



UPP
Universidad Privada de Pucallpa

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES Y
FINANCIERAS

TESIS

**“Formalización laboral y beneficios sociales en las
tiendas de la Galería Polvos Azules, Distrito Callería,
Ucayali 2022”**

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE:
CONTADOR PUBLICO

AUTORA:

Joisy Reyes Acho

ASESOR:

Dr. Jaime Augusto Rojas Elescano

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Finanzas públicas y privadas

Sub línea:

Finanzas corporativas y gestión de PYMES y MYPES

UCAYALI -PERÚ
2022

JURADO EVALUADOR



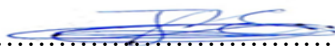
.....
Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
Presidente



.....
Mg. Saul Tovar Yachachi
Secretario



.....
Mg. Nora Inés Ríos Layche
Vocal



.....
Dr. Jaime Augusto Rojas Elecano
Asesor

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS



UNIVERSIDAD PRIVADA DE PUCALLPA

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

"Año del fortalecimiento y soberanía nacional"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADOR PUBLICO

En la Ciudad de Pucallpa, siendo las 10:42 am del día martes 28 de julio del 2022, a través de la modalidad virtual, se dio inicio el acto de sustentación de la TESIS titulada **"FORMALIZACIÓN LABORAL Y BENEFICIOS SOCIALES EN LAS TIENDAS DE LA GALERÍA POLVOS AZULES, CALLERIA, UCAYALI 2022"**, elaborado por la bachiller **JOISY REYES ACHO**.

El Presidente da inicio al acto público de sustentación de tesis, con los miembros del Jurado Evaluador integrado por los docentes: **Presidente Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales**, **Secretario Mg. Saul Tovar Yachachi** y **Vocal Mg. Nora Ines Rios Layche**; designados con RESOLUCIÓN N° 281-2022-FCCyA-UPP de fecha 21 de julio del 2022; luego el señor presidente instó al secretario a la lectura de la Resolución de aprobación de tesis.

Acto seguido el Presidente del Jurado invitó a iniciar su exposición de la bachiller **JOISY REYES ACHO**, para que seguidamente absolviera las preguntas de cada jurado en su área.

Al terminar la sustentación, el Presidente indica a los bachilleres y público en general, que el jurado se retira para la deliberación.


Después de deliberar en forma reservada el Jurado emitió la calificación general, de cuyo resultado se establece que la bachiller **JOISY REYES ACHO** fue:

- Aprobado por Unanimidad 17-18
- Aprobado por Mayoría 14-16
- Desaprobado por Mayoría 11-13
- Desaprobado por Unanimidad 00-10


Reiniciando el acto público, se dio lectura a la presente Acta que los Miembros del Jurado la suscriben por cuadruplicado en señal de conformidad. **Realizado el juramento de honor y las felicitaciones de los miembros del jurado**, el Presidente dio por concluido el acto de sustentación siendo las 11:18 am Horas del mismo día, de lo que se da fe.



Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
Presidente



Mg. Saul Tovar Yachachi
Secretario



Mg. Nora Ines Rios Layche
Vocal

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD

Yo **JOISY REYES ACHO** estudiante egresada de la Escuela Profesional de Ciencias contables y Financieras de la Universidad Privada de Pucallpa, identificada con DNI 47616380, con la tesis titulada “Formalización laboral y beneficios sociales en las tiendas de la Galería Polvos Azules, Distrito Callería, Ucayali 2022”

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse el fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestra acción se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad Privada de Pucallpa.

Pucallpa, 4 de julio del 2022



Joisy Reyes Acho
DNI: 47616380

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD
PRIVADA DE PUCALLPA

Constancia de Originalidad de trabajo de Investigación N° 68

Pucallpa 06 de julio del 2022

Yo, Dr. JAIME AUGUSTO ROJAS ELESCANO, informo a la decanatura y a quien corresponda que se presentó a mi despacho el informe de tesis titulado: FORMALIZACIÓN LABORAL Y BENEFICIOS SOCIALES EN LAS TIENDAS DE LA GALERÍA POLVOS AZULES, CALLERÍA, UCAYALI- 2022*, perteneciente al bachiller: JOISY REYES ACHO

Facultad : Ciencias Contables y Administrativas
Escuela : Ciencias Contables y Financieras
Asesor : Dr. Jaime Augusto Rojas Elescano

Habiendo realizado la verificación de coincidencia con el Software Antiplagio PlagScan, los resultados de similitud fueron 25,5 %. El cual está en los parámetros aceptados por las normas de la Universidad Privada de Pucallpa, que es máximo el 30%, por consiguiente, esta Coordinación da su aprobación de conformidad de la aplicación de la prueba de similitud y se autoriza a los bachilleres a continuar con el trámite administrativo correspondiente.

Es todo por informar a su despacho señor Decano.

Atentamente,

Dr. Jaime Augusto Rojas Elescano
Coordinador de Investigación de la Facultad de CCyA/D

Dedicatoria

El trabajo está dedicado a Dios y a mi familia, quienes me dieron las fuerzas y esperanzas para lograr mis objetivos profesionales.

La autora

Agradecimiento

A la Universidad Privada de Pucallpa, por enseñarme a ser profesional.

A mis maestros y compañeros de estudio, por su aliento e impulso para seguir adelante.

La autora

RESUMEN

El objetivo general fue determinar cuál es la relación de la formalización laboral y los beneficios sociales en las tiendas de la Galería Polvos Azules, Distrito Callería, Ucayali 2022.

El tipo de investigación fue correlacional, enfoque cuantitativo, el método de investigación fue deductivo, El diseño del estudio fue No experimental, se consideró una población conformada por 42 propietarios de las tiendas de la Galería Polvos Azules, el muestreo fue por conveniencia, en nuestro caso la muestra coincide con nuestra población.

Se tuvo los siguientes resultados, En la Tabla 4, el 70.2% de los propietarios de las tiendas de la galería Polvos Azules, manifestó que nunca es considerada la variable formalización laboral, mientras que el 29.8% manifiesta que algunas veces es considerada y el 0.0% manifestó que siempre. En la Tabla 8, el 73.6% de los propietarios de las tiendas de la galería Polvos Azules, manifestó que nunca es considerada la variable beneficios sociales, mientras que el 26.4% manifiesta que algunas veces es considerada y el 0.0% manifestó que siempre.

Se concluye que se acepta la hipótesis alterna porque $\text{Sig.} < 0.05$ y rechazamos la hipótesis nula. La formalización laboral se relaciona significativamente con los beneficios sociales en las tiendas de la Galería Polvos Azules, Distrito Callería, Ucayali 2022. Con un valor $r = 0.825$ estimado por el coeficiente de correlación de Spearman.

Palabras clave: Control interno, impuesto a la renta, obligación tributaria.

ABSTRACT

The general objective was to determine the relationship between labor formalization and social benefits in the stores of the Polvos Azules Gallery, Callería District, Ucayali 2022.

The type of research was correlational, quantitative approach, the research method was deductive, the study design was non-experimental, a population made up of 42 owners of the stores of the Polvos Azules Gallery was considered, the sampling was for convenience, in our case the sample coincides with our population.

The following results were obtained. In Table 4, 70.2% of the owners of the Polvos Azules gallery stores stated that the labor formalization variable is never considered, while 29.8% stated that it is sometimes considered and 0.0 % stated that always. In Table 8, 73.6% of the owners of the Polvos Azules gallery stores stated that the social benefits variable is never considered, while 26.4% stated that it is sometimes considered and 0.0% stated that it is always considered.

It is concluded that the alternative hypothesis is accepted because $\text{Sig.} < 0.05$ and we reject the null hypothesis. Labor formalization is significantly related to social benefits in the stores of the Polvos Azules Gallery, Callería District, Ucayali 2022. With an r value = 0.825 estimated by the Spearman correlation coefficient.

Keywords: Internal control, income tax, tax obligation.

ÍNDICE

PORTADA	i
JURADO EVALUADOR	ii
ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS	iii
DECLARACION JURADA DE AUTENTICIDAD	iv
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
ÍNDICE	x
INDICE DE TABLAS Y FIGURAS	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del Problema	2
1.2.1. Problema general	2
1.2.2. Problemas específicos	2
1.3. Formulación de Objetivos	3
1.3.1. Objetivo general	3
1.3.2. Objetivos específicos	3
1.4. Justificación de la investigación	4
1.5. Delimitación del estudio	4
1.6. Viabilidad del estudio	5
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	7
2.1. Antecedentes del problema	7
2.2. Bases Teóricas	14
2.2.1. Formalización laboral	14
2.2.2. Beneficios sociales	20
2.3. Definición de términos básicos	23
2.4. Formulación de hipótesis	25
2.4.1. Hipótesis general	25
2.4.2. Hipótesis específicas	25
2.5. Variables	26

2.5.1. Definición conceptual de la variable	26
2.5.2. Definición operacional de la variable	26
2.5.3. Operacionalización de la variable	27
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	29
3.1. Diseño de la investigación	29
3.2. Población y muestra	30
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	31
3.4. Validez y confiabilidad del instrumento	32
3.5. Técnicas para el procesamiento de la información	32
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	34
4.1. Presentación de resultados	34
4.2. Discusión	48
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	51
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	53
ANEXOS	57
Anexo 1: Matriz de consistencia	57
Anexo 2: Instrumentos de aplicación	59
Anexo 3: Confiabilidad del instrumento	61
Anexo 4: Base de datos	62
Anexo 5: Validaciones	64
Anexo 6: Galería de fotos	70

Índice de tablas

Tabla 1. Formalización laboral	27
Tabla 2. Beneficios sociales	28
Tabla 3. Validadores	32
Tabla 4. Frecuencia de la variable formalización laboral	34
Tabla 5. Frecuencia de la dimensión derechos laborales	35
Tabla 6. Frecuencia de la dimensión seguridad y estabilidad laboral	36
Tabla 7. Frecuencia de la dimensión derecho y crecimiento personal	37
Tabla 8. Frecuencia de la variable beneficios sociales	38
Tabla 9. Frecuencia de la dimensión remuneración mínima vital	39
Tabla 10. Frecuencia de la dimensión trabajo en sobretiempo	40
Tabla 11. Frecuencia de la dimensión seguro social	41
Tabla 12. Prueba S-W para la variable formalización laboral	42
Tabla 13. Prueba S-W para la variable beneficios sociales	43
Tabla 14. Correlación formalización laboral y beneficios sociales	44
Tabla 15. Correlación derechos laborales beneficios sociales	45
Tabla 16. Correlación seguridad y est. laboral y beneficios sociales	46
Tabla 17. Correlación derecho y crec. Pers. y beneficios sociales	47

Índice de figuras

Figura 1. Frecuencia de la variable formalización laboral	35
Figura 2. Frecuencia de la dimensión derechos laborales	35
Figura 3. Frecuencia de la dimensión seguridad y est. Laboral	36
Figura 4. Frecuencia de la dimensión derecho y crec. Personal	37
Figura 5. Frecuencia de la variable beneficios sociales	38
Figura 6. Frecuencia de la dimensión remuneración mínima vital	39
Figura 7. Frecuencia de la dimensión trabajo en sobretiempo	40
Figura 8. Frecuencia de la dimensión seguro social	41

INTRODUCCIÓN

En Ucayali, se sufre las altas tasas de informalidad laboral que no permiten a los trabajadores acceder a los beneficios sociales, que según Toyama (2001) son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores por o con ocasión del trabajo dependiente.

Teniendo en cuenta las estadísticas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en temas relacionados a pago de Beneficios Sociales, diariamente acuden trabajadores, que solicitan el pago de sus beneficios sociales que su empleador desea o quiere pagar. Por su parte las tiendas de las Galerías Polvos Azules, enfrentan dichos problemas, que tiene que ser solucionados.

Esta investigación estuvo estructurada en:

CAPÍTULO I: Se describió el problema de la investigación, en ella se abordó el planteamiento del problema, la formulación del problema y objetivos, así como la justificación, delimitación y viabilidad.

CAPÍTULO II: En este capítulo se dio a conocer los antecedentes del problema, las bases teóricas y las definiciones de los términos básicos, las hipótesis y el estudio de las variables.

CAPÍTULO III: En este capítulo trato sobre la metodología, el diseño de la investigación. A su vez, se mencionó también la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, así como también la validez y confiabilidad y las técnicas para el procesamiento de la información.

CAPÍTULO IV: En este capítulo se presentó los resultados y la discusión.

Finalmente, se dio a conocer las conclusiones y recomendaciones y se describió las referencias bibliográficas y anexos.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema

A nivel internacional, es considerado como un gran problema la formalización laboral, en el mercado de trabajo. Weller (2004) señala que la situación del mercado de trabajo latinoamericano se caracteriza principalmente por: existir una alta tasa de desempleo abierto que afecta a la oferta laboral; un incremento de la informalidad, con baja calidad del empleo y alza en los salarios reales en el sector formal, que presenta una brecha entre trabajadores de baja y alta calificación; posteriormente la precarización de las relaciones laborales en términos de condiciones contractuales y de protección social.

En el Perú, las políticas de empleo se derivan de ajustes macroeconómicos y sectoriales que impactan sobre el nivel y la composición del empleo y que buscan fomentar mayor demanda laboral. Las políticas laborales están relacionadas con la legislación laboral, las condiciones de trabajo y con la relación contractual entre empleadores y empleados. Y las políticas de mercado de trabajo están orientadas a combatir el desempleo, elevar los ingresos, incidir en la generación de mayor oferta laboral, cualificar la demanda y suministrar ingresos a personas que han perdido su fuente de trabajo.

En Ucayali, también se sufre las altas tasas de informalidad laboral que no permiten a los trabajadores acceder a los beneficios sociales, que según Toyama (2001) son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores por o con ocasión del trabajo dependiente.

De acuerdo a estadísticas recientes del Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo, en materia de pago de Beneficios Sociales, diariamente acuden a este organismo los trabajadores y ex trabajadores, que demandan el pago de sus beneficios o el cálculo errado que en su centro de trabajo se está realizando.

En Callería, en las Galerías Polvos Azules, no es ajena a esta relación entre informalidad laboral y pago de beneficios, en la actualidad, la falta de conocimiento de los beneficios sociales que corresponde a los trabajadores origina muchos problemas, en el ámbito empresarial, por un lado, empleadores preocupados por altos sobre costos laborales y trabajadores esperanzados en recibir beneficios que no le corresponde legalmente.

La formulación del problema planteado es: ¿Cuál es la relación de la formalización laboral y los beneficios sociales en las tiendas de la Galería Polvos Azules, Callería, Ucayali 2022?

