



**UPP**  
Universidad Privada de Pucallpa

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

**TESIS**

**Régimen laboral de la MYPE y beneficios sociales de los**  
**trabajadores de las panaderías de la ciudad de Pucallpa,**  
**2021**

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE:**  
**CONTADOR PUBLICO**

**AUTOR:**  
**JHON PETER CORNEJO SANGAMA**

**ASESOR:**  
**Dra. Lila Ramírez Zumaeta**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**  
Finanzas públicas y privadas

**Sub línea:**  
Finanzas corporativas y gestión de PYMES y MYPES

**UCAYALI -PERÚ**  
**2022**

**JURADO EVALUADOR**



.....  
**Dr. Jaime Augusto Rojas Elescano**  
**Presidente**



.....  
**Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales**  
**Secretario**



.....  
**Mg. Cesar Dolores Aliaga Rojas**  
**Vocal**



.....  
**Asesora**  
**Dra. Lila Ramírez Zumaeta**

### **Dedicatoria**

El presente trabajo está dedicado mis padres Victoria Sangama y Pedro Cornejo que me enseñaron que el esfuerzo y dedicación son los pilares para el éxito, a mis hijos Zarit y Zumiko Cornejo Villanueva por ser mi inspiración y fuerza constante, a mi esposa Ivonne Lizcet Villanueva Cornejo por su motivación incondicional durante todo el proceso.

**El autor**

### **Agradecimiento**

A la Universidad Privada de Pucallpa por la oportunidad de formación profesional, a los docentes por la exigencia doctrinal y las enseñanzas brindadas, a los promocionales de carrera por las experiencias vividas, a mi señor Dios todopoderoso por permitir que este sueño académico sea una realidad y obtener el Título de Contador Público

**El autor**

## DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD

Yo, **JHON PETER CORNEJO SANGAMA** estudiante egresado de la Escuela Profesional de Contabilidad de la Universidad Privada de Pucallpa, identificado con DNI 44427114, con la tesis titulada Régimen laboral de la MYPE y beneficios sociales de los trabajadores de las panaderías de la ciudad de Pucallpa, 2021

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.

**Pucallpa, 23 de febrero del 2022.**



.....  
**Jhon Peter Cornejo Sangama**  
**DNI: 44427114**  
**Firma)**

## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”

COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD  
PRIVADA DE PUCALLPA

### Constancia de Originalidad de trabajo de Investigación N° 51

Pucallpa 09 de mayo del 2022

Yo, Dr. JAIME AUGUSTO ROJAS EDESCANO, informo a la decanatura y a quien corresponda que se presentó a mi despacho el informe de tesis titulado: “REGIMEN LABORAL DE LA MYPE Y BENEFICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DE LAS PANADERIAS DE LA CIUDAD DE PUCALLPA, 2021”, perteneciente al bachiller: JHON PETER CORNEJO SANGAMA.

Facultad : Ciencias Contables y Administrativas  
Escuela : Ciencias Contables y Financieras  
Asesor : Dra. Lila Ramírez Zumaeta

Habiendo realizado la verificación de coincidencia con el Software Antiplagio PlagScan, los resultados de similitud fueron **28,9%**. El cual está en los parámetros aceptados por las normas de la Universidad Privada de Pucallpa, que es máximo el 30%, por consiguiente, esta Coordinación da su aprobación de conformidad de la aplicación de la prueba de similitud y se autoriza a los bachilleres a continuar con el trámite administrativo correspondiente.

Es todo por informar a su despacho señor Decano.

Atentamente,

Dr. Jaime Augusto Rojas EDESCANO  
Coordinador de Investigación de la UPP

## Resumen

El objetivo fue determinar cuál es la relación del régimen laboral de la MYPE y los beneficios sociales de los trabajadores de las panaderías de la ciudad de Pucallpa, 2021.

El Tipo de investigación fue Descriptiva, el Método fue Cuantitativa, el Nivel de investigación fue correlacional, el Diseño de investigación fue no experimental, la población estuvo conformada por 136 trabajadores de las empresas dedicadas a la actividad de panadería de la ciudad de Pucallpa, la muestra fue 81 trabajadores.

Se obtuvo como resultados que el 79.4% de los trabajadores de las panaderías de la ciudad de Pucallpa, manifestó que nunca es considerada la variable régimen laboral, mientras que el 14.8% manifiesta que a veces es considerada y el 5.8% manifestó que siempre. Asimismo, el 78.3% de los trabajadores de las panaderías de la ciudad de Pucallpa, manifestó que nunca es considerada la variable beneficios sociales, mientras que el 15.2% manifiesta que a veces es considerada y el 6.6% manifestó que siempre.

Se concluye que el régimen laboral de la MYPE se relaciona con los beneficios sociales de los trabajadores de las panaderías de la ciudad de Pucallpa, 2021, con un valor  $r = 0.791$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

Palabras clave: régimen laboral, beneficios sociales, gratificaciones, vacaciones, CTS.

## **Abstract**

The objective was to determine the relationship between the labor regime of the MYPE and the social benefits of the workers of the bakeries of the city of Pucallpa, 2021.

The Type of research was Descriptive, the Method was Quantitative, the Level of research was correlational, the Research Design was non-experimental, the population consisted of 136 workers from companies dedicated to the bakery activity of the city of Pucallpa, the sample was 81 workers.

The results obtained were that 79.4% of the bakery workers in the city of Pucallpa stated that the labor regime variable is never considered, while 14.8% stated that it is sometimes considered and 5.8% stated that it is always considered. Likewise, 78.3% of the bakery workers in the city of Pucallpa stated that the social benefits variable is never considered, while 15.2% stated that it is sometimes considered and 6.6% stated that it is always considered.

It is concluded that the labor regime of the MYPE is related to the social benefits of the workers of the bakeries of the city of Pucallpa, 2021, with a value  $r = 0.791$  estimated by the Pearson correlation coefficient.

Keywords: labor regime, social benefits, bonuses, vacations, CTS.



## Índice

Portada	i
Jurado Evaluador	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Constancia de originalidad	v
Resumen	vi
Abstract	vii
Índice	viii
Índice de tablas y figuras	x
Introducción	xi
<b>CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>1</b>
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del Problema	3
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos	3
1.3. Formulación de Objetivos	3
1.3.1. Objetivo general	3
1.3.2. Objetivos específicos	3
1.4. Justificación de la investigación	4
1.5. Delimitación del estudio	5
1.6. Viabilidad del estudio	6
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b>	<b>7</b>
2.1. Antecedentes del problema	7
2.2. Bases Teóricas	13
2.2.1. Regimen laboral	13
2.2.2. Beneficios sociales	19
2.3. Definición de términos básicos	25
2.4. Formulación de hipótesis	27
2.4.1. Hipótesis general	27
2.4.2. Hipótesis específicas	27
2.5. Variables	28
2.5.1. Definición conceptual de la variable	28
2.5.2. Definición operacional de la variable	29

2.5.3. Operacionalización de la variable	30
<b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA</b>	<b>32</b>
3.1. Diseño de la investigación	32
3.2. Población y muestra	33
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	36
3.4. Validez y confiabilidad del instrumento	36
3.5. Técnicas para el procesamiento de la información	37
<b>CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b>	<b>38</b>
4.1. Presentación de resultados	38
4.2. Discusión	53
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	<b>55</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>57</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>63</b>
Anexo 1: Matriz de consistencia	63
Anexo 2: Matriz elaboración de instrumentos	65
Anexo 3: Instrumentos elaborados	68
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento	70
Anexo 5: Base de datos	71
Anexo 6: Matriz de validación	73
Anexo 7: Galería de fotos	85

## Índice de tablas

Tabla 1. Régimen laboral	30
Tabla 2. Beneficios sociales	31
Tabla 3. Panaderías	34
Tabla 4. Validadores	37
Tabla 5. Frecuencia de la variable régimen laboral	39
Tabla 6. Frecuencia de la dimensión regimen laboral micro	40
Tabla 7. Frecuencia de la dimensión régimen laboral pequeña	41
Tabla 8. Frecuencia de la dimensión régimen laboral general	42
Tabla 9. Frecuencia de la variable beneficios sociales	43
Tabla 10. Frecuencia de la dimensión Gratificaciones	44
Tabla 11. Frecuencia de la dimensión Vacaciones	45
Tabla 12. Frecuencia de la dimensión CTS	46
Tabla 13. Prueba Kolmogorov Smirnov régimen laboral	47
Tabla 14. Prueba Kolmogorov Smirnov beneficios sociales	48
Tabla 15. Correlación entre régimen laboral y beneficios sociales	49
Tabla 16. Correlación entre régimen laboral y gratificaciones	50
Tabla 17. Correlación entre régimen laboral y vacaciones	51
Tabla 18. Correlación entre régimen laboral y CTS	52

## Índice de figuras

Figura 1. Resultados de la variable régimen laboral	39
Figura 2. Resultados de la dimensión regimen laboral micro	40
Figura 3. Resultados de la dimensión régimen laboral pequeña	41
Figura 4. Resultados de la dimensión régimen laboral general	42
Figura 5. Resultados de la variable beneficios sociales	43
Figura 6. Resultados de la dimensión Gratificaciones	44
Figura 7. Resultados de la dimensión Vacaciones	45
Figura 8. Resultados de la dimensión CTS	46

## Introducción

Los regímenes laborales deben entenderse como la situación legal en que se encuentra una determinada relación laboral que se produce entre una persona natural y otra, que puede ser una persona natural o jurídica, a la cual se le aplican un conjunto de dispositivos legales que regularán los derechos y beneficios.

Por otro lado, los beneficios sociales, son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores por o con ocasión del trabajo dependiente. No importa su origen (legal o convencional); el monto o la oportunidad de pago; la naturaleza remunerativa del beneficio.

El trabajo se estructura de la siguiente manera:

**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 LA INVESTIGACIÓN**

### **1.1 Planteamiento del problema**

Según la Real Academia Española (2019) el significado de régimen es “conjunto de normas por las que se rige una institución, una entidad o una actividad”, cuando nos referimos a régimen laboral, nos estaremos refiriendo al conjunto de normas que rige a trabajadores pertenecientes a una determinada característica, establecidas por norma expresa.

Mientras que beneficios sociales, según Toyama (2001) concluye que "los beneficios sociales son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores por o con ocasión del trabajo dependiente. No importa su origen (legal o convencional); el monto o la oportunidad de pago; la naturaleza remunerativa del beneficio; la relación de género-especie; la obligatoriedad o voluntariedad; etc., lo relevante es lo que percibe el trabajador por su condición de tal".

Según Gestión existen 39 regímenes laborales en el Perú. En ellos se cuentan, los regímenes generales y especiales tanto en la actividad pública como privada. En la actividad pública existen alrededor de 15 regímenes laborales en el Perú. En tanto, para la actividad privada son 24 los regímenes laborales especiales.

Para la investigación se considerará los principales regímenes laborales en el Perú: régimen de la micro empresa, régimen de la pequeña empresa y el régimen laboral general.

