puede ser aplicado en formas variadas, entre las que destacan su administración a grupos o su envío por correo.

Según indica Bernardo y Calderero (2000) consideran que los instrumentos es un recurso para extraer de ellos información. Dentro de cada instrumento pueden distinguirse dos aspectos diferentes: una forma y un contenido. La forma del instrumento se refiere al tipo de aproximación que establecemos con lo emperico, a las técnicas que utilizamos para esta tarea.

Según Méndez y Peña (2007). La escala tipo Likert es un instrumento de medición o recolección de datos cuantitativos utilizado dentro de la investigación. Es un tipo de escala aditiva que corresponde a un nivel de medición ordinal; consiste en una serie de ítems o juicios a modo de afirmaciones ante los cuales se solicita la reacción del sujeto. El estímulo (ítem o juicio) que se presenta al sujeto, representa la propiedad que el investigador está interesado en medir y las respuestas son solicitadas en términos de grados de acuerdo o desacuerdo que el sujeto tenga con la sentencia en particular.

3.5. Técnicas de Recojo, Procesamiento y Presentación de Datos

Según Stanton, Etzel y Walker (2007). Una encuesta consiste en reunir datos entrevistando a las personas. Las encuestas se pueden hacer en persona, por teléfono, por correo o por Internet. La ventaja de la encuesta es que la información viene directamente de la persona que a usted le interesa. De hecho, puede ser la única forma de determinar las opiniones o planes de compra de un grupo.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

- Dimensiones: Despido Laboral Arbitrario**

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

Tabla 2

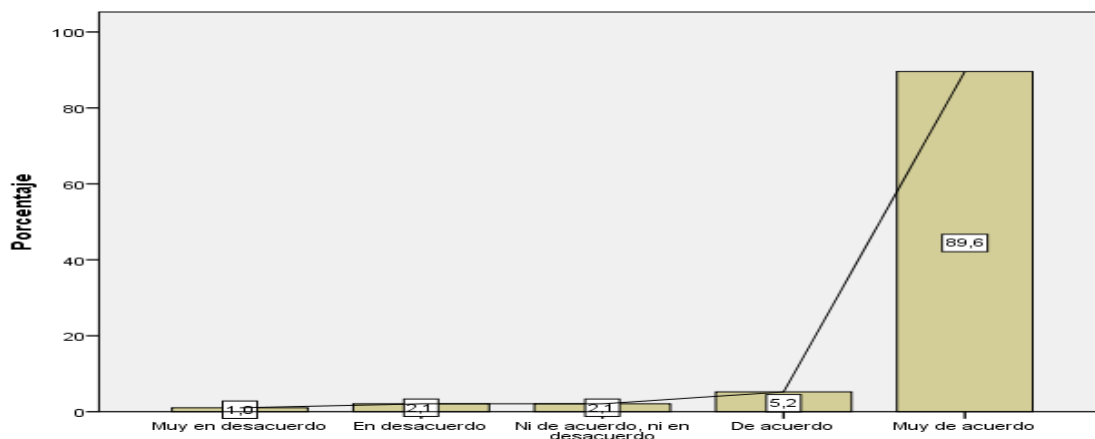
Despido laboral arbitrario I

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	1	1,0	1,0	1,0
En desacuerdo	2	2,1	2,1	3,1
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	2,1	2,1	5,2
De acuerdo	5	5,2	5,2	10,4
Muy de acuerdo	86	89,6	89,6	100,0
Total	96	100,0	100,0	

Nota. Dimensión correspondiente a la variable despido laboral.

Figura 1

Despido laboral arbitrario I



Interpretación

La muestra utilizada es de 96 colaboradores de las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha en el periodo 2022, de los cuales el 89.6% de los colaboradores están muy de acuerdo que el despido laboral arbitrario incide en la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022.

Los colaboradores que están de acuerdo que el despido laboral arbitrario incide en la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022, son del 5.2%.

Los colaboradores que están ni de acuerdo, ni en desacuerdo que el despido laboral arbitrario incide en la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022, son del 2.1%.

Los colaboradores que están en desacuerdo que el despido laboral arbitrario incide en la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022, son del 2.1%.

Los colaboradores que están muy en desacuerdo que el despido laboral arbitrario incide en la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022, son del 1.0%.

- **Dimensiones: Despido laboral arbitrario**

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

Tabla 3

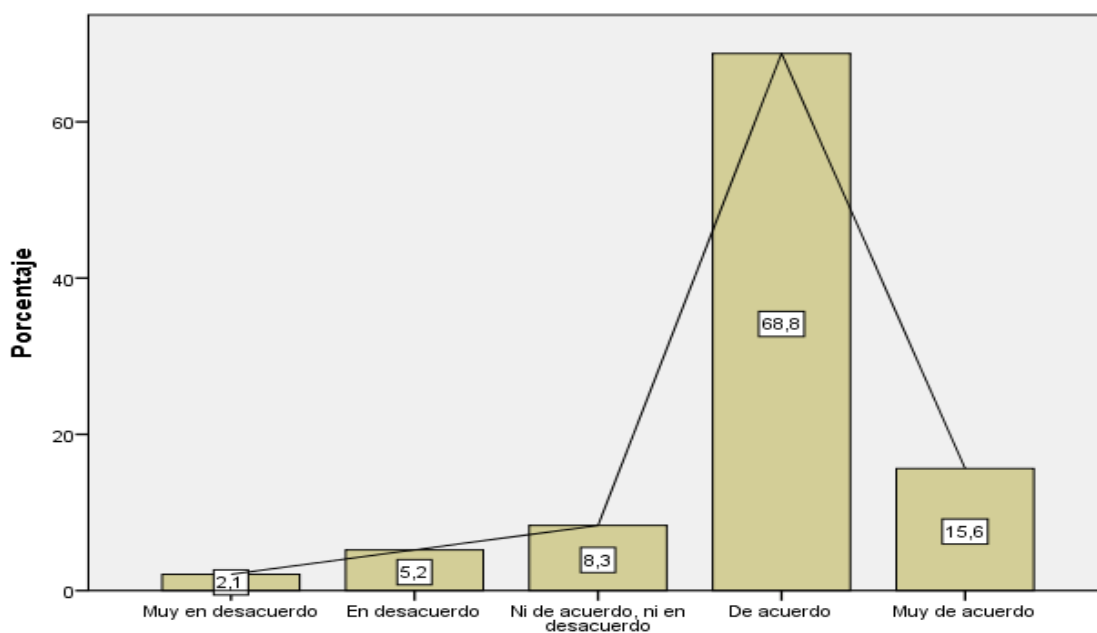
Despido laboral arbitrario II

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	2	2,1	2,1	2,1
En desacuerdo	5	5,2	5,2	7,3
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	8	8,3	8,3	15,6
De acuerdo	66	68,8	68,8	84,4
Muy de acuerdo	15	15,6	15,6	100,0
Total	96	100,0	100,0	

Nota. Dimensión correspondiente a la variable despido laboral.

Figura 2

Despido laboral arbitrario II



Interpretación

La muestra utilizada es de 96 colaboradores de las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha en el periodo 2022, de los cuales el 15.6% de los colaboradores están muy de acuerdo que el despido laboral sin causa válida incide en la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022.

Los colaboradores que están de acuerdo que el despido laboral sin causa válida incide en la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022, son del 68.8%.

Los colaboradores que están ni de acuerdo, ni en desacuerdo que el despido laboral sin causa válida incide en la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022, son del 8.3%.

Los colaboradores que están en desacuerdo que el despido laboral sin causa válida incide en la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022, son del 5.2%.

Los colaboradores que están muy en desacuerdo que el despido laboral sin causa válida incide en la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022, son del 2.1%.

- **Dimensiones: Despido laboral arbitrario**

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 4

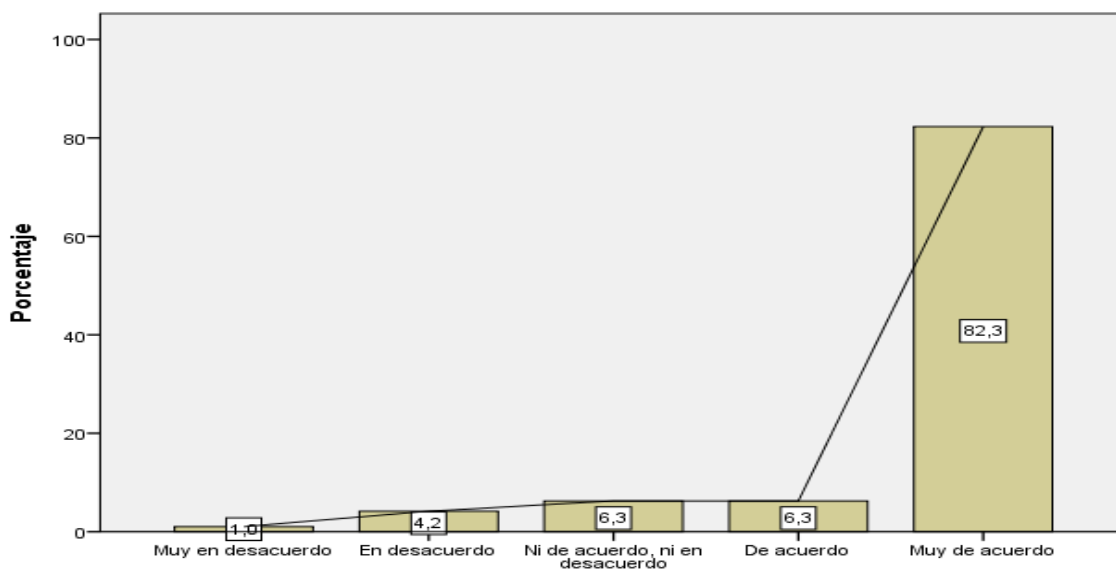
Despido laboral arbitrario III

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	1	1,0	1,0	1,0
En desacuerdo	4	4,2	4,2	5,2
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	6	6,3	6,3	11,5
Válidos De acuerdo	6	6,3	6,3	17,7
Muy de acuerdo	79	82,3	82,3	100,0
Total	96	100,0	100,0	

Nota. Dimensión correspondiente a la variable despido laboral.

Figura 3

Despido laboral arbitrario III



Interpretación

La muestra utilizada es de 96 colaboradores de las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha en el periodo 2022, de los cuales el 82.3% de los colaboradores están muy de acuerdo que 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.

Los colaboradores que están de acuerdo que 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, son del 6.3%.

Los colaboradores que están ni de acuerdo, ni en desacuerdo que 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, son del 6.3%.

Los colaboradores que están en desacuerdo que 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, son del 4.2%.

Los colaboradores que están muy en desacuerdo que 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, son del 1.0%.

