

Document Information

Analyzed document	Tesis Final - Frans Braulio Ferrer y Luis Jordan Suarez 2022 OKok.pdf (D155603578)
Submitted	2023-01-12 15:16:00
Submitted by	Juan Palomino Ochoa
Submitter email	juan_palomino@unu.edu.pe
Similarity	0%
Analysis address	juan_palomino.unu@analysis.arkund.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

CONTRATO LABORAL EN LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR
INDUSTRIAL DEL DISTRITO DE

MANANTAY, AÑO 2022

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO

TESISTA:

FRANS BRAULIO FERRER LUIS JORDAN SUAREZ ALBORNOZ PUCALLPA – PERÚ 2022

ii DEDICATORIA A

Dios

iii AGRADECIMIENTO

A

nuestro Asesor

iv

ÍNDICE DEDICATORIA ii AGRADECIMIENTO

..... iii ÍNDICE

..... iv ÍNDICE DE TABLAS

..... vi ÍNDICE DE FIGURAS

..... vii RESUMEN

..... viii ABSTRACT

..... ix INTRODUCCIÓN

.....

x I.

CAPÍTULO I: EL

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 12 1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

..... 12 1.2.

FORMULACIÓN

DEL PROBLEMA	14 1.2.1. PROBLEMA GENERAL	
.....	14 1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	14 1.3.
OBJETIVO	14 1.3.1. OBJETIVO GENERAL	
.....	14 1.3.2. OBJETIVO ESPECIFICO	14 1.4.
HIPÓTESIS	14 1.4.1 HIPÓTESIS GENERAL	
.....	14 1.4.2 HIPÓTESIS ESPECIFICAS	15 1.5
VARIABLES.....	15 1.6 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA	
.....	15 1.7 VIABILIDAD	16 1.8
LIMITACIONES	16 II. CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	
.....	17 2.1. ANTECEDENTES.....	17
2.1.1.		
ANTECEDENTES INTERNACIONALES	17	
v 2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	18 2.2. BASES TEÓRICAS	
.....	23 2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES	
.....	26 III. CAPITULO III: MARCO METODOLÓGICO	29
3.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	29 3.2.	
POBLACIÓN Y MUESTRA	30 3.2.1. POBLACIÓN	
.....	30 3.2.2. MUESTRA	
30 3.3. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	30 3.4.	
PROCESAMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	31 3.5. TRATAMIENTO DE DATOS	
.....	31 IV. CAPÍTULO IV: RESULTADOS	
Y DISCUSIÓN	32 4.1. Resultados del trabajo de campo	
.....	32 4.2. PRUEBA DE HIPOTESIS, ANÁLISIS INFERENCIAL	56
CONCLUSIONES	63 SUGERENCIAS	
.....	64 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	j
Error! Marcador no definido.		
vi ÍNDICE DE TABLAS Tabla 1		
Contrato de trabajo a plazo indeterminado – I.....	39 Tabla 2 Contrato de trabajo a plazo	
indeterminado – II.....	40 Tabla 3 Contrato de trabajo a plazo indeterminado – III.....	
41 Tabla 4 Contrato de trabajo a plazo fijo – I.....	42 Tabla 5 Contrato de trabajo a plazo fijo	
– II.....	43 Tabla 6 Contrato de trabajo a plazo fijo – III.....	44
Tabla 7 Capacitación y formación laboral – I.....	45 Tabla 8 Capacitación y formación laboral	
– II.....	46 Tabla 9 Capacitación y formación laboral – III.....	47
Tabla 10 Garantizar los ingresos – I.....	48 Tabla 11 Garantizar los ingresos –	
II.....	49 Tabla 12 Garantizar los ingresos – III.....	
50		
vii ÍNDICE DE FIGURAS Figura 1 Contrato de trabajo a plazo indeterminado – I.....	39 Figura 2	
Contrato de trabajo a plazo indeterminado – II.....	40 Figura 3 Contrato de trabajo a plazo	
indeterminado – III.....	41 Figura 4 Contrato de trabajo a plazo fijo – I.....	
42 Figura 5 Contrato de trabajo a plazo fijo – II.....	43 Figura 6 Contrato de trabajo a plazo	
fijo – III.....	44 Figura 7 Capacitación y formación laboral – I.....	
45 Figura 8 Capacitación y formación laboral – II.....	46 Figura 9 Capacitación y formación	
laboral – III.....	47 Figura 10 Garantizar los ingresos –	
I.....	48 Figura 11 Garantizar los ingresos –	
II.....	49 Figura 12 Garantizar los ingresos –	
III.....	50	

viii RESUMEN Objetivo del estudio desarrollado ha sido analizar la incidencia del contrato laboral y los derechos laborales de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022; toda vez que las empresas atraviesan una difícil situación económica a consecuencia del Covid-19, en el que la recuperación de la situación financiera es complejo, por ello la formalización de la relación laboral es contrario a lo dispuesto por la legislación laboral, en el que la incidencia de la contratación del personal se efectúa de manera informal; ante ello la investigación tiene como objetivos la de establecer la incidencia del contrato de trabajo a plazo indeterminado y la capacitación y formación laboral de los trabajadores en las empresas del sector industrial, asimismo, analizar la incidencia del contrato de trabajo a plazo fijo que garantiza los ingresos de los trabajadores en las empresas del sector industrial especialmente en el Distrito de Manantay donde se encuentra un gran sector de empresas industriales; la metodología de la investigación es complementar los estudios y teorías relacionadas al contrato laboral y los derechos laborales, ello implica que la investigación es de tipo básico, donde se avoca a describir y no es aplicada; se concluye de acuerdo a los resultados obtenidos muestran que el grado de significancia es de $0.000 > 0.05$, aceptando así la hipótesis alternativa y rechazando la hipótesis nula; H1: El contrato laboral incide de manera significativa en los derechos laborales de los trabajadores en las empresas del sector industrial del

Distrito de Manantay, año 2022. Palabras Clave: Derechos laborales; Contrato de trabajo; Sector industrial.

ix ABSTRACT Objective of the developed study has been to analyze the incidence of the labor contract and the labor rights of the workers in the companies of the industrial sector of the District of Manantay, year 2022;

Since companies are going through a difficult economic situation as a result of Covid-19, in which the recovery of the financial situation is complex, therefore the formalization of the employment relationship is contrary to the provisions of labor legislation, in which the incidence of hiring staff is carried out informally; Given this, the research aims to establish the incidence of the indefinite-term employment contract and the training and job training of workers in companies in the industrial sector, as well as to analyze the incidence of the fixed-term employment contract that guarantees the income of workers in companies in the industrial sector, especially in the District of Manantay where there is a large sector of industrial companies; the research methodology is to complement the studies and theories related to the labor contract and labor rights, this implies that the research is of a basic type, where it is aimed at describing and not applied; It is concluded according to the results obtained that the degree of significance is $0.000 > 0.05$, thus accepting the alternative hypothesis and rejecting the null hypothesis; H1: The labor contract has a significant impact on the labor rights of workers in companies in the industrial sector of the District of Manantay, year 2022. Keywords: Labor rights; Work contract; industrial sector.

x INTRODUCCIÓN La investigación aborda aspectos teóricos por ser una investigación que profundiza conocimientos y teorías relacionadas a la analizar la incidencia del contrato laboral y los derechos laborales de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, asimismo contempla desde la perspectiva económica, donde la crisis al acceso de un puesto de trabajo tiene efectos en la capacidad adquisitiva de los ciudadanos, que se ven afectados porque no tienen ingresos, esto por efectos de la crisis económica a nivel global que afectan a todo los países en su productividad y desarrollo. La investigación es analítico porque mide la incidencia del contrato laboral y los derechos laborales de los trabajadores en las empresas del sector industrial, donde existe la mayor posibilidad de acceder a un puesto de trabajo que pueda garantizar el acceso a todo sus derechos laborales. La estructura de la tesis tiene los siguientes capítulos: Capítulo I: Se describen de manera sistémica el problema, se plantean los objetivos, hipótesis, justificación e importancia del estudio, asimismo, la viabilidad y las limitaciones de la investigación. Capítulo II: Se plantean los antecedentes de la investigación, considerando los aspectos internacionales y nacionales, por otro lado se plantean las bases teóricas de cada una de las variables de estudio y su correspondiente definición conceptual. Capítulo III: Se plantean la metodología del estudio, considerando desde el propósito de la de la investigación, enfoque y el diseño.

