



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**Reconocimiento de los beneficios laborales en la empresa textil
topi top de San Juan de Lurigancho-2018**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE

Abogada

AUTORA:

Sanchez Barrios, Yajaira Anajheny (ORCID: 0000-0001-7321-1552)

ASESOR:

Mgtr. Espinoza Azula, Cesar Napoleón (ORCID: 0000-0002-9928-0422)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho Laboral

LIMA - PERÚ

2018

Dedicatoria

A Dios, por darme sabiduría y por haber puesto en mi camino personas que han sido mi soporte durante toda mi vida universitaria, a mi madre por darme la vida, creer en mí y siempre haberme dado su apoyo sin lugar a duda si ahora soy profesional es gracias a ti. A mi abuelita que al fin cumplí su sueño de verme terminar mis estudios universitarios.

Agradecimiento

A mi madre quien me enseñó que el mejor conocimiento que se puede tener es el que se aprende por sí mismo, a mi familia por haberme apoyado siempre y gracias a ellos hoy puedo culminar esta etapa llena de satisfacción, finalmente a los maestros, aquellos que marcaron cada etapa de nuestro camino universitario.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	23
V. CONCLUSIONES	28
VI. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	32

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Operacionalización de Variables</i>	12
Tabla 2 <i>Módulo Corporativo Laboral De Lima Este</i>	13
Tabla 3 <i>Módulo corporativo de San Juan de Lurigancho av. San Martín N° 270- 272 – 274 San Juan de Lurigancho</i>	14
Tabla 4 <i>Validación de expertos</i>	15
Tabla 5 <i>Resultados de análisis de la confiabilidad de la variable (beneficios laborales)</i>	15
Tabla 6 <i>Frecuencias de la variable: Beneficios Laborales</i>	17
Tabla 7 <i>Frecuencia de la dimensión 1: Jornada Laboral</i>	18
Tabla 8 <i>Frecuencia de la dimensión 2</i>	19
Tabla 9 <i>Frecuencia de la dimensión 3</i>	21

Índice de gráficos y figuras

Gráfico 1 <i>Gráfico de barras de la variable</i>	17
Gráfico 2 <i>Gráfico de barra para la dimensión 1</i>	18
Gráfico 3 <i>Gráficos de barra de la dimensión 2</i>	20
Gráfico 4 <i>Gráfico de barras de la dimensión 3</i>	21

Resumen

El presente trabajo de investigación que tiene como título reconocimiento de los beneficios laborales en la empresa textil topi top de San Juan de Lurigancho-2018, desarrollada en enfoque cuantitativa tuvo como único objetivo principal, describir como se viene dando el reconocimiento de los beneficios laborales en la empresa textil topi top de san juan de Lurigancho, en el periodo 2018. La muestra son 20 servidores públicos del módulo corporativo laboral de san juande Lurigancho.

El instrumento que se utilizo fue el cuestionario, que consta de 20 preguntas, siendo clasificado en 3 dimensiones las cuales son: la jornada laboral, la seguridad de salud, las vacaciones anuales. La validación del instrumento utilizado en la presente investigación fue a través del juicio de expertos, en materia de fondo como de forma, la confiabilidad se realizó por medio de métodos estadísticos, a través del programa SPSS y el alfa de Cronbach para determinar la confiabilidad del instrumento cuyo resultado fue de un 70% de servidores públicos están en desacuerdo como se vine dando el reconocimientode los beneficios laborales en la empresa textil topi top de san juan deLurigancho 2018 ya que no se dan de acuerdo a ley las dimensiones antes expuestas.

Palabras clave: Beneficios laborales, jornada laboral, seguridad de salud, vacaciones.

Abstract

The present research work that has as its titled title recognition of the labor benefits in the textile company topi top of san juan de Lurigancho- 2018, devolved in quantitative approach had like only main objective, to describe as it comes giving the recognition of the labor benefits in the textile Company topi top of san juan de Lurigancho in the period 2018. The sample is 20 public servants of the corporate labor module of san juan de Lurigancho.

The instrument that was used was the questionnaire, which consists of 20 questions, being classified into 3 dimensiones, which are: the working day, health security, anual vacations. The validation of the instrument used in the present investigation was throught expert judgment, in terms of background and form, the reliability was made through statistical methods, through the SPSS program and thecronbach alpha to determine the reliability of the instrument whose result was 70%of public servants are in disagreement as it was giving the recognition of the labor benefits in the topi top textile Company of de san juan de Lurigancho 2018 since the dimensions mentioned above are not given according to law.

Keywords: Labor benefits, working hours, health security, vacations.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional en estos últimos años profundizar en el mundo de los beneficios laborales es ir más allá del deleite que siente el empleador o el trabajador por dar un salario o ser gratificado ya que se mide los niveles competitivos dentro del mercado de tal manera, que existe un punto de inclinación propio de cada trabajador donde el sueldo ya no marca la diferencia, si no que existe algo más importante para ellos que viene hacer el tiempo libre, la seguridad de salud, los servicios adicionales, nuevas expectativas, experiencias y vivencias personales que fortalezcan y optimicen la condición y calidad de la vida sindical de los trabajadores por tanto se le debe dar el reconocimiento de sus beneficios laborales de forma justa y proporcionada.

Estudios realizados en Francia respaldan que las personas trabajan para ganar un salario mensual, pero esto es algo superficial, la realidad que se evidencia desde algunos años nos ha presentado que los salarios son factores importantes, pero que de manera inevitable requiere un apoyo de otros componentes vinculados. Francia es uno de los países que más vacaciones dan a sus trabajadores, lo cual resulta una fascinación, tienen jornadas laborales cortas ya que solo trabajan 35 horas semanales y reciben incentivos o bonos adicionales por el desempeño que realiza cada trabajador y horas extras. Por otro lado, también está la satisfacción que siente de manera personal cada trabajador, es así como hoy en día el nivel de productividad supera a países como son Alemania y Estados Unidos así lo validan los datos brindados por un instituto tecnológico de esta ciudad.

Los derechos laborales de los trabajadores en Ecuador durante el transcurso de los años se han visto violentados por una disminución de horarios de trabajo lo que acarrea consigo una reducción del salario básico unificado, frente a este tipo de dilema que afronta el trabajador ecuatoriano es necesario que las autoridades las cuales tienen esta responsabilidad en sus manos deben solucionar y velar por todos sus derechos, que atenten contra su dignidad como ser humano. Así mismo se

manifiesta que el reconocimiento de beneficios laborales es indispensable para el trabajador, son uno de sus derechos irrenunciables ya que están garantizados por la constitución política, esto quiere decir que ningún trabajador por ningún concepto está obligado a renunciar a sus derechos, ya que muchos trabajadores no tienen conocimiento de sus derechos que el estado le da como trabajador.

En el Perú los expertos del diario la República precisaron, que en nuestro país el problema característico es la firmeza del subempleo, es decir, la falta de entrada a lo que hoy se denomina un empleo integro. De quince millones de trabajadores, solo cinco de ellos tienen un empleo serio, con reconocimiento de beneficios sociales, seguridad de salud. El mayor empleador es el estado que tiene a más de un millón de trabajadores en planillas, dentro de estos cuatro millones son trabajadores agrícolas que no tienen acceso al reconocimiento de los beneficios laborales que proporciona el mismo ordenamiento jurídico y otros seis millones de trabajadores son informales que están conformados mayormente por familias de extrema pobreza, las cuales están en una situación de extrema vulnerabilidad a causa del desempleo.

Los instrumentos legales no han cambiado fundamentalmente en los últimos años. Sin embargo, muchos empleadores siguen siendo cautelosos respecto al registro de contratos de trabajo indeterminados. Que se usan hasta el día de hoy como lo hacían en años anteriores, los denominados contratos sujetos a modalidad, que pueden terminar en un periodo determinado o que tienen el cumplimiento de un cierto requisito. Actualmente en el distrito de San Juan de Lurigancho existen empresas textiles que realizan contrataciones bajo modalidad de plazo determinado (no mayor a 3 meses), con la finalidad de no responder a los beneficios que le corresponde a cada trabajador, convirtiéndose en un serio problema, que muchas veces pasa desapercibido.