- **Dimensiones: Despido laboral injustificado**

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

Tabla 5

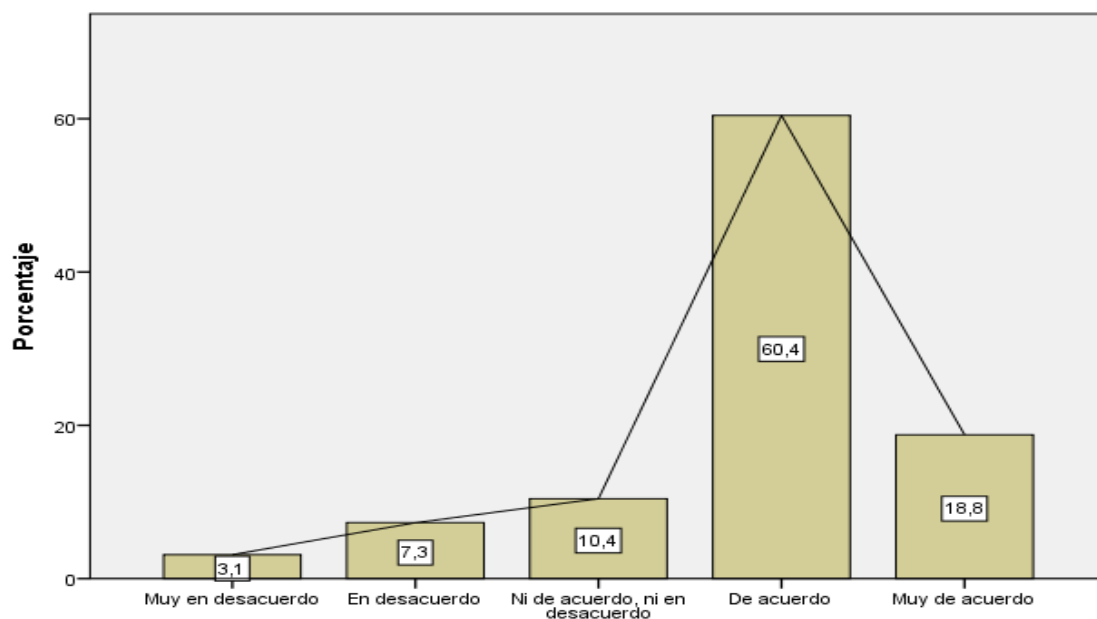
Despido laboral injustificado I

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	3	3,1	3,1	3,1
En desacuerdo	7	7,3	7,3	10,4
Ni de acuerdo, ni en	10	10,4	10,4	20,8
Válidos desacuerdo				
De acuerdo	58	60,4	60,4	81,3
Muy de acuerdo	18	18,8	18,8	100,0
Total	96	100,0	100,0	

Nota. Dimensión correspondiente a la variable despido laboral.

Figura 4

Despido laboral injustificado I



Interpretación

La muestra utilizada es de 96 colaboradores de las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha en el periodo 2022, de los cuales el 18.8% de los colaboradores están muy de acuerdo que el despido laboral injustificado incide en la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022.

Los colaboradores que están de acuerdo que el despido laboral injustificado incide en la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022, son del 60.4%.

Los colaboradores que están ni de acuerdo, ni en desacuerdo que el despido laboral injustificado incide en la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022, son del 10.4%.

Los colaboradores que están en desacuerdo que el despido laboral injustificado incide en la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022, son del 7.3%.

Los colaboradores que están muy en desacuerdo que el despido laboral injustificado incide en la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022, son del 3.1%.

- **Dimensiones: Despido laboral injustificado**

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

Tabla 6

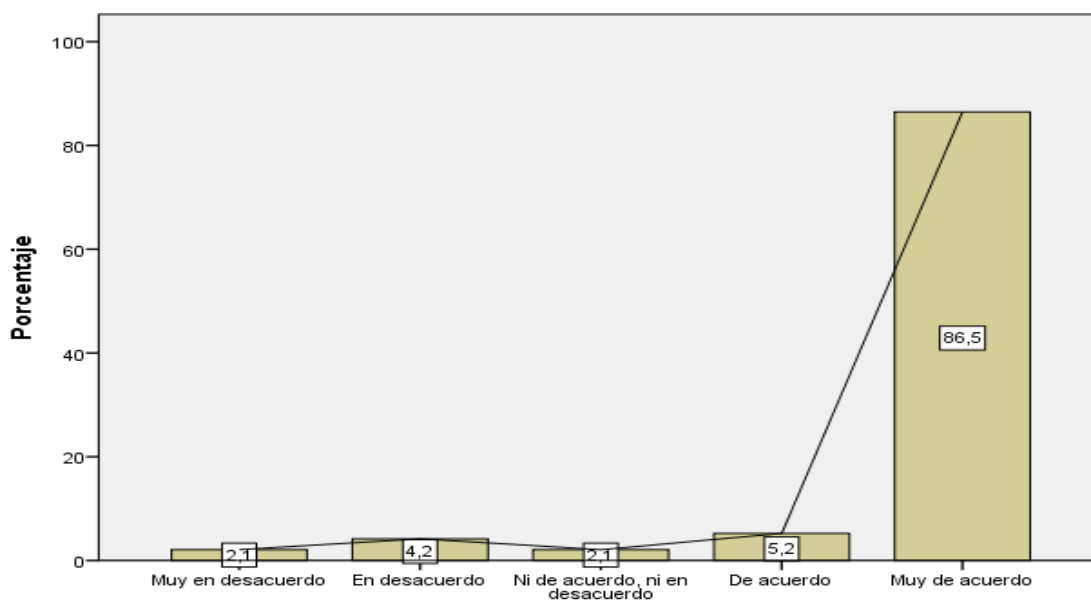
Despido laboral injustificado II

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	2	2,1	2,1	2,1
En desacuerdo	4	4,2	4,2	6,3
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	2,1	2,1	8,3
De acuerdo	5	5,2	5,2	13,5
Muy de acuerdo	83	86,5	86,5	100,0
Total	96	100,0	100,0	

Nota. Dimensión correspondiente a la variable despido laboral.

Figura 5

Despido laboral injustificado II



Interpretación

La muestra utilizada es de 96 colaboradores de las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha en el periodo 2022, de los cuales el 86.5% de los colaboradores están muy de acuerdo que el despido laboral en el que alega un motivo legal el empleador sin embargo no es probado en sede judicial del distrito de Yarinacocha, 2022.

Los colaboradores que están de acuerdo que el despido laboral en el que alega un motivo legal el empleador sin embargo no es probado en sede judicial del distrito de Yarinacocha, 2022, son del 5.2%.

Los colaboradores que están ni de acuerdo, ni en desacuerdo que el despido laboral en el que alega un motivo legal el empleador sin embargo no es probado en sede judicial del distrito de Yarinacocha, 2022, son del 2.1%.

Los colaboradores que están en desacuerdo que el despido laboral en el que alega un motivo legal el empleador sin embargo no es probado en sede judicial del distrito de Yarinacocha, 2022, son del 4.2%.

Los colaboradores que están muy en desacuerdo que el despido laboral en el que alega un motivo legal el empleador sin embargo no es probado en sede judicial del distrito de Yarinacocha, 2022, son del 2.1%.

- **Dimensiones: Despido laboral injustificado**

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

Tabla 7

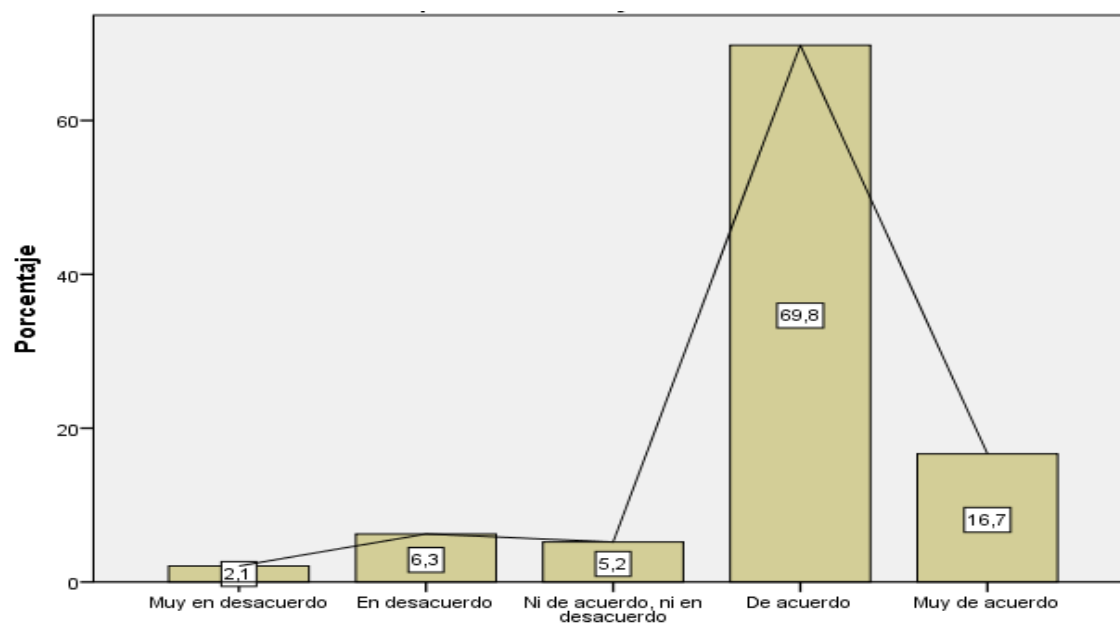
Despido laboral injustificado III

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	2	2,1	2,1	2,1
En desacuerdo	6	6,3	6,3	8,3
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	5	5,2	5,2	13,5
Válidos De acuerdo	67	69,8	69,8	83,3
Muy de acuerdo	16	16,7	16,7	100,0
Total	96	100,0	100,0	

Nota. Dimensión correspondiente a la variable despido laboral.

Figura 6

Despido laboral injustificado III



Interpretación

La muestra utilizada es de 96 colaboradores de las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha en el periodo 2022, de los cuales el 16.7% de los colaboradores están muy de acuerdo que el despido laboral sin prueba es sancionado con la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022.

Los colaboradores que están de acuerdo que el despido laboral sin prueba es sancionado con la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022, son del 69.8%.

Los colaboradores que están ni de acuerdo, ni en desacuerdo que el despido laboral sin prueba es sancionado con la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022, son del 5.2%.

Los colaboradores que están en desacuerdo que el despido laboral sin prueba es sancionado con la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022, son del 6.3%.

Los colaboradores que están muy en desacuerdo que el despido laboral sin prueba es sancionado con la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022, son del 2.1%.