Capítulo IV:

Resultados y discusión de resultados.

Conclusiones

xi Sugerencias Anexos

12 I. CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA La

regulación laboral tiene una marcada connotación a nivel mundial, toda vez que los derechos laborales están consagradas como derechos fundamentales de los ciudadanos, es por ello que a través del tiempo se ha venido considerando la protección de los derechos y beneficios que correspondan a los trabajadores de la actividad privada y pública; de allí que los contratos laborales contienen derechos y responsabilidades a fin de cumplir con las estipulaciones consagradas en las normas universales. En ese sentido Declaración de la OIT, (2022), al referirse a los derechos fundamentales del trabajo señala que: La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, es la expresión del compromiso de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de respetar y defender los valores humanos fundamentales - valores de vital importancia para nuestras vidas en el plano económico y social. La Declaración reafirma las obligaciones y los compromisos que son inherentes a la pertenencia a la OIT. En América Latina los derechos laborales se han venido regulando a fin de cumplir de acuerdo a las exigencias de los trabajadores a través de sus gremios, por ello es que se han regulado de manera que los trabajadores gozan de derechos fundamentales, beneficios que están incorporados en los contratos laborales, tal como señala la Organización Mundial del Trabajo (OIT), es por ello que la investigación se propone en analizar los contratos laborales y los derechos laborales de los trabajadores en la industrias, donde están empleadas un alto índice de la fuerza laboral. Los contratos laborales en el país están regulados por el Decreto legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad, a pesar de la existencia de las 13 normas existen problemas porque los trabajadores no son contratados de manera formal, tampoco se cumple con fomentar la capacitación y formación laboral a fin de lograr la mejora en sus ingresos lo cual genera una serie de conflictos laborales, asimismo las industrias en su afán de reducir costos laborales aceptan riesgos laborales futuros, que se traduce en sobrecostos por no haber reconocidos los derechos laborales. Los problemas por la falta de los contratos laborales que se suscitan en las industrias en el Distrito de Manantay es porque no se observan los mecanismos de contratación del trabajo, como son el contrato de trabajo a plazo indeterminado, el contrato de trabajo a plazo fijo, contrato de trabajo a tiempo parcial o las modalidades formativas, en el que se evidencien los acuerdos entre el empleador y los trabajadores, para garantizar el pago de su remuneración mínimo vital como base para todo trabajador y reconocimiento de sus derechos laborales.

Las industrias en el ámbito de estudio, si bien cuentan con personal idóneo, sin embargo al momento de requerir personal, hacen una evaluación de acuerdo a las necesidades, pero estas en cuanto a su costo laboral generalmente están con el sueldo mínimo; de allí que los expertos técnicos o profesionales realizan otras labores y ante ello se contratan a personal sin la experticia con contratos muy contradictorios, que finalmente conducen a conflictos innecesarios, entre el trabajador y empleador.

Las causas principales de la falta de reconocimiento de los derechos laborales son principalmente evitar el pago por estrategias de costos laborales, desconocimiento de las normas laborales en cuanto a sus sanciones, la falta de asesoramiento con profesionales competentes con experticia en la legislación laboral, la falta de observancia en la mejora de la productividad, propiciando la transparencia de las personas ocupadas, garantizar los ingresos de los trabajadores.

14 1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 1.2.1. PROBLEMA GENERAL ¿Cómo incide el contrato laboral en los derechos laborales de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022? 1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS - ¿Cómo el contrato de trabajo a plazo indeterminado incide en la capacitación y formación laboral de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022? - ¿Cómo el contrato de trabajo a plazo fijo incide en garantizar los ingresos de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022? 1.3. OBJETIVO 1.3.1. OBJETIVO GENERAL Analizar la incidencia del contrato laboral y los derechos laborales de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022. 1.3.2. OBJETIVO ESPECIFICO - Establecer la incidencia del contrato de trabajo a plazo indeterminado y la capacitación y formación laboral de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022. - Analizar la incidencia del contrato de trabajo a plazo fijo que garantiza los ingresos de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022. 1.4. HIPÓTESIS 1.4.1 HIPÓTESIS GENERAL

15 El contrato laboral incide de manera significativa en los derechos laborales de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022. 1.4.2 HIPÓTESIS ESPECIFICAS - El contrato de trabajo a plazo indeterminado incide en la capacitación y formación laboral de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022. - El contrato de trabajo a plazo fijo incide en garantizar los ingresos de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022. 1.5 VARIABLES Variable principal Contrato Laboral - Contrato de trabajo a plazo indeterminado - Contrato de trabajo a plazo fijo Variable Secundaria Derechos laborales - Capacitación y formación laboral - Garantizar los ingresos 1.6 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA Justificación Teórica: La investigación está justificada porque el contrato laboral en los últimos años ha venido siendo regulado a fin de transparentar la relación laboral entre el empleador y el trabajador; además el contrato laboral engloba las voluntades de las partes en el que se establece la prestación de servicios de manera individual a favor del empleador de manera subordinada en el que se protejan los derechos laborales, la investigación adquiere importancia porque hace aportes de nuevos conocimientos y teorías que permite que las empresas industriales del

16 Distrito de Manantay puedan adoptar y mejorar su productividad y garantizar sus ingresos de los trabajadores. Justificación práctica: La investigación propone que las normas laborales deben ser aplicadas a fin de evitar conflictos y sobre todo los gastos excesivos ante una contingencia con los trabajadores por el reconocimiento de sus derechos laborales, por ello en la práctica las empresas industriales deben poner en práctica las normas a fin de lograr que la empresa pueda optimizar su productividad y por otro lado garantizar el pago de sus remuneraciones de los trabajadores.

1.7 VIABILIDAD La investigación sobre el contrato laboral en los derechos laborales de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022 es factible de realizar su desarrollo en base a los instrumentos propuestos. 1.8 LIMITACIONES No presenta limitaciones en su desarrollo la investigación sobre el contrato laboral

y

los derechos laborales de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022.

17 II. CAPITULO II: MARCO TEÓRICO 2.1. ANTECEDENTES 2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Ochoa Ochoa & Morales Guevara, (2020) "La mujer embarazada y sus derechos laborales en Ecuador" el autor establece el siguiente resumen: Esta investigación hace referencia sobre los Derechos laborales de la Mujer embarazada, siendo derechos fundamentales reconocidos en la Constitución y Tratados Internacionales Ratificados por el Ecuador; el objetivo planteado fue analizar las sentencias emitidas por la Corte Constitucional de Ecuador en dos casos específicos en los cuales se evidenció la vulneración al derecho al trabajo en dependencias del sector público, debido a la falta de aplicabilidad de las normas por parte de los operadores de justicia en primera instancia.

Según (Vargas Prado, Bejarano Jiménez, & Zela Mamani, 2022)

Factores laborales y estilos de vida del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua – 2022.