De acuerdo a estadísticas recientes del Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo (2008), en materia de pago de Beneficios Sociales, diariamente acuden a este organismo los trabajadores y ex trabajadores, que demandan el pago de sus beneficios o el cálculo errado que en su centro de trabajo se está realizando. Estos hechos están explicados, por el régimen laboral en que se encontraba el trabajador, es decir, nos estaremos refiriendo al conjunto de normas que rige los regímenes laborales de la micro empresa, pequeña empresa y régimen laboral general.

La investigación quiere dar a conocer cuál es la influencia del régimen laboral en el pago de beneficios sociales. El empleador debe asumir el cumplimiento de determinadas obligaciones laborales, que corresponde al régimen correspondiente las cuales nacen de la relación laboral y que tiene no solo frente a sus propios trabajadores, sino a organismos laborales.

Ucayali, no es ajena a esta relación entre régimen laboral y pago de beneficios, en el caso de las empresas dedicadas a la panadería de la ciudad de Pucallpa, a fin de determinar el pago que corresponde de acuerdo a Ley. En la actualidad, la falta de conocimiento de los beneficios sociales que corresponde a los trabajadores origina muchos problemas, en el ámbito empresarial, por un lado, empleadores preocupados por altos sobre costos laborales y trabajadores esperanzados en recibir beneficios que no le corresponde legalmente.

Por lo expuesto, la propuesta es hacer más eficiente los procesos de la gestión pública y un adecuado nivel de clima laboral, haciendo más coordinado las acciones de planeación, organización, dirección y control.

La formulación del problema planteado es: ¿Cómo incide el régimen laboral de la MYPE en los beneficios sociales de los trabajadores de las panaderías de la ciudad de Pucallpa, 2021?

## **1.2 Formulación del Problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación del régimen laboral de la MYPE y los beneficios sociales de los trabajadores de las panaderías de la ciudad de Pucallpa, 2021?

### **1.2.2. Problemas específicos**

1. ¿Cuál es la relación del régimen laboral de la MYPE y las gratificaciones de los trabajadores de las panaderías de la ciudad de Pucallpa, 2021?
2. ¿Cuál es la relación del régimen laboral de la MYPE y las vacaciones de los trabajadores de las panaderías de la ciudad de Pucallpa, 2021?
3. ¿Cuál es la relación del régimen laboral de la MYPE y la CTS de los trabajadores de las panaderías de la ciudad de Pucallpa, 2021?

## **1.3 Formulación de Objetivos de la investigación**

### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar cuál es la relación del régimen laboral de la MYPE y los beneficios sociales de los trabajadores de las panaderías de la ciudad de Pucallpa, 2021.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

1. Determinar la relación del régimen laboral de la MYPE y las gratificaciones de los trabajadores de las panaderías de la ciudad de Pucallpa, 2021.

2. Determinar la relación del régimen laboral de la MYPE y las vacaciones de los trabajadores de las panaderías de la ciudad de Pucallpa, 2021.
3. Determinar la relación del régimen laboral de la MYPE y la CTS de los trabajadores de las panaderías de la ciudad de Pucallpa, 2021.

## **1.4 Justificación de la investigación**

### **1.4.1. Conveniencia:**

La investigación es conveniente, porque servirá para establecer, como el régimen laboral influye en los beneficios sociales de los trabajadores, que asumen un régimen laboral vigente.

### **1.4.2. Relevancia Social**

El estudio brindará una pauta, para saber cuándo el régimen laboral es beneficioso para el emprendedor o el trabajador, en el momento de asumir un tipo de régimen laboral.

### **1.4.3. Implicancias Prácticas**

Tomará mejores decisiones del emprendedor, al momento de decidir por el régimen laboral que convenga a los intereses de la empresa, y hacer de conocimiento al trabajador, sobre el alcance de los beneficios sociales que el régimen laboral considera.

### **1.4.4. Teórico**

Porque desarrollará las bases teóricas con el propósito de generar reflexión y debate académico del régimen laboral de la MYPE y los beneficios sociales que corresponde al trabajador dependiendo del régimen acogido por el empleador.

### **1.4.5. Metodológico**

Se utilizará el método deductivo, que es una metodología estratégica de razonamiento utilizada para deducir conclusiones lógicas a partir de una serie



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

## **1.5. Delimitación del estudio**

Trataremos cuatro formas de delimitación:

### **Delimitación Espacial**

Estará limitada por las empresas dedicadas a la actividad de panaderías de la ciudad de Pucallpa, distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo, departamento de Ucayali.

### **Delimitación Social**

Los interesados del desarrollo del presente proyecto de tesis:

- Jhon Peter Cornejo Sangama
- Todos los participantes en la elaboración del proyecto.
- Trabajadores que laboran en las panaderías de la ciudad de Pucallpa
- Todos los familiares que dependen de los trabajadores motivo de la investigación.

### **Delimitación Temporal**

La delimitación temporal será desde el 01 de mayo del 2021 al 31 de diciembre del 2021.

### **Delimitación Conceptual**

Los conceptos mencionados a continuación, son todos aquellos que tenemos que tener presente a lo largo de todo el plan de tesis:

- Régimen laboral
- Beneficios sociales y sus dimensiones

## **1.6. Viabilidad del estudio**

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

**2. Materiales de la investigación,** para completar el proceso de investigación realizaremos encuestas, que permitan observar el comportamiento del régimen laboral y los beneficios laborales.

**3. Recurso teórico,** el tema de investigación principal cuenta con acceso de información primaria de las empresas dedicadas a la actividad de panadería de la ciudad de Pucallpa.

**4. Recurso humano,** Se contará con la participación del tesista: Jhon Peter Cornejo Sangama.

**5. Recurso ético,** con la ejecución de la investigación se respetará la autoría de cada investigación, además no se alterará ni causará ningún daño a un individuo, comunidad, ni ambiente.

**6. Recurso temporal,** el presente trabajo de investigación se realizará en un corto plazo aproximadamente de 4 meses dentro del año 2021.

**7. Recurso financiero,** el estudio de investigación se realizará con recursos propios del investigador.

## CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes del problema

#### Internacionales

Quiñonez (2018) en su tesis titulada *“Correlación entre satisfacción de beneficios laborales e identificación organizacional en una empresa de la ciudad de Guatemala”*, tuvo como objetivo, determinar si existe una correlación entre la satisfacción de beneficios laborales y la identificación organizacional en colaboradores de una empresa de la Ciudad de Guatemala. La metodología fue de tipo cuantitativo, con alcance correlacional, con una muestra de 40 colaboradores del área administrativa. Los resultados muestran la existencia de correlación estadísticamente significativa entre las variables de estudio, 0.585, con una significancia bilateral de 0, lo cual muestra que es una correlación significativa en el nivel 0.01. Se concluyó que la satisfacción de beneficios laborales y la identificación organizacional tienen relación entre sí. Por otra parte, que los colaboradores encuestados de dicha organización tienen un alto nivel de identificación laboral y se sienten satisfechos con los beneficios que se les otorga.

Barragán et al. (2019) en su tesis titulada *“Influencia de los beneficios laborales y del área de gestión humana en la calidad de vida de los trabajadores de la empresa GLOBAL JOB SAS”*, tuvo como objetivo analizar la influencia de los beneficios laborales y del área de gestión humana en la

calidad de vida laboral. La metodología cualitativa de corte histórico – hermenéutico bajo la técnica de análisis de contenido, se determinan tres categorías beneficios labores, calidad de vida laboral y el área de gestión humana. Para obtener los resultados de esta investigación se realizaron entrevistas semiestructuradas a tres empleados activos de la organización, escogidos aleatoriamente de cada nivel de jerarquía, concluyendo que las categorías beneficios laborales, políticas y procedimientos de gestión humana influyen en la calidad de vida laboral de los trabajadores y son factores que generan una afectación en los niveles de rotación y satisfacción laboral en la organización tal como lo plantea García (2008), adicionalmente, teniendo en cuenta la situación actual laboral en Colombia y la normativa que rige las políticas y procedimientos que se deben encontrar presentes en el área de Gestión Humana, se logró identificar dentro de la categoría beneficios laborales que la compañía ofrece un plan de beneficios limitado impactando directamente en la calidad de vida de estos, al tener en cuenta la categoría de gestión humana se evidencia la necesidad de fortalecer los procesos y procedimientos existentes en el área con la finalidad de generar mayor satisfacción laboral y reducir la rotación de la compañía.

Ojedis y Pérez (2018) en su tesis titulada *“Beneficios sociales de ley y su tratamiento contable en la empresa Cargoline del Ecuador S.A.”*, tuvo como objetivo general desarrollar la presentación razonable de los Estados Financieros y el tratamiento contable de los Beneficios Sociales del trabajador determinado por la NIIF para PYMES Sección 28, en la Empresa Cargoline del Ecuador S.A. La metodología fue cualitativa. De tipo documental y descriptiva. La conclusión fue desarrollar la NIIF para PYMES sección 28 beneficios a empleados, permite una correcta presentación de los estados financieros, ya que se emplea la norma de forma adecuada y transparente. Permitiendo así toma de decisiones de manera efectiva y futuras para la organización.

Flores (2019) en su tesis titulada *“Análisis doctrinario y jurisprudencial de la contratación temporal desde el enfoque de la flexibilidad laboral en el desarrollo de micro, pequeñas y medianas empresas en Ecuador”*, la

flexibilidad laboral ha sido el fruto de un proceso histórico en el que su aplicación tuvo, entre sus orígenes, la maximización de los beneficios para los empresarios gracias a las metodologías tayloristas y fordistas, que buscaron obtener un mejor aprovechamiento de los recursos humanos, recursos financieros, infraestructura y del factor tecnológico, cuyo beneficio principal fue la producción en serie en los diversos campos. Esto dio paso a que desde el sector de los trabajadores existieran reclamos sobre los beneficios que estos también debían conseguir a consecuencia del crecimiento empresarial, lo cual llevó a los Estados a incluir en las respectivas legislaciones medidas rígidas que fortalecieron el sindicalismo y otras garantías encaminadas a dar mayor estabilidad y un trato más justo a los trabajadores. Sin embargo, como se estableció en la presente investigación, al llegar a un período de crisis, el elevado proteccionismo normativo debió ser reducido, para procurar condiciones mínimas de generación de empleos y un ambiente de competitividad en el sector empresarial.

Escobar (2020) en su tesis titulada “*Modelo de integración de Gobierno y Software para estimular el proceso de formalización de las MiPYME*”, tuvo como objetivo presentar un modelo que busca aumentar el proceso de formalización de las MiPYME en Palmira, articulando tres componentes – Gobierno, Microempresarios y Software – para ofrecer un nuevo beneficio a los microempresarios que los motive a la formalización en aquellos casos que no están formalizados, o que les ayude a mejorar sus procesos administrativos actuales para generar mejores rendimientos, en aquellos que están formalizados. El trabajo se basa en dos núcleos centrales, el primero es un estudio descriptivo con una metodología mixta para el análisis de las variables involucradas en el modelo propuesto con el objetivo analizar la situación actual de la MiPYME en Palmira, como resultado de este estudio investigativo se pudo concluir que la MiPYME en Palmira cumple con todas las premisas necesarias para el desarrollo del modelo propuesto y que este puede ser exitoso en el objetivo principal de la formalización de la MiPYME informal, como también en el fortalecimiento de la MiPYME formalizada. El segundo núcleo es la presentación y descripción del modelo con los

componentes necesarios y la interacción entre ellos para lograr el éxito en los objetivos propuestos.