- **Dimensiones: Despido laboral Incausado**

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

Tabla 8

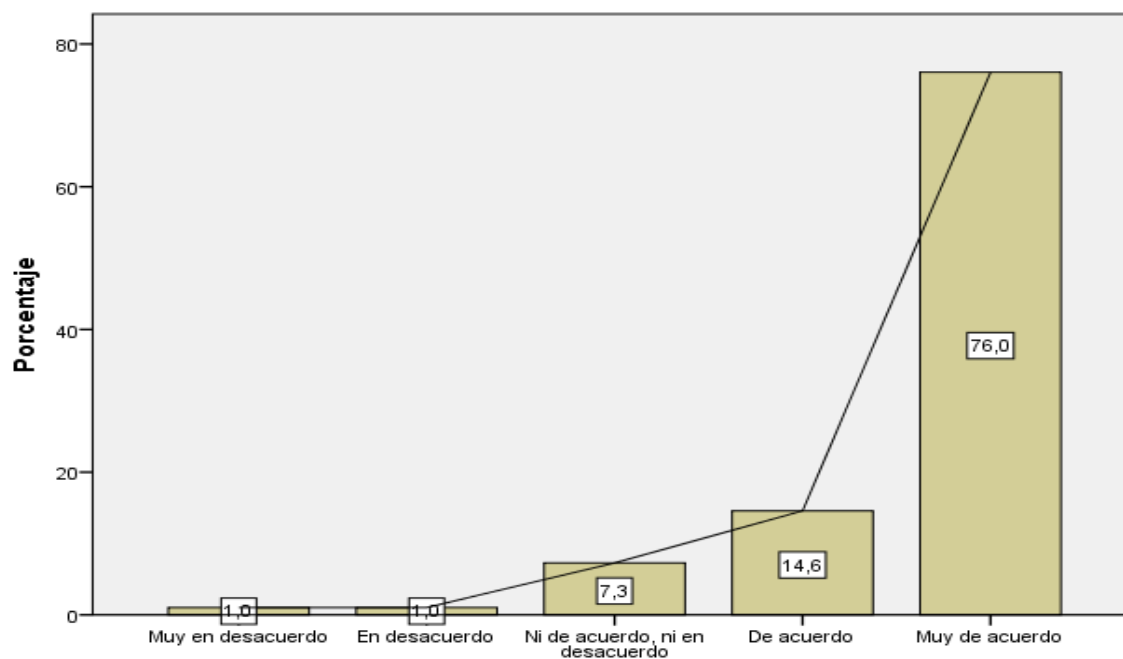
Despido laboral Incausado I

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	1	1,0	1,0	1,0
En desacuerdo	1	1,0	1,0	2,1
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	7	7,3	7,3	9,4
Válidos De acuerdo	14	14,6	14,6	24,0
Muy de acuerdo	73	76,0	76,0	100,0
Total	96	100,0	100,0	

Nota. Dimensión correspondiente a la variable despido laboral.

Figura 7

Despido laboral Incausado I



Interpretación

La muestra utilizada es de 96 colaboradores de las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha en el periodo 2022, de los cuales el 76.0% de los colaboradores están muy de acuerdo que el despido laboral incausado provoca la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022.

Los colaboradores que están de acuerdo que el despido laboral incausado provoca la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022, son del 14.6%.

Los colaboradores que están ni de acuerdo, ni en desacuerdo que el despido laboral incausado provoca la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022, son del 7.3%.

Los colaboradores que están en desacuerdo que el despido laboral incausado provoca la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022, son del 1.0%.

Los colaboradores que están muy en desacuerdo que el despido laboral incausado provoca la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022, son del 1.0%.

- **Dimensiones: Despido laboral Incausado**

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

Tabla 9

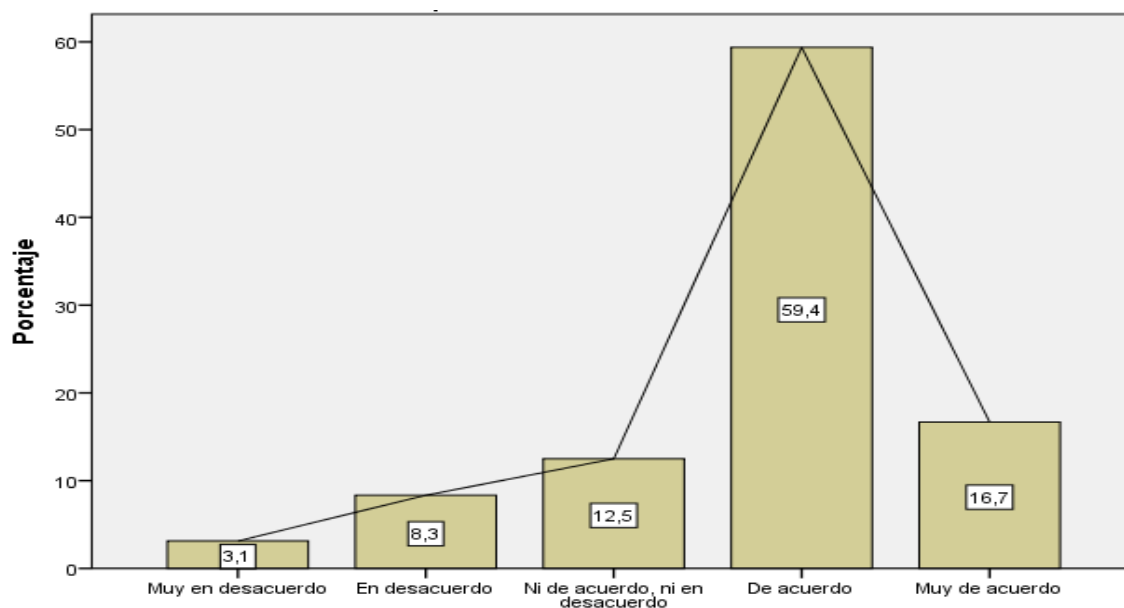
Despido laboral Incausado II

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	3	3,1	3,1	3,1
En desacuerdo	8	8,3	8,3	11,5
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	12	12,5	12,5	24,0
Válidos De acuerdo	57	59,4	59,4	83,3
Muy de acuerdo	16	16,7	16,7	100,0
Total	96	100,0	100,0	

Nota. Dimensión correspondiente a la variable despido laboral.

Figura 8

Despido laboral Incausado II



Interpretación

La muestra utilizada es de 96 colaboradores de las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha en el periodo 2022, de los cuales el 16.7% de los colaboradores están muy de acuerdo que el despido laboral incausado es inconstitucional que provoca la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022.

Los colaboradores que están de acuerdo que el despido laboral incausado es inconstitucional que provoca la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022, son del 58.4%.

Los colaboradores que están ni de acuerdo, ni en desacuerdo que el despido laboral incausado es inconstitucional que provoca la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022, son del 12.5%.

Los colaboradores que están en desacuerdo que el despido laboral incausado es inconstitucional que provoca la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022, son del 8.3%.

Los colaboradores que están muy en desacuerdo que el despido laboral incausado es inconstitucional que provoca la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022, son del 3.1%.

- **Dimensiones: Despido laboral Incausado**

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 10

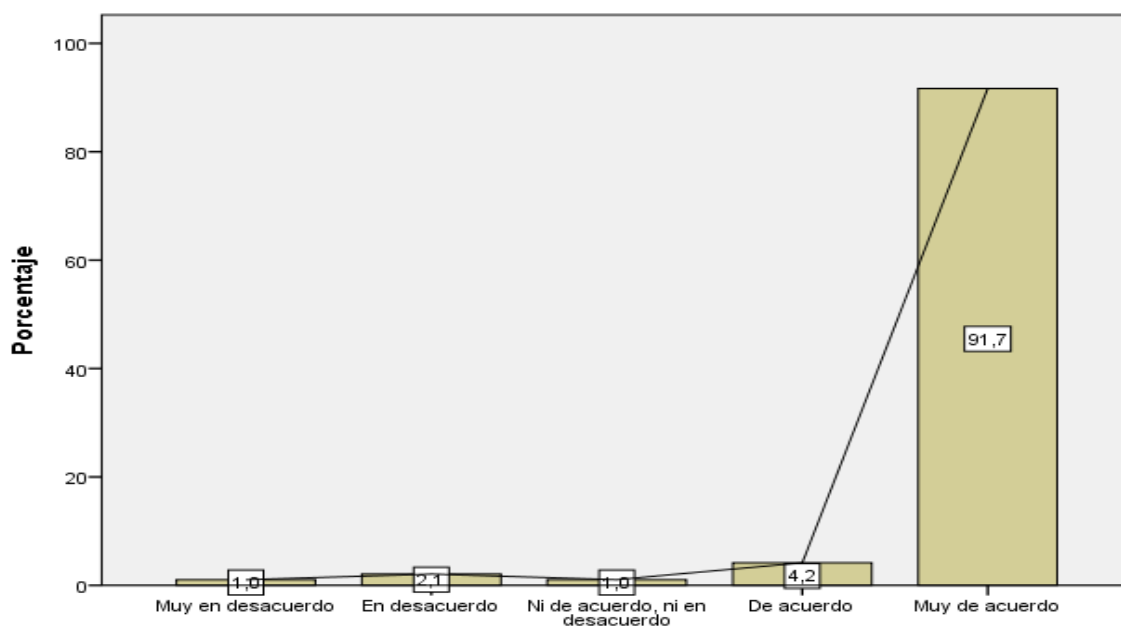
Despido laboral Incausado III

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	1	1,0	1,0	1,0
En desacuerdo	2	2,1	2,1	3,1
Ni de acuerdo, ni en Válidos desacuerdo	1	1,0	1,0	4,2
De acuerdo	4	4,2	4,2	8,3
Muy de acuerdo	88	91,7	91,7	100,0
Total	96	100,0	100,0	

Nota. Dimensión correspondiente a la variable despido laboral.

Figura 9

Despido laboral Incausado III



Interpretación

La muestra utilizada es de 96 colaboradores de las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha en el periodo 2022, de los cuales el 91.7% de los colaboradores están muy de acuerdo que el despido laboral incausado se vale de ambiente hostil que provoca la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022.

Los colaboradores que están de acuerdo que el despido laboral incausado se vale de ambiente hostil que provoca la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022, son del 4.2%.

Los colaboradores que están ni de acuerdo, ni en desacuerdo que el despido laboral incausado se vale de ambiente hostil que provoca la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022, son del 1.0%.

Los colaboradores que están en desacuerdo que el despido laboral incausado se vale de ambiente hostil que provoca la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022, son del 2.1%.

Los colaboradores que están muy en desacuerdo que el despido laboral incausado se vale de ambiente hostil que provoca la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022, son del 1.0%.

- **Dimensiones: Indemnización por despido sin causa valida**

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

Tabla 11

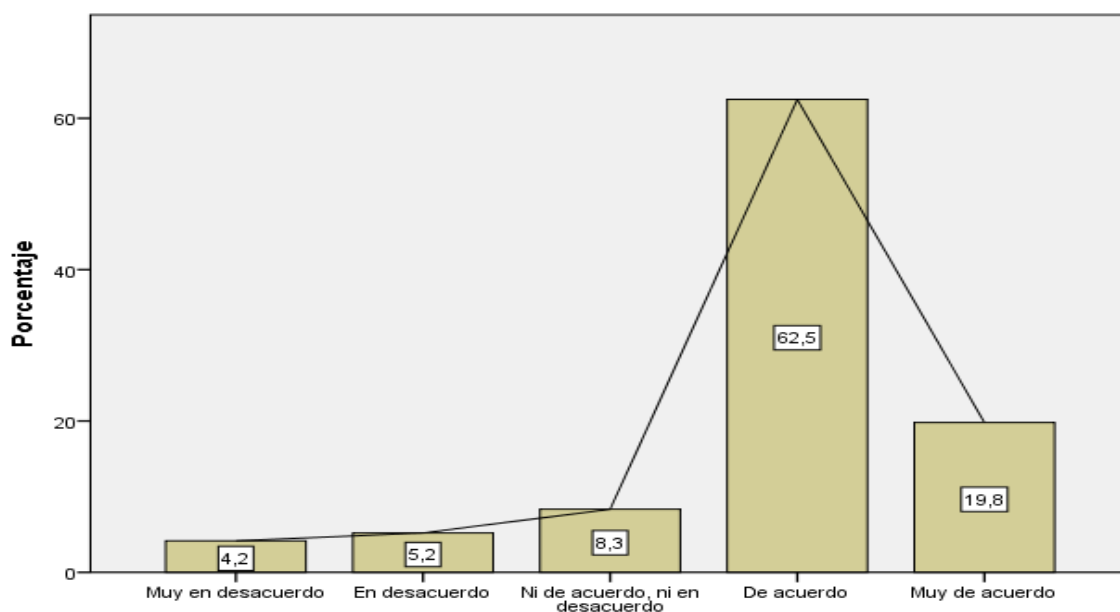
Indemnización por despido sin causa valida I

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	4	4,2	4,2	4,2
En desacuerdo	5	5,2	5,2	9,4
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	8	8,3	8,3	17,7
Válidos De acuerdo	60	62,5	62,5	80,2
Muy de acuerdo	19	19,8	19,8	100,0
Total	96	100,0	100,0	

Nota. Dimensión correspondiente a la variable Indemnización.

