



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE  
FACULTAD DE HUMANIDADES, CIENCIAS Y SALUD  
PROGRAMA DE ESTUDIO DE DERECHO**

**GARANTÍA DE DERECHOS LABORALES FRENTE A LA RESPONSABILIDAD DEL  
EMPLEADOR EN EMPRESAS SERVICES, CHIMBOTE, PERIODO DE MARZO 2025**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN  
DERECHO CONSTITUCIONAL, CORPORATIVO Y AMBIENTAL**

**AUTOR**

**BOCANEGRA SOTO, COLINS MIGUEL**

**ORCID:0000-0003-1198-7974**

**ASESOR**

**LIVIA ROBALINO, WILMA YECELA**

**ORCID:0000-0001-9191-5860**

**CHIMBOTE-PERÚ**

**2025**



**FACULTAD DE HUMANIDADES, CIENCIAS Y SALUD**

**PROGRAMA DE ESTUDIO DE DERECHO**

**ACTA N° 0848-068-2025 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS**

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **07:20** horas del día **30** de **Noviembre** del **2025** y estando lo dispuesto en el Reglamento de Investigación (Versión Vigente) ULADECH-CATÓLICA en su Artículo 34º, los miembros del Jurado de Investigación de tesis de la Escuela Profesional de **DERECHO**, conformado por:

**RUEDA ZEGARRA WILFREDO SALVADOR** Presidente  
**CHUCHON VILCA JESUS** Miembro  
**MUÑOZ ROSAS DIONE LOAYZA** Miembro  
**Dr(a). LIVIA ROBALINO WILMA YECELA** Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **GARANTÍA DE DERECHOS LABORALES FRENTE A LA RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR EN EMPRESAS SERVICES, CHIMBOTE, PERIODO DE MARZO 2025**

**Presentada Por :**  
(0106192041) **BOCANEGRA SOTO COLINS MIGUEL**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **UNANIMIDAD**, la tesis, con el calificativo de **14**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el TITULO PROFESIONAL de **Abogado**.

Los miembros del Jurado de Investigación firman a continuación dando fe de las conclusiones del acta:

**RUEDA ZEGARRA WILFREDO SALVADOR**  
Presidente

**CHUCHON VILCA JESUS**  
Miembro

**MUÑOZ ROSAS DIONE LOAYZA**  
Miembro

**Dr(a). LIVIA ROBALINO WILMA YECELA**  
Asesor



## CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: GARANTÍA DE DERECHOS LABORALES FRENTE A LA RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR EN EMPRESAS SERVICES, CHIMBOTE, PERIODO DE MARZO 2025 Del (de la) estudiante BOCANEGRA SOTO COLINS MIGUEL, asesorado por LIVIA ROBALINO WILMA YECELA se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 4% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

Por lo tanto, dichas coincidencias detectadas no constituyen plagio y la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Cabe resaltar que el turnitin brinda información referencial sobre el porcentaje de similitud, más no es objeto oficial para determinar copia o plagio, si sucediera toda la responsabilidad recaerá en el estudiante.

Chimbote, 03 de Julio del 2026



Mgtr. Roxana Torres Guzman  
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

## **AGRADECIMIENTO**

A mi familia y a mis profesores, les agradezco de corazón por su apoyo incondicional y por impulsarme siempre a alcanzar mis metas. Su esfuerzo ha sido fundamental para mi crecimiento personal y profesional.

## **DEDICATORIA**

El presente informe de tesis se lo quiero dedicar a todas aquellas personas que confiaron en mí y fueron mi apoyo tanto emocional, económico y educacional. En especial se lo dedico a mi familia.

## INDICE GENERAL

Caratula.....	I
Jurado evaluador.....	II
Reporte de turnitin.....	III
Agradecimiento.....	IV
Dedicatoria.....	V
Indice general.....	VI
Lista de tablas.....	VIII
Lista de figuras.....	IX
Resumen.....	X
Abstract.....	XI
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	1
1.1.Descripción del problema .....	1
1.2.Formulación del problema .....	2
1.2.1 Problema general.....	2
1.2.2 Problema específico .....	2
1.3 Objetivo de la investigación.....	2
1.3.1 Objetivo general .....	2
1.3.2 Objetivos específicos .....	2
1.4 Justificación .....	2
1.4.1 Teórica .....	2
1.4.2. Práctica.....	3
1.4.3. Metodológica.....	3
II. MARCO TEÓRICO .....	4
2.1. Antecedentes .....	4
2.1.1. Antecedente Internacionales .....	4
2.1.2. Antecedentes Nacionales.....	4
2.1.3. Antecedentes Locales: .....	6
2.2. Bases teóricas.....	7
2.2.1. Empresas de services.....	7
2.2.1.1. Características:.....	7
2.2.1.2. Tipos: .....	8
2.2.1.3. En la actualidad.....	8
2.2.2. Responsabilidad social empresarial .....	8

2.2.3. Sujetos del contrato de trabajo .....	9
2.2.4. Bienestar Laboral como parte de las obligaciones del empleador .....	10
2.2.5. El derecho .....	11
2.2.6. El derecho laboral .....	12
2.2.6.1. Origen .....	12
2.2.6.2. Definición .....	13
2.2.6.3. Trabajo asalariado durante la historia .....	13
2.2.6.4. La industrialización del trabajo .....	14
2.2.6.5. El derecho laboral y sus etapas .....	14
2.2.7. Trato Desigual y Discriminatorio.....	15
2.2.8. La estabilidad laboral .....	16
2.2.9. Principio de irrenunciabilidad de derechos laborales .....	17
III. METODOLOGÍA.....	18
3.1. Tipo, Nivel y diseño de investigación.....	18
3.1.1. Tipo de Investigación:.....	18
3.1.3. Nivel de Investigación: .....	18
3.1.3. Diseño de Investigación:.....	18
3.2. Población y Muestra .....	19
3.2.1. Población: .....	19
3.2.2. Muestra: .....	19
3.3. Variables. Definición y Operacionalización.....	19
3.3.2. Definición de Variables: .....	20
3.3.3. Operacionalización de Variables: .....	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de información .....	20
3.4.1. Técnica: .....	20
3.4.2. Instrumento:.....	20
3.5. Método de análisis de datos.....	20
3.6. Aspectos Éticos .....	21
IV. RESULTADOS .....	24
V. DISCUSIÓN.....	32
VI. CONCLUSIONES .....	34
VII. RECOMENDACIONES .....	35
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	36
ANEXOS.....	43

## LISTA DE TABLAS

Tabla N°1 Índice de Satisfacción Laboral .....	24
Tabla N°2 Índice de Rotación de Personal .....	25
Tabla N°3 Ratio de Salario a la Media del Mercado .....	26
Tabla N°4 Índice de Acceso a Beneficios .....	27
Tabla N°5 Porcentaje de Promociones por Mérito .....	28
Tabla N°6 Índice de Diversidad de Personal .....	29
Tabla N°7 Tasa de Incidentes Laborales .....	30
Tabla N°8 Índice de Denuncias de Acoso Laboral .....	31

## LISTA DE FIGURAS

Figura N°1 Índice de Satisfacción Laboral .....	24
Figura N°2 Índice de Rotación de Personal .....	25
Figura N°3 Ratio de Salario a la Media del Mercado .....	26
Figura N°4 Índice de Acceso a Beneficios.....	27
Figura N°5 Porcentaje de Promociones por Mérito .....	28
Figura N°6 Índice de Diversidad de Personal .....	29
Figura N°7 Tasa de Incidentes Laborales.....	30
Figura N°8 Índice de Denuncias de Acoso Laboral .....	31

## **RESUMEN**

La presente tesis analiza el cumplimiento de las garantías laborales y la responsabilidad del empleador en las empresas de servicios en la ciudad de Chimbote, durante marzo de 2025. El estudio identifica que muchos trabajadores enfrentan retrasos en el pago de salarios, limitaciones en vacaciones, falta de equipos adecuados y debilidades en mecanismos de denuncia. Mediante un enfoque cuantitativo descriptivo, se encuestó a trabajadores de la empresa Services Silsa-S.A., revelando que la mayoría percibe un entorno relativamente positivo en estabilidad y seguridad laboral, aunque persisten problemas relacionados con salarios bajos, inequidad en promociones, trato discriminatorio y sistemas poco efectivos contra el acoso laboral. Los resultados permiten concluir que, si bien existe un nivel aceptable de satisfacción y seguridad, aún hay una brecha entre las obligaciones legales y la práctica empresarial real, lo cual impacta en la motivación y productividad de los trabajadores. Se recomiendan medidas orientadas a fortalecer la transparencia en promociones, mejorar beneficios sociales, consolidar la diversidad laboral y garantizar mecanismos eficaces frente al acoso.

Palabras Clave: Derecho, Empleador, Estabilidad, Services, Trabajo.

## **ABSTRACT**

The research analyzes the compliance with labor guarantees and the employer's responsibility in service companies in the city of Chimbote during March 2025. The study identifies that many workers face delays in salary payments, limitations on vacation, lack of adequate equipment, and weaknesses in reporting mechanisms. Through a descriptive quantitative approach, workers from the company Services Silsa-S.A. were surveyed, revealing that most perceive a relatively positive environment in terms of stability and occupational safety, although problems persist related to low wages, inequity in promotions, discriminatory treatment, and ineffective systems against workplace harassment. The results allow us to conclude that, although there is an acceptable level of satisfaction and safety, there is still a gap between legal obligations and actual business practices, which impacts workers' motivation and productivity. Measures are recommended to strengthen transparency in promotions, improve social benefits, consolidate workplace diversity, and ensure effective mechanisms against harassment.

**Keywords:** Rights, Employer, Stability, Services, Work.

## **I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1 Descripción del problema**

Respecto a la descripción del problema de la presente investigación nos enfrentamos con que, en la actualidad, gran parte de los trabajadores de las empresas de servicio en la ciudad de Chimbote enfrentan situaciones adversas debido al incumplimiento de derechos laborales fundamentales por parte de sus empleadores. Este escenario se manifiesta en prácticas como el retraso en el pago de salarios, la falta de respeto a las vacaciones remuneradas y la ausencia de renovación de equipos o herramientas de trabajo, tales deficiencias no solo afectan las condiciones materiales de los trabajadores, sino que también generan sentimientos de desvalorización y explotación

En esta investigación estaremos viendo todas las circunstancias que repercuten directamente en la moral y motivación de los empleados, traduciéndose en un bajo desempeño laboral y, en muchos casos, en la disminución de la productividad organizacional. Además, el clima laboral se ve afectado por la percepción de inequidad en procesos de promoción, trato discriminatorio y ausencia de mecanismos eficaces para denunciar situaciones de acoso.

La problemática se agrava porque algunos empleadores priorizan exclusivamente sus propios intereses económicos, desatendiendo las necesidades y el bienestar de sus trabajadores. Esta conducta, que contraviene los principios fundamentales del derecho laboral, evidencia la brecha existente entre las obligaciones legales del empleador y la práctica cotidiana en las empresas de servicios.

Conforme a lo explicado por Villalobos (2022) en cualquier empresa, es tarea del jefe asegurarse de que el lugar de trabajo sea seguro y saludable para todos los empleados. Si algo sale mal o no se cumple con las normas de seguridad en la empresa, el jefe es el que tendrá que responder por ello, ya sean infracciones, daños o accidentes. Por eso, es muy importante que los jefes pongan en marcha medidas de seguridad y salud en el trabajo para reducir los riesgos.

En este contexto, resulta indispensable analizar de qué manera se están garantizando los derechos laborales en dichas empresas y cuál es el grado de responsabilidad asumido por los empleadores, a fin de identificar las principales falencias y proponer medidas que contribuyan a un entorno de trabajo más justo y equitativo.

Según Gu (2022) un ambiente de trabajo positivo puede aumentar el rendimiento de los empleados, así como también mejorar su compromiso y capacidad para alcanzar sus objetivos.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

- ¿Cuál es la responsabilidad del empleador que tiene con su trabajador en las empresas SILSA-Services, en la ciudad de Chimbote, Marzo 2025?

### **1.2.2 Problema específico**

- Identificar la medida en que se cumplen las garantías laborales relacionadas al salario y beneficios sociales en las empresas Services de Chimbote,
- Identificar la percepción que tienen los trabajadores sobre la equidad en promociones, trato laboral y el sistema de denuncias por acoso dentro de las empresas Services de Chimbote.

## **1.3 Objetivo de la investigación**

### **1.3.1 Objetivo general**

- Analizar el cumplimiento de las garantías laborales por parte del empleador hacia los trabajadores en las empresas Services de la ciudad de Chimbote, durante el periodo de marzo 2025.