Cabe resaltar que, a pesar de haberse constituido sindicatos en algunas de estas empresas textiles, tal es el caso de la empresa Topi Top, esta es la empresa con mayores procesos laborales en los juzgados de lima este tales como son: asignación familiar, horas extras, vacaciones, seguro de salud, prima textil y que la remuneración básica más estos conceptos son remuneración bruta. Por tanto, esto implica un total desconocimiento de los derechos laborales en el personal

de esta sección, generando que el trabajador en muchos casos Laborales por daños y perjuicios sin percibir su remuneración bruta calculada de acuerdo a ley y que por falta de conocimiento estas empresas se aprovechan de los trabajadores, la presente tesis tiene como problema general ¿Cómo se viene dando el reconocimiento en los beneficios laboral de la empresa textil topi top de San Juan de Lurigancho- 2018?; y como problemas específicos:

- PE 1: ¿Cómo se va llevando a cabo la jornada laboral en la empresa textil topi top de San Juan de Lurigancho- 2018?
- PE 2: ¿Cómo se viene dando la seguridad social de salud en la empresa textil topi top de San Juan de Lurigancho- 2018?
- PE 3: ¿Cómo se viene dando las vacaciones anuales en la empresa textil topi top de San Juan de Lurigancho- 2018?

Asimismo, esta investigación se justifica de forma práctica; Rodríguez (2017) La presente investigación fue realizada con la única finalidad de describir como se viene dando el reconocimiento de los beneficios laborales en la empresa textil topi top, para así de esta manera poder ayudar a informar a los trabajadores sobre la importancia del reconocimiento de beneficios laborales, por otro lado también beneficiara a la disminución que las empresas textiles vulneren sus derechos de los trabajadores ya que estos están reconocidos en la constitución política del Perú y entre otros acuerdos internacionales, con esto también se indaga para poder desarrollar la productibilidad de la producción y la comodidad de los trabajadores de las empresas textiles en S.J.L.

De igual manera tiene como justificación practica por que servirá como estudio de las futuras generaciones que opten por tener conocimiento del desarrollo de tesis y temas relacionados a la presente tesis, así como dar a conocer un aporte teórico sobre el reconocimiento de los beneficios laborales.

Con relación a la justificación teórica: García (2012), manifiesta que el uso de sus facultades los empleadores están autorizados a ejecutar modificaciones respecto al día de trabajo de acuerdo al procedimiento establecido en el Art. 2 del texto único ordenado del decreto legislativo N° 854 que viene hacer la ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobre tiempo, dejando de esta manera en claro que se tiene que respetar el tiempo máximo de trabajo que son de 48

horas semanales, sin que este cambio manifieste una disminución de cargo o remuneración. (p.20)

El presente trabajo de investigación es pertinente porque pretende describir como se viene dando el reconocimiento de los beneficios laborales en la empresa textil top, de san juan de Lurigancho siendo en la actualidad una de las empresas con más demandas laborales en lima este, esta investigación se realizará para que sirva de sustento teórico para investigaciones futuras.

Justificación Metodológica: La presente investigación se realizará el agrupamiento de una acumulación de datos y se plasmará en un instrumento efectivo para que tenga la validez y confiabilidad respectiva, que ayudara a determinar cuál es la condición actual en la que se encuentran los trabajadores de las empresas textil.

El Objetivo general fue indicar cómo se viene dando el reconocimiento de los beneficios laborales en la empresa textil topi top de San Juan de Lurigancho-2018

- OE 1: Describir como se viene dando la jornada laboral en la empresa textil topi top de San Juan de Lurigancho- 2018
- OE 2: Describir como se viene dando la seguridad social de salud en la empresa textil topi top de San Juan de Lurigancho- 2018
- OE 3: Describir como se viene dando las vacaciones

II. MARCO TEÓRICO

Hernández (2013). “Derechos humanos laborales”. (Comisión de derechos humanos del distrito federal). Axotla, México. Tiene como objetivo dar a entender de qué forma, pero en contradictorio nivel todos los derechos laborales fueron producto de una gran contienda y sacrificio de acuerdos de todos los integrantes del mundo del trabajo, desde las y los trabajadores, las y los empleadores y el estado mismo. De hecho, el reconocimiento internacional de los derechos humanos no se explicaría en toda su magnitud si no se consideraría el significado e importancia del contenido de los derechos laborales en la dignificación del ser humano y en tanto a sus reconocimientos laborales.

Piza (2010). “Derechos laborales en Centroamérica y Panamá”. (Informe para el fortalecimiento de los derechos laborales en Centroamérica Panamá y República Dominicana). En Centroamérica la incógnita no está especialmente en el nivel de reconocimiento formal de los derechos laborales a nivel constitucional, internacional o legal, si no en los resultados jurídicos que dicho reconocimiento tiene, el abandono o deficiencia de la exigibilidad de los mecanismos procesales previstos para su protección en las deficiencias de las condiciones institucionales principalmente en ministerios de trabajo y en la ausencia de condiciones materiales para hacerlos efectivos.

Arroyo (2013). “el derecho universal de seguridad social y su aplicación en los fallos de tutela en los juzgados laborales de la ciudad de Cartagena de indias”. Colombia. Da a conocer que las pensiones al igual que la salud y los accidentes laborales están dentro del grupo de prestaciones que conforman la seguridad social de salud como un derecho laboral, constitucional y legal, de tal manera que es importante establecer cuál es el medio más adecuado para lograr su efectividad cuando se trata de reclamar su derecho a la seguridad de salud, no quedando otra opción si no la de acudir al amparo de tutela como mecanismo eficaz para la obtención de este derecho, según el carácter de urgencia del trabajador.

Beltrán (2015). “Influencia de beneficios laborales de la formalización de las micro y pequeña empresa”. (Tesis para optar el título de contador público de la Universidad Andina). Juliaca, Perú. Las micro y pequeñas empresas tienen un importante papel en el proceso de crecimiento económico y social, es por esta

razón que el estado fomenta el impulso y reconocimiento de las empresas para aumentar la productividad y rentabilidad. Actualmente en el Perú el reconocimiento de los beneficios laborales se da según el ingreso que tengan las empresas, la formalización y promoción de sus negocios, pero de esta manera también se tendría que reconocer al trabajador.

Aguirre (2013) “Influencia de la sobrecarga de horario en el absentismo laboral de los empleados de la empresa ALMAPO.S.R. L” (tesis para optar el título en trabajo social) Trujillo- Perú. Un estudio realizado a 50 trabajadores de la empresa ALMAPO S.R.L concluye que lamentan mucha insatisfacción porque dicha empresa no les brinda una bonificación de sus horas extras, lo cual también tiene que ver con los reconocimientos de sus beneficios laborales que una empresa tiene que dar a un trabajador, debido a este problema los trabajadores presentan agotamiento y cansancio dentro del desarrollo de sus actividades por no contar con el descanso necesario y sobre todo que no reciben pago por sus horas extras.

Marcenaro (2010). “Los derechos laborales de rango constitucional” esta investigación hace mención que las vacaciones anuales es el disfrute de una duración continua de varios días de descanso al año por parte del trabajador, cobrando durante dicho descanso una remuneración de su salario ordinario, buscando de esta manera recobrar las energías del trabajador y la eliminación de fatiga del trabajo y a la vez permite el reencuentro con la familia, el periodo establecido por el empleador es no menor a 15 días, deben gozarse por lo menos una vez al año, en caso de no gozarse el trabajador debería percibir una indemnización por dicho derecho, adicional a la remuneración que tiene derecho por el trabajo realizado y al de la remuneración vacacional.

Espinoza (2017). “Trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata”. (Tesis para optar el segundo grado de especialidad en derecho de trabajo y seguridad social, universidad católica del Perú).Lima, Perú La constitución peruana fija un periodo máximo de día laboral por la carencia de reposo del trabajador, y el disfrute de su tiempo libre y sobre todo de una limitación razonable de la duración de trabajo constituyéndose un derecho que tiene vinculación estrecha como es el derecho a la salud, la seguridad, que estos tienen que ver claramente con los beneficios

laborales que el trabajador debe tener en su centro de trabajo y lo cual tiene que respetarse.

Zelada (2015). "Nivel de satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Salud Conde de la Vega Baja 2014". (Tesis para optar el título de enfermera, Universidad Nacional Mayor de San Marcos). Lima, Perú. Este estudio tenía como finalidad percibir el reconocimiento laboral del personal del Centro de Salud Conde de la Vega Baja y se concluyó que el nivel de satisfacción es alto cuando la remuneración es recompensada de acuerdo con el trabajo desempeñado, por lo que las personas se sentirán cómodos si se cumple esta remuneración. Además, es importante que todos los beneficios laborales se cumplan para que de esta manera haya un buen desempeño de los trabajadores.

