Document Information

Analyzed document	Tesis Final - Juan Carlos Young Rios y Roberto Flores Flores 2022ok.pdf (D144454240)
Submitted	2022-09-20 16:27:00
Submitted by	Juan Palomino Ochoa
Submitter email	juan_palomino@unu.edu.pe
Similarity	0%
Analysis address	juan_palomino.unu@analysis.urkund.com

Sources included in the report

Entire Document

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD TESIS
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
TESISTA:
JUAN CARLOS YOUNG RIOS ROBERTO FLORES FLORES PUCALLPA – PERÚ 2022
ii DEDICATORIA
iii AGRADECIMIENTO
iv RESUMEN
v ABSTRACT
vi INTRODUCCIÓN
vii
ÍNDICE DEDICATORIA ..... ii AGRADECIMIENTO ..... iii RESUMEN ..... iv ABSTRACT ..... v INTRODUCCIÓN ..... vi ÍNDICE ..... vii ÍNDICE DE TABLAS ..... ix ÍNDICE DE FIGURAS ..... x CAPÍTULO I ..... 11 1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN ..... 11 1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA ..... 11 1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA ..... 13 1.2.1. PROBLEMA GENERAL ..... 13 1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS ..... 13 1.3. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS..... 14 1.3.1. OBJETIVO GENERAL ..... 14 1.3.2. OBJETIVO ESPECIFICO ..... 14 1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS ..... 14 1.4.1 HIPÓTESIS GENERAL ..... 14 1.4.2 HIPÓTESIS ESPECIFICAS ..... 14 1.5 VARIABLES ..... 15 1.6 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA..... 15 1.7 VIABILIDAD ..... 16 1.8 LIMITACIONES ..... 16 CAPITULO II 17

viii 2. MARCO TEÓRICO ..... 17 2.1. ANTECEDENTES
..... 17 2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES ..... 17 2.1.2.
ANTECEDENTES NACIONALES ..... 23 2.2. BASES TEÓRICAS
..... 32 2.3.
DEFINICIONES CONCEPTUALES 36
CAPITULO
III ..... 38 3. MARCO METODOLÓGICO
..... 38 3.1.
TIPO DE INVESTIGACIÓN ..... 38 3.2. DISEÑO Y ESQUEMA DE LA INVESTIGACIÓN
..... 38 3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA ..... 39 3.3.1. POBLACIÓN
..... 39 3.3.2. MUESTRA ..... 39 3.4.
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS ..... 40 3.5.
TÉCNICAS
DE RECOJO, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS .....
41 CAPÍTULO IV ..... 42 4. RESULTADOS
..... 42
CAPÍTULO V..... 86 5. DISCUSIÓN DE RESULTADOS
..... 86 CONCLUSIONES 87
SUGERENCIAS ..... 88 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS
..... 89
ix
ÍNDICE DE TABLAS Tabla 1
Despido laboral arbitrario – I_____ Tabla 2 Despido laboral arbitrario –
II_____ Tabla 3 Despido laboral arbitrario – III_____ Tabla 4 Despido
laboral injustificado – I_____ Tabla 5 Despido laboral injustificado – II_____
Tabla 6 Despido laboral injustificado – III_____ Tabla 7
Despido laboral incausado – I_____ Tabla 8 Despido laboral incausado –
II_____ Tabla 9 Despido laboral incausado – III_____ Tabla 10
Indemnización por despido sin causa valida – I_____ Tabla 11 Indemnización por despido sin causa valida –
II_____ Tabla 12 Indemnización por despido sin causa valida – III_____ Tabla 13 Indemnización por despido
sin motivo legal – I_____ Tabla 14 Indemnización por despido sin motivo legal – II_____ Tabla 15
Indemnización por despido sin motivo legal – III_____ Tabla 16 Indemnización por despido arbitrario incausado –
I_____ Tabla 17 Indemnización por despido arbitrario incausado – II_____ Tabla 18 Indemnización por despido
arbitrario incausado –
III_____
x ÍNDICE DE FIGURAS Figura 1 Despido laboral arbitrario – I_____ Figura 2 Despido laboral
arbitrario – II_____ Figura 3 Despido laboral arbitrario – III_____ Figura
4 Despido laboral injustificado – I_____ Figura 5 Despido laboral injustificado –
II_____ Figura 6 Despido laboral injustificado – III_____ Figura 7 Despido
laboral incausado – I_____ Figura 8 Despido laboral incausado – II_____
Figura 9 Despido laboral incausado – III_____ Figura 10
Indemnización por despido sin causa valida – I_____ Figura 11 Indemnización por despido sin causa valida –
II_____ Figura 12 Indemnización por despido sin causa valida – III_____ Figura 13 Indemnización por despido
sin motivo legal – I_____ Figura 14 Indemnización por despido sin motivo legal – II_____ Figura 15
Indemnización por despido sin motivo legal – III_____ Figura 16 Indemnización por despido arbitrario incausado –
I_____ Figura 17 Indemnización por despido arbitrario incausado – II_____ Figura 18 Indemnización por despido
arbitrario incausado – III_____