### **1.3.2 Objetivos específicos**

- Evaluar el nivel de cumplimiento de las garantías laborales relacionadas al salario y beneficios sociales ofrecidos por las empresas Services en la ciudad de Chimbote.
- Determinar la percepción de los trabajadores sobre el trato equitativo en los procesos de promoción laboral, diversidad de personal y la eficacia del sistema de denuncias por acoso.

## **1.4 Justificación**

### **1.4.1 Teórica**

Esta investigación aporta al estudio del derecho laboral al analizar cómo se garantizan los derechos de los trabajadores y la responsabilidad real de los empleadores en empresas services del Perú. En la práctica se observan incumplimientos sistemáticos. El estudio

combina el análisis legal con la realidad laboral, identificando las brechas entre lo que establece la ley y lo que sucede en las empresas privadas. Esto contribuye a entender mejor el derecho laboral como una herramienta para equilibrar la relación desigual entre empleadores y trabajadores.

#### **1.4.2. Práctica**

En términos prácticos, esta investigación busca identificar las principales fallas de los empleadores en el cumplimiento de sus obligaciones laborales en las empresas de servicios de Chimbote. Los resultados permitirán proponer mejoras en la gestión de recursos humanos y recomendaciones para fortalecer el cumplimiento de las normas laborales, generando mayor conciencia sobre la importancia de respetar los derechos de los trabajadores.

#### **1.4.3. Metodológica**

Metodológicamente, este estudio se justifica por utilizar un enfoque cuantitativo descriptivo con diseño no experimental, que permite analizar objetivamente cómo perciben los trabajadores el cumplimiento de sus derechos laborales en las empresas de servicios.

Este enfoque es apropiado porque recolecta información directa de los trabajadores a través de encuestas, permitiendo medir con precisión aspectos como el ambiente laboral, el acceso a beneficios, la equidad en las promociones y los mecanismos de denuncia disponibles.

## **II. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes**

#### **2.1.1. Antecedente Internacionales**

Ramírez (2023) en Honduras, presento la tesis titulada: La tercerización laboral u outsourcing en tegucigalpa, presentado, ante la Universidad Tecnológica Centroamericana, para obtener su título profesional, tuvo como objetivo analizar los efectos jurídicos de la tercerización de servicios en Tegucigalpa, con el fin de evaluar cómo afecta a los derechos laborales de los trabajadores y determinar qué medidas pueden ser implementadas para garantizar su protección, el trabajo tiene una metodología cualitativo y un diseño no experimental. Se aplicó la técnica de entrevistas para recopilar información de expertos en derecho laboral, concluyo con que los instrumentos jurídicos relevantes que regulan la tercerización de servicios en Honduras son escasos o nulos ya que existe vulneración recurrente.

Castro (2023) en Ecuador, presento la tesis titulada: Esclavitud moderna y violación de derechos humanos en los trabajadores de furukawa plantaciones c.a del ecuador, en el caso 23571-2019-01605 de santo domingo de los tsáchilas, presentado ante la Universidad de Cuenca para obtener su título profesional, tuvo como objetivo analizar cómo se manifiesta la esclavitud moderna en el contexto del caso judicializado por los trabajadores de Furukawa Plantaciones C.A en Ecuador y cómo esto resulta en la declaratoria judicial de vulneración sistemática de sus derechos fundamentales, el trabajo tiene una metodología deductiva, empleando análisis documental, revisión jurisprudencial y estudio detallado del caso, concluyo con que El caso Furukawa en Ecuador pone de manifiesto una serie de vulneraciones de derechos fundamentales que se asemejan a formas contemporáneas de esclavitud, constituyendo un ejemplo palpable de explotación laboral y condiciones de vida equiparables a la esclavitud moderna. A pesar de la prohibición legal del esclavismo en la gran cantidad de naciones, este caso destaca la persistencia de prácticas que privan a las personas de su libertad y restringen sus derechos fundamentales, desafiando los principios básicos de dignidad y libertad.

#### **2.1.2. Antecedentes Nacionales**

Mendoza (2021) en Perú, presento la tesis titulada: garantías frente a los efectos colaterales del teletrabajo en los derechos laborales específicos e inespecíficos: análisis y propuestas, presentado ante la universidad Pontificia Universidad Católica del Perú, para

obtener el Título Profesional, tuvo como objetivo determinar la existencia de efectos colaterales en el teletrabajo y proponer garantías mínimas que protejan al teletrabajador de la amenaza de una precarización de derechos laborales por parte de una implementación intempestiva del teletrabajo, su metodología uso el método de investigación explicativo, se busca estudiar la eficacia de la normativa que regula el teletrabajo en el contexto sanitario actual, explicando los efectos colaterales que impactan las relaciones laborales y proponiendo garantías mediante ajustes normativos, concluyo con que, para evitar la precarización del Derecho laboral en esta nueva modalidad, es crucial contar con una regulación que equilibre las necesidades empresariales con la protección de los derechos y la dignidad de los trabajadores, promoviendo un teletrabajo digno y decente.

Martínez (2025) en Perú, presento la tesis titulada: El criterio jurisdiccional objetivo sobre responsabilidad contractual o extracontractual del empleador y las condiciones para establecer medidas de seguridad laboral, presentado ante la universidad Pedro Ruiz Gallo, para obtener el título profesional de Abogada, tuvo como objetivo determinar la consecuencia que tiene la aplicación del criterio jurisdiccional objetivo respecto a la atribución de responsabilidad contractual o extracontractual del empleador sobre la verificación de las condiciones para establecer las medidas de seguridad laboral, en su metodología uso un enfoque no experimental y cualitativo. Se aplicó la técnica de análisis documental para recopilar información teórica de documentos bibliográficos. Se analizan casos para reconocer la existencia del problema en el ámbito laboral y establecer la necesidad de control jurídico, concluyo con el resultado de que la aplicación del criterio jurisdiccional objetivo respecto a la atribución de responsabilidad contractual o extracontractual del empleador tiene una consecuencia jurídica sobre la verificación de las condiciones para establecer las medidas de seguridad laboral, limitando la garantía de seguridad del trabajador. Aunque la Corte Suprema se basa en el modelo extracontractual, se requiere la ampliación de la garantía para cubrir vacíos del análisis como la capacidad económica del empleador y los efectos del riesgo psicosocial.

Bernilla y Espinoza (2023) en Perú, presento la tesis titulada: Vulneración de los derechos laborales de los trabajadores en las entidades privadas en el distrito de motupe, ante la universidad Señor de Sipán, para obtener el título profesional de Abogada (o), tuvo como objetivo determinar los factores de vulneración de los derechos laborales de los trabajadores en las entidades privadas en el distrito de Motupe en 2021, enfocándose en

el incumplimiento del pago de horas extras, a pesar de la regulación existente en la legislación peruana, en su metodología uso un enfoque cuantitativo descriptivo con un diseño no experimental, concluyo con el resultado de que existe una vulneración de los derechos laborales en las horas extras en las entidades privadas del distrito de Motupe. Los factores de vulneración incluyen la falta de registro formal de los trabajadores, la ausencia de reconocimiento de las horas extras en el contrato de trabajo, la falta de intervención de SUNAFIL y la dificultad para acreditar la realización de horas extras. Además, se relaciona el no pago de las horas extras con el abuso de la jornada laboral y la poca fiscalización.

### **2.1.3. Antecedentes Locales:**

Paredes (2024) en Chimbote, presento la tesis titulada: Responsabilidad administrativa de los empleadores por accidentes laborales sin equipo de protección en chimbote, 2024, presentado ante la Universidad Católica Los Ángeles De Chimbote, para obtener el Título Profesional de Abogado, tuvo como objetivo Analizar la configuración de la responsabilidad administrativa de los empleadores en Chimbote por accidentes laborales ocurridos sin equipo de protección, con su metodología: descriptivo, de nivel analítico, cuantitativo y cualitativo, no experimental y transversal; concluyo con el resultado de si bien es cierto que existe un marco legal y constitucional sólido que respalda las obligación de los empleadores de garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores, en Chimbote, la aplicación práctica de estas obligaciones es deficiente.

Sandoval (2024) en Chimbote, presento la tesis titulada: La libertad sindical de los trabajadores del sector público, en la percepción de los dirigentes sindicales. chimbote. octubre 2024, presentado ante la Universidad Católica Los Ángeles De Chimbote, para obtener el título profesional de Abogada, tuvo como objetivo describir la libertad sindical de los trabajadores del sector público, según la percepción de los dirigentes sindicales en Chimbote, en octubre de 2024, con su metodología: nivel descriptivo, con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y transversal, concluyo con el resultado de que los dirigentes consideran que la libertad sindical en el sector público enfrenta desafíos significativos, incluyendo limitaciones en la legislación, prácticas y falta de mecanismos eficaces de protección. A pesar de estas dificultades, los dirigentes del sindicato también identificaron oportunidades para mejorar la situación, como el fortalecimiento de la legislación, la mayor sensibilización sobre los derechos sindicales y la implementación de medidas efectivas de supervisión y sanción.

Puecas y Salazar (2024) en Chimbote, presento la tesis titulada: Derechos fundamentales vulnerados de las trabajadoras sexuales de la ciudad de chimbote durante el año 2021, presentado ante la universidad Nacional del Santa, para obtener el título profesional de Abogado, tuvo como objetivo identificar cuáles son los derechos fundamentales vulnerados de las trabajadoras sexuales en la ciudad de Chimbote durante el año 2021, debido a la falta de regulación jurídica, con su metodología es de tipo descriptiva y tiene un enfoque cualitativo. Se utilizaron los métodos dogmático y jurídico-descriptivo, concluyo con que, durante el año 2021, las trabajadoras sexuales de la ciudad de Chimbote sufrieron vulneraciones a sus derechos a la dignidad humana, a la igualdad y a la integridad física y psicológica. Estas vulneraciones fueron cometidas por clientes, la sociedad y algunos agentes del Estado, colocándolas en una situación de vulnerabilidad debido a la falta de regulación de su oficio.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Empresas de services**

De acuerdo a Castro (2022), “Una empresa de servicios es un negocio que genera ingresos proporcionando servicios en lugar de vender productos físicos. Pueden realizar una variedad de tareas como transporte, limpieza, electricidad, hospitalidad, mantenimiento, entre otros”. (párr. 2)

Según Foster (2024), Si bien los proveedores de servicios pueden comercializar productos físicos, su principal fuente de ingresos se origina en la prestación de servicios destinados a personas que carecen de tiempo, conocimientos o habilidades para realizar determinadas tareas por sí mismas (párr. 4).

#### **2.2.1.1. Características:**

Según Castro (2022), las empresas services se distinguen por vender cosas que no se pueden tocar ni ver, es decir, intangibles. Por lo tanto, es necesario firmar un contrato antes de que los clientes puedan usar o experimentar estos servicios. Además, en este tipo de negocios, los clientes no adquieren la propiedad del servicio; aunque pueden usar las instalaciones, pagar y participar en el proceso, no son dueños de nada relacionado con la creación y venta del servicio. Finalmente, los servicios no son siempre iguales, pueden cambiar dependiendo de la persona que los ofrece, el lugar y el momento en que se prestan (párr. 3).

### **2.2.1.2. Tipos:**

Castro (2022) explica que, Existen dos tipos principales de empresas de servicios. “Las empresas privadas son aquellas que se forman a través de la iniciativa de sus fundadores o miembros con el objetivo de atender a un sector específico”. Algunos ejemplos de empresas privadas son las hoteleras y las escuelas privadas. Por otro lado, “las empresas públicas son aquellas establecidas por cualquier nivel de gobierno para satisfacer las necesidades de la población”. Ejemplos de empresas públicas incluyen los organismos encargados del suministro de agua potable y energía eléctrica (párr. 6).

Es una compañía la cual ofrece servicios que se dedica a llevar a cabo funciones y labores específicas para satisfacer y cubrir las necesidades del mercado al cual se está dirigiendo. Dichas compañías ofrecen distintos servicios como lo son las estrategias, el diseño y el desarrollo de productos, y a menudo se les conoce como agencias, estudios o consultorías.

### **2.2.1.3. En la actualidad**

De acuerdo a Castro (2022), Las compañías de services son proveedores los cuales venden sus servicios a los clientes a cambio de que se les pague regularmente por el servicio, generalmente cobrando por la hora de servicio que se está prestado. Dependiendo del tipo de services (servicio) que ofrecen, estas compañías pueden recién trabajar con sus clientes las instalaciones indicadas o en línea, y suelen realizar una consulta inicial para comprender las necesidades del cliente y adaptarse a sus requerimientos antes de comenzar el contrato de servicios (párr. 12).