1.2 Formulación del Problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación de la formalización laboral y los beneficios sociales en las tiendas de la Galería Polvos Azules, Distrito Callería, Ucayali 2022?

1.2.2. Problemas específicos

1. ¿Cuál es la relación de los derechos laborales y los beneficios sociales en las tiendas de la Galería Polvos Azules, Distrito Callería, Ucayali 2022?
2. ¿Cuál es la relación de la seguridad y estabilidad laboral y los beneficios sociales en las tiendas de la Galería Polvos Azules, Distrito Callería, Ucayali 2022?
3. ¿Cuál es la relación del derecho y crecimiento personal y los beneficios sociales en las tiendas de la Galería Polvos Azules, Distrito Callería, Ucayali 2022?

1.3 Formulación de Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar cuál es la relación de la formalización laboral y los beneficios sociales en las tiendas de la Galería Polvos Azules, Distrito Callería, Ucayali 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

1. Determinar cuál es la relación de los derechos laborales y los beneficios sociales en las tiendas de la Galería Polvos Azules, Distrito Callería, Ucayali 2022.
2. Determinar cuál es la relación de la seguridad y estabilidad laboral y los beneficios sociales en las tiendas de la Galería Polvos Azules, Distrito Callería, Ucayali 2022.

3. Determinar cuál es la relación del derecho y el crecimiento personal y los beneficios sociales en las tiendas de la Galería Polvos Azules, Distrito Callería, Ucayali 2022.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1. Conveniencia:

La investigación es conveniente, porque sirvió para establecer, como la formalización laboral influyó en los beneficios sociales de los trabajadores que laboran en la Galería Polvos azules.

1.4.2. Relevancia Social

El estudio demostró la importancia de la formalización laboral en beneficio de los trabajadores otorgándole beneficios laborales que redundaran en las familias de los trabajadores.

1.4.3. Implicancias Prácticas

La formalización laboral implicó el reconocimiento del pago de beneficios sociales en favor de los trabajadores y de la productividad de los negocios.

1.4.4. Teórico

Porque desarrolló los conceptos de formalización laboral y beneficios sociales con el propósito de establecer un nivel de asociación muy alta.

1.4.5. Metodológico

Se utilizó el método deductivo, que fue una metodología estratégica de razonamiento utilizada para deducir conclusiones lógicas a partir de una

serie de premisas o principios, se trató de un proceso que va de lo general a lo particular.

1.5. Delimitación del estudio

Delimitación Espacial

Estuvo limitada por las tiendas en la Galería Polvos Azules del distrito ubicado en Jr. Independencia 618 distrito Callería, provincia de Coronel Portillo, departamento de Ucayali.

Delimitación Social

Los interesados del desarrollo de la tesis:

- Joisy Reyes Acho
- Todos los participantes en la elaboración de la tesis.
- Trabajadores que laboran en las tiendas de la galería Polvos azules
- Los propietarios de las tiendas

Delimitación Temporal

La delimitación temporal fue desde el 01 de mayo del 2022 al 30 de agosto del 2022.

Delimitación Conceptual

Los conceptos mencionados a continuación, son todos aquellos que tuvimos que tener presente a lo largo de todo la tesis:

- Formalización laboral
- Beneficios sociales y sus dimensiones

1.6. Viabilidad del estudio

1. Métodos de la investigación, el presente proyecto se basó en un diseño de investigación: no experimental, nivel de investigación: correlacional.

2. Materiales de la investigación, para completar el proceso de investigación realizamos encuestas, que permitieron observar el comportamiento de la formalización laboral y los beneficios sociales.

3. Recurso teórico, el tema de investigación principal contó con acceso de información primaria de las tiendas de la Galería Polvos Azules.

4. Recurso humano, Se contó con la participación del tesista: Joisy Reyes Acho

5. Recurso ético, con la ejecución de la investigación se respetó la autoría de cada investigación, además no se alteró ni causó ningún daño a un individuo, comunidad, ni ambiente.

6. Recurso temporal, el presente trabajo de investigación se realizó en un corto plazo aproximadamente de 4 meses dentro del año 2022.

7. Recurso financiero, el estudio de investigación se realizó con recursos propios de la investigadora.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema

Internacionales

Hazim y Ligutti (2020) en su tesis titulada *Promoción y formalización de las relaciones laborales en Argentina*, la presente investigación se propone ahondar en esta problemática, analizando la normativa vigente de aplicación, las causas que la generan y el rol que cumple el Estado para afrontarla, desde el punto de de la detección como de su promoción. Partimos de un marco teórico amplio y profundo, cargado de definiciones y normativa, para vista poder determinar las características más importantes del fenómeno sometido que intervienen, sus cualidades y su dinámica. Para el desarrollo del trabajo tomamos como fuente de información libros de especialistas referido al contexto argentino. Luego del análisis en materia laboral y la complementamos con noticias de actualidad, todo destacamos las siguientes conclusiones: 1) el fenómeno de la informalidad en las relaciones laborales argentinas puede darse de manera voluntaria o involuntaria por parte de los trabajadores, teniendo también influencia el factor cultural del país; 2) la informalidad no es la única que afecta al empleo en Argentina, existen relaciones formales con índices de precariedad y carecen de los rasgos que definen a un “trabajo decente”; 3) el rol del Estado es fundamental en la aplicación de políticas y programas que luchen contra la reducción de los niveles de trabajos informales, la mejora en la fiscalización laboral y el

aumento de la promoción de la formalización son objetivos clave que deben ser impulsados por el gobierno, pero acompañados por la sociedad en Palabras clave: su conjunto. legislación laboral, trabajo, informalidad, precariedad, trabajo no registrado, formalización, políticas públicas laborales, fiscalización.

David, Moreno y Gavilanes (2019) en su tesis titulada *Alternativas de solución para la formalización del empleo en la ciudad de Pasto. 2019 – 2025*, la investigación hace un análisis descriptivo del mercado laboral de Pasto, evaluando los indicadores principales como tasa de desempleo, informalidad y ocupación a lo largo del periodo 2008 – 2019. Retoma el concepto de informalidad mediante los resultados obtenidos en el estudio:” Principales Determinantes de la Informalidad Laboral en la Ciudad de Pasto, 2008 – 2016 tercer trimestre”, donde se encontró que lo principales determinantes se relacionan con brechas de género, educación, experiencia y edad; las cuales se consideran como limitantes para la vinculación en el mercado laboral formal. El estudio evaluó los objetivos planteados por la administración municipal en el Plan De Desarrollo Pasto 2015 – 2019, respecto a la política pública de trabajo decente; a su vez se realizó un comparativo con información de la GEIH-DANE para Julio de 2019 Vs los resultados obtenidos a 2016; de donde se puede destacar que, si bien la informalidad se redujo en 3 puntos porcentuales, la cifra continúa siendo alarmante respecto a las condiciones de vida que un trabajo informal incorpora. Para el año 2019 hay una disminución de participación de la mujer en la informalidad, esto derivado de las medidas que las instituciones tanto regionales como nacionales e internacionales, han tomado a través de estos años frente a la situación de la mujer. Por otra parte, hay que considerar que las cifras de nivel educativo se han mantenido contantes, dejando como evidencia la importancia de trabajar por la cualificación de la población. Finalmente se plantean diferentes medidas que se pueden implementar para disminuir la discriminación en la vinculación en el mercado laboral formal de la ciudad de Pasto, 2019 – 2025; en vía de, disminución de

las brechas laborales y salariales por sexo, incremento del nivel de educación y/o experiencia y reducción de brechas laborales por edad.

Torres (2019) en su tesis titulada *Procedimientos en la elaboración de las remuneraciones y beneficios sociales por pagar aplicando la normativa legal vigente*, en el desarrollo de este trabajo nos hemos basado en los derechos humanos y en la constitución de la república que nos aclara que toda persona tiene el derecho a un trabajo digno con su justa remuneración equivalente a su esfuerzo de trabajo dado a un empleador para satisfacer las necesidades tanto de la empresa como la del trabajador que es el sustento de su familia, el empleado tiene el respaldo del código del trabajo que se encarga de hacer cumplir lo estipulado en la ley aplicando los correctos procedimientos de las remuneraciones y los beneficios sociales por pagar , la falta de conocimiento tanto para realizar los procedimientos contables, roles de pago, beneficios sociales y la incorrecta aplicación de la normativa hace que exista problemas tanto para la empresa que puede conllevar a una sanción, como para los empleados que no reciben las retribuciones correctas, el objetivo de la investigación será desarrollar el correcto procedimiento contable, mediante la aplicación de la normativa legal vigente ecuatoriana , para la elaboración de las remuneraciones por pagar y beneficios sociales, por tal motivo se debe interpretar la normativa legal, detallando los procedimientos para la elaboración de las remuneraciones por pagar y su registro contable , esta investigación se realiza en la empresa DUOLINGO Cía. Ltda. Mediante un enfoque jurídico, contable y teórico a través de la recolección de datos mediante revistas, artículos científicos y la normativa vigente, dando como resultado que los empleados deben de recibir sus salarios correspondientes sin excepción alguna.

Nacionales

Atalaya y Ruiz (2020) en su tesis titulada *La formalización laboral del régimen de construcción civil en la inmobiliaria y constructora San Fernando*

S.A.C, tuvo como finalidad describir los aspectos que abarca la formalización laboral del régimen de construcción civil en la empresa inmobiliaria y constructora San Fernando S.A.C. De este modo la investigación es no experimental descriptiva, con un estudio cuantitativo siendo necesario hacer un análisis mediante una ficha de observación y documental de los principales aspectos y documentos relacionados la formalización laboral. Las empresas que pertenecen al régimen de construcción civil juegan un papel muy importante por su incidencia en la generación de empleo. Sin embargo, existen dificultades en el cumplimiento de este régimen laboral. Es por ello, que la formalización laboral se convierte en una herramienta para el desarrollo productivo en el crecimiento inclusivo con más y mejores condiciones laborales. De este modo, en el presente trabajo de investigación primero se describen las diferentes obligaciones administrativas, tales como el registro de los trabajadores en planilla y el cumplimiento de los diferentes aspectos que conlleva el ingreso de un trabajador; después, se exponen los cálculos de las remuneraciones y beneficios sociales. Luego, se muestra los aportes y contribuciones; para que finalmente, se identifique las condiciones de trabajo que se debe tener en cuenta en el régimen de construcción civil. Todo esto para llegar a determinar que la formalización laboral del régimen de construcción civil es relevante para los empresarios dispuesto a tener mayor conocimiento de la ley e incorporar dentro de su gestión administrativa laboral y de este modo tener un ambiente laboral óptimo para sus trabajadores.

Seguil (2020) en su tesis titulada *Plan de formalización ¿mecanismo útil para fomentar la formalidad laboral en las mypes?* el objetivo del presente artículo se centra en analizar el plan de formalización tipificado en el Reglamento de la Ley General de Inspección Laboral y determinar su utilidad para fomentar la formalidad laboral en las MYPES; por ello, se debe revisar los mecanismos legales existentes para aportar en los conocimientos jurídicos haciendo uso de las fuentes del derecho laboral, ello con el fin de brindar un recurso adecuado a nivel legal que beneficie a los operadores del derecho y funcionarios del Estado y principalmente que ayude a encontrar el

camino para fomentar la formalidad laboral en las MYPES, ya que actualmente el Plan de Formalización como tal se encuentra tipificada como una medida de fiscalización, mas no de prevención. Asimismo, la teoría focalizada y la teoría holística son las teorías en la que se sustenta esta investigación. Concluyendo que el plan de formalización que se desarrolle y aplique de forma ex ante y no ex post (como en la actualidad), deber de fomentarse de manera preventiva para concientizar al empresario, en el entendido de que es un deber y un derecho Constitucional salvaguardar los derechos laborales fundamentales, independientemente del régimen especial al cual el empleador este acogido.

Calvanapon y Santamaría (2019) en su tesis titulada *La formalización laboral y la prevención de contingencias económicas en la empresa inversiones Efrén EIRL, Trujillo 2017*, la presente investigación trata de la formalización laboral y la prevención de contingencias económicas en la empresa INVERSIONES EFREN E.I.R.L. Esta tiene como actividad principal la preparación de alimentos (restaurante) y se ha hecho más conocida por la preparación del plato tradicional de los andes, que es el cuy. La investigación es descriptiva, la informalidad laboral trae como consecuencias contingencias económicas, como las multas, embargos, costas, costos. En la empresa se identificó unas series de problemas con respecto a la informalidad, no ingresan a todos sus trabajadores en planilla, no reciben ningún beneficio laboral, trabajan días feriados sin pago de acuerdo a Ley, además no tienen un contrato laboral cuando este resulta exigible. Finalmente se realizó una comparación de los costos que genera la formalización según las normas laborales y las contingencias que genera la informalidad laboral al empleador. En los resultados obtenidos, se evidenciaron diferencias significativas en las contingencias económicas que tiene que asumir el empleador. Es por ello que se recomendó a la empresa incorporar a todos sus trabajadores en planilla y de este modo evitar multas por infracciones laborales o sanciones judiciales.

Locales

Aliaga, Arévalo y Legua (2020) en su tesis titulada *Los beneficios laborales en las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2018*, tuvo como objetivo general: Describir las características de los beneficios laborales en las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2018. La metodología aplicada fue cuantitativo-descriptivo, no experimental-transversal-retrospectiva, se aplicó un cuestionario de 12 preguntas a una población-muestra intencionada de 41 micro negocios, los resultados fueron: el 63.4% constituyó su micro negocio entre los años 2003-2018, es decir son micro empresarios sumamente jóvenes y el 75.6% tienen en promedio 5 colaboradores trabajando en su micro negocios. Asimismo los resultados, nos indican que el 75.6% registró a su empresa como micro o pequeña empresa, el 51.2% constituyó su empresa como persona jurídica, el 65.9% no conoce la reducción del 70% en trámites de registro de sus colaboradores, el 63.4% conoce que existe beneficio en la compensación por tiempo de servicio-CTS, el 68.3% conoce que existe beneficio en las gratificaciones, el 70.8% conoce el tiempo que se otorga por vacaciones a sus trabajadores, el 70.7% conoce que existe beneficio en la asignación familiar para sus micro negocios, el 60.9% conoce los beneficios que otorga el Sistema Integrado de Salud-SIS, el 58.6% no conoce el límite de trabajadores para formar parte de los micro negocios, mientras que el 78.1% no conoce el beneficio de la amnistía laboral.