Nemes (2011), manifiesta que el trabajo es una responsabilidad y un derecho, es el origen del bienestar social y un medio por el cual las personas se realizan y buscan mejorar la calidad de vida de sus familias, el derecho al trabajo está reconocido en el art. 2 de la constitución política del Perú y en la cual el trabajador puede acceder a sus beneficios laborales los cuales son vacaciones, seguro de salud entre otros, esto está pactado por ambas partes que viene hacer el trabajador y el empleador.

Vergel (2009), manifiesta que el concepto de los beneficios laborales va de la mano con el trabajo puede ser visto de diversos enfoques, su definición indica que es el trabajo de los seres humanos a cambio de una remuneración de dinero que le permite su subsistencia. Para la visión neoclásica de la economía es uno de los factores de la producción, que es la prestación de un servicio personal subordinado que conlleva varios aspectos como el salario, la estabilidad del empleo, la seguridad social, los riesgos laborales.

En la revista científica SCIELO, manifiesta que muchos trabajadores hoy en día consideran un problema grave el desempleo y el no reconocimiento de los beneficios laborales hacia los trabajadores, existiendo desprotección por parte del estado, teniendo consecuencias graves en la población y en la productibilidad ya que dados estos casos la sociedad entra en un sistema de crisis. (SciELO, 2011)

Las microempresas muchas veces no cumplen con los beneficios laborales de sus trabajadores para que de esta forma puedan generar más ingresos para la misma

empresa, de esta manera para burlar la ley crean pequeñas empresas con otros nombres o personas jurídicas, para que de esta manera muchos trabajadores se ven afectados y la gerencia de trabajo no puede defender sus derechos por lo cual debe haber una mayor fiscalización. (Diario sin fronteras, 2017)

Trillo (2010), manifiesta que la regulación de la jornada de trabajo, se caracteriza por realizar una labor de determinación cuantitativa y cualitativa de las horas de trabajo de las que el empleador puede disponer para satisfacer sus intereses, la normativa intervine en esta materia para delimitar la cantidad de horas máximas de trabajo ordinarias y extraordinarias a las que tendrá derecho el empleador, pero también como mecanismo de protección a algunos derechos de los trabajadores, como la salud laboral.

Salmon (2015), manifiesta que la negociación colectiva de los textiles hoy en día es sumar estrategias de organización y capacitación en los derechos para que los trabajadores luche y presione para que se recupere la cobertura de derechos y regulación laboral sectorial la misma que fue arrebatado en la década de los noventa por la política antisindical y anti laboral del gobierno de Alberto Fujimori.

García (2012), manifiesta que el uso de sus facultades los empleadores están autorizados a ejecutar modificaciones respecto a la jornada de trabajo de acuerdo al procedimiento establecido en el Art. 2 del texto único ordenado del decreto legislativo N° 854 que viene hacer la ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobre tiempo, dejando de esta manera en claro que se tiene que respetar el tiempo máximo de trabajo que son de 48 horas semanales, sin que este cambio manifieste una disminución de cargo o remuneración.

Yuca (2019) La jornada laboral, continuamente es un asunto de tal consideración entre la comunidad jurídica laboral, para el trabajador como también para el empleador, para el trabajador porque quiere que se ejecute a cabalmente el día de trabajo establecido por la ley o contrato como resultado de custodiar su seguridad o integridad física y para el empleador porque quiere un mejor aumento de productividad en la empresa subordinando su desempeño a una mejora en las expectativas económicas del país.

Harvey (2014) Históricamente habido una lucha monumental y continua acerca de la permanencia de la jornada laboral, ya que muchas veces se dan los trabajos

suplementarios que son horas adicionales de trabajo excediéndose la jornada laboral ordinaria, la semana de trabajo, las vacaciones pagadas y la vida laboral, lucha que se mantiene hasta el día de hoy, es claramente un aspecto fundamental en la vida de los trabajadores que estos derechos no se vean vulnerados.

Rodríguez (2017), considera que la seguridad social es una disciplina de gran alcance y de gran importancia para el ser humano, en caso de una enfermedad de origen común, los trabajadores afectados perderán su capacidad para trabajar durante un período determinado pero las obligaciones con la familia continúan tal como el costo de las comidas, educación, vestuario. Por lo tanto, debe haber un sistema que brinde beneficios de apoyo para que pueda recuperar su capacidad para trabajar y continuar cumpliendo con sus obligaciones.

Nieto (2017), manifiesta que la responsabilidad administrativa es un componente individual frente a las infracciones administrativas, su existencia no puede ser reemplazada, ya que pierde equidad en la aplicación de las sanciones administrativas, contribuyendo a crear legitimidad en las actividades de los organismos administrativo los procedimientos administrativos de sanciones refuerzan la responsabilidad de estas personas. manejado en una situación en la que es imposible actuar sin violar una obligación legal o una regla que tipifica las infracciones.

Guevara (2008) Seguridad social de salud, la preocupación por la salud de los trabajadores y por los accidentes en el lugar de trabajo impulsaron un cambio de proceso legislativo. La legislación sobre trabajo y seguridad se hizo común en todo el mundo, basándose en la inspección interna y externa de los centros de trabajo por un organismo gubernamental para que de esta manera la seguridad y salud de los trabajadores no se vean afectadas.

Trillo (2010) Las vacaciones anuales retribuidas constituyen un instrumento eficaz de protección de aquel bien jurídico, la normativa internacional como el convenio OIT (1970) introdujo el derecho a los trabajadores de gozar de un periodo determinado de vacaciones anuales retribuidas por su empleador solo para aquellos que hayan prestado trabajo durante un determinado lapso de tiempo. Este derecho se relaciona originariamente con la protección de la seguridad de los trabajadores.

Arce (2011) El empleador paga un aporte mensual por 12 meses del salario del empleado por las vacaciones pagadas al fondo a su disposición, acumulando los aportes por este servicio en la cuenta personal del empleado por un período de un año, así como se calcularán desde la fecha de inicio de sus labores hasta la fecha del año siguiente, el empleado debe recibir su paga de vacaciones cada año desde la fecha de incorporación.

Arce (2011) Las mujeres gestantes solicitaran a sus empleadores no realizar actividades que pongan en peligro su salud o la del desarrollo del feto durante el periodo de embarazo, por lo cuales deberán tomar las medidas correspondientes por parte del empleador cuando se fuera solicitado y sobre todo si el trabajo que realiza la trabajadora demande de demasiado esfuerzo y ponga en riesgo su embarazo.

Una trabajadora tiene derecho a percibir de su empleador una contribución de maternidad mientras está en la etapa de licencia de maternidad, cuando fue trabajadora por 4 meses antes del parto, cuando fue trabajadora por 9 meses anteriores al parto. La trabajadora con derecho a la prestación de maternidad deberá recibir de su empleador por cada día del lapso trabajado considerando una contribución de maternidad equivalente a su tasa normal de remuneración diaria. (Oficina internacional del trabajo, 2010).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

No experimental: Hernández et al. (2014) Se trata de estudios en los que no se cambia intencionalmente la variable para ver cómo afecta a otras variables, no se crea ninguna situación, pero se observan situaciones ya existentes en un determinado momento, situando a las variables como estudio en situaciones ya existentes donde se señala en un determinado momento.

Transversal: Hernández et al. (2014) los diseños de investigaciones transversales o transaccionales se caracterizan por recolectar los datos en un solo momento en un tiempo único. su finalidad es describir la variable y analizar su incidencia e interrelación en un tiempo dado.

Descriptivo: Hernández et al. (2014) con el alcance descriptivo lo que se busca es especificar propiedades, las características de la variable estudiada, en el cual pueden ser; personas, grupos, cosas. Es decir, pretende recoger información de manera independiente; asimismo caracterizándose en aspecto de un elemento que puede ser un hecho, una persona, una situación, un objeto, un animal o la apariencia o aspecto del algo.

3.2. Variable y operacionalización

Variable

Hernández et al. (2014) las variables pueden ser cosas, animales, personas, hechos o fenómenos, en algún momento van adquirir un valor y van a ser susceptibles de ser medidos, siendo un adjetivo que significa que algo o alguien varía o puede variar; también significa inestable, mudable e inconstante, en matemáticas una variable es una magnitud que puede tener cualquier valor entre los comprendidos en un conjunto.

