



**UPP**  
Universidad Privada de Pucallpa

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES Y  
FINANCIERAS**

**TESIS**

**Beneficios Laborales y Régimen Laboral de la  
Microempresa en el Mercado El Huequito de Pucallpa,  
2024**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
CONTADOR PÚBLICO**

**AUTOR:**

Dina Sangama Perez (orcid.org/0009-0002-0615-461X)

**ASESOR:**

Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio (orcid.org/0000-0003-1161-422X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Finanzas Públicas y Privadas

**Sub línea:**

Finanzas corporativas y gestión de PYMES y MYPES

**UCAYALI – PERÚ**

**2025**

## JURADO EVALUADOR



---

Mg. Cesar Dolores Aliaga Rojas  
**Presidente**



---

Mg. Omar Wilder Chaparro Flores  
**Secretario**



---

Mg. Arlen Panduro Pinchi  
**Vocal**



---

Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio  
**Asesor**

# ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD PRIVADA DE PUCALLPA

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

*"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"*

## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO

En la Ciudad de Pucallpa, siendo las 11:05 am del día sábado 01 de marzo del 2025 a través de la modalidad virtual, se dio inicio el acto de sustentación de la tesis titulada "BENEFICIOS LABORALES Y RÉGIMEN LABORAL DE LA MICROEMPRESA EN EL MERCADO EL HUEQUITO DE PUCALLPA 2024", elaborado por la bachiller DINA SANGAMA PEREZ.

El Presidente da inicio al acto público de sustentación de tesis, con los miembros del Jurado Evaluador integrado por los docentes: **Presidente Mg. Cesar Dolores Aliaga Rojas, Secretario Mg. Omar Wilder Chaparro Flores y Vocal Mg. Arlen Panduro Pinchi**; designados con RESOLUCIÓN N° 021-2025-FCCyA-UPP de fecha 19 de febrero del 2025; 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 a la bachiller **DINA SANGAMA PEREZ**, para que seguidamente absolvieran las preguntas de cada jurado en su área.


Al terminar la sustentación, el Presidente indica a las 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 **DINA SANGAMA PEREZ** fue:

- |                              |       |                                     |
|------------------------------|-------|-------------------------------------|
| - Aprobado por Excelencia    | 19-20 | <input type="checkbox"/>            |
| - Aprobado por Unanimidad    | 17-18 | <input type="checkbox"/>            |
| - Aprobado por Mayoría       | 14-16 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| - Desaprobado por Mayoría    | 11-13 | <input type="checkbox"/>            |
| - Desaprobado por Unanimidad | 00-10 | <input type="checkbox"/>            |

Reiniciando el acto público, se dio lectura a la presente Acta dando por aprobado por mayoría con nota 16 que los Miembros del Jurado la suscriben 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 12:05 pm Horas del mismo día, de lo que se da fe.

  
\_\_\_\_\_  
Mg. Cesar Dolores Aliaga Rojas  
Presidente

  
\_\_\_\_\_  
Mg. Omar Wilder Chaparro Flores  
Secretario

  
\_\_\_\_\_  
Mg. Arlen Panduro Pinchi  
Vocal

## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, **Dina Sangama Pérez**, estudiante egresada de la Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Privada de Pucallpa, identificada con DNI 61379405, con la tesis titulada **“Beneficios Laborales y Régimen Laboral de la Microempresa en el Mercado El Huequito de Pucallpa, 2024”**

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), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Privada de Pucallpa.

Lugar y fecha: Pucallpa, 30 de noviembre del 2024



.....  
Dina Sangama Pérez  
DNI 61379405

# CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**N°005-2025**

El Coordinador de Investigación de la Universidad Privada de Pucallpa, hace constar por la presente, que el Informe Final (Tesis) Titulado:

**"Beneficios Laborales y Régimen Laboral de la Microempresa en el Mercado El Huequito de Pucallpa, 2024."**

Facultad : **Contables y Administrativas**  
Escuela Profesional : **Ciencias Contables y Financieras**  
Asesor(a) : **Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio**  
Cuyos autores : **Dina Sangama Pérez**

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio PlagScan, dicho documento presenta un porcentaje de similitud de **09.1%**.

En tal sentido, el cual está en los parámetros aceptados por las normas de la Universidad Privada de Pucallpa, que no se debe superar el **30%** de similitud.

Se declara, que el trabajo de investigación: **SI** contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que **SI** se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se entrega la presente constancia.

**Fecha: 17/02/2025**

Atentamente,

Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales  
Coordinador de Investigación

## **DEDICATORIA**

A DIOS por darme la fuerza necesaria para no desistir de lograr este objetivo.

A mi esposo por su apoyo incondicional, por nunca soltarme de la mano en todo este proceso, a mi hijo la luz de mis ojos, el motor de mi vida la razón para seguir adelante día tras día.

A mis padres por ser apoyo incondicional, por estar ahí a cada paso que doy y que siempre están para apoyarme.

**La autora**

## **AGRADECIMIENTO**

Antes que todo agradecer a dios

A mis catedráticos de la **Universidad Privada de Pucallpa** en agradecimiento por brindarme gran parte de sus conocimientos para formar las bases de mi formación como contadora. para salir a delante.

**La autora**

## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación de los Beneficios Laborales y Régimen Laboral de la Microempresa en el Mercado El Huequito de Pucallpa, 2024. La metodología fue de tipo correlacional, enfoque cuantitativo, método deductivo, diseño No experimental, La población estuvo conformada por 76 microempresas del Mercado El Huequito de Pucallpa. La muestra fue la misma, el muestreo fue no probabilístico por conveniencia. Los resultados de la variable beneficios laborales fue que el 54.8% de las 76 microempresas del Mercado El Huequito de Pucallpa, manifestaron que no es considerada, mientras que el 35.5% manifestó que a veces es considerada y el 9.7% manifestó que sí. Con respecto a la variable régimen laboral, se observó que el 59.2% de las 76 microempresas del Mercado El Huequito de Pucallpa, manifestaron que no considera a la variable, mientras que el 30.6% manifestó que a veces es considerada y el 10.2% manifestó que sí. Concluyen que los Beneficios Laborales se relaciona significativamente con el Régimen Laboral de la Microempresa en el Mercado El Huequito de Pucallpa, 2024. Con un valor  $r = 0.679$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

**Palabras clave:** Beneficios laborales, régimen laboral, beneficios sociales.



## ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between Labor Benefits and Labor Regime of the Microenterprise in the El Huequito Market of Pucallpa, 2024. The methodology was correlational, quantitative approach, deductive method, non-experimental design, The population was made up of 76 micro-enterprises in the El Huequito Market of Pucallpa. The sample was the same, the sampling was non-probabilistic for convenience. The results of the labor benefits variable were that 54.8% of the 76 micro-enterprises in the El Huequito Market of Pucallpa stated that it is not considered, while 35.5% stated that it is sometimes considered and 9.7% stated that it is. Regarding the labor regime variable, it was observed that 59.2% of the 76 microenterprises in the El Huequito Market in Pucallpa stated that they do not consider the variable, while 30.6% stated that it is sometimes considered and 10.2% stated that it is. They conclude that Labor Benefits are significantly related to the Labor Regime of Microenterprises in the El Huequito Market in Pucallpa, 2024. With a value  $r = 0.679$  estimated by the Pearson correlation coefficient.

**Keywords:** Labor benefits, labor regime, social benefits.

## ÍNDICE

PORTADA	i
JURADO EVALUADOR	ii
ACTAS DE SUSTENTACIÓN	iii
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
ÍNDICE	ix
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS	xi
INTRODUCCIÓN	xii
<b>CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>1</b>
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	3
1.4.1. Justificación teórica	3
1.4.2. Justificación Práctica	3
1.4.3. Justificación Metodológica	4
1.4.4. Implicancias Social	4
1.5. Delimitación del estudio	4
1.5.1. Delimitación Espacial	4
1.5.2. Delimitación Temporal	4
1.6. Viabilidad del estudio	4
1.6.1. Viabilidad Técnica	4
1.6.2. Viabilidad Financiera	4
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b>	<b>5</b>

2.1. Antecedentes del problema	5
2.2. Bases Teóricas	11
2.2.1. Beneficios laborales	11
2.2.2. Regimen laboral	14
2.3. Definición de términos básicos	16
2.4. Formulación de hipótesis	19
2.4.1. Hipótesis general	19
2.4.2. Hipótesis específicas	19
2.5. Variables	19
2.5.1. Definición conceptual de la variable	19
2.5.2. Definición operacional de la variable	20
2.5.3. Operacionalización de la variable	21
<b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA</b>	<b>23</b>
3.1. Diseño de la investigación	23
3.2. Población y muestra	24
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
3.4. Validez y confiabilidad del instrumento	25
3.5. Técnicas para el procesamiento de la información	26
<b>CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b>	<b>27</b>
4.1. Presentación de resultados	27
4.2. Discusión	40
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	<b>41</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>43</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>46</b>
Anexo 1: Matriz de consistencia	46
Anexo 2: Instrumentos de aplicación	47
Anexo 3: Matriz de validación	49
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento	61
Anexo 5: Base de datos	62
Anexo 6: Autorización de publicación de tesis	66
Anexo 7: Informe de conformidad del asesor	67
Anexo 8: Informe de conformidad del revisor	68

**Índice de tablas**

Tabla 1. Beneficios laborales	21
Tabla 2. Régimen laboral	22
Tabla 3. Validadores	25
Tabla 4. Frecuencia de la variable beneficios laborales	28
Tabla 5. Frecuencia de la dimensión beneficios económicos	29
Tabla 6. Frecuencia de la dimensión beneficios sociales	30
Tabla 7. Frecuencia de la dimensión estado legales	31
Tabla 8. Frecuencia de la variable régimen laboral	32
Tabla 9. Frecuencia de la dimensión contratación	33
Tabla 10. Frecuencia de la dimensión remuneración	34
Tabla 11. Frecuencia de la dimensión beneficios	35
Tabla 12. Correlación beneficios laborales y régimen laboral	36
Tabla 17. Correlación beneficios económicos y régimen laboral	37
Tabla 18. Correlación beneficios sociales y régimen laboral	38
Tabla 19. Correlación beneficios legales y régimen laboral	39

**Índice de figuras**

Figura 1. Frecuencia de la variable beneficios laborales	28
Figura 2. Frecuencia de la dimensión beneficios económicos	29
Figura 3. Frecuencia de la dimensión beneficios sociales	30
Figura 4. Frecuencia de la dimensión estado legales	31
Figura 5. Frecuencia de la variable régimen laboral	32
Figura 6. Frecuencia de la dimensión contratación	33
Figura 7. Frecuencia de la dimensión remuneración	34
Figura 8. Frecuencia de la dimensión beneficios	35

## INTRODUCCIÓN

En Ucayali, existe una gran variedad de micro y pequeñas empresas las cuales están distribuidas en distintos sectores como: comercio, servicio; muchas de estas Mypes se encuentran en el casco urbano de la ciudad de Pucallpa.

Se debe de tener muy en cuenta la gran importancia que tienen las Mypes para el desarrollo y crecimiento de la localidad. Esto se puede observar que se desconocen las características de los beneficios laborales y con lo que respecta su formalización.

Esta investigación está estructurada en:

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

**CAPÍTULO II:** En este capítulo se da 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 trata sobre la metodología, el diseño de la investigación. A su vez, se menciona 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 presenta los resultados y la discusión.

Finalmente, se da a conocer las conclusiones y recomendaciones y se describe las referencias bibliográficas y anexos.

## **CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. Planteamiento del problema**

A nivel internacional, existen ingentes cantidades de relaciones laborales, todas ellas vinculan al empleador con los trabajadores dentro de un régimen laboral determinado. La gran mayoría de doctrinarios sostiene que, aún en regímenes laborales específicos, esta relación es asimétrica, pues el empleador posee una situación de ventaja respecto del empleado (Yanés, 2016).

En el contexto sudamericano, con alta presencia de informalidad, una manifestación de esta precariedad laboral es el sobretiempo la cual se encuentra respaldada jurídicamente por legislaciones laborales especiales. A este se le agrega otros eventos más como la imposición de amenaza para la realización de dicha labor lo que devendrá jurídicamente en el trabajo forzoso (Dolorier, 2015). Este escenario, de alta frecuencia en el siglo pasado, sigue ahora presentándose de una manera escondida o no tan visible y es muestra rayana de que la adopción de esquemas normativos pro empresa generan afectación a los derechos laborales (González, 2018).

En el Perú, de manera similar a la realidad latinoamericana, presenta estos fenómenos que son evidencias empíricas de afectación a derechos y beneficios básicos (Millán, 2018). Y aun cuando se hayan adoptado las

sugerencias planteadas por la Organización Internacional de Trabajo, en el plano real, ciertas empresas siguen estableciendo para sus trabajadores, bajo el argumento de formas laborales especiales, la vulneración de derechos laborales (Martinez y Yuptón, 2015). Este es un fenómeno transversal a la gran y mediana empresa, pero también al mundo MYPE.

En Ucayali, existe una gran variedad de micro y pequeñas empresas las cuales están distribuidas en distintos sectores como: comercio, servicio; muchas de estas Mypes se encuentran en el casco urbano de la ciudad de Pucallpa. Se debe de tener muy en cuenta la gran importancia que tienen las Mypes para el desarrollo y crecimiento de la localidad. Esto se puede observar que se desconocen las características de los beneficios laborales y con lo que respecta su formalización.

Es por ello que formulamos el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación de los Beneficios Laborales y Régimen Laboral de la Microempresa en el Mercado El Huequito de Pucallpa, 2024?

## **1.2. Formulación del Problema**

### **1.2.1. Problema General**

¿Cuál es la relación de los Beneficios Laborales y Régimen Laboral de la Microempresa en el Mercado El Huequito de Pucallpa, 2024?