## **2.2.2. Responsabilidad social empresarial**

Valencia (2023) nos comenta que, desde mediados del siglo XX, la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) se ha vuelto un tema clave para organizaciones internacionales, gobiernos, académicos y empresas. Se refiere a la necesidad de que las empresas gestionen sus actividades teniendo en cuenta los intereses y el bienestar de todos los involucrados, conocidos como stakeholders, quienes se ven afectados por la organización y a su vez la impactan.

Inicialmente, la RSE se limitaba a cumplir con las leyes y realizar actividades filantrópicas. Sin embargo, la visión actual de la RSE va más allá del cumplimiento legal, exigiendo que las empresas actúen de manera responsable en cada etapa de sus procesos productivos y administrativos. Esto implica cuidar el desempeño de la empresa y proteger

los intereses de empleados, clientes, directivos, socios, prestamistas, bancos, el gobierno y las comunidades cercanas.

La evolución de la RSE ha llevado a la teoría del valor compartido, donde las empresas se enfocan en crear valor económico sostenible. Esto implica involucrar a todos los participantes en la cadena de valor dentro de la estrategia organizacional, respetando el medio ambiente y las comunidades donde operan. Hoy en día, la sostenibilidad es un concepto clave que incluye la RSE, ya que se refiere a las decisiones y procesos que realizan organizaciones, académicos, personas, gobiernos e instituciones para asegurar un futuro adecuado para las próximas generaciones (p.193).

Según López & Alarcón (2024) la teoría legal tradicional, los contratos son una fuente de obligaciones. Un contrato laboral, por ejemplo, involucra la voluntad del empleador y del trabajador, y si este contrato se incumple, puede generar diferentes tipos de responsabilidades legales. La jurisdicción encargada de resolver el conflicto depende de quién causó el daño. Los tribunales laborales son los competentes para juzgar disputas originadas por daños al trabajador debido a la conducta intencional o negligente del empleador. Un acto que viole las leyes laborales, civiles, administrativas o penales genera diferentes tipos de responsabilidad, y la ley violada determina la jurisdicción en la que se discuten los hechos. El tipo de responsabilidad aplicada depende del análisis del juez: si se evalúa la conducta o culpa del empleador, se aplica un régimen subjetivo de responsabilidad, conocido como culpa patronal; si se evalúa la actividad peligrosa del empleador, se aplica un régimen objetivo de responsabilidad, sin necesidad de probar la culpa (p.139).

### **2.2.3. Sujetos del contrato de trabajo**

Según Pacori (2024), El contrato de trabajo, en tanto acto jurídico, genera la relación laboral entre empleador y trabajador. En el caso de los contratos sujetos a modalidad, dicha relación se encuentra condicionada por un plazo o una circunstancia resolutoria que delimita su vigencia. Conforme al artículo 75 del Decreto Supremo N.º 001-96-TR, tanto las empresas privadas como las entidades estatales y las instituciones públicas que aplican el régimen laboral de la actividad privada pueden celebrar este tipo de contratos, siempre que se respeten las condiciones y limitaciones establecidas en la normativa correspondiente (párr. 02).

De acuerdo a Arévalo (2021) el contrato de trabajo, al ser un acuerdo de prestaciones recíprocas, siempre implica dos partes: el trabajador y el empleador, cada

uno con obligaciones específicas hacia el otro. El trabajador es siempre una persona física, mientras que el empleador puede ser una persona física, una entidad jurídica (como una empresa) o un patrimonio autónomo, independientemente de si busca o no fines lucrativos. Es importante destacar que el Estado, a menos que actúe como empleador directo, no forma parte del contrato de trabajo y no puede intervenir para alterarlo, extenderlo o anularlo. Cualquier intento de hacerlo violaría el artículo 62 de la Constitución, que protege la autonomía de las partes en el contrato laboral. Esta autonomía se manifiesta en la libertad de negociación entre trabajador y empleador, quienes establecen las condiciones de trabajo, el salario, y demás aspectos inherentes a la relación laboral. La intervención estatal queda limitada a la regulación y supervisión del cumplimiento de la legislación laboral, garantizando que se respeten los derechos fundamentales de los trabajadores y el marco legal establecido. En resumen, el contrato de trabajo es un acuerdo privado entre dos partes con obligaciones mutuas, sujeto a la ley (p.17).

#### **2.2.4. Bienestar Laboral como parte de las obligaciones del empleador**

De acuerdo a Lira (2025), La adecuada gestión de un entorno de trabajo saludable y alineado con los objetivos de la organización se ha consolidado como un factor esencial para potenciar el desempeño del personal y fortalecer la relación con los clientes. En este sentido, resulta imprescindible que los trabajadores experimenten un estado de bienestar y confianza dentro de un espacio laboral coherente con las demandas institucionales y las expectativas del usuario, lo que contribuye directamente a garantizar la calidad y satisfacción en la prestación de los servicios. (p.164)

Según Díaz et al. (2023) en Colombia el bienestar laboral es un componente fundamental e inseparable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). El cumplimiento de las obligaciones del SG-SST por parte de los empleadores se traduce directamente en una mejora del bienestar de sus empleados. Esto no se limita al cumplimiento legal; por ejemplo, ofrecer formación en seguridad y salud ocupacional no solo satisface un requisito normativo, sino que también capacita a los trabajadores para proteger activamente su propia seguridad y bienestar, promoviendo un sentido de empoderamiento y responsabilidad. Más allá de la seguridad física, el SG-SST también abarca el bienestar emocional y psicológico. Los empleadores tienen la responsabilidad de identificar y mitigar los riesgos psicosociales, como el estrés, el acoso laboral o la violencia, creando así un entorno de trabajo que promueva la salud mental y emocional

de sus empleados. En esencia, el SG-SST adopta un enfoque holístico que va más allá de la prevención de accidentes y enfermedades. Se centra en la identificación, evaluación y control de todos los riesgos laborales, promoviendo activamente un ambiente de trabajo seguro, saludable y que favorezca el desarrollo integral del trabajador, considerando tanto su salud física como su bienestar mental y emocional. Este enfoque integral contribuye a una mayor productividad, menor ausentismo y una cultura laboral más positiva y satisfactoria para todos. En resumen, un SG-SST efectivo no solo cumple con la ley, sino que invierte en el capital humano, promoviendo un ambiente laboral donde el bienestar del trabajador es una prioridad (p. 44).

Por otro lado, hace mención que la garantía de indemnidad es como un escudo protector para los trabajadores. Impide que el jefe tome represalias o castigue a un empleado que ha usado sus derechos laborales o ha presentado una queja, ya sea en los tribunales o en alguna oficina administrativa. La idea es que los trabajadores puedan defender sus derechos sin miedo a que el jefe se enoje y les haga la vida imposible (parr.2).

De acuerdo a Mejía (2022) en Colombia, los empleadores deben analizar si la sanción que van a aplicar es justa, especialmente en los casos más serios. Esto es importante porque las sanciones pueden afectar los derechos básicos de los trabajadores, como tener un ingreso mínimo para vivir, el derecho a trabajar y otros derechos relacionados, como la salud y la seguridad social. (p. 6)

Según Whiting (2025), Cómo nos sentimos en el trabajo se refleja en nuestras emociones positivas: ¿Eres feliz en el trabajo? ¿No experimentas demasiado estrés? ¿Estás satisfecho con tu trabajo y encuentras propósito y significado en lo que haces? La felicidad, el estrés, la satisfacción laboral, el sentido de propósito y significado son indicadores de resultados. No explican por qué te sientes como te sientes, pero reflejan cómo se siente la gente en el trabajo o cuando piensa en su trabajo (parr. 18).

### **2.2.5. El derecho**

De acuerdo a Morales (2021), “el derecho sería el conjunto de normas generales que se dictan para solucionar cualquier conflicto de relevancia jurídica, con el fin de regular la convivencia entre los miembros de esa sociedad y de estos con el Estado” (párr. 1).

Morales (2021), señala las definiciones de los siguientes autores:

Para Kant, el derecho se refiere al conjunto de condiciones que permiten que la voluntad de cada individuo pueda coexistir, bajo una ley universal de libertad. Esto significa que el Estado depende del derecho para existir, y a su vez, el derecho existe para regular las relaciones entre las personas. Por lo tanto, lo expresado por Kant se alinea con un principio jurídico fundamental: "mi libertad de acción termina donde comienza la libertad de voluntad del otro" (párr.3).

Otra definición proviene de Karl Marx, quien adoptó una perspectiva más sociológica de los fenómenos jurídicos. Marx afirmaba que el derecho era y será "la voluntad de la clase dominante elevada a la categoría de ley". Aunque no buscamos ofrecer una definición exclusivamente económica de nuestra disciplina, es importante reconocer que históricamente el derecho ha sido utilizado como una herramienta conservadora al servicio de una élite. Sin embargo, esto debe cambiar gradualmente (párr. 4).

Según Jaramillo (2024), El Derecho constituye una rama de las ciencias sociales que tiene por finalidad salvaguardar la paz social, garantizar la libertad individual y proteger tanto los bienes como el trabajo de las personas. Además, se erige como un instrumento esencial para la preservación del orden social, caracterizándose por su naturaleza normativa y su función reguladora dentro de la colectividad (párr. 05).

Las normas jurídicas poseen dos características fundamentales: validez y eficacia. La validez se refiere a la objetividad de la norma, es decir, su existencia como tal. Por otro lado, la eficacia implica que la norma debe ser aplicada de manera necesaria para cumplir con los propósitos que establece (párr. 8).

## **2.2.6. El derecho laboral**

### **2.2.6.1. Origen**

De acuerdo a Tirant (2024) el derecho como herramienta esencial para la justicia y el orden, tiene sus raíces en civilizaciones antiguas. En la Antigua Mesopotamia, el Código de Hammurabi fue uno de los primeros intentos de establecer normas escritas para regular la vida cotidiana. En el Antiguo Egipto, los faraones promulgaban leyes que reflejaban la voluntad divina, mientras que el derecho hebreo, basado en la Torá, influyó en la ética y la moral occidental. En Grecia, se desarrolló un sistema legal con participación ciudadana, sentando las bases para el derecho público. El derecho romano, con la Ley de las Doce Tablas y el Corpus Juris Civilis, estableció principios

fundamentales sobre propiedad, contratos y responsabilidad civil, que fueron adaptados por los sistemas legales europeos. Durante la Edad Media, el derecho canónico de la Iglesia Católica influyó en la formación del derecho europeo. Con el Renacimiento y la Ilustración, surgieron ideas sobre la separación de poderes y los derechos naturales, que inspiraron las constituciones modernas. En los siglos XX y XXI, el derecho internacional se consolidó con la creación de organizaciones como las Naciones Unidas, y hoy en día, el derecho continúa adaptándose a los desafíos globales, reflejando la constante búsqueda humana de justicia y orden en un mundo en evolución.

#### **2.2.6.2. Definición**

Según Calcina (2021), El derecho al trabajo, reconocido como un derecho humano tanto en la Constitución Política como en los instrumentos jurídicos internacionales, sitúa esta actividad como un elemento esencial en la vida del ser humano. El trabajo no solo posibilita el desarrollo individual y colectivo, sino que también constituye una manifestación de dignidad. Desde la concepción kantiana, la dignidad permite comprender el trabajo como la expresión integral de la persona, en la que se proyectan sus capacidades, destrezas y potencialidades.

De acuerdo a Chanamé (2021), “El derecho del trabajo tiene como centro de su análisis jurídico a la relación laboral, la cual supone una vinculación de sujetos por medio de la subordinación”. (párr. 1)

Chanamé (2021), explica que:

*A diferencia de otras ramas del derecho, como el derecho civil o el derecho penal, el Derecho del Trabajo es una disciplina relativamente más reciente. A pesar de ello, su importancia en la actualidad abarca diferentes áreas, como el derecho internacional, el derecho mercantil e incluso el derecho tributario.* (párr.2).

El Derecho del Trabajo se centra en la desigualdad existente entre el empleador y el trabajador como eje central. Reconoce la limitada autonomía del trabajador en el proceso de contratación y dentro del marco de la relación laboral.

#### **2.2.6.3. Trabajo asalariado durante la historia**

De acuerdo a Chanamé (2021), “En el pasado, el concepto de trabajo no se entendía como una relación laboral en la que dos partes independientes acordaban las condiciones. De hecho, la esclavitud era considerada una forma legítima de obtener mano

de obra y obligar a los individuos a trabajar” (párr.4).