Leveau y Piñas (2019) en su tesis titulada *Los beneficios laborales y la formalización de las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2017*, tuvo como objetivo general: Describir las características de los beneficios laborales y la formalización de las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2017. La investigación fue cuantitativo-descriptivo, no experimental-transversal-retrospectiva, para el recojo de la información se escogió en forma dirigida a 30 microempresarios, cuyos resultados fueron: Los micro empresarios son adultos cuyas edades oscilan entre los 31 a 40 años, son del sexo masculino, tienen estudios superiores y son gerentes-

propietarios de sus empresas. Son empresas que tienen antigüedad suficiente para ser formales y tienen de 1 a 5 trabajadores. Utilizan medianamente los beneficios del régimen laboral: gratificaciones, compensación por tiempo de servicio, vacaciones, asignación familiar, respecto al beneficio de Seguro Integral de Salud para la mayoría de las empresas no les parece muy favorable el Sistema Integral de Salud para sus trabajadores a pesar de reducir sus gastos en gran medida porque la atención no es de calidad e incluso algunos no tienen conocimiento de ello. Finalmente, las micro y pequeñas empresas necesitan mayor difusión sobre los beneficios laborales que se les otorga al registrarse en la REMYPE, debido a que el Ministerio de la Producción no está cumpliendo su rol de información y motivación a los empresarios para impulsar la formalización en donde se observó la falta de coordinación interna, falta de información y bajo nivel de motivación hacia los empresarios.

Puelles y Macedo (2019) en su tesis titulada *Formalidad de las mypes como aporte al crecimiento económico de la ciudad de Pucallpa, periodo 2010 – 2016*, el trabajo de investigación es un estudio que consistió en el análisis del comportamiento y dinámica que tienen las micro y pequeñas empresas formales, para generar un despliegue económico más eficiente, saludable y ventajoso, frente a las micro y pequeñas empresas informales. El trabajo de investigación por su naturaleza correspondió al tipo de investigación Correlacional, asimismo se ubicó dentro del nivel de investigación descriptivo, con dos variables, la formalidad empresarial de las Mypes y el crecimiento económico. En todo momento la investigación estuvo orientado por el método científico como método general y como métodos específicos el inductivo - deductivo, analítico; las técnicas que apoyaron fueron, la encuesta, donde se entrevistaron a los propietarios de estos negocios empresariales, sobre la situación de las MYPEs en la ciudad de Pucallpa, en cuanto al diseño de investigación se usó el descriptivo comparativo con dos variables (MYPEs formales y su crecimiento económico). Al finalizar la investigación se ha llegado a las siguientes conclusiones: Que las MYPEs son unidades importantes generadoras de

empleo a gran escala, donde un sector de la población sin formación profesional se mantiene ocupado. Las MYPEs informales son unidades que generan competencia ilegal a las MYPEs formales ya que estos no tienen obligaciones tributarias legales. El problema recurrente en las MYPEs que no cuentan con regulación con algún dispositivo legal son básicamente el desconocimiento de los procesos para la formalización o falta de capacitaciones sobre tema, acompañado esto con los costos elevados y los tiempos que se emplea en su trámite. El crecimiento económico, es un fenómeno complejo en el que, mediante la acumulación de más y mejores factores productivos y de su utilización mediante técnicas cada vez más productivas, las economías son capaces de generar una mayor cantidad de bienes y servicios, se trata además de un proceso dinámico que entraña un cambio continuo en la estructura sectorial, de hecho, este último podría ser considerada como uno de los hechos estilizados de crecimiento.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Variable 1: Formalización laboral

Formalización

Según Echevarría (2011) la formalización representa el uso de normas en una organización. La codificación de los cargos es una medida de la cantidad de normas que definen las funciones de los ocupantes de los cargos, en tanto que las observaciones de las normas es una medida de su empleo.

Totonelli (2018) manifiesta que la formalización aparece naturalmente cuando las organizaciones crecen, sea por el estilo de gestión o por condiciones de su entorno, algunas instituciones desarrollan características extremas, perdiendo flexibilidad.

Según OIT (2017) las sucesivas generaciones de dirigentes que la organización pone al frente crean condiciones de distorsión de la formalización. En resumen, la formalización es una técnica organizacional de prescribir como, cuando y quien debe realizar las tareas.

Teoría de la formalización

Salazar & Chacaltana (2018) manifiestan que la formalización no es un concepto neutro. En realidad, el grado hasta el cual una empresa está formalizada una organización es un indicador de las perspectivas de quienes toman decisiones en ella respecto de los miembros de la misma.

Además, agregan Salazar & Chacaltana (2018) que las reglas y procedimientos diseñados para mejorar las contingencias que enfrentan las organizaciones forman parte de lo que se llama formalización. Establecer objetivos e ir por ellos, organizar racionalmente, claramente y eficientemente, especificar cada detalle para que cada uno esté seguro de la tarea que debe realizar, planear organizar y controlar.

Según Salazar & Chacaltana (2018) estas y otras ideas similares se engranan normalmente en nuestra forma de pensar sobre una organización o del todo que valoramos y comprendemos la práctica organizacional. Para mucha gente es casi un segunda naturaleza el organizar, estableciendo una estructura de actitudes claramente definidas enlazadas por las líneas de órdenes, comunicaciones, coordinación y control.

Salazar & Chacaltana (2018) definen políticas, programas, planes y procedimientos normalizados ayudan de nuevo a simplificar la organización real. Estas ayudas explican el por qué organizaciones en diferentes situaciones varían el énfasis sobre las normas, programas, jerarquías, metas y objetivos como una forma de actividad controlada e interesada.

Salazar & Chacaltana (2018) manifiesta que la formalización es un proceso que hoy en día subsiste en muchas organizaciones, por lo que se hace necesario estudiar su naturaleza, propiedades, variables y su acción con el individuo, para entender el funcionamiento de gran parte de las organizaciones variando en ellas según el grado de formalización que emplean.

Empleo informal

Según, la OIT (2021) el empleo informal es un indicador muy utilizado, pero sin una definición única. Se considera que los asalariados tienen un empleo informal si su relación laboral, de derecho o, de hecho, no está sujeta a la legislación laboral nacional, el impuesto sobre la renta, la protección social o determinadas prestaciones relacionadas con el empleo (preaviso al despido, indemnización por despido, vacaciones anuales pagadas o licencia pagada por enfermedad, etc.)

OIT (2021) define: empleos que son informales de derecho y empleos que son informales de hecho. De esta manera, las razones de la presencia de empleos asalariados informales se deben a:

- No declaración de empleos o de los asalariados (ejemplos trabajadores clandestinos, trabajadores inmigrantes ilegales).

- Empleos ocasionales o empleos de limitada o corta duración.
- Empleos con un horario o un salario inferior o un límite especificado.
- El empleador es una empresa no constituida en sociedad o una persona miembro de un hogar.
- El lugar de trabajo se encuentra fuera de los locales de la empresa del empleador (ejemplos: empleados fuera del establecimiento y sin contrato de trabajo).
- Empleos a los cuales el reglamento laboral no se aplica, no hace cumplir o no se hace respetar.

La OIT (2002), en respuesta a la globalización, nos menciona que el sistema de producción y los patrones de empleo están cambiando. A principios del siglo pasado, la economía local tenía un patrón estable:

- Para algunos, este patrón ha permanecido, las empresas todavía ocupan talleres, fábricas y oficinas donde la gente invierte sus días hábiles trabajando.
- Para otros el proceso globalizador no ha sido fácil, mucho menos cuando se trata de conseguir otro empleo cuando se cuenta con un nivel educativo bajo, lo único que es factible para ellos es el trabajo

por cuenta propia.

La OIT (2002) concluye refiriendo al marco del empleo informal como el sustento que avala la desprotección de los empleados los cuales teóricamente cuentan con condiciones de trabajo de inferior calidad que los empleados del sector formal, aunque la experiencia nos ha mostrado que algunos de los empleados formales de igual forma tienen dificultades parecidas, otro punto de igual forma criticó, es sobre la analogía entre lo informal y lo ilegal ya que la informalidad está íntimamente ligado a la falta de incumplimiento en materia fiscal y laboral de los dueños de los negocios y la ilegalidad está basada a contenido criminal.

Ley de formalización laboral N° 30056:

El 02 de Julio del 2013, el Congreso de la República promulgó la Ley de Formalización Laboral N° 30056 “Ley que modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial”. Este tiene entre sus objetivos establecer el marco legal para la promoción de la competitividad, formalización y el desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYME). Incluye modificaciones a varias leyes entre las que esta la actual “Ley MYPE” D.S. N° 007-2008-TR. “Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente”

La ley ataca varios de los problemas de las Mypes como la informalidad, la falta de capital humano capacitado, los altos costos para innovar.

Sobre este punto, cabe recordar que en el año 2003 se publicó

la Ley N° 28015, Ley de Formalización y Promoción de la Micro y Pequeña Empresa. Esta norma estuvo vigente hasta el 30 de setiembre de 2008. A partir del 01 de octubre de 2008 entro en vigencia el Decreto Legislativo N° 1086, Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y de acceso al empleo decente. Esta norma y sus modificaciones (recopiladas en el Decreto Supremo N° 007-2008-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente) son las que se encuentran vigentes a la fecha, y que han sido modificadas por la Ley N° 30056.

Beneficios de las Ley de formalización laboral N.º 30056

Los trabajadores de las MYPES salen de la marginalidad laboral y acceden a derechos laborales y al sistema de salud. Los productos son más competitivos, de calidad y con valor agregado. Las Mypes formales tienen mayor capacidad de desarrollo exportador. Las mypes pueden acceder a nuevos mercados y contar con fuerza laboral motiva.

Para los Empleados:

- Tienen derecho a percibir una Remuneración Mínima Legal.
- Jornada Laboral de 8 horas.
- Tienen derecho a percibir remuneración por sobretiempo.
- Gozan de descanso semanal y en días feriados.
- Tienen derecho a 15 días de vacaciones.
- Tienen acceso al seguro de salud, tanto el asegurado como sus derechohabientes.
- El aportar a una Administradora Privada de Pensiones (AFP) o a la Oficina de Normalización Previsional (ONP), es opcional.

- Podrá suscribirse al Sistema de Pensiones Sociales (SPS) cuyo pago será asumido por el Estado en un 50%.

Dimensiones de la formalización laboral:

1. Derechos laborales: según la Ley de formalización laboral N.º 30056 (2013), “corresponden a las reglas que regulan las obligaciones de todo empleador con sus colaboradores, por lo que es importante que ambas partes conozcan las normas y los principios jurídicos al respecto con la finalidad de hacerlos respetar y llevar la mejor relación en el trabajo” (p.498465)

Su Indicador: Grado de protección al trabajador, referido al grado de protección que otorgan la ley u otras medidas de reglamentación a los trabajadores

2. Seguridad y estabilidad laboral, según la Ley de formalización laboral N.º 30056 (2013), “significa en si la permanencia en el empleo, que el contrato de trabajo que una persona tiene con su empleador, esta se mantenga en el tiempo, que no termine de un momento a otro sin motivo” (p.498465). Su Indicador: Contrato de trabajo, es el acuerdo entre dos partes (empresa y trabajador), que las vincula legalmente y que tiene como fin brindar seguridad y protección jurídica a cada una, pues establece los términos y condiciones de la relación laboral, así como los derechos y obligaciones de ambas

3. Derecho y crecimiento personal, según la Ley de formalización laboral N.º 30056 (2013), “es un proceso en el cual el individuo se centra en descubrir determinados aspectos para llevarlos a la práctica y mejorar su salud, virtudes, talentos y capacidades” (p.498465).

Su Indicador: Condiciones de vida, que son los modos en que las personas desarrollan su existencia, enmarcadas por particularidades individuales, y por el contexto histórico, político, económico y social en

el que les toca vivir, se lo mide por ciertos indicadores observables

2.2.2. Variable 2: Beneficios sociales

Definición

Según Toyama (2008) los beneficios sociales es una de las instituciones claves de las relaciones individuales de trabajo y se constituye en una prestación recurrente en los procesos laborales. De allí, resulta de vital importancia analizar los temas centrales de esta institución para que puedan aplicarse correctamente a las normas legales.

Según Ramón (2017) Es deducir un gasto en lo que respecta al impuesto a la renta, así como también son las acciones de sustracción que se realizan al profesional docente en función a los siguientes elementos: hechos, tiempo, vínculo laboral, ingresos y que además se debe encontrar registrado en una boleta de pago.

Se establece cinco criterios para los beneficios sociales según Toyama (2019) que son:

Criterio Restrictivo: De acuerdo a este criterio podemos decir que solo son limitativos en relación a los beneficios sociales que están inmersos al D.L N°688. Ley de Consolidación de Beneficios Sociales y CTS.

Criterio Amplio: Se caracteriza por la visión extensa sobre el beneficio social en función al trabajo (público, privado).

Criterio Diferenciado: Según a este criterio se establece de manera especial la distinción entre la remuneración y los beneficios sociales.

Criterio Excluyente: De acuerdo a este criterio solamente se le considera como beneficio social al tiempo por servicios.

Criterio Legal: De acuerdo a este criterio los beneficios sociales son lícitos.

Según Valderrama, L. y Navarrete, A. (2016) Es todo aquello que se entrega al trabajador por su condición de tal que puede tener carácter remunerativo y no remunerativo además desde un punto de vista legal, conceptual y doctrinario los beneficios sociales están determinados como un derecho laboral a favor de los trabajadores (público y privado) que a su vez puede tener o no carácter remunerativo que satisface los fines previstos por la norma.

Según Toyama, J. y Ninatea, L. (2017) Los beneficios sociales legítimos es todo lo que recibe el trabajador en mención de su quehacer diario de manera subordinada, estos beneficios son los siguientes: gratificación por fiestas patrias y navidad, asignación familiar, la bonificación por tiempo de servicios, el seguro de vida, la participación laboral, las utilidades, la CTS.

Cabe resaltar que los tres primeros beneficios son remunerativos y los siguientes tres no lo son.

Según Chiavenato (1999) los beneficios sociales son aquellas facilidades, comodidades, ventajas y servicios que las empresas ofrecen a sus empleados para ahorrarles esfuerzos y preocupaciones. La empresa puede financiarlos, parcial o totalmente.

Tipos de Beneficios Sociales.

Según Chiavenato (1999) los planes de beneficios sociales están destinados a auxiliar al empleado a tres áreas de su vida:

En el ejercicio del cargo, fuera del cargo, pero dentro de la empresa y fuera de la empresa en la comunidad.

Dimensiones de los beneficios sociales

1. Remuneración mínima vital, según el MTPE (2012), “es la cantidad mínima de dinero que se le paga a un trabajador que labora una jornada completa de 8 horas diarias o 48 horas semanales” (p.13)

Su indicador. Sueldo mensual, es el que obtiene al sumar el total de las asignaciones con el total de las remuneraciones percibidas en el mes a pagar.