Objetivo: Determinar la relación que existe entre los factores laborales y el estilo de vida del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua – 2022. Material y método: Estudio de tipo aplicado, siendo su diseño no experimental, de nivel correlacional. La muestra estuvo conformada por 65 profesionales de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua-2022; la técnica que se adaptó fue la encuesta siendo los instrumentos utilizados para la recolección de datos, un cuestionario sobre factores laborales y otro cuestionario sobre estilos de vida. Los resultados fueron presentados descriptivamente y se obtuvieron la prueba Rho de Spearman, para la comprobación de las hipótesis. Results: Se demostró en cuanto a los factores laborales del profesional de enfermería, se encuentra en el nivel regular con un 26.2%

18 y bueno 73.8%; para la variable estilos de vida se encuentran en el nivel no saludable el 23.1%, en el nivel saludable el 76.9%. Conclusiones: Existe relación significativa entre los factores laborales y los estilos de vida del profesional de enfermería del Hospital Ilo - Moquegua, 2022; habiendo obtenido un p valor de 0,044; así también la consecuencia de Rho de Spearman fue de 0.251 siendo esta positiva baja. Palabras clave: Factores laborales, ambiente laboral, estilo de vida, ejercicio físico, enfermería.

así también la consecuencia de Rho de Spearman fue de 0.251 siendo esta positiva baja. Palabras clave: Factores laborales, ambiente laboral, estilo de vida, ejercicio físico, enfermería.

así también la consecuencia de Rho de Spearman fue de 0.251 siendo esta positiva baja. Palabras clave: Factores laborales, ambiente laboral, estilo de vida, ejercicio físico, enfermería.

según 2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES Según (Quispe Huacan, 2022) Impacto de la emergencia sanitaria covid-19 en las condiciones laborales del docente contratado de educación básica, distrito Moquegua, 2020. El trabajo de investigación que presentamos, está relacionado a los efectos de la pandemia como consecuencia del Covid -19 en los docentes contratados del distrito de Moquegua ocurrido en época de pandemia. Nuestra preocupación radica en el impacto que se ha presentado en los docentes contratados que de un momento a otro han sido afectados en sus funciones como docentes al alterarse la vida escolar, como consecuencia de las diversas restricciones que dieron a fin de evitar la expansión de la pandemia generada por el Covid – 19. El impacto producido, ha alterado sustancialmente las labores cotidianas en la relación docente – alumno, pues, el dictado de cátedra se ha dispuesto vía virtual; donde en muchos

19 casos no existía una plataforma adecuada para facilitar a los alumnos y docente el correcto aprendizaje a esta nueva forma de transmitir conocimiento. Los TIC `s se han generado sobre la marcha, así como el soporte tecnológico, es decir, las computadoras, lap top, videos, sonidos, se han producido mediante inversión propia de cada docente, así mismo, los mismos alumnos han sido obligados a adquirir estos medios tecnológicos a fin de seguir sus clases virtuales. Según (Ego Aguirre Mory,, 2022) Relación entre autoeficacia y desgaste ocupacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua – 2022. La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre la autoeficacia y el desgaste ocupacional en trabajadores de la Municipalidad de Mariscal Nieto – Moquegua, la metodología del estudio fue cuantitativa de tipo correlacional, el muestreo fue intencional y la muestra estuvo conformada por 400 trabajadores entre los 19 y 62 años (ME= 37,95; DE= 9,99, 59% mujeres). Con respecto a los instrumentos se utilizó la Escala de autoeficacia general Schwarzer y Jerusalem (1995) validado en Perú por Grimaldo (2005) y la Escala de desgaste ocupacional EDO de Uribe (2010) validado en Perú por Chávez (2016). Con respecto a los resultados se encontró que los niveles de la autoeficacia fueron promedio en su mayoría 42,8% (171), con respecto a los niveles de las dimensiones del desgaste ocupacional se encontraron por debajo del término medio, la correlación entre las variables de estudio fue negativa baja y significativa $\rho = -.398$, $p > .05$. Con una varianza explicada del 15.84%, lo cual indicó que, a mayor autoeficacia menor desgaste ocupacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto – Moquegua.

20 Según (Bustamante Marca, 2022) Rotación de personal administrativo en la Universidad José Carlos Mariátegui en el marco de emergencia sanitaria – Covid 19, Moquegua 2021. El objetivo principal del presente trabajo de investigación es determinar el grado de rotación de personal administrativo en la Universidad José Carlos Mariátegui en el marco de emergencia sanitaria – Covid 19, Moquegua 2021. La universidad se dedica a la formación profesional de estudiantes, íntegros, competitivos, que contribuyan al desarrollo sostenible regional y nacional. Se ha considerado una variable, Rotación de Personal con sus correspondientes dimensiones como Rotación de Personal Voluntaria, Rotación de Personal Involuntaria y Características Socio Laborales. La muestra se conformó por el personal administrativo de la universidad, donde a través del instrumento de la encuesta respondieron las interrogantes planteadas, en lo posterior se usó Excel y SPSS con la finalidad de conseguir la data y así lograr el propósito deseado. El tipo de estudio del trabajo de investigación es descriptivo dado que se observó y describió la variable de estudio y de diseño no experimental. Según (Apaza Delgado, 2022) Gestión de la capacitación laboral y compromiso organizacional en servidores del Gobierno Regional de Moquegua, 2021.

El presente trabajo de

investigación tiene como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión

de la capacitación laboral y el

compromiso organizacional en servidores del Gobierno Regional de Moquegua, 2021. Considerando que es una investigación de tipo no experimental de diseño descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por 454 Servidores del Gobierno Regional de Moquegua, cifra que refiere a fines de setiembre del 2021, aplicando la fórmula de población conocida la muestra, quedo por 125 servidores del Gobierno Regional de Moquegua. Para la recolección de 21 datos se elaboró dos instrumentos los cuales fueron un cuestionario para evaluar las variables, donde los resultados refieren que la mayoría de los servidores perciben una regular gestión de capacitación laboral en un 81,60%, así mismo la mayoría de los servidores perciben un regular compromiso organizacional 88,80%. Lo cual concluyó la relación a través del Rho de Spearman, donde se obtuvo una correlación positiva considerable ($r = 0,388$) a su vez una sig. (0.001 < $p < 0.05$) señalando que se acepta la hipótesis de investigación donde se indica que existe relación positiva entre la gestión de la capacitación laboral y el compromiso organizacional en servidores del Gobierno Regional de Moquegua. Según (Sosa Huacan, 2022) Manual de organización y funciones y el rendimiento laboral del personal de la Municipalidad de Chen Chen de Moquegua, 2019. Toda Institución Pública como una Municipalidad de un sector debe velar por el buen desempeño de su personal en base a Manual de Organización y Funciones (MOF), pues siendo un documento de gestión de direccionamiento que permitan encaminar hacia el crecimiento, desempeño y desarrollo del Centro Poblado de Chen Chen. La presente investigación se realizó con 19 trabajadores de la Municipalidad de Chen Chen de Moquegua durante el período 2019, para ello se estableció como hipótesis de investigación que el Manual de Organización y Funciones influye en el rendimiento laboral del personal de la Municipalidad de Chen Chen de Moquegua, aplicando un instrumento para cada variable, bajo las dimensiones de utilidad y beneficios, características y clasificación, proceso de ejecución para lo corresponde al Manual de Organización y Funciones, como las dimensiones capacitación, competencias, evaluación para lo corresponde al rendimiento laboral. La actual investigación servirá como

22 una guía para facilitar el máximo rendimiento laboral y será de gran utilidad para todos los trabajadores de la Municipalidad de Chen Chen en el desarrollo de sus funciones. Céspedes Camacho, (2019) "La vulneración de

los derechos laborales en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en la Corte Superior de Lima Norte - 2017” el autor establece el siguiente resumen: El objetivo de la investigación fue determinar el nivel de vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en la Corte Superior de Lima Norte. La muestra se obtuvo a partir de la encuesta realizada a 27 trabajadores de la Corte Superior de Lima Norte. El tipo de investigación utilizado fue aplicada o pura. El diseño de investigación que se utilizó es descriptivo, transversal o transaccional. Se aplicó el instrumento de la encuesta teniendo en cuenta las dimensiones y los indicadores. Para la prueba de hipótesis se utilizó el análisis estadístico Programa SPSS y Excel, para medir el nivel de las variables. Los hallazgos indicaron de manera general el nivel de vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en la Corte Superior de Lima Norte. La institución muestra un alto nivel de vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en la Corte Superior de Lima Norte.