11 CAPÍTULO I 1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 1.1. DESCRIPCIÓN 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 preprofesional 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
12 es el fin o la desvinculación de la relación laboral por parte del empleador, que en muchos casos pueden ser justificado, arbitrario, nulo, indirecto. Arriola, (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 Callería, han sufrido de despidos justificados que esta sobre la base de una causal especifica 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 trabajo 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
13 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. Arriola, (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?
14 - ¿Cómo el despido laboral incausado incide en la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de
Yarinacocha, 2022? 1.3. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS 1.3.1. OBJETIVO GENERAL Analizar la incidencia del despido laboral y la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022. 1.3.2. OBJETIVO ESPECIFICO - Analizar la incidencia del despido laboral arbitrario y la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022. - Establecer la incidencia del despido laboral injustificado y la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022. - Conocer la incidencia del despido laboral incausado y la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022. 1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMA 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 ESPECIFICAS - El despido laboral arbitrario incide en la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022.

15 - El despido laboral injustificado incide en la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022. - El despido laboral incausado incide en la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022. 1.5 VARIABLES VARIABLE PRINCIPAL DESPIDO LABORAL - Despido laboral arbitrario - Despido laboral injustificado - Despido laboral incausado VARIABLE SECUNDARIA INDEMNIZACIÓN - Indemnización por despido sin causa valida - Indemnización por despido sin motivo legal - Indemnización por despido arbitrario incausado 1.6 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA 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
16 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. 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 estas 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.
17 CAPITULO II 2. MARCO TEÓRICO 2.1. ANTECEDENTES 2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES Osorio Velarde, (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
18 su aprovechamiento, con ajustes razonables y traslado del trabajador a otro. trabajo. No está relacionado con el riesgo al trabajo ya 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.
19 Chimborazo Navarrete, (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
20 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:
Recurrida 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 García & Vásquez Vélez, (2018) "Comprendiendo la relación del despido laboral y felicidad en la vida", tiene por resumen: 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,
21 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 J et al., (2019) "Indemnización por error judicial: una aproximación empírica a la jurisprudencia de la Corte Suprema de los años 2006-2017", tiene por resumen: 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
22 objetivo, también se identificaron posibles procesos judiciales
y problemas de calidad de los solicitantes. López Díaz & López Díaz, (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", tiene por resumen: 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. 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.
23 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. ANTECEDENTES NACIONALES Mego Ramírez, (2022) "El despido laboral y la incapacidad temporal permanente en Ayacucho, 2021", tiene por resumen: 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
24 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 la 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 Serquen, (2022) "La protección al trabajo y el despido laboral en trabajadores del sector público y privado entre los años 2016 – 2020", tiene por resumen: 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 investigación 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
25 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 Velarde, (2018) "El despido laboral discriminatorio basado en la condición de discapacidad del trabajador en el Perú", tiene por resumen: El
artículo resume la investigación actual relacionada con el despido de empleados en función de su estado de discapacidad, que se establece en
el articulo 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

26 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.
Diaz Cercado, (2018) "Clasificación del despido laboral en el Perú", tiene por resumen:
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
27 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 violan los derechos de los empleados. no se violan. 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
28 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 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 Ramos, (2019) "Despido laboral y los efectos administrativos en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2017", tiene por resumen: Este trabajo de investigación
se titula "Despido laboral e impacto administrativo en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo en el año 2017" es 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
29 administrativo variable de los despidos en la sede no es muy positivo.
Baltodano Guevara, (2018) "Indemnización por despido arbitrario", tiene por resumen: 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. Servicio.

