

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES**

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



LOS BENEFICIOS LABORALES Y LA MOTIVACIÓN EFECTIVA AL PERSONAL EN EMPRESAS PRODUCTORAS DEL DISTRITO DE MANANTAY AÑO 2022.

Tesis para optar el título profesional de
CONTADOR PÚBLICO

RAYCINDA, VENTURA POLINAR
LUZ EDILA, SALVADOR GARGATE

Pucallpa, Perú

2024



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

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



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

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

Siendo las 08:00 AM del día sábado 21 de diciembre del 2024, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Título de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Dr. Juan Jose Palomino Ochoa (Presidente)**, **Dr. Migues Arevalo Rios (Miembro)** y **Dr. Nelson Manuel Vasquez Saucedo (Miembro)**.

Se realizó la sustentación de la tesis titulada: **“LOS BENEFICIOS LABORALES Y LA MOTIVACION EFECTIVA AL PERSONAL EN EMPRESAS PRODUCTORAS DEL DISTRITO DE MANANTAY, AÑO 2022”**, por el/la/los Bachilleres en **Contabilidad: Raycinda Ventura Polinar y Luz Edila Salvador Gargate, 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

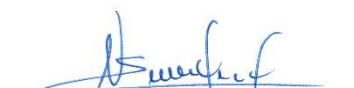
Siendo las 09:05 AM del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.



Dr. Juan Jose Palomino Ochoa
 Presidente



Dr. Migues Arevalo Rios
 Miembro



Dr. Nelson Manuel Vasquez Saucedo
 Miembro





Mg. Olmedo Pizango Isuiza
 Secretario Académico

APROBACIÓN Y FIRMA DE JURADO DE TESIS

La presente Tesis fue aprobada por el jurado calificador de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, para obtener el Título Profesional de Contador Público.

Dr. Juan Jose Palomino Ochoa

Presidente

Dr. Migue Arevalo Rios

Miembro

Dr. Nelson Manuel Vasquez Saucedo

Mg. Olmedo Pizango Isuiza

Asesor

Bach. Raycinda Ventura Polinar

Tesista

Bach. Luz Edila Salvador Gargate

Tesista



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Nº V/0531-2022.

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

"LOS BENEFICIOS LABORALES Y LA MOTIVACIÓN EFECTIVA AL PERSONAL EN EMPRESAS PRODUCTORAS DEL DISTRITO DE MANANTAY AÑO 2022"

Autor(es) : VENTURA POLINAR, RAYCINDA
SALVADOR GARGATE, LUZ EDILA

Facultad : CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

Escuela : CONTABILIDAD

Asesor(a) : MG. PIZANGO ISUIZA, OLMEDO

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

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

Fecha: 02/09/2022



Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Rocinda Ventura Polinar

Autor de la tesis titulada: Los beneficios y la motivación efectiva al personal en empresas productoras del distrito de Manantay, año 2022

Sustentada el año 2024

Asesor(a): Mg. Olmedo Pizango Izuza

Facultad: Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

Escuela Profesional: Contabilidad

Autorizo la publicación:

PARCIAL

TOTAL

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: 21 / 12 / 2024

Email: mireyaventura03@gmail.com Firma: 

Teléfono: 948114509 DNI: 73679692



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Luz Edila Salvador Gargate

Autor de la tesis titulada: Los beneficios laborales y la motivación efectiva al personal en empresas productoras del distrito de Manantay año 2022

Sustentada el año: 2024

Asesor(a): Mg. Olmedo Pizango Isurza

Facultad: Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

Escuela Profesional: Contabilidad

Autorizo la publicación:

PARCIAL

TOTAL


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: 21 / 12 / 2024

Email: luzsalvador107@gmail.com Firma: 

Teléfono: 916-469-518 DNI: 75141227

DEDICATORIA

Gracias a Dios y a mis padres, por haber estado a mi lado en cada paso de mi carrera, por acompañarme en los momentos difíciles y por alentarme a seguir adelante. Este logro es el reflejo de su amor y su dedicación y siempre les estaré agradecido por creer en mi en cada paso de este camino.

Raycinda

Dedico este trabajo con todo mi amor y corazón a Dios, a mis padres, por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad, tu bendición a diario a lo largo de mi vida me protege y me lleva por el camino del bien, me formaron con valores y reglas por eso te doy mi trabajo en ofrenda por tu paciencia y amor

Luz

AGRADECIMIENTO

A la universidad en especial a la carrera de Contabilidad

A nuestro asesor Mg. Olmedo Pizango Isuiza por sus valiosos conocimientos y guiarnos la elaboración de nuestra tesis.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	vii
AGRADECIMIENTO	viii
ÍNDICE GENERAL	ix
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE FIGURAS	xii
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
INTRODUCCIÓN	xv
CAPÍTULO I	17
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	17
1.1. Descripción del problema	17
1.2. Formulación del problema	19
1.2.1. Problema general	19
1.2.2. Problemas específicos	19
1.3. Objetivo general y objetivos específicos	19
1.3.1. Objetivo general	19
1.3.2. Objetivo específico	19
1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis	20
1.4.1 Hipótesis general	20
1.4.2 Hipótesis específicas	20
1.5 Variables	20
1.6 Justificación e importancia	21
CAPITULO II	22
MARCO TEÓRICO	22
2.1. Antecedentes	22
2.1.1. Antecedentes internacionales	22
2.1.2. Antecedentes nacionales	24

2.2. Bases teóricas	31
2.3. Definiciones conceptuales	34
CAPITULO III	36
MARCO METODOLÓGICO	36
3.1 . Tipo de investigación	36
3.2. Diseño y esquema de la investigación.....	37
3.3. Población y muestra	37
3.3.1. Población.....	37
3.3.2. Muestra.....	37
3.4. Operacionalización de las variables	38
3.5. Instrumento de recolección de datos	38
3.6. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos	39
CAPÍTULO IV	40
RESULTADOS	40
Prueba de hipótesis.....	63
Discusión de resultados	64
CONCLUSIONES	67
SUGERENCIAS.....	68
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	69
ANEXOS.....	74

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Cuadro de operacionalización_____	38
Tabla 2	Rango de Alfa de Cronbach_____	39
Tabla 3	Suspensión laboral perfecta – I_____	40
Tabla 4	Suspensión laboral perfecta – II_____	42
Tabla 5	Suspensión laboral perfecta – III_____	44
Tabla 6	Suspensión laboral imperfecta – I_____	46
Tabla 7	Suspensión laboral imperfecta – II_____	48
Tabla 8	Suspensión laboral imperfecta – III_____	50
Tabla 9	Relación laboral comprometida – I_____	52
Tabla 10	Relación laboral comprometida – II_____	54
Tabla 11	Relación laboral comprometida – III_____	56
Tabla 12	Relación laboral efectiva y permanente – I_____	58
Tabla 13	Relación laboral efectiva y permanente – II_____	60
Tabla 14	Relación laboral efectiva y permanente – III_____	62
Tabla 15	Correlación de Rho de Spearman_____	63
Tabla 16	Coeficiente de correlación_____	64

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Suspensión laboral perfecta – I_____	40
Figura 2	Suspensión laboral perfecta – II_____	42
Figura 3	Suspensión laboral perfecta – III_____	44
Figura 4	Suspensión laboral imperfecta – I_____	46
Figura 5	Suspensión laboral imperfecta – II_____	48
Figura 6	Suspensión laboral imperfecta – III_____	50
Figura 7	Relación laboral comprometida – I_____	52
Figura 8	Relación laboral comprometida – II_____	54
Figura 9	Relación laboral comprometida – III_____	56
Figura 10	Relación laboral efectiva y permanente – I_____	58
Figura 11	Relación laboral efectiva y permanente – II_____	60
Figura 12	Relación laboral efectiva y permanente – III_____	62

RESUMEN

Objetivo de la investigación ha sido analizar en qué medida los beneficios laborales contribuyen en la motivación del personal en empresas productoras del Distrito de Manantay, año 2022; ya que el manejo de personal requiere de estrategias para tener motivado al personal a fin de lograr los objetivos de productividad y rendimiento, en ese sentido los beneficios laborales son derechos que tienen los trabajadores por realizar su labor, para ello se debe analizarla en qué medida la oportuna actuación inspectivas del trabajo contribuye en la prevención del cumplimiento de normas sociolaborales de sujetos obligados en calidad de persona natural o jurídica, por otra parte analizar la oportuna actuación de investigación o comprobatorias del trabajo contribuye en la prevención mediante requerimiento del sujeto inspeccionado ante el inspector para aportar documentación sustentatoria en el Distrito de Manantay; en cuanto a la metodología de la investigación es de enfoque cuantitativo descriptiva no experimental sobre la ampliación de teorías sobre los beneficios laborales y la motivación de personal, la técnica ha sido la encuesta y el instrumento es el cuestionario que permitieron tener los resultados de la investigación de acuerdo a lo planteado en la hipótesis; por lo que se concluye que los beneficios laborales contribuyen en la motivación del personal en Empresas productoras del Distrito de Manantay, año 2022.

Palabras clave: Beneficios laborales; Motivación de personal, Empresas productoras.

ABSTRACT

The objective of the research has been to analyze to what extent labor benefits contribute to the motivation of personnel in production companies in the District of Manantay, year 2022; since personnel management requires strategies to motivate personnel in order to achieve productivity and performance objectives, in that sense, labor benefits are rights that workers have for carrying out their work, for this it must be analyzed to what extent The timely performance of work inspections contributes to the prevention of compliance with social and labor standards of obligated subjects as natural or legal persons, on the other hand, analyzing the timely performance of investigation or verification of work contributes to prevention through the request of the subject inspected before the inspector to provide supporting documentation in the District of Manantay; Regarding the research methodology, it is a non-experimental descriptive quantitative approach on the expansion of theories on labor bonuses and staff motivation, the technique has been the survey and the instrument is the questionnaire that allowed having the results of the investigation. according to what is stated in the hypothesis; Therefore, it is concluded that labor benefits contribute to the motivation of personnel in production companies of the Manantay District, year 2022.

Keywords: Labor benefits; Staff motivation, production companies.

INTRODUCCIÓN

Los beneficios laborales contribuyen en la motivación del personal en Empresas productoras del Distrito de Manantay, año 2022, la investigación analiza que el personal que recibe de manera oportuna sus beneficios laborales se encuentran motivado con el desempeño y la mejora de la productividad, mientras que si estas no se cumplen puedan ser adversas para cumplir los fines de la empresa.

Por ello la investigación tiene como propósito describir en un contexto general hasta llegar a lo particular y conocer en qué medida contribuye en la labor que desempeña el personal en las empresas productoras, considerando que las empresas productoras requieren la participación de manera comprometida en las funciones que realizan los trabajadores.

La investigación sobre los beneficios laborales y la motivación del personal en Empresas productoras del Distrito de Manantay, año 2022, está diseñada por capítulos siguientes:

Capítulo I:

Problema general, descripción del problema sobre los beneficios laborales y la motivación del personal en Empresas productoras del Distrito de Manantay, año 2022, planteamiento del problema, objetivos, justificación e importancia, viabilidad y limitaciones del estudio.

Capítulo II:

Marco teórico de la investigación, de las investigaciones relacionada a los objetivos, dimensiones y variables de estudio, las bases teóricas y definiciones conceptuales.

Capítulo III:

Metodología empleada en la investigación.

Capítulo IV:

Resultados de la investigación sobre los beneficios laborales y la motivación del personal en Empresas productoras del Distrito de Manantay, año 2022.

Conclusiones

Sugerencias

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

Los beneficios laborales están comprendidos en la legislación laboral que avala la Organización Mundial del Trabajo (OIT), en el que la labor puede ser suspendida de manera perfecta o imperfecta en cuanto a la relación laboral, como es el caso de licencias sin goce de haber o sanciones impuestas a los trabajadores, en el caso de una suspensión imperfecta sucede cuando el empleador debe pagar las remuneraciones como las vacaciones, horas por lactancia materna, licencias de maternidad pre y posnatal, licencia por paternidad, feriados y descanso semanal.

Los trabajadores requieren en las organizaciones una atención directa en cuanto a sus beneficios laborales que les corresponde por ley, sin embargo esta muchas veces no son cumplidas por los empleadores, de ahí que la informalidad más alta radica en la empleabilidad, este punto es adverso para los trabajadores que en ocasiones no gozan de acuerdo a la legislación laboral, lo cual no es un trato adecuado para mejorar la relación entre los trabajadores y empleadores, más aun tratando de la motivación que deben tener los trabajadores en su centro de labores.

La motivación es base para la mejora del desempeño de los trabajadores en las empresas productoras, por lo que resulta necesario que los diferentes beneficios de licencias, vacaciones, licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave, deben ser atendidos de manera oportuna con la finalidad de que los trabajadores se sientan identificados con la empresa.