2. Trabajo en sobretiempo, según el MTPE (2012), “Es el trabajo realizado más allá de la jornada ordinaria diaria o semanal y puede realizarse antes de la hora de ingreso o después de la hora de salida establecida” (p.13)

Su indicador: Cantidad de horas extras, aquellas horas de trabajo que se realizan sobre la duración máxima de la jornada laboral ordinaria.

3. Seguro social, según el MTPE (2012), “es un programa del Estado que otorga cobertura a sus asegurados brindándoles prestaciones de prevención, promoción, recuperación y subsidios para el cuidado de su salud y bienestar social, trabajo y enfermedades profesionales” (p.13)

Su indicador: Afiliados, es el término utilizado para denominar al individuo que está registrado o inscrito en el seguro social de salud.

2.3. Definiciones de términos básicos

1.- Contrato de Trabajo: Según MTPE (2012) es el que se “lleva a cabo entre un empleador y un trabajador. En este documento se dejan establecidas las condiciones mínimas del trabajo como, por ejemplo: el horario y lugar donde desarrollará sus funciones el trabajador, el sueldo que recibirá por este trabajo, las funciones que ejercerá” (p.20)

2.- Descanso remunerado: Según MTPE (2012) “La jornada de trabajo se divide en dos partes, dejándose entre ellas, a lo menos, el tiempo de media hora para la colación, lo que constituye el descanso dentro de la jornada” (p.21)

3.- Gratificaciones: Según MTPE (2012) “Corresponde a parte de las ganancias de una empresa que recibe el trabajador de parte del empleador” (p.27)

4.- Horas Extras: Según MTPE (2012) “Corresponde al exceso de las horas de trabajo, pactadas entre el trabajador y el empleador, en el contrato de trabajo y que se pagan con un recargo del cincuenta por ciento” (p.28)

5.- Jornada Ordinaria de Trabajo: Según MTPE (2012) “Es el periodo de tiempo establecido por el empleador junto al trabajador o por la ley, durante el cual el trabajador deberá estar en el sitio donde ejerce sus funciones y a disposición del empleador, para el cumplimiento de su trabajo bajo la autoridad del empleador. Tiene como límite 48 horas a la semana y un límite máximo de distribución diaria de 8 horas” (p.29)

6.- Participación: Según MTPE (2012) “Es la proporción de las utilidades de un negocio determinado o de una empresa que se le asigna a un trabajador” (p.39)

7.- Remuneración: Según MTPE (2012) “Es una suma de dinero que recibe el trabajador como contrapartida por el trabajo que ejerce” (p.43)

8.- Subordinación y Dependencia: Según MTPE (2012) “Es la sujeción personal del trabajador a las directrices establecidas por el empleador, en el contexto de la realización de su trabajo, con el objetivo de que el trabajador someta su actividad sólo a las tareas específicas que le señale el empleador” (p.46)

9.- Sueldo Mínimo: Según MTPE (2012) “Es la remuneración más baja que puede recibir un trabajador dependiente dentro de un mes, es establecida por ley” (p.46)

10.- Trabajador Dependiente: Según MTPE (2012) “Es toda persona que presta servicios personales, intelectuales o materiales, bajo las instrucciones del empleador, por existir entre ambos un contrato de trabajo” (p.48)

11.- Vacaciones: Según MTPE (2012) “Luego de un año de servicios por parte del trabajador, éste tiene derecho a que se suspendan sus obligaciones laborales y se desligue de tales deberes por un plazo determinado, para que descansa y goce de su Recibiendo durante este descanso su remuneración habitual, como si hubiere estado en funciones. Este feriado anual es más conocido como vacaciones” (p.52)

12.- Vacaciones truncas Proporcional: Según MTPE (2012) “En caso de que el contrato del trabajador termine antes de completar el año de servicio, lo que le daría derecho al feriado anual, el trabajador recibirá una indemnización por ese beneficio. La indemnización corresponde a una remuneración integra” (p.52)

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Hi: La formalización laboral se relaciona significativamente con los beneficios sociales en las tiendas de la Galería Polvos Azules, Distrito Callería, Ucayali 2022.

Ho: La formalización laboral no se relaciona significativamente con los beneficios sociales en las tiendas de la Galería Polvos Azules, Distrito Callería, Ucayali 2022.

2.4.2. Hipótesis específicas

1. Hi: Los derechos laborales se relaciona significativamente con los beneficios sociales en las tiendas de la Galería Polvos Azules, Distrito Callería, Ucayali 2022.

Ho: Los derechos laborales no se relaciona significativamente con los beneficios sociales en las tiendas de la Galería Polvos Azules, Distrito Callería, Ucayali 2022.

2. Hi: La seguridad y estabilidad laboral se relaciona significativamente con los beneficios sociales en las tiendas de la Galería Polvos Azules, Distrito Callería, Ucayali 2022.

Ho: La seguridad y estabilidad laboral no se relaciona significativamente con los beneficios sociales en las tiendas de la Galería Polvos Azules, Distrito Callería, Ucayali 2022.

3. Hi: El derecho y crecimiento personal se relaciona significativamente con los beneficios sociales en las tiendas de la Galería Polvos Azules, Distrito Callería, Ucayali 2022.

Ho: El derecho y crecimiento personal no se relaciona significativamente con los beneficios sociales en las tiendas de la Galería Polvos Azules, Distrito Callería, Ucayali 2022.

2.5. Variables

2.5.1. Definición conceptual de las variables

Formalización laboral

Según el MTPE (2008) representa un ingreso digno y protección social para el trabajador y su familia, se desarrolla respetando la legislación aplicable que conlleva a una mejor calidad de vida, progreso social y económico, reducción de la pobreza y equidad social.

Beneficios sociales

Según Mendez (2018) cuando las empresas ofrecen a sus trabajadores algunos beneficios adicionales a los salarios. El objetivo de dichos beneficios se basa en la idea de mejorar la calidad de vida del empleado, atender a sus necesidades básicas, formarlo en nuevas aptitudes y potenciar su satisfacción en el mercado laboral (potenciando su rendimiento y productividad).

2.5.2. Definición operacional de las variables

Formalización laboral

Se elaboró el instrumento denominado: “Encuesta formalización laboral”. Para la variable formalización laboral, se consideró 3 dimensiones y se midió a través de la aplicación de un cuestionario. Constó de 1 indicador por cada dimensión y 12 ítems, que fue estructurada por rangos: 1= nunca, 2= Algunas veces, 3= Siempre.

Beneficios sociales

Se elaboró el instrumento denominado: “Encuesta beneficios sociales”. Para la variable beneficios sociales, se consideró 3 dimensiones y se midió a través de la aplicación de un cuestionario. Constó de 1 indicador por cada dimensión y 12 ítems, que fue estructurada por rangos: 1= nunca, 2= Algunas veces, 3= Siempre.

2.5.3.Operacionalización de la variable

a. Variable 1: Formalización laboral

Tabla 1
Formalización laboral

DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALAS
Derechos laborales	Grado de protección al trabajador	01.- ¿Los trabajadores se encuentran protegidos si sufren un accidente laboral?	Escala de medición: Ordinal (3) Siempre
		02.- ¿Los trabajadores están asegurados en un sistema de salud?	
		03.- ¿Los negocios tienen plan de prevención de riesgos laborales?	
		04.- ¿Los trabajadores cuentan con algún sistema pensionario por incapacidad temporal o permanente?	
Seguridad y estabilidad laboral	Contrato de trabajo	05.- ¿Los trabajadores cuentan con algún tipo de contrato laboral?	(2) Algunas veces (1) Nunca
		06.- ¿Considera que el contrato de trabajo protege a los trabajadores?	
		07.- ¿Considera que un contrato de trabajo necesariamente protege al trabajador?	
		08.- ¿Considera que el contrato de trabajo otorga seguridad y protección jurídica al dueño del negocio?	
Derecho y crecimiento personal	Condiciones de vida	09.- ¿Considera que las condiciones de vida del trabajador mejora con la formalización laboral?	
		10.- ¿Las prestaciones de salud siempre ofrece mejores condiciones de vida al trabajador?	
		11.- ¿Las prestaciones económicas siempre ofrece mejores condiciones de vida al trabajador?	
		12.- ¿Un trabajador formal asegura que sus familias mejorarían sus condiciones de vida?	

b. Variable 2: Beneficios sociales

Tabla 2
Beneficios sociales

DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALAS
Remuneración mínima vital	Sueldo mensual	01.- ¿Los trabajadores de la Galería Polvos Azules perciben remuneraciones?	Escala de medición: Ordinal (3) Siempre (2) Algunas veces (1) Nunca
		02.- ¿Los trabajadores de la Galería Polvos Azules perciben remuneración mensual equivalente a una remuneración mínima vital?	
		03.- ¿Los trabajadores perciben sueldo mensual mayor a una remuneración mínima vital?	
		04.- ¿Los trabajadores cobran su sueldo mensual con boletas de pago?	
Trabajo en sobretiempo.	Cantidad de horas extras	05.- ¿Los trabajadores laboran 8 horas diarias?	
		06.- ¿Los trabajadores laboran más de la jornada ordinaria legal?	
		07.- ¿Cuándo un trabajador labora más de 8 horas diarias, se le paga horas extras?	
		08.- ¿Los negocios asumen el pago de horas extras?	
Seguro social	Afiliados	09.- ¿Los trabajadores de la Galería Polvos Azules están afiliados a un régimen de salud?	
		10.- ¿Los trabajadores de la Galería Polvos Azules están afiliados a un régimen pensionario?	
		11.- ¿Algunos trabajadores están afiliados al SIS?	
		12.- ¿Le gustaría que los trabajadores estén afiliados a sistemas de protección personal y familiar para mejorar su productividad?	

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño de la investigación

Tipo de investigación

El tipo de investigación fue descriptiva, según Hernández et al. (2014) se efectúa cuando se desea describir, en todos sus componentes principales, una realidad.

Métodos de investigación

El método fue cuantitativo, según Hernández et al. (2014) se centra fundamentalmente en los aspectos observables y susceptibles de ser medidos numéricamente, mensurable de los fenómenos.

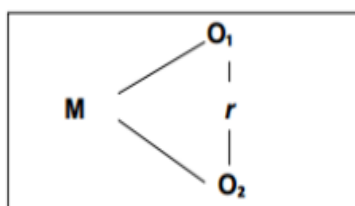
Nivel de investigación

El nivel fue correlacional, según Hernández et al. (2014) porque se quiere establecer el grado de asociación entre las variables.

Diseño de investigación

El diseño del estudio fue no experimental, según Hernández et al. (2014) porque no se manipulan las variables.

El diagrama es el siguiente:



Donde:

M=Muestra de propietarios de las tiendas de la Galería Polvos Azules.

O₁=Observación de la variable formalización laboral.

O₂=Observación de la variable beneficios laborales.

r =Coeficiente de correlación.

3.2. Población y muestra

Población

Para el proyecto se consideró una población conformada por 42 propietarios de las tiendas de la Galería Polvos Azules, según Hernández et al. (2014) una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una característica similar. Es la totalidad del fenómeno a estudiar, donde las entidades de la población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación.

Muestra

La muestra fue de 42 propietarios de las tiendas de la galería Polvos Azules. El muestreo fue no probabilístico, por conveniencia, según Hernández et al. (2014) porque se elegirán a todos los miembros de la población.

A continuación presentamos lista de tiendas de la Galería polvos azules

N°	Nombre	Rubro
1	Novedades "Gisela"	Venta de Ropa
2	C y M	Venta de Ropa
3	Modas y Creaciones	Venta de Ropa
4	Zapatería "Nelly"	Zapatería
5	Comercial Genesis	Venta de Ropa

6	Cindy	Venta de Ropa
7	Novedades "Mary"	Venta de Ropa
8	Ñañitas	Venta de Ropa
9	Novedades "Elena"	Venta de Ropa
10	Total Look	Venta de Ropa
11	Ellos y Ellas	Venta de Ropa
12	Ell@s	Zapatería
13	SN	Zapatería
14	Casual	Zapatería
15	Estilos	Venta de Ropa
16	Mola Moda	Venta de Ropa
17	Nuestra moda	Venta de Ropa
18	SN	Venta de Ropa
19	SN	Venta de Ropa
20	U2-Tendecias	Venta de Ropa
21	Alternas 2	Venta de Ropa
22	# Moda	Venta de Ropa
23	SN	Venta de Ropa
24	A-Avatar Look	Venta de Ropa
25	MOA	Venta de Ropa
26	Share Moda	Venta de Ropa
27	SN	Venta de Ropa
28	SN	Venta de Ropa
29	SN	Venta de Ropa
30	SN	Venta de Ropa
31	SN	Venta de Ropa
32	SN	Zapatería
33	Dual Tendencias	Venta de Ropa
34	ADN Fashions	Venta de Ropa
35	Villa Global	Venta de Ropa
36	Replicantes	Venta de Ropa
37	Andros Moda	Venta de Ropa
38	Iresias	Venta de Ropa
39	Beta moda	Venta de Ropa
40	Kultura Fashions	Zapatería
41	Nanos	Venta de Ropa
42	Millenials	Venta de Ropa

SN = Sin nombre

La Galería Polvos azules esta integrada por 06 zapaterías y 36 Stand de venta de ropa. Asimismo, hay 10 tiendas SN = Sin nombre.

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La técnica que se utilizó será la encuesta, según Hernández et al. (2014) porque persigue indagar la opinión que tiene un sector de la población sobre determinado problema.

Instrumentos

El instrumento que se utilizó será el cuestionario, según Hernández et al. (2014) porque se define como el conjunto de preguntas formuladas por escrito a ciertas personas para que opinen sobre un asunto.

3.4. Validez y confiabilidad del instrumento

Validez

Validado a través de “Fichas de validación”, por 03 profesionales con el grado académico mínimo de Magister.

Tabla 3
Validadores

N°	Nombre y apellidos del validador	DNI	GRADO
1	Hugo Vicente, Flores Bonifacio	08457230	Doctor
2	Adrián Marcelo Sifuentes Rosales	44795562	Magister
3	Rolando Percy Noriega Monte	44447080	Magister

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad

Se utilizó el índice “Alfa de Cronbach”, para medir el grado de confiabilidad. Se utilizó el software SPSS versión 25. Los valores alfa de Cronbach según Aguirre (2015), están entre: 0 – 0.5 No confiable; 0.5 – 0.7 Confiable y 0.7 – 1.00 Altamente confiable.

La Prueba Piloto fue aplicada a 10 personas. Obteniendo un coeficiente Alfa de Cronbach para el Instrumento: "Formalización laboral" de $\alpha = 0.726$ (altamente confiable) y para el instrumento "Beneficios sociales" de $\alpha = 0.752$ (altamente confiable).