Mendoza Quispe, (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 reconvención: daños Caso presentado en forma
30 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. .reconvención 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 Huamán, (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 del 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.
31 Castillo Ordoñez, (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 de pan de cada día 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 Laines, (2019) "La caducidad o la prescripción, en la pretensión de indemnización por despido arbitrario laboral", tiene por resumen: 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
32 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, días debe ser resuelto. no utilice. 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

33 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 han 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
34 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 Arriola, (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 34º 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
35 sólo una tutela indemnizatoria. Dicha disposición es incompatible con la Constitución, a juicio de este Tribunal, por las siguientes razones: a. El artículo 34º, 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, Arriola, (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: a) 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]. b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad. c) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que
36 configure la falta grave contemplada en el inciso f) del Artículo 25. d) 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. e) 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. DEFINICIONES CONCEPTUALES 2.3.1. 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. 2.3.2. 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. 2.3.3. Contrato de trabajo:

37 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. 2.3.4. 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. 2.3.5. Causas de despido: Las causas del despido por parte del trabajador es el incumplimiento a sus obligaciones, o cometer faltas que acarrean el despido de acuerdo a las normas laborales, también puede suscitarse por percepción del empleador de manera incausado.
38 CAPITULO III 3. MARCO METODOLÓGICO 3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN La investigación sobre el impuesto municipal y su influencia en los servicios públicos es de naturaleza básica, porque de acuerdo al objetivo es analizar y acotar, acrecentar y profundizar conocimientos sobre las normas, gestión del contexto de la realidad. Tal como manifiesta sobre la investigación básica. (Pimienta Prieto & De la Orden Oz, 2017), 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 que 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 es descriptiva sobre el impuesto municipal y los servicios públicos que brinda la municipalidad. (Tamayo Tamayo, 2018), "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 Diseño es de corte trasversal
no experimental.
39
Margen: 5% Nivel de confianza: 95% Población: 126 Tamaño de muestra: 96 3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA 3.3.1. POBLACIÓN
La
población
de estudio
respecto al despido laboral en empresas hoteleras y la indemnización es de 126 colaboradores de las empresas hoteleras del distrito de Callería en el periodo 2022. Para (Gerardo Arias, 2006) 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 es de 96 colaboradores de las empresas hoteleras del distrito de Callería en el periodo 2022.
40 Según (Ibáñez Pinilla, 2006) en 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 Según indica (Muñoz, 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 Carrasco & Calderero Hernández, 2000) consideran que los instrumentos es un recurso del que los instrumentos y 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 Hinojosa & Peña Moreno, 2012) 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
41 corresponde a un nivel de medición ordinal; consiste en una serie de í-tems o juicios a modo de afirmaciones ante los cuales se solicita la reacción del sujeto. El está-mulo (í-tem 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 indica (Stanton, Etzel, & Walker, 2004) 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.
42 CAPÍTULO IV 4. RESULTADOS 4.1. Dimensiones: Despido laboral arbitrario El despido laboral arbitrario incide en la indemnización al trabajador en las
empresas hoteleras

del distrito de
Yarinacocha, 2022. Tabla 1. Despido laboral arbitrario
Frecuencia Porcentaje Porcentaje válido Porcentaje acumulado Válidos 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 Fuente: Elaboración propia
Figura 1
43 Análisis:
La
muestra
utilizada es
de 96 colaboradores de las empresas hoteleras del distrito de Callería
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%.
44 4.2. 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 2. Despido laboral arbitrario
Frecuencia Porcentaje Porcentaje válido Porcentaje acumulado Válidos 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 Fuente: Elaboración propia
Figura 2
45 Análisis:
La
muestra
utilizada es
de 96 colaboradores de las empresas hoteleras del distrito de Callería
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%.
46 4.3. 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 3. Despido laboral arbitrario