El problema radica cuando los empleadores no cuentan con un área especializado de gestión humana, lo que no contribuye de manera efectiva en la atención de los derechos de los trabajadores, generando conflictos innecesarios, por otra parte, pone en riesgo la productividad con personal desmotivado, por el incumplimiento de los derechos que le asiste, por ello la investigación ahonda los aspectos más gravitantes de los beneficios laborales en las empresas productoras, donde la empleabilidad es alta.

El otro problema de las empresas productoras es que contratan personal de manera informal, que no están registradas en la planilla y reciben pagos en efectivo, donde no se les reconoce beneficios laborales, en ese sentido existe un desamparo de la norma, por ello es que las empresas productoras cambian de manera constante el personal con la finalidad de evitar el pago de los derechos laborales de los trabajadores como la licencia de pre y posnatal de 45 días antes y 45 días después, acumulación de vacaciones, descanso semanal obligatorio, la Compensación por Tiempo de Servicio (CTS).

Las causas del problema están en que los empleadores tratan de no cumplir con las normas laborales con la finalidad de no pagar lo que corresponde al trabajador, la falta de asesoramiento en aspecto de la legislación laboral para evitar riesgos laborales en el futuro, la evasión de los impuestos que corresponden a los trabajadores y empleador, la supuesta reducción de costos laborales, la no existencia de áreas de gestión de recursos humanos en las empresas productoras.

Las consecuencias que pueden suscitarse son los conflictos con los trabajadores informales, cuando acreditan su labor de manera informal, lo cual genera desembolsos de efectivo por los derechos laborales que asiste al

trabajador, la percepción negativa del empleador por parte de los trabajadores que en muchos casos no realizan su labor de manera comprometido.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

- ¿Cómo los beneficios laborales contribuyen en la motivación del personal en empresas productoras del Distrito de Manantay, año 2022?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cómo la suspensión laboral perfecta contribuye en una relación laboral comprometida entre el trabajador y empleador de empresas productoras del Distrito de Manantay, año 2022?
- ¿Cómo la suspensión laboral imperfecta contribuye en una relación laboral efectiva y permanente entre el trabajador y empleador de empresas productoras del Distrito de Manantay, año 2022?

1.3. Objetivo general y objetivos específicos

1.3.1. Objetivo general

- Analizar en qué medida los beneficios laborales contribuyen en la motivación del personal en Empresas productoras del Distrito de Manantay, año 2022.

1.3.2. Objetivo específico

- Describir en qué medida la suspensión laboral perfecta contribuye en una relación laboral comprometida entre el trabajador y empleador de empresas productoras del Distrito de Manantay, año 2022.

- **Conocer** en qué medida la suspensión laboral imperfecta contribuye en una relación laboral efectiva y permanente entre el trabajador y empleador de empresas productoras del Distrito de Manantay, año 2022.

1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis

1.4.1 Hipótesis general

- Los beneficios laborales contribuyen en la motivación del personal en Empresas productoras del Distrito de Manantay, año 2022.

1.4.2 Hipótesis específicas

- La suspensión laboral perfecta contribuye en una relación laboral comprometida entre el trabajador y empleador de empresas productoras del Distrito de Manantay, año 2022.
- La suspensión laboral imperfecta contribuye en una relación laboral efectiva y permanente entre el trabajador y empleador de empresas productoras del Distrito de Manantay, año 2022.

1.5 Variables

Variable principal

Beneficios laborales

Dimensiones:

- Suspensión laboral perfecta
- Suspensión laboral imperfecta

Variable secundaria

Motivación

Dimensiones:

- Relación laboral comprometida
- Relación laboral efectiva y permanente

1.6 Justificación e importancia

La justificación teórica: la investigación sobre los beneficios laborales y la motivación de los trabajadores en empresas productoras, contribuye desde los aspectos de conocimiento y teorías porque ahonda y profundiza sobre los derechos que tienen los trabajadores en las empresas, como por las licencias, vacaciones, días de descanso, feriados, los cuales están constituidos en la legislación laboral; en ese sentido la investigación sirve de fuente para realizar otras investigaciones, por otro lado las empresas pueden adoptar las correcciones pertinentes a fin de evitar conflictos labores con sus trabajadores, siendo importante la motivación a los trabajadores cumpliendo sus derechos laborales.

En cuanto a la **justificación metodológica:** La investigación tiene objetivos de cumplir un rigor científico por ello que emplea el tipo de investigación básica ya que se ajusta al propósito que es indagar, detallar y ahondar los conocimientos y teorías sobre los beneficios laborales y la motivación de los trabajadores en las empresas productoras, de enfoque cuantitativo de diseño no experimental.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

De acuerdo a Manosalvas Hurtado & Alvarado Verdezoto (2022) resume:

La presente investigación descriptiva con enfoque cualitativo tiene por objetivo analizar la realidad de las mujeres artistas en el Ecuador y su derecho al trabajo en aras de fomentar el debate sobre la importancia de las artes, las problemáticas de las mujeres artistas y su acceso al trabajo digno y sostenido. Se emplearon los métodos científicos de investigación, a saber: histórico-lógico, exegético, revisión bibliográfica y análisis de contenido. Entre los hallazgos se significa que a pesar de la existencia de normas sobre la actividad artística no existen políticas públicas locales para las mujeres artistas. Es urgente la creación de estas políticas públicas para la generación de planes, programas y proyectos, así como la reactivación económica del sector, como parte del ejercicio del derecho al trabajo digno y sostenido como plantea la Constitución. Las mujeres artistas necesitan de la creación de un sistema parroquial, cantonal, provincial de cultura donde prime la inversión económica para fomentar la producción artística, la difusión masiva con enfoque de identidad pluricultural, los espacios tecnológicamente equipados y nuevos

públicos, contexto donde puedan desarrollar su capacidad creativa, con una remuneración digna.

Según Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (2022) señala que:

En su octava edición, el Informe “El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en España 2021” le ofrece una síntesis, que por concreta no es menos rigurosa, de los principales hitos por los que ha transitado el laboralismo a lo largo del último año. En concreto, en las páginas que siguen, los expertos integrantes de la Sección Juvenil de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (AEDTSS) analizan para usted los principales pronunciamientos judiciales en torno a la tutela de los derechos fundamentales, con atención a la protección frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo, y un sosegado estudio respecto a derecho a la igualdad y no discriminación. Además, se analizarán los pronunciamientos relacionados con la tutela de la libertad religiosa, los derechos a la intimidad y a la protección de datos, derechos al honor y a la propia imagen, libertad de expresión e información, derecho a la tutela judicial efectiva. Posteriormente, el análisis prosigue con un estudio de las cuestiones relativas al empleo y la contratación, otro año más, con especial referencia a las medidas extraordinarias derivada de la crisis sanitaria, complementado con un análisis de principales sentencias que en materia de contratación han tenido lugar y, especialmente, en materia de extinción y

consecuente indemnización. En materia de vicisitudes, se abordan las principales novedades en relación a la sucesión de empresas y tiempo de trabajo.

Según Herrero de Pablos (2022) señala que:

El tema central del presente trabajo es el ejercicio de distintos derechos por parte del trabajador frente al empresario, y su objeto es analizar las posibilidades de acción de aquel y el alcance del poder de dirección de este último. Se plantea un supuesto de hecho en el que se dan diversos incumplimientos contractuales, convencionales y legales por parte de una empresa respecto a la relación laboral de una de sus trabajadoras. Estos incumplimientos afectan a distintos aspectos de la relación laboral: el grupo profesional, las condiciones de trabajo, el salario, el respeto a la dignidad del trabajador.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Tesis, García Arias et al. (2022) resume:

El título de nuestra investigación es Derechos y Beneficios del Teletrabajo en el Régimen Laboral del Perú, 2021. El objetivo general queda fijado de la siguiente manera: Analizar los derechos y beneficios del teletrabajo en el régimen laboral peruano, 2012. Los métodos usados son: método científico, jurídico, cualitativo, inductivo, deductivo, analítico, sintético, dialectico. Las técnicas e instrumentos de nuestro estudio: observación, subrayado, hermenéutica, tesis

nacionales e internacionales. Las conclusiones quedan de la siguiente manera: El teletrabajador en el régimen público o privado goza de igual derecho y beneficio que el trabajador presencial, lo diferencia, la norma con la cual hace su ingreso vía concurso y nombramiento al régimen laboral; estará determinado por: El Decreto Legislativo 276, Decreto Legislativo 1057(CAS), Ley de Servicio Civil 30057, en el privado y por el Leg. 728. El Decreto Legislativo 276, Decreto Legislativo 1057(CAS), Ley de Servicio Civil 30057, regímenes que norman el vínculo laboral en el contexto público, y tal como hemos señalado líneas arriba, no marcan diferencias, respecto de los derechos y beneficios entre los trabajadores de ambos espacios; presenciales y teletrabajadores, las líneas en las que difiere cada trabajador, depende del nivel, cargo o grado que esté desempeñando y la ley a la cual está inmerso. Los derechos y beneficios del teletrabajador en el régimen laboral privado del Decreto Legislativo 728; Ley de Productividad y competitividad en el Perú, son idénticos a los del trabajador presencial.

Tesis Palomino Fernández & Rosales Montoya (2022)
resumen:

En el presente informe, se realizó un análisis de la calidad de la sentencia de primera y segunda instancia, que se aplicó en un expediente judicial sobre pago de beneficios laborales, teniendo como planteamiento del problema “Cuál es calidad de

la sentencia de primera y segunda instancia en el expediente judicial N° 02074- 2014-0-2001-JR-LA-02, del distrito judicial de Piura. El cual tuvo como objetivo general, determinar la calidad del proceso judicial recaído en el expediente judicial N° 02074-2014-0-2001-JR-LA-02, del distrito judicial de Piura. La metodología que se utilizó fue exploratorio descriptivo y diseño transversal. Por otro lado, la recolección de datos se realizó de un expediente seleccionado mediante muestreo por conveniencia, para resolver el problema planteado y detectar cual es la calidad de las sentencias en un proceso judicial el cual es objeto de estudio. La Litis materia de este proceso es el pago de beneficios laborales como son las gratificaciones, vacaciones, cts, etc, de los cuales goza el trabajador y que son irrenunciables. Por lo tanto, este informe nos permitió profundizar sobre que son los beneficios laborales en el Perú, porqué son irrenunciables y porque las entidades públicas y privadas se han empeñado a negar estos beneficios que han sido ganados en pactos colectivos. Los resultados del análisis de la sentencia de primera y segunda instancia en su parte expositiva, considerativa y resolutive revelaron que tuvo un rango de alto, muy Alto y muy alto. Para finalizar, se concluyó, que el análisis de los resultados tuvo un rango de alto, muy alto y muy alto respectivamente.

Según Ramirez Zumaeta & Cornejo Sangama (2022)
resume:

El objetivo fue determinar cuál es la relación del régimen laboral de la MYPE y los beneficios sociales de los trabajadores de las panaderías de la ciudad de Pucallpa, 2021. El Tipo de investigación fue Descriptiva, el Método fue Cuantitativa, el Nivel de investigación fue correlacional, el Diseño de investigación fue no experimental, la población estuvo conformada por 136 trabajadores de las empresas dedicadas a la actividad de panadería de la ciudad de Pucallpa, la muestra fue 81 trabajadores. Se obtuvo como resultados que el 79.4% de los trabajadores de las panaderías de la ciudad de Pucallpa, manifestó que nunca es considerada la variable régimen laboral, mientras que el 14.8% manifiesta que a veces es considerada y el 5.8% manifestó que siempre. Asimismo, el 78.3% de los trabajadores de las panaderías de la ciudad de Pucallpa, manifestó que nunca es considerada la variable beneficios sociales, mientras que el 15.2% manifiesta que a veces es considerada y el 6.6% manifestó que siempre. Se concluye que el régimen laboral de la MYPE se relaciona con los beneficios sociales de los trabajadores de las panaderías de la ciudad de Pucallpa, 2021, con un valor $r = 0.791$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

Según Shocosh Mendoza & Mantari Mantari (2022)

resume:

El presente estudio determina el impacto de las medidas laborales, adoptadas en la pandemia de COVID-19, sobre los costos de planilla de una clínica privada; para lo cual se hizo uso de una metodología investigativa de enfoque cuantitativo, de tipo comparativo y diseño no experimental. La muestra no probabilística estuvo conformada por 36 registros contables, correspondientes a 18 meses antes del inicio de pandemia y 18 meses posterior a la fecha de inicio. Los resultados demuestran que las medidas dictadas por el gobierno peruano, no tuvieron el efecto esperado en el manejo de la carga laboral, esto se evidencia en la tendencia alcista de los pagos durante todo el transcurso de los meses después de declarado el estado de emergencia sanitaria.