3.5. Técnicas para el procesamiento de la información

La técnica que se utilizó será la estadística descriptiva e inferencial, las respuestas o los datos obtenidos, previamente codificados, se transfirieron a una matriz de datos en MS Excel.

Para el análisis, se utilizó el software SPSS V.25. Primero, se analizó la muestra, se aplicó la prueba de normalidad de Shapiro – Wilk, de acuerdo a estos resultados se empleó un estadístico de correlación, para establecer el grado de asociación entre las variables y la prueba de hipótesis. Finalmente, elaboramos la discusión, conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Presentación de resultados

4.1.1. Análisis de frecuencias

Variable 1: Formalización laboral

En la Tabla 4, el 70.2% de los propietarios de las tiendas de la galería Polvos Azules, manifestó que nunca es considerada la variable formalización laboral, mientras que el 29.8% manifiesta que algunas veces es considerada y el 0.0% manifestó que siempre.

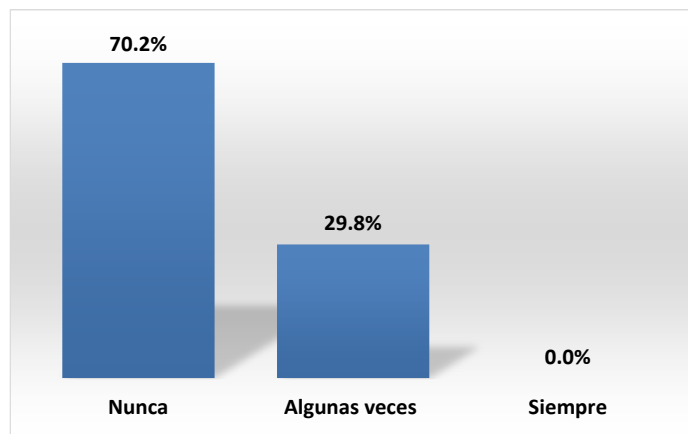
Tabla 4

Frecuencia de la variable formalización laboral

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	354	70.2%
Algunas veces	150	29.8%
Siempre	0	0.0%
Total	504	100.0%

Figura 1

Frecuencia de la variable formalización laboral



En la Tabla 5, el 81.5% de los propietarios de las tiendas de la galería Polvos Azules, manifestó que nunca es considerada la dimensión derechos laborales, mientras que el 18.5% manifiesta que algunas veces es considerada y el 0.0% manifestó que siempre.

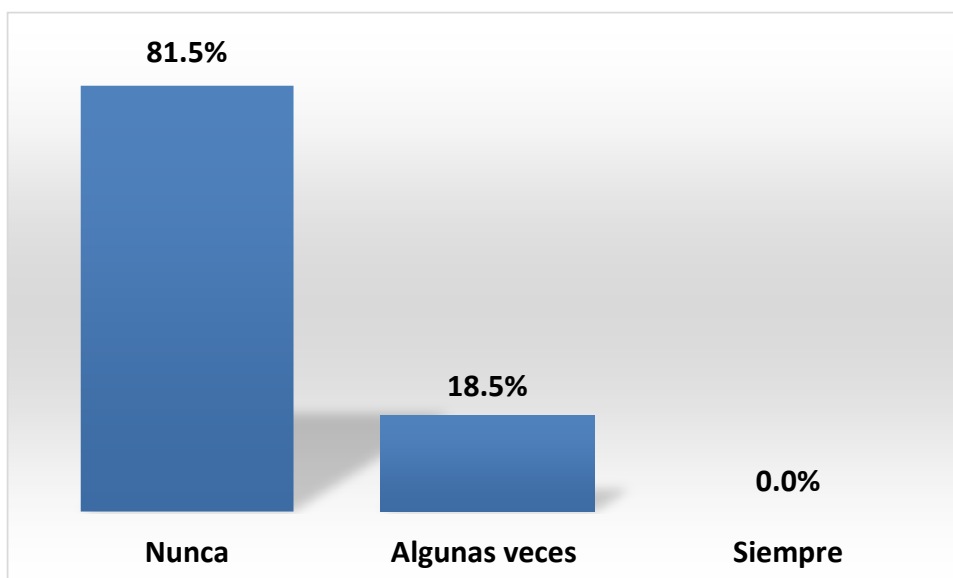
Tabla 5

Frecuencia de la dimensión derechos laborales

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	137	81.5%
Algunas veces	31	18.5%
Siempre	0	0.0%
Total	168	100.0%

Figura 2

Frecuencia de la dimensión derechos laborales



En la Tabla 6, el 67.9% de los propietarios de las tiendas de la galería Polvos Azules, manifestó que nunca es considerada la dimensión seguridad y estabilidad laboral, mientras que el 32.1% manifiesta que algunas veces es considerada y el 0.0% manifestó que siempre.

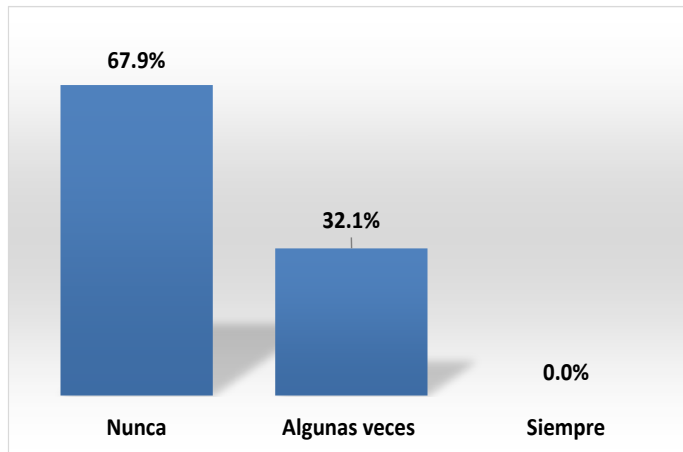
Tabla 6

Frecuencia de la dimensión seguridad y estabilidad laboral

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	114	67.9%
Algunas veces	54	32.1%
Siempre	0	0.0%
Total	168	100.0%

Figura 3

Frecuencia de la dimensión seguridad y estabilidad laboral



En la Tabla 7, el 61.3% de los propietarios de las tiendas de la galería Polvos Azules, manifestó que nunca es considerada la dimensión derecho y crecimiento personal, mientras que el 38.7% manifiesta que algunas veces es considerada y el 0.0% manifestó que siempre.

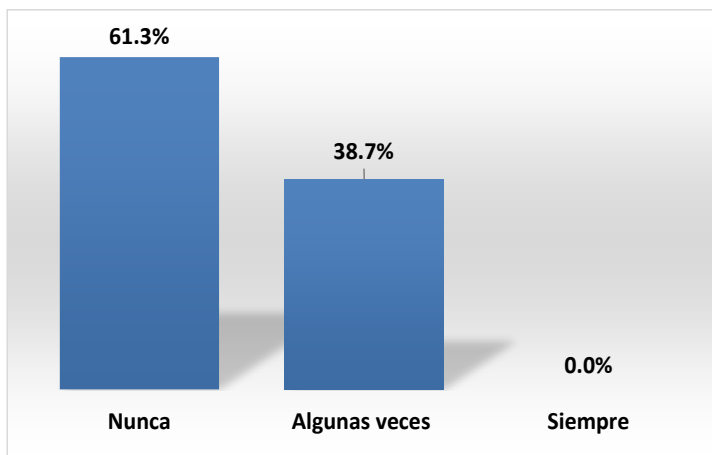
Tabla 7

Frecuencia de la dimensión derecho y crecimiento personal,

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	103	61.3%
Algunas veces	65	38.7%
Siempre	0	0.0%
Total	168	100.0%

Figura 4

Frecuencia de la dimensión derecho y crecimiento personal,



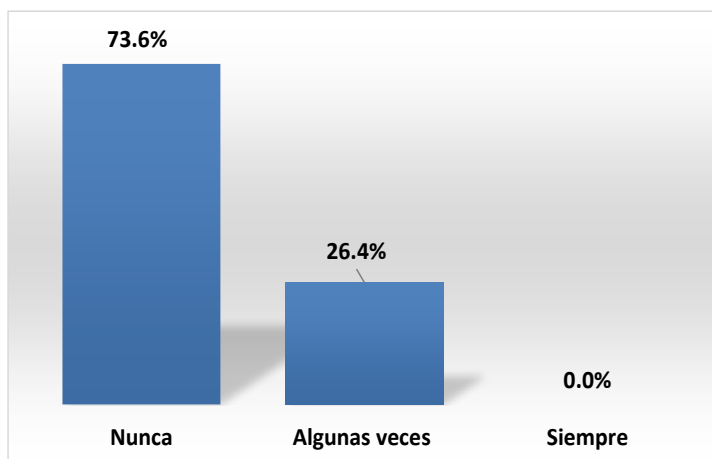
Variable 2: Impuesto a la renta

En la Tabla 8, el 73.6% de los propietarios de las tiendas de la galería Polvos Azules, manifestó que nunca es considerada la variable beneficios sociales, mientras que el 26.4% manifiesta que algunas veces es considerada y el 0.0% manifestó que siempre.

Tabla 8
Frecuencia de la variable beneficios sociales

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	371	73.6%
Algunas veces	133	26.4%
Siempre	0	0.0%
Total	504	100.0%

Figura 5
Frecuencia de la variable beneficios sociales



En la Tabla 9, el 74.4% de los propietarios de las tiendas de la galería Polvos Azules, manifestó que nunca es considerada la dimensión remuneración mínima vital, mientras que el 25.6% manifiesta que algunas veces es considerada y el 0.0% manifestó que siempre.

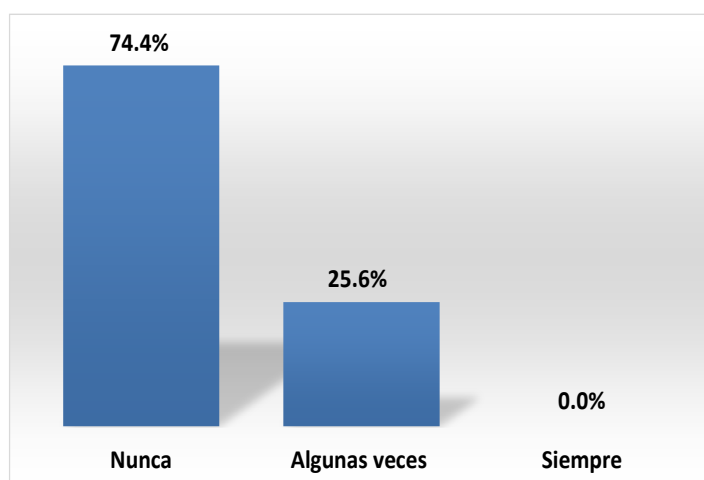
Tabla 9

Frecuencia de la dimensión remuneración mínima vital

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	125	74.4%
Algunas veces	43	25.6%
Siempre	0	0.0%
Total	168	100.0%

Figura 6

Frecuencia de la dimensión remuneración mínima vital



En la Tabla 10, el 75.0% de los propietarios de las tiendas de la galería Polvos Azules, manifestó que nunca es considerada la dimensión trabajo en sobretiempo, mientras que el 25.0% manifiesta que algunas veces es considerada y el 0.0% manifestó que siempre.

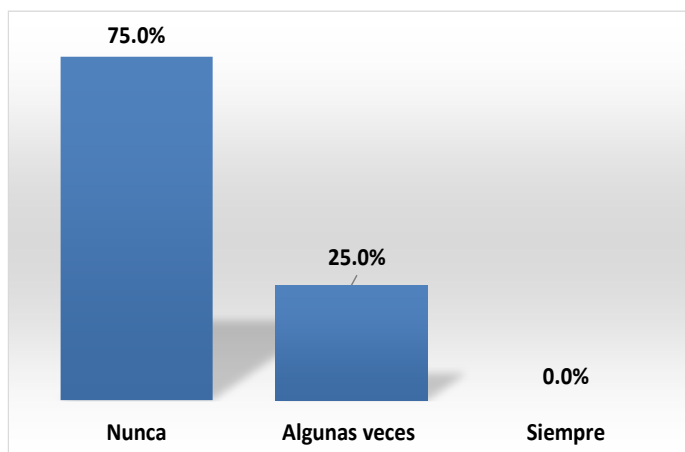
Tabla 10

Frecuencia de la dimensión trabajo en sobretiempo

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	126	75.0%
Algunas veces	42	25.0%
Siempre	0	0.0%
Total	168	100.0%

Figura 7

Frecuencia de la dimensión trabajo en sobretiempo

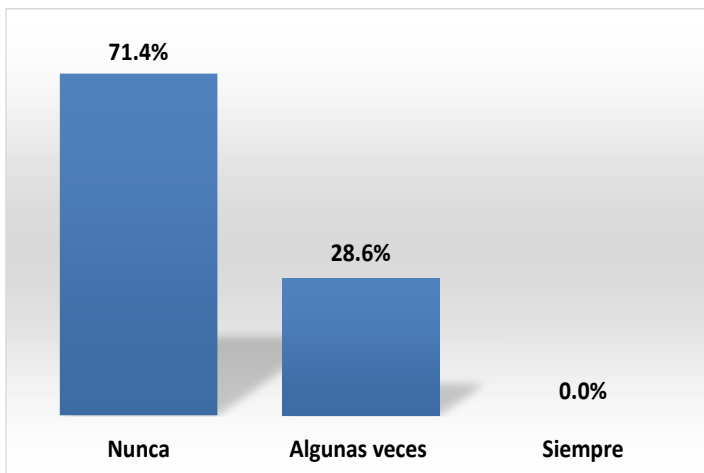


En la Tabla 11, el 71.4% de los propietarios de las tiendas de la galería Polvos Azules, manifestó que nunca es considerada la dimensión seguro social, mientras que el 28.6% manifiesta que algunas veces es considerada y el 0.0% manifestó que siempre.