Frecuencia Porcentaje Porcentaje válido Porcentaje acumulado Válidos 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 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 Fuente: Elaboración propia
Figura 3
47 Análisis:
La
muestra
utilizada es
de 96 colaboradores de las empresas hoteleras del distrito de Callería
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%.
48 4.4. Dimensiones: Despido laboral injustificado El despido laboral injustificado incide en la indemnización al trabajador en las
empresas hoteleras
del distrito de
Yarinacocha, 2022. Tabla 4. Despido laboral injustificado
Frecuencia Porcentaje Porcentaje válido Porcentaje acumulado Válidos 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 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 Fuente: Elaboración propia
Figura 4
49 Análisis:
La
muestra
utilizada es
de 96 colaboradores de las empresas hoteleras del distrito de Callería
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%.
50 4.5. 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 5. Despido laboral injustificado
Frecuencia Porcentaje Porcentaje válido Porcentaje acumulado Válidos 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 Fuente: Elaboración propia
Figura 5
51 Análisis:
La
muestra
utilizada es
de 96 colaboradores de las empresas hoteleras del distrito de Callería
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%.
52 4.6. 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 6. Despido laboral injustificado
Frecuencia Porcentaje Porcentaje válido Porcentaje acumulado Válidos 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 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 Fuente: Elaboración propia
Figura 6
53 Análisis:
La
muestra
utilizada es
de 96 colaboradores de las empresas hoteleras del distrito de Callería
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%.
54 4.7. Dimensiones: Despido laboral Incausado El despido laboral incausado provoca la indemnización al trabajador en las
empresas hoteleras
del distrito de
Yarinacocha, 2022. Tabla 7. Despido laboral Incausado
Frecuencia Porcentaje Porcentaje válido Porcentaje acumulado Válidos 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 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 Fuente: Elaboración propia
Figura 7
55 Análisis:
La
muestra
utilizada es
de 96 colaboradores de las empresas hoteleras del distrito de Callería
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%.
56 4.8. 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 8. Despido laboral Incausado
Frecuencia Porcentaje Porcentaje válido Porcentaje acumulado Válidos 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 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 Fuente: Elaboración propia
Figura 8
57 Análisis:
La
muestra
utilizada es
de 96 colaboradores de las empresas hoteleras del distrito de Callería
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%.
58 4.9. 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 9. Despido laboral Incausado
Frecuencia Porcentaje Porcentaje válido Porcentaje acumulado Válidos 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 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 Fuente: Elaboración propia
Figura 9
59 Análisis:
La
muestra
utilizada es
de 96 colaboradores de las empresas hoteleras del distrito de Callería
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%.
60 4.10. 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 10. Indemnización por despido sin causa valida
Frecuencia Porcentaje Porcentaje válido Porcentaje acumulado Válidos 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 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 Fuente: Elaboración propia Figura 10
61 Análisis:
La
muestra
utilizada es
de 96 colaboradores de las empresas hoteleras del distrito de Callería 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%.
62 4.11. 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 11. Indemnización por despido sin causa valida
Frecuencia Porcentaje Porcentaje válido Porcentaje acumulado Válidos 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 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 Fuente: Elaboración propia Figura 11
63 Análisis:
La
muestra
utilizada es

de 96 colaboradores de las empresas hoteleras del distrito de Callería 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%.

64 4.12. 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 12. Indemnización por despido sin causa valida

Frecuencia Porcentaje Porcentaje válido Porcentaje acumulado Válidos Muy en desacuerdo 2 2,1 2,1 2,1 En desacuerdo 8 8,3 8,3 10,4 Ni de acuerdo,

ni en

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 Fuente: Elaboración propia Figura 12

65 Análisis:

La

muestra

utilizada es

de 96 colaboradores de las empresas hoteleras del distrito de Callería 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%.