Resulta adecuadas las apreciaciones de todos los antecedentes internacionales para abordar temas relacionadas a los beneficios sociales de los trabajadores. Es importante, por ejemplo, que los beneficios laborales, satisfacción de beneficios laborales, es abordado con un breve análisis doctrinario y jurisprudencial de la contratación de trabajadores MYPYME.

## **Nacionales**

Fernández (2019) en su tesis titulada *“Beneficios laborales de la Ley PYME en el sector confecciones en el Perú – Caso: Nidia Elizabeth Miranda Panta, Confecciones y Servicios Generales – Piura, 2019”*, tiene como objetivo efectuar el análisis de la situación laboral de sus trabajadores, la cual se dedica al rubro de confecciones, por lo tanto se pretende determinar la real situación laboral de los trabajadores, a partir de la modalidad de contratación, el nivel de cumplimiento de las obligaciones socio-laborales y tributarias del empleador, y los beneficios que representan para la unidad económica. Para tal fin se procederá a revisar la bibliografía del tema de estudio, realizados a nivel local, regional, nacional e internacional, asimismo se realizará un análisis de las normas legales dictadas con el fin de impulsar y fomentar el desarrollo de las MyPEs, precisando sus alcances y efectos. Asimismo, se elaborará un cuestionario a fin de aplicar una entrevista a los trabajadores y directivos de la empresa en estudio. Finalmente llegaremos a formular las conclusiones y alternativas de solución a los problemas detectados, esperando con esto contribuir a mejorar la situación laboral de los trabajadores de las MyPES del rubro de la confección en nuestra región y en el país, así como también mejorar los conocimientos sobre el tema en nuestra comunidad. Palabras clave: Análisis laboral; Mype; confección; económico.

Santa Cruz (2019) en su tesis titulada *“El régimen laboral especial de la pequeña empresa y los costos laborales de la empresa camal frigorífico Lurín S.A.C. situada en Lurín, periodo 2018”*, tuvo como objetivo general relacionar

el régimen laboral especial de la pequeña empresa con los costos laborales de la empresa Camal Frigorífico Lurín S.A.C. situada en Lurín, periodo 2018. La metodología aplicada fue investigación de tipo correlacional, diseño no experimental. Se concluye que se ha determinado que el régimen laboral especial de la pequeña tiene relación de forma positiva con los costos laborales de la empresa, ya que se observa que la incorporación a este régimen laboral ofrece numerosos beneficios al empleado y ello conlleva una mayor reducción de los costos laborales.

Ugaz (2019) en su tesis titulada *“Remuneraciones y su incidencia en los beneficios sociales de los trabajadores de las empresas industriales del distrito de Los Olivos – 2019”*, tuvo como objetivo general determinar la incidencia de las Remuneraciones y su incidencia en los Beneficios Sociales de los trabajadores de las empresas industriales del distrito de Los Olivos año 2019. La metodología fue de tipo aplicada, con diseño no experimental y de nivel explicativo, se utilizó un instrumento para la recolección de datos siendo la muestra conformada por 30 personas que laboran en las áreas de contabilidad, finanzas y administración. El instrumento fue validado por expertos en el tema, para la medición de la confiabilidad se aplicó la prueba de dos mitades y la comprobación de las hipótesis se realizó bajo la prueba de Chi Cuadrado utilizando el programa estadístico SPSS. En esta investigación se llegó a la conclusión de que las Remuneraciones inciden en los Beneficios Sociales de los trabajadores de las empresas industriales, teniendo en cuenta que la Significación asintótica fue menor a 0.05 y el chi cuadrado de Pearson es mayor a chi tabla.

Paredes y Rodríguez (2017) en su tesis titulada *“Acogimiento al régimen laboral de la micro y pequeña empresa y su efecto en las contingencias laborales en la empresa Industrias Grafisol E.I.R.L, en la ciudad Trujillo en el año 2016”*, tuvo como objetivo determinar el efecto del acogimiento del Régimen Laboral de la Micro y Pequeña empresa en las contingencias laborales en la empresa Industrias Grafisol E.I.R.L. que de acuerdo al diagnóstico de su actual situación laboral está dentro de la informalidad. En relación a los resultados obtenidos que demuestran que el acogimiento al

Régimen Laboral Especial como Microempresa reduce las diversas contingencias laborales, favoreciendo a que los trabajadores gocen de beneficios sociales, del mismo modo el pertenecer al Régimen Laboral Especial permite a la empresa reducir considerablemente el pago de multas en el caso de incurrir en infracciones laborales. Con la propuesta del acogimiento al Régimen Laboral de la Micro y Pequeña empresa, se pretende generar un aporte a la empresa, el mismo que conlleva a reducir las contingencias laborales y de esta forma evitar el pago de cuantiosas multas si no se subsanan a tiempo antes de una inspección laboral por parte de los organismos supervisores, denuncias y/o demandas por parte de sus trabajadores, todo ello en forma conjunta podrá mejorar la organización, el trabajo en equipo y el clima laboral de manera que los trabajadores se sientan comprometidos con el desarrollo de sus funciones y contribuir a la productividad y lograr sus objetivos como empresa.

Rivera (2019) en su tesis titulada *“Régimen laboral especial y su influencia en los costos laborales en las micro y pequeñas empresas textiles del distrito de Puente Piedra, 2018”*, tuvo como objetivo determinar cómo el régimen laboral especial influye en los costos laborales en las micro y pequeñas empresas del distrito de Puente Piedra, 2018. La metodología fue de tipo aplicada, con diseño no experimental y nivel explicativo. En esta investigación se llegó a la conclusión que el régimen laboral especial influye en los costos laborales en las micro y pequeñas empresas textiles del distrito de Puente Piedra, 2018.

Las apreciaciones de todos los antecedentes nacionales, a manera de conclusión final, podemos observar que los beneficios laborales de la Ley PYME, el régimen laboral especial, las remuneraciones, tienen un efecto muy importante sobre este tipo de trabajador influyen en los costos laborales y por consiguiente el emprendedor no puede mantenerse apartado de este tema, pues de ella depende la rentabilidad del negocio.

## **Local**



Aliaga, Arévalo y Legua (2020) en su tesis titulada “*Los beneficios laborales en las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2018*”, tuvo como objetivo 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. Asimismo los resultados, nos indican que el 75.6% registró a su empresa como micro o pequeña empresa, el 51.2% constituyó su empresa como persona jurídica, el 65.9% no conoce la reducción del 70% en trámites de registro de sus colaboradores, el 63.4% conoce que existe beneficio en la compensación por tiempo de servicio-CTS, el 68.3% conoce que existe beneficio en las gratificaciones, el 70.8% conoce el tiempo que se otorga por vacaciones a sus trabajadores, el 70.7% conoce que existe beneficio en la asignación familiar para sus micro negocios, el 60.9% conoce los beneficios que otorga el Sistema Integrado de Salud-SIS, el 58.6% no conoce el límite de trabajadores para formar parte de los micro negocios, mientras que el 78.1% no conoce el beneficio de la amnistía laboral.

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1. Variable 1: Régimen laboral**

#### **Definición**

Para Espinal (2000), los regímenes laborales deben entenderse como la situación legal en que se encuentra una determinada relación laboral que se produce entre una persona natural y otra, que puede ser una persona natural o jurídica, a la cual se le aplican un conjunto de dispositivos legales que regularán los derechos y beneficios, como los deberes y obligaciones que les corresponden a las partes, en concordancia, al régimen laboral en el cual se haya celebrado el contrato de trabajo.

Es decir, el régimen laboral establece una relación de subordinación entre empleador y trabajador, pero, aunque el trabajador

realice la misma labor, dependiendo de la norma legal en que se establece el vínculo, variará las condiciones económicas del trabajador.

### **Regímenes laborales en la Constitución**

La Constitución Política del Perú (1993), contempla a los trabajadores del sector privado en los artículos 22° a 29°, en el Capítulo II de su Título I, mientras que a los servidores y funcionarios públicos los regula en el Capítulo IV denominado “de la función pública” que comprende los artículos 39° al 42°.

En esta investigación, nos referiremos al régimen laboral de la actividad privada.

### **Normatividad vigente**

La legislación peruana y la norma expresa identifica los regímenes laborales, para ello esta investigación delimita su contenido a las tres más importantes en el ámbito económico peruano: Régimen laboral general, El Régimen laboral de la micro empresa y el Régimen laboral de la pequeña empresa.

El régimen laboral general, está contemplado en el Decreto Supremo N° 003-97-TR. Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, donde se establece las condiciones generales de este régimen.

Con respecto al régimen laboral especial de la MYPE, esta se divide en: Régimen laboral de la micro empresa y Régimen laboral de la pequeña empresa. Con la Ley N° 28015. Ley de promoción y formalización de la micro y pequeña empresa, promulgada el 3 de Julio del 2003 y que tuvo vigencia hasta el 30 de setiembre de 2008, sentó las bases para homogenizar criterios, características y definiciones sobre las micro y pequeña empresa en el ámbito nacional.

Esta Ley, creó un régimen laboral especial para la micro y pequeña empresa. Después de muchas modificaciones en la normatividad, actualmente, se encuentra vigente el Decreto Legislativo N° 1086 (28/06/2008), Decreto Supremo N° 007-2008-TR (30/09/2008) Texto Único Ordenado, Decreto Supremo N° 024-2009-PRODUCE (09/07/2009) Reglamento del Texto Único Ordenado y Ley N° 30056 (02/07/2013) que modificó la denominación “Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, Ley MYPE”, aprobado mediante Decreto Supremo 007-2008-TR, por la siguiente: “Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial. Finalmente, crea un nuevo concepto: micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYME),

## **Dimensiones de la variable**

### **1. Régimen laboral general:**

#### **Características del régimen laboral general**

Las características del régimen laboral general dependen del contrato de trabajo.

Según el Artículo 4 del Decreto Legislativo N° 003-97-TR, establece que:

“...En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece. También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna”

De aquí podemos deducir, que todo contrato de trabajo supone la existencia del régimen general laboral, salvo prueba explícita en contrario. Es decir, debe ser señalada explícitamente la naturaleza del

contrato de trabajo, para ser considerado como un régimen distinto al general.

Además, en el caso de ser un contrato sujeto a modalidad, el Artículo 53, del Decreto Legislativo N° 003-97-TR, establece que:

“...pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes”

Estos contratos que necesariamente tiene que ser por escrito tienen las siguientes modalidades:

Contratos de naturaleza temporal:

- a) El contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad;
- b) El contrato por necesidades del mercado;
- c) El contrato por reconversión empresarial.

Contratos de naturaleza accidental:

- a) El contrato ocasional;
- b) El contrato de suplencia;
- c) El contrato de emergencia.

Contratos de obra o servicio:

- a) El contrato específico;
- b) El contrato intermitente;
- c) El contrato de temporada.

Cada una de ellas tiene características particulares para cada tipo de condición de la actividad que realizará el trabajador contratado.