### **1.2.2. Problemas Específicos**

1. ¿Cuál es la relación de Beneficios económicos y Régimen Laboral de la Microempresa en el Mercado El Huequito de Pucallpa, 2024?
2. ¿Cuál es la relación de Beneficios sociales y Régimen Laboral de la Microempresa en el Mercado El Huequito de Pucallpa, 2024?

3. ¿Cuál es la relación de Beneficios legales y Régimen Laboral de la Microempresa en el Mercado El Huequito de Pucallpa, 2024?

### **1.3. Formulación de Objetivos**

#### **1.3.1. Objetivo General**

Determinar la relación de los Beneficios Laborales y Régimen Laboral de la Microempresa en el Mercado El Huequito de Pucallpa, 2024

#### **1.3.2. Objetivos Específicos**

1. Determinar la relación de Beneficios económicos y Régimen Laboral de la Microempresa en el Mercado El Huequito de Pucallpa, 2024.
2. Determinar la relación de Beneficios sociales y Régimen Laboral de la Microempresa en el Mercado El Huequito de Pucallpa, 2024.
3. Determinar la relación de Beneficios legales y Régimen Laboral de la Microempresa en el Mercado El Huequito de Pucallpa, 2024.

### **1.4. Justificación de la investigación**

#### **1.4.1. Justificación Teórica**

La investigación se justificó teóricamente porque se amplió los conceptos teóricos de los Beneficios Laborales y Régimen Laboral, así como sus dimensiones e indicadores.

#### **1.4.2. Justificación Práctica**

La investigación se justificó porque usó los Beneficios Laborales y Régimen Laboral de la Microempresa en el Mercado El Huequito de Pucallpa, 2024.



### **1.4.3. Justificación Metodológica**

Se utilizó el método deductivo, el cual consistió en partir de lo macro para llegar a lo micro. En este caso, se aplicó los conceptos teóricos en la elaboración de los cuestionarios que respondió de manera individual la muestra.

### **1.4.4. Implicancias Social**

Los microempresarios del mercado El Huequito de Pucallpa.

## **1.5. Delimitación del estudio**

### **1.5.1. Delimitación Espacial**

Estuvo limitada en el mercado El Huequito, en Jr. teniente Cavero, Pucallpa – Ucayali.

### **1.5.2. Delimitación Temporal**

La delimitación temporal fue desde el mes de octubre a enero del 2025.

## **1.6. Viabilidad del estudio**

### **1.6.1. Viabilidad Técnica**

El proceso investigativo contó con laptop, internet y materiales de escritorio, además, tuvo acceso a la información directa de los microempresarios del mercado El huequito.

### **1.6.2. Viabilidad Financiera**

El estudio de investigación se realizó con recursos propios de los investigadores.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes del problema**

#### **2.1.1. A nivel Internacional**

Torres et al. (2020) en su artículo “El aporte de los beneficios sociales a la motivación laboral en los hoteles pymes: Caso Villavicencio, Colombia” El objetivo fue establecer si los beneficios laborales que otorga la compañía de hoteles Villavicencio tiene relación con la motivación de los empleados. El método fue inductivo, tipo descriptivo, la población establecida fue 32 hoteles pymes de la mencionada ciudad y la muestra de 28 hoteles, se aplicó la medición de procesos de gestión humana MP06 de Torres como instrumento. Se concluyó que los hoteles no entregan completamente los beneficios a sus trabajadores e incumplen con las fechas de pago, existe un 94% que pagan dentro de la fecha y un 4% que paga fuera de fecha, lo cual se está incumpliendo con la ley y podrían pagar indemnización. Se estableció que los beneficios laborales se relacionan con la rentabilidad, no obstante, se encontró que el 51% de los hoteles lo hace para obtener rentabilidad, un 68% para mantener motivados a los colaboradores y un 69% para mejorar el clima. El aporte de esta investigación fue básicamente que cuando los trabajadores adquieren beneficios sociales incrementa su motivación, son más productivos y rentables para el negocio; por el contrario, no se sienten satisfechos y trabajan solo por cumplimiento, siendo

menos productivos y generan menor rendimiento para la entidad.

Quiñonez (2018) el objetivo de la presente investigación fue poder determinar, si existe una correlación entre la satisfacción de beneficios laborales y la identificación organizacional. En el estudio se utilizaron como método el científico, siendo el tipo descriptiva y el diseño no experimental, se emplearon dos herramientas de escala Likert autoaplicados, a saber, la encuesta de satisfacción laboral, que confirma 12 ítems, y la escala de definición de trabajo elaborada por Quevec, Francis y Monroy, que confirma 59 categorías, el cual mide el nivel de identificación organizacional. Los resultados demostraron la existencia de una correlación estadísticamente significativa entre las variables de investigación, siendo la significancia bilateral de 0, lo que muestra que se trata de una correlación significativa al nivel 0.01. Se concluye que la satisfacción de los beneficios de los empleados y la identidad organizacional están relacionadas. Por otro lado, los empleados entrevistados de la mencionada organización tienen alta capacidad de reconocimiento laboral y se sienten satisfechos con las ventajas que les otorgan. Se recomienda que la organización mantenga actualizados los beneficios de los empleados, realice encuestas anuales, mantenga o aumente dicho nivel de satisfacción de los empleados y así poder mantener o aumentar el nivel de satisfacción de los empleados. La identidad de la organización para sus empleados. También se anima a los estudiantes a profundizar en la relación entre estas dos variables, para ampliar la audiencia.

Ojedis y Pérez (2018) en su tesis para obtener el título de contador público autorizado "Beneficios Sociales de Ley y Tratamiento Contable en la empresa Cargoline del Ecuador S.A." Universidad de Guayaquil. El objetivo del trabajo fue determinar la incidencia del tratamiento contable en la presentación de Estados Financieros, determinar y desarrollar en forma explícita el correcto tratamiento contable que se debe emplear en los beneficios a los empleados y la aplicación de NIIF para Pymes. La síntesis

de la problemática fue que la empresa Cargoline del Ecuador S.A. considerada dentro de la categoría PYMES y obligada a la aplicación de las normas internacionales, no las aplican, por lo que no hay veracidad de los Estados Financieros y a su vez se incumplen con provisiones en relación a los beneficios de los empleados y esto conlleva a que estos se perjudiquen como por ejemplo con el seguro social. Por lo que la investigación pretende dar a conocer el correcto tratamiento y aplicación de las normas contables. La metodología usada fue cualitativa y como instrumentos utilizaron la entrevista y la comunicación interpersonal. Entre sus principales conclusiones fueron; el empleo de NIIF para Pymes ayuda a tomar decisiones de manera efectiva, la empresa no hace las provisiones por beneficios a empleados y en consecuencia no hay una inspección en el pago que se le debe dar al trabajador dado el momento de la fecha de vencimiento del beneficio, tampoco se efectúan las provisiones por términos de contrato o liquidación de beneficios. La investigación incluyó una propuesta para el correcto tratamiento y aplicación de las normas contables, para ello propuso previamente hacer un cálculo de los beneficios de empleados y conocer los futuros pagos y prepararse para hacerle frente y por supuesto acompañado de la contabilización de estas obligaciones resultado de los cálculos.

### **2.1.2. A nivel nacional**

Mejía (2021) en su estudio investigativo sobre el régimen laboral especial de la compañía Hana Servicios Generales SAC., tuvo como objeto establecer la incidencia del régimen en la rentabilidad de la compañía del rubro de servicios. Fue cuantitativa, no experimental, transversal y descriptivo correlacional, la muestra comprende 40 servidores asociados a la profesión, es decir, del área de contabilidad y finanzas, se identificó el cuestionario como medida de las variables. Los resultados dan cuenta de una significancia = 0,000 y un valor de chi cuadrado de 51.600 con 6 gl; por lo tanto, se confirma la hipótesis general de la entidad de servicios. Asimismo, al correlacionar los costos laborales y estados de resultados se muestra una significancia = 0,000 y un valor de chi cuadrado de 42.378 con

12 gl; por lo tanto, existe pruebas para confirmar que las variables costos laborales está relacionada con la rentabilidad de la organización.

Ibarra (2020) en su trabajo sobre el régimen laboral especial de la compañía minera Manchester S.A.C. Arequipa. El objetivo fue medir si existe influencia directa entre el mencionado régimen y costos y sobrecostos de la compañía minera materia de investigación. De acuerdo a esta investigación fue diseño no experimental - transversal, se precisa un enfoque mixto (cualitativo-cuantitativo) y abarca 3 niveles que son descriptivo, correlacional y explicativo, se enmarca el uso del instrumento de medición guía de entrevista y guía de análisis documental, el método fue deductivo y la muestra está representada por la compañía minera como base de estudio. Entre las conclusiones de mayor relevancia al contrastar de forma estadística la hipótesis general, donde se predice la incidencia positiva de ambas variables de la entidad, los resultados muestran que el valor "T" fue mayor al valor crítico ( $2782.24047 > 2.81793$ ); en ese sentido, se confirma la hipótesis general lo que se establece que ambas variables se encuentran correlacionadas significativamente, es decir, los costos laborales en el año 2018 difieren a los del 2019 cuando estuvo afecto a los beneficios del régimen y representa una mayor rentabilidad para la compañía minera .

Bocanegra et al. (2019) realizaron un estudio basado en correlacionar el régimen laboral especial y la rentabilidad en diferentes pequeñas organizaciones de Huánuco. El objetivo que formularon los investigadores fue medir la incidencia entre ambas, es decir, régimen laboral especial y rentabilidad de los negocios pequeños. El marco metodológico desarrollado es este estudio fue de tipo aplicada, nivel causal explicativo, método inductivo de un problema particular a lo general con la revisión de la literatura, diseño no experimental - transversal, muestra de 137 Mypes acreditadas en el Remype con domicilio fiscal en Huánuco, como instrumentos se validó el cuestionario y cuadros de registros de los

negocios. Se probó la hipótesis y los resultados indican un  $X^2 > X^2 C$  ( $891.2358 > 28.8693$ ); por lo tanto, se concluye la incidencia positiva de la rentabilidad y régimen laboral especial. También, al contrastar la permanencia en dicho régimen y su incidencia en la rentabilidad, los resultados indican un  $X^2 > X^2 C$  ( $301.1825 > 9.4877$ ); por lo tanto, se concluye la incidencia positiva de la rentabilidad y su permanencia en el régimen. Por otro lado, al contrastar los beneficios del régimen y la rentabilidad, los resultados indican un  $X^2 > X^2 C$  ( $225.5620 > 9.4877$ ); por lo tanto, se concluye la incidencia positiva de la rentabilidad y los beneficios del régimen.

### **2.1.3. A nivel local**

Aliaga et al (2020), en su tesis “Los beneficios laborales en las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2018”, cuyo objetivo general fue: 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 muestra de 41 micro negocios, sus principales conclusiones 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 negocio. (p.73) Concluye Aliaga y otros, 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. (p.74)

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 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.

Capuñay et al (2022) en su tesis Los Beneficios Laborales y su Incidencia en la formalización de las Micro y Pequeñas Empresas del Distrito de Manantay, Provincia de Coronel Portillo, Departamento de Ucayali, 2020, tuvo como objetivo general determinar la incidencia de los beneficios laborales en la formalización de las micro y pequeñas empresas del distrito de Manantay, provincia de Coronel Portillo, departamento de Ucayali, 2020. El estudio fue cuantitativo-descriptivo, no experimental-transversal-retrospectiva correlacional, se aplicó un cuestionario de 15 preguntas

cerradas tipo Likert a una muestra de 41 micro empresarios, los resultados fueron: Existe una correlación significativa y moderada entre la variable beneficios laborales y la variable formalización en las micro y pequeñas empresas del distrito de Manantay, provincia de Coronel Portillo, departamento de Ucayali, 2020. Con una relación de Pearson  $r=0,765$  y Sig. (bilateral) = 0,000. Así mismo, existe una correlación positiva y mínima entre la dimensión reducción de pagos y la variable formalización en las micro y pequeñas empresas del distrito de Manantay, provincia de Coronel Portillo, departamento de Ucayali, 2020. Con una relación de Rho de Spearman  $r=0,301$  y Sig. (bilateral) = 0,056. También, existe una correlación significativa y moderada entre la dimensión régimen laboral y la variable formalización en las micro y pequeñas empresas del distrito de Manantay, provincia de Coronel Portillo, departamento de Ucayali, 2020. Con una relación de Pearson  $r=0,791$  y Sig. (bilateral) = 0,004. Además, existe de una correlación significativa y moderada entre la dimensión seguros y la variable formalización en las micro y pequeñas empresas del distrito de Manantay, provincia de Coronel Portillo, departamento de Ucayali, 2020. Con una relación de Rho de Spearman  $r=0,637$  y Sig. (bilateral) = 0,000. Es más, existe una correlación significativa y moderada entre la dimensión amnistía laboral y la variable formalización en las micro y pequeñas empresas del distrito de Manantay, provincia de Coronel Portillo, departamento de Ucayali, 2020. Con una relación de Rho de Spearman  $r=0,646$  y Sig. (bilateral) = 0,000.

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1. Variable: Beneficios Laborales**

#### **Definición**

Dessler (2013) define los beneficios laborales como "todas las compensaciones no salariales proporcionadas a los empleados por la organización como parte de su relación laboral, incluyendo seguros, pensiones, tiempo libre remunerado y otros incentivos."



Chiavenato (2011) afirma que los beneficios laborales son "formas de retribución complementaria al salario que la empresa otorga con el objetivo de satisfacer las necesidades sociales y personales del trabajador, generando mayor compromiso y lealtad hacia la organización."

Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE, se regula el Régimen Laboral Especial que se encuentra dirigido a fomentar la formalización y desarrollo de las Micro y Pequeñas Empresas, mejorando las condiciones de disfrute efectivo de los derechos laborales de los trabajadores sujetos a este régimen. Es preciso considerar, que los derechos contenidos en el Régimen Laboral Especial, pueden ser mejorados por convenio individual o colectivo, o decisión unilateral del empleador.