Operacionalización

Hernández et al. (2014) Es un conjunto de procedimientos que describen lo que debe hacer un observador, es decir, especifica qué actividad u operaciones debe realizar para medir la variable e interpretar los datos obtenidos.

Tabla 1

Operacionalización de variable

OPERALIZACIÓN DE LA VARIABLES					
VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INDICE
Beneficios laborales	El concepto de los beneficios laborales va de la mano con el trabajo puede ser visto de diversos enfoques, su definición básica indica que es la medida de los hechos de los seres humanos a cambio de dinero que le permite su subsistencia. Así mismo que su jornada laboral le permita seguridad social de salud para el trabajador y su familia y beneficios de vacaciones anuales para el disfrute y descanso del trabajador. (Vergel, 2009, p. 821).	La escala de Likert es un conjunto de ítems, presentados en forma de preguntas. Mide el grado de aceptación o rechazo en el participante eligiendo uno de los cinco puntos de la escala y son los valores; muy de acuerdo, de acuerdo, indeciso, en desacuerdo y muy en desacuerdo. El Cuestionario de tipo Likert es el instrumento que se utilizó para la recolección de datos. La variable beneficio laboral tiene 3 dimensiones y 9 indicadores (Hernández et al, 2014, p. 238).	Jornada laboral	Remuneración básica	1-2
			La seguridad social de salud	Trabajos suplementarios	5
				Prestación de recuperación de la salud	6-7
			Las vacaciones anuales	Prestaciones económicas	8-9
				Prestaciones de maternidad	10-11-12
				Pago de las vacaciones	13-14-15
Programación de las vacaciones	16-17-18				
Duración de las vacaciones	19-20				

3.3. Población, muestra muestreo, unidad de análisis

Hernández et al (2014) refiere al universo, conjunto o totalidad de elementos sobre los que se investiga o hacen estudios, muestra es una parte o subconjunto de una población para realizar un estudio de selección de una parte de la población que va a ser sujeto de estudio; datos de población son un todo y completo, subconjunto de la población que se obtiene utilizando el muestreo, siendo una encuesta realizada a toda una población es más precisa, sin margen de error y excepto la inexactitud humana en las respuestas, teniendo un conjunto o totalidad finito e infinito de elementos de temas de investigación.

Hernández et al. (2014) La población, conjunto o totalidad es un conjunto finito e infinito de elementos sobre los que se investiga o hacen estudios que se podrían entender personas, objeto o cosas que tienen vinculación por ciertas características, teniendo presente su delimitación dependerá del problema u objeto de estudio. La población es el total de funcionarios y servidores judiciales que forman parte del módulo corporativo laboral de la corte superior de justicia de lima este conformado por los distritos de Santa Anita, San Juan de Lurigancho y Ate Vitarte, dicha organización se puede apreciar en la siguiente tabla.

Tabla 2

Módulo corporativo laboral de Lima Este

TOTAL 62(funcionarios y servidores judiciales)				
Juzgado de trabajo				
1° juzgado de paz letrado laboral	4	8	3	3
2° juzgado de paz letrado laboral	Jueces	Especialistas	Asistentes judiciales	Asistentes administrativos
3° juzgado de paz letrado laboral				
3° juzgado de trabajo	4	9	4	3
1° juzgado de paz laboral	Jueces	Especialistas	Asistentes judiciales	Asistentes administrativos
1° juzgado de paz letrado laboral				
2° juzgado de paz letrado laboral	5	9	3	3
3° juzgado de paz letrado laboral	jueces	Especialistas	Asistentes judiciales	Asistentes administrativos
4° juzgado de paz letrado laboral				
	13	26	11	12
	Jueces	especialistas	Asistentes judiciales	Asistentes administrativos

Población, muestra

Muestra

La muestra estará conformada por los 20 funcionarios y servidores públicos del módulo corporativo de San Juan de Lurigancho, los cuales se ocupan netamente al trabajo jurisdiccional de solucionar procesos laborales de los trabajadores.

Muestra es una parte o subconjunto de elementos que se seleccionan previamente de una población para realizar un estudio de investigación previamente seleccionado por una parte de una población que va a ser sujeto de investigación en la presente tesis.

Tabla 3

Módulo corporativo de San Juan de Lurigancho av. San Martín N° 270-272 San Juan de Lurigancho

Modulo laboral			Jueces laborales	Secretarios judiciales	Asistentes judiciales	Asistentes administrativos
San	Juan	de	5	9	4	3
Lurigancho						
TOTAL				20		

Muestreo

Muestreo no probabilístico

Córdova (2012) El muestreo no probabilístico se determina porque no todas las unidades de investigación de una población finita tienen iguales oportunidades de ser elegidas para conformar la muestra.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas

Hernández et al. (2014) En la presente investigación se amplió la técnica de la encuesta para la recolección de datos, que será procesado más adelante en el programa estadístico SPSS, además, la observación de datos, que consistió en la revisión de libros, documentos.

Instrumento

Hernández et al. (2014) son aquellos medio materiales que se utilizaran para poder recoger y almacenar la información. En el presente trabajo se empleará el cuestionario con respuestas múltiples de tipo Likert.

Validez

Córdova (2012) Un instrumento es válido cuando mide la variable que se pretende medir en la investigación. Para lograr dicha validez se requiere de varios jueces o expertos que tengan pleno conocimiento de la variable a medir.

Tabla 4*Validación de expertos*

Expertos	Pertinencia	Aplicabilidad y valoración		
Experto 1: Peralta Cabrera, Walter	Suficiente	Aplicable	95%	95%
Experto 2: Valdivia Cotrina Martin	Suficiente	Aplicable	95%	95%
Experto 3: Bueno Basombrio, Víctor	Suficiente	Aplicable	95%	95%
Experto 4: Huayta Chambi, Ericka	Suficiente	Aplicable	90%	90%
Experto 5: Gonzales palomino, Lutgarda	Suficiente	Aplicable	80%	80%
PROMEDIO			95%	

Confiabilidad

Hernández et al. (2014) explicaron que la confiabilidad es el grado en que el instrumento genera resultados estables y congruentes, así mismo para determinar la confiabilidad de los instrumentos, se utiliza el software SPSS con la finalidad de hallar el coeficiente Alfa de Cron Bach, que tiene como propósito evaluar la consistencia de los ítems de cada variable.

Tabla 5*Resultados de análisis de la confiabilidad de la variable (beneficios laborales)*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de cronBach	N ^a de Elementos
755	20

Fuente: IBM SPSS

3.5. Métodos de análisis de datos

Hernández et al. (2014) El análisis de la información se ejecuta sobre la matriz de datos empleados en un ordenador, puesto que es muy poco probable que hoy en día lo hagan utilizando formulas y peor aún si hay una cantidad considerable de datos.

3.6. Aspectos éticos

Hernández et al. (2014) El presenta trabajo de investigación es original, en el que se tuvo en cuenta las pautas metodológicas para la elaboración, las referencias bibliográficas y el parafraseo en los libros fueron realizadas de forma profesional.

En este estudio se aplicará la estadística descriptiva, ya que el enfoque es cuantitativo, por lo tanto, los datos recolectados serán procesados mediante el programa estadístico SPSS versión 24 para poder obtener los gráficos y tablas correspondientes.