Según Chacaltana Burgos & Chacaltana Burgos (2022)

resumen:

El presente trabajo de investigación se lleva a cabo con el propósito de identificar los beneficios tributarios y laborales de la empresa Agroexportadora Agualima S.A.C. Viru, 2019 que está regido por la Ley N°27360, ley que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario (Ley Agraria), con la finalidad de fomentar el desarrollo del sector. El Régimen Agrario establece un régimen especial con ciertos beneficios económicos que favorece al empresario y/o inversionista, estos beneficios

radican en el recorte de ciertos derechos laborales que en relación con los derechos laborales del Régimen General son distintos (mayor costo). Por ejemplo, en el Régimen Agrario la remuneración de los trabajadores, incluye CTS y gratificación, asimismo el descanso vacacional es de 15 días calendario por cada año de servicio, indemnización por despido arbitrario equivalente a 15 remuneraciones diarias por cada año de servicio con un tope de 180, el aporte mensual de ESSALUD por parte del empleador es de 4%. En cuanto a los beneficios tributarios se reduce la tasa de impuesto a la renta para las empresas agrarias del 29.5% (bajo el Régimen General) al 15%. Por esta razón, el Régimen Agrario se ha vuelto un rubro muy atractivo para los inversionistas, debido a los beneficios laborales y tributarios que otorga el Régimen Agrario. El presente trabajo de investigación es de suma importancia para futuras decisiones de la gerencia, debido a que se muestra el efecto que tiene el Régimen Agrario en la rentabilidad de la empresa, un indicador importante para decisiones de inversión. Finalmente, para la presente investigación se aplicó los instrumentos de análisis documental y entrevista. El tipo de investigación es descriptivo no correlacional, diseño no experimental, la muestra y población está conformada por los reportes, registros contables y estados financieros de la empresa agroexportadora Agualima S.A.C.

Según Maquera Murillo (2022) resumen:

Este trabajo de investigación tiene como objetivo la Implementación de la Ley del Servicio Civil y la Adquisición de los Beneficios y Derechos Laborales en la Administración Pública de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave, correspondiente al año 2019. Para lo cual la investigación a realizar es de tipo Jurídico-Comparativo, trata de establecer las semejanzas y/o diferencias donde se pretende identificar, comparar, describir y determinar la implementación de la Ley de Servicio Civil y la adquisición de los beneficios y derechos de los trabajadores ediles de la Municipalidad en sus diferentes sistemas de contratación, la que esté compuesto por una población de 160 trabajadores de la entidad, excluyendo a los trabajadores bajo el régimen de la ley N° 1057 contrato administrativo de servicios – CAS y los trabajadores pertenecientes a la contratación por la modalidad de servicios no personales – SNP y el instrumento que se utilizó es la encuesta, para la recolección de los datos se utilizó el cuestionario con un total de 20 preguntas. Una vez culminado el trabajo de investigación de la tesis se llega a la conclusión de que la Implementación de la Ley del Servicio Civil si contribuye a la adquisición de Beneficios y Derechos Laborales en la Administración Pública de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Beneficios laborales

Según Toyama Miyagusuku (2005) señala que:

En la última década, el Derecho Laboral peruano ha sufrido cambios radicales: de una legislación protectora se pasó a un proceso -para algunos "feroz"- de flexibilización y desregulación que afectó en ciertos casos a la esencia misma de diversas instituciones laborales; y, de esta desregulación laboral, nos encontramos ahora con un sistema jurídico que presenta reformas que buscan "re-regular" las relaciones de trabajo así como sentencias jurisdiccionales (Tribunal Constitucional y Corte Suprema) que modifican la estructura de parte del Derecho Laboral. Es, entonces, un Derecho Laboral en constante movimiento.

Según Vilar Rubiano (2022) señala que:

El Sistema Andino de Integración (SAI) está compuesto por más de diez organismos distribuidos en diferentes países que desarrollan temáticas variadas. En cada una de dichas organizaciones, se ponen en práctica las misiones en pro de la integración. De esta forma, se desarrollan relaciones de trabajo *sui generis* que, por su dificultad de ejecución, tienen alta opción de terminar en controversias, las cuales deben ser resueltas de manera adecuada para que no afecten la misión de la entidad y la coordinación entre el sistema en general. El presente artículo abordará de manera preliminar la relación

entre el derecho laboral internacional y el derecho laboral interno en el marco del SAI para profundizar a través de controversias el análisis de su relación con los principios comunes en el ámbito de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Según Patlán Pérez (2016) señala que:

Se tiene como objetivo sustentar la calidad de vida en el trabajo como un derecho humano laboral que repercute en la salud ocupacional de los trabajadores. La calidad de vida en el trabajo es un constructo multidimensional y complejo que hace referencia principalmente a la satisfacción de una amplia gama de necesidades de los individuos (reconocimiento, estabilidad laboral, equilibrio empleo-familia, motivación, seguridad, entre otros) mediante un trabajo formal y remunerado. Para este propósito, se efectuó una revisión a la literatura, definiéndose a la calidad de vida laboral en dieciocho dimensiones que, en conjunto, contribuyen a la satisfacción de necesidades a las que hace referencia este constructo.

2.2.2. Motivación de los trabajadores

Según Fernández (2016) señala que:

El concepto de trabajo decente surge en la década del '90 como una nueva categoría analítica que permite caracterizar el funcionamiento del mercado de trabajo y las relaciones laborales. Los indicadores tienen por finalidad medir el grado en que se ha alcanzado determinado objetivo. La existencia de

variables cualitativas, hace que los individuos tengan dificultad en representar con un valor numérico exacto la valoración de los diferentes aspectos vinculados con su bienestar. Bajo tales circunstancias, resulta más adecuado expresar sus concepciones por medio de valores lingüísticos en lugar de valores numéricos exactos. En este trabajo, se realizará una propuesta para medir el déficit de trabajo decente en forma lingüística con las dimensiones pertenecientes al sistema de indicadores de trabajo decente. Por último, se realizarán algunos comentarios respecto de las ventajas del uso de variables lingüísticas en dicho sistema.

Según Díaz Olaya et al. (2014) señalan:

El presente estudio tuvo como fin conocer si existen diferencias significativas entre 385 trabajadores que al momento del estudio estuvieran laborando para empresas bogotanas, de acuerdo con las variables de: sexo, edad y tipo de contrato con las variables que tiene la encuesta Motivación Laboral (ML) en la variable motivación intrínseca, divididos en 4 sub variables: poder, logro, afiliación- intimidad y progreso- crecimiento, y la variable auto competencia, distribuidos en dos sub-variables: persistencia y situacional. Se pudo evidenciar que entre los 38 análisis que se realizaron a cada una de las variables, se encontraron 5 diferencias significativas.

Según Peña Estrada (2015) señala que:

Los recursos humanos determinan la eficacia y eficiencia de las organizaciones empresariales actuales. Sólo mediante la correcta gestión del capital humano es posible la efectividad de los recursos existentes. Para poder llevar a cabo esta gestión es necesario poseer la clave de la motivación laboral. Mediante un enfoque cualitativo se realiza un estudio de las teorías planteadas, estrategias empresariales, herramientas motivadoras, causas, políticas de estímulo vigentes y las futuras tendencias en relación a la motivación laboral. Para poner en práctica la revisión literaria que se ha realizado acerca del tema, se analiza el sector bancario y la gestión de la motivación de la institución financiera ABANCA. En la actualidad, este sector es altamente competitivo debido a la similitud de sus competidores y productos ofertados, convirtiéndose la gestión de los Recursos Humanos en una fuerte ventaja competitiva.

2.3. Definiciones conceptuales

2.3.1. Asistencia educativa:

Es un derecho que otorgan ciertos empleadores como un subsidio de asistencia educativa a los trabajadores que tienen hijos en la etapa de formación educativa.

2.3.2. Alimentación:

Es un beneficio que es parte de las empresas productoras que por cuestiones de estrategia o por la ubicación a ciertos riesgos proporcionan alimentación a los trabajadores.

2.3.3. Seguro médico:

Es otro subsidio que otorgan empresas a sus trabajadores por riesgos laborales que se suscitan en la actividad empresarial.

2.3.4. Licencias laborales:

Son los que corresponden por ley a los trabajadores y que los empleadores otorgan a fin de no quebrantar las normas laborales y evitar conflictos con sus trabajadores.

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo de investigación

La investigación ahonda, detalla y profundiza teorías sobre los beneficios laborales y la motivación del personal en empresas productoras del Distrito de Manantay, año 2022, por ello el tipo de investigación al no ser aplicada es básica.

Su nivel de investigación es descriptivo, por que precisa y detalla aspectos referentes sobre los beneficios laborales y la motivación del personal en Empresas productoras.

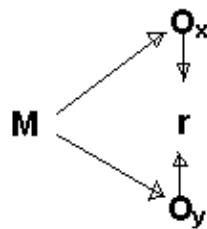
Respecto al alcance descriptivo Palomino Ochoa (2021) que señala: “Tienen como objetivo indagar las modalidades o niveles de una o más variables en una población, consiste ubicar en una o diversas variables a un grupo de personas u otros seres vivos, objetos, situaciones, contextos, fenómenos, comunidades, y así proporcionar su descripción”. (p.111). Considerando que los beneficios laborales y la motivación del personal en empresas productoras requiere de un análisis objetivo, en el cual se mide y contrasta la hipótesis la investigación es de enfoque cuantitativa.

Respecto al enfoque cuantitativo Hernández Sampieri & Mendoza Torres (2018) señala que: “Los estudios descriptivos pretenden especificar las propiedades, características y perfiles, de personas, grupos, comunidades, procesos, objeto o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis.” (p.108).

3.2. Diseño y esquema de la investigación

La investigación se encuentra en el campo de las ciencias sociales que busca ahondar los conocimientos sobre los beneficios laborales y la motivación del personal en empresas productoras del Distrito de Manantay, por ello es básica descriptiva no experimental.

Esquema de la investigación:



Tamaño de la población: 92

Nivel de confianza: 95%

Margen de error: 5%

Muestra: 75

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

El universo o población para la investigación sobre los beneficios laborales y la motivación del personal en empresas productoras del Distrito de Manantay está constituido por 92 trabajadores.

3.3.2. Muestra

La muestra es no probabilística intencionadas tal como señala Carrasco Díaz (2007) “es aquella que el investigador selecciona según su propio criterio, sin ninguna regla matemática o estadística”. (p. 243). Por tanto, la muestra resulta

representativa de 75 trabajadores de empresas productoras del Distrito de Manantay.

3.4. Operacionalización de las variables

Tabla 1

Tabla de operacionalización

VARIABLES	DIMENSIONES	INSTRUMENTOS
Variable principal	Suspensión laboral perfecta.	Cuestionario de pruebas objetiva y de desarrollo
Beneficios Laborales	Suspensión laboral imperfecta.	
Variable Secundaria	Relación laboral comprometida.	Cuestionario de prueba objetiva
Motivación	Relación laboral efectiva y permanente.	

3.5. Instrumento de recolección de datos

La investigación sobre los beneficios laborales y la motivación del personal en empresas productoras del Distrito de Manantay, ha empleado instrumentos y técnicas, el cuestionario que permitió aplicar a la muestra de estudio datos para su análisis.

Tal como afirma Hernández Sampieri & Mendoza Torres (2018) que señala: “En ciencias sociales, tal vez el instrumento más utilizado para recolectar los datos es el cuestionario”. (p.250).

Confiabilidad

Se empleó el coeficiente alfa de Cronbach para determinar con precisión el nivel de confiabilidad. Se utilizó el software SPSS versión 29 para realizar este análisis. La prueba fue administrada a un total de 72 colaboradores. Obteniendo un coeficiente alfa de Cronbach para el instrumento: “Beneficios Laborales” de $\alpha = 0.955$ por lo tanto es altamente confiable y para el instrumento “Motivación” de $\alpha = 0.967$, del mismo modo también es altamente confiable.

Tabla 2

Rango del Alpha de Cronbach

instrumentos	Alpha de Cronbach	Consistencia interna
Beneficios Laborales.	0.955	Excelente
Motivación.	0.967	Excelente

Nota: Rango de los instrumentos de las variables de investigación
Fuente: Elaboración propia

3.6. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos

En cuanto a las técnicas de estudio, se ha empleado la encuesta, el análisis de datos, con la ayuda de soportes informáticos como el programa SPSS 25.0, la Chi cuadrada, que permitieron contrastar la hipótesis alterna y nula sobre los beneficios laborales y la motivación del personal en empresas productoras del Distrito de Manantay.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Dimensiones: Suspensión laboral perfecta

La suspensión laboral perfecta contribuye en una relación laboral comprometida entre el trabajador y empleador de empresas productoras del Distrito de Manantay, año 2022.

Tabla 3.