### **Tipos de Beneficios laborales**

#### **Beneficios monetarios y no monetarios (Chiavenato, 2002):**

**Monetarios:** Involucran pagos en efectivo adicionales al salario, como bonos, comisiones, horas extras, incentivos por productividad, y pagos por desempeño.

**No monetarios:** Incluyen beneficios como seguros médicos, seguros de vida, planes de pensión, acceso a programas de formación, y servicios recreativos.

#### **Beneficios obligatorios y voluntarios (Dessler, 2013):**

**Obligatorios:** Son aquellos exigidos por la ley, como la seguridad social, vacaciones, indemnizaciones por despido, y licencias por enfermedad.

**Voluntarios:** Son ofrecidos de manera discrecional por la empresa y

pueden incluir seguros de vida, planes de pensiones complementarios, días adicionales de vacaciones, y guarderías.

**Beneficios directos e indirectos** (Werther & Davis, 2008):

**Directos:** Incluyen aquellos que se perciben de forma inmediata, como el salario base, bonificaciones, pagos por horas extras y gratificaciones.

**Indirectos:** Se refieren a los beneficios a largo plazo o intangibles, como los seguros, programas de bienestar, capacitación, y planes de jubilación.

**Beneficios intrínsecos y extrínsecos** (Herzberg, 1968):

**Intrínsecos:** Son aquellos que proporcionan satisfacción personal, como el reconocimiento, las oportunidades de crecimiento, y el desarrollo profesional.

**Extrínsecos:** Son los ofrecidos de forma externa al empleado, como el salario, los bonos, y otros beneficios materiales.

## **Dimensiones de Sistema Integrado de Gestión Administrativa**

### **1. Beneficios económicos**

Según Chiavenato (2002) define los beneficios económicos como "todas aquellas compensaciones monetarias adicionales que recibe el empleado, aparte de su salario, como parte de la compensación total ofrecida por la organización". Estos incluyen bonos, incentivos financieros, pagos por desempeño, y gratificaciones, que buscan recompensar y retener a los empleados.

Sus indicadores son: Salario base y Bonificaciones

### **2. Beneficios sociales**

Según Arce (2021) son todas aquellas percepciones establecidas taxativamente por ley y cuyo propósito es el aseguramiento de su

inclusión social y la de su familia. En ese sentido, para este autor, la naturaleza jurídica de esta categoría jurídica no la hace inmersible como una retribución a la prestación de servicios ejecutada por un empleado

Sus indicadores son: Seguro de salud y Sistema de pensiones

### **3. Beneficios legales**

Según Chiavenato (2002) define los beneficios legales como "aquellas prestaciones obligatorias que las empresas están legalmente obligadas a proporcionar a sus empleados, como resultado de las leyes laborales vigentes en cada país". Estos incluyen prestaciones como el seguro social, indemnización por despido, vacaciones pagadas, y licencias por maternidad o enfermedad.

Sus indicadores son: Gratificaciones y Vacaciones

#### **2.2.2. Variable: Régimen Laboral Especial**

##### **Definición**

Según Milkovich y Newman (2005) definen el régimen laboral especial como "una iniciativa gubernamental destinada a reducir los costos de formalización para las microempresas, permitiendo condiciones laborales diferenciadas respecto al régimen general, con el fin de promover la competitividad y sostenibilidad de estas unidades productivas". Entre los beneficios, se incluyen aportes reducidos al sistema de seguridad social y la posibilidad de pagar salarios más bajos que el mínimo legal bajo ciertos criterios.

Según Coutinho y Amorim (2011) mencionan que el régimen laboral especial "tiene como propósito principal aliviar las cargas laborales de las microempresas para promover la formalización y generar empleos, a través de la simplificación de las obligaciones laborales y fiscales, sin desproteger a los trabajadores". De esta manera, las microempresas cumplen con sus obligaciones de manera más sencilla y pueden ofrecer empleo formal.

Según Coutinho y Amorim (2011) mencionan que el régimen laboral especial "tiene como propósito principal aliviar las cargas laborales de las microempresas para promover la formalización y generar empleos, a través de la simplificación de las obligaciones laborales y fiscales, sin desproteger a los trabajadores". De esta manera, las microempresas cumplen con sus obligaciones de manera más sencilla y pueden ofrecer empleo formal.

## **Dimensiones del Régimen laboral especial de la microempresa**

### **1. Contratación**

Según Robbins y Coulter (2016) los autores mencionan que la contratación "involucra el proceso sistemático de atracción, selección y contratación de individuos con las habilidades necesarias para cumplir los objetivos de la organización". Subrayan la importancia de que este proceso sea equitativo y eficaz para minimizar el riesgo de una contratación inadecuada.

Sus indicadores son: Facilidad en la Formalización y Contratos Flexibles

### **2. Remuneración**

Según Robbins y Coulter (2016) mencionan que la remuneración "comprende el salario y todos los beneficios adicionales que recibe un empleado a cambio de su trabajo, ya sea en efectivo o en especie". Incluye tanto el pago directo (salario o sueldo) como el pago indirecto (beneficios como seguros y bonificaciones).

Sus indicadores son: Salario Mínimo y Bonificaciones

### **3. Beneficios**

Según Chiavenato (2002) define los beneficios como "las recompensas adicionales al salario que una organización ofrece a sus

empleados con el fin de mejorar su calidad de vida, motivación y seguridad". Según Chiavenato, estos beneficios pueden ser financieros o no financieros, y su objetivo es incrementar la satisfacción laboral y el compromiso con la organización.

Sus indicadores son: Aportes a Seguridad Social y Licencias

### **2.3. Definiciones de términos básicos**

#### **Salario base**

Werther y Davis (2008) señalan que el salario base es "la cantidad fija de dinero que un empleado recibe por su trabajo regular, la cual no incluye beneficios, bonos ni otros incentivos". Es el pago garantizado por el trabajo realizado durante un periodo determinado y constituye el componente central de la estructura salarial.

#### **Bonificaciones**

Chiavenato (2002) define la bonificación como "una compensación adicional que se otorga a los empleados como reconocimiento por su desempeño superior, contribuciones extraordinarias o el cumplimiento de metas específicas". Chiavenato señala que las bonificaciones pueden ser de naturaleza financiera o no financiera y son una forma efectiva de motivar a los empleados.

#### **Seguro de salud**

Dessler (2013) explica que el seguro de salud es "un plan que cubre los gastos médicos y quirúrgicos de los empleados, proporcionando así un mecanismo de protección financiera ante eventualidades de salud". Dessler señala que el seguro de salud es un componente importante de los beneficios laborales que las empresas ofrecen a sus empleados.

#### **Sistema de pensiones**

Werther y Davis (2008) señalan que el sistema de pensiones es "una

estructura de seguridad social que proporciona beneficios financieros a los empleados al momento de su retiro, con la finalidad de garantizar su bienestar económico". Este sistema incluye diferentes tipos de planes de pensiones que pueden variar en función del país y las regulaciones.

### **Gratificaciones**

Chiavenato (2002) define la gratificación como "una forma de compensación económica adicional que se otorga a los empleados como reconocimiento por su esfuerzo y dedicación, más allá de su salario base". Chiavenato señala que estas gratificaciones pueden ser un incentivo importante para mejorar el rendimiento y motivar a los empleados.

### **Vacaciones**

Dessler (2013) explica que las vacaciones son "un beneficio laboral que permite a los empleados disfrutar de un tiempo libre pagado, lo que les ayuda a descansar y recuperar energía, y es fundamental para mantener su motivación y productividad". Dessler enfatiza la importancia de las vacaciones para el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

### **Facilidad en la Formalización**

World Bank (2020) indica que la facilidad en la formalización "implica la simplificación de los trámites y requisitos necesarios para que las empresas se registren y cumplan con las regulaciones, promoviendo así un entorno más amigable para los emprendedores". Este enfoque busca reducir la burocracia y facilitar el crecimiento de las pequeñas y medianas empresas (PYMES).

### **Contratos Flexibles**

Dessler (2013) explica que los contratos flexibles son "modalidades de empleo que permiten a los empleados y empleadores negociar términos laborales adaptados a sus circunstancias particulares, lo que puede incluir horarios irregulares y duración del contrato variable". Dessler destaca que

esta flexibilidad puede beneficiar a ambos lados al permitir una mejor conciliación entre trabajo y vida personal.

### **Salario Mínimo**

Chiavenato (2002) define el salario mínimo como "el monto más bajo que un empleador puede pagar a un trabajador por su labor, establecido por la legislación laboral con el objetivo de proteger a los trabajadores de salarios abusivos". Chiavenato resalta la importancia de este salario para asegurar un nivel de vida digno.

### **Bonificaciones**

Chiavenato (2002) define las bonificaciones como "pagos adicionales que se ofrecen a los empleados como reconocimiento por su rendimiento, esfuerzo o lealtad, y que pueden variar en cantidad y frecuencia". Chiavenato subraya la importancia de las bonificaciones como herramientas motivacionales dentro de la gestión de recursos humanos.

### **Aportes a Seguridad Social**

Chiavenato (2002) define los aportes a la seguridad social como "contribuciones que los empleadores y empleados realizan al sistema de seguridad social, destinadas a financiar prestaciones y servicios que protegen a los trabajadores en situaciones de riesgo". Chiavenato subraya la importancia de estos aportes para garantizar un nivel mínimo de protección social.

### **Licencias**

Chiavenato (2002) define las licencias como "períodos de tiempo durante los cuales un empleado es autorizado a ausentarse de sus labores, ya sea por razones de salud, maternidad, paternidad, o por otras circunstancias personales, sin que ello implique la pérdida de su puesto de trabajo". Chiavenato destaca la importancia de las licencias en la gestión del talento humano y en la protección de los derechos de los trabajadores.

## **2.4. Formulación de hipótesis**

### **2.4.1. Hipótesis general**

Los Beneficios Laborales se relaciona significativamente con el Régimen Laboral de la Microempresa en el Mercado El Huequito de Pucallpa, 2024

### **2.4.2. Hipótesis específicas**

1. Beneficios económicos se relaciona significativamente con el Régimen Laboral de la Microempresa en el Mercado El Huequito de Pucallpa, 2024.

2. Beneficios sociales se relaciona significativamente con el Régimen Laboral de la Microempresa en el Mercado El Huequito de Pucallpa, 2024.

3. Beneficios legales se relaciona significativamente con el Régimen Laboral de la Microempresa en el Mercado El Huequito de Pucallpa, 2024.

## **2.5. Variables**

### **2.5.1. Definición conceptual de las variables**

#### **Beneficios Laborales**

Gómez-Mejía et al. (2016) mencionan que los beneficios laborales "son aquellos incentivos o compensaciones que buscan aumentar el bienestar del empleado y que están orientados a mejorar su calidad de vida, tanto dentro como fuera del ámbito laboral."



### **Régimen laboral especial de la microempresa**

Dessler (2013) señala que el régimen laboral especial para microempresas "es un conjunto de normativas diseñadas para ofrecer incentivos a la formalización de las pequeñas unidades económicas mediante la reducción de cargas laborales, manteniendo una protección mínima para los trabajadores". Las microempresas suelen beneficiarse de reducciones en contribuciones a la seguridad social y otros costos laborales.

#### **2.5.2. Definición operacional de las variables**

##### **Beneficios laborales**

Se elaboró el instrumento "Encuesta Beneficios laborales", se consideró 3 dimensiones y se midió a través de la aplicación de un cuestionario. Constó de 2 indicadores por cada dimensión y 12 ítems, que fue estructurada por rangos: 1= No, 2 = A veces, 3 = Si.

##### **Régimen laboral**

Se elaboró el instrumento "Encuesta Régimen laboral", se consideró 3 dimensiones y se midió a través de la aplicación de un cuestionario. Constó de 2 indicadores por cada dimensión y 12 ítems, que fue estructurada por rangos: 1= No, 2 = A veces, 3 = Si.

### 2.5.3. Operacionalización de la variable

#### a. Variable 1: Beneficios Laborales

Tabla 1

*Beneficios Laborales*

DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALAS
Beneficios económicos	Salario base	1. ¿Considera usted todos los microempresarios del mercado el Huequito cuentan con un salario base para sus trabajadores?	(1) No (2) A veces (3) Si
		2. ¿Considera usted que el salario base es igual para todos los trabajadores del mercado el Huequito?	
	Bonificaciones	3. ¿Considera usted que los trabajadores del mercado el Huequito reciben bonificaciones?	
		4. ¿Considera usted las bonificaciones que reciben los trabajadores del mercado el Huequito se rigen de acuerdo al mercado?	
Beneficios sociales	Seguro de salud	5. ¿Considera usted que los trabajadores tienen seguro de salud?	
		6. ¿Considera usted que los microempresarios deberían dar seguro de salud como parte de los Beneficios sociales?	
	Sistema de pensiones	7. ¿Considera usted que los microempresarios del mercado el Huequito cuentan con un sistema de pensiones para sus trabajadores?	
		8. ¿Considera usted que el sistema de pensiones dado por los microempresarios es justa?	
Beneficios legales	Gratificaciones	9. ¿Considera usted que las microempresas deben otorgar gratificaciones?	
		10. ¿Considera usted que las gratificaciones para un trabajador es importante?	
	Vacaciones	11. ¿Considera usted que es justo que a los trabajadores de la microempresas les otorgue 15 días de vacaciones anuales?	
		12. ¿Considera usted que las vacacione para los trabajadores de las microempresas deben ser de 1 mes?	