Tabla 11
Frecuencia de la dimensión seguro social

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	120	71.4%
Algunas veces	48	28.6%
Siempre	0	0.0%
Total	168	100.0%

Figura 8
Frecuencia de la dimensión seguro social



4.1.2. Análisis de correlación

Prueba de normalidad

En la tabla 12, se aplicó la Prueba de Normalidad, para la variable Formalización laboral y sus dimensiones: Derechos laborales, seguridad y estabilidad laboral y derecho y crecimiento personal. Por tratarse de una muestra de 42 elementos, se consideró la prueba Shapiro - Wilk. Se concluye que la distribución muestral es No normal porque existen Sig. < 0.05. Por tanto, se utilizará un estadígrafo no paramétrico, el coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 12

Prueba de Shapiro – Wilk, para la variable formalización laboral y sus dimensiones

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Formalización laboral	,245	42	,185*	,856	42	,084
Derechos laborales	,283	42	,000	,778	42	,015
Seguridad y estabilidad laboral	,160	42	,055	,964	42	,000
Derecho y crecimiento personal	,236	42	,004	,837	42	,004

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 13, se aplicó la Prueba de Normalidad, para la variable Beneficios sociales y sus dimensiones: Remuneración mínima vital, trabajo en sobretiempo y seguro social. Por tratarse de una muestra de 42 elementos, se consideró la prueba Shapiro - Wilk. Se concluye que la distribución muestral es no normal, porque existen Sig. < 0.05. Por tanto, se utilizará un estadígrafo no paramétrico, el coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 13

Prueba de Shapiro – Wilk para la variable beneficios sociales

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Beneficios sociales	,164	42	,252 [*]	,759	42	,017
Remuneración mínima vital	,245	42	,045	,843	42	,000
Trabajo en sobretiempo	,358	42	,000	,795	42	,020
Seguro social	,197	42	,186	,852	42	,004

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

A continuación, se realiza la correlación y confrontación de las hipótesis. La formalización laboral se relaciona significativamente con los beneficios sociales en las tiendas de la Galería Polvos Azules, Distrito Callería, Ucayali 2022.

En lo referente a las hipótesis estadísticas:

Hi: La formalización laboral se relaciona significativamente con los beneficios sociales en las tiendas de la Galería Polvos Azules, Distrito Callería, Ucayali 2022.

Ho: La formalización laboral no se relaciona significativamente con los beneficios sociales en las tiendas de la Galería Polvos Azules, Distrito Callería, Ucayali 2022.

En la Tabla 14, aceptamos la hipótesis alterna porque $\text{Sig.} < 0.05$ y rechazamos la hipótesis nula. La formalización laboral se relaciona significativamente con los beneficios sociales en las tiendas de la Galería Polvos Azules, Distrito Callería, Ucayali 2022. Con un valor $r = 0.825$ estimado por el coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 14
Correlación formalización laboral y beneficios sociales

			Formalización laboral	Beneficios sociales
Rho de Spearman	Formalización laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,825**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	42	42
	Beneficios sociales	Coeficiente de correlación	,825**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	42	42

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

En lo referente a la hipótesis específica 1: Los derechos laborales se relaciona significativamente con los beneficios sociales en las tiendas de la Galería Polvos Azules, Distrito Callería, Ucayali 2022.

En la Tabla 15, aceptamos la hipótesis alterna porque $\text{Sig.} < 0.05$ y rechazamos la hipótesis nula. Los derechos laborales se relaciona significativamente con los beneficios sociales en las tiendas de la Galería Polvos Azules, Distrito Callería, Ucayali 2022. Con un valor $r = 0.878$ estimado por el coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 15

Correlación derechos laborales beneficios sociales

			Derechos laborales	Beneficios sociales
Rho de Spearman	Derechos laborales	Coeficiente de correlación	1,000	,878**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	42	42
	Beneficios sociales	Coeficiente de correlación	,878**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	42	42

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

En lo referente a la hipótesis específica 2: La seguridad y estabilidad laboral se relaciona significativamente con los beneficios sociales en las tiendas de la Galería Polvos Azules, Distrito Callería, Ucayali 2022.

En la Tabla 16, aceptamos la hipótesis alterna porque Sig.<0.05 y rechazamos la hipótesis nula. La seguridad y estabilidad laboral se relaciona significativamente con los beneficios sociales en las tiendas de la Galería Polvos Azules, Distrito Callería, Ucayali 2022. Con un valor $r = 0.847$ estimado por el coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 16

Correlación seguridad y estabilidad laboral y beneficios sociales

			Seguridad y estabilidad laboral	Beneficios sociales
Rho de Spearman	Seguridad y estabilidad laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,847**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	42	42
	Beneficios sociales	Coeficiente de correlación	,847**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	42	42

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

En lo referente a la hipótesis específica 3: El derecho y crecimiento personal se relaciona significativamente con los beneficios sociales en las tiendas de la Galería Polvos Azules, Distrito Callería, Ucayali 2022.

En la Tabla 17, aceptamos la hipótesis alterna porque $\text{Sig.} < 0.05$ y rechazamos la hipótesis nula. El derecho y crecimiento personal se relaciona significativamente con los beneficios sociales en las tiendas de la Galería Polvos Azules, Distrito Callería, Ucayali 2022. Con un valor $r = 0.845$ estimado por el coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 17

Correlación entre derecho y crecimiento personal y beneficios sociales

			Derecho y crecimiento personal	Beneficios sociales
Rho de Spearman	Derecho y crecimiento personal	Coeficiente de correlación	1,000	,845**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	42	42
	Beneficios sociales	Coeficiente de correlación	,845**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	42	42

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

4.2. Discusión

Con respecto al objetivo general: Determinar cuál es la relación de la formalización laboral y los beneficios sociales en las tiendas de la Galería Polvos Azules, Distrito Callería, Ucayali 2022.

Se obtuvo como resultado aceptar la hipótesis alterna porque $\text{Sig.} < 0.05$ y rechazar la hipótesis nula. La formalización laboral se relaciona significativamente con los beneficios sociales en las tiendas de la Galería Polvos Azules, Distrito Callería, Ucayali 2022. Con un valor $r = 0.825$ estimado por el coeficiente de correlación de Spearman.

Los resultados concuerdan con Leveau y Piñas (2019) quienes encontraron que existe relación entre formalización laboral y beneficios sociales, es necesaria, mayor difusión sobre los beneficios laborales, debido a que el Ministerio de la Producción no está cumpliendo su rol de información y motivación a los empresarios para impulsar la formalización en donde se observó la falta de coordinación interna, falta de información y bajo nivel de motivación hacia los empresarios. Con respecto al valor teórico el MTPE (2008) la formalización laboral es importante porque considera in ingreso digno y protección social para el trabajador y su familia, se desarrolla respetando la legislación aplicable que conlleva a una mejor calidad de vida, progreso social y económico, reducción de la pobreza y equidad social.

Con respecto al objetivo específico 1: Determinar cuál es la relación de los derechos laborales y los beneficios sociales en las tiendas de la Galería Polvos Azules, Distrito Callería, Ucayali 2022.

Se obtuvo como resultado aceptar la hipótesis alterna porque $\text{Sig.} < 0.05$ y rechazar la hipótesis nula. Los derechos laborales se relaciona

significativamente con los beneficios sociales en las tiendas de la Galería Polvos Azules, Distrito Callería, Ucayali 2022. Con un valor $r = 0.878$ estimado por el coeficiente de correlación de Spearman.

Los resultados son coherentes con Seguil (2020) quien concluyó que la formalización que se desarrolle y aplique de forma ex ante y no ex post (como en la actualidad), está relacionada con los derechos constitucionales de los derechos laborales fundamentales, independientemente del régimen especial al cual el empleador este acogido. Con respecto al aspecto teórico los Derechos laborales según la Ley de formalización laboral N.º 30056 (2013) corresponden a las reglas que regulan las obligaciones de todo empleador con sus colaboradores, por lo que es importante que ambas partes conozcan las normas y los principios jurídicos al respecto con la finalidad de hacerlos respetar y llevar la mejor relación en el trabajo.

Con respecto al objetivo específico 2: Determinar cuál es la relación de la seguridad y estabilidad laboral y los beneficios sociales en las tiendas de la Galería Polvos Azules, Distrito Callería, Ucayali 2022.

Se obtuvo como resultado aceptar la hipótesis alterna porque $\text{Sig.} < 0.05$ y rechazar la hipótesis nula. La seguridad y estabilidad laboral se relaciona significativamente con los beneficios sociales en las tiendas de la Galería Polvos Azules, Distrito Callería, Ucayali 2022. Con un valor $r = 0.847$ estimado por el coeficiente de correlación de Spearman.

Asimismo, Aliaga, Arévalo y Legua (2020) encontraron que hay una relación entre seguridad, estabilidad laboral y asignación familiar de los negocios con los beneficios sociales, porque los micro negocios, conoce los beneficios que otorga el sistema mype. La seguridad y estabilidad laboral, según la Ley de formalización laboral N.º 30056 (2013), significa la

permanencia en el empleo, que esta se mantenga en el tiempo, que no termine de un momento a otro sin motivo.

Con respecto al objetivo específico 3: Determinar cuál es la relación del derecho y el crecimiento personal y los beneficios sociales en las tiendas de la Galería Polvos Azules, Distrito Callería, Ucayali 2022.

Se obtuvo como resultado aceptar la hipótesis alterna porque $\text{Sig.} < 0.05$ y rechazar la hipótesis nula. El derecho y crecimiento personal se relaciona significativamente con los beneficios sociales en las tiendas de la Galería Polvos Azules, Distrito Callería, Ucayali 2022. Con un valor $r = 0.845$ estimado por el coeficiente de correlación de Spearman.

Condiciendo los resultados con Puelles y Macedo (2019) Al finalizar la investigación se ha llegado a las siguientes conclusiones, el derecho se relaciona con los beneficios sociales, el crecimiento personal se relaciona con los beneficios sociales, debido a que el sector de la población sin formación profesional se mantiene ocupado y capacitado. En lo teórico el derecho y crecimiento personal, según la Ley de formalización laboral N° 30056 (2013), es un proceso en el cual el individuo se centra en descubrir determinados aspectos para llevarlos a la práctica y mejorar su salud, virtudes, talentos y capacidades.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- Aceptamos la hipótesis alterna porque $\text{Sig.} < 0.05$ y rechazamos la hipótesis nula. La formalización laboral se relaciona significativamente con los beneficios sociales en las tiendas de la Galería Polvos Azules, Distrito Callería, Ucayali 2022. Con un valor $r = 0.825$ estimado por el coeficiente de correlación de Spearman.
- Aceptamos la hipótesis alterna porque $\text{Sig.} < 0.05$ y rechazamos la hipótesis nula. Los derechos laborales se relaciona significativamente con los beneficios sociales en las tiendas de la Galería Polvos Azules, Distrito Callería, Ucayali 2022. Con un valor $r = 0.878$ estimado por el coeficiente de correlación de Spearman.
- Aceptamos la hipótesis alterna porque $\text{Sig.} < 0.05$ y rechazamos la hipótesis nula. La seguridad y estabilidad laboral se relaciona significativamente con los beneficios sociales en las tiendas de la Galería Polvos Azules, Distrito Callería, Ucayali 2022. Con un valor $r = 0.847$ estimado por el coeficiente de correlación de Spearman.
- Aceptamos la hipótesis alterna porque $\text{Sig.} < 0.05$ y rechazamos la hipótesis nula. El derecho y crecimiento personal se relaciona significativamente con los beneficios sociales en las tiendas de la Galería Polvos Azules, Distrito Callería, Ucayali 2022. Con un valor $r = 0.845$ estimado por el coeficiente de correlación de Spearman.

Recomendaciones

- Recomendamos a los propietarios de las tiendas de la Galería Polvos Azules, promover la formalización laboral mejorando los niveles y la calidad del capital humano, control de los los altos costos laborales no salariales en el mercado laboral formal, que desalientan la contratación formal de trabajadores y mejorar los programas de protección social para los trabajadores del sector informal.
- Recomendamos a los propietarios de las tiendas de la Galería Polvos Azules, proteger a los trabajadores, a los migrantes, que enfrentan difíciles condiciones laborales, exclusión de la protección legal, violencia y acoso cuando tratan de organizarse, abusos físicos, y relaciones de empleo ambiguas o disfrazadas.
- Recomendamos a los propietarios de las tiendas de la Galería Polvos Azules, reconocer los derechos y responsabilidades en normativa de seguridad, dando a conocer os eiwsgos que puedan existir, proporcionar orientación laboral y capacitación para el trabajo, haciendo más importante a un trabajador dentro de las galerías para mejoar la estabilidad laboral.
- Recomendamos a los propietarios de las tiendas de la Galería Polvos Azules, mejorar el derecho y crecimiento personal, mediante educación continua, capacitación, incentivo de desempeño y programas de evaluación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aliaga, M., Arévalo, U. y Legua, L. (2020). *Los beneficios laborales en las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2018*. Universidad Nacional de Ucayali. Pucallpa. Perú.
- Atalaya, G. y Ruiz, Y. (2020). *La formalización laboral del régimen de construcción civil en la inmobiliaria y constructora San Fernando S.A.C; Trujillo, 2019*. Universidad Privada del Norte. Trujillo. Perú.
- Calvanapon, M. y Santamaría, O. (2019). La formalización laboral y la prevención de contingencias económicas en la empresa inversiones Efrén EIRL, Trujillo 2017. Universidad Privada del Norte. Trujillo. Perú.
- Chiavenato, I (1999). Administración de Recursos Humanos-Editorial Mc Graw Hill (pág. 48)
- Chiavenato, I (2000). Administración de Recursos Humanos. Mc Graw Hill
- Chiavenato, I (2009). Comportamiento Organizacional; la dinámica de éxito en las organizaciones. México, D.F.: Mac Graw Hill.
- David, C., Moreno, J. y Gavilanes, E. (2019). Alternativas de solución para la formalización del empleo en la ciudad de Pasto. 2019 – 2025. Universidad Jorge Tadeo Lozano. San Juan de Pasto. Colombia.
- Echeverría, R. (2011). La empresa emergente, la confianza y los desafíos de la transformación. Buenos Aires: Ediciones Granica.
- Hazim, L. y Ligutti, M. (2020). Promoción y formalización de las relaciones laborales en Argentina. Universidad Nacional de Cuyo. Mendoza, Argentina.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Ediciones Mc Graw Hill. México. Sexta Edición.

Ley N° 28015. (2003). Ley de promoción y formalización de la micro y pequeña empresa. Vigencia hasta el 30 de setiembre de 2008. *Disponible:* <https://www.sunat.gob.pe/orientacion/mypes/normas/ds007-2008.pdf>

Ley N° 30056. (2013) Ley que modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial. *Disponible:* http://www.sice.oas.org/SME_CH/PER/Ley_30056_s.pdf

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2008). Revista de Trabajo. Setiembre del 2008. N° 16. Disponible en: http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/publicaciones/revista_trabajo_16.pdf

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2012). Glosario de términos laborales. Disponible en: http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/glosariodeterminoslaborales/revista_trabajo_16.pdf

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020). Plataforma digital única del estado peruano. Rescatado de: <https://www.gob.pe/mtpe>

Mendez (2018). *Definición de Beneficios Sociales*. Rescatado de: <https://www.economiasimple.net/glosario/beneficio-social>

Leveau, D. y Piñas, I. (2019). Los beneficios laborales y la formalización de las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2017. Universidad Nacional de Ucayali. Pucallpa. Perú.