## **Régimen laboral general**

Según el Decreto Legislativo N° 003-97-TR, el régimen laboral general adquiere todos los beneficios sociales que le corresponde a todo trabajador por Ley expresa, sin ningún tipo de condicionamientos por el tipo de contrato elegido.

Sus indicadores son:

**a) Prestaciones de seguridad**, Según el Decreto Legislativo N° 003-97-TR, definido como las atenciones referidas a la seguridad y salud en el trabajo y

**b) Prestaciones laborales**, Según el Decreto Legislativo N° 003-97-TR, entendido como las referidas al aspecto laboral como pensiones.

## **2. Régimen laboral de la micro empresa:**

### **Características de la microempresa**

De acuerdo al Artículo 5 de la Ley N° 30056 (2013) la Características de la categoría empresarial establecida en función a su nivel de ventas anuales:

Microempresa: ventas anuales hasta el monto máximo de 150 Unidades Impositivas Tributarias (UIT)

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

Conforme a las normas vigentes, mencionadas, tenemos:

- Ser asegurados al Sistema Integral de Salud, a cargo del Ministerio de Salud, este es un sistema semi contributivo, es decir el Estado asume el 50% de este seguro y el empleador el otro 50%.
- Ser asegurados al Sistema Nacional de Pensiones, al Sistema Privado de Pensiones (AFP).
- Trabajar una jornada máxima de 08 horas diarias o 48 horas semanales.
- Tener 24 horas continuas de descanso físico.

- Recibir una indemnización, en caso de despido arbitrario, equivalente a 10 remuneraciones diarias por año de trabajo, con un tope de 90 remuneraciones diarias.
- Disponer de 15 días de vacaciones, por cada año de trabajo o su proporcional, pudiendo reducir de 15 a 7 días con la debida compensación económica.
- Gozar de los feriados establecidos en el Régimen Laboral Común, es decir primero de enero, jueves y viernes santo, día del trabajo, Fiestas Patrias, Santa Rosa de Lima, Combate de Angamos, todos los santos, Inmaculada Concepción, Navidad.

Sus indicadores son:

**a) Prestaciones sociales,** Según la Ley N° 30056 referida a las prestaciones familiares, y

**b) Prestaciones legales,** Según la Ley N° 30056 referidas a la parte de normatividad laboral.

### **3. Régimen laboral de la pequeña empresa:**

#### **Características de la pequeña empresa**

De acuerdo al Artículo 5 de la Ley N° 30056, (2013) la Características de la categoría empresarial establecida en función a su nivel de ventas anuales:

Pequeña empresa: ventas anuales superiores a 150 UIT y hasta el monto máximo de 1700 Unidades Impositivas Tributarias (UIT).

#### **Régimen laboral de la pequeña empresa**

Conforme a las normas vigentes, mencionadas, tenemos:

- Estar afiliados en el régimen contributivo de ESSALUD, en donde el empleador deberá aportar el 9% de lo que perciba el trabajador.
- Ser asegurados al Sistema Nacional de Pensiones (SNP/ONP), o al Sistema Privado de Pensiones (AFP)
- Trabajar una jornada máxima de 08 horas diarias o 48 horas semanales.
- Disfrutar de 24 horas continuas de descanso físico.

- Recibir una indemnización, en caso de despido arbitrario, equivalente a 20 remuneraciones diarias por cada año de trabajo con un tope máximo de 120 remuneraciones diarias.
- Percibir  $\frac{1}{2}$  sueldo por cada año de trabajo, en calidad de Compensación por Tiempo de Servicio (CTS).
- Gozar de quince días de vacaciones, por cada año de trabajo o su parte proporcional.
- Percibir gratificaciones equivalentes a  $\frac{1}{2}$  sueldo en julio y  $\frac{1}{2}$  sueldo en diciembre, siempre y cuando haya laborado el semestre completo, es decir de enero a junio y julio a diciembre, e caso contrario percibirá la parte proporcional.
- Formar parte de un sindicato.
- Gozar del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo en caso realice actividades riesgosas.

Sus indicadores son:

**a) Prestaciones económicas**, Según la Ley N° 30056, referida a las prestaciones en dinero, y

**b) Prestaciones técnicas**, Según la Ley N° 30056, referidas a las prestaciones relacionadas a prevención, protección, promoción de la autonomía personal y a la inclusión e integración social.

## 2.2.2. Variable 2: Beneficios sociales

### Definición

Según Toyama (2001) concluye que:

"...son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores por o con ocasión del trabajo dependiente. No importa su origen (legal o convencional); el monto o la oportunidad de pago; la naturaleza remunerativa del beneficio; la relación de género-especie; la obligatoriedad o voluntariedad; etc., lo relevante es lo que percibe el trabajador por su condición de tal"

“Todo beneficio social es un derecho laboral, pero no todo derecho laboral es un beneficio social. Partir de esta premisa inicial es fundamental para poder determinar los alcances del término beneficios sociales: el cual ha sido utilizado en forma poco ordenada no sólo por los operadores del Derecho sino por nuestra propia legislación, ya sea laboral, tributaria o incluso concursal” (Bueno, 2006, p.1)

Toyama (2001) manifiesta que los diversos tratadistas optan por diferentes posiciones, que clasifica en cinco criterios:

Criterio restrictivo. - Según este criterio son beneficios sociales solamente los conceptos detallados como tales en el Decreto Legislativo No. 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales, vale decir, el seguro de vida, la derogada bonificación por tiempo de servicios y la compensación por tiempo de servicios (CTS).

Criterio amplio. - De acuerdo con este criterio, todo complemento y suplemento, independientemente del nombre o modalidad de entrega, es un beneficio social.

Criterio diferenciado. - Este criterio establece la diferenciación entre la remuneración y los beneficios sociales.

Criterio excluyente. - Según dicho criterio el único beneficio social es la compensación por tiempo de servicios (CTS).

Criterio legal. - Según el cual, los beneficios sociales son aquellos beneficios cuyo origen es legal.

Saco (2001), plantea un argumento diferente, manifiesta que los beneficios sociales se relacionan con “conquistas sociales”, referidas a derechos adquiridos por los trabajadores, diferentes de la remuneración que percibe el trabajador por su fuerza de trabajo.



Respetando las diferentes interpretaciones que el tema permite, esta investigación asume el criterio establecido por la legislación laboral vigente.

La Constitución Política del Perú (1993) en el segundo párrafo del artículo 24 establece que “el pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador”. La Constitución implícitamente diferencia "remuneración" de "beneficios sociales".

El Decreto Legislativo No. 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales, establece que uno de los beneficios sociales más importante es la compensación por tiempo de servicios (CTS).

El Decreto Legislativo No. 713, (1991) norma que consolida la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, establece en su segundo considerando textualmente lo siguiente: "...consagran...beneficios sociales...las vacaciones anuales pagadas".

La Ley N° 27735 expresamente en el artículo 1, segundo párrafo manifiesta que las gratificaciones: “Este beneficio resulta de aplicación sea cual fuere la modalidad del contrato de trabajo y el tiempo de prestación de servicios del trabajador”

Por consiguiente, consideramos como beneficios sociales en este estudio a todos los conceptos no remunerativos: las gratificaciones, vacaciones y CTS.

## **Dimensiones de la variable**

### **1. Gratificaciones**

#### **Base Legal:**

Ley N° 27735 (2002). Ley que Regula el Otorgamiento de las

Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad.

Decreto Supremo N° 005-2002-TR (2002). Dictan normas reglamentarias de la Ley que regula el otorgamiento de gratificaciones para trabajadores del régimen de la actividad privada por Fiestas Patrias y Navidad

### **Características**

Se percibe dos gratificaciones en el año: Fiestas Patrias y Navidad.

El monto corresponde al 100% de la remuneración percibida por el trabajador o proporcional por mes completo laborado.

La remuneración computable para las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad es la vigente al 30 de junio y 30 de noviembre, respectivamente.

La gratificación por Fiestas Patrias se calcula por los periodos enero – junio y Navidad por el periodo julio - diciembre.

El pago se efectúa en la primera quincena de julio y diciembre respectivamente.

Gratificación trunca: se origina al cese del trabajador.

LEY N° 29351: Las gratificaciones no se encuentran afectas a aportaciones, contribuciones ni descuentos de índole alguna. El monto que abonan los empleadores por concepto de ESSALUD son abonados a los trabajadores bajo la modalidad de bonificación extraordinaria. La presente Ley rige del 02-05-2009 al 31-12-2010.

Ley N° 29714 (2011), norma que prorroga la vigencia de la Ley N° 29351 hasta el 31 de diciembre de 2014. Asimismo, al trabajador

se le otorgará una bonificación del 9%.

Ley N° 30334 (2015). Que exonera de forma permanente a las gratificaciones de descuentos.

Sus indicadores son:

**a) Ordinales**, Según la Ley N° 27735, referidas a las gratificaciones que corresponden a los meses de julio y diciembre, y

**b) Truncas**, Según la Ley N° 27735, referidas a las gratificaciones acumuladas por sextos.

## **2. Vacaciones**

### **Base Legal:**

Decreto Legislativo N° 713. (1991). Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

Decreto Supremo N° 012-92-TR. (1992). Aprueban el Reglamento del Decreto Legislativo N° 713 sobre los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

### **Características**

30 días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios.

El descanso vacacional no podrá ser otorgado cuando el trabajador esté incapacitado por enfermedad o accidente.

Se puede acumular hasta dos descansos consecutivos siempre que después de un año de servicios disfrute por lo menos 7 días naturales. También, puede reducirse a 15 días con la compensación respectiva.

En caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en que se adquiere el derecho, percibirán lo siguiente:

Una remuneración por el trabajo realizado.

Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y,

Una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso vacacional.

Sus indicadores son:

**a) Adquiridas**, Según el Decreto Legislativo N° 713, cuando se adquiere el derecho vacacional, cuando el trabajador cumple un año de servicios ininterrumpidas y

**b) Gozadas**, Según el Decreto Legislativo N° 713, cuando el trabajador hace uso de sus vacaciones físicas.

### **3. Compensación por tiempo de servicios (CTS)**

#### **Base Legal:**

Decreto Legislativo N° 650 (1991). Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

Decreto Supremo N° 001-97-TR. (1992). Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios

#### **Características**

La CTS tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia.

La CTS se deposita semestralmente en una Institución bancaria en los meses de mayo y noviembre (durante los primeros 15 días) teniendo en cuenta la Remuneración computable en los meses de abril y octubre respectivamente.

Dentro de los cinco días hábiles de efectuado el depósito se entregará una liquidación debidamente firmada.

Producido el cese, el pago de la CTS se efectúa dentro de las 48 horas. La remuneración computable será la vigente a la fecha del cese.