No fue hasta que se establecieron los primeros marcos legales en Occidente que se comenzaron a desarrollar formas de establecer relaciones laborales entre individuos libres, lo que conocemos como trabajo asalariado. Esta situación marcó los primeros indicios de lo que hoy entendemos como una relación laboral.

En Europa, se continuó utilizando las formas del derecho civil y se recurrió a los contratos creados por los romanos. De esta manera, las figuras contractuales se adaptaron al comercio y la producción durante la Edad Media.

Sin embargo, con el tiempo se hizo evidente que este enfoque basado en el derecho civil era insuficiente para regular las relaciones laborales de manera adecuada.

#### **2.2.6.4. La industrialización del trabajo**

Chanamé (2021), explica que:

*El surgimiento de la libertad de contratación y el individualismo incluyendo a fines del siglo XIX, la contratación de mano de obra se realizaba a través de contratos civiles lo que a su vez implicaba una supuesta igualdad entre las partes involucradas (párr.15).*

Según Quiñones, fue el sistema capitalista el que introdujo un nuevo modelo de producción que se basan en nuevas y varias tecnologías que permitieron la producción en masa. Esto condujo a la generalización del trabajo libre y a la necesidad de establecer nuevas reglas para el funcionamiento de la sociedad.

En este período histórico, destacaba la importancia de regular la autonomía de las partes, ya que no existían límites claros para la contratación. Como resultado, surgieron demandas para establecer algunas condiciones mínimas para el empleo destinadas a compensar la desigualdad entre las relaciones de trabajadores y empleadores. Esto se consideraba una garantía protectora.

Se hizo evidente la necesidad de contar con una regulación proveniente del Estado mismo, el cual tiene la capacidad de ser reguladora en cuanto a la libre voluntad de las partes involucradas.

#### **2.2.6.5. El derecho laboral y sus etapas**

De acuerdo a Chanamé (2021), el reconocimiento del derecho laboral se llevó a

cabo en diferentes etapas, durante las cuales este derecho fue incorporado en los marcos legales (párr.19):

a) La prohibición: El gobierno adoptó una postura opuesta a las protestas sociales que demandaban el respeto de los derechos laborales.

b) La tolerancia: Se adoptó una actitud tolerante y hubo un aumento en la comprensión de las preocupaciones sociales relacionadas con el trabajo asalariado.

c) El reconocimiento: A través de regulaciones, se comenzó a establecer la aplicación de límites que deben ser respetados en todas las relaciones laborales, como la duración máxima de la jornada laboral o la obligación de descanso.

### **2.2.7. Trato Desigual y Discriminatorio**

De acuerdo a Mamani (2023):

El principio de igualdad establece que todos los seres humanos, portadores inherentes de dignidad y derechos, deben ser tratados de la misma manera. Sin embargo, la realidad muestra que este ideal no siempre se cumple, ya que el trato diferenciado, a menudo basado en características como el sexo, la raza, la nacionalidad, las creencias políticas o religiosas, entre otras, se manifiesta como discriminación, especialmente hacia grupos sociales minoritarios. Esta discriminación se presenta en diversas formas y contextos sociales contemporáneos. El respeto a los derechos fundamentales de la persona está intrínsecamente ligado al principio de igualdad. Por lo tanto, la obligación de respetar el derecho a la igualdad recae sobre todos. Es crucial tener en cuenta que la exigibilidad del respeto a la igualdad entre individuos (particulares) se hace efectiva principalmente cuando está en juego un derecho fundamental, como el derecho al trabajo, a la salud, a la educación, etc. En otras palabras, la igualdad se convierte en un derecho exigible cuando se vulnera un derecho fundamental de una persona debido a un trato discriminatorio. La protección de la igualdad no es un principio abstracto, sino un pilar fundamental para la protección de los derechos humanos, que requiere una aplicación práctica y efectiva en todos los ámbitos de la vida social, económica y política, combatiendo activamente las formas de discriminación que obstaculizan la plena realización de los derechos fundamentales de todas las personas (p.21).

Según Valencia (2023):

El concepto esencial de dignidad del trabajador adquiere particular relevancia en

contextos donde pueda existir discriminación, ya sea en el acceso al empleo, en el desarrollo de la relación laboral o al momento de su finalización. En cualquiera de estas etapas resulta indispensable asegurar un trato equitativo, sin otorgar privilegios injustificados. De esta manera, tanto la proscripción de la discriminación como la garantía de igualdad suponen la inadmisibilidad de conductas que generen diferencias arbitrarias o carentes de fundamento objetivo (p.13).

De acuerdo a Ríos (2025):

La discriminación laboral puede definirse como una práctica que implica un trato desigual e injustificado hacia un trabajador respecto de sus pares, basado en condiciones ajenas a su rendimiento, tales como la edad, el género, la religión u otras características personales o culturales. Este tipo de discriminación constituye una vulneración de derechos fundamentales, pues repercute en la remuneración, la categoría profesional, las condiciones de trabajo y las posibilidades de ascenso, además de generar un menoscabo moral. A diferencia del acoso laboral, su origen no se centra en conductas hostiles reiteradas, sino en diferencias individuales que condicionan de manera arbitraria el acceso y disfrute de derechos laborales (párr. 04).

### **2.2.8. La estabilidad laboral**

De acuerdo a Ferro (2021). En Perú, se implementó un sistema de estabilidad laboral muy rígido y desequilibrado. Además, se le dio a la autoridad administrativa del trabajo el poder de decidir sobre disputas relacionadas con la reincorporación al empleo, lo que llevó a decisiones influenciadas por ideologías o políticas. Para las empresas, esta estabilidad laboral fue difícil de aceptar, creando una gran división entre los diferentes grupos sociales que aún persiste (p.62).

Según Macías (2022). La estabilidad laboral reforzada constituye un mecanismo de protección que asegura la permanencia del trabajador en su puesto, siempre que cumpla con las condiciones previstas por la normativa. En el marco de esta investigación, dicha garantía se aplica al caso del reemplazo de personas con discapacidad. En consecuencia, la estabilidad laboral reforzada se entiende como un derecho de rango constitucional que salvaguarda al trabajador frente a la terminación injustificada o carente de motivos válidos de la relación laboral (p.07).

Según Blancas (2021), Entre las décadas de 1970 y 1990, el ordenamiento jurídico peruano reconoció un régimen de estabilidad laboral calificado como de carácter

absoluto. Durante dicho periodo, el derecho de los trabajadores a conservar su empleo fue regulado de manera sucesiva por tres disposiciones legales y por una norma de rango constitucional (párr, 03).

### **2.2.9. Principio de irrenunciabilidad de derechos laborales**

De acuerdo a Chanamé (2021):

El principio de irrenunciabilidad protege los derechos laborales, impidiendo que los trabajadores renuncien a ellos, especialmente si esos derechos están garantizados por leyes obligatorias. Si un trabajador intenta renunciar a algo que la ley le asegura, esa renuncia no tiene validez. Este principio se aplica cuando los derechos provienen de normas que deben cumplirse sí o sí, como las leyes sobre el salario mínimo, las vacaciones, las horas de trabajo y otros permisos especiales. La irrenunciabilidad se refiere a los derechos que el trabajador ya tiene, ya sea por ley o por un acuerdo colectivo, asegurando que no pueda perderlos por una decisión propia (párr.6).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo, Nivel y diseño de investigación**

##### **3.1.1. Tipo de Investigación:**

El siguiente trabajo será de tipo “Cuantitativa”.

Como señala Vizcaíno et al. (2023). El enfoque cuantitativo se distingue por su énfasis en la medición y el análisis numérico de datos. Este método se caracteriza por la recopilación sistemática de información que puede ser cuantificada, seguida de un análisis riguroso mediante técnicas estadísticas. “A diferencia del enfoque cualitativo, que busca comprender a fondo los fenómenos sociales desde la perspectiva de los participantes, el enfoque cuantitativo se enfoca en la obtención de resultados cuantitativos que permiten establecer relaciones causales y patrones de comportamiento a gran escala”. Un ejemplo ilustrativo de la aplicabilidad del enfoque cuantitativo se encuentra en un estudio sobre los efectos de un programa de intervención educativa en el rendimiento académico de estudiantes de distintos niveles socioeconómicos. “En este caso, se recopilarían datos numéricos, como calificaciones y puntajes en pruebas estandarizadas, y se analizarían utilizando métodos estadísticos para determinar la efectividad del programa y su impacto en diferentes grupos de estudiantes”. La fortaleza del enfoque cuantitativo radica en su capacidad para generar resultados que pueden ser generalizados y comparados entre diferentes grupos o variables. (p.9727)

##### **3.1.3. Nivel de Investigación:**

El nivel del presente trabajo será “Descriptivo”.

De acuerdo a Supo (2023) La división de los estudios en niveles se debe a que necesitamos comprender mejor las etapas por las que pasa una investigación. Imagina una línea donde cada punto es un estudio; entonces, una línea de investigación es como una serie continua de estudios que se conectan entre sí. (par.1)

##### **3.1.3. Diseño de Investigación:**

En este trabajo el diseño será “no experimental”:

Según Jain (2023). Un diseño de investigación es como el mapa que te guía durante todo el proceso de investigación. Es súper importante porque te dice cómo vas a hacer el estudio, qué métodos y técnicas vas a usar para recolectar información y cómo la

vas a analizar. Si tienes un buen diseño, te aseguras de que tu investigación cumpla sus objetivos y que los resultados sean válidos y confiables. (par.1)

### 3.2. Población y Muestra

#### 3.2.1. Población:

De acuerdo a Samaniego (2024) La población en una investigación se refiere al conjunto total de elementos, individuos, cosas o eventos que cumplen con ciertas características específicas y sobre los cuales se busca obtener información a través de mediciones y observaciones completas. (parr.2)

Mi población serán los trabajadores de las empresas Services de la Ciudad de Chimbote, en donde cada empresa que solicita una services, esta consta con un promedio de 60 trabajadores divididos en 3 turnos entre hombres y mujeres.

	<b>Turno</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
<b>Trabajadores del S. Limpieza</b>	Mañana	9	13	22
	Tarde	8	12	20
	Noche	11	7	18

#### 3.2.2. Muestra:

De acuerdo a Samaniego (2024) La muestra es un grupo más pequeño de elementos o individuos seleccionados de una población más grande, con el objetivo de estimar las características de esa población. Esta muestra debe ser representativa de la población y se utiliza para recolectar datos relevantes a través de diferentes métodos de selección (par.2).

Mi muestra serán 20 trabajadores de la empresa Services Silsa-S.A. - 2025.

Trabajadores del rubro de limpieza turno “tarde” (Chimbote - EsSalud)

	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
<b>S. Limpieza</b>	8	12	20

### 3.3. Variables. Definición y Operacionalización

#### 3.3.1. Variables:

“Las variables son esenciales para establecer y analizar relaciones entre diferentes fenómenos, y proporcionan la base para formulaciones teóricas y pruebas empíricas” (Hernández, 2018. citado por Vizcaíno et, 2023. p.9753).

### **3.3.2. Definición de Variables:**

Variable: Responsabilidad del empleador

De acuerdo a Villalobos (2022): “En toda organización, es responsabilidad del empleador asegurar que las instalaciones donde se desarrollen las actividades laborales cuenten con medidas que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores”.

### **3.3.3. Operacionalización de Variables:**

De acuerdo a Coronel (2023) “Consiste en un conjunto de técnicas y métodos que permiten medir la variable en una investigación, es un proceso de separación y análisis de la variable en sus componentes que permiten medirla”. (p.1)

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de información**

### **3.4.1. Técnica:**

De acuerdo a Medina et. (2023). Son métodos sistemáticos que se utilizan para recolectar y analizar información con el fin de responder a una pregunta o resolver un problema específico. Ejemplos de técnicas incluyen encuestas, entrevistas, observación y experimentos. (p.12)

La técnica que se utilizará será la encuesta.

### **3.4.2. Instrumento:**

De acuerdo a Medina et. (2023). Son herramientas específicas que se utilizan para aplicar las técnicas de investigación. Ejemplos de instrumentos incluyen encuestas, cuestionarios, escalas de medición, entrevistas estructuradas y pruebas estandarizadas. (p.12)

El instrumento que se utilizará será el cuestionario.

## **3.5. Método de análisis de datos**

Los métodos de análisis de información es el estudio de la información obtenida se ha convertido en una ciencia, que se encarga del estudio de la información para sacar ciertas conclusiones, referidas a la información recopilada, para implementar la

informatización del control ambiental de los derrames de petróleo. OEFA define la responsabilidad. Este estudio afirma que la información se recopila, luego se procesa y se respalda entrevistando a expertos sobre los temas planteados en este estudio y luego se extraen conclusiones. Según Quevedo (2022).