Figura 10

Indemnización por despido sin causa valida I



Interpretación

La muestra utilizada es de 96 colaboradores de las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha en el periodo 2022, de los cuales el 19.8% de los colaboradores están muy de acuerdo con la indemnización al trabajador por despido arbitrario en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022.

Los colaboradores que están de acuerdo con la indemnización al trabajador por despido arbitrario en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022, son del 62.5%.

Los colaboradores que están ni de acuerdo, ni en desacuerdo con la indemnización al trabajador por despido arbitrario en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022, son del 8.3%.

Los colaboradores que están en desacuerdo con la indemnización al trabajador por despido arbitrario en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022, son del 5.2%.

Los colaboradores que están muy en desacuerdo con la indemnización al trabajador por despido arbitrario en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022, son del 4.2%.

- **Dimensiones: Indemnización por despido sin causa valida**

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 12

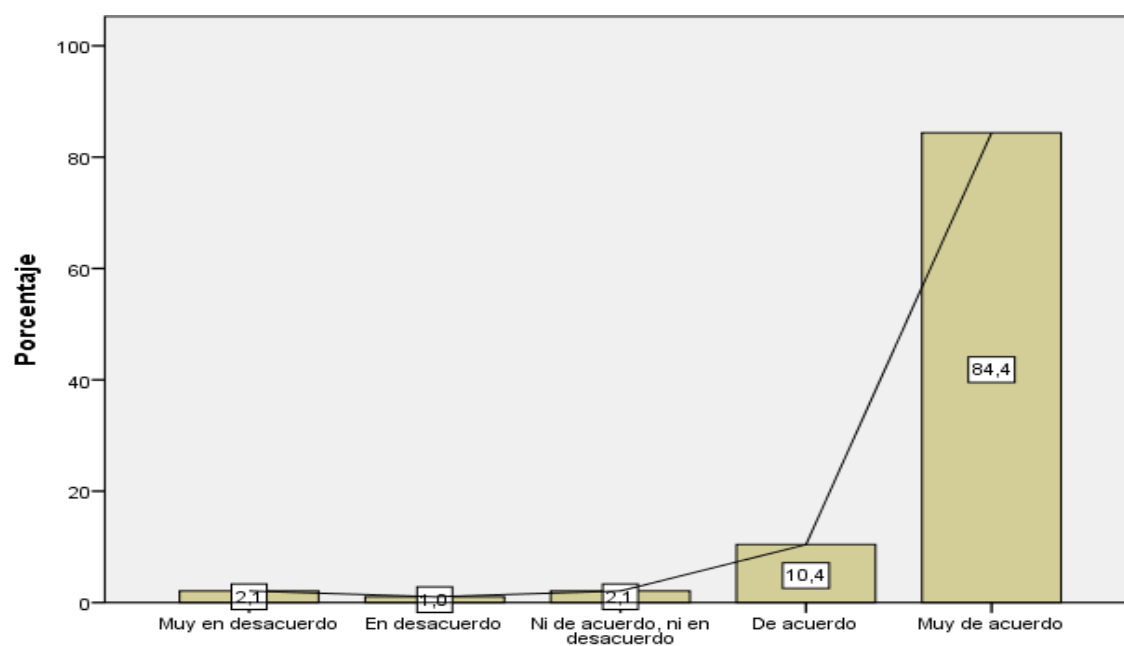
Indemnización por despido sin causa valida II

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	2	2,1	2,1	2,1
En desacuerdo	1	1,0	1,0	3,1
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	2,1	2,1	5,2
Válidos De acuerdo	10	10,4	10,4	15,6
Muy de acuerdo	81	84,4	84,4	100,0
Total	96	100,0	100,0	

Nota. Dimensión correspondiente a la variable Indemnización.

Figura 11

Indemnización por despido sin causa valida II



Interpretación

La muestra utilizada es de 96 colaboradores de las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha en el periodo 2022, de los cuales el 84.4% de los colaboradores están muy de acuerdo que la indemnización al trabajador por despido arbitrario es un derecho que le corresponde por ley en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022.

Los colaboradores que están de acuerdo que la indemnización al trabajador por despido arbitrario es un derecho que le corresponde por ley en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022, son del 10.4%.

Los colaboradores que están ni de acuerdo, ni en desacuerdo que la indemnización al trabajador por despido arbitrario es un derecho que le corresponde por ley en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022, son del 2.1%.

Los colaboradores que están en desacuerdo que la indemnización al trabajador por despido arbitrario es un derecho que le corresponde por ley en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022, son del 1.0%.

Los colaboradores que están muy en desacuerdo que la indemnización al trabajador por despido arbitrario es un derecho que le corresponde por ley en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022, son del 2.1%.

- **Dimensiones: Indemnización por despido sin causa valida**

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

Tabla 13

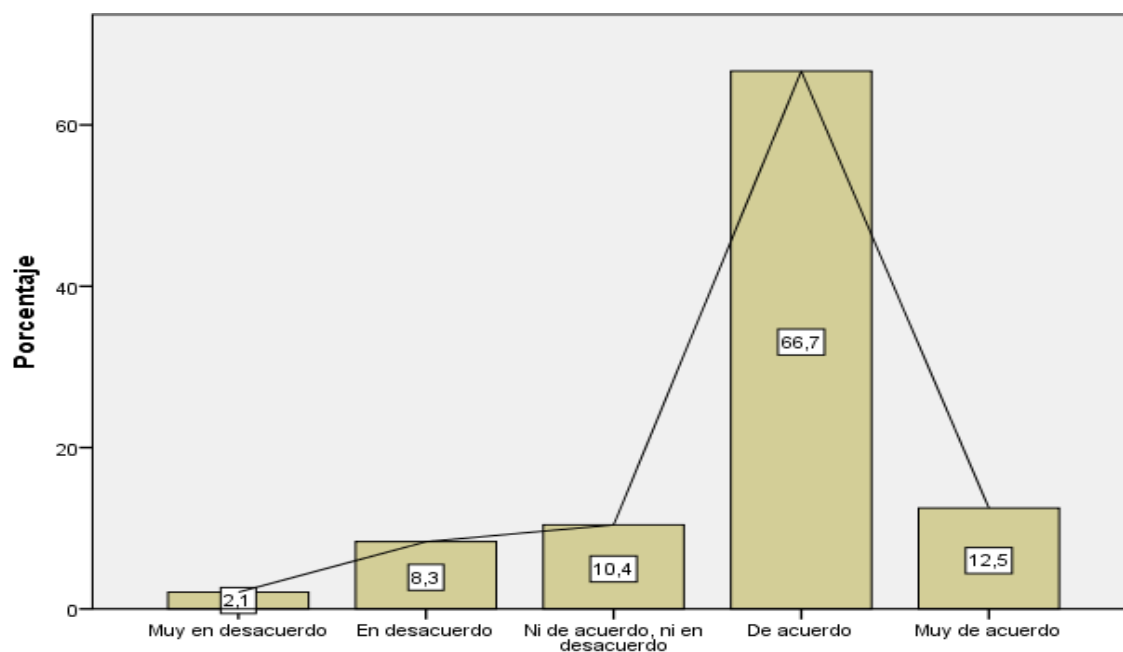
Indemnización por despido sin causa valida II

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	2	2,1	2,1	2,1
En desacuerdo	8	8,3	8,3	10,4
Ni de acuerdo, ni en Válidos desacuerdo	10	10,4	10,4	20,8
De acuerdo	64	66,7	66,7	87,5
Muy de acuerdo	12	12,5	12,5	100,0
Total	96	100,0	100,0	

Nota. Dimensión correspondiente a la variable Indemnización.

Figura 12

Indemnización por despido sin causa valida III



Interpretación

La muestra utilizada es de 96 colaboradores de las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha en el periodo 2022, de los cuales el 12.5% de los colaboradores están muy de acuerdo con la indemnización al trabajador por despido sin causa justificada en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022.

Los colaboradores que están de acuerdo con la indemnización al trabajador por despido sin causa justificada en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022, son del 66.7%.

Los colaboradores que están ni de acuerdo, ni en desacuerdo con la indemnización al trabajador por despido sin causa justificada en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022, son del 10.4%.

Los colaboradores que están en desacuerdo con la indemnización al trabajador por despido sin causa justificada en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022, son del 8.3%.

Los colaboradores que están muy en desacuerdo con la indemnización al trabajador por despido sin causa justificada en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022, son del 2.1%.