Según (Inchuña Ccallata, 2022)

Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de salud del Centro Quirúrgico del Hospital Regional Moquegua, 2020.

La presente investigación tuvo como objetivo, determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de salud del Centro Quirúrgico del

23 Hospital Regional Moquegua, 2020; una investigación de tipo cuantitativo con diseño descriptivo, transversal y relacional; trabajándose con una población de 30 personas, la técnica aplicada fue una entrevista, a través de una encuesta estructurada sobre datos generales y dos cuestionarios sobre el Clima Organizacional y Satisfacción laboral. Como resultado se obtuvo, que el clima organizacional es regular en un 63,3%, bueno en un 33,3% y malo en un 3,3%; mientras que la satisfacción laboral es alta en un 66,7%, mediano en un 30,0% y bajo en un 3,3%. Concluyendo la relación entre las variables según la prueba estadística del chi cuadrado. 2.2.

BASES TEÓRICAS 2.2.1. CONTRATO LABORAL De acuerdo a Méndez, Ricardo, (2009) sobre el contrato laboral señala que: “Conforme a esta definición, queda claro que no es imperativa la existencia del contrato de trabajo para que exista y surta efectos la relación de trabajo, pero no puede existir un contrato de trabajo que no origine una relación de trabajo. La existencia de la relación de trabajo presupone un acuerdo de voluntades por escrito, de manera tácita o verbal”.

(p.35). Acuerdo entre un trabajador y empleador: En ese sentido sobre el contrato laboral, señala que es el acuerdo que se suscita entre el trabajador y el empleador, estos pactos se traducen en un contrato laboral de carácter legal, donde el trabajador generalmente se compromete a

cumplir con sus obligaciones laborales en la empresa bajo subordinación, Enciclopedia Concepto, (2022)

Según Vallecilla Baena, Luis F., (2022) señala que: Una relación laboral es aquella por la que una persona natural realiza una labor o presta un servicio en favor de otra persona, ya sea esta natural o jurídica. Dicha prestación puede ser ejecutada en forma gratuita u onerosa. Por otra

24 parte, la manera en que se cumple la determinada labor puede estar sujeta a las órdenes de alguien o puede, por el contrario, no estar sujeta a ninguna orden y realizarse de forma autónoma. La realidad de estas circunstancias determina si se está frente a la figura de un contrato de trabajo o si, por el contrario, se trata de otra clase (especie) de relación laboral. Conforme a la ley, la jurisprudencia y la doctrina, se puede afirmar que en todo contrato de trabajo subyace una relación laboral, contrario sensu, no toda relación laboral constituye un contrato de trabajo. Así, para que se entienda de mejor forma, se debe considerar que el contrato de trabajo es una especie dentro del género de las relaciones laborales. (p.36) 2.2.2. DERECHOS LABORALES Según (Méndez, Ricardo, 2009) al referirse sobre los derechos laborales señala que:

“Conviene recordar que la clasificación tradicional del Derecho se hace en: derecho público y derecho privado, y que se ha incorporado una rama relativamente nueva: el derecho social. Esta rama del Derecho se encarga de tutelar y brindar protección a clases sociales o grupos que se consideren vulnerables o en situación de desventaja frente a otros. Como se analizó antes, el derecho laboral busca el equilibrio entre los factores que intervienen en la relación laboral: trabajadores y patrones; considerando que los trabajadores están en una situación de desventaja frente al patrón, por ser éste el dueño del capital, entonces el derecho laboral forma parte del derecho social”. (p.6). Según (

Toyama Miyagusuku, 2005) En la última década, el Derecho Laboral peruano ha sufrido cambios radicales: de una legislación protectora se pasó a un proceso -para algunos “feroz”- de flexibilización y desregulación que afectó en ciertos casos a la esencia misma de diversas instituciones laborales; y, de esta desregulación laboral, nos

25 encontramos ahora con un sistema jurídico que presenta reformas que buscan "re-regular" las relaciones de trabajo así como sentencias jurisdiccionales (Tribunal Constitucional y Corte Suprema) que modifican la estructura de parte del Derecho Laboral. Es, entonces, un Derecho Laboral en constante movimiento. (p.9). Además señala (Toyama Miyagusuku, 2005) Si bien las partes laborales (empleador, trabajador y sindicato) tienen libertad de contratación y, en virtud de ella, pueden suscribir contratos y convenios siempre y cuando se observen las limitaciones constitucionales y legales; es importante apreciar si el Estado, en virtud de su *ius imperium* y por razones excepcionales y justificadas, puede intervenir en las relaciones laborales, afectando a los contratos y convenios suscritos. En el actual esquema constitucional, existe una mención expresa sobre la intervención estatal en los contratos y convenios vigentes e, inclusive, se ha emitido una norma de desarrollo constitucional que se refiere al Derecho del Trabajo. En este sentido, el artículo 62 de la Constitución de 1993, ubicado en el título del Régimen Económico, prevé que "La libertad contractual garantiza que las partes pueden pactar válidamente según las normas vigentes al tiempo del contrato. Los términos contractuales no pueden ser modificados por leyes u otras disposiciones de cualquier clase". Según (Reyes Mendoza, 2012) Es preciso mencionar que los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor de los señalados como máximos en cada una de las jornadas laborales, de lo contrario, si la prolongación del tiempo es de nueve horas a la semana, sin nunca exceder de tres horas diarias ni de tres veces a la semana, se computará tiempo extraordinario, motivo que obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, pero si excede de nueve horas a la semana, el tiempo extraordinario, el patrón está obligado a pagar con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada. 2.3.

DEFINICIONES CONCEPTUALES 2.3.1. Beneficios laborales Según, La Torella, (2014) Significa ir más allá de la satisfacción que siente el empleador o el empleado por remunerar o ser remunerado a un nivel competitivo o superador de mercado; exceder o superar la normativa vigente en materia de beneficios sociales, es vislumbrar que existe un punto de inflexión propio de cada trabajador, donde el dinero ya no marca la diferencia, la pertenencia o la motivación; y en contraposición a esto, sí lo hacen aspectos no pecuniarios y emocionalmente valorados como el tiempo libre, la seguridad, el desarrollo, los servicios adicionales o la generación de experiencias o vivencias personales que fortalezcan y optimicen la calidad de vida laboral. 2.3.2. **Capacitación laboral** Según, Magda Cejas & Acosta, (2012) La capacitación laboral surge en el mundo como respuesta a la necesidad de mejorar permanentemente la calidad y pertinencia de la educación y la formación de recursos humanos, frente a la evolución de la tecnología, la producción y, en general, la sociedad, y elevar así el nivel de competitividad de las empresas, las condiciones de vida y de trabajo de la población. 2.3.3. **Contrato laboral** Según, Charrutti Garcén, (2015) Se establece como fuente de la relación laboral a la voluntad de las partes manifestada en el contrato de trabajo, por tanto, la concepción dogmática del Estatuto de los Trabajadores es netamente contractualista al admitir que la relación laboral solo nace del contrato. 2.3.4. **Despido arbitrario** Según, Cayra Quispe, (2021) Un despido arbitrario corresponde una indemnización «como única reparación». No prevé la posibilidad de reincorporación. El denominado despido *ad nutum* impone sólo una tutela indemnizatoria. Dicha disposición es incompatible con la Constitución, a juicio de este Tribunal. 2.3.5. **Empleador** Según, Oficina Internacional del Trabajo, (2005) Tanto la legislación reciente como la menos reciente identifican al empleador (el proveedor) como la persona o empresa que emplea al trabajador y al usuario como la persona que se beneficia de los servicios del trabajador, aun cuando hay variaciones en algunos países. 2.3.6. **Empresas** Una empresa es una organización de personas y recursos que buscan la consecución de un beneficio económico con el desarrollo de una actividad en particular. 2.3.7. **Ingresos** Un ingreso es toda aquella ganancia que se recibe por la venta de un bien o servicio, que generalmente se hace efectiva mediante un cobro monetario. 2.3.8. **Prestación** Constituye el objeto de la obligación lo que debe realizar el deudor para satisfacer los derechos del acreedor. Puede consistir en dar o entregar alguna cosa, en hacer algo o en abstenerse de alguna conducta. Además, debe ser susceptible de valoración económica. 2.3.9.