El método para analizar la información será explicativo.

### **3.6. Aspectos Éticos**

Mediante el presente documento denominado declaración de compromiso ético y no plagio el autor(a) del presente trabajo de investigación titulado; RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR Y DERECHOS DEL TRABAJADOR EN LAS EMPRESAS SERVICES, EN LA PROVINCIA DEL SANTA, 2024, declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Asimismo, cumulo con precisar que éste trabajo forma parte de una línea de investigación dentro del cual se tiene como objeto de estudio las sentencias, se aplicó un diseño metodológico común, por lo tanto, es posible que tenga similitud en ese sentido y se explica, porque forma parte de dicha línea. También se declara que al examinar las sentencias se tuvo acceso a nombres, apellidos, datos que individualizan a los partícipes del proceso judicial, a cada uno se les asignó un código para preservar su identidad y proteger los derechos constitucionales, siendo el único aspecto inserto en las sentencias examinadas el resto de contenido es conforme a su fuente de origen. El análisis aplicado se hizo en ejercicio del derecho establecido en el artículo 139 inciso 20 de la Constitución Política del Estado. Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal acorde con la línea de investigación del cual se deriva, trabajado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, de modo que al utilizar las fuentes para su elaboración no hay copia, ni uso de ideas, apreciaciones, citas parafraseadas o citas textuales, etc. Tomadas de cualquier fuente sean en versión física o digital, sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, por el contrario, en todos los casos se ha incorporado la cita y referencias respectivas conforme orienta las normas APA, previsto en la Universidad. En conformidad del presente contenido y como su legítimo autor se firma el presente documento.

Así mismo, se precisa que en el anexo 03 se adjunta la lista de principios éticos conforme al reglamento de integridad científica y de la investigación versión 002-2025, aprobado por Resolución N° 0495-2025-CU-ULADECH Católica, del 12 de mayo del 2025.

De acuerdo con el Reglamento de Ética de la universidad, en este trabajo de investigación se han aplicado los siguientes principios fundamentales:

- **Respeto y protección de los derechos de los intervinientes:** Se garantiza la dignidad, privacidad y confidencialidad de los trabajadores encuestados. Los datos recolectados serán utilizados únicamente con fines académicos y no se divulgará información que permita su identificación personal.
- **Libre participación por propia voluntad:** Antes de aplicar los cuestionarios, se informará a los participantes sobre los objetivos, finalidad y alcances del estudio. La participación será completamente voluntaria, con la posibilidad de retirarse en cualquier momento sin que ello les genere perjuicio.
- **Integridad y honestidad:** Se asegura la originalidad de los resultados y el respeto de la propiedad intelectual, citando de forma adecuada todas las fuentes utilizadas conforme a las normas APA.
- **Justicia:** Todos los trabajadores seleccionados para la muestra tendrán las mismas condiciones de participación, evitando cualquier tipo de discriminación o trato diferenciado.

En ese sentido, el investigador asume un compromiso con la veracidad, transparencia y responsabilidad social en la elaboración de la presente tesis.

En mi tesis este punto de ética lo he utilizado de la siguiente manera:

- Respeto y protección de los derechos de los intervinientes

En tu investigación, esto se concretó garantizando la confidencialidad y anonimato de los trabajadores encuestados. Se usaron códigos en lugar de nombres, y la información recolectada se empleó únicamente con fines académicos, sin divulgar datos sensibles que permitieran la identificación de los participantes.

- Libre participación por propia voluntad

Los encuestados fueron informados previamente sobre los objetivos, alcance y finalidad del estudio mediante un consentimiento informado (incluido en anexos). La participación fue voluntaria, y se dejó en claro que podían retirarse en cualquier momento sin sufrir perjuicio alguno.

- Integridad y honestidad

Se aseguró la originalidad del trabajo, evitando el plagio y citando todas las fuentes de manera correcta bajo normas APA. Además, el autor declaró bajo juramento de compromiso ético y no plagio que los resultados son auténticos y elaborados de acuerdo a principios de buena fe.

- Justicia, beneficencia y no maleficencia

Todos los trabajadores seleccionados tuvieron las mismas condiciones de participación, evitando discriminación o favoritismo.

- Se buscó no causar daño alguno, sino generar beneficios al aportar conocimientos que pueden mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de empresas Services.

#### IV. RESULTADOS

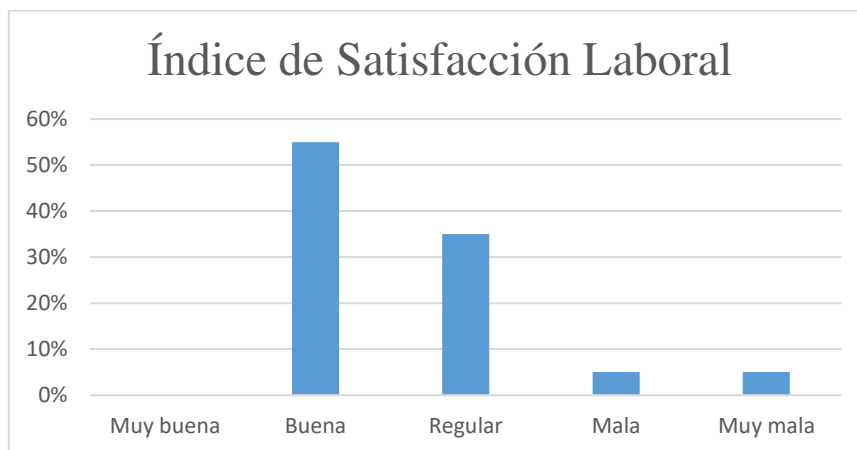
Establecer cuál es la responsabilidad del empleador que tiene con su trabajador en las empresas services, en la Ciudad de Chimbote, Marzo 2025.

1. En el tiempo que llevas en la empresa ¿Cómo ha sido el trato en su entorno laboral?

Tabla 1

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Muy buena	0	0%
Buena	11	55%
Regular	7	35%
Mala	1	5%
Muy mala	1	5%
Total	20	100%

Gráfico 1



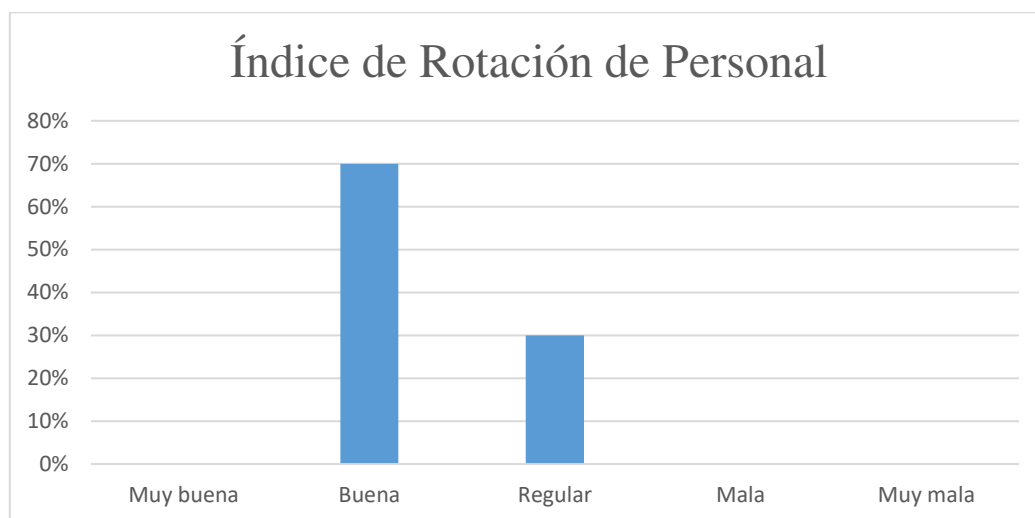
Como podemos ver en la primera grafica tenemos que, de los 20 trabajadores (hombre y mujeres) el 55% considera buena su trato laboral, y el 35% considera regular su satisfacción en la empresa, el 5% lo considera mala y otro 5% lo considera muy mala.

2. En tu opinión, ¿cómo evaluarías la estabilidad laboral en esta empresa?

Tabla 2

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Muy buena	0	0%
Buena	14	70%
Regular	6	30%
Mala	0	0%
Muy mala	0	0%
Total	20	100%

Gráfico 2



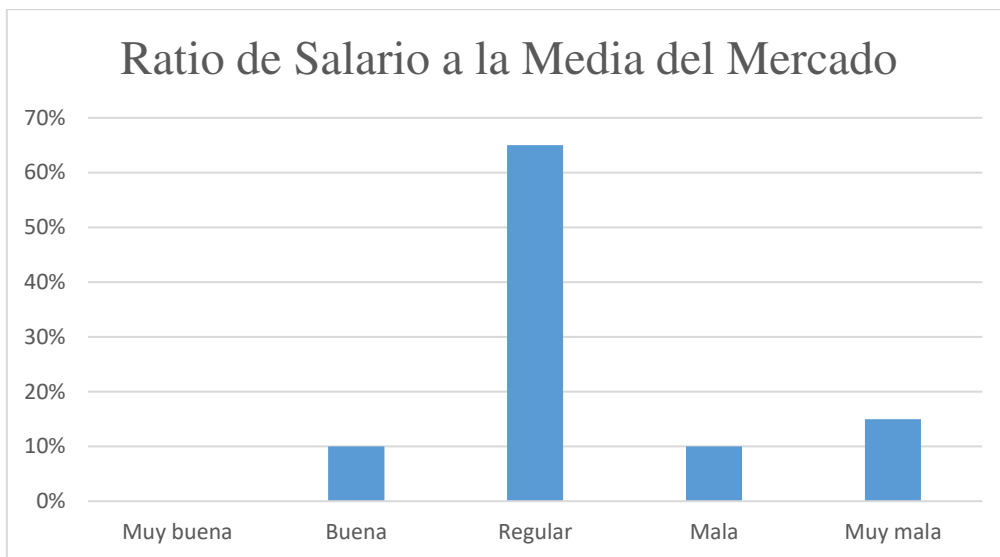
Como podemos ver en la segunda grafica tenemos que, de los 20 trabajadores (hombre y mujeres) el 70% considera buena la estabilidad laboral y el 30% considera que es regular la estabilidad laboral.

3. ¿Cómo considera su sueldo actual en base a su área de trabajo?

Tabla 3

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Muy buena	0	0%
Buena	2	10%
Regular	13	65%
Mala	2	10%
Muy mala	3	15%
Total	20	100%

Gráfico 3



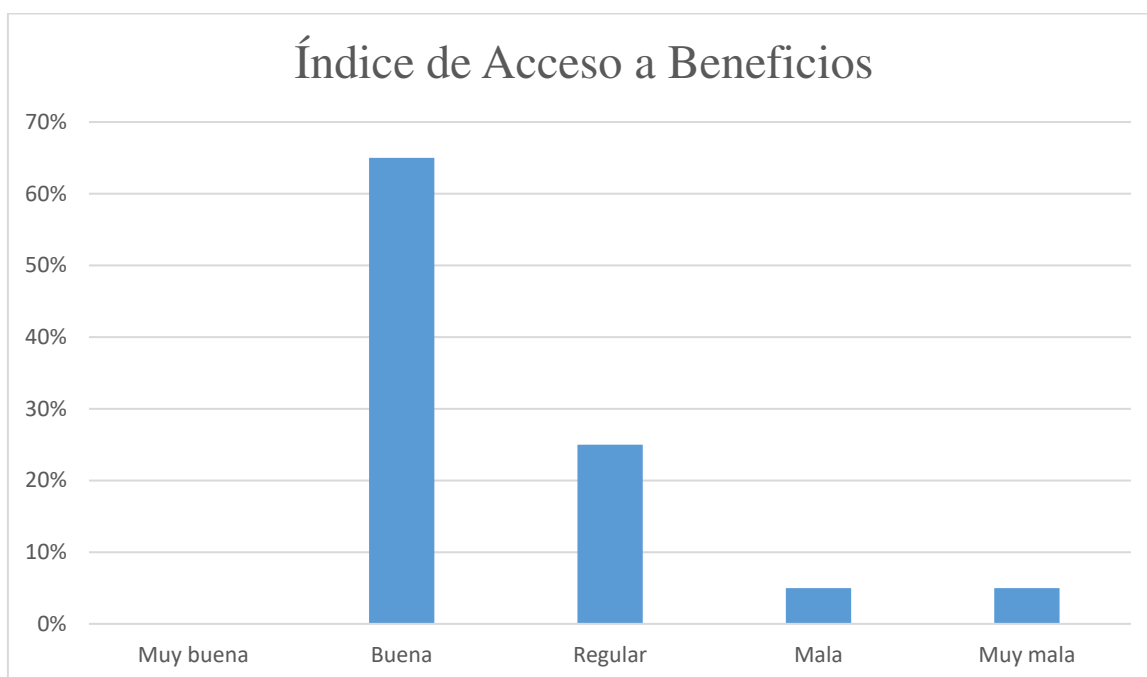
Como podemos ver en la tercera grafica tenemos que, de los 20 trabajadores (hombre y mujeres) el 10% de los trabajadores considera bueno su sueldo mientras que el 65% de los trabajadores considera regular su sueldo con el promedio del mercado, el 10% lo considera malo y el 15% considera que es muy malo su sueldo.