- **Dimensiones: Indemnización por despido sin motivo legal**

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

Tabla 14

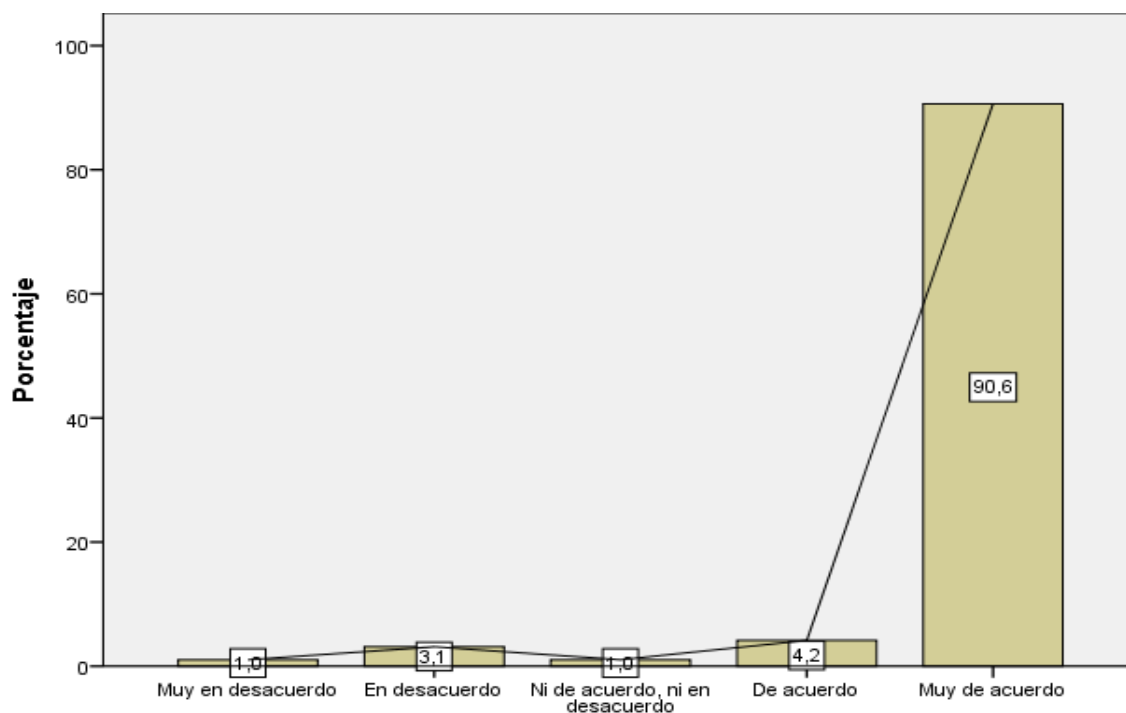
Indemnización por despido sin motivo legal I

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	1	1,0	1,0	1,0
En desacuerdo	3	3,1	3,1	4,2
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	1	1,0	1,0	5,2
Válidos De acuerdo	4	4,2	4,2	9,4
Muy de acuerdo	87	90,6	90,6	100,0
Total	96	100,0	100,0	

Nota. Dimensión correspondiente a la variable Indemnización.

Figura 13

Indemnización por despido sin motivo legal I



Interpretación

La muestra utilizada es de 96 colaboradores de las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha en el periodo 2022, de los cuales el 90.6% de los colaboradores están muy de acuerdo con la indemnización al trabajador por despido sin motivo legal en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022.

Los colaboradores que están de acuerdo con la indemnización al trabajador por despido sin motivo legal en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022, son del 4.2%.

Los colaboradores que están ni de acuerdo, ni en desacuerdo con la indemnización al trabajador por despido sin motivo legal en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022, son del 1.0%.

Los colaboradores que están en desacuerdo con la indemnización al trabajador por despido sin motivo legal en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022, son del 3.1%.

Los colaboradores que están muy en desacuerdo con la indemnización al trabajador por despido sin motivo legal en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022, son del 1.0%.

- **Dimensiones: Indemnización por despido sin motivo legal**

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

Tabla 15

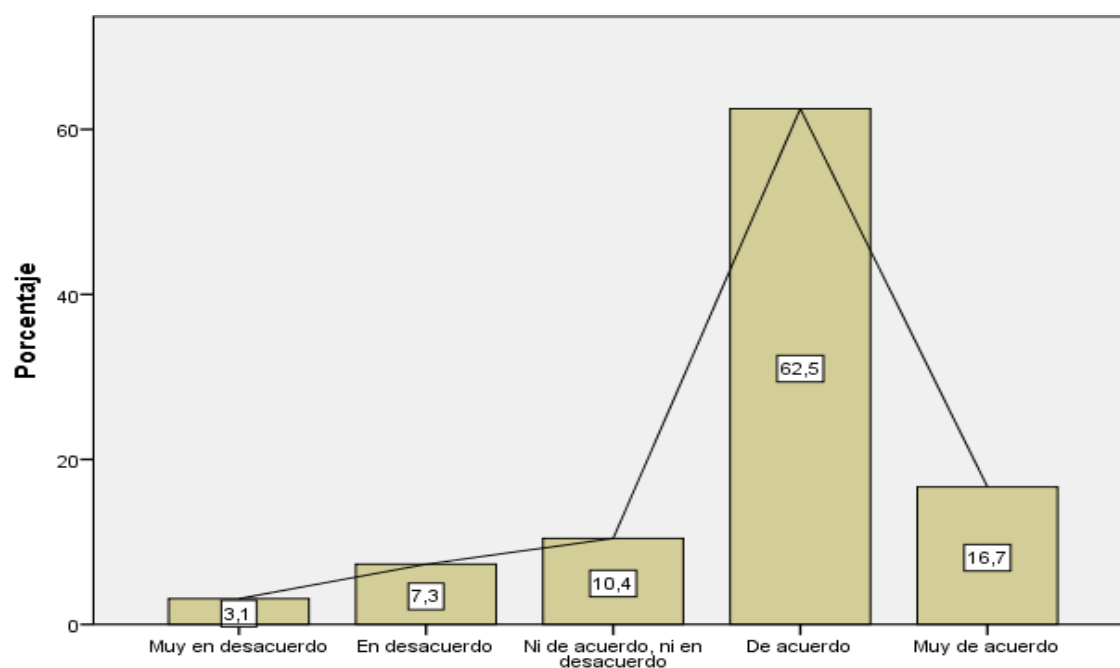
Indemnización por despido sin motivo legal II

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	3	3,1	3,1	3,1
En desacuerdo	7	7,3	7,3	10,4
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	10	10,4	10,4	20,8
Válidos De acuerdo	60	62,5	62,5	83,3
Muy de acuerdo	16	16,7	16,7	100,0
Total	96	100,0	100,0	

Nota. Dimensión correspondiente a la variable Indemnización

Figura 14

Indemnización por despido sin motivo legal II



Interpretación

La muestra utilizada es de 96 colaboradores de las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha en el periodo 2022, de los cuales el 16.7% de los colaboradores están muy de acuerdo con la indemnización al trabajador por despido injustificado en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022.

Los colaboradores que están de acuerdo con la indemnización al trabajador por despido injustificado en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022, son del 62.5%.

Los colaboradores que están ni de acuerdo, ni en desacuerdo con la indemnización al trabajador por despido injustificado en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022, son del 10.4%.

Los colaboradores que están en desacuerdo con la indemnización al trabajador por despido injustificado en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022, son del 7.3%.

Los colaboradores que están muy en desacuerdo con la indemnización al trabajador por despido injustificado en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022, son del 3.1%.

- **Dimensiones: Indemnización por despido sin motivo legal**

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

Tabla 16

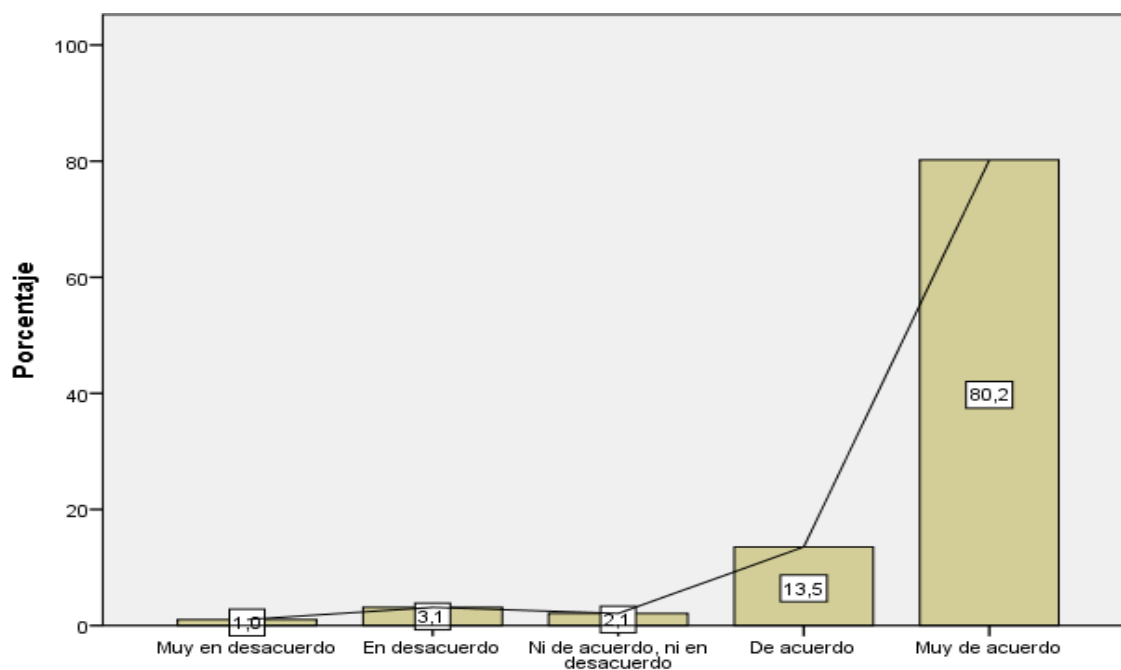
Indemnización por despido sin motivo legal III

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	1	1,0	1,0	1,0
En desacuerdo	3	3,1	3,1	4,2
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	2,1	2,1	6,3
Válidos De acuerdo	13	13,5	13,5	19,8
Muy de acuerdo	77	80,2	80,2	100,0
Total	96	100,0	100,0	

Nota. Dimensión correspondiente a la variable Indemnización.

Figura 15

Indemnización por despido sin motivo legal III



Interpretación

La muestra utilizada es de 96 colaboradores de las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha en el periodo 2022, de los cuales el 80.2% de los colaboradores están muy de acuerdo con la indemnización al trabajador por despido sin la motivación legal en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022.

Los colaboradores que están de acuerdo con la indemnización al trabajador por despido sin la motivación legal en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022, son del 13.5%.

Los colaboradores que están ni de acuerdo, ni en desacuerdo con la indemnización al trabajador por despido sin la motivación legal en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022, son del 2.1%.

Los colaboradores que están en desacuerdo con la indemnización al trabajador por despido sin la motivación legal en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022, son del 3.1%.

Los colaboradores que están muy en desacuerdo con la indemnización al trabajador por despido sin la motivación legal en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022, son del 1.0%.