Productividad

28 La productividad es una medida económica que calcula cuántos bienes y servicios se han producido por cada factor utilizado (trabajador, capital, tiempo, tierra, etc) durante un periodo determinado.

29 III. CAPITULO III: MARCO METODOLÓGICO 3.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN La investigación sobre la incidencia del contrato laboral y los derechos laborales de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, tiene como objetivo ampliar y ahondar conocimientos y teorías no siendo de aplicación inmediata, por tanto, el estudio es básica teórica. Según (Palomino Ochoa & et al., 2021) señala sobre la investigación básica es un proceso lógico

y no es de aplicación inmediata. Por otro lado, la investigación es de nivel o alcance descriptivo, porque analiza y describe las normas laborales sobre el contrato laboral y los derechos laborales en las industrias. Tal como (Carrasco Díaz, 2007) señala que a este nivel se le caracteriza porque

se conoce, identifica y describe los aspectos fundamentales del fenómeno social en estudio. El estudio es de características cuantitativas, porque aplica la estadística para efectuar el análisis de datos mediante la encuesta y cuestionario, es medible. En cuanto al diseño la investigación sobre la incidencia del contrato laboral y los derechos laborales de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, es no experimental. Asimismo, la investigación es transversal porque recoge la información en un solo acto dentro del periodo 2022. Diseño es:

30 3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA 3.2.1. POBLACIÓN El universo son todas las industrias del Distrito de Manantay en el periodo 2022, la población inmersa es de 62 empresas industriales que están en actividad en el periodo 2022. 3.2.2. MUESTRA La muestra es no probabilística intencionada por lo que las 57 empresas industriales que están en actividad en el periodo 2022 forman parte de la muestra. 3.3. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS Para el presente estudio se ha tomado como instrumento el cuestionario de 18 preguntas que previamente han sido validados por juicios de expertos conformado por tres expertos con el grado de maestro y doctorado, quienes validaron considerando 10 aspectos fundamentales de la investigación. Asimismo, se ha optado para los ítems de la encuesta 5 alternativas en base a la escala de Likert: - Muy en desacuerdo (1) - De acuerdo (2) - Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) - En desacuerdo (4) - Muy en desacuerdo (5)

31 Según Carrasco Díaz, S., (2007) señala que: "Es este instrumento que es una forma o modalidad de la encuesta, en la que no es necesaria la relación directa, cara a cara con la muestra de estudio". (p.318). 3.4. PROCESAMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS La recolección de datos sobre el contrato laboral y los derechos laborales de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022; se realizaron mediante las técnicas de la observación, el análisis documental de datos sobre todo la información levantada mediante el instrumento que sirvió para el proceso de datos mediante la estadística. 3.5. TRATAMIENTO DE DATOS Para el recojo, procesamiento y presentación de datos se ha empleado soporte tecnológicos y softwares como el SPSS 25,0 para realizar el análisis inferencial de datos y comprobar la hipótesis planteada, por otro lado, se ha empleado la Chi cuadrada, el análisis de datos.

32 IV. CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN 4.1. Resultados del trabajo de campo 4.1.1 Dimensión: Contrato de trabajo a plazo indeterminado Diga usted si está de acuerdo con el contrato de trabajo a plazo indeterminado incide en la capacitación y formación laboral de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022. Tabla 1. Contrato de trabajo a plazo indeterminado

f	F	fr	%
Válidos	Muy en desacuerdo	1	1,6
	En desacuerdo	1,6	2,6
	De acuerdo	4	6,5
	Muy de acuerdo	56	90,3
Total		62	100,0

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

Figura 1

33

Análisis:

La

muestra

es

no probabilística intencionada constituida por 57 empresas industriales que están en actividad en el periodo 2022. Los resultados de

la encuesta son: Las empresas industriales que están muy de acuerdo que el contrato de trabajo a plazo indeterminado incide en la capacitación y formación laboral de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 90.3%. Las empresas industriales que están de acuerdo que el contrato de trabajo a plazo indeterminado incide en la capacitación y formación laboral de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 6.5%. Las empresas industriales que están en desacuerdo que el contrato de trabajo a plazo indeterminado incide en la capacitación y formación laboral de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 1.6%. Las empresas industriales que están muy en desacuerdo que el contrato de trabajo a plazo indeterminado incide en la capacitación y formación laboral de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 1.6%.

34 4.1.2

Dimensión: Contrato de trabajo a plazo indeterminado Cree usted que el contrato de trabajo a plazo indeterminado garantiza

los beneficios de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022. Tabla 2.

Contrato de trabajo a plazo indeterminado

f F fr %

Válidos Muy en desacuerdo 2 3,2 3,2 3,2 En

desacuerdo 6 9,7 9,7 12,9 De

acuerdo 42 67,7 67,7 80,6

Muy de

acuerdo 12 19,4 19,4 100,0

Total 62 100,0 100,0 Nota: Dimensión correspondiente a la variable contrato laboral Fuente: Elaboración propia

Figura 2

Análisis:

La

muestra

es

no probabilística intencionada constituida por 57 empresas industriales que están en actividad en el periodo 2022. Los resultados de

la encuesta son:

35 Las empresas industriales que están muy de acuerdo que el contrato de trabajo a plazo indeterminado garantiza los beneficios de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 19.4%. Las empresas industriales que están de acuerdo que el contrato de trabajo a plazo indeterminado garantiza los beneficios de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 67.7%. Las empresas industriales que están en desacuerdo que el contrato de trabajo a plazo indeterminado garantiza los beneficios de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 9.7%. Las empresas industriales que están muy en desacuerdo que el contrato de trabajo a plazo indeterminado garantiza los beneficios de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 3.2%.

36 4.1.3

Dimensión: Contrato de trabajo a plazo indeterminado Cree usted que el contrato de trabajo a plazo indeterminado garantiza una remuneración en función a la labor de

los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022. Tabla 3. Contrato de trabajo a plazo indeterminado

f F fr %

Válidos Muy en desacuerdo 2 3,2 3,2 3,2 En

desacuerdo 1 1,6 1,6 4,8 De

acuerdo 9 14,5 14,5 19,4

Muy de

acuerdo 50 80,6 80,6 100,0

Total 62 100,0 100,0 Nota: Dimensión correspondiente a la variable contrato laboral Fuente: Elaboración propia

Figura 3

Análisis:

La

muestra

es

no probabilística intencionada constituida por 57 empresas industriales que están en actividad en el periodo 2022. Los resultados de la encuesta son:

37 Las empresas industriales que están muy de acuerdo que el contrato de trabajo a plazo indeterminado garantiza una remuneración en función a la labor de

los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 80.6%. Las empresas industriales que están de acuerdo que

el contrato de trabajo a plazo indeterminado garantiza una remuneración en función a la labor de

los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 14.5%. Las empresas

industriales que están en desacuerdo que

el contrato de trabajo a plazo indeterminado garantiza una remuneración en función a la labor de

los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 1.6%. Las empresas

industriales que están muy en desacuerdo que

el contrato de trabajo a plazo indeterminado garantiza una remuneración en función a la labor de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 3.2%.