4. ¿Qué tan accesibles consideras los beneficios ofrecidos por la empresa, como seguro médico, vacaciones pagadas, entre otros?

Tabla 4

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Muy buena	0	0%
Buena	13	65%
Regular	5	25%
Mala	1	5%
Muy mala	1	5%
Total	20	100%

Gráfico 4



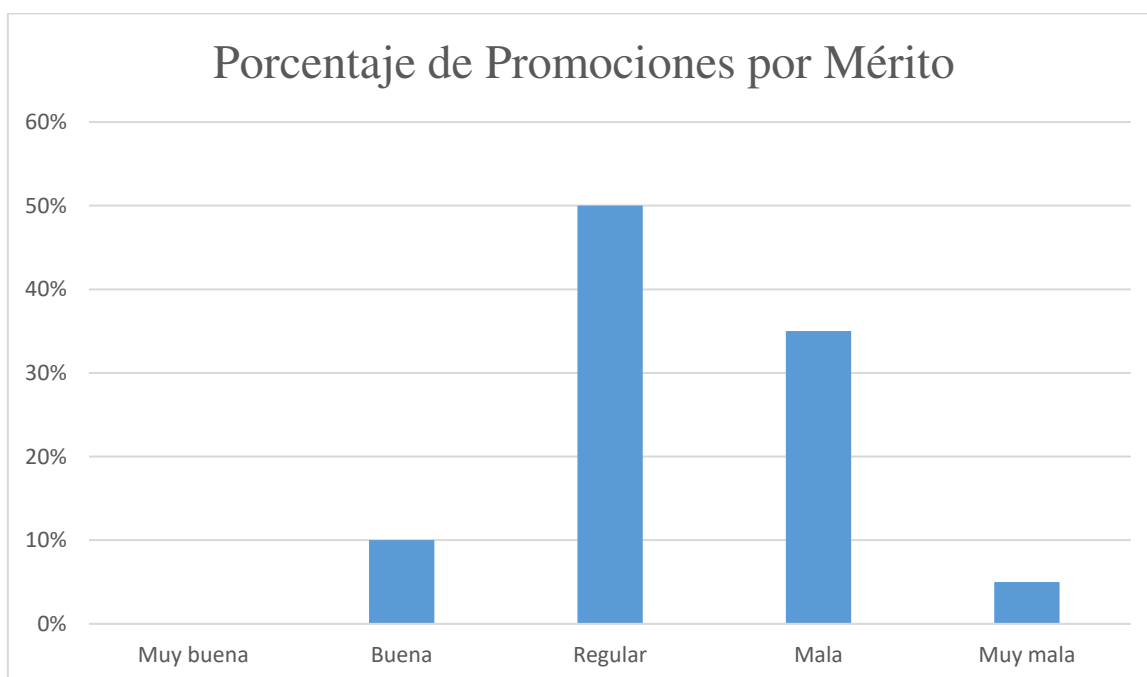
Como podemos ver en la cuarta grafica tenemos que, de los 20 trabajadores (hombre y mujeres) el 65% considera buena la accesibilidad de los beneficios que ofrece la empresa, el 25% lo considera regular, el 5% lo considera mala y el último 5% lo considera muy mala.

5. ¿Cómo consideras el sistema de promociones basado en el mérito en esta empresa?

Tabla 5

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Muy buena	0	0%
Buena	2	10%
Regular	10	50%
Mala	7	35%
Muy mala	1	5%
Total	20	100%

Gráfico 5



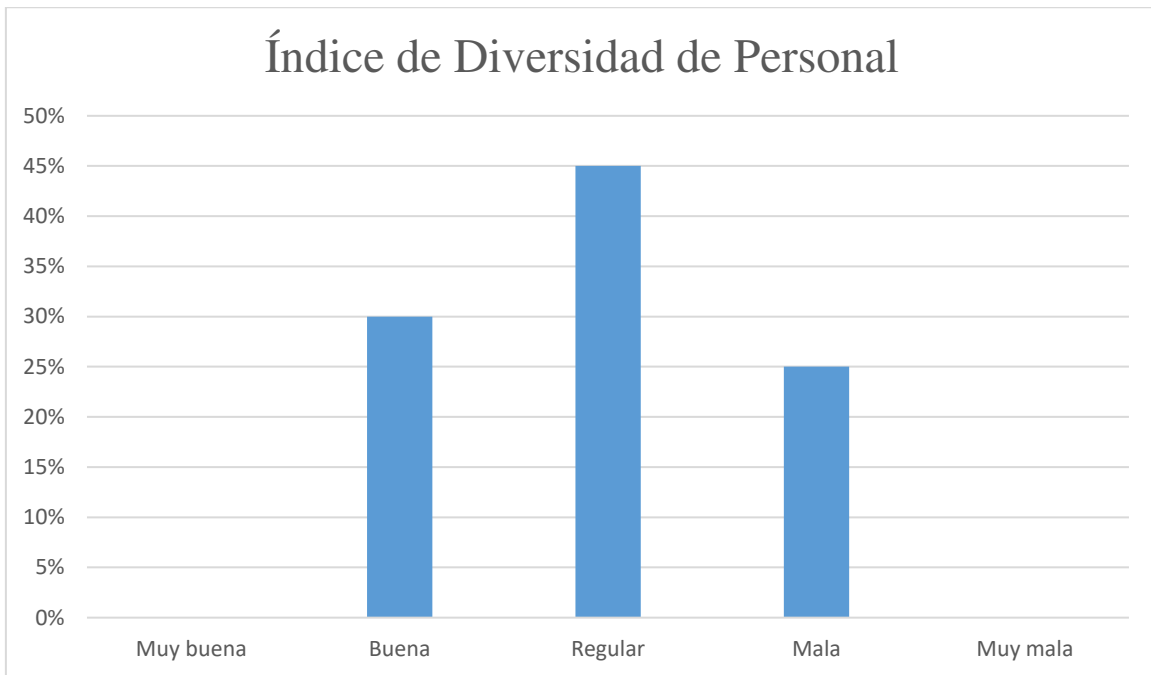
Como podemos ver en la quinta grafica tenemos que, de los 20 trabajadores (hombre y mujeres) el 10% considera buena el sistema de promociones en base a méritos mientras que el 50% considera regular, el 35% lo considera malo el sistema y el 5% lo considera muy mala.

6. En tu opinión, ¿cómo evaluarías la diversidad de personal en esta empresa?

Tabla 6

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Muy buena	0	0%
Buena	6	30%
Regular	9	45%
Mala	5	25%
Muy mala	0	0%
Total	20	100%

Gráfico 6



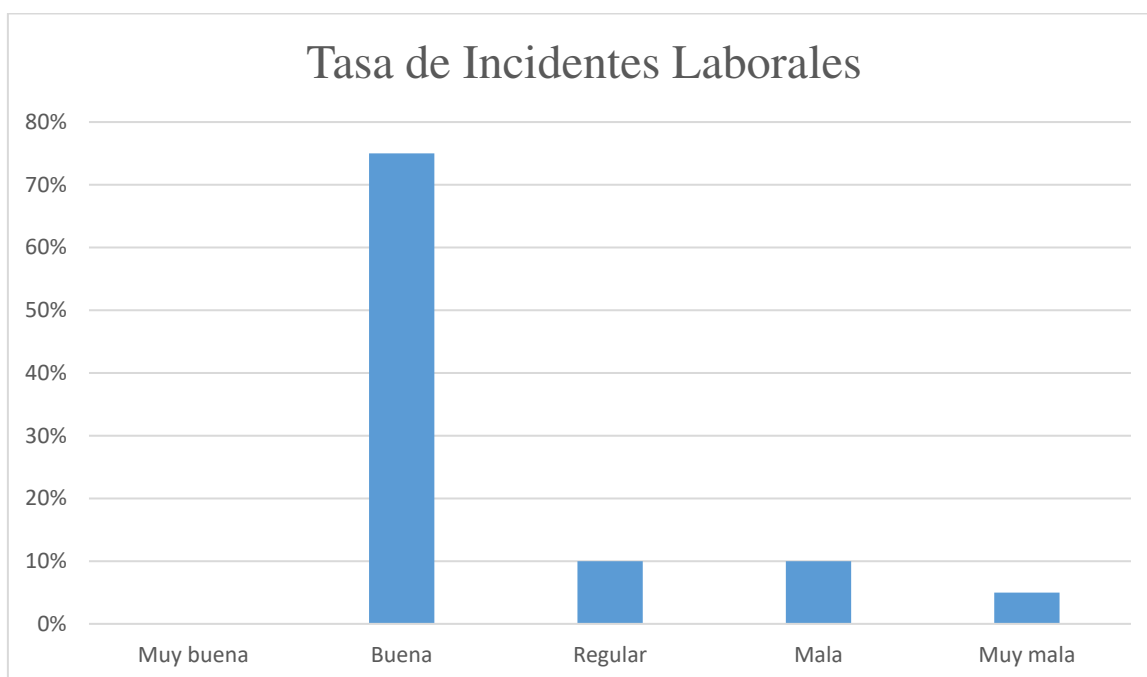
Como podemos ver en la sexta grafica tenemos que, de los 20 trabajadores (hombre y mujeres) el 30% considera buena el equilibrio entre empleados hombres y mujeres, un 45% lo considera regular y un 25% considera mala el equilibrio de empleados hombres y mujeres.

7. ¿Cómo consideras la seguridad en el trabajo y la prevención de accidentes en esta empresa?

Tabla 7

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Muy buena	0	0%
Buena	15	75%
Regular	2	10%
Mala	2	10%
Muy mala	1	5%
Total	20	100%

Gráfico 7



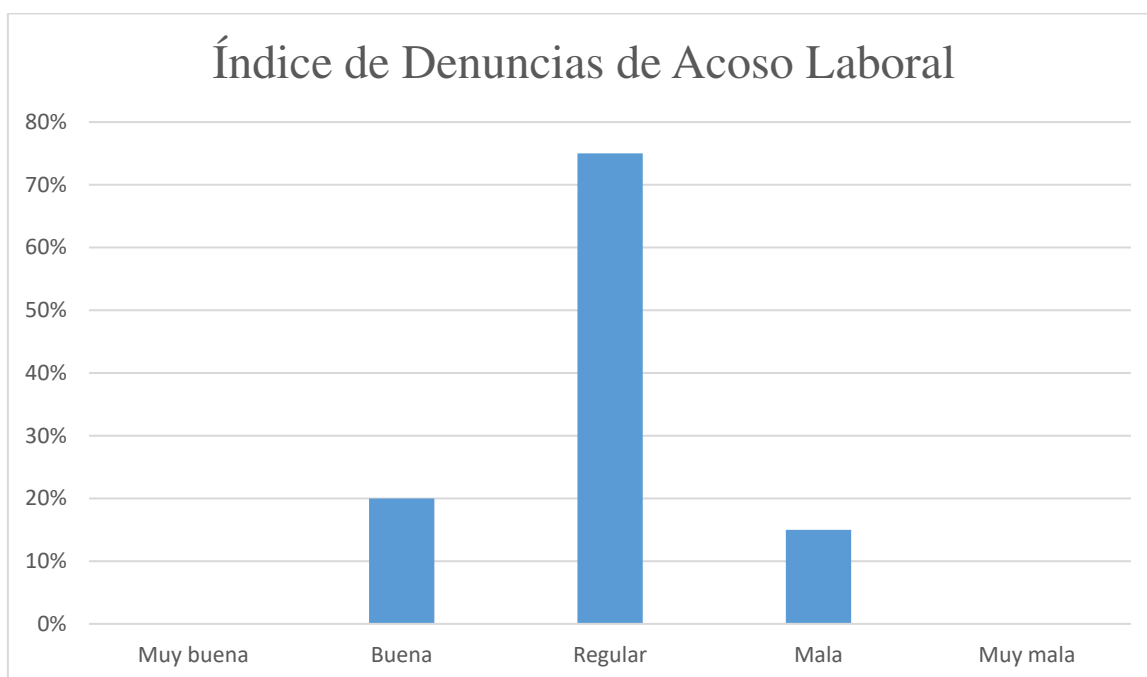
Como podemos ver en la séptima grafica tenemos que, de los 20 trabajadores (hombre y mujeres) el 75% de empleados considera buena la seguridad en el trabajo, un 10% de los trabajadores lo considera regular, otro 10% lo considera mala y un 5% lo considera muy mala.