- **Dimensiones: Indemnización por despido arbitrario incausado**

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

Tabla 17

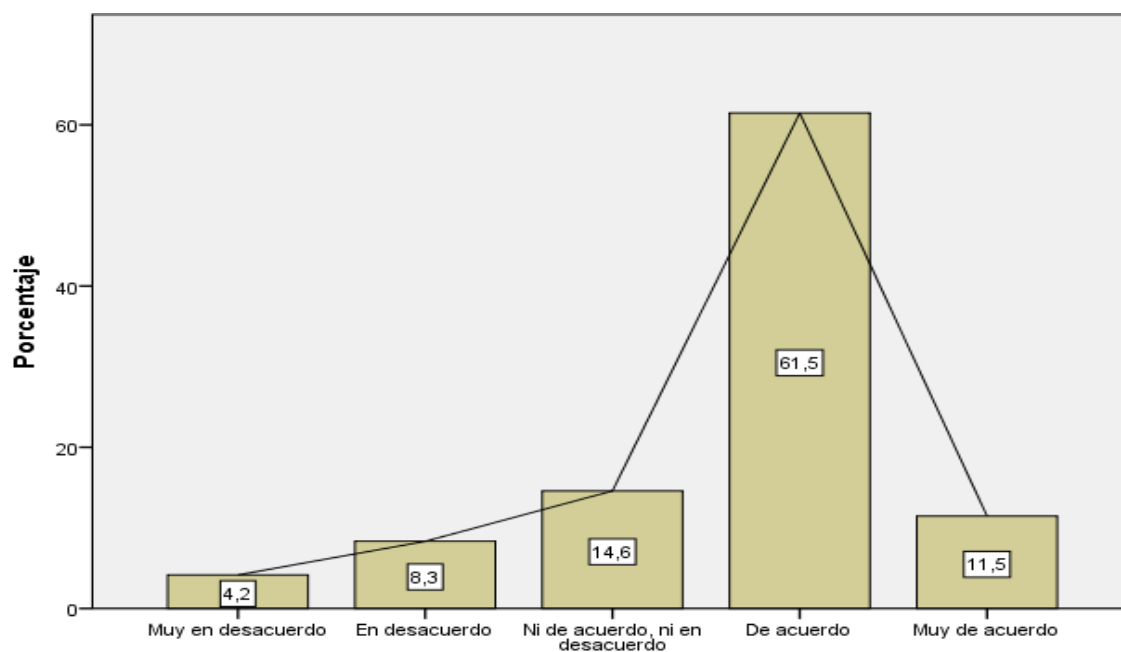
Indemnización por despido arbitrario incausado I

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	4	4,2	4,2	4,2
En desacuerdo	8	8,3	8,3	12,5
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	14	14,6	14,6	27,1
Válidos De acuerdo	59	61,5	61,5	88,5
Muy de acuerdo	11	11,5	11,5	100,0
Total	96	100,0	100,0	

Nota. Dimensión correspondiente a la variable Indemnización.

Figura 16

Indemnización por despido arbitrario incausado I



Interpretación

La muestra utilizada es de 96 colaboradores de las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha en el periodo 2022, de los cuales el 11.5% de los colaboradores están muy de acuerdo con la indemnización por despido arbitrarios incausado al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022.

Los colaboradores que están de acuerdo con la indemnización por despido arbitrarios incausado al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022, son del 61.5%.

Los colaboradores que están ni de acuerdo, ni en desacuerdo con la indemnización por despido arbitrarios incausado al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022, son del 14.6%.

Los colaboradores que están en desacuerdo con la indemnización por despido arbitrarios incausado al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022, son del 8.3%.

Los colaboradores que están muy en desacuerdo con la indemnización por despido arbitrarios incausado al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022, son del 4.2%.

- **Dimensiones: Indemnización por despido arbitrario incausado**

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 18

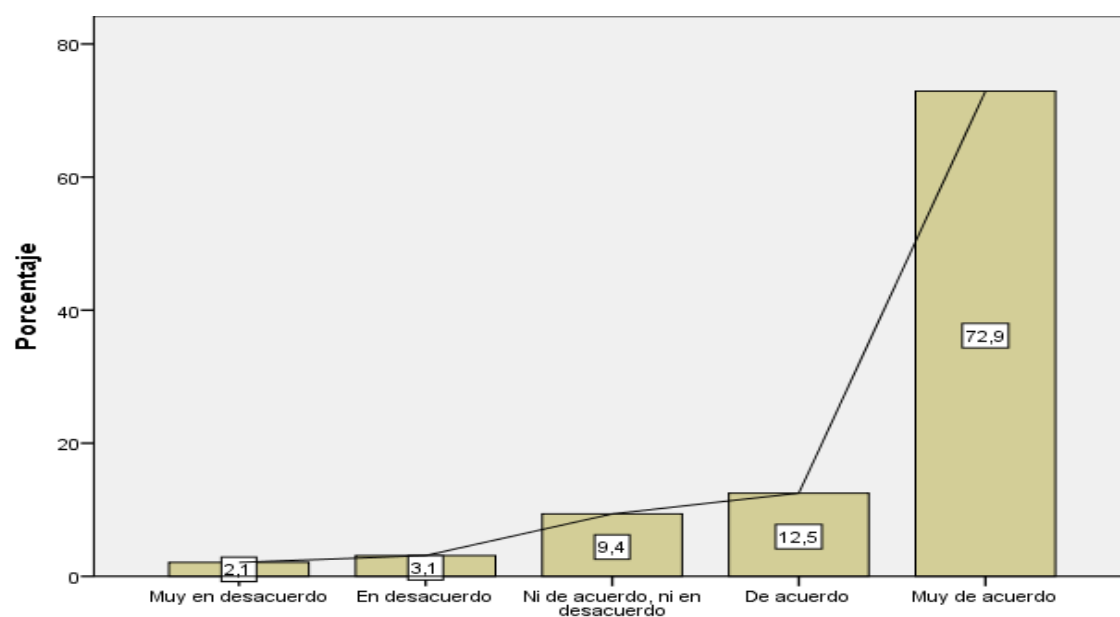
Indemnización por despido arbitrario incausado II

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	2	2,1	2,1	2,1
En desacuerdo	3	3,1	3,1	5,2
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	9	9,4	9,4	14,6
Válidos De acuerdo	12	12,5	12,5	27,1
Muy de acuerdo	70	72,9	72,9	100,0
Total	96	100,0	100,0	

Nota. Dimensión correspondiente a la variable Indemnización.

Figura 17

Indemnización por despido arbitrario incausado II



Interpretación

La muestra utilizada es de 96 colaboradores de las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha en el periodo 2022, de los cuales el 72.9% de los colaboradores están muy 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.

Los colaboradores que están 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, son del 12.5%.

Los colaboradores que están ni de acuerdo, ni en desacuerdo con la indemnización por despido incausado al trabajador que prevé la norma con la reposición en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022, son del 9.4%.

Los colaboradores que están en desacuerdo con la indemnización por despido incausado al trabajador que prevé la norma con la reposición en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022, son del 3.1%.

Los colaboradores que están muy en desacuerdo con la indemnización por despido incausado al trabajador que prevé la norma con la reposición en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022, son del 2.1%.

- **Dimensiones: Indemnización por despido arbitrario incausado**

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

Tabla 19

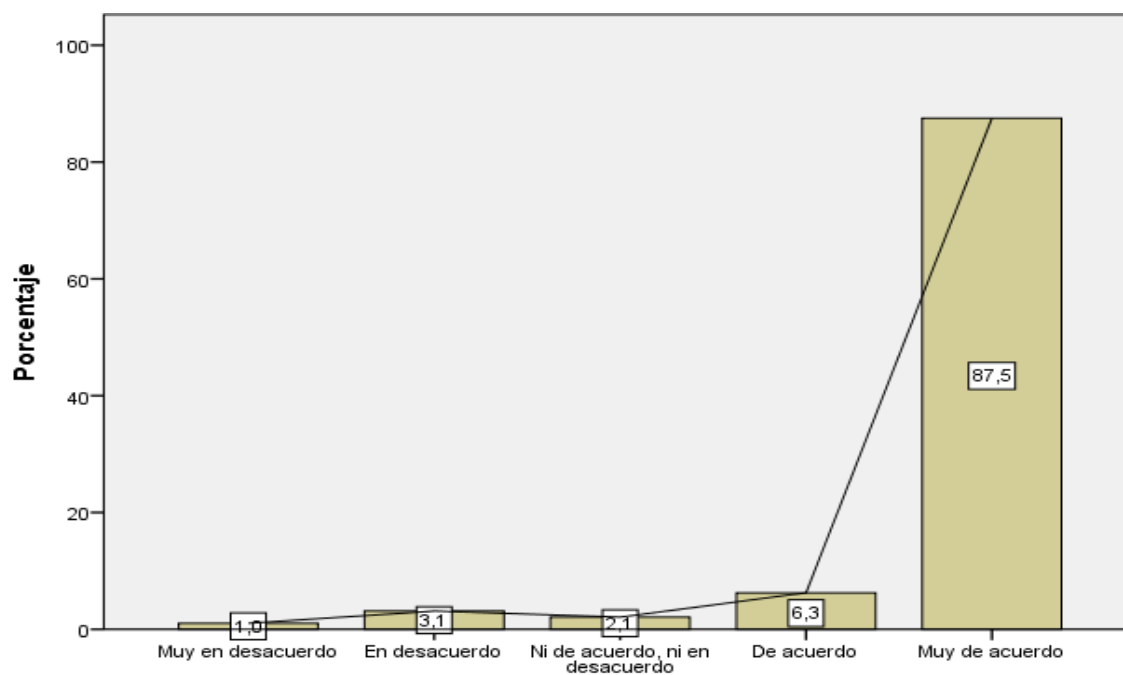
Indemnización por despido arbitrario incausado III

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	1	1,0	1,0	1,0
En desacuerdo	3	3,1	3,1	4,2
Ni de acuerdo, ni en	2	2,1	2,1	6,3
Válidos desacuerdo				
De acuerdo	6	6,3	6,3	12,5
Muy de acuerdo	84	87,5	87,5	100,0
Total	96	100,0	100,0	

Nota. Dimensión correspondiente a la variable Indemnización.

Figura 18

Indemnización por despido arbitrario incausado III



Interpretación

La muestra utilizada es de 96 colaboradores de las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha en el periodo 2022, de los cuales el 87.5% de los colaboradores están muy de acuerdo que la indemnización por despido arbitrarios incausado al trabajador deben ser efectivas en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022.

Los colaboradores que están de acuerdo que la indemnización por despido arbitrarios incausado al trabajador deben ser efectivas en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022, son del 6.3%.

Los colaboradores que están ni de acuerdo, ni en desacuerdo que la indemnización por despido arbitrarios incausado al trabajador deben ser efectivas en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022, son del 2.1%.

Los colaboradores que están en desacuerdo que la indemnización por despido arbitrarios incausado al trabajador deben ser efectivas en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022, son del 3.1%.

Los colaboradores que están muy en desacuerdo que la indemnización por despido arbitrarios incausado al trabajador deben ser efectivas en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022, son del 1.0%.

4.2. Contrastación de las Hipótesis

Prueba de Hipótesis General

H1: El despido laboral incide en la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022.

H0: El despido laboral no incide en la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022.