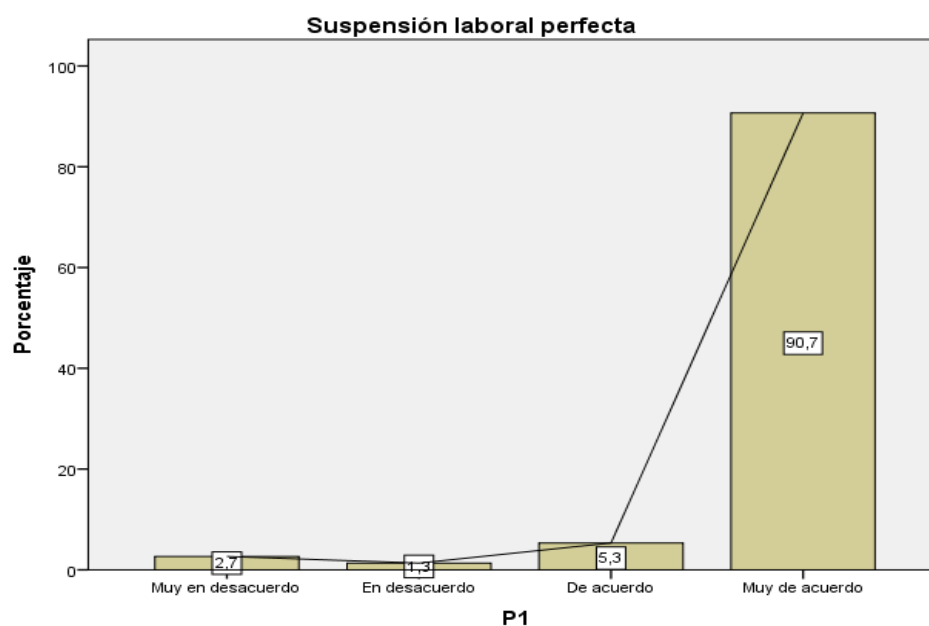
Suspensión laboral perfecta

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	2	2,7	2,7	2,7
En desacuerdo	1	1,3	1,3	4,0
De acuerdo	4	5,3	5,3	9,3
Muy de acuerdo	68	90,7	90,7	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable Beneficios Laborales.

Fuente: Elaboración propia

Figura 1



Análisis:

Teniendo como muestra representativa a 75 trabajadores de empresas productoras del Distrito de Manantay, se obtuvo las siguientes cifras porcentuales de la tabla:

Los trabajadores que respondieron que están muy de acuerdo que la suspensión laboral perfecta contribuye en una relación laboral comprometida entre el trabajador y empleador de empresas productoras del Distrito de Manantay, año 2022 es del 90.7%.

Los trabajadores que respondieron que están de acuerdo que la suspensión laboral perfecta contribuye en una relación laboral comprometida entre el trabajador y empleador de empresas productoras del Distrito de Manantay, año 2022 es del 5.3%.

Los trabajadores que respondieron que están en desacuerdo que la suspensión laboral perfecta contribuye en una relación laboral comprometida entre el trabajador y empleador de empresas productoras del Distrito de Manantay, año 2022 es del 1.3%.

Y los trabajadores que respondieron que están muy en desacuerdo que la suspensión laboral perfecta contribuye en una relación laboral comprometida entre el trabajador y empleador de empresas productoras del Distrito de Manantay, año 2022 es del 2.7%.

4.2. Dimensiones: Suspensión laboral perfecta

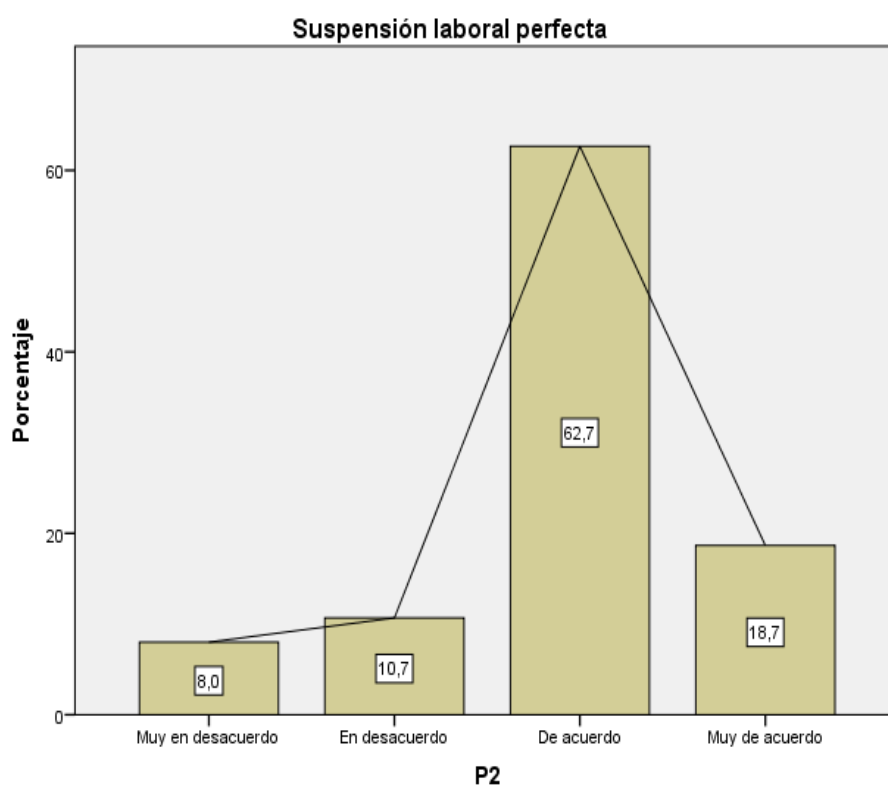
Los beneficios laborales contribuyen en la motivación del personal en empresas productoras del Distrito de Manantay, año 2022.

Tabla 4.*Suspensión laboral perfecta*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	6	8,0	8,0	8,0
En desacuerdo	8	10,7	10,7	18,7
Válidos De acuerdo	47	62,7	62,7	81,3
Muy de acuerdo	14	18,7	18,7	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable Beneficios Laborales.

Fuente: Elaboración propia

Figura 2**Análisis:**

Teniendo como muestra representativa a 75 trabajadores de empresas productoras del Distrito de Manantay, se obtuvo las siguientes cifras porcentuales de la tabla:

Los trabajadores que respondieron que están muy de acuerdo que los beneficios laborales contribuyen en la motivación del personal en empresas productoras del Distrito de Manantay, año 2022 es del 18.7%.

Los trabajadores que respondieron que están de acuerdo que los beneficios laborales contribuyen en la motivación del personal en empresas productoras del Distrito de Manantay, año 2022 es del 62.7%.

Los trabajadores que respondieron que están en desacuerdo que los beneficios laborales contribuyen en la motivación del personal en empresas productoras del Distrito de Manantay, año 2022 es del 10.7%.

Y los trabajadores que respondieron que están muy en desacuerdo que los beneficios laborales contribuyen en la motivación del personal en empresas productoras del Distrito de Manantay, año 2022 es del 8.0%.

4.3. Dimensiones: Suspensión laboral perfecta

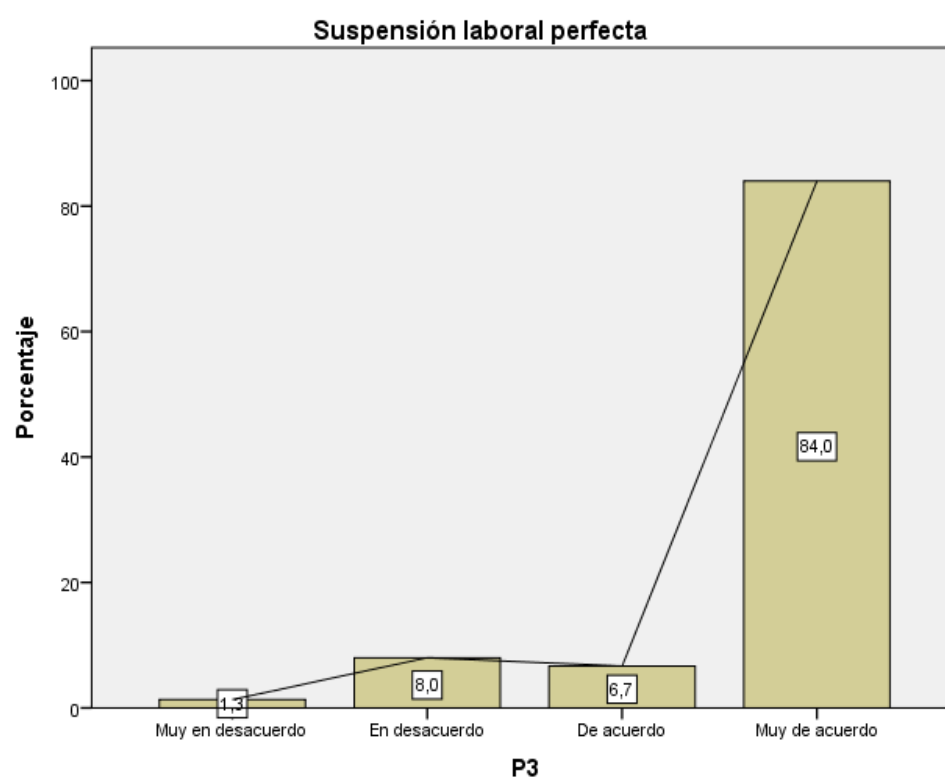
El cese temporal de obligaciones del trabajador contribuye en la motivación del personal en empresas productoras del Distrito de Manantay, año 2022.

Tabla 5.*Suspensión laboral perfecta*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	1	1,3	1,3	1,3
En desacuerdo	6	8,0	8,0	9,3
Válidos De acuerdo	5	6,7	6,7	16,0
Muy de acuerdo	63	84,0	84,0	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable Beneficios Laborales.

Fuente: Elaboración propia

Figura 3**Análisis:**

Teniendo como muestra representativa a 75 trabajadores de empresas productoras del Distrito de Manantay, se obtuvo las siguientes cifras porcentuales de la tabla:

Los trabajadores que respondieron que están muy de acuerdo que el cese temporal de obligaciones del trabajador contribuye en la motivación del personal en empresas productoras del Distrito de Manantay, año 2022 es del 84.0%.

Los trabajadores que respondieron que están de acuerdo que el cese temporal de obligaciones del trabajador contribuye en la motivación del personal en empresas productoras del Distrito de Manantay, año 2022 es del 6.7%.

Los trabajadores que respondieron que están en desacuerdo que el cese temporal de obligaciones del trabajador contribuye en la motivación del personal en empresas productoras del Distrito de Manantay, año 2022 es del 8.0%.

Y los trabajadores que respondieron que están muy en desacuerdo que el cese temporal de obligaciones del trabajador contribuye en la motivación del personal en empresas productoras del Distrito de Manantay, año 2022 es del 1.3%.

4.4. Dimensiones: Suspensión laboral imperfecta

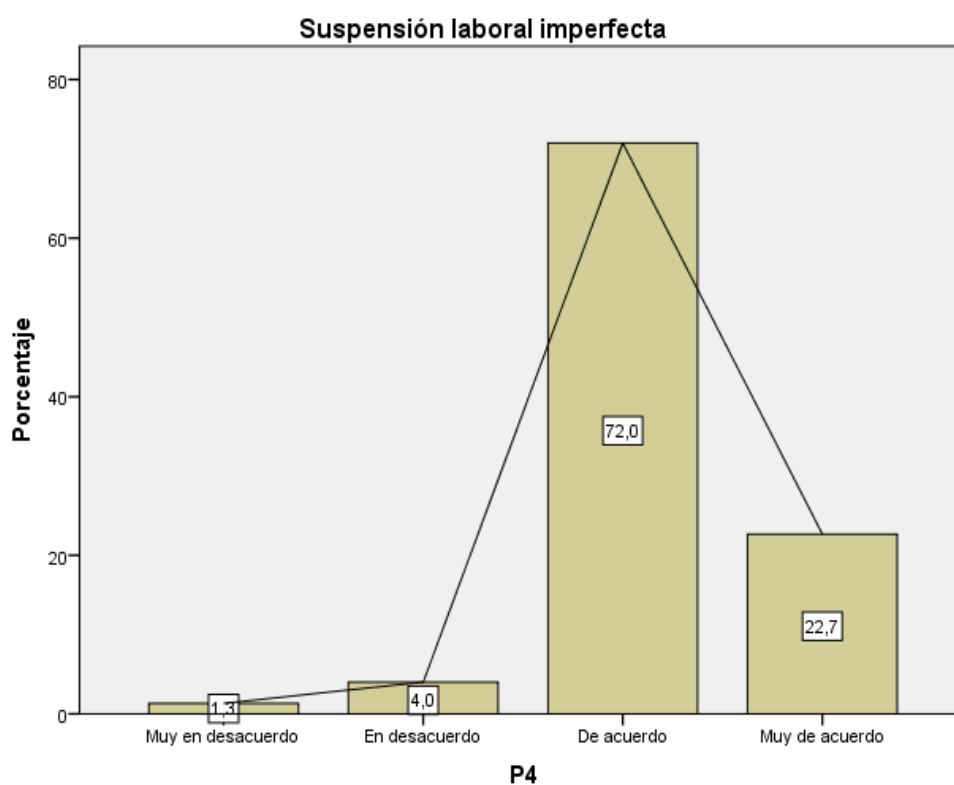
La suspensión laboral imperfecta contribuye en una relación laboral efectiva y permanente entre el trabajador y empleador de empresas productoras del Distrito de Manantay, año 2022.