38 4.1.4 Dimensión: Contrato de trabajo a plazo fijo Diga usted si el contrato de trabajo a plazo fijo incide en garantizar los ingresos de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022. Tabla 4. Contrato de trabajo a plazo fijo

f F fr %

Válidos Muy en desacuerdo 1 1,6 1,6 1,6 En

desacuerdo 7 11,3 11,3 12,9 De

acuerdo 39 62,9 62,9 75,8

Muy de

acuerdo 15 24,2 24,2 100,0

Total 62 100,0 100,0 Nota: Dimensión correspondiente a la variable contrato laboral Fuente: Elaboración propia

Figura 4

Análisis:

La

muestra

es

no probabilística intencionada constituida por 57 empresas industriales que están en actividad en el periodo 2022. Los resultados de la encuesta son:

39 Las empresas industriales que están muy de acuerdo que el contrato de trabajo a plazo fijo incide en garantizar los ingresos de

los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 24.2%. Las empresas industriales que están de acuerdo que el contrato de trabajo a plazo fijo incide en garantizar los ingresos de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 62.9%. Las empresas industriales que están en desacuerdo que el contrato de trabajo a plazo fijo incide en garantizar los ingresos de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 11.3%. Las empresas industriales que están muy en desacuerdo que el contrato de trabajo a plazo fijo incide en garantizar los ingresos de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 1.6%.

40 4.1.5

Dimensión: Contrato de trabajo a plazo fijo Cree usted que el contrato de trabajo es la voluntad contractual entre el empleador y trabajador en

las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022. Tabla 5. Contrato de trabajo a plazo fijo

f F fr %

Válidos Muy en desacuerdo 3 4,8 4,8 4,8 En

desacuerdo 2 3,2 3,2 8,1 De

acuerdo 3 4,8 4,8 12,9

Muy de

acuerdo 54 87,1 87,1 100,0

Total 62 100,0 100,0 Nota: Dimensión correspondiente a la variable contrato laboral Fuente: Elaboración propia

Figura 5

Análisis:

La

muestra

es

no probabilística intencionada constituida por 57 empresas industriales que están en actividad en el periodo 2022. Los resultados de la encuesta son:

41 Las empresas industriales que están muy de acuerdo que el contrato de trabajo es la voluntad contractual entre el empleador y trabajador en

las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 87.1%. Las empresas industriales que están de acuerdo que

el contrato de trabajo es la voluntad contractual entre el empleador y trabajador en

las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 4.8%. Las empresas industriales que están en desacuerdo que

el contrato de trabajo es la voluntad contractual entre el empleador y trabajador en

las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 3.2%. Las empresas industriales que están muy en desacuerdo que

el contrato de trabajo es la voluntad contractual entre el empleador y trabajador en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 4.8%.

42 4.1.6 Dimensión: Contrato de trabajo a plazo fijo Está usted de acuerdo con el contrato de trabajo a plazo fijo que transparenta la labor de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022. Tabla 6. Contrato de trabajo a plazo fijo

f F fr %

Válidos Muy en desacuerdo 1 1,6 1,6 1,6 En

desacuerdo 4 6,5 6,5 8,1 De

acuerdo 46 74,2 74,2 82,3

Muy de

acuerdo 11 17,7 17,7 100,0

Total 62 100,0 100,0 Nota: Dimensión correspondiente a la variable contrato laboral Fuente: Elaboración propia

Figura 6

Análisis:

La

muestra

es

no probabilística intencionada constituida por 57 empresas industriales que están en actividad en el periodo 2022. Los resultados de la encuesta son:

43 Las empresas industriales que están muy de acuerdo con el contrato de trabajo a plazo fijo que transparenta la labor de los trabajadores en

las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 17.7%. Las empresas industriales que están de acuerdo con el contrato de trabajo a plazo fijo que transparenta la labor de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 74.2%. Las empresas industriales que están en desacuerdo con el contrato de trabajo a plazo fijo que transparenta la labor de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 6.5%. Las empresas industriales que están muy en desacuerdo con el contrato de trabajo a plazo fijo que transparenta la labor de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 1.6%.

44 4.1.7

Dimensión: Capacitación y formación laboral Está usted de acuerdo con fomentar la capacitación y formación laboral de

los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022. Tabla 7. Capacitación y formación laboral

f F fr %

Válidos Muy en desacuerdo 3 4,8 4,8 4,8 En

desacuerdo 5 8,1 8,1 12,9 De

acuerdo 10 16,1 16,1 29,0

Muy de

acuerdo 44 71,0 71,0 100,0

Total 62 100,0 100,0 Nota: Dimensión correspondiente a la variable contrato laboral Fuente: Elaboración propia

Figura 7

Análisis:

La

muestra

es

no probabilística intencionada constituida por 57 empresas industriales que están en actividad en el periodo 2022. Los resultados de la encuesta son:

45 Las empresas industriales que están muy de acuerdo con fomentar la capacitación y formación laboral de los trabajadores en

las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 71.0%. Las empresas industriales que están de acuerdo con fomentar la capacitación y formación laboral de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 16.1%. Las empresas industriales que están en desacuerdo con fomentar la capacitación y formación laboral de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 8.1%. Las empresas industriales que están muy en desacuerdo con fomentar la capacitación y formación laboral de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 4.8%.

46 4.1.8 Dimensión: Capacitación y formación laboral Está usted de acuerdo con el mejoramiento de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022. Tabla 8. Capacitación y formación laboral

f F fr %

Válidos Muy en desacuerdo 2 3,2 3,2 3,2 En
desacuerdo 4 6,5 6,5 9,7 De
acuerdo 38 61,3 61,3 71,0

Muy de

acuerdo 18 29,0 29,0 100,0

Total 62 100,0 100,0 Nota: Dimensión correspondiente a la variable contrato laboral Fuente: Elaboración propia

Figura 8

Análisis:

La

muestra

es

no probabilística intencionada constituida por 57 empresas industriales que están en actividad en el periodo 2022. Los resultados de

la encuesta son:

47 Las empresas industriales que están muy de acuerdo con el mejoramiento de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 29.0%. Las empresas industriales que están de acuerdo con el mejoramiento de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 61.3%. Las empresas industriales que están en desacuerdo con el mejoramiento de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 6.5%. Las empresas industriales que están muy en desacuerdo con el mejoramiento de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 3.2%.

48 4.1.9

Dimensión: Capacitación y formación laboral Está usted de acuerdo con el mejoramiento de la productividad del trabajo en

las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022. Tabla 9. Capacitación y formación laboral f F fr %

Válidos Muy en desacuerdo 2 3,2 3,2 3,2 En
desacuerdo 1 1,6 1,6 4,8 De
acuerdo 7 11,3 11,3 16,1

Muy de

acuerdo 52 83,9 83,9 100,0

Total 62 100,0 100,0 Nota: Dimensión correspondiente a la variable contrato laboral Fuente: Elaboración propia

Figura 9

Análisis:

La

muestra

es

no probabilística intencionada constituida por 57 empresas industriales que están en actividad en el periodo 2022. Los resultados de

la encuesta son:

49 Las empresas industriales que están muy de acuerdo con el mejoramiento de la productividad del trabajo en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 83.9%. Las empresas industriales que están de acuerdo con el mejoramiento de la productividad del trabajo en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 11.3%. Las empresas industriales que están en desacuerdo con el mejoramiento de la productividad del trabajo en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 1.6%. Las empresas industriales que están muy en desacuerdo con el mejoramiento de la productividad del trabajo en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 3.2%.

50 4.1.10

Dimensión: Garantizar los ingresos Está de acuerdo con garantizar los ingresos de

los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022. Tabla 10. Garantizar los ingresos f F fr %

Válidos Muy en desacuerdo 4 6,5 6,5 6,5 En
desacuerdo 1 1,6 1,6 8,1 De
acuerdo 57 91,9 91,9 100,0

Total 62 100,0 100,0 Nota: Dimensión correspondiente a la variable contrato laboral Fuente: Elaboración propia

Figura 10

Análisis:

La muestra es

no probabilística intencionada constituida por 57 empresas industriales que están en actividad en el periodo 2022. Los resultados de la encuesta son:

51 Las empresas industriales que están de acuerdo con garantizar los ingresos de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 91.9%. Las empresas industriales que están en desacuerdo con garantizar los ingresos de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 1.6%. Las empresas industriales que están muy en desacuerdo con garantizar los ingresos de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 6.5%.