Sus indicadores son:

**a) Sociales**, Según el Decreto Legislativo N° 650, referidas a la compensación por el tiempo de servicios cuando se produce el cese del trabajador y que le permitirá subsistir, mientras encuentra un nuevo trabajo, y

**b) Legales**, Según el Decreto Legislativo N° 650, referidas al depósito bancario de manera semestral.

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

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

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

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

- 4.- Feriado Proporcional: En caso de que el contrato del trabajador termine antes de completar el año de servicio, lo que le daría derecho al feriado anual, el trabajador recibirá una indemnización por ese beneficio. La indemnización corresponde a una remuneración íntegra (MTPE, 2012)
- 5.- Gratificación: Corresponde a parte de las ganancias de una empresa que recibe el trabajador de parte del empleador (MTPE, 2012)
- 6.- Horas Extras: Corresponde al exceso de las horas de trabajo, pactadas entre el trabajador y el empleador, en el contrato de trabajo y que se pagan con un recargo del cincuenta por ciento (MTPE, 2012)
- 7.- Jornada Ordinaria de Trabajo: Es el periodo de tiempo establecido por el empleador junto al trabajador o por la ley, durante el cual el trabajador deberá estar en el sitio donde ejerce sus funciones y a disposición del empleador, para el cumplimiento de su trabajo bajo la autoridad del empleador. Tiene como límite 48 horas a la semana y un límite máximo de distribución diaria de 8 horas (MTPE, 2012)
- 8.- Necesidades de la Empresa: Es una forma en la que el empleador pone término al contrato de trabajo señalando que la empresa, establecimiento o servicio tiene la necesidad de terminar con dicha relación de trabajo debido a: bajas en la productividad, cambio en las condiciones del mercado o de la economía que hacen necesaria la separación de uno o más trabajadores de la empresa. Da derecho a la indemnización por años de servicio (MTPE, 2012)
- 9.- Participación: Es la proporción de las utilidades de un negocio determinado o de una empresa que se le asigna a un trabajador (MTPE, 2012)
- 10.- Remuneración: Es una suma de dinero que recibe el trabajador como contrapartida por el trabajo que ejerce (MTPE, 2012)

11.- Renuncia: Es el término de la relación de trabajo por la decisión del trabajador de poner fin a ésta. Debe ser informado al empleador con 30 días de anticipación a lo menos. No da derecho a la indemnización por años de servicio (MTPE, 2012)

12.- Sindicato: Son organizaciones de trabajadores que se forman para la obtención de beneficios comunes. No todos los trabajadores pueden formar sindicatos, solo pueden hacerlo los trabajadores del sector privado y de las empresas del Estado (MTPE, 2012)

13.- Subordinación y Dependencia: Es la sujeción personal del trabajador a las directrices establecidas por el empleador, en el contexto de la realización de su trabajo, con el objetivo de que el trabajador someta su actividad sólo a las tareas específicas que le señale el empleador. Por ejemplo: cumplir un horario de trabajo, recibir órdenes del empleador, solicitar permisos etc (MTPE, 2012)

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

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

16.- Trabajador Independiente: Aquel que ejerce un trabajo de manera particular, sin dependencia de empleador alguno (MTPE, 2012)

## **2.4. Formulación de hipótesis**

### **2.4.1. Hipótesis general**

Hi: El régimen laboral de la MYPE se relaciona con los beneficios sociales de los trabajadores de las panaderías de la ciudad de Pucallpa, 2021.

Ho: El régimen laboral de la MYPE no se relaciona con los beneficios sociales de los trabajadores de las panaderías de la ciudad de Pucallpa, 2021.

#### **2.4.2. Hipótesis específicas**

1. Hi: El régimen laboral de la MYPE se relaciona con las gratificaciones de los trabajadores de las panaderías de la ciudad de Pucallpa, 2021.

Ho: El régimen laboral de la MYPE no se relaciona con las gratificaciones de los trabajadores de las panaderías de la ciudad de Pucallpa, 2021.

2. Hi: El régimen laboral de la MYPE se relaciona con las vacaciones de los trabajadores de las panaderías de la ciudad de Pucallpa, 2021.

Ho: El régimen laboral de la MYPE no se relaciona con las vacaciones de los trabajadores de las panaderías de la ciudad de Pucallpa, 2021.

3. Hi: El régimen laboral de la MYPE se relaciona con la CTS de los trabajadores de las panaderías de la ciudad de Pucallpa, 2021.

Ho: El régimen laboral de la MYPE no se relaciona con la CTS de los trabajadores de las panaderías de la ciudad de Pucallpa, 2021.



## **2.5. Variables**

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

#### **Régimen laboral**

Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020), es un conjunto de normas laborales que implica distintos derechos y deberes para los trabajadores.

#### **Beneficios sociales**

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

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

#### **Regimen laboral**

Se elaboró el instrumento denominado: “Encuesta régimen laboral”. Para la variable régimen laboral, se ha considerado 3 dimensiones que se sustentan en el Decreto Supremo N° 003–97–TR y Ley N° 30056 y se mide a través de la aplicación de un cuestionario. Consta de 2 indicadores por cada dimensión y 18 ítems, que será estructurada por rangos: 1= nunca, 2= A veces, 3= Siempre.

#### **Beneficios sociales**

Se elaboró el instrumento denominado: “Encuesta beneficios sociales”. Para la variable beneficios sociales, se ha considerado 3 dimensiones que se sustentan en Decreto Legislativo No. 688, Decreto Legislativo No. 713, Ley N° 27735 y se mide a través de la aplicación de un cuestionario. Consta de 2 indicadores por cada dimensión y 18 ítems, que será estructurada por rangos: 1= nunca, 2= A veces, 3= Siempre.

## 2.5.3.Operacionalización de la variable

### a. Variable 1: Régimen laboral

Tabla 1  
*Régimen laboral*

DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALAS
Régimen laboral de la micro empresa	Prestaciones sociales	01.- ¿Las prestaciones sociales ofrece a los empleados con el objeto de ahorrarles esfuerzos?	Escala de medición: Ordinal  (3) Siempre  (2) A veces  (1) Nunca
		02.- ¿Las prestaciones sociales ofrecen a los empleados comodidades ahorrarles preocupaciones?	
		03.- ¿Las prestaciones sociales ofrece a los empleados mejores condiciones laborales?	
	Prestaciones legales	04.- ¿Las prestaciones legales ofrece a los empleados gratificaciones?	
		05.- ¿Las prestaciones legales ofrece a los empleados vacaciones?	
		06.- ¿Las prestaciones legales ofrece a los empleados CTS?	
Régimen laboral de la pequeña empresa	Prestaciones económicas	07.- ¿Las prestaciones económicas ofrece a los empleados con el objeto de ahorrarles esfuerzos?	
		08.- ¿Las prestaciones económicas ofrece a los empleados comodidades ahorrarles preocupaciones?	
		09.- ¿Las prestaciones económicas ofrece a los empleados mejores condiciones laborales?	
	Prestaciones técnicas	10.- ¿Las prestaciones técnicas ofrece a los empleados gratificaciones?	
		11.- ¿Las prestaciones técnicas ofrece a los empleados vacaciones?	
		12.- ¿Las prestaciones técnicas ofrece a los empleados CTS?	
Régimen laboral general	Prestaciones de seguridad	13.- ¿Las prestaciones de seguridad ofrece a los empleados con el objeto de ahorrarles esfuerzos?	
		14.- ¿Las prestaciones de seguridad ofrece a los empleados comodidades ahorrarles preocupaciones?	
		15.- ¿Las prestaciones de seguridad ofrece para las micro empresas y a sus empleados mejores condiciones laborales?	
	Prestaciones laborales	16.- ¿Las prestaciones laborales ofrece a los empleados gratificaciones?	
		17.- ¿Las prestaciones laborales ofrece a los empleados vacaciones?	
		18.- ¿Las prestaciones laborales ofrece a los empleados CTS?	

Fuente: Elaboración propia

## b. Variable 2: Beneficios sociales

Tabla 2  
*Beneficios sociales*

DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALAS
Gratificaciones	Ordinales	01.- ¿Usted considera que los conceptos ordinales corresponden a todos los trabajadores?	Escala de medición: Ordinal  (3) Siempre (2) A veces (1) Nunca
		02.- ¿Usted tiene derecho a gratificaciones ordinales?	
		03.- ¿Considera que los conceptos ordinales son un incentivo a la productividad del trabajador?	
	Truncas	04.- ¿Usted percibe gratificaciones truncas?	
		05.- ¿Sabe calcular los conceptos truncos que le corresponde de acuerdo Ley?	
		06.- ¿Usted considera que los conceptos truncos corresponden a todos los trabajadores?	
Vacaciones	Adquiridas	07.- ¿Usted considera que tiene derechos adquiridos?	
		08.- ¿Usted tiene derecho adquiridos a las vacaciones?	
		09.- ¿Considera que los incentivos adquiridos sirven para mejorar la productividad?	
	Gozadas	10.- ¿Usted ha gozado de vacaciones alguna vez?	
		11.- ¿Sabe calcular las vacaciones gozadas de acuerdo Ley?	
		12.- ¿Usted considera que las vacaciones gozadas corresponden a todos los trabajadores?	
CTS	Sociales	13.- ¿Usted considera que los aspectos sociales corresponden a todos los trabajadores?	
		14.- ¿Usted tiene derecho a beneficios sociales?	
		15.- ¿Considera que las CTS es parte de los beneficios sociales?	
	Legales	16.- ¿Usted percibe beneficios sociales legales?	
		17.- ¿Sabe calcular los beneficios legales que le corresponde por su trabajo?	
		18.- ¿Usted considera que los beneficios sociales son legales para todos los trabajadores?	

Fuente: Elaboración propia

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA**

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

#### **Tipo de investigación**

Investigación Descriptiva, según Hernández et al. (2014) se efectúa cuando se desea describir, en todos sus componentes principales, una realidad.

#### **Métodos de investigación**

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

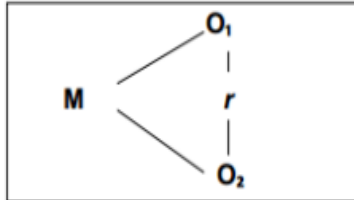
#### **Nivel de investigación**

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

## Diseño de investigación

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

El diagrama es el siguiente:



Donde:

M=Muestra de Trabajadores de las panaderías de la ciudad de Pucallpa.

O<sub>1</sub>=Observación de la variable régimen laboral.

O<sub>2</sub>=Observación de la variable beneficios laborales.

r =Coeficiente de correlación.

## 3.2. Población y muestra

### Población

Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una característica similar. Es la totalidad del fenómeno a estudiar, donde las entidades de la población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación (Hernández et al., 2014).

Para el presente trabajo se consideró una población conformada por 136 trabajadores de las empresas dedicadas a la actividad de panadería de la ciudad de Pucallpa.

Tabla 3  
Panaderías

N°	Panaderías	N° trabajadores
1	Panadería Renzo	16
2	Panadería La Yema	8
3	Panadería Traviata	6
4	Panadería D' Rossi	12
5	Panadería Ucayali	6
6	Panadería La Moderna	12
7	Panadería Don Polo Ucayali	4
8	Ximena Cauper Pastelería	5
9	Pastelería Fina Linda Melodía	3
10	Detallitos I&A	2
11	Pastelería Dulce Tentación	3
12	Torta Lua	4
13	Sharlot	3
14	Danys Cakes	6
15	Acerolas Pastelería	5
16	Panadería & Pastelería Trujillo	6
17	Pastelería DulceManía	6
18	Emblezia	4
19	Dulces Tentaciones	4
20	Pastelerías Gustitos	3
21	Carli Cake	4
22	El Huequito Pucallpa	5
23	Panadería Don Polo	5
24	Family Bakery	4
TOTAL		136

## Muestra

La muestra fue de 81 trabajadores de las empresas dedicadas a la actividad de panadería de la ciudad de Pucallpa.