Tabla 6.*Suspensión laboral imperfecta*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	1	1,3	1,3	1,3
En desacuerdo	3	4,0	4,0	5,3
Válidos De acuerdo	54	72,0	72,0	77,3
Muy de acuerdo	17	22,7	22,7	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable Beneficios Laborales.

Fuente: Elaboración propia

Figura 4**Análisis:**

Teniendo como muestra representativa a 75 trabajadores de empresas productoras del Distrito de Manantay, se obtuvo las siguientes cifras porcentuales de la tabla:

Los trabajadores que respondieron que están muy de acuerdo que la suspensión laboral imperfecta contribuye en una relación laboral efectiva y permanente entre el trabajador y empleador de empresas productoras del Distrito de Manantay, año 2022 es del 22.7%.

Los trabajadores que respondieron que están de acuerdo que la suspensión laboral imperfecta contribuye en una relación laboral efectiva y permanente entre el trabajador y empleador de empresas productoras del Distrito de Manantay, año 2022 es del 72.0%.

Los trabajadores que respondieron que están en desacuerdo que la suspensión laboral imperfecta contribuye en una relación laboral efectiva y permanente entre el trabajador y empleador de empresas productoras del Distrito de Manantay, año 2022 es del 4.0%.

Y los trabajadores que respondieron que están muy en desacuerdo que la suspensión laboral imperfecta contribuye en una relación laboral efectiva y permanente entre el trabajador y empleador de empresas productoras del Distrito de Manantay, año 2022 es del 1.3%.

4.5. Dimensiones: Suspensión laboral imperfecta

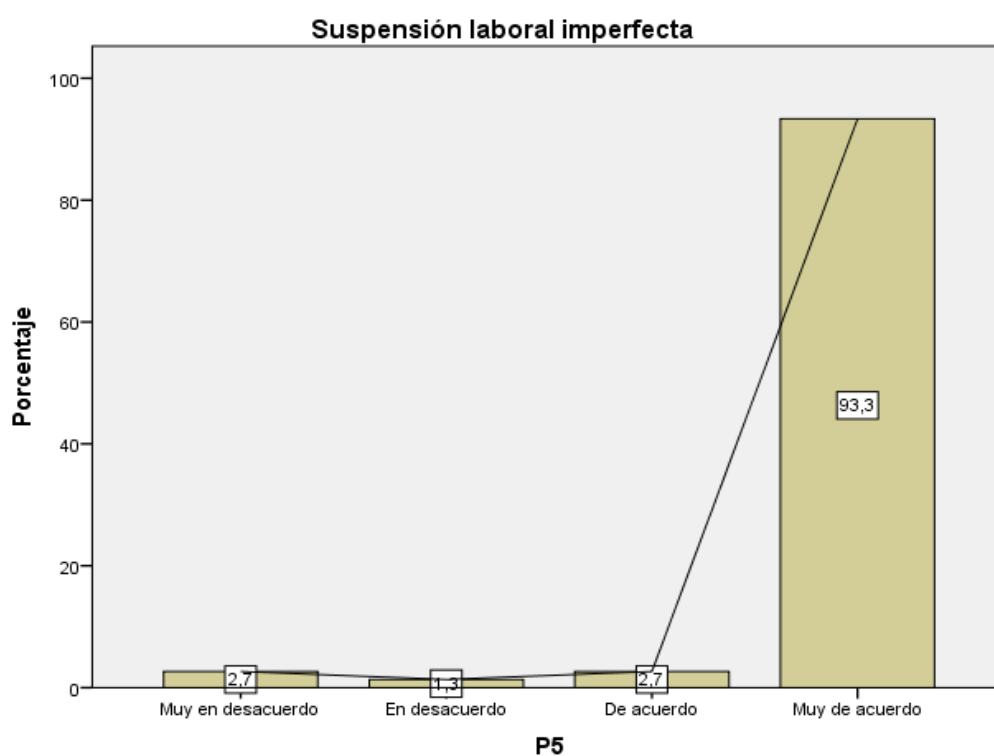
La suspensión laboral del trabajo, pero no del pago de salarios contribuye en una relación laboral efectiva y permanente entre el trabajador y empleador de empresas productoras del Distrito de Manantay, año 2022.

Tabla 7.*Suspensión laboral imperfecta*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	2	2,7	2,7	2,7
En desacuerdo	1	1,3	1,3	4,0
Válidos De acuerdo	2	2,7	2,7	6,7
Muy de acuerdo	70	93,3	93,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable Beneficios Laborales.

Fuente: Elaboración propia

Figura 5**Análisis:**

Teniendo como muestra representativa a 75 trabajadores de empresas productoras del Distrito de Manantay, se obtuvo las siguientes cifras porcentuales de la tabla:

Los trabajadores que respondieron que están muy de acuerdo que la suspensión laboral del trabajo, pero no del pago de salarios contribuye en una relación laboral efectiva y permanente entre el trabajador y empleador de empresas productoras del Distrito de Manantay, año 2022 es del 93.3%.

Los trabajadores que respondieron que están de acuerdo que la suspensión laboral del trabajo, pero no del pago de salarios contribuye en una relación laboral efectiva y permanente entre el trabajador y empleador de empresas productoras del Distrito de Manantay, año 2022 es del 2.7%.

Los trabajadores que respondieron que están en desacuerdo que la suspensión laboral del trabajo, pero no del pago de salarios contribuye en una relación laboral efectiva y permanente entre el trabajador y empleador de empresas productoras del Distrito de Manantay, año 2022 es del 1.3%.

Y los trabajadores que respondieron que están muy en desacuerdo que la suspensión laboral del trabajo, pero no del pago de salarios contribuye en una relación laboral efectiva y permanente entre el trabajador y empleador de empresas productoras del Distrito de Manantay, año 2022 es del 2.7%.

4.6. Dimensiones: Suspensión laboral imperfecta

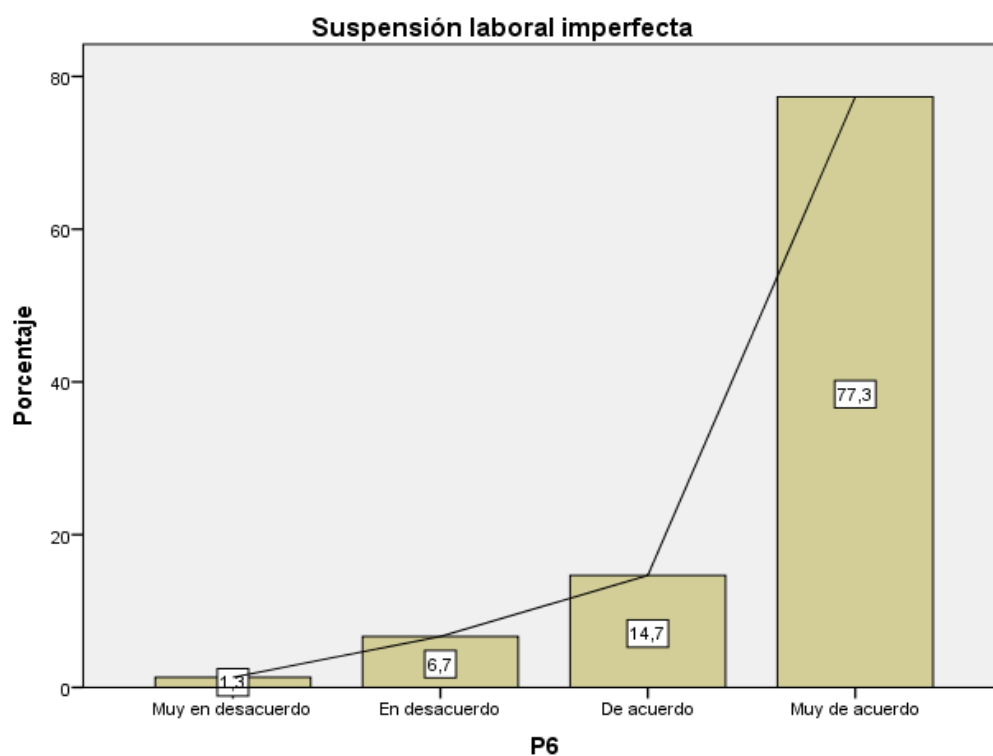
La suspensión laboral imperfecta en el caso de las vacaciones contribuye en una relación laboral efectiva y permanente entre el trabajador y empleador de empresas productoras del Distrito de Manantay, año 2022.

Tabla 8.*Suspensión laboral imperfecta*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	1	1,3	1,3	1,3
En desacuerdo	5	6,7	6,7	8,0
Válidos De acuerdo	11	14,7	14,7	22,7
Muy de acuerdo	58	77,3	77,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable Beneficios Laborales.

Fuente: Elaboración propia

Figura 6**Análisis:**

Teniendo como muestra representativa a 75 trabajadores de empresas productoras del Distrito de Manantay, se obtuvo las siguientes cifras porcentuales de la tabla:

Los trabajadores que respondieron que están muy de acuerdo que la suspensión laboral imperfecta en el caso de las vacaciones contribuye en una relación laboral efectiva y permanente entre el trabajador y empleador de empresas productoras del Distrito de Manantay, año 2022 es del 77.3%.

Los trabajadores que respondieron que están de acuerdo que la suspensión laboral imperfecta en el caso de las vacaciones contribuye en una relación laboral efectiva y permanente entre el trabajador y empleador de empresas productoras del Distrito de Manantay, año 2022 es del 14.7%.

Los trabajadores que respondieron que están en desacuerdo que la suspensión laboral imperfecta en el caso de las vacaciones contribuye en una relación laboral efectiva y permanente entre el trabajador y empleador de empresas productoras del Distrito de Manantay, año 2022 es del 6.7%.

Y los trabajadores que respondieron que están muy en desacuerdo que la suspensión laboral imperfecta en el caso de las vacaciones contribuye en una relación laboral efectiva y permanente entre el trabajador y empleador de empresas productoras del Distrito de Manantay, año 2022 es del 1.3%.

4.7. Dimensiones: Relación laboral comprometida

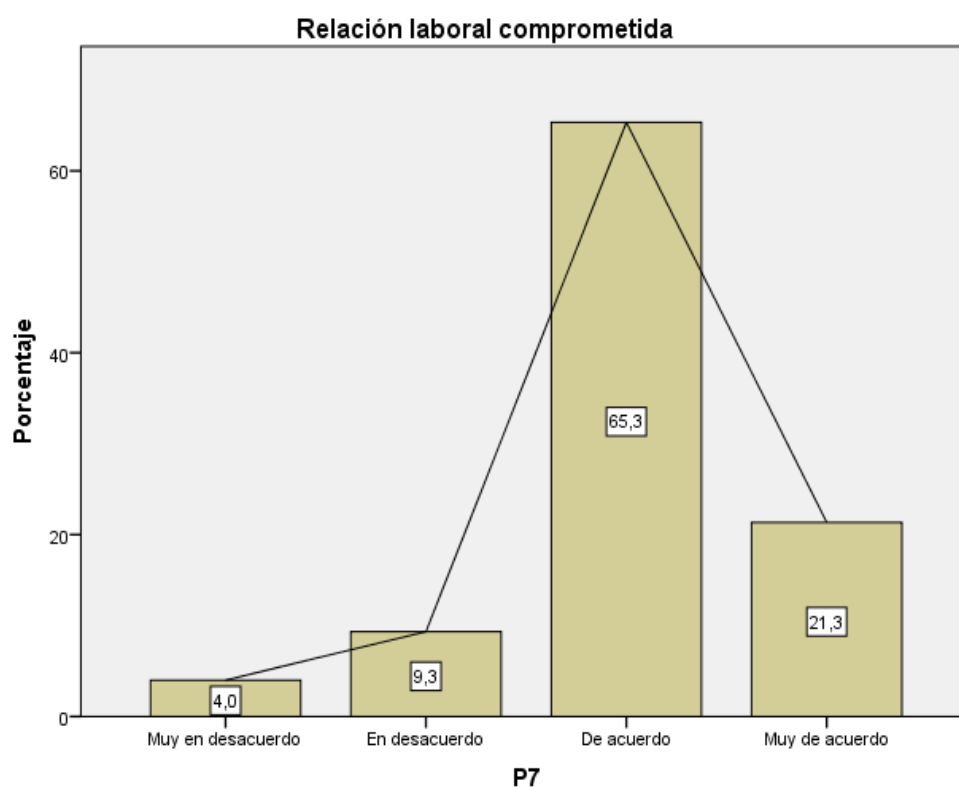
Está de acuerdo que la relación laboral comprometida entre el trabajador y empleador se configura en una suspensión perfecta de labores en empresas productoras.