52 4.1.11

Dimensión: Garantizar los ingresos Está de acuerdo con la protección contra el despido arbitrario de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022. Tabla 11. Garantizar los ingresos f F fr %

Válidos Muy en desacuerdo 2 3,2 3,2 3,2 En desacuerdo 2 3,2 3,2 6,5 De acuerdo 3 4,8 4,8 11,3

Muy de acuerdo 55 88,7 88,7 100,0

Total 62 100,0 100,0 Nota: Dimensión correspondiente a la variable contrato laboral Fuente: Elaboración propia

Figura 11

Análisis:

La muestra es

no probabilística intencionada constituida por 57 empresas industriales que están en actividad en el periodo 2022. Los resultados de

la encuesta son:

53 Las empresas industriales que están muy de acuerdo con la protección contra el despido arbitrario de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 88.7%. Las empresas industriales que están de acuerdo con la protección contra el despido arbitrario de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 4.8%. Las empresas industriales que están en desacuerdo con la protección contra el despido arbitrario de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 3.2%. Las empresas industriales que están muy en desacuerdo con la protección contra el despido arbitrario de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 3.2%.

54 4.1.12 Dimensión: Garantizar los ingresos Está de acuerdo con garantizar los beneficios sociales de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022. Tabla 12. Garantizar los ingresos f F fr %

Válidos Muy en desacuerdo 3 4,8 4,8 4,8 En desacuerdo 9 14,5 14,5 19,4 De acuerdo 43 69,4 69,4 88,7

Muy de acuerdo 7 11,3 11,3 100,0

Total 62 100,0 100,0 Nota: Dimensión correspondiente a la variable contrato laboral Fuente: Elaboración propia Figura 12

Análisis:

La muestra es

no probabilística intencionada constituida por 57 empresas industriales que están en actividad en el periodo 2022. Los resultados de

la encuesta son:

55 Las empresas industriales que están muy de acuerdo con garantizar los beneficios sociales de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 11.3%. Las empresas industriales que están de acuerdo con garantizar los beneficios sociales de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 69.4%. Las empresas industriales que están en desacuerdo con garantizar los beneficios sociales de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 14.5%. Las empresas industriales que están muy en desacuerdo con garantizar los beneficios sociales de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022, son del 4.8%.

56 4.2.

PRUEBA DE HIPOTESIS, ANÁLISIS INFERENCIAL PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL H1: El contrato laboral incide de manera significativa en los derechos laborales de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022. H0: El contrato laboral no incide de manera significativa en los derechos laborales de los trabajadores en las empresas del sector industrial del

Distrito de

Manantay, año 2022. Tabla de contingencia Contrato Laboral * Derechos Laborales Derechos Laborales Total De acuerdo Muy de acuerdo Contrato Laboral En desacuerdo

Recuento 1 0 1 Frecuencia esperada ,4 ,6 1,0 % del total 1,6% 0,0% 1,6% De

acuerdo Recuento 17 2 19 Frecuencia esperada 7,4 11,6 19,0 % del total 27,4% 3,2% 30,6%

Muy de

acuerdo

Recuento 6 36 42 Frecuencia esperada 16,3 25,7 42,0 % del total 9,7% 58,1% 67,7% Total Recuento 24 38 62 Frecuencia esperada 24,0 38,0 62,0 % del total 38,7% 61,3% 100,0%

Pruebas de chi-cuadrado Valor gl Sig. asintótica (bilateral) Chi-cuadrado de Pearson 32,781 a 2 ,000 Razón de verosimilitudes 35,525 2 ,000 Asociación lineal por lineal 30,847 1 ,000 N de casos válidos 62

57

INTERPRETACIÓN

Los resultados obtenidos muestran que el grado de significancia es de $0.000 > 0.05$, aceptando así la hipótesis alternativa y rechazando la hipótesis nula. H1: El contrato laboral incide de manera significativa en los derechos laborales de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de

Manantay, año 2022 GRÁFICA DEL NIVEL DE SIGNIFICANCIA

58 PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA I H1:

El contrato de trabajo a plazo indeterminado incide en la capacitación y formación laboral de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022. H0: El contrato de trabajo a plazo indeterminado no incide en la capacitación y formación laboral de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022. Tabla de contingencia Contrato de trabajo a plazo indeterminado * Capacitación y formación laboral Capacitación y formación laboral Total En

desacuerdo De acuerdo Muy de acuerdo Contrato de trabajo a plazo indeterminado En desacuerdo

Recuento 0 1 0 1 Frecuencia esperada ,0 ,4 ,6 1,0 % del total 0,0% 1,6% 0,0% 1,6% De

acuerdo Recuento 2 15 2 19 Frecuencia esperada ,6 6,7 11,6 19,0 % del total 3,2% 24,2% 3,2% 30,6%

Muy de

acuerdo

Recuento 0 6 36 42 Frecuencia esperada 1,4 14,9 25,7 42,0 % del total 0,0% 9,7% 58,1% 67,7% Total Recuento 2 22 38 62 Frecuencia esperada 2,0 22,0 38,0 62,0 % del total 3,2% 35,5% 61,3% 100,0%

Pruebas de chi-cuadrado Valor gl Sig. asintótica (bilateral) Chi-cuadrado de Pearson 33,823 a 4 ,000 Razón de verosimilitudes 36,978 4 ,000 Asociación lineal por lineal 29,894 1 ,000 N de casos válidos 62

59

INTERPRETACIÓN

Los resultados obtenidos muestran que el grado de significancia es de $0.000 > 0.05$, aceptando así la hipótesis alternativa y rechazando la hipótesis nula. H1: El contrato de trabajo a plazo indeterminado incide en la capacitación y formación laboral de los trabajadores en las empresas del sector industrial

del Distrito de

Manantay, año 2022

GRÁFICA DEL NIVEL DE SIGNIFICANCIA

60 PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA II H1:

El

contrato de trabajo a plazo fijo incide en garantizar los ingresos de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022. H0: El contrato de trabajo a plazo fijo no incide en garantizar los ingresos de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022. Tabla de contingencia Contrato de trabajo a plazo fijo * Garantizar los ingresos Garantizar los ingresos Total En desacuerdo De acuerdo Muy de acuerdo Contrato de trabajo a plazo fijo En desacuerdo

Recuento 3 1 0 4 Frecuencia esperada ,4 3,2 ,5 4,0 %

del total 4,8% 1,6% 0,0% 6,5% De

acuerdo Recuento 3 40 0 43 Frecuencia esperada 4,2 34,0 4,9 43,0 % del total 4,8% 64,5% 0,0% 69,4%

Muy de

acuerdo

Recuento 0 8 7 15 Frecuencia esperada 1,5 11,9 1,7 15,0 % del total 0,0% 12,9% 11,3% 24,2% Total Recuento 6 49 7 62

Frecuencia esperada 6,0 49,0 7,0 62,0 % del total 9,7% 79,0% 11,3% 100,0%

Pruebas de chi-cuadrado Valor gl Sig. asintótica (bilateral) Chi-cuadrado de Pearson 45,142 a 4 ,000 Razón de verosimilitudes 34,635 4 ,000 Asociación lineal por lineal 26,588 1 ,000 N de casos válidos 62

61

INTERPRETACIÓN

Los resultados obtenidos muestran que el grado de significancia es de $0.000 > 0.05$, aceptando así la hipótesis alternativa y rechazando la hipótesis nula. H1: El contrato de trabajo a plazo fijo incide en garantizar los ingresos de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022 GRÁFICA DEL NIVEL DE SIGNIFICANCIA

62 4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS De los datos y resultados el contrato laboral incide de manera significativa en los derechos laborales de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022. En ese sentido el contrato de trabajo a plazo indeterminado incide en la capacitación y formación laboral de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022. En esa línea Toro Cerna, (2019) indica que la problemática de esta investigación radica en la desnaturalización del contrato Laboral sujeto a modalidad por fraude y Simulación debido a que existe en la legislación laboral peruana una significativa confusión con relación a la naturaleza jurídica del vínculo laboral. Por ello que el contrato de trabajo a plazo fijo incide en garantizar los ingresos de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022. Asimismo, de acuerdo a Charrutti Garcén, (2015), se establece como fuente de la relación laboral a la voluntad de las partes manifestada en el contrato de trabajo, por tanto, la concepción dogmática del Estatuto de los Trabajadores es netamente contractualista al admitir que la relación laboral solo nace del contrato

63 CONCLUSIONES - Se concluye que el contrato laboral incide de manera significativa en los derechos laborales de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022. - Los resultados obtenidos muestran que el contrato de trabajo a plazo indeterminado incide en la capacitación y formación laboral de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022; por ello que el grado de significancia es de $0.000 > 0.05$, aceptando así la hipótesis alternativa y rechazando la hipótesis nula. - Los resultados obtenidos muestran que el contrato de trabajo a plazo fijo incide en garantizar los ingresos de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022; en ese sentido el grado de significancia es de $0.000 > 0.05$, aceptando así la hipótesis alternativa y rechazando la hipótesis nula.