Tabla 20

*Contingencia Despido Laboral * Indemnización*

		Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	Total
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Recuento	3	3	0	6
	Frecuencia esperada	,4	2,5	3,1	6,0
	% del total	3,1%	3,1%	0,0%	6,3%
Despido Laboral De acuerdo	Recuento	3	29	0	32
	Frecuencia esperada	2,0	13,3	16,7	32,0
	% del total	3,1%	30,2%	0,0%	33,3%
Muy de acuerdo	Recuento	0	8	50	58
	Frecuencia esperada	3,6	24,2	30,2	58,0
	% del total	0,0%	8,3%	52,1%	60,4%
Total	Recuento	6	40	50	96
	Frecuencia esperada	6,0	40,0	50,0	96,0
	% del total	6,3%	41,7%	52,1%	100,0%

Tabla 21

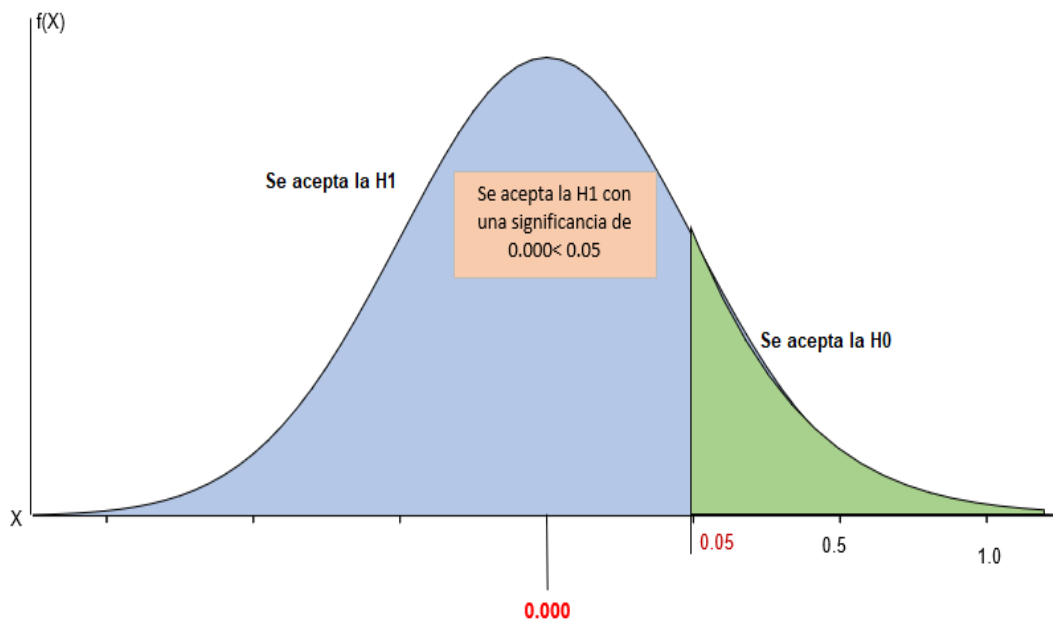
Pruebas de chi-cuadrado I

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	84,582 ^a	4	,000
Razón de verosimilitudes	93,773	4	,000
Asociación lineal por lineal	62,939	1	,000
N de casos válidos	96		

Interpretación

Según el análisis inferencial mediante la prueba de chi-cuadrado, se obtuvo un grado de significancia de 0.000, por lo que se establece un grado de relación entre las variables.

Figura 19

Grado de Significancia I

Prueba de Hipótesis Específica 1

H1: El despido laboral arbitrario incide en la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022.

H0: El despido laboral arbitrario no incide en la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022.

Tabla 22

Contingencia Despido laboral arbitrario * Indemnización por despido sin causa valida

			En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	Total
Despido laboral arbitrario	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Recuento	0	0	4	0	4
		Frecuencia esperada	,1	,5	2,8	,7	4,0
		% del total	0,0%	0,0%	4,2%	0,0%	4,2%
	De acuerdo	Recuento	2	11	15	0	28
		Frecuencia esperada	,6	3,2	19,5	4,7	28,0
		% del total	2,1%	11,5%	15,6%	0,0%	29,2%
	Muy de acuerdo	Recuento	0	0	48	16	64
		Frecuencia esperada	1,3	7,3	44,7	10,7	64,0
		% del total	0,0%	0,0%	50,0%	16,7%	66,7%
	Total	Recuento	2	11	67	16	96
		Frecuencia esperada	2,0	11,0	67,0	16,0	96,0
		% del total	2,1%	11,5%	69,8%	16,7%	100,0%

Tabla 23

Pruebas de chi-cuadrado II

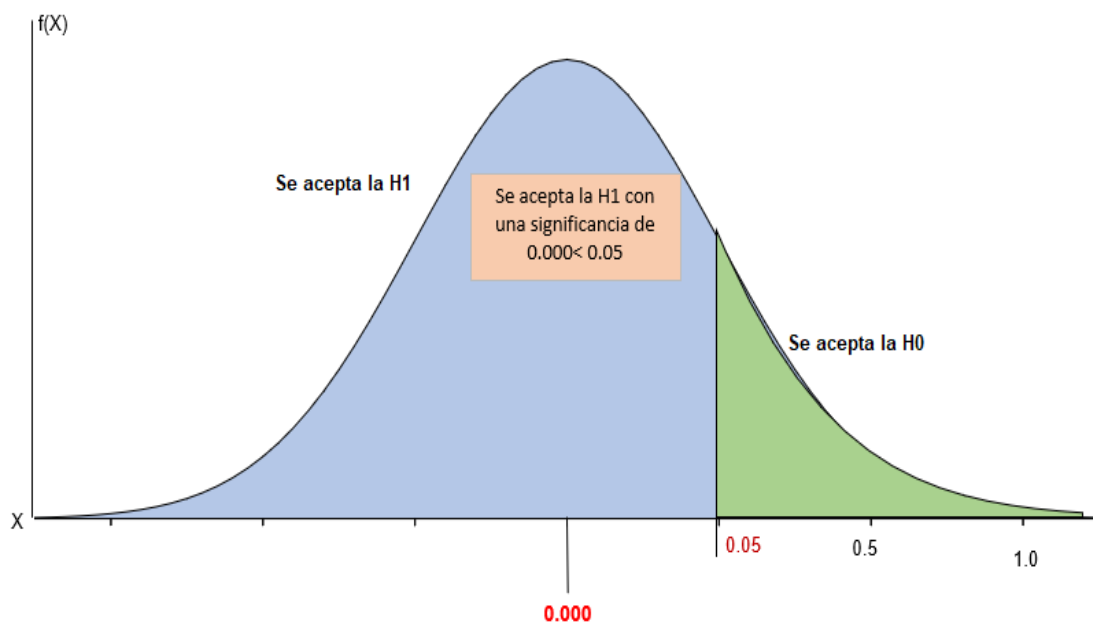
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	41,399 ^a	6	,000
Razón de verosimilitudes	46,862	6	,000
Asociación lineal por lineal	21,043	1	,000
N de casos válidos	96		

Interpretación

Según el análisis inferencial mediante la prueba de chi-cuadrado, se obtuvo un grado de significancia de 0.000, por lo que se establece un grado de relación entre las variables.

H1: El despido laboral arbitrario incide en la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022.

Figura 20
Grado de Significancia II



- **Prueba de Hipótesis Específica 2**

H1: El despido laboral injustificado incide en la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022.

H0: El despido laboral injustificado no incide en la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022.

Tabla 24

Contingencia Despido laboral injustificado * Indemnización por despido sin motivo legal

		Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	Total	
Despido laboral injustificado	En desacuerdo	Recuento	0	2	0	2
		Frecuencia esperada	,1	,7	1,2	2,0
		% del total	0,0%	2,1%	0,0%	2,1%
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Recuento	2	12	0	14
		Frecuencia esperada	,7	5,0	8,3	14,0
		% del total	2,1%	12,5%	0,0%	14,6%
	De acuerdo	Recuento	3	20	39	62
		Frecuencia esperada	3,2	22,0	36,8	62,0
		% del total	3,1%	20,8%	40,6%	64,6%
	Muy de acuerdo	Recuento	0	0	18	18
		Frecuencia esperada	,9	6,4	10,7	18,0
		% del total	0,0%	0,0%	18,8%	18,8%
Total	Recuento	5	34	57	96	
	Frecuencia esperada	5,0	34,0	57,0	96,0	
	% del total	5,2%	35,4%	59,4%	100,0%	

Tabla 25

Pruebas de chi-cuadrado III

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	36,811 ^a	6	,000
Razón de verosimilitudes	48,491	6	,000
Asociación lineal por lineal	28,079	1	,000
N de casos válidos	96		

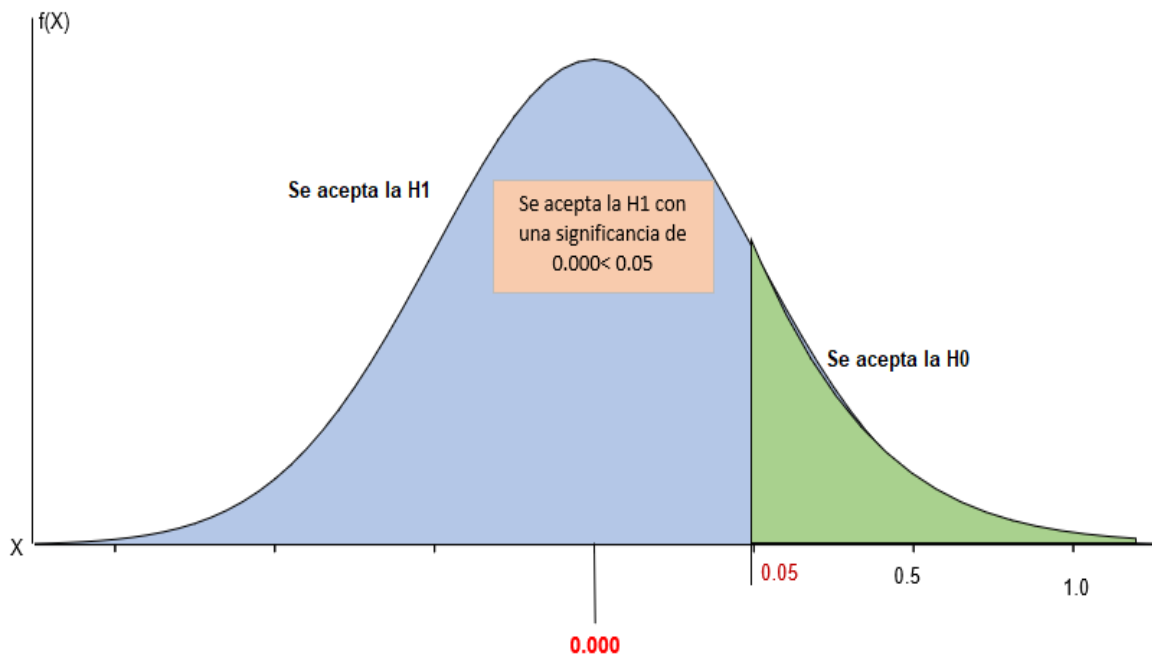
Interpretación

Según el análisis inferencial mediante la prueba de chi-cuadrado, se obtuvo un grado de significancia de 0.000, por lo que se establece un grado de relación entre las variables.

H1: El despido laboral injustificado incide en la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022.

Figura 21

Grado de Significancia III



Prueba de Hipótesis Específica 3

H1: El despido laboral incausado incide en la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022.

H0: El despido laboral incausado no incide en la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022.