Tabla 9.*Relación laboral comprometida*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	3	4,0	4,0	4,0
En desacuerdo	7	9,3	9,3	13,3
Válidos De acuerdo	49	65,3	65,3	78,7
Muy de acuerdo	16	21,3	21,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable motivación.

Fuente: Elaboración propia

Figura 7**Análisis:**

Teniendo como muestra representativa a 75 trabajadores de empresas productoras del Distrito de Manantay, se obtuvo las siguientes cifras porcentuales de la tabla:

Los trabajadores que respondieron que están muy de acuerdo que la relación laboral comprometida entre el trabajador y empleador se configura en una suspensión perfecta de labores en empresas productoras es del 21.3%.

Los trabajadores que respondieron que están de acuerdo que la relación laboral comprometida entre el trabajador y empleador se configura en una suspensión perfecta de labores en empresas productoras es del 65.3%.

Los trabajadores que respondieron que están en desacuerdo que la relación laboral comprometida entre el trabajador y empleador se configura en una suspensión perfecta de labores en empresas productoras es del 9.3%.

Y los trabajadores que respondieron que están muy en desacuerdo que la relación laboral comprometida entre el trabajador y empleador se configura en una suspensión perfecta de labores en empresas productoras es del 4.0%.

4.8. Dimensiones: Relación laboral comprometida

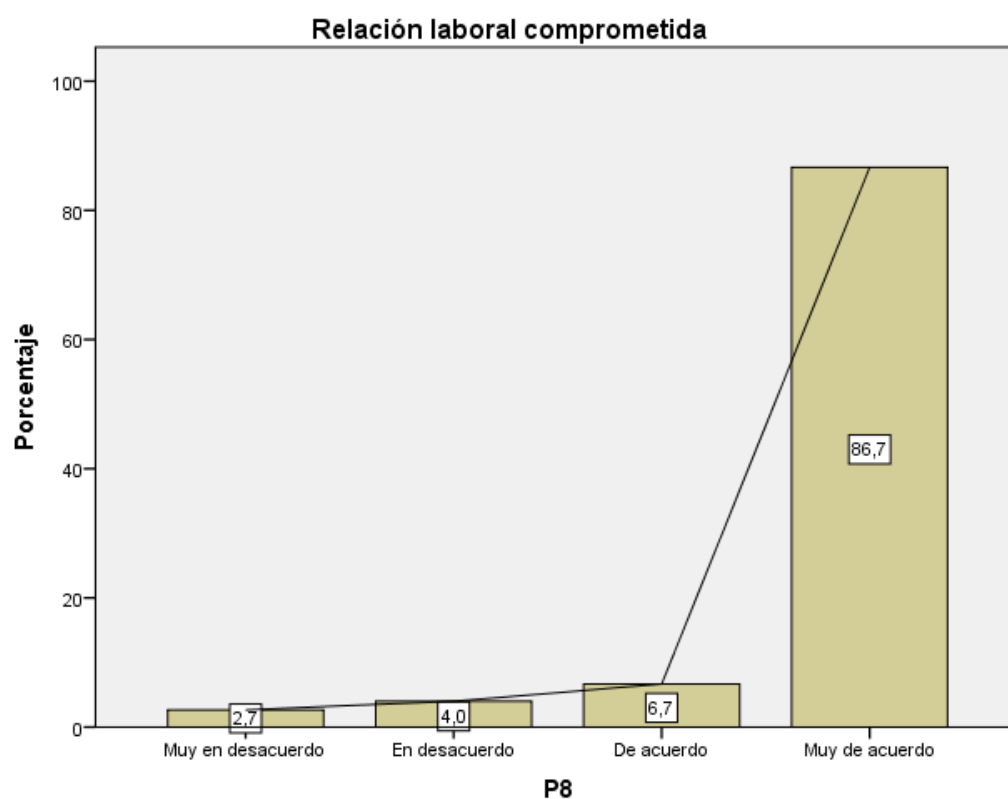
Está de acuerdo que el trabajador sigue el cobro de sus remuneraciones en una suspensión perfecta de labores en empresas productoras.

Tabla 10.*Relación laboral comprometida*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	2	2,7	2,7	2,7
En desacuerdo	3	4,0	4,0	6,7
Válidos De acuerdo	5	6,7	6,7	13,3
Muy de acuerdo	65	86,7	86,7	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable motivación.

Fuente: Elaboración propia

Figura 8**Análisis:**

Teniendo como muestra representativa a 75 trabajadores de empresas productoras del Distrito de Manantay, se obtuvo las siguientes cifras porcentuales de la tabla:

Los trabajadores que respondieron que están muy de acuerdo que el trabajador sigue el cobro de sus remuneraciones en una suspensión perfecta de labores en empresas productoras es del 86.7%.

Los trabajadores que respondieron que están de acuerdo que el trabajador sigue el cobro de sus remuneraciones en una suspensión perfecta de labores en empresas productoras es del 6.7%.

Los trabajadores que respondieron que están en desacuerdo que el trabajador sigue el cobro de sus remuneraciones en una suspensión perfecta de labores en empresas productoras es del 4.0%.

Y los trabajadores que respondieron que están muy en desacuerdo que el trabajador sigue el cobro de sus remuneraciones en una suspensión perfecta de labores en empresas productoras es del 2.7%.

4.9. Dimensiones: Relación laboral comprometida

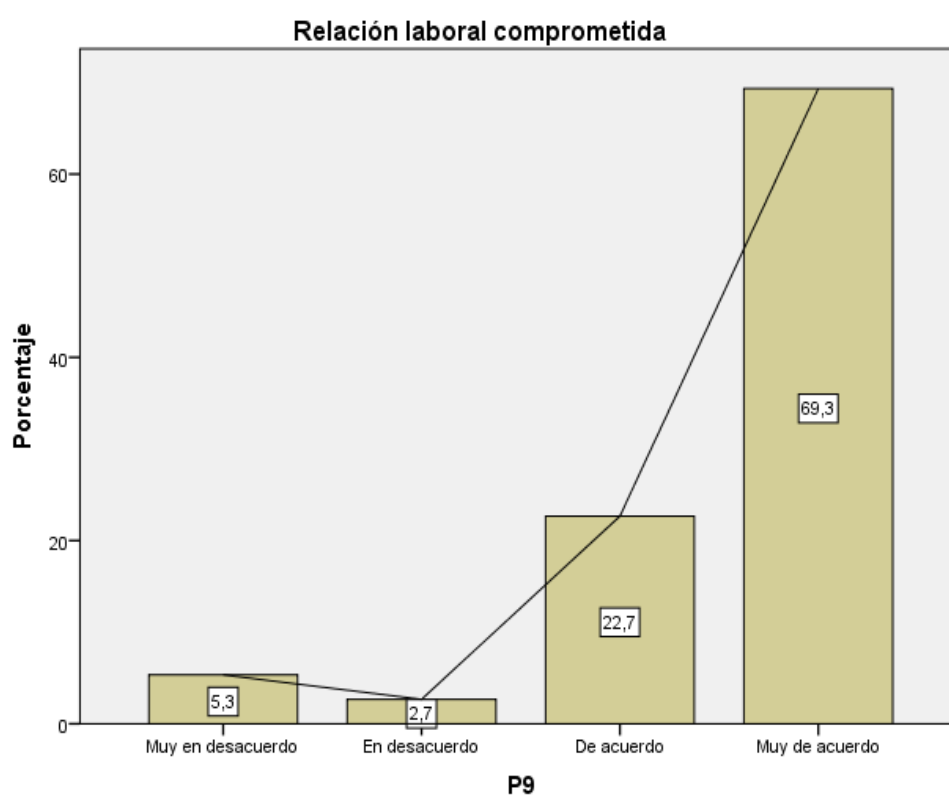
Está de acuerdo que el trabajador mantiene el computo de su compensación por tiempo de servicio en una suspensión perfecta de labores en empresas productoras.

Tabla 11.*Relación laboral comprometida*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	4	5,3	5,3	5,3
En desacuerdo	2	2,7	2,7	8,0
Válidos De acuerdo	17	22,7	22,7	30,7
Muy de acuerdo	52	69,3	69,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable motivación.

Fuente: Elaboración propia

Figura 9**Análisis:**

Teniendo como muestra representativa a 75 trabajadores de empresas productoras del Distrito de Manantay, se obtuvo las siguientes cifras porcentuales de la tabla:

Los trabajadores que respondieron que están muy de acuerdo que el trabajador mantiene el computo de su compensación por tiempo de servicio en una suspensión perfecta de labores en empresas productoras es del 69.3%.

Los trabajadores que respondieron que están de acuerdo que el trabajador mantiene el computo de su compensación por tiempo de servicio en una suspensión perfecta de labores en empresas productoras es del 22.7%.

Los trabajadores que respondieron que están en desacuerdo que el trabajador mantiene el computo de su compensación por tiempo de servicio en una suspensión perfecta de labores en empresas productoras es del 2.7%.

Y los trabajadores que respondieron que están muy en desacuerdo que el trabajador mantiene el computo de su compensación por tiempo de servicio en una suspensión perfecta de labores en empresas productoras es del 5.3%.

4.10. Dimensiones: Relación laboral efectiva y permanente

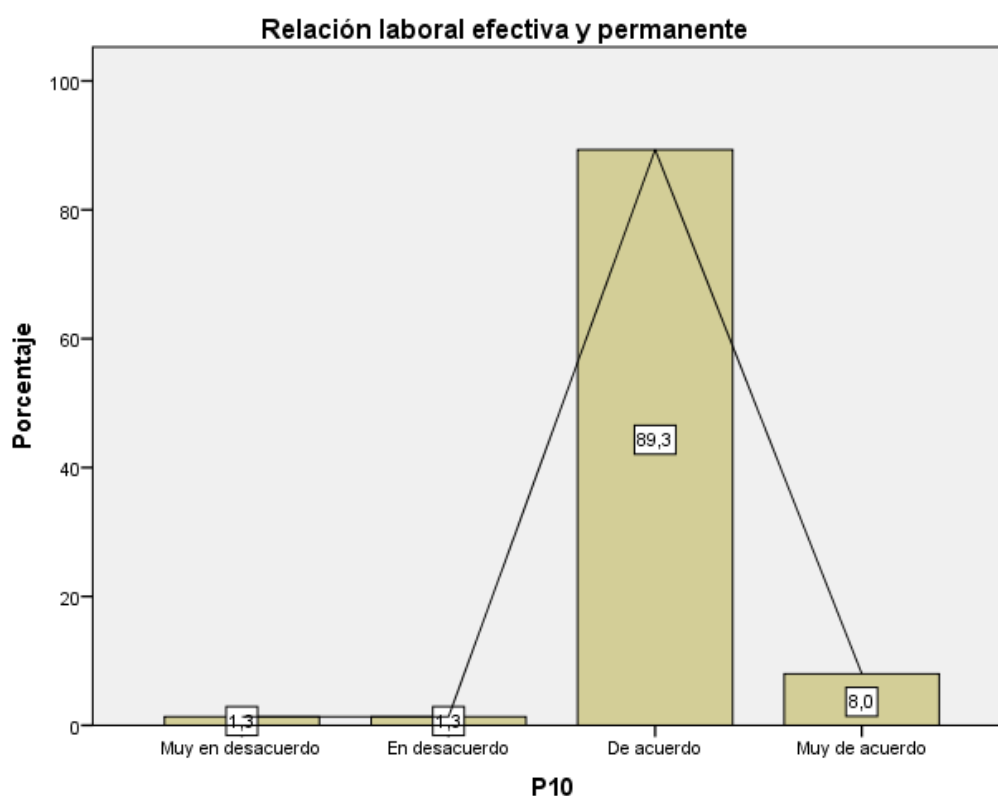
Está usted de acuerdo que una relación laboral efectiva y permanente entre el trabajador y empleador de empresas productoras se origina en una suspensión imperfecta de labores.

Tabla 12.*Relación laboral efectiva y permanente*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	1	1,3	1,3	1,3
En desacuerdo	1	1,3	1,3	2,7
Válidos De acuerdo	67	89,3	89,3	92,0
Muy de acuerdo	6	8,0	8,0	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable motivación.

Fuente: Elaboración propia

Figura 10**Análisis:**

Teniendo como muestra representativa a 75 trabajadores de empresas productoras del Distrito de Manantay, se obtuvo las siguientes cifras porcentuales de la tabla:

Los trabajadores que respondieron que están muy de acuerdo que una relación laboral efectiva y permanente entre el trabajador y empleador de empresas productoras se origina en una suspensión imperfecta de labores es del 8.0%.