Mendez (2018). *Definición de Beneficios Sociales*. Rescatado de: <https://www.economiasimple.net/glosario/beneficio-social>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2008). Revista de Trabajo. Setiembre del 2008. N° 16. Disponible en: http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/publicaciones/revista_trabajo_16.pdf

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2012). Glosario de términos laborales. Disponible en: http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/glosariodeterminoslaborales/revista_trabajo_16.pdf

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020). Plataforma digital única del estado peruano. Rescatado de: <https://www.gob.pe/mtpe>

Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2002). Por una globalización justa: crear oportunidades para todos. Rescatado de: <chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.ilo.org/public/spanish/wcsdg/docs/report.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2017). La formalización de las empresas. Rescatado de: chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_emp/emp_ent/ifp_seed/documents/publication/wcms_549523.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021). Transición de la economía informal a la economía formal - Teoría del cambio. Rescatado de: chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_771733.pdf

Puelles, G. y Macedo, C. (2019). *Formalidad de las mypes como aporte al crecimiento económico de la ciudad de Pucallpa, periodo 2010 – 2016*. Universidad Nacional de Ucayali. Pucallpa. Perú.

Salazar, J. & Chacaltana, J. (2018). Políticas de Formalización en América Latina: Avances y Desafíos. Lima: OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, FORLAC, 2018. 484 p.

- Seguil, J. (2020). *Plan de formalización ¿mecanismo útil para fomentar la formalidad laboral en las mypes?* Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. Perú.
- Torres, G. (2019). Procedimientos en la elaboración de las remuneraciones y beneficios sociales por pagar aplicando la normativa legal vigente. Universidad Técnica de Machala. Machala. Ecuador.
- Totonelli, L. (2018). Consideraciones sobre la formalización del comportamiento organizacional. *Ciencias Administrativas*. Año 6.N° 12 Julio - Diciembre 2018. ISSN 2314 – 3738 <http://revistas.unlp.edu.ar/CADM>
- Toyama, J. (2001). "*Los beneficios sociales: análisis comparativo*" En: Revista *Advocatus*, Lima, No.4.
- Weller, J. (2004). *En búsqueda de efectividad, eficiencia y equidad las políticas del mercado de trabajo y los instrumentos de su evaluación*. CEPAL. 2004. 11-12 p.

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

“Formalización laboral y beneficios sociales en las tiendas de la Galería Polvos Azules, Callería, Ucayali 2022”

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN
<p>GENERAL:</p> <p>¿Cuál es la relación de la formalización laboral y los beneficios sociales en las tiendas de la Galería Polvos Azules, Distrito Callería, Ucayali 2022?</p>	<p>GENERAL:</p> <p>Determinar cuál es la relación de la formalización laboral y los beneficios sociales en las tiendas de la Galería Polvos Azules, Distrito Callería, Ucayali 2022.</p>	<p>GENERAL:</p> <p>La formalización laboral se relaciona significativamente con los beneficios sociales en las tiendas de la Galería Polvos Azules, Distrito Callería, Ucayali 2022.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Formalización laboral, que tiene como dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Derechos laborales 2. Seguridad y estabilidad laboral 3. Derecho y crecimiento personal <p>Variable 2:</p> <p>Beneficios sociales, que tiene como dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Remuneración mínima vital 2. Trabajo sobretiempo 3. Seguro social 	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Cuantitativo</p> <p>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN: Descriptivo</p> <p>NIVEL: Correlacional</p> <p>DISEÑO: No experimental</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --> O1 M --> O2 O1 --> r O2 --> r style r fill:none,stroke:none </pre> </div> <p>POBLACIÓN: 42 propietarios de la Galería Polvos Azules, Callería.</p> <p>MUESTRA: 42 propietarios</p> <p>TÉCNICA: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario</p> <p>PROCESAMIENTO: Se utilizará la estadística descriptiva e inferencial</p>
<p>ESPECÍFICOS:</p> <p>1. ¿Cuál es la relación de los derechos laborales y los beneficios sociales en las tiendas de la Galería Polvos Azules, Distrito Callería, Ucayali 2022?</p>	<p>ESPECÍFICOS:</p> <p>1. Determinar cuál es la relación de los derechos laborales y los beneficios sociales en las tiendas de la Galería Polvos Azules, Distrito Callería, Ucayali 2022.</p>	<p>ESPECÍFICOS:</p> <p>1. Los derechos laborales se relaciona significativamente con los beneficios sociales en las tiendas de la Galería Polvos Azules, Distrito Callería, Ucayali 2022.</p>	<p>Beneficios sociales, que tiene como dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Remuneración mínima vital 2. Trabajo sobretiempo 3. Seguro social 	

<p>2. ¿Cuál es la relación de la seguridad y estabilidad laboral y los beneficios sociales en las tiendas de la Galería Polvos Azules, Distrito Callería, Ucayali 2022?</p>	<p>2. Determinar cuál es la relación de la seguridad y estabilidad laboral y los beneficios sociales en las tiendas de la Galería Polvos Azules, Distrito Callería, Ucayali 2022.</p>	<p>2. La seguridad y estabilidad laboral se relaciona significativamente con los beneficios sociales en las tiendas de la Galería Polvos Azules, Distrito Callería, Ucayali 2022.</p>		
<p>3. ¿Cuál es la relación del derecho y crecimiento personal y los beneficios sociales en las tiendas de la Galería Polvos Azules, Distrito Callería, Ucayali 2022?</p>	<p>3. Determinar cuál es la relación del derecho y crecimiento personal y los beneficios sociales en las tiendas de la Galería Polvos Azules, Distrito Callería, Ucayali 2022.</p>	<p>3. El derecho y crecimiento personal se relaciona significativamente con los beneficios sociales en las tiendas de la Galería Polvos Azules, Distrito Callería, Ucayali 2022.</p>		

ANEXO 2: INSTRUMENTOS ELABORADOS

Le agradecemos contestar con mucha seriedad el presente cuestionario, marcando cada una de las preguntas con una "X", la encuesta es anónima y le pedimos que responda todas las preguntas, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones: Siempre = 3, Algunas veces=2, Nunca= 1, según corresponda a la realidad.

Nº	Preguntas	Siempre	Algunas veces	Nunca
VARIABLE: FORMALIZACIÓN LABORAL				
D1: DERECHOS LABORALES				
1	¿Los trabajadores se encuentran protegidos si sufren un accidente laboral?	3	2	1
2	¿Los trabajadores están asegurados en un sistema de salud?	3	2	1
3	¿Los negocios tienen plan de prevención de riesgos laborales?	3	2	1
4	¿Los trabajadores cuentan con algún sistema pensionario por incapacidad temporal o permanente?	3	2	1
D2: SEGURIDAD Y ESTABILIDAD LABORAL				
5	¿Los trabajadores cuentan con algún tipo de contrato laboral?	3	2	1
6	¿Considera que el contrato de trabajo protege a los trabajadores?	3	2	1
7	¿Considera que un contrato de trabajo necesariamente protege al trabajador?	3	2	1
8	¿Considera que el contrato de trabajo otorga seguridad y protección jurídica al dueño del negocio?	3	2	1
D3: DERECHO Y CRECIMIENTO PERSONAL				
9	¿Considera que las condiciones de vida del trabajador mejora con la formalización laboral?	3	2	1
10	¿Las prestaciones de salud siempre ofrece mejores condiciones de vida al trabajador?	3	2	1
11	¿Las prestaciones económicas siempre ofrece mejores condiciones de vida al trabajador?	3	2	1
12	¿Un trabajador formal asegura que sus familias mejorarían sus condiciones de vida?	3	2	1

N°	Preguntas	Siempre	Algunas veces	Nunca
VARIABLE: BENEFICIOS SOCIALES				
D1: REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL				
1	¿Los trabajadores de la Galería Polvos Azules perciben remuneraciones?	3	2	1
2	¿Los trabajadores de la Galería Polvos Azules perciben remuneración mensual equivalente a una remuneración mínima vital?	3	2	1
3	¿Los trabajadores perciben sueldo mensual mayor a una remuneración mínima vital?	3	2	1
4	¿Los trabajadores cobran su sueldo mensual con boletas de pago?	3	2	1
D2: TRABAJO EN SOBRETIEPO				
5	¿Los trabajadores laboran 8 horas diarias?	3	2	1
6	¿Los trabajadores laboran más de la jornada ordinaria legal?	3	2	1
7	¿Cuándo un trabajador labora más de 8 horas diarias, se le paga horas extras?	3	2	1
8	¿Los negocios asumen el pago de horas extras?	3	2	1
D3: SEGURO SOCIAL				
9	¿Los trabajadores de la Galería Polvos Azules están afiliados a un régimen de salud?	3	2	1
10	¿Los trabajadores de la Galería Polvos Azules están afiliados a un régimen pensionario?	3	2	1
11	¿Algunos trabajadores están afiliados al SIS?	3	2	1
12	¿Le gustaría que los trabajadores estén afiliados a sistemas de protección personal y familiar para mejorar su productividad?	3	2	1

ANEXO 3: CONFIABILIDAD

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD: ALFA DE CRONBACH

V1: FORMALIZACIÓN LABORAL

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	0,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,726	12

EL CUESTIONARIO ES ALTAMENTE CONFIABLE

V2: BENEFICIOS SOCIALES

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	0,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,752	12

EL CUESTIONARIO ES CONFIABLE

ANEXO 4: BASE DE DATOS

VARIABLE 1: FORMALIZACIÓN LABORAL

	D1. DERECHOS LABORALES					D2. SEGURIDAD Y ESTABILIDAD LABORAL					D3. DERECHO Y CRECIMIENTO PERSONAL					TOTAL
	P1	P2	P3	P4	TOTAL	P5	P6	P7	P8	TOTAL	P9	P10	P11	P12	TOTAL	
E1	1	1	2	1	5	1	1	2	1	5	1	1	2	1	5	15
E2	1	1	1	1	4	2	1	1	2	6	1	1	2	2	6	16
E3	1	1	1	2	5	2	2	1	2	7	2	2	1	2	7	19
E4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	12
E5	1	2	1	1	5	2	1	2	1	6	2	1	2	1	6	17
E6	1	1	2	2	6	1	1	1	2	5	1	2	1	2	6	17
E7	1	1	1	1	4	2	2	1	2	7	1	2	1	2	6	17
E8	1	1	1	2	5	1	2	1	2	6	1	2	1	2	6	17
E9	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	12
E10	1	1	1	1	4	1	1	1	2	5	1	2	1	2	6	15
E11	1	2	1	1	5	1	1	2	1	5	1	1	1	2	5	15
E12	1	2	1	1	5	1	1	2	1	5	1	1	1	2	5	15
E13	1	1	2	1	5	1	1	2	1	5	2	1	1	2	6	16
E14	1	2	1	2	6	1	1	2	1	5	1	1	2	2	6	17
E15	1	2	1	1	5	1	1	2	1	5	1	1	1	2	5	15
E16	1	1	1	1	4	1	1	2	1	5	1	2	1	2	6	15
E17	1	1	2	1	5	1	1	2	1	5	1	1	2	1	5	15
E18	1	1	1	1	4	2	1	1	2	6	1	1	2	2	6	16
E19	1	1	1	2	5	2	2	1	2	7	2	2	1	2	7	19
E20	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	12
E21	1	2	1	1	5	2	1	2	1	6	2	1	2	1	6	17
E22	1	1	2	2	6	1	1	1	2	5	1	2	1	2	6	17
E23	1	1	1	1	4	2	2	1	2	7	1	2	1	2	6	17
E24	1	1	1	2	5	1	2	1	2	6	1	2	1	2	6	17
E25	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	12
E26	1	1	1	1	4	1	1	1	2	5	1	2	1	2	6	15
E27	1	2	1	1	5	1	1	2	1	5	1	1	1	2	5	15
E28	1	2	1	1	5	1	1	2	1	5	1	1	1	2	5	15
E29	1	1	2	1	5	1	1	2	1	5	2	1	1	2	6	16
E30	1	2	1	2	6	1	1	2	1	5	1	1	2	2	6	17
E31	1	2	1	1	5	1	1	2	1	5	1	1	1	2	5	15
E32	1	1	1	1	4	1	1	2	1	5	1	2	1	2	6	15
E33	1	1	1	1	4	2	2	1	2	7	1	2	1	2	6	17
E34	1	1	1	2	5	1	2	1	2	6	1	2	1	2	6	17
E35	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	12
E36	1	1	1	1	4	1	1	1	2	5	1	2	1	2	6	15
E37	1	2	1	1	5	1	1	2	1	5	1	1	1	2	5	15
E38	1	2	1	1	5	1	1	2	1	5	1	1	1	2	5	15
E39	1	1	2	1	5	1	1	2	1	5	2	1	1	2	6	16
E40	1	2	1	2	6	1	1	2	1	5	1	1	2	2	6	17
E41	1	2	1	1	5	1	1	2	1	5	1	1	1	2	5	15
E42	1	1	1	1	4	1	1	2	1	5	1	2	1	2	6	15