### Criterios de Inclusión: Total - 70 trabajadores

- a. Gerente - 05 trabajadores
- b. Administrador – 06 trabajadores
- c. Empleados panaderos - 59 trabajadores

### Criterios de Exclusión: Total – 11 trabajadores

- a. Personal de limpieza – 5 trabajadores
- b. Personal de seguridad – 3 trabajadores
- c. Trabajadores que están de vacaciones – 3 trabajadores

Para el muestreo se aplicó el Muestreo Aleatorio Simple (MAS) (Hernández et al., 2014).

La formula que se aplicará:

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z^2 \times p \times q}$$

$$n = \frac{136 \times 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2 \times (136-1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{136 \times 0.49}{0.3375 + 0.49}$$

$$n = \frac{66.64}{0.8275}$$

$$n = 81$$

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

#### Técnicas

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

#### Instrumentos

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

### 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 4  
Validadores

Nº	Nombre y apellidos del validador	DNI	GRADO
1	Hugo Vicente, Flores Bonifacio	08457230	Doctor
2	Felinto Reategui Huamán	21145043	Magister
3	Adrián Marcelo Sifuentes Rosales	44795562	Magister

#### Confiabilidad

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



La Prueba Piloto fue aplicada a 15 personas. Obteniendo un coeficiente Alfa de Cronbach para el Instrumento: "Régimen laboral" de  $\alpha = 0.691$  (confiable) y para el instrumento "Beneficios sociales" de  $\alpha = 0.699$  (confiable).

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

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

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

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

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

Se presenta los resultados, luego de aplicar y construir la base datos, se procedió al análisis de frecuencias, que consiste en contar el número de veces que se repite las alternativas, según corresponda a las preguntas del cuestionario.

A continuación, se calcula los coeficientes de correlación, ingresando la base de datos al software SPSS v. 25 y se presenta las tablas de correlación para su interpretación.

##### **4.1.1. Análisis de frecuencias**

###### **Variable 1: Régimen laboral**

En la Tabla 5, el 79.4% de los trabajadores de las panaderías de la ciudad de Pucallpa, manifestó que nunca es considerada la variable regimen laboral, mientras que el 14.8% manifiesta que a veces es considerada y el 5.8% manifestó que siempre.

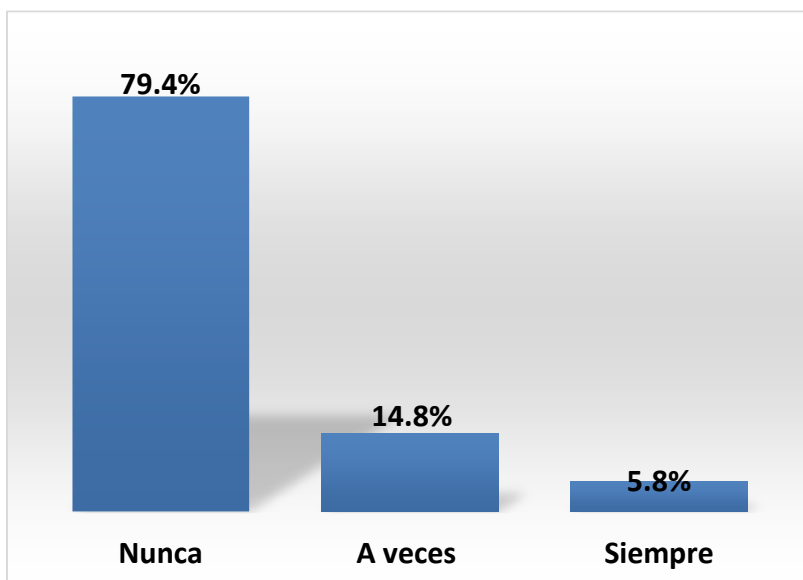
Los trabajadores tienen la percepción que el régimen laboral no es considerada por las panaderías, se debe explicar el tema para que los empresarios asuman mayor responsabilidad sobre esta característica laboral.

**Tabla 5**  
*Frecuencia de la variable régimen laboral*

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1157	79.4%
A veces	216	14.8%
Siempre	85	5.8%
<b>Total</b>	<b>1458</b>	<b>100.0%</b>

Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada.

**Figura 1**  
*Resultados de la variable régimen laboral*



Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada

En la Tabla 6, el 82.3% de los trabajadores de las panaderías de la ciudad de Pucallpa, manifestó que nunca es considerada la dimensión régimen laboral de la micro empresa, mientras que el 11.9% manifiesta que a veces es considerada y el 5.8% manifestó que siempre.

Los trabajadores tienen la percepción que las empresas panaderas consideran el régimen laboral de la microempresa, porque mantiene a sus trabajadores lejos de la formalidad laboral.

**Tabla 6**

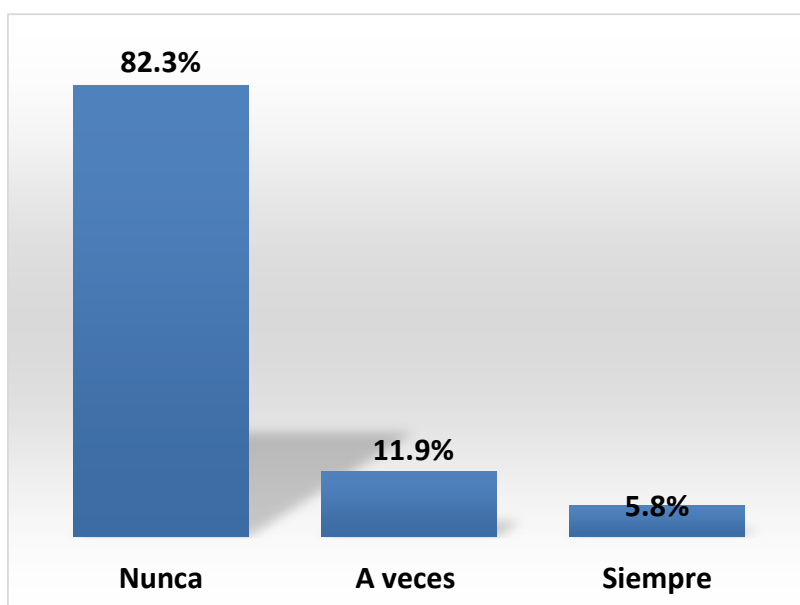
*Frecuencia de la dimensión régimen laboral de la micro empresa*

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	400	82.3%
A veces	58	11.9%
Siempre	28	5.8%
<b>Total</b>	<b>486</b>	<b>100.0%</b>

Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada

**Figura 2**

*Resultados de la dimensión régimen laboral de la micro empresa*



Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada

En la Tabla 7, el 76.1% de los trabajadores de las panaderías de la ciudad de Pucallpa, manifestó que nunca es considerada la dimensión régimen laboral de la pequeña empresa, mientras que el 19.5% manifiesta que a veces es considerada y el 4.3% manifestó que siempre.

Los trabajadores tienen una percepción negativa del régimen laboral de la pequeña empresa, porque consideran que sus derechos adquiridos son recortados.

**Tabla 7**

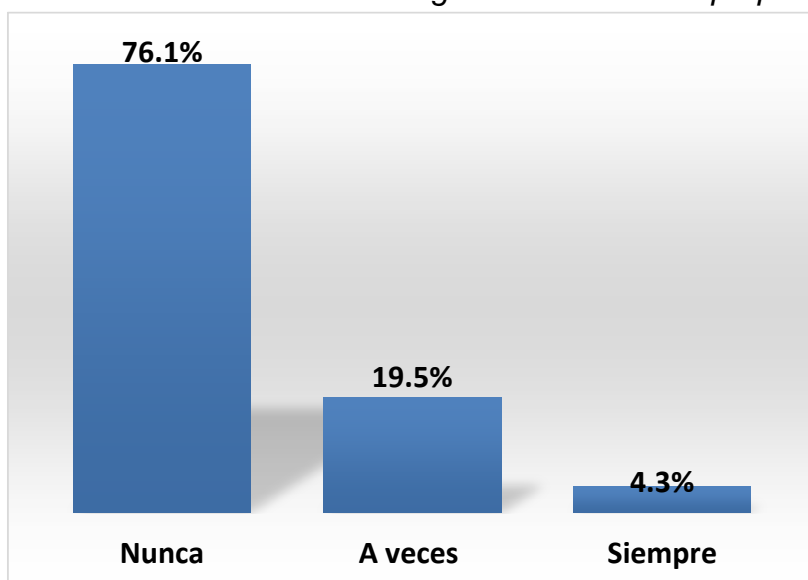
*Frecuencia de la dimensión régimen laboral de la pequeña empresa*

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	370	76.1%
A veces	95	19.5%
Siempre	21	4.3%
<b>Total</b>	<b>486</b>	<b>100.0%</b>

Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada

**Figura 3**

*Resultados de la dimensión régimen laboral de la pequeña empresa*



Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada

En la Tabla 8, el 79.6% de los trabajadores de las panaderías de la ciudad de Pucallpa, manifestó que nunca es considerada la dimensión régimen laboral general, mientras que el 13.0% manifiesta que a veces es considerada y el 7.4% manifestó que siempre.

Los trabajadores tienen una mala percepción de los regímenes laborales en general. Porque generalmente son trabajadores informales y se le desconocen sus derechos laborales elementales.

**Tabla 8**

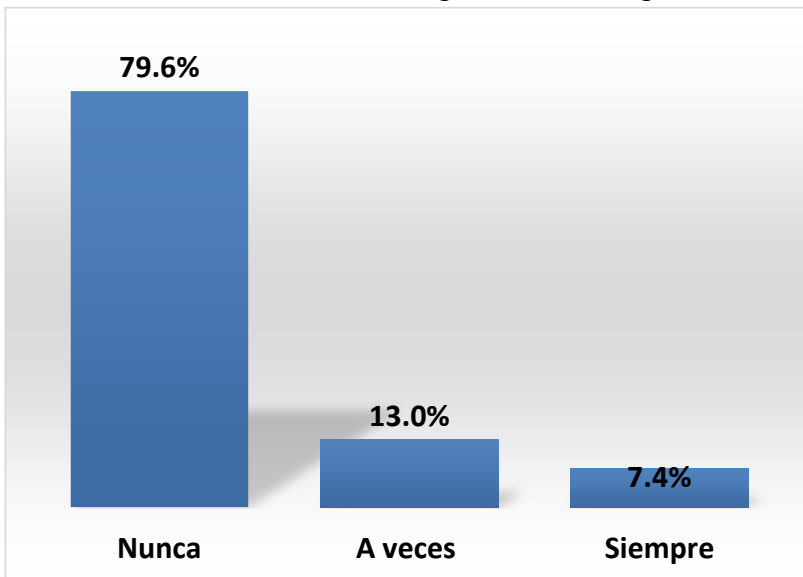
*Frecuencia de la dimensión régimen laboral general*

<b>ITEMS</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	387	79.6%
A veces	63	13.0%
Siempre	36	7.4%
<b>Total</b>	<b>486</b>	<b>100.0%</b>

Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada

**Figura 4**

*Resultados de la dimensión régimen laboral general*



Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada

## Variable 2: Beneficios

En la Tabla 9, el 78.3% de los trabajadores de las panaderías de la ciudad de Pucallpa, manifestó que nunca es considerada la variable beneficios sociales, mientras que el 15.2% manifiesta que a veces es considerada y el 6.6% manifestó que siempre.