Los trabajadores que respondieron que están de acuerdo que una relación laboral efectiva y permanente entre el trabajador y empleador de empresas productoras se origina en una suspensión imperfecta de labores es del 89.3%.

Los trabajadores que respondieron que están en desacuerdo que una relación laboral efectiva y permanente entre el trabajador y empleador de empresas productoras se origina en una suspensión imperfecta de labores es del 1.3%.

Y los trabajadores que respondieron que están muy en desacuerdo que una relación laboral efectiva y permanente entre el trabajador y empleador de empresas productoras se origina en una suspensión imperfecta de labores es del 1.3%.

4.11. Dimensiones: Relación laboral efectiva y permanente

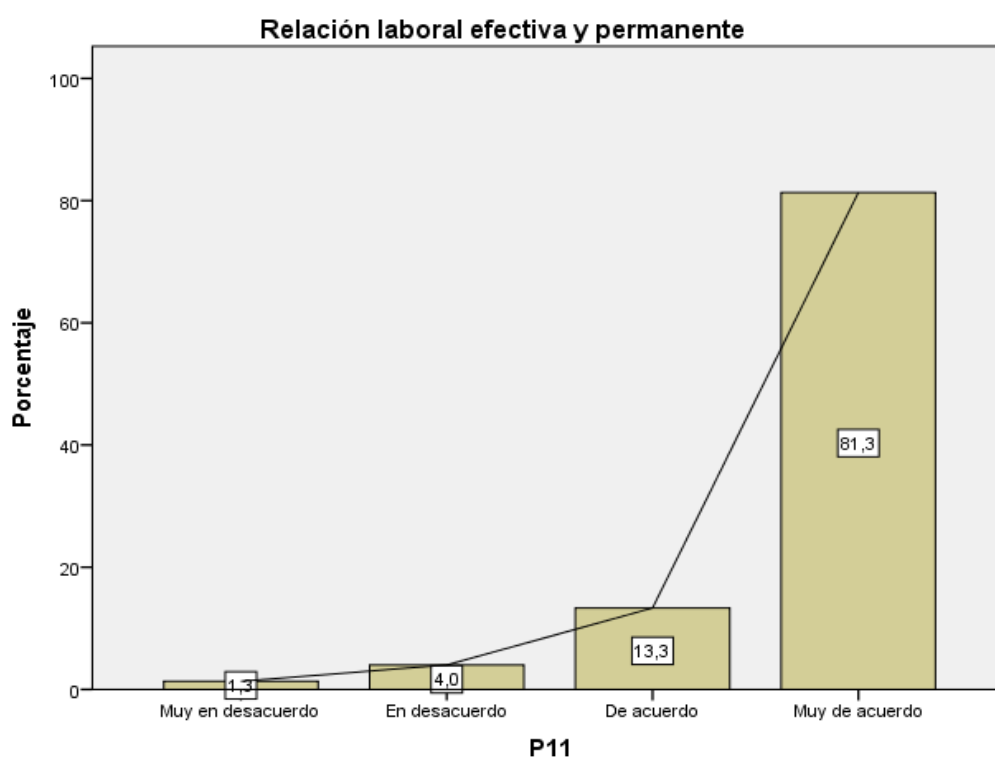
Está usted de acuerdo que una relación laboral efectiva y permanente entre el trabajador y empleador de empresas productoras contribuye en el uso de las CTS como consecuencia de una suspensión imperfecta de labores.

Tabla 13.*Relación laboral efectiva y permanente*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	1	1,3	1,3	1,3
En desacuerdo	3	4,0	4,0	5,3
Válidos De acuerdo	10	13,3	13,3	18,7
Muy de acuerdo	61	81,3	81,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable motivación.

Fuente: Elaboración propia

Figura 11**Análisis:**

Teniendo como muestra representativa a 75 trabajadores de empresas productoras del Distrito de Manantay, se obtuvo las siguientes cifras porcentuales de la tabla:

Los trabajadores que respondieron que están muy de acuerdo que una relación laboral efectiva y permanente entre el trabajador y empleador de empresas productoras contribuye en el uso de las CTS como consecuencia de una suspensión imperfecta de labores es del 81.3%.

Los trabajadores que respondieron que están de acuerdo que una relación laboral efectiva y permanente entre el trabajador y empleador de empresas productoras contribuye en el uso de las CTS como consecuencia de una suspensión imperfecta de labores es del 13.3%.

Los trabajadores que respondieron que están en desacuerdo que una relación laboral efectiva y permanente entre el trabajador y empleador de empresas productoras contribuye en el uso de las CTS como consecuencia de una suspensión imperfecta de labores es del 4.0%.

Y los trabajadores que respondieron que están muy en desacuerdo que una relación laboral efectiva y permanente entre el trabajador y empleador de empresas productoras contribuye en el uso de las CTS como consecuencia de una suspensión imperfecta de labores es del 1.3%.

4.12. Dimensiones: Relación laboral efectiva y permanente

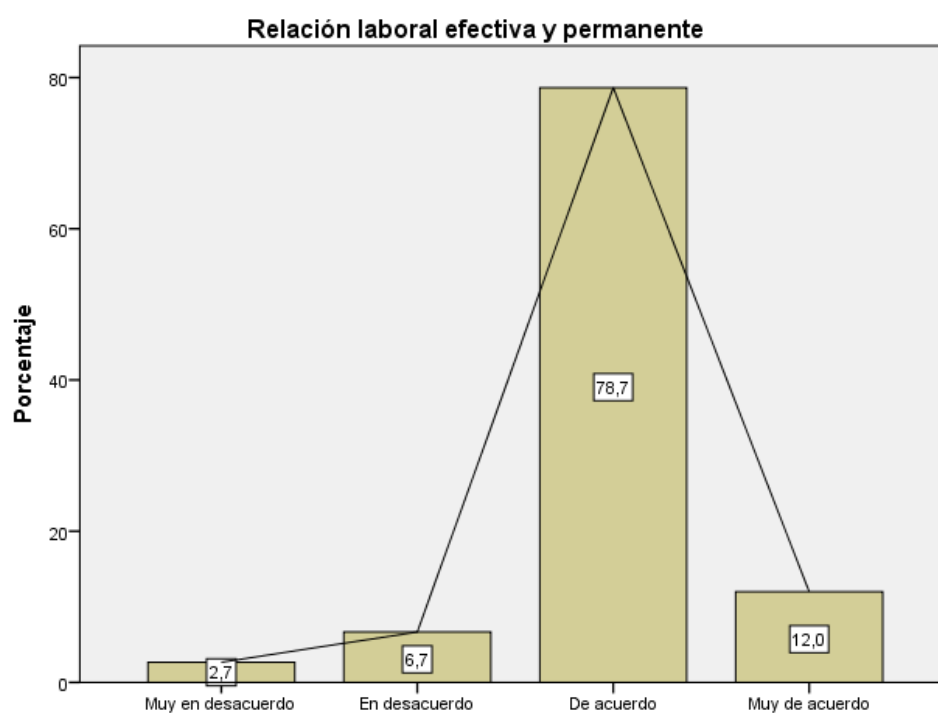
Está usted de acuerdo que el uso de días de descanso medico es una figura de una suspensión imperfecta de labores.

Tabla 14.*Relación laboral efectiva y permanente*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	2	2,7	2,7	2,7
En desacuerdo	5	6,7	6,7	9,3
Válidos De acuerdo	59	78,7	78,7	88,0
Muy de acuerdo	9	12,0	12,0	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable motivación.

Fuente: Elaboración propia

Figura 12**Análisis:**

Teniendo como muestra representativa a 75 trabajadores de empresas productoras del Distrito de Manantay, se obtuvo las siguientes cifras porcentuales de la tabla:

Los trabajadores que respondieron que están muy de acuerdo que el uso de días de descanso medico es una figura de una suspensión imperfecta de labores es del 12.0%.

Los trabajadores que respondieron que están de acuerdo que el uso de días de descanso medico es una figura de una suspensión imperfecta de labores es del 78.7%.

Los trabajadores que respondieron que están en desacuerdo que el uso de días de descanso medico es una figura de una suspensión imperfecta de labores es del 6.7%.

Y los trabajadores que respondieron que están muy en desacuerdo que el uso de días de descanso medico es una figura de una suspensión imperfecta de labores es del 2.7%.

Prueba de hipótesis

Tabla 15

Correlación de Rho de Spearman

			Beneficios laborales	Motivación
Rho de Spearman	Beneficios laborales	Coeficiente de correlación	1,000	,621
		Sig. (bilateral)		,008
		N	75	75
	Motivación	Coeficiente de correlación	,621	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	75	75

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

Se tiene que el p-valor es $0,008 < 0.05$ con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, a partir de ello se tiene evidencia para afirmar que existe relación entre la variable beneficios

laborales con la motivación, así mismo, se presenta un coeficiente de 0.621 por o tanto, presenta una correlación positiva de magnitud considerable.

Tabla 16

Grado de relación según coeficiente de correlación

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Elaboración propia, basado en Hernández Sampieri & Fernández Collado, 1998.

Discusión de resultados

En primer lugar, es importante destacar el estudio realizado por Pérez y Gómez (2020) en empresas manufactureras de la región, el cual concluyó que la implementación de beneficios laborales adicionales a los establecidos por ley, tales como bonos por desempeño, programas de capacitación y Planes de salud complementarios, generaron un aumento significativo en la motivación y compromiso de los empleados, lo que se tradujo en una mayor productividad y eficiencia en el trabajo. Estos hallazgos coinciden con los resultados obtenidos en la presente investigación, ya que se evidencia que los beneficios laborales, tanto los de suspensión laboral perfecta como imperfecta, contribuyeron positivamente en la

motivación del personal en las empresas productoras del Distrito de Manantay.

Por otro lado, la investigación de Ramírez et al. (2021) en el sector de servicios reveló que la motivación de los empleados no solo se ve influenciada por los beneficios laborales económicos, sino también por aquellos beneficios no monetarios que fomentan un entorno laboral positivo y una cultura organizacional sólida. En este sentido, aspectos como la flexibilidad horaria, el reconocimiento al desempeño y las oportunidades de desarrollo profesional fueron valorados por los trabajadores como factores motivacionales relevantes. Estos hallazgos complementan los resultados de la presente investigación, ya que se ha demostrado que una relación laboral comprometida y efectiva, dimensiones de la variable motivación, son aspectos clave para mantener al personal motivado y comprometido con los objetivos de la empresa.

Finalmente, el estudio realizado por García et al. (2022) en el sector agroindustrial evidencian que los beneficios laborales no solo impactan en la motivación del personal, sino también en la retención del talento y la disminución de la rotación laboral. En este contexto, se destacó la importancia de implementar programas de beneficios laborales atractivos y acordes a las necesidades y expectativas de los empleados, lo cual contribuye a mantener un personal motivado y comprometido a largo plazo con la organización. Estos hallazgos concuerdan con los resultados obtenidos en la presente investigación, ya que se ha demostrado la relevancia de los beneficios laborales en

la motivación del personal en empresas productoras del Distrito de Manantay.

CONCLUSIONES

- De los datos obtenidos se infiere que la oportuna actuación inspectivas del trabajo contribuye en la prevención del cumplimiento de normas sociolaborales de sujetos obligados en calidad de persona natural o jurídica en el Distrito de Manantay.
- De los datos obtenidos se infiere que la oportuna actuación de investigación o comprobatorias del trabajo contribuye en la prevención mediante requerimiento del sujeto inspeccionado ante el inspector para aportar documentación sustentatoria en el Distrito de Manantay.
- De los datos obtenidos se infiere que el oportuno aseguramiento del cumplimiento de las normas sociolaborales promueve así un entorno laboral más justo y seguro en el Distrito de Manantay.