IV. RESULTADOS

4.1. Estadística descriptiva

Tabla 6

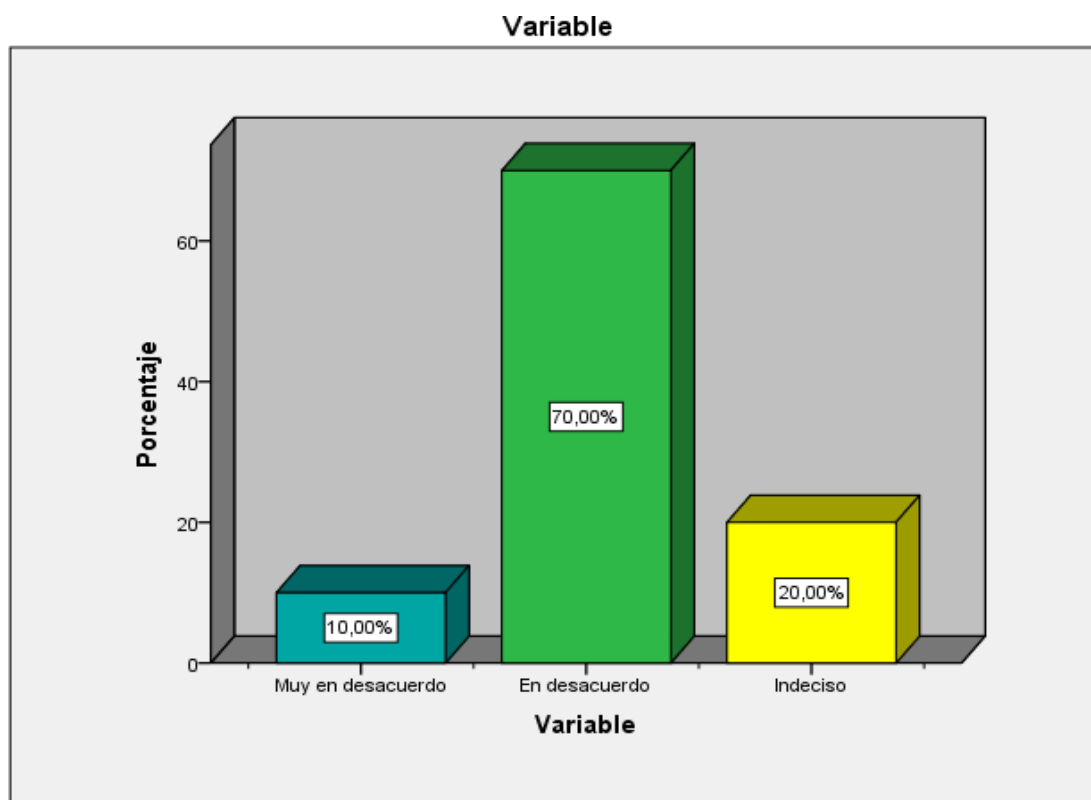
Frecuencias de la variable: Beneficios Laborales

		FRECUENCIA	PORCENTAJE	POCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
valido	Muy en desacuerdo	2	10,0	10,0	10,0
	En desacuerdo	14	70,0	70,0	80,0
	Indeciso	4	20,0	20,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente IBM SPSS

Gráfico 1

Gráfico de barras de la variable



Fuente IBM SPSS

Interpretación

Según el gráfico de barras de la variable reconocimiento de los beneficios laborales en la empresa topi top, los encuestados del módulo corporativo laboral de san juan de Lurigancho se puede apreciar que de un 70,00% indicaron que están “en desacuerdo” como se viene dando el reconocimiento de los beneficios laborales hacia los trabajadores ya que esta empresa evade sus responsabilidades y no cumple con brindar el reconocimiento de beneficios de acuerdo a ley. Por otro lado, el 20.00% están indecisos de como se viene dando el reconocimiento de beneficios laborales hacia los trabajadores, el 10.00% están muy en desacuerdo como se viene dando los beneficios laborales en la empresa textil topi top.

4.1.1. Descripción de los resultados de la dimensión 1: jornada laboral

Tabla 7

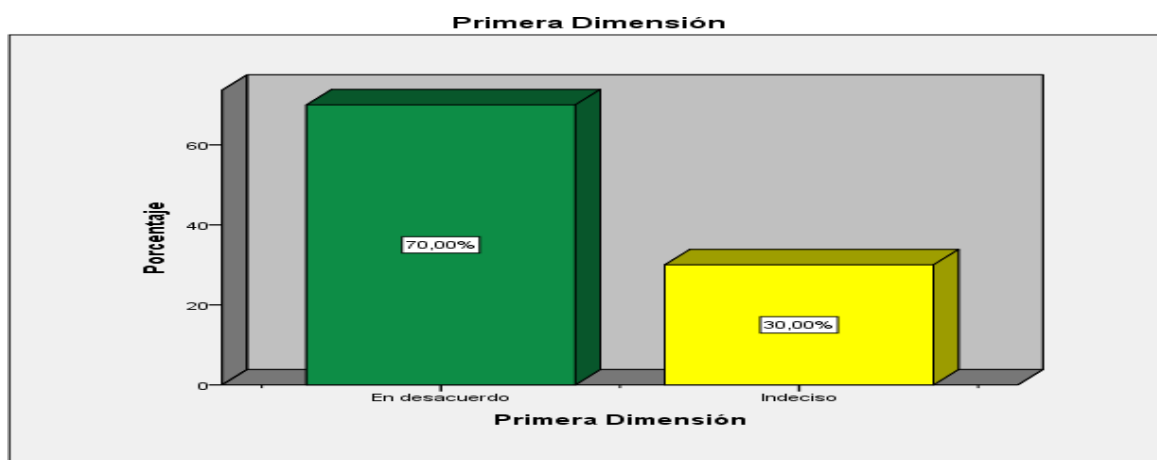
Frecuencia de la dimensión 1: Jornada laboral

		Primera Dimensión			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	14	70,0	70,0	70,0
	Indeciso	6	30,0	30,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente IBM SPSS

Gráfico 2

Gráfico de barra para la dimensión 1



Fuente IBM SPSS

Interpretación

De la generalidad de encuestados se puede observar que 70.00% están en desacuerdo como se vienen dando la jornada laboral en la empresa topi top de san juan de Lurigancho ya que muchos trabajadores trabajan más de 8 horas diarias y no reciben el pago de horas extras, tienen un orden con la rotación de personal diurno y nocturno, por lo que los trabajadores presentan cansancio en sus actividades diarias finalmente el salario básico mensual no es acorde al trabajo que realizan el otro 30% están indecisos como se vienen dando la jornada laboral y no quieren opinar si están de acuerdo o en desacuerdo.

4.1.2. Descripción de los resultados de la dimensión 2: seguridad social de salud

Tabla 8

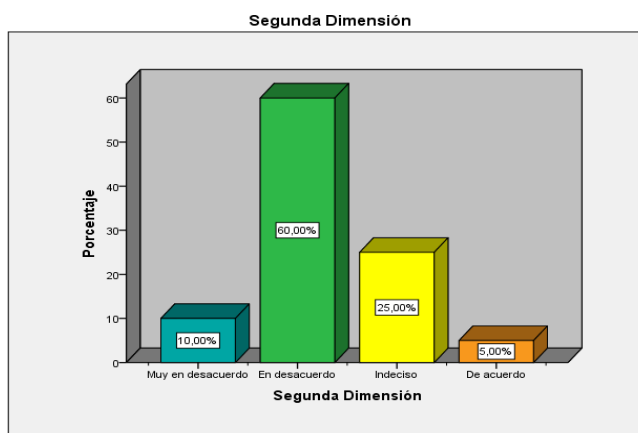
Frecuencia de la dimensión 2

		Segunda Dimensión			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	2	10,0	10,0	10,0
	En desacuerdo	12	60,0	60,0	70,0
	Indeciso	5	25,0	25,0	95,0
	De acuerdo	1	5,0	5,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente IBM SPSS

Gráfico 3

Gráficos de barra de la dimensión 2



Fuente IBM SPSS

Interpretación

De la totalidad de encuestados se puede estimar que un 60% de encuestados valoraron estar “en desacuerdo” como se viene dando la seguridad social de salud por parte de la empresa topi top hacia sus trabajadores ya que muchos trabajadores presentan demandas laborales por accidente de trabajo donde la empresa no se hace cargo de estos gastos y tampoco brinda el descanso por maternidad, si no que en muchas ocasiones los trabajadores son despedidos para no asumir sus responsabilidades como empleadores, por otro lado el 25% están indecisos de como se viene dando la seguridad social en la empresa topi top, el 5% está de acuerdo como se viene dando el reconocimiento de los beneficios laborales.