## b. Variable 2: Régimen Laboral

Tabla 2

### *Régimen Laboral*

DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALAS
Contratación	Facilidad en la Formalización	1. ¿Considera usted que los microempresarios tiene a todo sus trabajadores formalizados?	(1) No (2) A veces (3) Si
		2. ¿ Cree usted que los microempresarios tienen la facilidad de formalizar a un trabajador?	
	Contratos Flexibles	3. ¿Cree usted que los microempresarios otorgan a sus trabajadores horarios flexibles?	
		4. ¿Cree usted que es importante que los microempresarios otorguen contratos flexibles?	
Remuneración	Salario Mínimo	5. ¿Cree usted que es justo que los microempresario paguen el salario mínimo a sus trabajadores?	
		6. ¿Considera usted que el salario está acorde al trabajo realizado?	
	Bonificaciones	7. ¿Considera usted que existen las bonificaciones a los trabajadores?	
		8. ¿Considera usted que las bonificaciones se dan por desempeño a los trabajadores?	
Beneficios	Aportes a Seguridad Social	9. ¿Cree usted que los microempresarios realizan los aportes de seguridad social a sus trabajadores?	
		10. ¿ Considera usted que los aportes de seguridad social es importante para un trabajador?	
	Licencias	11. ¿Considera usted que los microempresarios otorgan licencias con gozo de haber a los trabajadores del mercado el Huequito?	
		12. ¿Considera usted que las licencias de los trabajadores afectan el funcionamiento de la microempresa?	

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA**

### **3.1. Diseño de la investigación**

#### **Tipo de investigación**

El tipo de investigación será correlacional, según Hernández et al. (2014), en resumen, podemos decir que la Investigación correlacional es aquel tipo de investigación en la cual podemos medir dos o más variables y de esa forma establecer una relación estadística entre cada una de ellas. El enfoque será cuantitativo, Hernández et al. (2014) El enfoque cuantitativo utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente, y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población.

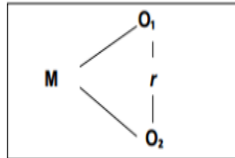
#### **Métodos de investigación**

El método de investigación fue deductivo, según Hernández et al. (2014), el método deductivo es un procedimiento de investigación que utiliza un tipo de pensamiento que va desde un razonamiento más general y lógico, basado en leyes o principios, hasta un hecho concreto. Es decir, es un método lógico que sirve para extraer conclusiones a partir de una serie de principios.

## Diseño de investigación

El diseño del estudio fue No experimental, según Hernández et al. (2014), es un estudio no experimental no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes.

Diagrama:



Donde:

M=Muestra de las microempresas del Mercado El Huequito de Pucallpa.

O1=Observación de los Beneficios laborales.

O2=Observación del Régimen laboral.

r =Coeficiente de correlación.

## 3.2. Población y muestra

### 3.2.1. Población

La población estuvo conformada por 76 microempresas del Mercado El Huequito de Pucallpa. Según Hernández et al. (2014), es el conjunto de personas u objetos de los que se desea conocer algo en una investigación. "El universo o población puede estar constituido por personas, animales, registros médicos, los nacimientos, las muestras de laboratorio, los accidentes viales entre otros".

### 3.2.2. Muestra

Es un subgrupo o subconjunto dentro de la población, que puede ser estudiado para investigar las características o el comportamiento de los datos de población. La muestra estuvo conformada por 76 microempresas del Mercado El Huequito de Pucallpa. El muestreo fue no probabilístico por

conveniencia. Según Hernández et al. (2014) se eligen todos los elementos de la población sin necesidad de recurrir a la elección al azar y es por conveniencia porque la población es pequeña.

### **3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.3.1. Técnicas**

La técnica que se utilizó fue la encuesta, según Hernández et al. (2014), es el conjunto de herramientas, procedimientos e instrumentos utilizados para obtener información y conocimiento. Se aplican de acuerdo a los protocolos establecidos en cada metodología.

#### **3.3.2. Instrumentos**

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario, Hernández et al. (2014), lo define como es un documento formado por un conjunto de preguntas que deben estar redactadas de forma coherente, y organizadas, secuenciadas y estructuradas, de acuerdo con una determinada planificación, con el fin de que sus respuestas nos puedan ofrecer toda la información necesaria.

### **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	Edgardo Torres Bazán	00074956	Magister
3	Patricia Verónica Torres Saavedra	46384059	Magister

## **Confiabilidad**

Se utilizó el índice “Alfa de Cronbach”, para medir el grado de confiabilidad. Se utilizó el software SPSS versión 25.

La Prueba Piloto fue aplicada a 76 microempresas. Obteniendo un coeficiente Alfa de Cronbach para el Instrumento: “Beneficios Laborales” de  $\alpha=0.780$  (altamente confiable) y para el instrumento “Régimen Laboral” de  $\alpha=0.770$  (altamente confiable).

### **3.5. Técnicas para el procesamiento de la información**

#### **3.5.1. Recolección de datos**

Para la recolección de datos se utilizó métodos estadísticos, se codificó la escala de Likert, se elaboró una base de datos en Excel. Para el análisis, se utilizó el software SPSS V.25. Primero, se calculó el Alfa de Cronbach para medir la confiabilidad de los instrumentos, posteriormente se analizó la muestra, para conocer el coeficiente de correlación. Finalmente, elaboramos la prueba de hipótesis, discusión, conclusiones y recomendaciones.

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

#### **4.1. Presentación de resultados**

A continuación, presentamos los resultados de la investigación a través, de la estadística descriptiva. Este enfoque propone el análisis de las variables y sus dimensiones a partir de la descripción de los datos. Este tipo de estadística tiene como objetivo organizar y establecer una clasificación de los datos obtenidos de la muestra, a partir de la presentación de tablas de frecuencia y gráficas, que muestran las percepciones de los encuestados.

Posteriormente, se presenta la estadística inferencial, donde se extrae conclusiones. Los análisis que ejecuta este tipo de estadística quieren ser capaces de predecir el comportamiento de unas informaciones determinadas y se categorizan en la estadística inferencial en dos grandes grupos: Pruebas de hipótesis y cálculo de coeficiente de correlación.



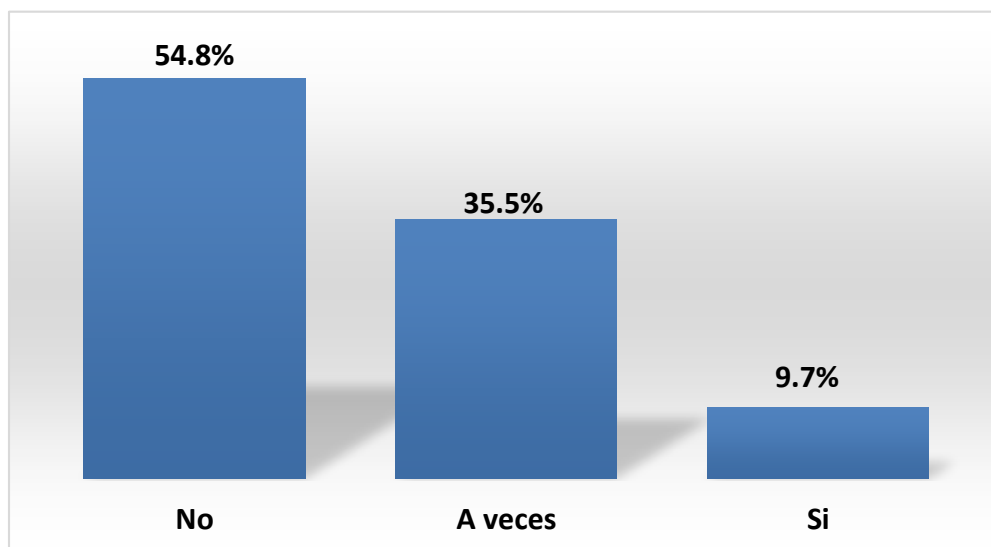
### Variable 1: Beneficios laborales

De la Tabla 4 y Figura 1, se observó que el 54.8% de las 76 microempresas del Mercado El Huequito de Pucallpa, manifestaron que no es considerada la variable beneficios laborales, mientras que el 35.5% manifestó que a veces es considerada y el 9.7% manifestó que sí.

**Tabla 4**  
**Frecuencia de la variable beneficios laborales**

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	42	54.8%
A veces	27	35.5%
Si	7	9.7%
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>100.1%</b>

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS



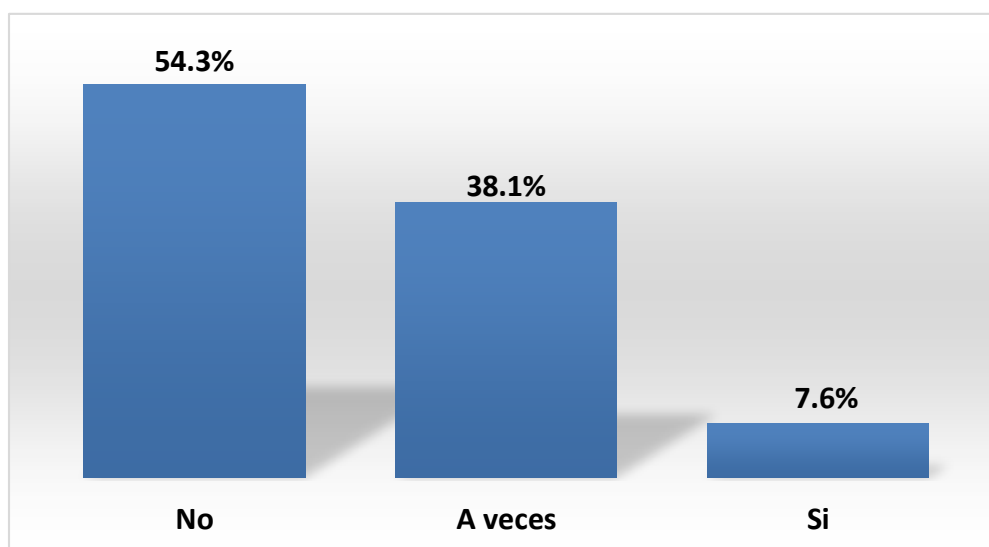
**Figura 1. Frecuencia de la variable beneficios laborales**  
Fuente: Tabla 4

De la Tabla 5 y Figura 2, se observó que el 54.3% de las 76 microempresas del Mercado El Huequito de Pucallpa, manifestaron que no es considerada la dimensión beneficios económicos, mientras que el 38.1% manifestó que a veces es considerada y el 7.6% manifestó que sí.

**Tabla 5**  
**Frecuencia de la dimensión beneficios económicos**

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	41	54.3%
A veces	29	38.1%
Si	6	7.6%
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>100.0%</b>

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS



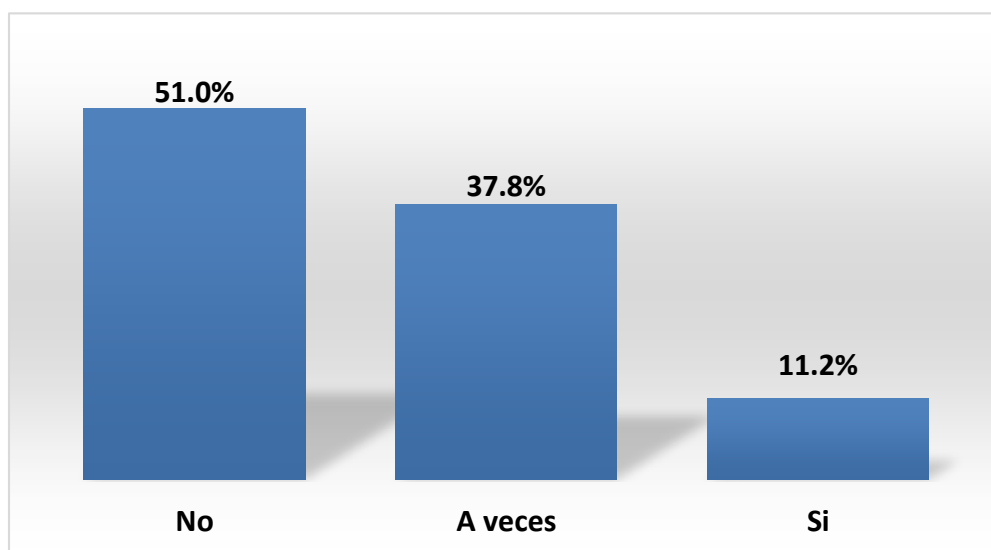
**Figura 2. Frecuencia de la dimensión beneficios económicos**  
Fuente: Tabla 5

De la Tabla 6 y Figura 3, se observó que el 51.0% de las 76 microempresas del Mercado El Huequito de Pucallpa, manifestaron que no es considerada la dimensión beneficios sociales, mientras que el 37.8% manifestó que a veces es considerada y el 11.2% manifestó que sí.

**Tabla 6**  
**Frecuencia de la dimensión beneficios sociales**

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	39	51.0%
A veces	29	37.8%
Si	8	11.2%
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>100.0%</b>

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS



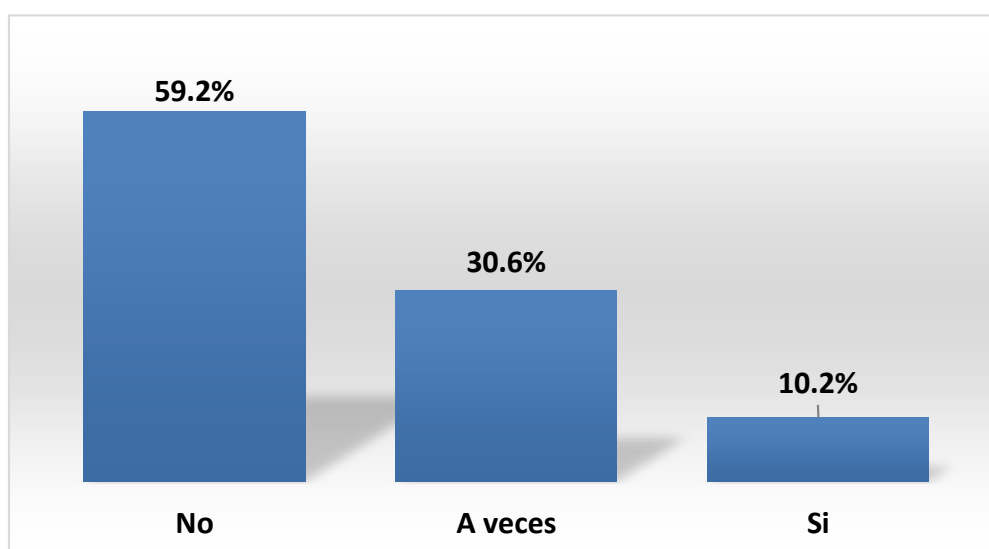
**Figura 3. Frecuencia de la dimensión beneficios sociales**  
Fuente: Tabla 6

De la Tabla 7 y Figura 4, se observó que el 59.2% de las 76 microempresas del Mercado El Huequito de Pucallpa, manifestaron que no es considerada la dimensión beneficios legales, mientras que el 30.6% manifestó que a veces es considerada y el 10.2% manifestó que sí.