8. ¿Qué tan efectivo crees que es el sistema de denuncias de acoso laboral en la empresa?

Tabla 8

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Muy buena	0	0%
Buena	4	20%
Regular	15	75%
Mala	3	15%
Muy mala	0	0%
Total	20	100%

Gráfico 8



Como podemos ver en la octava grafica tenemos que, de los 20 trabajadores (hombre y mujeres) el 20% considera buena el sistema de denuncias por acoso laboral, el 75% considera regular el sistema y el 15% de los empleados lo considera mala dicha gestión.

## V. DISCUSIÓN

Los resultados muestran que, aunque la mayoría de trabajadores perciben buena estabilidad laboral (70%) y trato adecuado (55%), aún existe una brecha en el cumplimiento integral de las garantías laborales, especialmente en lo relacionado con la remuneración justa y los mecanismos de denuncia. Según Chanamé (2021), el Derecho Laboral busca equilibrar la relación desigual entre empleador y trabajador mediante normas que aseguren la dignidad y la protección del empleado. Esta concepción coincide parcialmente con los hallazgos, ya que, si bien las empresas Services cumplen en parte sus obligaciones, no garantizan plenamente condiciones equitativas ni transparentes. De acuerdo con el antecedente de Ramírez (2023), en Honduras se evidenció que la tercerización genera vulneraciones recurrentes a los derechos laborales por falta de control jurídico, lo que refleja un problema similar al observado en Chimbote, donde el marco legal existe, pero su aplicación práctica es deficiente.

El estudio reveló que el 65% de los trabajadores considera su salario “regular” y otro 65% califica como “buena” la accesibilidad a beneficios como seguro y vacaciones. Estos resultados reflejan un cumplimiento parcial de las garantías económicas. Según Lira (2025), el bienestar laboral exige que el empleador brinde condiciones adecuadas que aseguren satisfacción y equilibrio entre los objetivos de la empresa y las necesidades del trabajador. En este sentido, los datos evidencian que las empresas Services aún no logran un bienestar integral, pues los beneficios ofrecidos no compensan los bajos sueldos percibidos. Esta situación concuerda con el antecedente de Bernilla y Espinoza (2023), quienes identificaron vulneraciones en el pago de horas extras en entidades privadas, lo cual demuestra que la falta de fiscalización y el incumplimiento económico de los empleadores sigue siendo un problema estructural del ámbito laboral peruano.

Los resultados indican que el 50% de los trabajadores considera “regular” el sistema de promociones, mientras que el 45% percibe una “diversidad regular” y el 75% califica el sistema de denuncias por acoso como solo “regular”. Esto refleja una percepción de inequidad y desconfianza en los mecanismos internos. Según Mamani (2023), el principio de igualdad implica que todo trabajador debe recibir un trato justo, sin privilegios ni discriminación, siendo este principio un pilar fundamental del derecho laboral. Los hallazgos confirman que las empresas Services aún no cumplen plenamente con este principio, manteniendo prácticas poco transparentes. En el antecedente de Castro (2023), se evidenció cómo la violación sistemática de derechos humanos en el caso Furukawa

reveló condiciones de discriminación y explotación laboral, lo que guarda relación con la falta de equidad y el trato desigual que los trabajadores de Chimbote aún perciben, aunque en un contexto menos extremo.

## VI. CONCLUSIONES

- En general, los trabajadores perciben un ambiente laboral favorable en las empresas Services de la ciudad de Chimbote, especialmente en lo relacionado con la estabilidad y el trato recibido. Esto refleja un compromiso progresivo de las empresas con el bienestar del personal, aunque todavía existen aspectos susceptibles de mejora en materia de remuneración y beneficios sociales.
- Se observa que los procesos de promoción interna y la diversidad de personal requieren de un fortalecimiento adicional para consolidar una cultura organizacional basada en la equidad y el reconocimiento del mérito. Esta percepción sugiere la necesidad de continuar promoviendo prácticas más transparentes e inclusivas.
- La seguridad y salud en el trabajo son valoradas de forma positiva por la mayoría de los colaboradores, lo que evidencia la existencia de medidas preventivas adecuadas. No obstante, se recomienda mantener una supervisión constante para garantizar la mejora continua en esta materia.
- Respecto al sistema de denuncias frente al acoso laboral, los resultados muestran una percepción intermedia. Si bien el personal reconoce la existencia de un mecanismo formal, se requiere seguir reforzando su difusión y confianza entre los trabajadores, a fin de asegurar su efectividad y accesibilidad.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- Continuar fortaleciendo las políticas de responsabilidad social y bienestar laboral, promoviendo espacios de diálogo entre empleadores y trabajadores que favorezcan el cumplimiento de las obligaciones laborales y el desarrollo de un entorno laboral respetuoso y colaborativo.
- Implementar programas de reconocimiento y promoción basados en indicadores objetivos de desempeño, que permitan al personal visualizar oportunidades de crecimiento y fomenten la motivación laboral dentro de la organización.
- Desarrollar acciones orientadas a la diversidad e inclusión, impulsando actividades de sensibilización y capacitación que contribuyan a valorar las diferencias individuales y a construir un clima laboral más equitativo y participativo.
- Reforzar el sistema de atención y denuncia frente a situaciones de acoso laboral mediante la actualización de protocolos, campañas informativas y espacios de acompañamiento confidencial, garantizando así la protección y bienestar integral de todos los trabajadores.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alegria, R. (2021) Caracterización del proceso sobre reintegro de beneficios sociales; juzgado laboral del distrito judicial del Santa-Chimbote.
- Arce Ortiz, E. G. (2021). Derecho individual del trabajo en el Perú: desafíos y deficiencias (3.ª ed.). Lima: Palestra
- Arellano, C. Obligaciones del empleador en el Perú. *PANDAPÉ*.  
<https://www.pandape.com/blog/obligaciones-del-empleador-en-el-peru/>
- Arévalo Vela, J. (2021). El contrato de trabajo en la legislación peruana vigente. *Revista De Derecho Procesal Del Trabajo*, 3(3), 13-55.
- Banega, J. R. R. (2023). La Tercerización laboral u outsourcing en Tegucigalpa (Doctoral dissertation, Centro Universitario Tecnológico CEUTEC).  
<https://repositorio.unitec.edu/xmlui/handle/123456789/12760>
- Bernilla Neira, M. A., & Espinoza Soto, G. D. (2023). Vulneración de los derechos laborales de los trabajadores en las entidades privadas en el distrito de Motupe.  
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/11109>
- Blancas Bustamante, C. (2021). Estado actual de la estabilidad laboral. En VI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (pp. 91-143). Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.  
<https://www.sptss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/VI-Congreso-Nacional-full-91-143.pdf>
- Boza Pró, G. Surgimiento, evolución y consolidación del Derecho del Trabajo. *Themis: Revista de derecho*, (65), 13-26.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5078193>
- Cajiga Calderón, J. F. EL CONCEPTO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL. Cemefi.  
<https://www.ucipfg.com/biblioteca/files/original/5caa7ac8ac8ab70e7a38401e848e186e.pdf>

Calcina Yasan, M. L. (2021). El derecho al trabajo y la estabilidad laboral en trabajadores de contrato administrativo de servicio. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1296>

Castro Salinas, E. L. (2024). Esclavitud moderna y violación de Derechos Humanos en los trabajadores de Furukawa Plantaciones CA del Ecuador, en el caso 23571-2019-01605 de Santo Domingo de los Tsáchilas. <https://dspace-test.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/43954>

Castro, J. (2022). Empresas de servicios: sus características y retos. *Corponet*. <https://blog.corponet.com/empresas-de-servicios-sus-caracteristicas-y-retos>

Chanamé Arriola, J. M. (2021). ¿Cuándo se aplica el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales? *LP Pasión por el derecho* <https://lpderecho.pe/aplica-principio-irrenunciabilidad-derechos-laborales/>

Chanamé Arriola, J. M. (2021). ¿Qué es y qué estudia el derecho laboral? *LP Pasión por el derecho*. <https://lpderecho.pe/que-es-el-derecho-de-trabajo/>

Coronel Carvajal, C. (2023). Las variables y su operacionalización. *Scielo*. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1025-02552023000100002](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-02552023000100002)

Díaz Ávila, E., Cerpa Baleta, M. A., Martínez Osorio, M. E., & Osorio Álvarez, M. L. (2023). Responsabilidad y alcance de las obligaciones del empleador en materia de bienestar laboral contenidas en el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo y los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) colombiano. <https://repositorio.cecar.edu.co/items/444df8c1-4b8a-4b58-9893-f19340a9fd37>

Facultad de Derecho. Diez derechos laborales que todo trabajador debe conocer. *USIL*. <https://blogs.usil.edu.pe/facultad-derecho/diez-derechos-laborales-que-todo-trabajador-debe-conocer>

Ferro V. (2021). ESTADO ACTUAL DE LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL PERÚ. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajador y la Seguridad Social (SPDTSS).

<https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/VI-Congreso-Nacional-full-61-90.pdf>

Foster, B. (2024, 27 de septiembre). Jobber Academy. What Is a Service Business? A Beginner's Guide.

<https://www.getjobber.com/academy/what-is-a-service-business/>

Gu, Z., Shao, C., Du, Q., & Wang, S. (2022). The impact of work environment on employee performance, employee commitment, and achievement-striving ability in public sector organizations. *Frontiers in Public Health*, <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9136218/>

Guarín Villamizar, C. L. (2022). Afectación al mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores como consecuencia de la imposición de una sanción disciplinaria sin observancia del principio de proporcionalidad (Master's thesis, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas). <https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/10648>

Hernández Mendoza, S. L. & Duana Avila, D. (2021). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*. Vol.9, No. 17 (2021) 51-53.

Huberman, A. M. & Miles, M. B. Métodos para el manejo y el análisis de datos. *El Colegio de Sonora*.

[https://biblioteca.colson.edu.mx/e-docs/RED/Por\\_los\\_rincones-DENMAN\\_HARO.pdf#page=249](https://biblioteca.colson.edu.mx/e-docs/RED/Por_los_rincones-DENMAN_HARO.pdf#page=249)

Jain N. (2023). ¿Qué es un diseño de investigación? Definición, tipos, métodos y ejemplos. IDEASCALE.

<https://ideascale.com/es/blogs/que-es-el-diseno-de-la-investigacion/>

Jaramillo Callejas, J. (2024, 19 de abril). ¿Qué estudia el derecho?: Su relevancia en la sociedad. Universidad Pontificia de México.

<https://pontificia.edu.mx/que-estudia-el-derecho/>

JP Consultoría de investigación. ¿Qué son los niveles de investigación?  
*jpconsultoriatesis*.

<https://jpconsultoriatesis.com/los-niveles-de-investigacion-para-la-tesis/>

Landa Arroyo, C. El Derecho del Trabajo en el Perú y su proceso de constitucionalización: Análisis especial del caso de la mujer y la madre trabajadora. *THEMIS Revista De Derecho*, (65), 219-241. Recuperado a partir de

Lira Rodríguez, M. A. (2025). Bienestar laboral una perspectiva en optimización de la prestación de servicios en las organizaciones. *Revista Biodanza & Humanismo*, 3(1), 162-171.

<http://revistabiohum.com/index.php/home/article/view/39>

Mangarelli, C. (2021). Responsabilidad del empleador por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. *Revista de la Facultad de Derecho*, (31), 203-213.

Martinez Balarezo, A. K. (2025). El criterio jurisdiccional objetivo sobre responsabilidad contractual o extracontractual del empleador y las condiciones para establecer medidas de seguridad laboral.

<https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/15051>

Medina, M., Rojas, R., Bustamante, W., Loaiza, R., Martel, C., & Castillo, R. (2023). Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú.

<https://doi.org/10.35622/inudi.b.080>

Mendoza Sulca, L. P. (2021). Garantías frente a los efectos colaterales del teletrabajo en los derechos laborales específicos e inespecíficos: Análisis y propuestas.

<https://tesis.pucp.edu.pe/items/71f4c6c-3829-4af0-b6ed-7fa098f43203>

Montoya Obregón, L. M. LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN LA JURISPRUDENCIA NACIONAL. *Ministerio de trabajo y Promoción de empleo*.