Tabla 26

Contingencia Despido laboral incausado * Indemnización por despido arbitrario incausado

			En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	Total
Despido laboral incausado	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Recuento	0	0	4	0	4
		Frecuencia esperada	,0	,3	1,8	1,8	4,0
		% del total	0,0%	0,0%	4,2%	0,0%	4,2%
	De acuerdo	Recuento	1	5	36	0	42
		Frecuencia esperada	,4	3,1	19,3	19,3	42,0
		% del total	1,0%	5,2%	37,5%	0,0%	43,8%
	Muy de acuerdo	Recuento	0	2	4	44	50
		Frecuencia esperada	,5	3,6	22,9	22,9	50,0
		% del total	0,0%	2,1%	4,2%	45,8%	52,1%
	Total	Recuento	1	7	44	44	96
		Frecuencia esperada	1,0	7,0	44,0	44,0	96,0
		% del total	1,0%	7,3%	45,8%	45,8%	100,0%

Tabla 27

Pruebas de chi-cuadrado IV

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	76,776 ^a	6	,000
Razón de verosimilitudes	98,908	6	,000
Asociación lineal por lineal	44,795	1	,000
N de casos válidos	96		

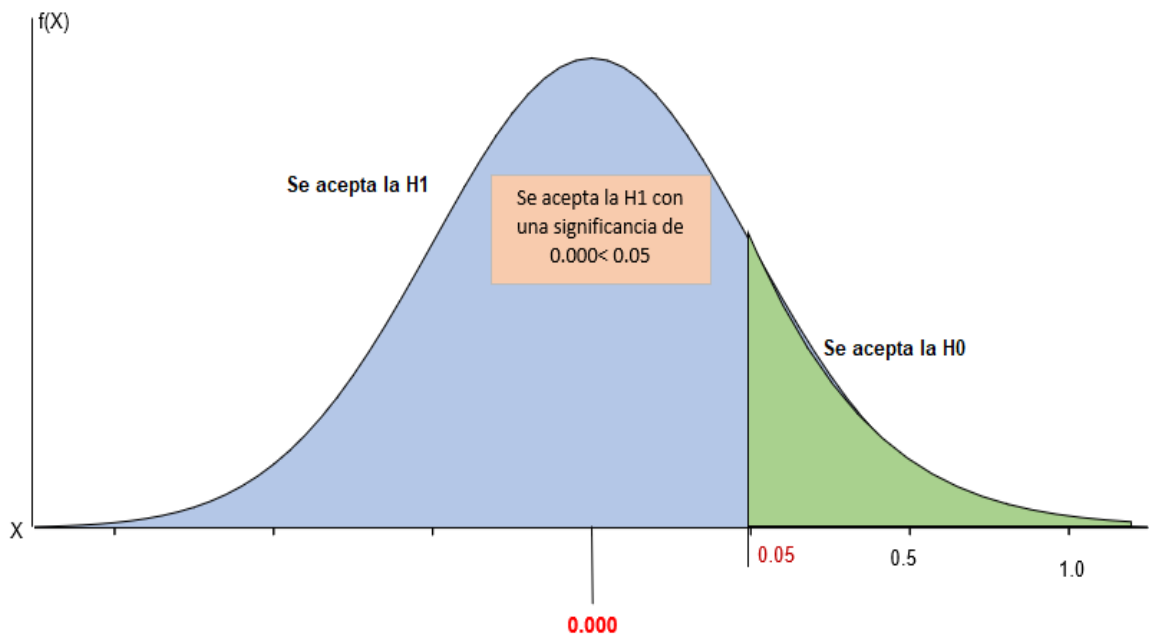
Interpretación

Según el análisis inferencial mediante la prueba de chi-cuadrado, se obtuvo un grado de significancia de 0.000, por lo que se establece un grado de relación entre las variables.

H1: El despido laboral incausado incide en la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022.

Figura 22

Grado de Significancia IV



CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

- De acuerdo al Objetivo General de nuestro estudio se concluye que el despido laboral incide en la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022.
- De acuerdo al Objetivo Específico 1, según el análisis inferencial mediante la prueba de chi-cuadrado, se obtuvo un grado de significancia de 0.000, por lo que se establece un grado de relación entre las variables, concluyendo que el despido laboral arbitrario incide en la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022.
- De acuerdo al Objetivo Específico 2, según el análisis inferencial mediante la prueba de chi-cuadrado, se obtuvo un grado de significancia de 0.000, por lo que se establece un grado de relación entre las variables, concluyendo que el despido laboral injustificado incide en la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022.
- De acuerdo al Objetivo Específico 3, según el análisis inferencial mediante la prueba de chi-cuadrado, se obtuvo un grado de significancia de 0.000, por lo que se establece un grado de relación entre las variables, concluyendo que el despido laboral incausado incide en la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022.

5.2. RECOMENDACIONES

- Se debe tener en cuenta la legislación laboral para los casos del despido laboral arbitrario ya que estas tienen incidencia en la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022.
- Se debe tener en cuenta la legislación laboral para los casos del despido laboral injustificado ya que estas tienen incidencia en la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022.
- Se debe tener en cuenta la legislación laboral para los casos del despido laboral incausado ya que estas tienen incidencia en la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arévalo Ramos, L. B. (2019). Despido laboral y los efectos administrativos en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2017. Universidad Nacional de Ucayali.
- Arias, F. G. (2012). El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica. (6ta edición). Editorial Episteme.
- Baltodano Guevara, P. D. P. (2018). Indemnización por despido arbitrario.
- 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>
- Bernardo Carrasco, J., Calderero Hernández, J. F. (2000). Aprendo a investigar en educación. Madrid. Editorial RIALPS. S.A.
- C Gestiona. (2022). Tipos de Despido en el Perú.
<https://cgestionana.com//blog/laboral/tipos-de-despido-en-el-peru-889488>
- Castillo Ordoñez, M. J. (2019). Trabajo académico expediente laboral: Derechos laborales y expediente civil: indemnización.
- Chanamé Arriola, J. M. (2020, septiembre 24). Tipos de despido en el ordenamiento peruano. LP. <https://lpderecho.pe/tipos-despido-ordenamiento-peruano/>
- Chimborazo Navarrete, G. C. (2021). El despido laboral por razones de género, como mecanismo discriminatorio en el Ecuador. Análisis de sentencia N° 292-16-sep-CC. <http://repositorio.uti.edu.ec//handle/123456789/2430>
- Díaz Cercado, A. A. (2018). Clasificación del despido laboral en el Perú. Universidad San Pedro.
- Duce, J. M. y Villarroel, V. R. (2019). Indemnización por error judicial: Una aproximación empírica a la jurisprudencia de la Corte Suprema de los años

2006-2017. *Política criminal*, 14(28), 216–268. <https://doi.org/10.4067/S0718-33992019000200216>

García Muñoz, T. (2003). El cuestionario como instrumento de Investigación / Evaluación. p.29

http://www.univsantana.com/sociologia/El_Cuestionario.pdf

Gonzales Laines, M. F. (2019). La caducidad o la prescripción en la pretensión de indemnización por despido arbitrario laboral.

González García, J. y Vásquez Vélez, V. (2018). Comprendiendo la relación del despido laboral y felicidad en la vida.

<http://repositorio.ucp.edu.co/handle/10785/5061>

Ibáñez Pinilla, M. (2006). Mentefactos conceptuales como estrategia didáctica pedagógica de los conceptos básicos de la teoría de muestreo aplicados en investigación en salud. *Revista Ciencias de la Salud*, 4(), 62-72

López Díaz, P. V. (2018). Los supuestos y el alcance de la indemnización de daños como medio de tutela precontractual en el Código Civil chileno y su eventual confluencia con la indemnización por incumplimiento contractual. *Ius et Praxis*, 24(1), 243–292. <https://doi.org/10.4067/S0718-00122018000100243>

Machuca Huaman, B. (2018). Trabajo académico: Expediente civil: indemnización y expediente laboral: reposición laboral.

Martin, U. B. (2021). Despido laboral, ley aplicable y caducidad de la acción. Reflexiones sobre la Sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña de 9 de septiembre de 2020. *Cuadernos de derecho transnacional*, 13(2), 631–638.

Mego Ramirez, N. (2022). El despido laboral y la incapacidad temporal permanente en Ayacucho, 2021. Repositorio Institucional - UCV.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/91845>

- Mendazona, E. C. (2019). El sistema de indemnización por prisión provisional indebida en la encrucijada. *Revista de administración pública*, 209, 13–44.
- Méndez Hinojosa, L. M., Peña Moreno, J. A. (2007). *Manual Práctico para el Diseño de la Escala Likert*. México UANL/Trillas.
- Mendoza Quispe, E. (2019). *Trabajo académico: Expediente civil: indemnización y expediente laboral: derechos laborales*.
- NubeCont. (2022). Tipos de despidos en el Perú | Software Contable en la Nube—NubeCont. <https://nubecont.com/blog/2022/tipos-de-despidos-en-el-peru>
- Osorio Velarde, C. S. (2018). El despido laboral discriminatorio basado en la condición de discapacidad del trabajador en el Perú. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/12524>
- Osorio Velarde, C. S. (2021). El despido laboral basado en la incapacidad laboral del trabajador: Por deficiencia sobrevenida. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/19335>
- Pimienta Prieto, J. H.; De la Orden Hoz, A. (2011). *Metodología de la investigación*. (1era. ed.) Editorial Pearson.
- Stanton, W. J., Etzel, M. J., Walker, B. J. (2007). *Fundamentos de Marketing*. Decimocuarta edición. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA Editores.
- Tamayo y Tamayo, M. (2002). *El Proceso de la Investigación Científica*. (Cuarta ed.). Editorial Limusa S.A.
- Terrada, E. L. (2021). La controvertida indemnización por lesión de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 11(1), Article 1. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5412>

ANEXO

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “INCIDENCIA DEL DESPIDO LABORAL Y LA INDEMNIZACIÓN AL TRABAJADOR EN LAS EMPRESAS HOTELERAS DEL DISTRITO DE YARINACocha, 2022”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES			
			VARIABLES	DIMENSIONES	INSTRUMENTO	METODOLOGÍA
<p>Problema General ¿Cómo el despido laboral incide en la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022?</p> <p>Problemas Específicos ¿Cómo el despido laboral arbitrario incide en la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022?</p> <p>¿Cómo el despido laboral injustificado incide en la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022?</p> <p>¿Cómo el despido laboral incausado incide en la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022?</p>	<p>Objetivo General Analizar la incidencia del despido laboral y la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022</p> <p>Objetivos Específicos Analizar la incidencia del despido laboral arbitrario y la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022.</p> <p>Establecer la incidencia del despido laboral injustificado y la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022.</p> <p>Conocer la incidencia del despido laboral incausado y la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022</p>	<p>Hipótesis General El despido laboral incide en la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022.</p> <p>Hipótesis Específicas El despido laboral arbitrario incide en la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022.</p> <p>El despido laboral injustificado incide en la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022.</p> <p>El despido laboral incausado incide en la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022.</p>	<p>VARIABLE PRINCIPAL Despido Laboral</p>	<p>Despido laboral arbitrario</p> <p>Despido laboral injustificado</p> <p>Despido laboral incausado</p>	Cuestionario de prueba objetiva	<p>Población (N): 126</p> <p>Muestra (n): 96</p> <p>Tipo de Investigación Básica descriptiva</p> <p>Diseño de Investigación:</p> <p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario</p>
<p>VARIABLE SECUNDARIA Indemnización</p>	<p>Indemnización por despido sin causa valida</p> <p>Indemnización por despido sin motivo legal</p>					
<p>VARIABLE INTERVINIENTE Distrito de Yarinacocha</p>	<p>Indemnización por despido arbitrario incausado</p>					

ANEXO 2

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



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	3	4	5
	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo

ÍTEMS	1	2	3	4	5
I. DIMENSIÓN: 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. DIMENSIÓN: 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. DIMENSIÓN: 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.					

Gracias por su participación.