64 SUGERENCIAS - El contrato laboral debe realizarse mediante cláusulas específicas ya que incide de manera significativa en los derechos laborales de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022. - Que resulta necesario que los empleadores deben procurar realizar los contratos laborales teniendo en cuenta la modalidad como el contrato de trabajo a plazo indeterminado que incide en la capacitación y formación laboral de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022. - Que resulta necesario que los empleadores deben procurar realizar los contratos laborales teniendo en cuenta la modalidad como el contrato de trabajo a plazo fijo que incide significativamente en garantizar los ingresos de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022

65 Referencias

Apaza Delgado, A. L. (2022). Gestión de la capacitación laboral y compromiso organizacional en servidores del Gobierno Regional de Moquegua, 2021. Moquegua: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/84959>. Bustamante Marca, M. A. (2022). Rotación de personal administrativo en la Universidad José Carlos Mariátegui en el marco de emergencia sanitaria – Covid 19, Moquegua 2021. Moquegua: <https://hdl.handle.net/20.500.12819/1711>. Carrasco Díaz, S. (2007). Metodología de la Investigación Científica. Lima: San Marcos.

Ego Aguirre Mory,, R. L. (2022). Relación entre autoeficacia y desgaste ocupacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua – 2022. Moquegua: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/87811>. Inchuña Ccallata, N. (2022).

Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de salud del Centro Quirúrgico del Hospital Regional Moquegua, 2020. Moquegua: <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/4668>.

Palomino Ochoa, J. J., & et al. (2021). Métodos de Investigación y Praxis Cuantitativa. Huancayo: Corpograf Atlas SAC.

Quispe

Huacan, A. O. (2022). Impacto de la emergencia sanitaria covid-19 en las condiciones laborales del docente contratado de educación básica, distrito Moquegua, 2020. Moquegua: <https://hdl.handle.net/20.500.12819/1701>. Reyes Mendoza, L.

(2012). Derecho Laboral. México: RED TERCER MILENIO S.C. Sosa Huacan, R. G. (2022). Manual de organización y funciones y el rendimiento laboral del personal de la Municipalidad de Chen Chen de Moquegua, 2019. Moquegua: <https://hdl.handle.net/20.500.12990/10483>. Toyama Miyagusuku, J. (2005). Instituciones del Derecho Laboral. Lima: Gaceta Jurídica S.A.

Gaceta Jurídica S.A.

66 Vargas Prado, K. F., Bejarano Jiménez, K. J., & Zela Mamani, D. (2022).

Factores laborales y estilos de vida del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua – 2022.

Ica: <http://repositorio.autonomaedica.edu.pe/handle/autonomaedica/1939>.

67

ANEXOS

68 MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA TÍTULO: El contrato laboral en los derechos laborales de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de

Manantay, año 2022 . PROBLEMA OBJETIVOS HIPOTESIS OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES VARIABLES

Dimensiones/Indicadores INSTRUMENTO METODOLOGÍA PROBLEMA GENERAL ¿Cómo

incide el contrato laboral en los derechos laborales de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022? PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿Cómo el contrato de trabajo a plazo indeterminado incide en la

capacitación y formación laboral de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022? ¿Cómo el contrato de trabajo a plazo fijo incide en garantizar los ingresos de los trabajadores en

las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022? OBJETIVO GENERAL Analizar la incidencia del contrato laboral y los derechos laborales de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de

Manantay, año 2022. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Establecer

la incidencia del contrato de trabajo a plazo indeterminado y la capacitación y formación laboral de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022. Analizar la incidencia del contrato de trabajo a

plazo fijo que garantiza los ingresos de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022. HIPOTESIS GENERAL El contrato laboral incide de manera significativa en los derechos laborales de los

trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022. HIPOTESIS ESPECÍFICOS El contrato de trabajo a plazo indeterminado incide en la capacitación y formación laboral de los trabajadores en las

empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022. El contrato de trabajo a plazo fijo incide en garantizar los ingresos de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022. Principal

Contrato laboral (Escala de medición mixta) Contrato de trabajo a plazo indeterminado Contrato de trabajo a plazo fijo Cuestionario de pruebas objetiva y de desarrollo *

Población (N): 62 *Muestra (n): 62 *Tipo de Investigación

Básica Descriptivo *Diseño de Investigación:

No experimental *Técnicas

Para Acopio de datos: Fichas *Instrumentos de Recolecta de datos:

Encuesta Cuestionario

Observación directa e indirecta análisis de datos Secundaria Derechos laborales (Escala de medición mixta) Capacitación y formación laboral Garantizar los ingresos

Cuestionario de prueba objetiva Interviniente Industrias

Distrito

Manantay 2020

69

Anexo 03

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

Tesis

titulada "

incidencia
del
contrato laboral en los derechos laborales de los trabajadores en
las empresas del sector industrial del
Distrito de
Manantay,
año 2022”;

marcar las alternativas que considere correctas con una (X): Ítems 5 4 2 1 Muy de acuerdo De acuerdo
En desacuerdo Muy en desacuerdo Ítems 1 2 3 4 I DIMENSION:

Contrato de trabajo a plazo indeterminado 1. Diga usted si está de acuerdo con el contrato de trabajo a plazo
indeterminado incide en la capacitación y formación laboral de los trabajadores en las empresas del sector industrial del
Distrito de Manantay, año 2022. 2. Cree usted que el contrato de trabajo a plazo indeterminado garantiza los beneficios
de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022. 3. La el contrato de trabajo a
plazo indeterminado garantiza una remuneración en función a la labor de los trabajadores en las empresas del sector
industrial del Distrito de Manantay, año 2022. II. DIMENSIÓN: Contrato de trabajo a plazo fijo 4. Diga usted si el contrato
de trabajo a plazo fijo incide en garantizar los ingresos de los
70 trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022. 5. Cree usted que el contrato de
trabajo es la voluntad contractual entre el empleador y trabajador en las empresas del sector industrial del Distrito de
Manantay, año 2022. 6. Está usted de acuerdo con el contrato de trabajo a plazo fijo que transparenta la labor de los
trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022. III. DIMENSION: Capacitación y
formación laboral 7. Esta usted de acuerdo con fomentar la capacitación y formación laboral de los trabajadores en las
empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022. 8. Está usted de acuerdo con el mejoramiento de los
trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022.. 9. Está usted de acuerdo con el
mejoramiento de la productividad del trabajo en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022..
IV. DIMENSION: Garantizar los ingresos 10. Está de acuerdo con garantizar los ingresos de los trabajadores en las
empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022. 11. Está de acuerdo con la protección contra el
despido arbitrario de los trabajadores en las
71 empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022. 12. Está de acuerdo con garantizar los beneficios
sociales de los trabajadores en las empresas del sector industrial del Distrito de Manantay, año 2022.
Gracias por su apoyo

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.