**Tabla 7**  
**Frecuencia de la dimensión beneficios legales**

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	45	59.2%
A veces	23	30.6%
Si	8	10.2%
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>100.0%</b>

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS



**Figura 4. Frecuencia de la dimensión beneficios legales**  
**Fuente: Tabla 7**

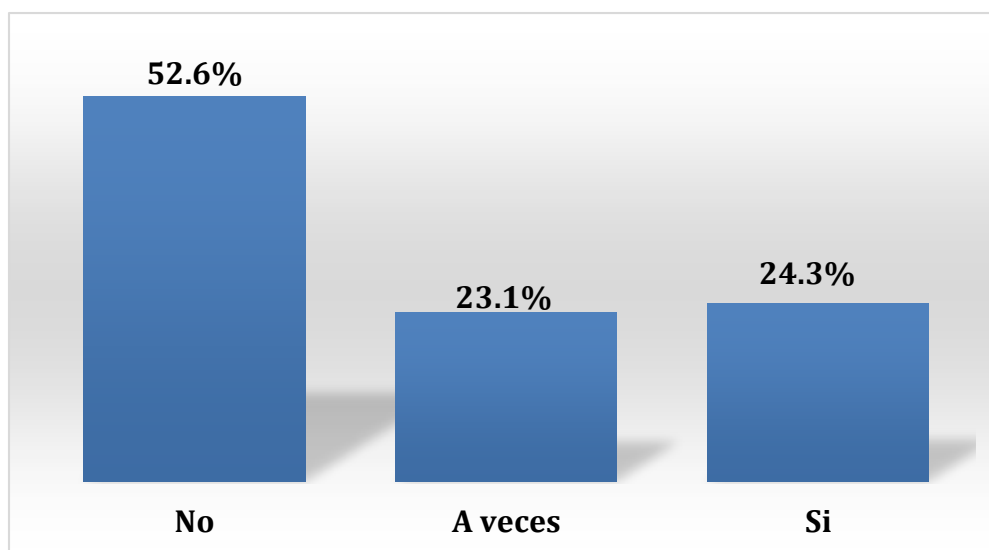
## Variable 2: Régimen laboral

De la Tabla 8 y Figura 5, se observó que el 52.6% de las 76 microempresas del Mercado El Huequito de Pucallpa, manifestaron que no es considerada la variable régimen laboral, mientras que el 23.1% manifestó que a veces es considerada y el 24.3% manifestó que sí.

**Tabla 8**  
**Frecuencia de la variable régimen laboral**

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	40	52.6%
A veces	17	23.1%
Si	19	24.3%
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>100.0%</b>

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS



**Figura 5. Frecuencia de la variable régimen laboral**

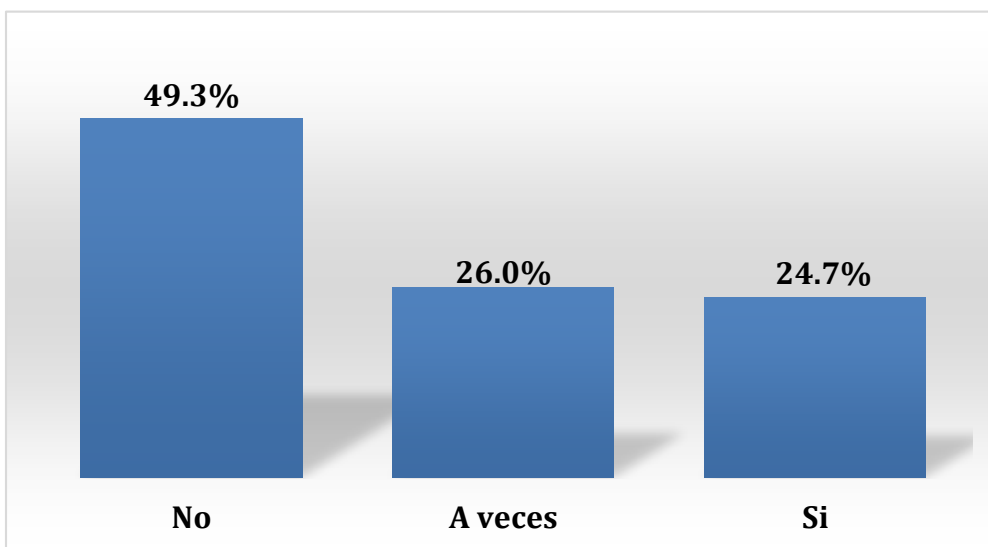
Fuente: Tabla 8

De la Tabla 9 y Figura 6, se observó que el 49.3% de las 76 microempresas del Mercado El Huequito de Pucallpa, manifestaron que no es considerada la dimensión contratación, mientras que el 26.0% manifestó que a veces es considerada y el 24.7% manifestó que sí.

**Tabla 9**  
**Frecuencia de la dimensión contratación**

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	37	49.3%
A veces	20	26.0%
Si	19	24.7%
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>100.0%</b>

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS



**Figura 6. Frecuencia de la dimensión contratación**

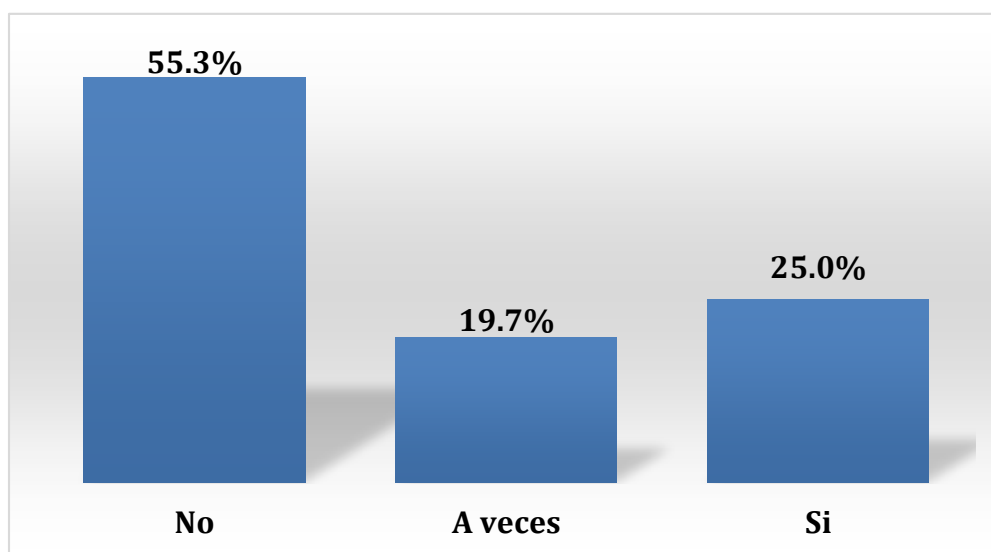
Fuente: Tabla 9

De la Tabla 10 y Figura 7, se observó que el 55.3% de las 76 microempresas del Mercado El Huequito de Pucallpa, manifestaron que no es considerada la dimensión remuneración, mientras que el 19.7% manifestó que a veces es considerada y el 25.0% manifestó que sí.

**Tabla 10**  
**Frecuencia de la dimensión remuneración**

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	42	55.3%
A veces	15	19.7%
Si	19	25.0%
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>100.0%</b>

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS



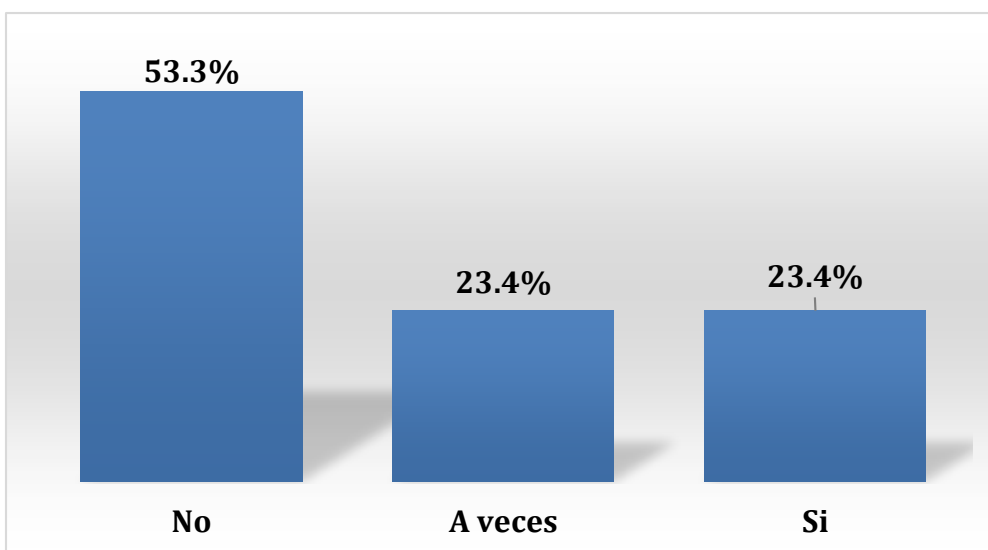
**Figura 7. Frecuencia de la dimensión remuneración**  
Fuente: Tabla 10

De la Tabla 11 y Figura 8, se observó que el 53.3% de las 76 microempresas del Mercado El Huequito de Pucallpa, manifestaron que no es considerada la dimensión beneficios, mientras que el 23.4% manifestó que a veces es considerada y el 23.4% manifestó que sí.

**Tabla 11**  
**Frecuencia de la dimensión beneficios**

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	40	53.3%
A veces	18	23.4%
Si	18	23.4%
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>100.0%</b>

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS



**Figura 8. Frecuencia de la dimensión beneficios**

Fuente: Tabla 11



## Prueba de hipótesis y correlación

### En lo referente a la hipótesis general:

**H<sub>a</sub>:** Los Beneficios Laborales no se relaciona significativamente con el Régimen Laboral de la Microempresa en el Mercado El Huequito de Pucallpa, 2024

**H<sub>0</sub>:** Los Beneficios Laborales se relaciona significativamente con el Régimen Laboral de la Microempresa en el Mercado El Huequito de Pucallpa, 2024

En la Tabla 12, aceptamos la hipótesis alterna porque Sig.<0.05 y rechazamos la hipótesis nula.

Los Beneficios Laborales se relaciona significativamente con el Régimen Laboral de la Microempresa en el Mercado El Huequito de Pucallpa, 2024. Con un valor  $r = 0.679$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

**Tabla 12**

*Correlación entre beneficios laborales y régimen laboral*

<b>Correlaciones</b>			
		Beneficios laborales	Régimen laboral
Beneficios laborales	Correlación de Pearson	1	,679*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	76	76
Régimen laboral	Correlación de Pearson	,679*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	76	76

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

### En lo referente a las hipótesis específicas:

**H<sub>a</sub>:** Beneficios económicos no se relaciona significativamente con el Régimen Laboral de la Microempresa en el Mercado El Huequito de Pucallpa, 2024.

**H<sub>0</sub>:** Beneficios económicos se relaciona significativamente con el Régimen Laboral de la Microempresa en el Mercado El Huequito de Pucallpa, 2024.

En la Tabla 13, aceptamos la hipótesis alterna porque Sig.<0.05 y rechazamos la hipótesis nula.

Los Beneficios económicos se relaciona significativamente con el Régimen Laboral de la Microempresa en el Mercado El Huequito de Pucallpa, 2024. Con un valor  $r = 0.620$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

**Tabla 13**

*Correlación entre beneficios económicos y régimen laboral*

		Correlaciones	
		Beneficios económicos	Régimen laboral
Beneficios económicos	Correlación de Pearson	1	,620*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	76	76
Régimen laboral	Correlación de Pearson	,620*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	76	76

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**H<sub>a</sub>:** Beneficios sociales no se relaciona significativamente con el Régimen Laboral de la Microempresa en el Mercado El Huequito de Pucallpa, 2024.

**H<sub>0</sub>:** Beneficios sociales se relaciona significativamente con el Régimen Laboral de la Microempresa en el Mercado El Huequito de Pucallpa, 2024.

En la Tabla 14, aceptamos la hipótesis alterna porque Sig.<0.05 y rechazamos la hipótesis nula.

Los Beneficios sociales se relaciona significativamente con el Régimen Laboral de la Microempresa en el Mercado El Huequito de Pucallpa, 2024. Con un valor  $r = 0.656$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

**Tabla 14**

*Correlación entre beneficios sociales y régimen laboral*

		<b>Correlaciones</b>	
		Beneficios	
		sociales	Régimen laboral
Beneficios sociales	Correlación de Pearson	1	,656*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	76	76
Régimen laboral	Correlación de Pearson	,656*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	76	76

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**H<sub>a</sub>:** Beneficios legales no se relaciona significativamente con el Régimen Laboral de la Microempresa en el Mercado El Huequito de Pucallpa, 2024.

**H<sub>0</sub>:** Beneficios legales se relaciona significativamente con el Régimen Laboral de la Microempresa en el Mercado El Huequito de Pucallpa, 2024.

En la Tabla 15, aceptamos la hipótesis alterna porque Sig.<0.05 y rechazamos la hipótesis nula.