Los trabajadores tienen la percepción que los beneficios sociales son conceptos alejados del trabajo que realizan.

**Tabla 9**

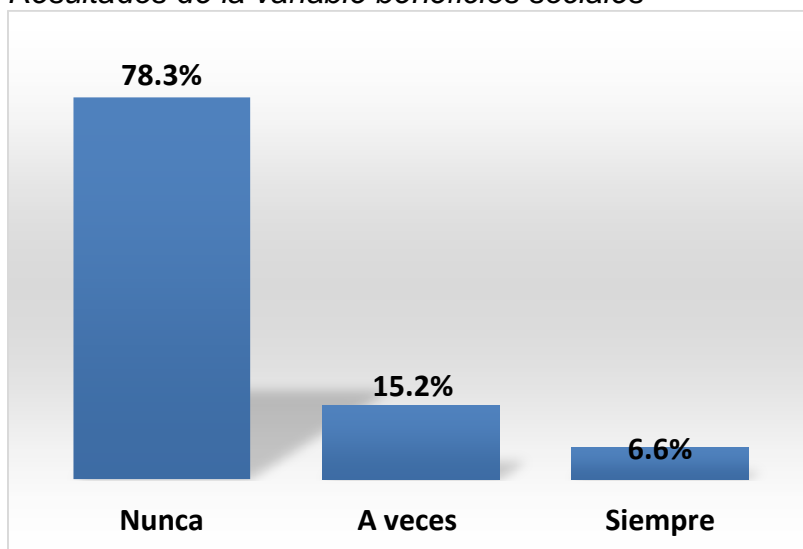
*Frecuencia de la variable beneficios sociales*

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1141	78.3%
A veces	221	15.2%
Siempre	96	6.6%
<b>Total</b>	<b>1458</b>	<b>100.0%</b>

Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada

**Figura 5**

*Resultados de la variable beneficios sociales*



Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada

En la Tabla 10, el 80.7% de los trabajadores de las panaderías de la ciudad de Pucallpa, manifestó que nunca es considerada la dimensión gratificaciones, mientras que el 12.3% manifiesta que a veces es considerada y el 7.0% manifestó que siempre.

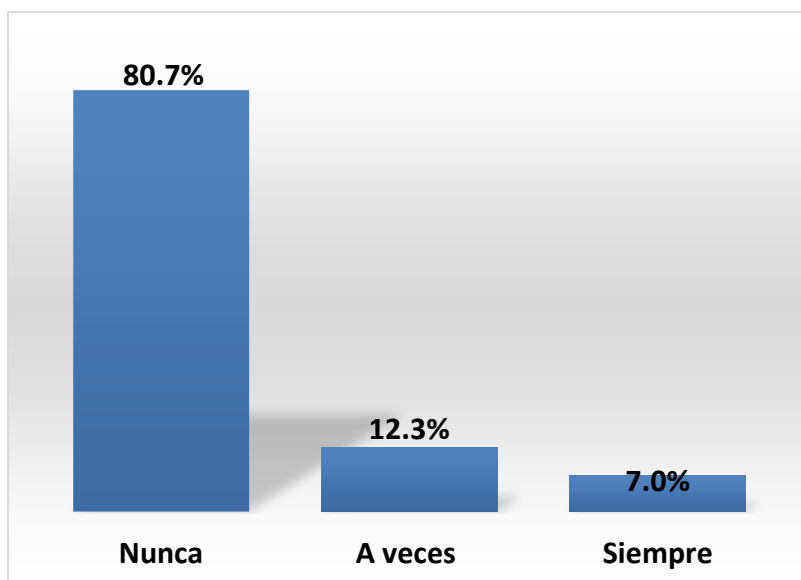
Los trabajadores no perciben este concepto, debido a que la mayoría no está registrada en planillas.

**Tabla 10**  
*Frecuencia de la dimensión gratificaciones*

<b>ITEMS</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	392	80.7%
A veces	60	12.3%
Siempre	34	7.0%
<b>Total</b>	<b>486</b>	<b>100.0%</b>

Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada

**Figura 6**  
*Resultados de la dimensión gratificaciones*



Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada



En la Tabla 11, el 75.5% de los trabajadores de las panaderías de la ciudad de Pucallpa, manifestó que nunca es considerada la dimensión vacaciones, mientras que el 19.5% manifiesta que a veces es considerada y el 4.9% manifestó que siempre.

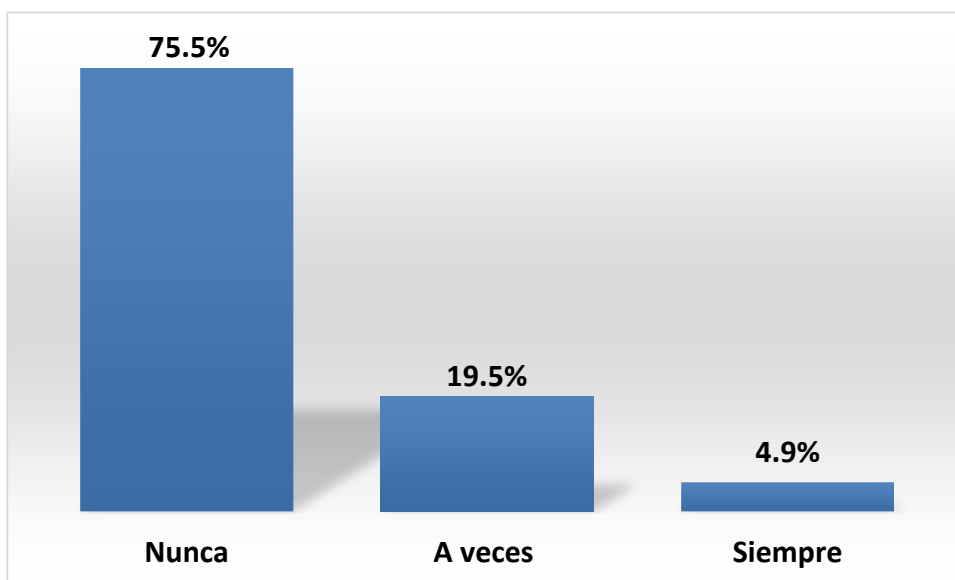
Los trabajadores no perciben este concepto, debido a que la mayoría son consideradas informales.

**Tabla 11**  
*Frecuencia de la dimensión vacaciones*

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	367	75.5%
A veces	95	19.5%
Siempre	24	4.9%
<b>Total</b>	<b>486</b>	<b>100.0%</b>

Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada

**Figura 7**  
*Resultados de la dimensión vacaciones*



Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada

En la Tabla 12, el 78.6% de los trabajadores de las panaderías de la ciudad de Pucallpa, manifestó que nunca es considerada la dimensión CTS, mientras que el 13.6% manifiesta que a veces es considerada y el 7.8% manifestó que siempre.

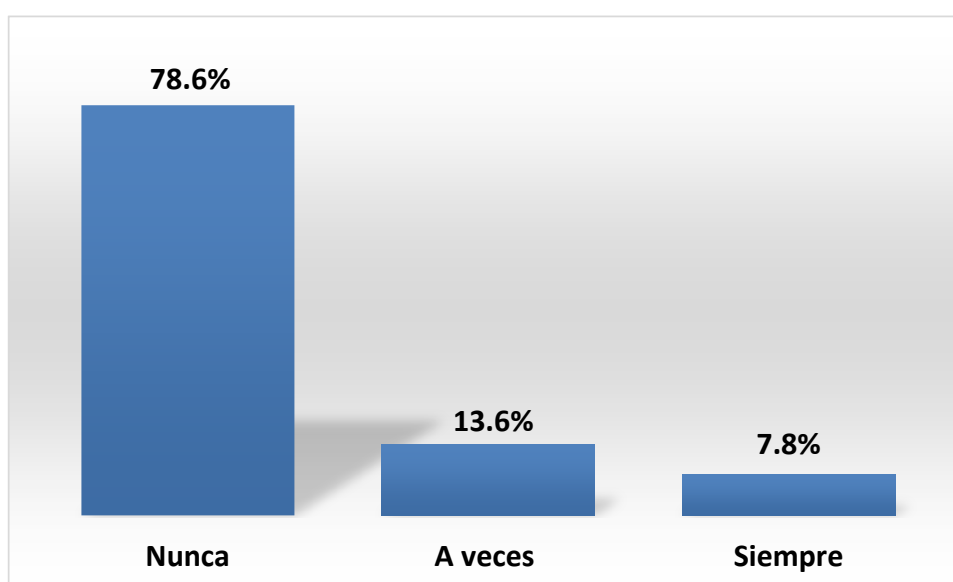
Los trabajadores no perciben este concepto, debido a que la mayoría no se encuentra registrado en planillas y son informales.

**Tabla 12**  
*Frecuencia de la dimensión CTS*

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	382	78.6%
A veces	66	13.6%
Siempre	38	7.8%
<b>Total</b>	<b>486</b>	<b>100.0%</b>

Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada

**Figura 8**  
*Resultados de la dimensión CTS*



Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada

#### 4.1.2. Análisis de correlación

##### Prueba de normalidad

En la tabla 13, se aplicó la Prueba de Normalidad, para la variable régimen laboral y sus dimensiones: régimen laboral para la micro empresa, régimen laboral para la pequeña empresa, régimen laboral general. Por tratarse de una muestra de 81 elementos, se consideró la prueba Kolmogorov - Smirnov. Se concluye que la distribución muestral es Normal, porque Sig. = 0.000 < 0.05. Por tanto, se utilizará un estadígrafo paramétrico, el coeficiente de correlación de Pearson.

**Tabla 13**

*Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la variable régimen laboral y sus dimensiones*

		RL	RL_MICRO	RL_PEQUEÑA	RLG
N		81	81	81	81
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	21,38	7,41	7,69	7,67
	Desv. Desviación	3,734	1,149	1,281	1,342
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,175	,231	,236	,155
	Positivo	,071	,231	,236	,155
	Negativo	-,175	-,127	-,122	-,141
Estadístico de prueba		,175	,231	,236	,155
Sig. asintótica(bilateral)		,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

En la tabla 14, se aplicó la Prueba de Normalidad, para la variable beneficios sociales y sus dimensiones: gratificaciones, vacaciones y CTS. Por tratarse de una muestra de 81 elementos, se consideró la prueba Kolmogorov - Smirnov. Se concluye que la distribución muestral es Normal, porque Sig. = 0.000 < 0.05. Por tanto, se utilizará un estadígrafo paramétrico, el coeficiente de correlación de Pearson.