66 4.13. 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 13. Indemnización por despido sin motivo legal

Frecuencia Porcentaje Porcentaje válido Porcentaje acumulado Válidos 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 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 Fuente: Elaboración propia Figura 13

67 Análisis:

La

muestra

utilizada es

de 96 colaboradores de las empresas hoteleras del distrito de Callería 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%.

68 4.14. 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 14. Indemnización por despido sin motivo legal

Frecuencia Porcentaje Porcentaje válido Porcentaje acumulado Válidos 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 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 Fuente: Elaboración propia Figura 14

69 Análisis:

La

muestra

utilizada es

de 96 colaboradores de las empresas hoteleras del distrito de Callería 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%.

70 4.15. 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 15. Indemnización por despido sin motivo legal

Frecuencia Porcentaje Porcentaje válido Porcentaje acumulado Válidos 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 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 Fuente: Elaboración propia Figura 15

71 Análisis:

La

muestra

utilizada es

de 96 colaboradores de las empresas hoteleras del distrito de Callería 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%.

72 4.16. 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 16. Indemnización por despido arbitrario incausado
Frecuencia Porcentaje Porcentaje válido Porcentaje acumulado Válidos 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 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 Fuente: Elaboración propia Figura 16
73 Análisis:
La
muestra
utilizada es
de 96 colaboradores de las empresas hoteleras del distrito de Callería 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%.
74 4.17. 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 17. Indemnización por despido arbitrario incausado
Frecuencia Porcentaje Porcentaje válido Porcentaje acumulado Válidos 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 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 Fuente: Elaboración propia Figura 17
75 Análisis:
La
muestra
utilizada es
de 96 colaboradores de las empresas hoteleras del distrito de Callería 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%.
76 4.18. 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 18. Indemnización por despido arbitrario incausado
Frecuencia Porcentaje Porcentaje válido Porcentaje acumulado Válidos 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 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 Fuente: Elaboración propia Figura 18
77 Análisis:
La
muestra
utilizada es
de 96 colaboradores de las empresas hoteleras del distrito de Callería 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%.
78 ANÁLISIS INFERENCIAL 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 de contingencia Despido Laboral * Indemnización Indemnización
Total Ni de acuerdo, ni en
desacuerdo De
acuerdo Muy de acuerdo Despido Laboral 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% 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% Pruebas de chi-cuadrado 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
79
INTERPRETACIÓN
Según
el
análisis
inferencial mediante la prueba de chi-cuadrada,
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 incide en la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022. GRÁFICA – GRADO DE SIGNIFICANCIA
80 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 de contingencia Despido laboral arbitrario * Indemnización por despido sin causa valida Indemnización por despido sin causa valida Total En desacuerdo
Ni de acuerdo, ni en
desacuerdo De
acuerdo Muy de acuerdo 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% Pruebas de chi-cuadrado 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
81
INTERPRETACIÓN
Según
el
análisis
inferencial mediante la prueba de chi-cuadrada,
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. GRÁFICA – GRADO DE SIGNIFICANCIA
82 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 de contingencia Despido laboral injustificado * Indemnización por despido sin motivo legal Indemnización por despido sin motivo legal Total
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo De acuerdo Muy de acuerdo 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% Pruebas de chi-cuadrado 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
83
INTERPRETACIÓN
Según
el
análisis
inferencial mediante la prueba de chi-cuadrada,
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. GRÁFICA – GRADO DE SIGNIFICANCIA
84 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 de contingencia Despido laboral incausado * Indemnización por despido arbitrario incausado Indemnización por despido arbitrario incausado Total En desacuerdo
Ni de acuerdo, ni en
desacuerdo De
acuerdo Muy de acuerdo 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% Pruebas de chi-cuadrado 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
85
INTERPRETACIÓN
Según
el
análisis
inferencial mediante la prueba de chi-cuadrada,
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. GRÁFICA – GRADO DE SIGNIFICANCIA
86
CAPÍTULO V 5. DISCUSIÓN DE RESULTADOS
87 CONCLUSIONES
88 SUGERENCIAS
89
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. http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/4225 Arriola, J. M. C. (2020, septiembre 24). Tipos de despido en el ordenamiento peruano. LP. https://lpderecho.pe/tipos-despido-ordenamiento-peruano/ 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 C Gestiona. (2022). Tipos de Despido en el Perú. https://cgestiona.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. 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 Diaz Cercado, A. A. (2018). Clasificación del despido laboral en el Perú. Universidad San Pedro. http://repositorio.usanpedro.edu.pe//handle/USANPEDRO/9815 Duce J, M., Villarroel V, R., Duce J, M., & 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
90 GONZALES LAINES, M. F. (2019). LA CADUCIDAD O LA PRESCRIPCIÓN, EN LA PRETENSIÓN DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO LABORAL. González García, J., & Vásquez Vélez, V. (2018). Comprendiendo la relación del despido laboral y felicidad en la vida. http://repositorio.ucp.edu.co/handle/10785/5061 López Díaz, P. V., & 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. 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
91 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 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
92 ANEXOS