Los Beneficios legales se relaciona significativamente con el Régimen Laboral de la Microempresa en el Mercado El Huequito de Pucallpa, 2024. Con un valor  $r = 0.675$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

**Tabla 15**

*Correlación entre beneficios legales y régimen laboral*

		<b>Correlaciones</b>	
		Beneficios	
		legales	Régimen laboral
Beneficios legales	Correlación de Pearson	1	,675*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	76	76
Régimen laboral	Correlación de Pearson	,675*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	76	76

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

## 4.2. Discussion

La investigación demostró que los Beneficios Laborales se relaciona significativamente con el Régimen Laboral de la Microempresa en el Mercado El Huequito de Pucallpa, 2024.

La investigación coincidió en sus resultados de Torres et al. (2020) quienes concluyeron que cuando los trabajadores adquieren beneficios sociales incrementa su motivación, son más productivos y rentables para el negocio.

Así también, Ibarra (2020) confirma la hipótesis general lo que se establece que ambas variables se encuentran correlacionadas significativamente, es decir, los costos laborales difieren cuando estuvieron afectos a los beneficios del régimen y representa una mayor rentabilidad.

Bocanegra et al. (2019) concluye la incidencia positiva de la rentabilidad y régimen laboral especial. También, se concluye la incidencia positiva de la rentabilidad y su permanencia en el régimen. Por otro lado, se concluye la incidencia positiva de la rentabilidad y los beneficios del régimen.

Capuñay et al (2022) concluye que existe una correlación significativa y moderada entre la dimensión régimen laboral y la variable formalización en las micro y pequeñas.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### Conclusiones

- Los Beneficios Laborales se relaciona significativamente con el Régimen Laboral de la Microempresa en el Mercado El Huequito de Pucallpa, 2024. Con un valor  $r = 0.679$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.
- Los Beneficios económicos se relaciona significativamente con el Régimen Laboral de la Microempresa en el Mercado El Huequito de Pucallpa, 2024. Con un valor  $r = 0.620$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.
- Los Beneficios sociales se relaciona significativamente con el Régimen Laboral de la Microempresa en el Mercado El Huequito de Pucallpa, 2024. Con un valor  $r = 0.656$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.
- Los Beneficios legales se relaciona significativamente con el Régimen Laboral de la Microempresa en el Mercado El Huequito de Pucallpa, 2024. Con un valor  $r = 0.675$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

## Recomendaciones

- Se recomienda promover el pago de Beneficios Laborales a las Microempresas del Mercado El Huequito de Pucallpa, cumpliendo los plazos establecidos por la ley para evitar sanciones. También ser transparentes, los trabajadores deben tener acceso a la información sobre los cálculos y pagos de los beneficios, lo que contribuye a un ambiente laboral de confianza y las microempresas deben contar con sistemas de contabilidad y auditoría para garantizar que los pagos sean correctos y se cumpla con las obligaciones fiscales.
- Se recomienda mejorar los beneficios económicos a las Microempresas del Mercado El Huequito de Pucallpa, ofreciendo una variedad de beneficios adicionales que mejoren su bienestar y calidad de vida. Asegurándose de que estos beneficios se gestionen adecuadamente y cumplan con la legislación vigente, de esta manera se fomenta un ambiente laboral positivo, aumentando la productividad y fortaleciendo la relación entre empleador y empleado.
- Se recomienda mejorar los beneficios sociales a las Microempresas del Mercado El Huequito de Pucallpa, ofreciendo programas que favorezcan bienestar integral, como seguros, capacitación, flexibilidad laboral y servicios de salud. Además, una correcta comunicación y cumplimiento de las leyes laborales son esenciales para garantizar que los beneficios sean percibidos como un valor real por los empleados.
- Se recomienda mejorar los beneficios legales a las Microempresas del Mercado El Huequito de Pucallpa, proporcionando un entorno de trabajo que valore y respete los derechos de los empleados. Las empresas que van más allá del mínimo legal para cuidar y apoyar a sus trabajadores suelen obtener una mayor lealtad, productividad y un ambiente laboral positivo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aliaga et al (2020). Los beneficios laborales en las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2018). Tesis de pre grado. Universidad Nacional de Ucayali. <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/4336>
- Bocanegra et al (2019). El régimen laboral especial y su incidencia en la rentabilidad de las microempresas del distrito de Huánuco – 2018 [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio Institucional Unherval. [https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/5416/TCO\\_0\\_1140B67.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/5416/TCO_0_1140B67.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Capuñay B. (2022) Los Beneficios Laborales y su Incidencia en la formalización de las Micro y Pequeñas Empresas del Distrito de Manantay, Provincia de Coronel Portillo, Departamento de Ucayali, 2020. Universidad Nacional de Ucayali. Ucayali. Perú.
- Chiavenato, I. (2002). *Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. McGraw-Hill.
- Coutinho, A., & Amorim, J. (2011). *Economía y Derecho Laboral en las Microempresas*. Ediciones Académicas.
- Decreto Supremo Nº 013-2013-PRODUCE - Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-texto-unicoordenado-de-la-ley-de-impulso-al-desarr-decreto-supremo-n-013-2013-produce-1033071-5/>
- Dessler, G. (2013). *Administración de recursos humanos*. Pearson.
- Dessler, G. (2013). *Human Resource Management* (13th ed.). Pearson Education.
- Dolorier, J. (2015). *Tratado Práctico de Derecho Laboral*. Lima: Gaceta Jurídica
- Gómez-Mejía, et al (2016). *Managing Human Resources* (8th ed.). Pearson Education.
- Gonzáles, J. (2018). ¿Familia o trabajo? Procesos de parentalización entre au pairs latinoamericanas en el sur de Francia. *Revista de Antropología Social*, 95-121.
- Hernández et al. (2014). "Metodología de la Investigación". Sexta edición por McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. DE C.V. México.



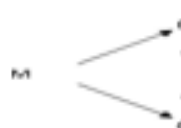
- Herzberg, F. (1968). *Work and the Nature of Man*. World Publishing.
- Ibarra, M. (2020). El acogimiento al régimen laboral especial de la micro y pequeña empresa y su influencia en los costos y sobrecostos laborales de la empresa minera Manchester S.A.C., año 2019 [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio Institucional UNSA. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/12048/CPibcrmo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- 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. Ucayali. Perú.
- Martinez y Yuptón. (2015). Vulneración de la jornada laboral y del pago de trabajo en sobretiempo establecidos en el contrato de trabajo y el análisis del horario nocturno de los conductores de las empresas de transporte interprovincial (Tesis para optar el Título de Abogado). Universidad Señor de Sipán.
- Mejía, E. (2021). Régimen laboral especial de las mypes y su incidencia en la rentabilidad de la empresa Hana Servicios Generales S.A.C., del sector servicios en Lima, periodo 2019 [Tesis de pregrado, Universidad Ricardo Palma]. Repositorio Institucional URP. [https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/5244/CONTT030\\_47226753\\_T%20%20%20MEJ%c3%8dA%20HUAPAYA%20LIZETH%20ELIA%20CRISTINA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/5244/CONTT030_47226753_T%20%20%20MEJ%c3%8dA%20HUAPAYA%20LIZETH%20ELIA%20CRISTINA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Milkovich, G., & Newman, J. (2005). *Compensation*. McGraw-Hill.
- Millán, P. (2018). Inclusión laboral, paz y sostenibilidad. Methadods. *Revista de Ciencias Sociales*, 174-189.
- Ojedis J. y Pérez E. (2018), Beneficios Sociales de Ley y Tratamiento Contable en la empresa Cargoline del Ecuador S.A." Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/reduq/33096>
- Quiñonez E. (2018). Correlación entre satisfacción de beneficios laborales e identificación organizacional en una empresa de la ciudad de Guatemala. Guatemala de Asunción: Universidad Rafael Landívar .
- Robbins, S.P., & Coulter, M. (2016). *Administración: teoría y práctica*. Pearson.

- Torres et al (2020, enero-junio). El aporte de los beneficios sociales a la motivación laboral en los hoteles Pymes: Caso Villavicencio, Colombia. *Económicas CUC*, 41(1), 9-24.  
<https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/6277/El%20aporte%20de%20los%20beneficios%20sociales%20a%20la%20motivaci%3bn%20la%20laboral%20en%20los%20hoteles%20Pymes%20Caso%20Villavicencio%2c%20Colombia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Werther, W.B., & Davis, K. (2008). *Administración de personal y recursos humanos*. McGraw-Hill.
- World Bank. (2020). *Doing Business 2020: Comparing Business Regulation in 190 Economies*. World Bank Publications.
- Yanés, L. (2016). *El interés superior del niño en los procesos de niñez y adolescencia en la ciudad de Ambato (Tesis de maestría)*. Universidad Andina Simón Bolívar.

## ANEXOS

### ANEXO 1. Matriz de consistencia

#### Tesis: "Beneficios Laborales y Régimen Laboral de la Microempresa en el Mercado El Huequito de Pucallpa, 2024"

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
¿Cuál es la relación de los Beneficios Laborales y Régimen Laboral de la Microempresa en el Mercado El Huequito de Pucallpa, 2024?	Determinar la relación de los Beneficios Laborales y Régimen Laboral de la Microempresa en el Mercado El Huequito de Pucallpa, 2024	Los Beneficios Laborales se relaciona significativamente con el Régimen Laboral de la Microempresa en el Mercado El Huequito de Pucallpa, 2024	<b>Variable 1: Beneficios Laborales</b>	1. Beneficios económicos	Salario base Bonificaciones	<b>Tipo de Investigación:</b> Cuantitativa  <b>Nivel de investigación:</b> Descriptivo  <b>Esquema:</b> 
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>		2. Beneficios sociales	Seguro de salud Sistema de pensiones	
1. ¿Cuál es la relación de Beneficios económicos y Régimen Laboral de la Microempresa en el Mercado El Huequito de Pucallpa, 2024?	1. Determinar la relación de Beneficios económicos y Régimen Laboral de la Microempresa en el Mercado El Huequito de Pucallpa, 2024.	1. Beneficios económicos se relaciona significativamente con el Régimen Laboral de la Microempresa en el Mercado El Huequito de Pucallpa, 2024.	<b>Variable 2: Régimen Laboral</b>	3. Beneficios legales	Gratificaciones Vacaciones	<b>Población:</b> 78 microempresario  <b>Muestra:</b> 78 microempresario  <b>Instrumento:</b> Cuestionario
2. ¿Cuál es la relación de Beneficios sociales y Régimen Laboral de la Microempresa en el Mercado El Huequito de Pucallpa, 2024?	2. Determinar la relación de Beneficios sociales y Régimen Laboral de la Microempresa en el Mercado El Huequito de Pucallpa, 2024.	2. Beneficios sociales se relaciona significativamente con el Régimen Laboral de la Microempresa en el Mercado El Huequito de Pucallpa, 2024.		1. Contratación	Facilidad en la Formalización Contratos Flexibles	
3. ¿Cuál es la relación de Beneficios legales y Régimen Laboral de la Microempresa en el Mercado El Huequito de Pucallpa, 2024?	3. Determinar la relación de Beneficios legales y Régimen Laboral de la Microempresa en el Mercado El Huequito de Pucallpa, 2024.	3. Beneficios legales se relaciona significativamente con el Régimen Laboral de la Microempresa en el Mercado El Huequito de Pucallpa, 2024.		2. Remuneración	Salario Mínimo Bonificaciones	
				3. Beneficios	Aportes a Seguridad Social Licencias	

## ANEXO 2: Instrumentos de aplicación

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: No = 1, A veces=2, Si= 3, según corresponda a la realidad.

Nº	Preguntas	No	A veces	Si
<b>VARIABLE: BENEFICIOS LABORALES</b>				
1	¿Considera usted todos los microempresarios del mercado el Huequito cuentan con un salario base para sus trabajadores?	1	2	3
2	¿Considera usted que el salario base es igual para todos los trabajadores del mercado el Huequito?	1	2	3
3	¿Considera usted que los trabajadores del mercado el Huequito reciben bonificaciones?	1	2	3
4	¿Considera usted las bonificaciones que reciben los trabajadores del mercado el Huequito se rigen de acuerdo al mercado?	1	2	3
5	¿Considera usted que los trabajadores tienen seguro de salud?	1	2	3
6	¿Considera usted que los microempresarios deberían dar seguro de salud como parte de los Beneficios sociales?	1	2	3
7	¿Considera usted que los microempresarios del mercado el Huequito cuentan con un sistema de pensiones para sus trabajadores?	1	2	3
8	¿Considera usted que el sistema de pensiones dado por los microempresarios es justa?	1	2	3
9	¿Considera usted que las microempresas deben otorgar gratificaciones?	1	2	3
10	¿Considera usted que las gratificaciones para un trabajador es importante?	1	2	3
11	¿Considera usted que es justo que a los trabajadores de la microempresas les otorgue 15 días de vacaciones anuales?	1	2	3
12	¿Considera usted que las vacacione para los trabajadores de las microempresas deben ser de 1 mes?	1	2	3

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: No = 1, A veces=2, Si= 3, según corresponda a la realidad.