4.1.3. Descripción de los resultados de la dimensión 3: las vacaciones anuales

Tabla 9

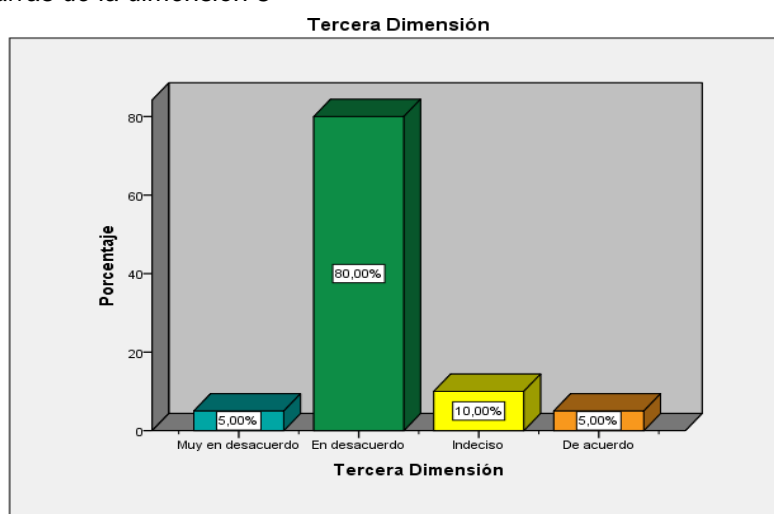
Frecuencia de la dimensión 3

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	1	5,0	5,0	5,0
	En desacuerdo	16	80,0	80,0	85,0
	Indeciso	2	10,0	10,0	95,0
	De acuerdo	1	5,0	5,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente IBM SPSS

Gráfico 4

Gráfico de barras de la dimensión 3



Fuente IBM SPSS

Interpretación

De la totalidad de encuestados se puede decir que un 80% de encuestados opinaron que están “en desacuerdo” como se viene dando las vacaciones anuales en la empresa topi top ya que muchos de ellos no reciben vacaciones anuales, no reciben completo su pago de vacaciones, el fraccionamiento de las vacaciones a muchos trabajadores son de 7 días el 10% están indecisos y prefieren no opinar si están de acuerdo o en desacuerdo como se viene dando las vacaciones anuales en la empresa topi top, el 5% de encuestados indicaron que están muy en desacuerdo como se viene dando las vacaciones en la empresa topi top y el otro 5% están de acuerdo como se viene dando el reconocimiento de las vacaciones.

Los derechos de los pueblos indígenas ahora han recibido más atención, ya que muchos de sus derechos son violentados, el más conocido es la consulta previa de salud, sin embargo, existen otros temas que se violan y se les niega es que tienen derecho a la educación, el derecho a la salud, derecho a un trabajo y sobre todo el respeto por sus creencias, y no ser discriminados ante los demás, ni a recibir abusos por parte de sus empleadores.

V. DISCUSIÓN

Luego de analizar las encuestas realizadas en este estudio, se puede concluir que esto se debe al incremento en los procesos de trabajo en el módulo corporativo laboral por parte de los trabajadores de la empresa textil topi top, es necesario mencionar la vigencia del trabajo, se lleva a cabo utilizando el cuestionario y la herramienta de encuesta, validados por 5 expertos, siendo estos 4 de la universidad cesar vallejo y el otro un secretario del módulo corporativo laboral de san juan de Lurigancho. entre los principales hallazgos encontrados en nuestra investigación indicamos que la confiabilidad de la variable es de 0,755 donde se utilizó el programa SPS versión 24.

Este trabajo de investigación tuvo como finalidad describir como se viene dando el reconocimiento de los beneficios laborales en la empresa textil topi top que es una empresa que más procesos laborales tiene en los módulo corporativo laboral de san juan de Lurigancho mencionan que el 70,00 % están en desacuerdo como se viene dando el reconocimiento de los beneficios laborales en la empresa topi top estos resultados serían la explicación del incremento en los últimos años de las demandas laborales a esta empresa ya que no se está dando de manera correcta los beneficios laborales de acuerdo a ley.

Los trabajadores buscan una solución demandando a su empleador para que de esta manera se pueda dar sus beneficios laborales según la ley, ya que el ministerio de trabajo tendría que tener mayor fiscalización hacia las empresas que no cumplen con lo que la ley ordena, estas conclusiones se pueden corroborar con los datos de los siguientes teóricos de Piza (2010).

En su trabajo de investigación titulado “Informe para el fortalecimiento de los derechos laborales en Centroamérica Panamá y República Dominicana”. Cuando se hace mención que el mayor inconveniente no radica en el grado de reconocimiento formal de los derechos laborales a nivel constitucional, internacional o legal si no en los efectos jurídicos que tiene este reconocimiento, renuncia o incumplimiento de los mecanismos procesales que se proporcionen, las condiciones institucionales de seguridad, defensa y apoyo faltan principalmente en los ministerios de trabajo y la falta de condiciones materiales para una efectiva implementación y hacerlos efectivos.

Otro de los hallazgos encontrado, en la dimensión jornada laboral tuvo como finalidad indicar como se viene dando la jornada laboral en la empresa textil topi top cuyos resultados revelaron que un 70% de los encuestados. Los derechos de los pueblos indígenas, en la actualidad han tomado mayor interés, puesto que se vulneran muchos de sus derechos, la más conocida es sobre la consulta previa, sin embargo, existen otros problemas que vulneran como: el derecho a la educación, el derecho a la salud, al respeto por sus creencias, a no ser discriminado, entre otros.

El módulo corporativo laboral están en desacuerdo como se viene dando la jornada laboral de los trabajadores porque según las demandas que ellos ven los trabajadores alegan que su empleador le hace trabajar más de 8 horas diarias y que no se le paga sus horas extras y que muchos de sus compañeros de trabajo tienen desconocimiento de las horas ordinarias y horas extras y que el salario que perciben no es el adecuado con el trabajo que realizan y muchos de ellos presentan agotamiento porque no tienen el descanso adecuado por tanto estas conclusiones pueden ser afirmadas por Aguirre, (2013) en su trabajo de investigación que lleva el título "Influencia de la sobrecarga horaria en la deserción laboral de los trabajadores de la empresa ALMAPO.S.R.L" en uno de sus estudios realizados a 50 trabajadores de la empresa ALMAPO S.R.L se concluye que sienten insatisfacción por cómo se da la jornada laboral y el no reconocimiento de sus horas extras, lo cual también tiene que ver con los reconocimientos de sus beneficios laborales que una empresa tiene que dar a un trabajador, debido a este problema los trabajadores presentan agotamiento y cansancio dentro del desarrollo de sus actividades por no contar con el descanso necesario y sobre todo que no reciben pago por sus horas extras.

Otras teorías afines nos dicen que el trabajo es una responsabilidad y un derecho, que es la fuente del bienestar social y el medio por el cual las personas se desempeñan y buscan mejorar la calidad de vida familiar. Incluso el derecho al trabajo está reconocido en el art. 2 inc. 15 de la constitución política del Perú y en la cual el trabajador puede acceder a sus beneficios laborales los cuales son vacaciones, seguro de salud entre otros, esto está pactado por ambas partes que viene hacer el trabajador y el empleador. (Nemes, 2011, p.65).

Según el teórico Trillo la regulación de la jornada de trabajo, se caracteriza por realizar una labor de determinación cuantitativa y cualitativa de las horas de trabajo de las que el empleador puede disponer para satisfacer sus intereses, la normativa interviene en esta materia para delimitar la cantidad de horas máximas de trabajo ordinarias y extraordinarias a las que tendrá derecho el empleador, pero también como mecanismo de protección a algunos derechos de los trabajadores, como la salud laboral. (Trillo, 2010, p.76).

Según esta teoría el trabajador tiene derecho a delimitar la cantidad de horas que le corresponde trabajar y a la vez que sus horas extras sean pagadas ya que se tienen que respetar los horarios de trabajo y a la vez reconocer el empleador cuando los trabajadores hacen horas extras, existiendo el reconocimiento de horas extras los trabajadores trabajarían de manera más eficiente pues esto se ha comprobado con estudios realizados en Francia donde los trabajadores se sienten satisfechos con sus empleadores pues saben reconocer sus necesidades y respetan sus derechos laborales.

Así mismo en la dimensión seguridad de salud tuvo como finalidad de describir como se viene dando la seguridad de salud en la empresa textil topi top teniendo un 60% en desacuerdo como se da la seguridad de salud por parte del empleador a los trabajadores ya que muchos trabajadores interponen demandas por accidentes de trabajo, que no se da remuneración por maternidad y muchos de ellos trabajan más de seis meses y no son asegurados por lo que al no encontrar soluciones por medio de empresa deciden demandar a su empleador por ello llego a la conclusión que afirma Arroyo (2013).