VARIABLE 2: BENEFICIOS SOCIALES

	D1. Remuneración mínima vital					D2. Trabajo en sobretiempo.					D3. Seguro social					TOTAL
	P1	P2	P3	P4	TOTAL	P5	P6	P7	P8	TOTAL	P9	P10	P11	P12	TOTAL	
E1	1	1	1	2	5	1	1	1	1	4	1	1	2	1	5	14
E2	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	18
E3	1	1	1	2	5	1	1	1	2	5	1	1	1	2	5	15
E4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	12
E5	1	1	2	2	6	1	1	2	1	5	1	1	2	1	5	16
E6	1	1	2	2	6	1	1	1	2	5	1	1	1	2	5	16
E7	1	1	1	2	5	1	1	1	2	5	1	1	1	2	5	15
E8	1	1	1	2	5	1	1	1	2	5	1	1	1	2	5	15
E9	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	12
E10	1	1	1	2	5	1	2	1	2	6	1	1	1	2	5	16
E11	1	2	1	1	5	1	1	2	1	5	1	1	1	2	5	15
E12	1	2	1	1	5	1	1	2	1	5	1	1	1	2	5	15
E13	1	1	2	1	5	1	1	2	1	5	2	1	1	2	6	16
E14	1	2	1	2	6	1	1	2	1	5	1	1	2	2	6	17
E15	1	2	1	1	5	1	1	2	1	5	1	1	1	2	5	15
E16	1	1	1	2	5	1	1	1	2	5	1	1	1	2	5	15
E17	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	12
E18	1	1	1	2	5	1	2	1	2	6	1	1	1	2	5	16
E19	1	2	1	1	5	1	1	2	1	5	1	1	1	2	5	15
E20	1	2	1	1	5	1	1	2	1	5	1	1	1	2	5	15
E21	1	1	2	1	5	1	1	2	1	5	2	1	1	2	6	16
E22	1	2	1	2	6	1	1	2	1	5	1	1	2	2	6	17
E23	1	2	1	1	5	1	1	2	1	5	1	1	1	2	5	15
E24	1	1	1	2	5	1	2	1	2	6	1	2	1	2	6	17
E25	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	12
E26	1	1	1	1	4	1	1	1	2	5	1	2	1	2	6	15
E27	1	2	1	1	5	1	1	2	1	5	1	1	1	2	5	15
E28	1	2	1	1	5	1	1	2	1	5	1	1	1	2	5	15
E29	1	2	1	1	5	1	1	2	1	5	1	1	1	2	5	15
E30	1	1	2	1	5	1	1	2	1	5	2	1	1	2	6	16
E31	1	2	1	2	6	1	1	2	1	5	1	1	2	2	6	17
E32	1	2	1	1	5	1	1	2	1	5	1	1	1	2	5	15
E33	1	1	1	2	5	1	1	1	2	5	1	1	1	2	5	15
E34	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	12
E35	1	1	1	2	5	1	2	1	2	6	1	1	1	2	5	16
E36	1	2	1	1	5	1	1	2	1	5	1	1	1	2	5	15
E37	1	2	1	1	5	1	1	2	1	5	1	1	1	2	5	15
E38	1	1	2	1	5	1	1	2	1	5	2	1	1	2	6	16
E39	1	2	1	2	6	1	1	2	1	5	1	1	2	2	6	17
E40	1	1	1	2	5	1	2	1	2	6	1	1	1	2	5	16
E41	1	2	1	1	5	1	1	2	1	5	1	1	1	2	5	15
E42	1	2	1	1	5	1	1	2	1	5	1	1	1	2	5	15

ANEXO 5: Matriz de validación

Título: Formalización laboral y beneficios sociales en las tiendas de la Galería Polvos Azules, Callería, Ucayali 2022

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN			
				NUNCA	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE VARIABLE Y DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE DIMENSIÓN E INDICADOR		RELACIÓN ENTRE INDICADOR E ÍTEM		RELACIÓN ENTRE ÍTEM Y OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO
V1: FORMALIZACIÓN LABORAL	Derechos laborales	Grado de protección al trabajador	01.- ¿Los trabajadores se encuentran protegidos si sufren un accidente laboral?				/	/	/	/					
			02.- ¿Los trabajadores están asegurados en un sistema de salud?				/	/	/	/					
			03.- ¿Los negocios tienen plan de prevención de riesgos laborales?				/	/	/	/					
			04.- ¿Los trabajadores cuentan con algún sistema pensionario por incapacidad temporal o permanente?				/	/	/	/					
	Seguridad y estabilidad laboral	Contrato de trabajo	05.- ¿Los trabajadores cuentan con algún tipo de contrato laboral?				/	/	/	/					
			06.- ¿Considera que el contrato de trabajo protege a los trabajadores?				/	/	/	/					
			07.- ¿Considera que un contrato de trabajo necesariamente protege al trabajador?				/	/	/	/					
			08.- ¿Considera que el contrato de trabajo otorga seguridad y protección jurídica al dueño del negocio?				/	/	/	/					
	Derecho y crecimiento personal	Condiciones de vida	09.- ¿Considera que las condiciones de vida del trabajador mejora con la formalización laboral?				/	/	/	/					
			10.- ¿Las prestaciones de salud siempre ofrece mejores condiciones de vida al trabajador?				/	/	/	/					
			11.- ¿Las prestaciones económicas siempre ofrece mejores condiciones de vida al trabajador?				/	/	/	/					
			12.- ¿Un trabajador formal asegura que sus familias mejorarían sus condiciones de vida?				/	/	/	/					

NOMBRE COMPLETO: DR. ECON. HUGO VILLENTE FLORES BENIFACIO
DNI: 08457230



Título: Formalización laboral y beneficios sociales en las tiendas de la Galería Polvos Azules, Calleria, Ucayali 2022

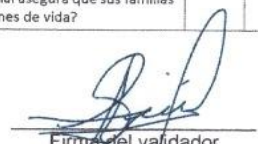
VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN			
				NUNCA	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE VARIABLE Y DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE DIMENSIÓN E INDICADOR		RELACIÓN ENTRE INDICADOR E ÍTEM		RELACIÓN ENTRE ÍTEM Y OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO
V2: BENEFICIOS SOCIALES	Remuneración mínima vital	Sueldo mensual	01.- ¿Los trabajadores de la Galería Polvos Azules perciben remuneraciones?				/	/	/	/					
			02.- ¿Los trabajadores de la Galería Polvos Azules perciben remuneración mensual equivalente a una remuneración mínima vital?				/	/	/	/					
			03.- ¿Los trabajadores perciben sueldo mensual mayor a una remuneración mínima vital?				/	/	/	/					
			04.- ¿Los trabajadores cobran su sueldo mensual con boletas de pago?				/	/	/	/					
	Trabajo en sobretiempo.	Cantidad de horas extras	05.- ¿Los trabajadores laboran 8 horas diarias?				/	/	/	/					
			06.- ¿Los trabajadores laboran más de la jornada ordinaria legal?				/	/	/	/					
			07.- ¿Cuándo un trabajador labora más de 8 horas diarias, se le paga horas extras?				/	/	/	/					
			08.- ¿Los negocios asumen el pago de horas extras?				/	/	/	/					
	Seguro social	Afiados	09.- ¿Los trabajadores de la Galería Polvos Azules están afiliados a un régimen de salud?				/	/	/	/					
			10.- ¿Los trabajadores de la Galería Polvos Azules están afiliados a un régimen pensionario?				/	/	/	/					
			11.- ¿Algunos trabajadores están afiliados al SIS?				/	/	/	/					
			12.- ¿Le gustaría que los trabajadores estén afiliados a sistemas de protección personal y familiar para mejorar su productividad?				/	/	/	/					

NOMBRE COMPLETO: DR. ECON. HUGO VICENTE FLORES BONIFACIO
DNI: 08457230



Título: Formalización laboral y beneficios sociales en las tiendas de la Galería Polvos Azules, Callería, Ucayali 2022

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN			
				NUNCA	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE VARIABLE Y DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE DIMENSIÓN E INDICADOR		RELACIÓN ENTRE INDICADOR E ÍTEM		RELACIÓN ENTRE ÍTEM Y OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO
V1: FORMALIZACIÓN LABORAL	Derechos laborales	Grado de protección al trabajador	01.- ¿Los trabajadores se encuentran protegidos si sufren un accidente laboral?				X	X	X	X					
			02.- ¿Los trabajadores están asegurados en un sistema de salud?				X	X	X	X					
			03.- ¿Los negocios tienen plan de prevención de riesgos laborales?				X	X	X	X					
			04.- ¿Los trabajadores cuentan con algún sistema pensionario por incapacidad temporal o permanente?				X	X	X	X					
	Seguridad y estabilidad laboral	Contrato de trabajo	05.- ¿Los trabajadores cuentan con algún tipo de contrato laboral?				X	X	X	X					
			06.- ¿Considera que el contrato de trabajo protege a los trabajadores?				X	X	X	X					
			07.- ¿Considera que un contrato de trabajo necesariamente protege al trabajador?				X	X	X	X					
			08.- ¿Considera que el contrato de trabajo otorga seguridad y protección jurídica al dueño del negocio?				X	X	X	X					
	Derecho y crecimiento personal	Condiciones de vida	09.- ¿Considera que las condiciones de vida del trabajador mejora con la formalización laboral?				X	X	X	X					
			10.- ¿Las prestaciones de salud siempre ofrece mejores condiciones de vida al trabajador?				X	X	X	X					
			11.- ¿Las prestaciones económicas siempre ofrece mejores condiciones de vida al trabajador?				X	X	X	X					
			12.- ¿Un trabajador formal asegura que sus familias mejorarían sus condiciones de vida?				X	X	X	X					

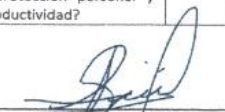


Firma del validador

Nombres y Apellidos: Mg Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
DNI: 44795562

Título: Formalización laboral y beneficios sociales en las tiendas de la Galería Polvos Azules, Callería, Ucayali 2022

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN				
				NUNCA	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE VARIABLE Y DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE DIMENSIÓN E INDICADOR		RELACIÓN ENTRE INDICADOR E ÍTEM		RELACIÓN ENTRE ÍTEM Y OPCIÓN DE RESPUESTA			
							SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO	
V2: BENEFICIOS SOCIALES	Remuneración mínima vital	Sueldo mensual	01.- ¿Los trabajadores de la Galería Polvos Azules perciben remuneraciones?				X		X		X					
			02.- ¿Los trabajadores de la Galería Polvos Azules perciben remuneración mensual equivalente a una remuneración mínima vital?				X		X		X					
			03.- ¿Los trabajadores perciben sueldo mensual mayor a una remuneración mínima vital?				X		X		X		X			
			04.- ¿Los trabajadores cobran su sueldo mensual con boletas de pago?				X		X		X		X			
			05.- ¿Los trabajadores laboran 8 horas diarias?				X		X		X		X			
	Trabajo en sobretiempo.	Cantidad de horas extras	06.- ¿Los trabajadores laboran más de la jornada ordinaria legal?				X		X		X		X			
			07.- ¿Cuándo un trabajador labora más de 8 horas diarias, se le paga horas extras?				X		X		X		X			
			08.- ¿Los negocios asumen el pago de horas extras?				X		X		X		X			
	Seguro social	Afiliados	09.- ¿Los trabajadores de la Galería Polvos Azules están afiliados a un régimen de salud?				X		X		X		X			
			10.- ¿Los trabajadores de la Galería Polvos Azules están afiliados a un régimen pensionario?				X		X		X		X			
			11.- ¿Algunos trabajadores están afiliados al SIS?				X		X		X		X			
			12.- ¿Le gustaría que los trabajadores estén afiliados a sistemas de protección personal y familiar para mejorar su productividad?				X		X		X		X			


 Firma del validador
 Nombres y Apellidos: Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
 DNI: 44795562

Título: Formalización laboral y beneficios sociales en las tiendas de la Galería Polvos Azules, Calleria, Ucayali 2022

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN			
				NUNCA	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE VARIABLE Y DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE DIMENSIÓN E INDICADOR		RELACIÓN ENTRE INDICADOR E ITEM		RELACIÓN ENTRE ITEM Y OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO
V2: BENEFICIOS SOCIALES	Remuneración mínima vital	Sueldo mensual	01.- ¿Los trabajadores de la Galería Polvos Azules perciben remuneraciones?				/		/		/				
			02.- ¿Los trabajadores de la Galería Polvos Azules perciben remuneración mensual equivalente a una remuneración mínima vital?				/		/		/				
			03.- ¿Los trabajadores perciben sueldo mensual mayor a una remuneración mínima vital?				/		/		/				
			04.- ¿Los trabajadores cobran su sueldo mensual con boletas de pago?				/		/		/				
	Trabajo en sobretiempo.	Cantidad de horas extras	05.- ¿Los trabajadores laboran 8 horas diarias?				/		/		/				
			06.- ¿Los trabajadores laboran más de la jornada ordinaria legal?				/		/		/				
			07.- ¿Cuándo un trabajador labora más de 8 horas diarias, se le paga horas extras?				/		/		/				
			08.- ¿Los negocios asumen el pago de horas extras?				/		/		/				
	Seguro social	Afiliados	09.- ¿Los trabajadores de la Galería Polvos Azules están afiliados a un régimen de salud?				/		/		/		/		
			10.- ¿Los trabajadores de la Galería Polvos Azules están afiliados a un régimen pensionario?				/		/		/		/		
			11.- ¿Algunos trabajadores están afiliados al SIS?				/		/		/		/		
			12.- ¿Le gustaría que los trabajadores estén afiliados a sistemas de protección personal y familiar para mejorar su productividad?				/		/		/		/		

NONBRES Y APELLIDOS:

DNI: 4444798

FIRMA:


C.P.C. Rolando Pineda
Noriega Monte
COLEG 16-783

Título: Formalización laboral y beneficios sociales en las tiendas de la Galería Polvos Azules, Calleria, Ucayali 2022

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN				
				NUNCA	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE VARIABLE Y DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE DIMENSIÓN E INDICADOR		RELACIÓN ENTRE INDICADOR E ÍTEM		RELACIÓN ENTRE ÍTEM Y OPCIÓN DE RESPUESTA			
							SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO	
V1: FORMALIZACIÓN LABORAL	Derechos laborales	Grado de protección al trabajador	01.- ¿Los trabajadores se encuentran protegidos si sufren un accidente laboral?				✓		✓		✓					
			02.- ¿Los trabajadores están asegurados en un sistema de salud?				✓		✓		✓					
			03.- ¿Los negocios tienen plan de prevención de riesgos laborales?				✓		✓		✓		✓			
			04.- ¿Los trabajadores cuentan con algún sistema pensionario por incapacidad temporal o permanente?				✓		✓		✓		✓			
	Seguridad y estabilidad laboral	Contrato de trabajo	05.- ¿Los trabajadores cuentan con algún tipo de contrato laboral?				✓		✓		✓		✓			
			06.- ¿Considera que el contrato de trabajo protege a los trabajadores?				✓		✓		✓		✓			
			07.- ¿Considera que un contrato de trabajo necesariamente protege al trabajador?				✓		✓		✓		✓			
			08.- ¿Considera que el contrato de trabajo otorga seguridad y protección jurídica al dueño del negocio?				✓		✓		✓		✓			
	Derecho y crecimiento personal	Condiciones de vida	09.- ¿Considera que las condiciones de vida del trabajador mejora con la formalización laboral?				✓		✓		✓		✓			
			10.- ¿Las prestaciones de salud siempre ofrece mejores condiciones de vida al trabajador?				✓		✓		✓		✓			
			11.- ¿Las prestaciones económicas siempre ofrece mejores condiciones de vida al trabajador?				✓		✓		✓		✓			
			12.- ¿Un trabajador formal asegura que sus familias mejorarían sus condiciones de vida?				✓		✓		✓		✓			

NOBRES Y APELLIDOS:
DNI: 44447080
FIRMA:


CPCC Rolando Polvo
Número de Coleg. 16-783

ANEXO 6: GALERÍA DE FOTOS