Nº	Preguntas	No	A veces	Si
<b>VARIABLE: REGIMEN LABORAL</b>				
1	¿Considera usted que los microempresarios tiene a todo sus trabajadores formalizados?	1	2	3
2	¿ Cree usted que los microempresarios tienen la facilidad de formalizar a un trabajador?	1	2	3
3	¿Cree usted que los microempresarios otorgan a sus trabajadores horarios flexibles?	1	2	3
4	¿Cree usted que es importante que los microempresarios otorguen contratos flexibles?	1	2	3
5	¿Cree usted que es justo que los microempresario paguen el salario mínimo a sus trabajadores?	1	2	3
6	¿Considera usted que el salario está acorde al trabajo realizado?	1	2	3
7	¿Considera usted que existen las bonificaciones a los trabajadores?	1	2	3
8	¿Considera usted que las bonificaciones se dan por desempeño a los trabajadores?	1	2	3
9	¿Cree usted que los microempresarios realizan los aportes de seguridad social a sus trabajadores?	1	2	3
10	¿ Considera usted que los aportes de seguridad social es importante para un trabajador?	1	2	3
11	¿Considera usted que los microempresarios otorgan licencias con gozo de haber a los trabajadores del mercado el Huequito?	1	2	3
12	¿Considera usted que las licencias de los trabajadores afectan el funcionamiento de la microempresa?	1	2	3

### ANEXO 3: Matriz de validación

Tesis: “Beneficios Laborales y Régimen Laboral de la Microempresa en el Mercado El Huequito de Pucallpa, 2024”

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
				No	A veces	Si	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Beneficios laborales	Beneficios económicos	Salario base	¿Considera usted todos los microempresarios del mercado el Huequito cuentan con un salario base para sus trabajadores?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que el salario base es igual para todos los trabajadores del mercado el Huequito?				x		x		x		x		
	Bonificaciones	¿Considera usted que los trabajadores del mercado el Huequito reciben bonificaciones?				x		x		x		x			
		¿Considera usted las bonificaciones que reciben los trabajadores del mercado el Huequito se rigen de acuerdo al mercado?				x		x		x		x			
	Beneficios sociales	Seguro de salud	¿Considera usted que los trabajadores tienen seguro de salud?				x		x		x		x		

		¿Considera usted que los microempresarios deberían dar seguro de salud como parte de los Beneficios sociales?				x			x			x			
	Sistema de pensiones	¿Considera usted que los microempresarios del mercado el Huequito cuentan con un sistema de pensiones para sus trabajadores?				x			x			x			
		¿Considera usted que el sistema de pensiones dado por los microempresarios es justa?				x			x			x			
Beneficios legales	Gratificaciones	¿Considera usted que las microempresas deben otorgar gratificaciones?				x			x			x			
		¿Considera usted que las gratificaciones para un trabajador es importante?				x			x			x			
	Vacaciones	¿Considera usted que es justo que a los trabajadores de la microempresas les otorgue 15 días de vacaciones anuales?				x			x			x			
		¿Considera usted que las vacacione para los trabajadores de las microempresas deben ser de 1 mes?				x			x			x			

Pucallpa, octubre del 2024


  
Validador Hugo Vicente Flores Bonifacio

Variables	Dimensión	Indicador	Items	Opción de respuesta (Según su instrumento)		Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación		
				No	A veces	Si	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta			
							Si	No	Si	No	Si	No	Si		No	
Régimen laboral	Contratación	Facilidad en la Formalización	¿Considera usted que los microempresarios tiene a todo sus trabajadores formalizados?				X		X		X		X			
			¿Cree usted que los microempresarios tienen la facilidad de formalizar a un trabajador?				X		X		X		X			
		Contratos Flexibles	¿Cree usted que los microempresarios otorgan a sus trabajadores horarios flexibles?				X		X		X		X			
			¿Cree usted que es importante que los microempresarios otorguen contratos flexibles?				X		X		X		X			
	Remuneración	Salario Mínimo	¿Cree usted que es justo que los microempresario paguen el salario mínimo a sus trabajadores?				X		X		X		X			
			¿Considera usted que el salario está acorde al trabajo realizado?				X		X		X		X			
		Bonificaciones	¿Considera usted que existen las bonificaciones a los trabajadores?				X		X		X		X			
			¿Considera usted que las bonificaciones se dan por desempeño a los trabajadores?				X		X		X		X			



Beneficios	Aportes a Seguridad Social	¿Cree usted que los microempresarios realizan los aportes de seguridad social a sus trabajadores?			X		X		X		X	
		¿Considera usted que los aportes de seguridad social es importante para un trabajador?			X		X		X		X	
	Licencias	¿Considera usted que los microempresarios otorgan licencias con gozo de haber a los trabajadores del mercado el Huequito?			X		X		X		X	
		¿Considera usted que las licencias de los trabajadores afectan el funcionamiento de la microempresa?			X		X		X		X	

Pucallpa, octubre del 2024

  
 Validador  
 Hugo Vicente Flores Bonifacio

Tesis: "Beneficios Laborales y Régimen Laboral de la Microempresa en el Mercado El Huequito de Pucallpa, 2024"

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)		Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación	
				No	A veces	Si	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si		No
Beneficios laborales	Beneficios económicos	Salario base	¿Considera usted todos los microempresarios del mercado el Huequito cuentan con un salario base para sus trabajadores?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que el salario base es igual para todos los trabajadores del mercado el Huequito?				x		x		x		x		
		Bonificaciones	¿Considera usted que los trabajadores del mercado el Huequito reciben bonificaciones?				x		x		x		x		
			¿Considera usted las bonificaciones que reciben los trabajadores del mercado el Huequito se rigen de acuerdo al mercado?				x		x		x		x		
	Beneficios sociales	Seguro de salud	¿Considera usted que los trabajadores tienen seguro de salud?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que los microempresarios deberían dar seguro de salud como parte de los				x		x		x		x		

		Beneficios sociales?											
	Sistema de pensiones	¿Considera usted que los microempresarios del mercado el Huequito cuentan con un sistema de pensiones para sus trabajadores?			x		x		x		x		
		¿Considera usted que el sistema de pensiones dado por los microempresarios es justa?			x		x		x		x		
Beneficios legales	Gratificaciones	¿Considera usted que las microempresas deben otorgar gratificaciones?			x		x		x		x		
		¿Considera usted que las gratificaciones para un trabajador es importante?			x		x		x		x		
	Vacaciones	¿Considera usted que es justo que a los trabajadores de la microempresas les otorgue 15 días de vacaciones anuales?			x		x		x		x		
		¿Considera usted que las vacacione para los trabajadores de las microempresas deben ser de 1 mes?			x		x		x		x		

Pucallpa, octubre del 2024

  
 Firma del validador  
 Nombres y Apellidos:  
 Dña. Lic. Abg. Ricardo Torres Boleán  
 DNI 00074936

54

Variables	Dimensión	Indicador	Items	Opción de respuesta (Según su instrumento)			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
				No	A veces	Si	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Régimen laboral	Contratación	Facilidad en la Formalización	¿Considera usted que los microempresarios tiene a todo sus trabajadores formalizados?				X		X		X		X		
			¿Cree usted que los microempresarios tienen la facilidad de formalizar a un trabajador?				X		X		X		X		
		Contratos Flexibles	¿Cree usted que los microempresarios otorgan a sus trabajadores horarios flexibles?				X		X		X		X		
			¿Cree usted que es importante que los microempresarios otorguen contratos flexibles?				X		X		X		X		
	Remuneración	Salario Mínimo	¿Cree usted que es justo que los microempresario paguen el salario mínimo a sus trabajadores?				X		X		X		X		
			¿Considera usted que el salario está acorde al trabajo realizado?				X		X		X		X		
		Bonificaciones	¿Considera usted que existen las bonificaciones a los trabajadores?				X		X		X		X		
			¿Considera usted que las bonificaciones se dan por desempeño a los trabajadores?				X		X		X		X		

Beneficios	Aportes a Seguridad Social	¿Cree usted que los microempresarios realizan los aportes de seguridad social a sus trabajadores?			X		X		X		X		
		¿ <u>Considera</u> usted que los aportes de seguridad social es importante para un trabajador?			X		X		X		X		
	Licencias	¿Considera usted que los microempresarios otorgan licencias con gozo de haber a los trabajadores del mercado el Huequito?			X		X		X		X		
		¿Considera usted que las licencias de los trabajadores afectan el funcionamiento de la microempresa?			X		X		X		X		

Pucallpa, octubre del 2024



Firma del validador  
Nombres y Apellidos:

Dr. Lic. Abimil RODRIGO TORRES BAZON  
DNI 00074906

**Tesis: “Beneficios Laborales y Régimen Laboral de la Microempresa en el Mercado El Huequito de Pucallpa, 2024”**

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
				No	A veces	Si	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Beneficios laborales	Beneficios económicos	Salario base	¿Considera usted todos los microempresarios del mercado el Huequito cuentan con un salario base para sus trabajadores?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que el salario base es igual para todos los trabajadores del mercado el Huequito?				x		x		x		x		
		Bonificaciones	¿Considera usted que los trabajadores del mercado el Huequito reciben bonificaciones?				x		x		x		x		
			¿Considera usted las bonificaciones que reciben los trabajadores del mercado el Huequito se rigen de acuerdo al mercado?				x		x		x		x		
	Beneficios sociales	Seguro de salud	¿Considera usted que los trabajadores tienen seguro de salud?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que los microempresarios deberían dar seguro de				x		x		x		x		

		salud como parte de los Beneficios sociales?												
	Sistema de pensiones	¿Considera usted que los microempresarios del mercado el Huequito cuentan con un sistema de pensiones para sus trabajadores?			x		x		x		x			
		¿Considera usted que el sistema de pensiones dado por los microempresarios es justa?			x		x		x		x			
Beneficios legales	Gratificaciones	¿Considera usted que las microempresas deben otorgar gratificaciones?			x		x		x		x			
		¿Considera usted que las gratificaciones para un trabajador es importante?			x		x		x		x			
	Vacaciones	¿Considera usted que es justo que a los trabajadores de la microempresas les otorgue 15 días de vacaciones anuales?			x		x		x		x			
		¿Considera usted que las vacacione para los trabajadores de las microempresas deben ser de 1 mes?			x		x		x		x			

Pucallpa, octubre del 2024

NOMBRES Y APELLIDOS: MG. PATRICIA VERÓNICA TERRES SAAVEDRA  
 DNI: 46384059  
 FIRMA: 

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
				No	A veces	Si	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Régimen laboral	Contratación	Facilidad en la Formalización	¿Considera usted que los microempresarios tiene a todo sus trabajadores formalizados?				X		X		X		X		
			¿Cree usted que los microempresarios tienen la facilidad de formalizar a un trabajador?				X		X		X		X		
		Contratos Flexibles	¿Cree usted que los microempresarios otorgan a sus trabajadores horarios flexibles?				X		X		X		X		
			¿Cree usted que es importante que los microempresarios otorguen contratos flexibles?				X		X		X		X		
	Remuneración	Salario Mínimo	¿Cree usted que es justo que los microempresario paguen el salario mínimo a sus trabajadores?				X		X		X		X		
			¿Considera usted que el salario está acorde al trabajo realizado?				X		X		X		X		
		Bonificaciones	¿Considera usted que existen las bonificaciones a los trabajadores?				X		X		X		X		
			¿Considera usted que las bonificaciones se dan por desempeño a los trabajadores?				X		X		X		X		



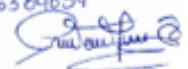
Beneficios	Aportes a Seguridad Social	¿Cree usted que los microempresarios realizan los aportes de seguridad social a sus trabajadores?			X		X		X		X	
		¿Considera usted que los aportes de seguridad social es importante para un trabajador?			X		X		X		X	
	Licencias	¿Considera usted que los microempresarios otorgan licencias con gozo de haber a los trabajadores del mercado el Huequito?			X		X		X		X	
		¿Considera usted que las licencias de los trabajadores afectan el funcionamiento de la microempresa?			X		X		X		X	

Pucallpa, octubre del 2024

NOMBRES Y APELLIDOS: MG. PATRICIA VERÓNICA TORRES SAAVEDRA

DNI: 46384259

FIRMA:



#### ANEXO 4: Confiabilidad del instrumento

##### Variable 01: Beneficios Laborales

Nombre de la prueba de confiabilidad	
Alfa de Cronbach * otra prueba que considere	Ítems
0.780	12

Fuente: Base de datos

**Interpretación:** El Estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0.780, por ende, el instrumento es altamente confiable para la investigación por el resultado que arrojó.

##### Variable 02: Régimen Laboral

Nombre de la prueba de confiabilidad	
Alfa de Cronbach * otra prueba que considere	Ítems
0.770	12

Fuente: Base de datos

**Interpretación:** El Estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0.770, por ende, el instrumento es altamente confiable para la investigación por el resultado que arrojó.

Pucallpa, octubre del 2024



Validador  
Hugo Vicente Flores Bonifacio

\* Se debe hacer el informe por cada instrumento acompañando la base datos que ha trabajado.