Con su investigación que lleva el nombre “El derecho universal de seguridad social y su aplicación en los fallos de tutela en los juzgados laborales de la ciudad de Cartagena de indias”. Colombia. Da a conocer que las pensiones al igual que la salud y los accidentes laborales están dentro del grupo de prestaciones que conforman la seguridad social de salud como un derecho laboral, constitucional y legal, de tal manera que es importante establecer cuál es el medio más adecuado para lograr su efectividad cuando se trata de reclamar su derecho a la seguridad de salud, no quedando otra opción si no la de acudir al amparo de tutela como

mecanismo eficaz para la obtención de este derecho, según el carácter de urgencia del trabajador.

Por tanto, el teórico Rodríguez también nos habla sobre seguridad social de salud, es un ámbito muy amplio e importante para las personas, en caso de enfermedades de origen común, los trabajadores afectados pierden su capacidad para trabajar por un tiempo definido pero sus obligaciones familiares continúan como son los gastos de alimentación, educación, vestuario. Por lo cual debe existir un sistema que le proporcione prestaciones asistenciales y a la vez favorables para que recupere su capacidad de salud y a la vez la de trabajo para que de esta manera pueda continuar con sus obligaciones y no se vea afectado. (Rodríguez, 2015, p.3),

Esta teoría es indispensable para esta investigación ya que toca un punto muy importante para los trabajadores ya que muchos de ellos son el único sustento de sus familias por tanto cuando ellos tienen accidentes en su trabajo no pueden trabajar de manera inmediata generando inconvenientes en su vida cotidiana y estos se sienten aún más desprotegidos cuando su empleador no le brinda el apoyo necesario en estas ocasiones o no se hace responsable del accidente ocasionado en su mismo trabajo, esto no debería de suceder ya que todos los trabajadores tienen derecho a tener un seguro de salud que les brinde la ayuda necesaria y a la vez que sus empleadores les brinden prestaciones para poder cubrir los gastos de su familia hasta que se recupere y se reintegre a su centro de labor.

Otro de los hallazgos encontrado en la tercera dimensión de vacaciones anuales tuvo como objetivo describir como se viene dando las vacaciones anuales en la empresa textil topi top en la cual los encuestados el 80% están en desacuerdo como se viene dando las vacaciones anuales ya que los trabajadores demandan que no se les paga sus vacaciones anuales, no se les brinda ni 15 días de vacaciones por ello los trabajadores presentan sus molestias de cómo la empresa se aprovecha de su estado de necesidad para no cumplir con uno de sus derechos fundamentales que son las vacaciones y que es necesario que el trabajador pueda tener días de descanso para que de esta manera pueda desarrollarse de mejor manera en su trabajo por eso llego a la conclusión que afirma Marcenara (2010).

Con su investigación titulada “Los derechos laborales de rango constitucional” esta investigación hace mención que las vacaciones anuales es el tiempo en el que los

empleados tienen unos días libres consecutivos al año, recibiendo durante la licencia mencionada un salario igual a su salario normal, con el fin de recuperar la fuerza a los trabajadores y eliminar la fatiga y cansancio del mismo trabajo y a la vez permite el reencuentro con la familia, el periodo establecido por el empleador es no menor a 15 días, deben usarse y disfrutarse por lo menos una vez al año, en caso de no gozarse el trabajador debería cobrar una indemnización por dicho derecho, adicional a la remuneración que tiene derecho por el trabajo realizado y al de la remuneración vacacional.

También estoy de acuerdo con el teórico Trillo que las vacaciones anuales son retribuidas y constituyen un instrumento eficaz de protección de aquel bien jurídico, la normativa internacional como el convenio OIT de (1970) introdujo el derecho a los trabajadores de gozar de un periodo determinado de vacaciones anuales retribuidas por su empleador solo para aquellos que hayan prestado trabajo durante un determinado lapso de tiempo. Este derecho se relaciona originariamente con la protección de la seguridad de los trabajadores. (Trillo, 2010, p.123),

Como bien hace mención este teórico y está en el mismo convenio de la OIT reconoce que el trabajador cuente con su periodo de vacaciones anuales para el disfrute de sus días libres y pueda descansar lo cual se ve que la empresa típicamente no brinda este beneficio a muchos trabajadores que trabajan más de un año en esta empresa haciendo notar que no cumple con lo que la ley, convenios y la propia ley de trabajo exige que se reconozca a los trabajadores su vacación y el pago de estas.

VI. CONCLUSIONES

Como primera conclusión tenemos como se viene dando el reconocimiento de los beneficios laborales en la empresa textil topi top de san juan de Lurigancho, los encuestados fueron los funcionarios y asistentes judiciales del módulo corporativo laboral el resultado arrojó que el 70% está en desacuerdo como se viene dando el reconocimiento de los beneficios laborales por parte de la empresa topi top ya que los trabajadores no están recibiendo el reconocimiento de sus beneficios laborales tal como la ley lo establece y que esta empresa hace burla de estos aprovechándose del estado de necesidad y la falta de conocimiento de sus derechos de los trabajadores.

Como segunda conclusión tenemos que al observar como se viene dando la jornada laboral en la empresa topi top se describe que el 70% en desacuerdo como se viene dando la jornada laboral ya que en las demandas del módulo corporativo se evidencian que los trabajadores no reciben por parte de su empleador el pago de sus horas extras, el trabajo que realizan no va acorde con la remuneración mínima, no se cumple con los horarios rotativos de trabajo diurno y nocturno haciendo que los trabajadores no tengan un descanso adecuado si no por el contrario se sientan fatigados y cansados.

Como tercera conclusión tenemos que se describió como se viene dando la seguridad de salud en la empresa textil topi top los resultados fueron que el 60% están en desacuerdo como se viene dando la seguridad de salud ya que los trabajadores en sus demandas presentan boletas de pago de medicinas entre otros en los cual la empresa no brinda la indemnización necesaria por accidente de trabajo en la empresa, y muchos de ellos no pueden reintegrarse de manera rápida al trabajo, esto afecta en su vida cotidiana y a su familia ya que estos dependen del trabajador, a la vez muchos de ellos trabajan por meses y meses y no cuentan con un seguro de salud, las trabajadoras en gestación no reciben remuneración por maternidad lo cual queda claro que no se brinda la seguridad de salud adecuada por parte de la empresa.

Como última conclusión tenemos que se describió como se viene dando las vacaciones anuales en la empresa textil topi top de san juan de Lurigancho el

resultado fue que el 80% de los encuestados del módulo corporativo laboral no están de acuerdo respecto a las vacaciones anuales hacia los trabajadores.

VII. RECOMENDACIONES

A la vista de las conclusiones extraídas, puedo hacer llegar las siguientes recomendaciones:

Que el ministerio de trabajo implemente campañas y programas para los trabajadores para que tengan conocimiento de sus derechos y reciban el reconocimiento de sus beneficios laborales de acuerdo a ley y de esta manera prevenir que más trabajadores se vean afectados por parte de las empresas.

Se recomienda al ministerio de trabajo mejorar políticas de control que hagan efectivo el cumplimiento de la normativa establecida a las empresas.

Implementar la ley N° 27671, donde establece la jornada laboral del trabajo para una mejor implementación.

Implementar artículos científicos referidos al tema.

Se indica tomar conciencia sobre los beneficios laborales que pueda existir en nuestro país, ya que cumple un rol fundamental.

Implementar el Decreto legislativo N° 728, para poder verificar cuales son los principales factores referentes a mi tema.

REFERENCIAS

- Aguirre, E. (2012). Influencia de la sobrecarga horaria, en la deserción laboral de los trabajadores de la empresa alampo Sr. Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo, Perú.
- Aparicio, V. (2012). “*seguridad y salud en el trabajo*”. (2da ed.). Lima, Perú.
- Beltrán, M y Hipólito, R. (2016). Influencia de los beneficios laborales en la formalización de las micro y pequeñas empresas. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. Juliaca, Perú.
- Castro, F. (2003). “*El proyecto de investigación y su esquema de elaboración*”. (2da.ed.). Caracas, Venezuela.
- Córdova, I. (2014). El Proyecto de Investigación Cuantitativa (2a ed.). Lima, Perú: San Marcos.
- Espinoza, N. (2015). Trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata. Universidad católica del Perú. Lima, Perú.
- Empresas usan régimen laboral mype para no pagar beneficios (26 de marzo del 2017) diario sin fronteras, p.1. Recuperado de:
<https://bit.ly/3EJKmjZ>
- Fournier, F. (2011). “*Derecho laboral*”. Costa Rica.
- Neves, M y Arce, O. (2011). “Código de derecho laboral”. Lima, Perú.
- Neves, M, Arce, O & Ledesma, C. (2012). “Código de derecho laboral”. Lima, Perú
- García, M. (2012). Manual práctico de documentos laborales. Lima, Perú.
- Guevara, G. (2010). “Mejora de la salud y la seguridad en el trabajo”. Madrid, España.
- Hernández, R. (2014). Metodología de la investigación. (6a ed.). México: Editores S.A de C.V.
- Luz, V. (2012). Revisita latinoamericana de derecho social. México. Recuperado de: <https://bit.ly/3EJKmjZ>
- La Torella, M. (2014). Beneficios laborales. Universidad de Buenos Aires. Argentina.
- Piza, R. (2011). *Derechos laborales en Centroamérica y panamá*. República dominicana.