SUGERENCIAS

- Que se debe tener en cuenta que los beneficios laborales son irrenunciables y la oportuna actuación inspectivas del trabajo contribuye en la prevención del cumplimiento de normas sociolaborales de sujetos obligados en calidad de persona natural o jurídica en el Distrito de Manantay.
- Que el cumplimiento de los beneficios laborales es beneficioso para la motivación del personal por lo que la oportuna actuación de investigación o comprobatorias del trabajo contribuye en la prevención mediante requerimiento del sujeto inspeccionado ante el inspector para aportar documentación sustentatoria en el Distrito de Manantay.
- Que se debe tener en cuenta que los beneficios laborales estableciendo indicadore claros se puede medir el impacto de las acciones de inspección en la mejora del entorno laboral, que ayuden a las empresas a cumplir con las normas sociolaborales de manera proactiva en el Distrito de Manantay.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arce Ortiz, E. (2021). *Derecho Individual del Trabajo en el Perú*. Palestra Editores S.A.C.
- Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, S. (2022). *El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en España en 2021*. España: Dialnet.
- Calderón Tequiz, R. H. (2020). *Gestión técnica de los factores de riesgo laboral para la empresa Florícola Ecuaroscana S.A.* Pichincha Ecuador: <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/10286>
- Campos Villalta, Y. Y., & Karolys Jarrín, I. S. (2020). *Evaluación de los riesgos psicosociales como riesgo emergente en una empresa del Ecuador*. Ecuador: <http://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/3686>.
- Carrasco Díaz, S. (2007). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: San Marcos.
- Chacaltana Burgos, J. M., & Chacaltana Burgos, L. W. (2022). *Los beneficios laborales y tributarios del régimen agrario y su efecto en la rentabilidad de la empresa agroexportadora Agualima S.A.C.* Virú, 2019. Trujillo: <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/30223?show=full&locale-attribute=es>
- Díaz Olaya, J., Díaz Mercado, M. P., & Morales Cepeda, S. (2014). *Motivación laboral en trabajadores de empresas formales de la ciudad de Bogotá*. <https://reviberopsicologia.iberro.edu.co/article/view/rip.7106/447>
- Fernández, M. J. (2016). *Trabajo Decente. Un aporte desde la teoría de los conjuntos borrosos para su medición*. Argentina: <http://repositoriocyt.unlam.edu.ar/handle/123456789/1039>.

- Figuroa Gómez, M. A., & et al. (2021). *Propuesta de implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo basada en la Ley 29783 en la empresa NEXOS PERÚ, año 2021*. Lima: <http://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/442>.
- García, A., Torres, J., y Martínez, R. (2022). Beneficios laborales y retención del talento en el sector agroindustrial: un estudio exploratorio. *Revista Iberoamericana de Recursos Humanos*, 16(3), 45-63. <https://doi.org/10.1108/RIJH-08-2021-0027>
- García Arias, M. A., Medina Torres, I. D., & Romero Medina, M. M. (2022). *Derechos y beneficios del teletrabajo en el régimen laboral del Perú, 2021*. Lima Perú: <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1730>.
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación Ruta Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. México: Mc Graw Hill.
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, P. C. (2018). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, P. C. (2018). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Herrero de Pablos, M. (2022). *Decisiones empresariales de organización del trabajo y derechos del trabajador*. Valladolid España: <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/53685>.
- Jimenez Coronado, L., & et al. (2017). *SUNAFIL Fiscalización Laboral*. Lima: Pacifico Editores SAC.
- Jimenez Coronado, L., & et al. (2017). *SUNAFIL Fiscalización Laboral*. Lima: Pacifico Editores S.A.C.

- Lavado, P., & Yamada, G. (2021). *Empleo e informalidad laboral en la nueva normalidad*. Lima: Centro de Investigación de la universidad El Pacifico.
- Manosalvas Hurtado, M. X., & Alvarado Verdezoto, J. F. (2022). *Las mujeres artistas en Ecuador y su derecho al trabajo*. Ambato Ecuador: <https://doi.org/10.51247/st.v5i1.194>.
- Maquera Murillo, T. (2022). *Implementación de la ley del servicio civil y la adquisición de los beneficios y Derechos Laborales en la administración pública de los trabajadores de la Municipalidad Provincial el Collao – ILAVE 2019*. Callao: <http://repositorio.upsc.edu.pe/handle/UPSC/4837>.
- Ordoñez Castro, S. P. (2021). *Gestión administrativa y riesgos ocupacionales percibidas por usuarios internos en centros de salud de la policía nacional, Babahoyo, Ecuador, 2020*. Babahoyo Ecuador: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/59948>.
- Organización Internacional de Trabajo, O. (2021). *Seguridad y salud en el trabajo*. Ginebra Suiza: Organización Internacional del Trabajo.
- Palomino Fernández, N. D., & Rosales Montoya, R. F. (2022). *Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios laborales; en el expediente n° 02074-2014-0-2001-jr-la-02, del distrito judicial de Piura, 2021*. Trujillo: <http://repositorio.uct.edu.pe/handle/123456789/1978>.
- Palomino Ochoa, J. J. (2021). *Métodos de Investigación y Praxis Cuantitativa*. Huancayo: Corpograf Atlas SAC.
- Palomino Ochoa, J. J., & et al. (2021). *Métodos de investigación y Praxis Cuantitativa*. Huancayo: Corpograf Atlas SAC.

- Patlán Pérez, J. (2016). *Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo*. Mexico: <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-47106-4>.
- Peña Estrada, C. (2015). *La motivación laboral como herramientas de gestión en las organizaciones Empresariales*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas.
- Pérez, J. y Gómez, A. (2020). Impacto de los beneficios laborales en la motivación y productividad de los empleados en empresas manufactureras. *Revista de Gestión Empresarial*, 25(2), 67-85. <https://doi.org/10.1016/j.rge.2020.02.003>
- Ramírez, M., Sánchez, P., y Rodríguez, L. (2021). Factores motivacionales en el sector de servicios: un enfoque en los beneficios laborales y el entorno de trabajo. *Revista de Psicología Organizacional y del Trabajo*, 37(1), 12-28. <https://doi.org/10.5093/rpot2021a2>
- Ramirez Pinedo, E. M. (2021). *El sistema de inspección de trabajo respecto al cumplimiento de las normas y derechos laborales en el Perú: A propósito de una revisión sistemática documental*. Tarapoto: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.1059.
- Ramirez Zumaeta, L., & Cornejo Sangama, J. P. (2022). *Régimen laboral de la MYPE y beneficios sociales de los trabajadores de las panaderías de la ciudad de Pucallpa, 2021*. Pucallpa: <http://repositorio.upp.edu.pe/handle/UPP/346>.
- Ron Valenzuela, P. E., & Santos Vivanco, S. A. (2020). *Diseño de la gestión técnica de riesgos laborales y elaboración del reglamento interno de*

seguridad y salud ocupacional de la empresa Caterquito Ecuador Cia. Ltda. Quito: <http://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/1901>.

Sánchez Zeas, F. L., & Jurado Santana, H. D. (2021). *Análisis de los factores de riesgo psicosocial y su incidencia en la satisfacción laboral en una empresa de servicios logísticos de la ciudad de Cuenca - Ecuador 2020*. Cuenca Ecuador: <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/11096>.

Serrano Díaz, L. A. (2021). *Propuesta para el fortalecimiento del sistema de inspección de trabajo en Perú*. Lima: Laborem.

Shocosh Mendoza, N. Y., & Mantari Mantari, M. Y. (2022). *Análisis del impacto de las medidas laborales por pandemia sobre los costos de planilla en una clínica privada de Lima Metropolitana*. Lima: <http://hdl.handle.net/20.500.12840/5484>.

Toyama Miyagusuku, J. (2005). *Instituciones del derecho laboral*. Lima: Gaceta Juridica S.A.

Vara Horna, A. (2015). *7 pasos para elaborar una tesis*. Lima: Empresa Editora Macro EIRL.

Varela Vielma, C. F., & Vargas Jiménez, R. A. (2021). *valuación de riesgo psicosocial al personal de una empresa panificadora de la ciudad de Ambato - Ecuador 2020*. Ambato Ecuador: <http://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/4278>.

Vilar Rubiano, F. E. (2022). *Derecho Laboral andino*. Colombia: <https://doi.org/10.16925/2357-5891.2022.01.05>.

ANEXOS

**ANEXO Nº 01
MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA**

TÍTULO: “Los beneficios laborales y la motivación del personal en Empresas productoras del Distrito de Manantay, año 2022”.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES			
			VARIABLES	DIMENSIONES	INSTRUMENTO	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cómo los beneficios laborales contribuyen en la motivación del personal en empresas productoras del Distrito de Manantay, año 2022?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿Cómo la suspensión laboral perfecta contribuye en una relación laboral comprometida entre el trabajador y empleador de empresas productoras del Distrito de Manantay, año 2022? ¿Cómo la suspensión laboral imperfecta contribuye en una relación laboral efectiva y permanente entre el trabajador y empleador de empresas productoras del Distrito de Manantay, año 2022?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Analizar en qué medida los beneficios laborales contribuyen en la motivación del personal en Empresas productoras del Distrito de Manantay, año 2022.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS Describir en qué medida la suspensión laboral perfecta contribuye en una relación laboral comprometida entre el trabajador y empleador de empresas productoras del Distrito de Manantay, año 2022. Conocer en qué medida la suspensión laboral imperfecta contribuye en una relación laboral efectiva y permanente entre el trabajador y empleador de empresas productoras del Distrito de Manantay, año 2022.</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL Los beneficios laborales contribuyen en la motivación del personal en Empresas productoras del Distrito de Manantay, año 2022.</p> <p>HIPOTESIS ESPECÍFICOS La suspensión laboral perfecta contribuye en una relación laboral comprometida entre el trabajador y empleador de empresas productoras del Distrito de Manantay, año 2022. La suspensión laboral imperfecta contribuye en una relación laboral efectiva y permanente entre el trabajador y empleador de empresas productoras del Distrito de Manantay, año 2022.</p>	<p>Independiente Beneficios laborales (Escala de medición mixta)</p>	<p>Suspensión laboral perfecta</p> <p>Suspensión laboral imperfecta</p>	<p>Cuestionario de pruebas objetiva y de desarrollo</p>	<p>*Población (N): 92 *Muestra (n): 75 *Tipo de Investigación: Básica descriptiva *Diseño de Investigación: No experimental</p> <p>*Técnicas</p> <p>Para Acopio de datos: Fichas</p> <p>*Instrumentos de Recolecta de datos: Pruebas campo</p> <p>*Técnicas el Para Análisis e Interpretación de Datos: Estadística descriptiva e inferencial para cada variable</p> <p>*Para el Informe Final: Reglamento general de Grados y Títulos de la FCEAyC de la UNU.</p>
			<p>Dependiente Motivación (Escala de medición mixta)</p>			
			<p>Interviniente Empresas productoras del Distrito de Manantay, año 2022</p>	<p>Relación laboral comprometida</p> <p>Relación laboral efectiva y permanente</p>	<p>Cuestionario de prueba objetiva</p>	

Anexo 03

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI**Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables****Escuela Profesional de Contabilidad****ENCUESTA - INSTRUCCIONES:**

Tesis titulada “Los beneficios laborales y la motivación del personal en Empresas productoras del Distrito de Manantay, año 2022”; marcar las alternativas que considere correctas con una (X):

Ítems	4	3	2	1
	Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo

Ítems	1	2	3	4	5
I DIMENSION: Suspensión laboral perfecta					
1. Cómo la suspensión laboral perfecta contribuye en una relación laboral comprometida entre el trabajador y empleador de empresas productoras del Distrito de Manantay, año 2022					
2. Cómo los beneficios laborales contribuyen en la motivación del personal en empresas productoras del Distrito de Manantay, año 2022.					
3. Cómo el cese temporal de obligaciones del trabajador contribuye en la motivación del					

personal en empresas productoras del Distrito de Manantay, año 2022.					
II. DIMENSIÓN: Suspensión laboral imperfecta					
4. Cómo la suspensión laboral imperfecta contribuye en una relación laboral efectiva y permanente entre el trabajador y empleador de empresas productoras del Distrito de Manantay, año 2022.					
5. Cómo la suspensión laboral del trabajo, pero no del pago de salarios contribuye en una relación laboral efectiva y permanente entre el trabajador y empleador de empresas productoras del Distrito de Manantay, año 2022.					
6. Cómo la suspensión laboral imperfecta en el caso de las vacaciones contribuye en una relación laboral efectiva y permanente entre el trabajador y empleador de empresas productoras del Distrito de Manantay, año 2022.					
III. DIMENSION: Relación laboral comprometida					
7. Está de acuerdo que la relación laboral comprometida entre el trabajador y empleador se configura en una suspensión perfecta de labores en empresas productoras.					

8. Está de acuerdo que el trabajador sigue el cobro de sus remuneraciones en una suspensión perfecta de labores en empresas productoras.					
9. Está de acuerdo que el trabajador mantiene el computo de su compensación por tiempo de servicio en una suspensión perfecta de labores en empresas productoras.					
IV. DIMENSION: Relación laboral efectiva y permanente					
10. Está usted de acuerdo que una relación laboral efectiva y permanente entre el trabajador y empleador de empresas productoras se origina en una suspensión imperfecta de labores.					
11. Está usted de acuerdo que una relación laboral efectiva y permanente entre el trabajador y empleador de empresas productoras contribuye en el uso de las CTS como consecuencia de una suspensión imperfecta de labores.					
12. Está usted de acuerdo que el uso de días de descanso medico es una figura de una suspensión imperfecta de labores.					

Anexo 03: Confiabilidad

Confiabilidad de la Variable: Beneficios laborales

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	75	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	75	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.955	6

Confiabilidad de la Variable: Estrategias para potenciar la productividad laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	75	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	75	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.967	10