## ANEXO 5: Base de datos

**VARIABLE 1: BENEFICIOS LABORALES**

	D1. BENEFICIOS ECONOMICOS					D2. BENEFICIOS SOCIALES					D3. BENEFICIOS LEGALES					TOTAL
	P1	P2	P3	P4	TOTAL	P5	P6	P7	P8	TOTAL	P9	P10	P11	P12	TOTAL	
E1	1	1	1	1	4	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	16
E2	1	2	1	3	7	1	1	2	2	6	1	1	3	3	8	21
E3	1	1	2	2	6	1	1	2	3	7	1	1	2	1	5	18
E4	1	1	2	2	6	2	2	1	3	8	1	1	2	1	5	19
E5	1	1	1	1	4	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	16
E6	1	2	1	3	7	1	1	2	2	6	1	1	3	3	8	21
E7	1	1	2	2	6	1	1	2	3	7	1	1	2	1	5	18
E8	1	1	2	2	6	2	2	1	3	8	1	1	2	1	5	19
E9	1	1	2	2	6	1	1	2	3	7	1	1	2	1	5	18
E10	1	1	2	2	6	2	2	1	3	8	1	1	2	1	5	19
E11	1	1	1	1	4	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	16
E12	1	2	1	3	7	1	1	2	2	6	1	1	3	3	8	21
E13	1	2	1	3	7	1	1	2	2	6	1	1	3	3	8	21
E14	1	1	2	2	6	1	1	2	3	7	1	1	2	1	5	18
E15	1	1	2	2	6	2	2	1	3	8	1	1	2	1	5	19
E16	1	1	2	2	6	1	1	2	3	7	1	1	2	1	5	18
E17	1	1	2	2	6	2	2	1	3	8	1	1	2	1	5	19
E18	1	1	2	2	6	1	1	1	1	4	1	1	3	3	8	18
E19	1	1	2	2	6	1	2	1	3	7	1	1	2	1	5	18
E20	1	1	2	3	7	1	1	2	2	6	1	1	2	1	5	18
E21	2	2	1	3	8	1	1	2	2	6	1	1	2	1	5	19
E22	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	1	1	2	1	5	17
E23	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	18
E24	1	1	2	3	7	1	1	1	1	4	1	1	3	3	8	19
E25	2	2	1	3	8	1	2	1	3	7	1	1	3	3	8	23
E26	1	1	2	3	7	1	2	1	3	7	1	1	2	1	5	19
E27	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	1	1	2	1	5	17
E28	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	1	2	1	3	7	19
E29	1	1	2	3	7	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	19
E30	2	2	1	3	8	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	20
E31	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	18
E32	1	1	2	2	6	1	1	2	3	7	1	1	2	2	6	19
E33	1	1	2	3	7	2	2	1	3	8	1	1	1	1	4	19
E34	2	2	1	3	8	1	1	2	2	6	1	2	1	3	7	21
E35	1	1	2	3	7	1	1	2	2	6	1	2	1	3	7	20
E36	1	1	2	2	6	1	1	2	3	7	1	1	2	2	6	19
E37	1	1	2	2	6	2	2	1	3	8	1	1	2	2	6	20

E38	1	1	1	1	4	1	1	2	3	7	1	1	2	2	6	17
E39	1	2	1	3	7	1	1	2	2	6	1	1	3	3	8	21
E40	1	2	1	3	7	1	1	2	2	6	1	1	2	1	5	18
E41	1	1	2	2	6	1	1	2	3	7	1	1	2	1	5	18
E42	1	1	2	2	6	2	2	1	3	8	1	1	2	1	5	19
E43	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	1	1	2	1	5	17
E44	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	18
E45	1	1	1	1	4	1	1	2	3	7	1	1	3	3	8	19
E46	1	2	1	3	7	2	2	1	3	8	1	1	3	3	8	23
E47	1	1	2	2	6	1	1	2	3	7	1	1	2	1	5	18
E48	1	1	2	2	6	1	1	3	3	8	1	1	2	1	5	19
E49	1	1	2	2	6	1	1	2	1	5	1	2	1	3	7	18
E50	1	1	2	2	6	1	1	2	1	5	1	1	2	2	6	17
E51	1	1	1	1	4	1	1	2	1	5	1	1	2	2	6	15
E52	1	2	1	3	7	1	1	2	1	5	1	1	2	2	6	18
E53	1	2	1	3	7	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	19
E54	1	1	2	2	6	1	1	3	3	8	1	1	1	1	4	18
E55	1	1	2	2	6	1	1	3	3	8	1	2	1	3	7	21
E56	1	1	2	2	6	1	1	2	1	5	1	2	1	3	7	18
E57	1	1	2	2	6	1	1	2	1	5	1	1	2	2	6	17
E58	1	1	1	1	4	1	2	1	3	7	1	1	2	2	6	17
E59	1	2	1	3	7	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	19
E60	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	1	2	1	3	7	19
E61	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	18
E62	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	18
E63	1	1	2	2	6	1	1	1	1	4	1	1	2	2	6	16
E64	1	1	1	1	4	1	2	1	3	7	1	1	2	2	6	17
E65	1	2	1	3	7	1	2	1	3	7	1	1	1	1	4	18
E66	1	2	1	3	7	1	1	2	2	6	1	2	1	3	7	20
E67	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	1	2	1	3	7	19
E68	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	18
E69	1	1	2	2	6	1	2	1	3	7	1	1	2	2	6	19
E70	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	18
E71	1	2	1	3	7	1	1	2	2	6	1	2	1	3	7	20
E72	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	18
E73	1	1	2	2	6	1	2	1	3	7	1	1	2	2	6	19
E74	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	18
E75	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	1	2	1	3	7	19
E76	1	2	1	1	5	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	17

**VARIABLE 2: REGIMEN LABORAL**

	D1. CONTRATACION					D2. REMUNERACION					D3. BENEFICIOS					TOTAL
	P1	P2	P3	P4	TOTAL	P5	P6	P7	P8	TOTAL	P9	P10	P11	P12	TOTAL	
E1	1	1	2	3	7	1	3	2	1	7	1	1	1	3	6	20
E2	1	1	3	2	7	1	1	3	3	8	1	1	2	2	6	21
E3	2	2	1	2	7	1	1	3	3	8	1	3	2	3	9	24
E4	1	1	1	3	6	1	1	2	2	6	1	3	3	3	10	22
E5	1	1	2	3	7	1	3	2	1	7	1	1	1	3	6	20
E6	1	1	3	2	7	1	1	3	3	8	1	1	2	2	6	21
E7	2	2	1	2	7	1	1	3	3	8	1	3	2	3	9	24
E8	1	1	1	3	6	1	1	2	2	6	1	3	3	3	10	22
E9	1	1	1	3	6	1	1	2	2	6	1	3	3	3	10	22
E10	1	1	2	3	7	1	3	2	1	7	1	1	1	3	6	20
E11	1	1	3	2	7	1	1	3	3	8	1	1	2	2	6	21
E12	2	2	1	2	7	1	1	3	3	8	1	3	2	3	9	24
E13	1	1	2	3	7	1	3	2	1	7	1	1	1	3	6	20
E14	1	1	3	2	7	1	1	3	3	8	1	1	2	2	6	21
E15	2	2	1	2	7	1	1	3	3	8	1	3	2	3	9	24
E16	1	1	1	3	6	1	1	2	2	6	1	3	3	3	10	22
E17	1	1	2	3	7	1	3	2	1	7	1	1	1	3	6	20
E18	1	1	2	3	7	1	3	2	1	7	1	1	2	3	7	21
E19	1	1	3	2	7	1	1	3	3	8	1	1	3	2	7	22
E20	2	2	1	2	7	1	1	3	3	8	2	2	1	2	7	22
E21	1	1	1	3	6	1	1	2	2	6	1	1	1	3	6	18
E22	1	1	2	3	7	1	3	2	1	7	1	1	2	3	7	21
E23	1	1	3	2	7	1	1	3	3	8	1	1	3	2	7	22
E24	2	2	1	2	7	1	1	3	3	8	2	2	1	2	7	22
E25	1	1	1	3	6	1	1	2	2	6	1	1	1	3	6	18
E26	1	1	1	3	6	1	1	2	2	6	1	1	1	3	6	18
E27	1	1	2	3	7	1	3	2	1	7	1	1	2	3	7	21
E28	1	1	3	2	7	1	1	3	3	8	1	1	3	2	7	22
E29	2	2	1	2	7	1	1	3	3	8	2	2	1	2	7	22
E30	1	1	2	3	7	1	3	2	1	7	1	1	2	3	7	21
E31	1	1	3	2	7	1	1	3	3	8	1	1	3	2	7	22
E32	2	2	1	2	7	1	1	3	3	8	2	2	1	2	7	22
E33	1	1	1	3	6	1	1	2	2	6	1	1	1	3	6	18
E34	1	1	2	3	7	1	1	1	1	4	1	1	2	3	7	18
E35	1	3	2	1	7	1	1	1	2	5	1	3	2	1	7	19
E36	1	1	3	3	8	1	1	3	2	7	1	1	3	3	8	23
E37	1	1	3	3	8	1	1	3	3	8	1	1	3	3	8	24
E38	1	1	2	2	6	1	1	1	1	4	1	1	2	2	6	16
E39	1	3	2	1	7	1	1	1	2	5	1	3	2	1	7	19
E40	1	1	3	3	8	2	1	3	2	8	1	1	3	3	8	24

E41	1	1	3	3	8	1	1	3	3	8	1	1	3	3	8	24
E42	1	1	2	2	6	1	1	3	3	8	1	1	2	2	6	20
E43	1	1	2	2	6	1	1	1	1	4	1	1	2	2	6	16
E44	1	3	2	1	7	2	1	1	2	6	1	3	2	1	7	20
E45	1	1	3	3	8	1	1	3	2	7	1	1	3	3	8	23
E46	1	1	3	3	8	1	1	1	3	6	1	1	3	3	8	22
E47	1	3	2	1	7	1	1	2	3	7	1	3	2	1	7	21
E48	1	1	3	3	8	1	1	3	2	7	1	1	3	3	8	23
E49	1	1	3	3	8	2	2	1	2	7	1	1	3	3	8	23
E50	1	1	2	2	6	1	1	2	3	7	1	1	2	2	6	19
E51	1	1	1	3	6	1	1	3	2	7	1	1	2	3	7	20
E52	1	1	2	2	6	2	2	1	2	7	1	1	3	2	7	20
E53	1	3	2	3	9	1	1	1	3	6	2	2	1	2	7	22
E54	1	3	3	3	10	1	1	2	3	7	1	1	1	3	6	23
E55	1	1	1	3	6	1	1	1	1	4	1	1	1	3	6	16
E56	1	1	2	2	6	1	1	1	2	5	1	1	2	3	7	18
E57	1	3	2	3	9	1	1	3	2	7	1	1	3	2	7	23
E58	1	3	3	3	10	1	1	3	3	8	2	2	1	2	7	25
E59	1	3	3	3	10	1	1	1	1	4	1	1	2	3	7	21
E60	1	1	1	3	6	1	1	1	2	5	1	1	3	2	7	18
E61	1	1	2	2	6	1	1	3	2	7	2	2	1	2	7	20
E62	1	3	2	3	9	1	1	3	3	8	1	1	1	3	6	23
E63	1	1	1	3	6	1	1	3	3	8	1	1	2	3	7	21
E64	1	1	1	3	6	1	1	1	1	4	1	1	1	2	5	15
E65	1	1	2	3	7	1	1	1	2	5	1	1	1	3	6	18
E66	1	1	3	2	7	1	1	3	2	7	1	2	2	1	6	20
E67	2	2	1	2	7	1	1	1	3	6	1	1	1	1	4	17
E68	1	1	2	3	7	1	1	2	2	6	1	1	1	2	5	18
E69	1	1	3	2	7	1	3	2	3	9	1	1	1	3	6	22
E70	2	2	1	2	7	1	2	1	3	7	1	2	2	1	6	20
E71	1	1	1	3	6	1	1	1	3	6	1	1	1	1	4	16
E72	1	1	2	3	7	1	1	2	2	6	1	1	1	1	4	17
E73	1	1	3	2	7	1	3	2	3	9	1	1	1	2	5	21
E74	2	2	1	2	7	1	2	1	3	7	1	1	1	3	6	20
E75	1	1	1	3	6	1	2	2	3	8	1	2	2	1	6	20
E76	1	1	2	3	7	1	1	1	3	6	1	1	1	2	5	18

## ANEXO 6: Autorización de publicación de tesis



UNIVERSIDAD PRIVADA DE PUCALLPA

OGyT - REPOSITORIO INSTITUCIONAL

### AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

Yo, Dina Sangama Perez, autor(es) de la tesis de pregrado titulada:

"Beneficios Laborales y Régimen Laboral de la Microempresa en el Mercado El Huequito de Pucallpa, 2024"

Sustentada el año: 2025

Con la asesoría de: Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio

En la Facultad: Ciencias Contables y Administrativas

Escuela Profesional: Ciencias Contables y Financieras

Autorizo la publicación:

**PARCIAL**  Significa que se publicará en el repositorio institucional solo la carátula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar si su tesis o documento presenta material patentable, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPi cuando se lo solicite el VRI UPP.

**TOTAL**  Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.


De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Privada de Pucallpa (<http://repositorio.upp.edu.pe/>), bajo los siguientes términos:

**Primero:** Otorgo a la Universidad Privada de Pucallpa licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UPP, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

**Segundo:** Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto, me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Privada de Pucallpa y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 05/03/2025

  
DNI: 61379405

.....  
DNI:

.....  
DNI:

 <http://repositorio.upp.edu.pe/>

 [repositorio@upp.edu.pe](mailto:repositorio@upp.edu.pe)

## ANEXO 7: Informe de conformidad del asesor

### INFORME N° 0001-2025-UPP-HVFB-ASESOR

A : Mg. Adrián Marcelo Sifuentes Rosales  
Decano de la FCCA

Asunto : Conformidad del Informe de tesis

Fecha : Pucallpa, 20 de enero de 2025.

---

Grato es dirigirme a usted para saludarle cordialmente y a la vez hacerle llegar a su despacho la **CONFORMIDAD** del Informe de tesis, denominado: **“Beneficios Laborales y Régimen Laboral de la Microempresa en el Mercado El Huequito de Pucallpa, 2024”**, perteneciente a la bachiller: Dina Sangama Pérez de la Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras, en calidad de **ASESOR**.

Remito a su despacho mi **CONFORMIDAD** del Informe de tesis para continuar con su trámite.

Es todo lo que puedo informar por el momento a usted señor Decano

Atentamente,



Dr. Hugo Vicente Rojas Bonifacio  
Docente Asesor



## ANEXO 8: Informe de conformidad del revisor



### INFORME N° 020-2025-CI-AMSR- UPP

Al : **Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales**  
Decano de la Universidad

Facultad : **Contables y Administrativas**

Escuela Profesional : **Ciencias Contables y Financieras**

Asesor(a) : **Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio**

Cuyos autores : **Dina Sangama Pérez**

Tema : **Beneficios Laborales y Régimen Laboral de la Microempresa en el Mercado El Huequito de Pucallpa, 2024.**

Fecha : **Pucallpa, 17 de febrero de 2025.**

Grato es dirigirme a usted para saludarle cordialmente y a la vez hacerle llegar a la **APROBACIÓN DE LA TESIS** correspondiente y la **CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**, en tal sentido, el cual está en los parámetros aceptados por las normas de la Universidad Privada de Pucallpa, que no se debe superar el 30% de similitud.

Se declara, que el trabajo de investigación: SI contiene un porcentaje aceptable de **09.1%** de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.

Es todo lo que le puedo informar por el momento a usted señor Decano.

Atentamente,

Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales  
Coordinador de Investigación

## ANEXO 9: Fotografías