- Prado, S, Ramírez, J & Morón, U. (2018). *“Responsabilidad del empleador en los accidentes de trabajo”*. Lima, Perú.
- Rodríguez, M. (2015). *Estudios sobre seguridad social*. (4ta ed.). Barranquilla, Colombia.
- Lora, E. (2011). Revista científica scielo. Colombia. Recuperado de <https://bit.ly/3EMcRNY>
- Trillo, P. (2011). *La construcción social y normativa del tiempo de trabajo*. Barcelona, España.
- Vergel, L. (2015). *El reconocimiento de los derechos laborales de los extranjeros en México*. Revista Latinoamérica. Coyoacán, México.
- Sánchez, Z. (2017). *“Análisis normativo laboral”*. Lima, Perú.

ANEXOS

Anexo A: Matriz de consistencia

<p>Problema General:</p> <p>¿Cómo se viene dando el reconocimiento de los beneficios laborales en la empresa textil de San Juan de Lurigancho-2018? Problema Específico:</p> <p>¿Cómo se viene dando la jornada laboral en la empresa textil topi top de San Juan de Lurigancho-2018?</p> <p>¿Cómo se viene dando la seguridad social de salud en la empresa textil topi top de San Juan de Lurigancho-2018?</p> <p>¿Cómo se viene dando las vacaciones anuales en la empresa textil topi top de San Juan de Lurigancho-2018?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Describir como se viene dando el reconocimiento de los beneficios laborales en la empresa textil topi top de San Juan de Lurigancho-2018</p> <p>Objetivo Específico:</p> <p>Establecer como se viene dando la jornada laboral en la empresa textil topi top de San Juan de Lurigancho-2018</p> <p>Identificar como se viene dando la seguridad social de salud en la empresa textil topi top de San Juan de Lurigancho-2018</p> <p>Describir como se viene dando las vacaciones anuales en la empresa textil topi top de San Juan de Lurigancho-2018</p>	<p>Hernández et al. (2014) indica que las investigaciones cuantitativas de alcance descriptivo, no necesariamente deben de plantear una hipótesis, solo se realizará cuando se tenga que pronosticar un hecho (p.92).</p>	<p>beneficios laborales</p>	<p>El concepto de los beneficios laborales va de la mano con el trabajo puede ser visto de diversos enfoques, su definición básica indica que es la medida de los hechos de los seres humanos a cambio de dinero para su subsistencia. Así mismo que su jornada laboral le permita seguridad social de salud para el trabajador y su familia y beneficios de vacaciones anuales para el disfrute y descanso del trabajador. (Vergel, 2009, p. 821).</p>	<p>La escala de Likertes un conjunto de ítems, presentados en forma de preguntas. Mide el grado de aceptación/rechazo en el participante eligiendo uno de los cinco puntos de la escala y son los valores: muy de acuerdo, de acuerdo, indeciso, en desacuerdo y muy en desacuerdo. El Cuestionario de tipo Likert es el instrumento que se utilizó para la recolección de datos. La variable beneficio laboral tiene 3 dimensiones y 9 indicadores (Hernández et al, 2014, p. 238).</p>	<p>La jornada laboral</p>	<p>Remuneración básica</p> <p>Trabajo diurno y nocturno</p> <p>Trabajos suplementarios</p>	<p>CUESTIONARIO</p> <p>Activar Ve a Conf</p>
	La seguridad social de salud	Recuperación de la salud	Prestación económica					
	Las vacaciones anuales	Prestaciones de maternidad	Pago de las vacaciones					
		Programación de las vacaciones	Duración de las vacaciones					

Anexo B: Instrumentos de recolección de datos



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del validador: Palomino Gonzales Lueganda.
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la UCV
- 1.3. Especialidad del validador: Metodología de la investigación
- 1.4. Nombre del instrumento: Cuestionario
- 1.5. Título de la investigación: Reconocimiento de los beneficios laborales en la empresa textil topi top de San Juan de Lurigancho- 2018.
- 1.6. Autor del instrumento: Yajaira Anajheny Sánchez Barrios

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico.				80%	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.				80%	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				80%	
4. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				80%	
5. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.				80%	
6. Consistencia	Basados en aspectos teóricos-científicos				80%	
7. Coherencia	Entre los índices, indicadores y dimensiones.				80%	
8. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				80%	
9. Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.				80%	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					80%	

PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

Variable : "Beneficios laborales"

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	✓		
Ítem 2	✓		
Ítem 3	✓		
Ítem 4	✓		
Ítem 5	✓		
Ítem 6	✓		
Ítem 7	✓		
Ítem 8	✓		
Ítem 9	✓		
Ítem 10	✓		
Ítem 11	✓		
Ítem 12	✓		
Ítem 13	✓		
Ítem 14	✓		
Ítem 15	✓		
Ítem 16	✓		
Ítem 17	✓		
Ítem 18	✓		
Ítem 19	✓		
Ítem 20	✓		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80 %. V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

() El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: 102

Antonia Melamuno
Firma del experto informante.

DNI. N° 22422843 Teléfono N° 961043423

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del validador: Peralta Cabrera Walter
 1.2. Cargo e institución donde labora: HTPE - Docente UCV
 1.3. Especialidad del validador: Laboral
 1.4. Nombre del instrumento: Cuestionario
 1.5. Título de la investigación: Reconocimiento de los beneficios laborales en la empresa textil topi top de San Juan de Lurigancho- 2018.
 1.6. Autor del instrumento: Yajaira Anajheny Sánchez Barrios

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
		00-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico.					95%
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.					95%
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					95%
4. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					95%
5. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					95%
6. Consistencia	Basados en aspectos teóricos-científicos					95%
7. Coherencia	Entre los índices, indicadores y dimensiones.					95%
8. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					95%
9. Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					95%
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						95%

PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

Variable : "Beneficios laborales"

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	✓		
Ítem 2	✓		
Ítem 3	✓		
Ítem 4	✓		
Ítem 5	✓		
Ítem 6	✓		
Ítem 7	✓		
Ítem 8	✓		
Ítem 9	✓		
Ítem 10	✓		
Ítem 11	✓		
Ítem 12	✓		
Ítem 13	✓		
Ítem 14	✓		
Ítem 15	✓		
Ítem 16	✓		
Ítem 17	✓		
Ítem 18	✓		
Ítem 19	✓		
Ítem 20	✓		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95 %. V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado
 El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: 102



Firma del experto informante.

DNI. N° 07765439 Teléfono N° 952046104

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del validador: Valdivia Cotrina Martín
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la UCV
 1.3. Especialidad del validador: Derecho Laboral
 1.4. Nombre del instrumento: Cuestionario
 1.5. Título de la investigación: Reconocimiento de los beneficios laborales en la empresa textil topi de San Juan de Lurigancho- 2018.
 1.6. Autor del instrumento: Yajaira Anajheny Sánchez Barrios

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico.					95%
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.					95%
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					95%
4. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					95%
5. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					95%
6. Consistencia	Basados en aspectos teóricos-científicos					95%
7. Coherencia	Entre los índices, indicadores y dimensiones.					95%
8. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					95%
9. Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					95%
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						95%

PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

Variable : "Beneficios laborales"

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	✓		
Ítem 2	✓		
Ítem 3	✓		
Ítem 4	✓		
Ítem 5	✓		
Ítem 6	✓		
Ítem 7	✓		
Ítem 8	✓		
Ítem 9	✓		
Ítem 10	✓		
Ítem 11	✓		
Ítem 12	✓		
Ítem 13	✓		
Ítem 14	✓		
Ítem 15	✓		
Ítem 16	✓		
Ítem 17	✓		
Ítem 18	✓		
Ítem 19	✓		
Ítem 20	✓		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95 %. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

() El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: 102