Morales Leon, J. (2023). Derechos del trabajador en el Perú. *PANDAPÉ*.

<https://www.pandape.com/blog/derechos-del-trabajador-en-el-peru/>

Morales Taquia, D. (2021). ¿Qué es el derecho? *LP Pasión por el derecho*.  
<https://lpderecho.pe/que-es-derecho/>

Moreira, D. (2023). Estabilidad laboral reforzada como una garantía del derecho de igualdad del sustituto de persona con discapacidad física. *Polo del Conocimiento*, 8(3), 2519-2532  
<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/5415>

Obregón Sevillano, T. M. Estabilidad Laboral No es Sinónimo de Reposición. *Derecho & Sociedad*, (46), 199–206. Recuperado a partir de

Oliva, J. L., & Peña, A. A. (2024). El seguro de responsabilidad civil por culpa patronal. La protección del patrimonio del empleador y la garantía de los derechos del trabajador en Colombia. *Jurídicas*, 21(2), 137-157.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10241040>

Pacori Cari, J. M. (2024, 19 de noviembre). *Los contratos de trabajo sujetos a modalidad*. LP Derecho.  
<https://lpderecho.pe/contratos-trabajo-sujetos-modalidad/>

Puecas Vilchez, M. J., & Salazar Ames, Ó. J. (2024). Derechos fundamentales vulnerados de las trabajadoras sexuales de la ciudad de Chimbote durante el año 2021.  
<https://repositorio.uns.edu.pe/handle/20.500.14278/4743>

Ríos, K. (2025). ¿El trato discriminatorio en el trabajo, qué es? PayFit.  
<https://payfit.com/es/contenido-practico/trato-discriminatorio-trabajo/>

Samaniego G. (2024). Definiciones de población, muestra y muestreo. *miasesordetesis*.  
<https://miasesordetesis.com/definiciones-poblacion-muestra-y-muestreo/>

Sandoval Cabrera, R. L. La libertad sindical de los trabajadores del sector público, en la percepción de los dirigentes sindicales. Chimbote. octubre 2024.  
<https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/41263>

- Supo J. (2023). Niveles de investigación. BIOESTADISTICO.  
<https://bioestadistico.com/niveles-de-investigacion>
- Tirant lo blanch (2024). Derecho, ¿cuál es su origen?. tirant.  
<https://tirant.com/noticias-tirant/noticia-derecho-origen/>
- Valencia Sulca, C. B. (2023). DISCRIMINACION LABORAL Y DESIGUALDAD SOCIAL. Universidad Peruana de Ciencias e Informática.  
<https://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/991>
- Valencia, D. C., Jiménez, E. J. S., & Osorio, M. C. Á. (2023). Análisis bibliométrico de la relación entre la responsabilidad empresarial y el desempeño financiero. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (68), 188-216.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10222872>
- Valmi, D. S.; DriessnackI, M.; Costa Mendes, I. A. Revisión de diseños de investigación resaltantes para enfermería. Parte 1: diseños de investigación cuantitativa. *ScieloBrasil*.
- Villalobos Huerta J. (2022). Normas laborales: ¿Hasta dónde llega el deber de responsabilidad del empleador?. *esan.edu.pe*  
<https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/normas-laborales-hasta-donde-llega-el-deber-de-responsabilidad-del-empleador>
- Villalobos Huerta, J. (2022). Normas laborales: ¿Hasta dónde llega el deber de responsabilidad del empleador? *Conexiónesan*.  
<https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/normas-laborales-hasta-donde-llega-el-deber-de-responsabilidad-del-empleador>
- Vizcaíno Zúñiga, P. I., Cedeño Cedeño , R. J., & Maldonado Palacios , I. A. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 9723-9762.  
[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i4.7658](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658)

Whiting, K. (2025). How companies can improve workplace wellbeing in the Intelligent Age – and why it matters. World Economic Forum. <https://www.weforum.org/stories/2025/04/what-companies-can-do-to-improve-workplace-wellbeing-and-why-it-matters/>

# **ANEXOS**

### Anexo 1. Matriz de consistencia

Título	Problema	Objetivo	Variables	Metodología
<b>RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR QUE TIENE CON SUS TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS SILSA-SERVICES, EN LA CIUDAD DE CHIMBOTE, MARZO 2025</b>	<b>General</b> ¿Cuál es la responsabilidad del empleador que tiene con su trabajador en las empresas SILSA-Services, en la ciudad de Chimbote, 2025?	<b>General</b> Establecer la responsabilidad del empleador que tiene con su trabajador en las empresas SILSA-Services, en la ciudad de Chimbote, 2025.  <b>Específicos</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar la percepción de los empleados sobre la estabilidad laboral dentro de la empresa.</li> <li>• Determinar el grado de cumplimiento de dichas obligaciones por parte del empleador.</li> <li>• Determinar el impacto del incumplimiento de las responsabilidades del empleador.</li> </ul>	<b>Variable</b> Responsabilidad del empleador	<b>Nivel de investigación:</b> Descriptivo  <b>Tipo:</b> Cuantitativa  <b>Diseño:</b> No experimental  <b>Técnica:</b> Encuesta  <b>Instrumento:</b> Cuestionario  <b>Población:</b> Trabajadores de las empresas Services de la Ciudad de Chimbote - 2025  <b>Muestra:</b> 20 Trabajadores de las empresas Services (EsSalud).

Anexo 2. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

TITULO	VARIABLE	Definición Conceptual	DEFINICIÓN OPERATIVA	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR QUE TIENE CON SUS TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS SILSA-SERVICES, EN LA CIUDAD DE CHIMBOTE, MARZO 2025	Variable: Responsabilidad del empleador	La responsabilidad empresarial ha evolucionado recientemente como una nueva forma de gestión y de hacer negocios. Ahora, las empresas se esfuerzan por asegurarse de que sus operaciones sean sostenibles en términos económicos, sociales y ambientales. Reconocen los intereses de los diferentes grupos con los que se relacionan y buscan preservar el medio ambiente y la	Se analizará esta variable mediante la realización de un cuestionario que contará con 8 items.	Ambiente laboral	- Índice de Satisfacción Laboral	- Muy buena (1)
					- Índice de Rotación de Personal	- Buena (2)
				Compensación y beneficios	- Ratio de Salario a la Media del Mercado	- Regular (3)
				Igualdad de oportunidades	- Índice de Acceso a Beneficios	- Mala (4)
					- Porcentaje de Promociones por Mérito	- Muy mala (5)

		sustentabilidad para las generaciones futuras. Esta visión de negocios integra el respeto por las personas, los valores éticos, la comunidad y el medio ambiente en la gestión misma de la empresa, independientemente de los productos o servicios que ofrezca, su sector, tamaño o nacionalidad.			- Índice de Diversidad de Personal	
			Protección laboral		- Tasa de Incidentes Laborales - Índice de Denuncias de Acoso Laboral	

### **Anexo 3. Instrumento de recolección de información**

#### **Variable, Responsabilidad del empleador:**

1. En el tiempo que llevas en la empresa ¿Cómo ha sido el trato en su entorno laboral?  
Muy buena ( ) Buena ( ) Regular ( ) Mala ( ) Muy mala ( )
2. En tu opinión, ¿cómo evaluarías la estabilidad laboral en esta empresa?  
Muy buena ( ) Buena ( ) Regular ( ) Mala ( ) Muy mala ( )
3. ¿Cómo considera su sueldo actual en base a su área de trabajo?  
Muy buena ( ) Buena ( ) Regular ( ) Mala ( ) Muy mala ( )
4. ¿Qué tan accesibles consideras los beneficios ofrecidos por la empresa, como seguro médico, vacaciones pagadas, entre otros?  
Muy buena ( ) Buena ( ) Regular ( ) Mala ( ) Muy mala ( )
5. ¿Cómo consideras el sistema de promociones basado en el mérito en esta empresa?  
Muy buena ( ) Buena ( ) Regular ( ) Mala ( ) Muy mala ( )
6. En tu opinión, ¿cómo evaluarías la diversidad de personal en esta empresa?  
Muy buena ( ) Buena ( ) Regular ( ) Mala ( ) Muy mala ( )
7. ¿Cómo consideras la seguridad en el trabajo y la prevención de accidentes en esta empresa?  
Muy buena ( ) Buena ( ) Regular ( ) Mala ( ) Muy mala ( )
8. ¿Qué tan efectivo crees que es el sistema de denuncias de acoso laboral en la empresa?  
Muy buena ( ) Buena ( ) Regular ( ) Mala ( ) Muy mala ( )

## ANEXO 04. Evidencia de la validación

### CARTA DE PRESENTACIÓN

Magíster / Doctor: *Julia Soto Valdez*

Presente.-

Tema: PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Ante todo, saludarlo cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo: Bocanegra Soto Colins Miguel estudiante del programa académico de Derecho de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación de mi instrumento de recolección de información, motivo por el cual acudo a Ud. para su participación en el Juicio de Expertos.

Mi proyecto se titula: "RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR Y DERECHOS DEL TRABAJADOR EN LAS EMPRESAS SERVICES, EN LA PROVINCIA DEL SANTA, 2024" y envío a Ud. el expediente de validación que contiene:

- Ficha de Identificación de experto para proceso de validación
- Carta de presentación
- Matriz de operacionalización de variables
- Matriz de consistencia
- Ficha de validación

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted.

Atentamente,



Firma

DNI: 71802477

**Ficha de Identificación del Experto para proceso de validación**

**Nombres y Apellidos:** Julia Soto Valdez

**Edad:** 30

**N° DNI:** 48184782

**Email:** sheila.sv.17@outlook.com

**Título profesional:** Contadora

**Grado académico:** Universidad

**Especialidad:** \_\_\_\_\_

**Institución que labora:** Universidad San Pedro

**Identificación del Proyecto de Investigación o Tesis**

**Título:**

**"RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR Y DERECHOS DEL TRABAJADOR EN LAS EMPRESAS SERVICES, EN LA PROVINCIA DEL SANTA, 2024".**

**Autor:**

Bocanegra Soto Colins Miguel

**Programa académico:**

2024 - II



Firma



FICHA DE VALIDACIÓN								
TÍTULO: "RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR Y DERECHOS DEL TRABAJADOR EN LAS EMPRESAS SERVICES, EN LA PROVINCIA DEL SANTA, 2024"								
	Variable 1: Responsabilidad del empleador	Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
	Dimensión 1: Ambiente laboral	Cumple	No Cumple	Cumple	No Cumple	Cumple	No Cumple	
1	Índice de Satisfacción Laboral	✓		✓		✓		
2	Índice de Rotación de Personal	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Compensación y beneficios							
1	Ratio de Salario a la Media del Mercado	✓		✓		✓		
2	Índice de Acceso a Beneficios	✓		✓		✓		
	Variable 2: Derechos del trabajador							
	Dimensión 1: Igualdad de oportunidades							
1	Porcentaje de Promociones por Mérito	✓		✓		✓		
2	Índice de Diversidad de Personal	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Protección laboral							
1	Tasa de Incidentes Laborales	✓		✓		✓		
2	Índice de Denuncias de Acoso Laboral	✓		✓		✓		

Recomendaciones:

Opinión de experto:      Aplicable (✓)    Aplicable después de modificar ( )      No aplicable ( )

Nombres y Apellidos de experto:



Firma



## **Anexo 6. Declaración de compromiso ético y no plagio**

Mediante el presente documento denominado declaración de compromiso ético y no plagio en mi condición de autor(a) del presente trabajo de investigación titulado “Responsabilidad del empleador que tiene con sus trabajadores en las empresas silsa-services, en la ciudad de chimbote, marzo 2025” declaro conocer las normas del reglamento de investigación, el código de ética institucional y el reglamento del registro nacional de trabajos de investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI (SUNEDU); que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Por lo tanto, se cumple con precisar que el trabajo forma parte de una línea de investigación de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (Se estudian instituciones jurídicas).

Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado de un trabajo personal, elaborado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, por lo cual en calidad de autor(a) se asume la responsabilidad; porque se tiene conocimiento de las consecuencias de la infracción de las normas de investigación (las institucionales y externas, respectivamente) dejando exenta de cualquier responsabilidad a la Universidad. Para las citas y referencias se usó las normas APA. En conformidad del presente contenido y como su legítimo autor(a) se firma y se estampa la huella digital en el presente documento.

FIRMA Y HUELLA DIGITAL DEL TESISISTA



BOCANEGRA SOTO COLINS MIGUEL

DNI: 71802477

N° DE CÓDIGO DEL ESTUDIANTE: 0106192041