93 ANEXO Nº 01 MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA TÍTULO: "Incidencia del despido laboral y la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022" PROBLEMA OBJETIVOS HIPOTESIS OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES VARIABLES DIMENSIONE S INSTRUMENT O METODOLOGÍ A PROBLEMA GENERAL ¿Cómo el despido laboral incide en la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022? PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿Cómo el despido laboral arbitrario incide en la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022? ¿Cómo el despido laboral injustificado incide en la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022? ¿Cómo el despido laboral incausado incide en la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022? OBJETIVO GENERAL Analizar la incidencia del despido laboral y la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022 OBJETIVOS ESPECÍFICOS. Analizar la incidencia del despido laboral arbitrario y la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022. Establecer la incidencia del despido laboral injustificado y la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022. Conocer la incidencia del despido laboral incausado y la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022 HIPOTESIS GENERAL El despido laboral incide en la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022. HIPOTESIS ESPECÍFICOS El despido laboral arbitrario incide en la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022. El despido laboral injustificado incide en la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022. El despido laboral incausado incide en la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022. VARIABLE PRINCIPAL: Despido Laboral Despido laboral arbitrario Despido laboral injustificado Despido laboral incausado
Cuestionario de prueba objetiva *
Población (N): 126 *Muestra (n): 96 *Tipo de Investigación Básica descriptiva *
Diseño de Investigación: *
Técnicas Para Acopio de datos:
Cuestionario *
Instrumentos de Recolecta de datos: Pruebas campo *
Técnicas el Para Análisis e Interpretación
de Datos: Estadística descriptiva e inferencial para cada variable
VARIABLE SECUNDARIA: Indemnización Indemnización por despido sin causa valida Indemnización por despido sin motivo legal Indemnización por despido arbitrario incausado VARIABLE INTERVINIENTE
Distrito de Calleria
94
Anexo 03
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 DIMENSION:
Despido laboral arbitrario 1. El despido laboral arbitrario incide en la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022. 2. El despido laboral sin causa válida incide en la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022. 3. El despido laboral sin base legal es cuando se impide el ingreso al centro de trabajo al trabajador en la empresa hotelera del distrito de Yarinacocha, 2022. II. DIMENSIÓN:
Despido laboral injustificado

95 4. El despido laboral injustificado incide en la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022. 5. El despido laboral en el que alega un motivo legal el empleador sin embargo no es probada en sede judicial del distrito de Yarinacocha, 2022. 6. El despido laboral sin prueba es sancionada con la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022. III. DIMENSION: Despido laboral Incausado 7. El despido laboral incausado provoca la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022. 8. El despido laboral incausado es inconstitucional que provoca la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022. 9. El despido laboral incausado se vale de ambiente hostil que provoca la indemnización al trabajador en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022. IV. DIMENSION: Indemnización por despido sin causa valida 10. Está de acuerdo con la indemnización al trabajador por despido arbitrario en las empresas hoteleras del distrito de Yarinacocha, 2022.
96 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
97 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.

Hit and source - focused comparison, Side by Side

Submitted text	As student entered the text in the submitted document.
Matching text	As the text appears in the source.