**Tabla 14**

*Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la variable régimen laboral y sus Dimensiones*

		BS	GRATI	VACA	CTS
N		81	81	81	81
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	21,70	7,58	7,77	7,75
	Desv. Desviación	3,998	1,283	1,258	1,471
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,158	,218	,198	,177
	Positivo	,059	,218	,198	,177
	Negativo	-,158	-,116	-,123	-,117
Estadístico de prueba		,158	,218	,198	,177
Sig. asintótica(bilateral)		,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

## Análisis de correlación

A continuación, se realiza la correlación y confrontación de las hipótesis. El régimen laboral de la MYPE se relaciona con los beneficios sociales de los trabajadores de las panaderías de la ciudad de Pucallpa, 2021.

En lo referente a las hipótesis estadísticas:

Hi: El régimen laboral de la MYPE se relaciona con los beneficios sociales de los trabajadores de las panaderías de la ciudad de Pucallpa, 2021.

Ho: El régimen laboral de la MYPE no se relaciona con los beneficios sociales de los trabajadores de las panaderías de la ciudad de Pucallpa, 2021.

En la Tabla 15, aceptamos la hipótesis alterna porque  $\text{Sig.} < 0.05$  y rechazamos la hipótesis nula. El régimen laboral de la MYPE se relaciona con los beneficios sociales de los trabajadores de las panaderías de la ciudad de Pucallpa, 2021. Con un valor  $r = 0.791$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson; lo cual indica que ante una mejora en el régimen laboral mejora los beneficios sociales, según la percepción de los trabajadores de las panaderías de la ciudad de Pucallpa

**Tabla 15**

*Correlación entre régimen laboral y beneficios sociales*

Correlaciones			
		RL	BS
RL	Correlación de Pearson	1	,791**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	81	81
BS	Correlación de Pearson	,791**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	81	81

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

En lo referente a la hipótesis específica 1: Hi: El régimen laboral de la MYPE se relaciona con las gratificaciones de los trabajadores de las panaderías de la ciudad de Pucallpa, 2021.

Ho: El régimen laboral de la MYPE no se relaciona con las gratificaciones de los trabajadores de las panaderías de la ciudad de Pucallpa, 2021.

En la Tabla 16, aceptamos la hipótesis alterna porque Sig.<0.05 y rechazamos la hipótesis nula. El régimen laboral de la MYPE se relaciona con las gratificaciones de los trabajadores de las panaderías de la ciudad de Pucallpa, 2021. Con un valor  $r = 0.519$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson; lo cual indica que ante una mejora en el régimen laboral mejora las gratificaciones, según la percepción de los trabajadores de las panaderías de la ciudad de Pucallpa

**Tabla 16**  
*Correlación entre régimen laboral y gratificaciones*

Correlaciones			
		RL	GRATI
RL	Correlación de Pearson	1	,519*
	Sig. (bilateral)		,049
	N	81	81
GRATI	Correlación de Pearson	,519*	1
	Sig. (bilateral)	,049	
	N	81	81

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

En lo referente a la hipótesis específica 2: Hi: El régimen laboral de la MYPE se relaciona con las vacaciones de los trabajadores de las panaderías de la ciudad de Pucallpa, 2021.

Ho: El régimen laboral de la MYPE no se relaciona con las vacaciones de los trabajadores de las panaderías de la ciudad de Pucallpa, 2021.

En la Tabla 17, aceptamos la hipótesis alterna porque Sig.<0.01 y rechazamos la hipótesis nula. El régimen laboral de la MYPE se relaciona con las vacaciones de los trabajadores de las panaderías de la ciudad de Pucallpa, 2021. Con un valor  $r = 0.423$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson; lo cual indica que ante una mejora en el régimen laboral mejora las vacaciones, según la percepción de los trabajadores de las panaderías de la ciudad de Pucallpa

**Tabla 17**  
*Correlación entre régimen laboral y vacaciones*

<b>Correlaciones</b>			
		RL	VACA
RL	Correlación de Pearson	1	,423**
	Sig. (bilateral)		,003
	N	81	81
VACA	Correlación de Pearson	,423**	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	81	81

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

En lo referente a la hipótesis específica 3: Hi: El régimen laboral de la MYPE se relaciona con la CTS de los trabajadores de las panaderías de la ciudad de Pucallpa, 2021.

Ho: El régimen laboral de la MYPE no se relaciona con la CTS de los trabajadores de las panaderías de la ciudad de Pucallpa, 2021.

En la Tabla 18, aceptamos la hipótesis alterna porque  $\text{Sig.} < 0.01$  y rechazamos la hipótesis nula. El régimen laboral de la MYPE se relaciona con la CTS de los trabajadores de las panaderías de la ciudad de Pucallpa, 2021. Con un valor  $r = 0.304$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson; lo cual indica que ante una mejora en el régimen laboral mejora La CTS, según la percepción de los trabajadores de las panaderías de la ciudad de Pucallpa

**Tabla 18**  
*Correlación entre régimen laboral y CTS*

<b>Correlaciones</b>			
		RL	CTS
RL	Correlación de Pearson	1	,143
	Sig. (bilateral)		,304
	N	81	81
CTS	Correlación de Pearson	,143	1
	Sig. (bilateral)	,304	
	N	81	81

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



## 4.2. Discussion

El trabajo de investigación demostró que el régimen laboral de la MYPE se relaciona con los beneficios sociales de los trabajadores de las panaderías de la ciudad de Pucallpa, 2021.

Al respecto, los resultados coinciden con Quiñonez (2018) quien concluyó que la satisfacción de beneficios laborales y la identificación organizacional tienen relación entre sí y se sienten satisfechos con los beneficios que se les otorga.

También, Barragán et al. (2019) concluyen que las categorías beneficios laborales, políticas y procedimientos de gestión humana influyen en la calidad de vida laboral de los trabajadores y son factores que generan una afectación en los niveles de rotación y satisfacción laboral en la organización tal como lo plantea.

Asimismo, Santa Cruz (2019) concluye que se ha determinado que el régimen laboral especial de la pequeña tiene relación de forma positiva con los costos laborales de la empresa, ya que se observa que la incorporación a este régimen laboral ofrece numerosos beneficios al empleado y ello conlleva una mayor reducción de los costos laborales.

Ugaz (2019) también coincide con la investigación, pues llegó a la conclusión de que las Remuneraciones inciden en los Beneficios Sociales de los trabajadores de las empresas industriales, teniendo en cuenta que la Significación asintótica fue menor a 0.05 y el chi cuadrado de Pearson es mayor a chi tabla.

Paredes y Rodríguez (2017) demostraron que el acogimiento al Régimen Laboral Especial como Microempresa reduce las diversas contingencias laborales, favoreciendo a que los trabajadores gocen de beneficios sociales, del mismo modo el pertenecer al Régimen Laboral Especial permite a la empresa reducir considerablemente el pago de multas en el caso de incurrir en infracciones laborales.

Rivera (2019) concluye que el régimen laboral especial influye en los costos laborales en las micro y pequeñas empresas. Aliaga, Arévalo y Legua (2020) conoce que existe beneficio en la compensación por tiempo de servicio-CTS, existe beneficio en las gratificaciones, conoce el tiempo que se otorga por vacaciones a sus trabajadores.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### Conclusiones

- El régimen laboral de la MYPE se relaciona con los beneficios sociales de los trabajadores de las panaderías de la ciudad de Pucallpa, 2021. Con un valor  $r = 0.791$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson; lo cual indica que ante una mejora en el régimen laboral mejora los beneficios sociales, según la percepción de los trabajadores de las panaderías de la ciudad de Pucallpa.
- El régimen laboral de la MYPE se relaciona con las gratificaciones de los trabajadores de las panaderías de la ciudad de Pucallpa, 2021. Con un valor  $r = 0.519$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson; lo cual indica que ante una mejora en el régimen laboral mejora las gratificaciones, según la percepción de los trabajadores de las panaderías de la ciudad de Pucallpa.
- El régimen laboral de la MYPE se relaciona con las vacaciones de los trabajadores de las panaderías de la ciudad de Pucallpa, 2021. Con un valor  $r = 0.423$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson; lo cual indica que ante una mejora en el régimen laboral mejora las vacaciones, según la percepción de los trabajadores de las panaderías de la ciudad de Pucallpa.
- El régimen laboral de la MYPE se relaciona con la CTS de los trabajadores de las panaderías de la ciudad de Pucallpa, 2021. Con un valor  $r = 0.304$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson; lo cual indica que ante una mejora en el régimen laboral mejora La CTS, según la percepción de los trabajadores de las panaderías de la ciudad de Pucallpa.

## Recomendaciones

- Se recomienda a las panaderías de la ciudad de Pucallpa, establecer un régimen laboral para los trabajadores, con la finalidad de mejorar la productividad de los mismos y dar una mejor calidad de vida, además lograr el ansiado empleo digno, con acceso a la seguridad social y al sistema de pensiones.
- Se recomienda a las panaderías de la ciudad de Pucallpa pagar gratificaciones de fiestas patrias y navidad, con la finalidad de realzar y renovar y mejorar el ingreso total de los trabajadores para mejorar la calidad de vida del trabajador y su familia.
- Se recomienda a las panaderías de la ciudad de Pucallpa, reconocer las vacaciones de los trabajadores, cada vez que acumulen un año de servicios el descanso físico, con la finalidad de reanudar el trabajo con nuevas expectativas en la calidad del trabajo y la mejor identificación en el centro laboral.
- Se recomienda a las panaderías de la ciudad de Pucallpa, depositar CTS de los trabajadores cada semestre, con la finalidad de garantizar al trabajador un seguro de desempleo y pueda afrontar el tiempo de paralización laboral con mejor desempeño, además el trabajador se sentirá más seguro y más productivo en el centro laboral, porque siente que su futuro no es incierto.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aliaga, M., Arévalo, I. y Legua, L. (2020). “*Los beneficios laborales en las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2018*”. Universidad Nacional de Ucayali. Ucayali. Perú.
- Barragán et al. (2019). “*Influencia de los beneficios laborales y del área de gestión humana en la calidad de vida de los trabajadores de la empresa GLOBAL JOB SAS*”. Universidad Piloto de Colombia. Bogotá. Colombia. *Disponible:* <http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/5042/TESIS%20BENEFICIOS%20LABORALES%20Y%20GESTION%20HUMANA%2026.03.19%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bueno, R. (2006). *Hacia una definición de los beneficios sociales como Gasto Deducible del Impuesto a la Renta*. *Derecho & Sociedad*, (27), 67-75. Recuperado a partir de:  
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/17155>
- Constitución Política del Perú (1993). Tomado de: Presidencia del Consejo de ministros:  
<http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/09/Constitucion-Pol%C3%ADtica-del-Peru-1993.pdf>
- Decreto Legislativo N° 650 (1991). Ley de Compensación por Tiempo de Servicios. *Disponible:*  
<https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/DecretosLegislativos/00650.pdf>
- Decreto Legislativo N° 713. (1991). Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. *Disponible:* <https://vlex.com.pe/vid/decreto-legislativo-n-713-575977870>

Decreto Legislativo N° 1086 (2008). Ley de promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de la micro y pequeña empresa y del acceso al empleo decente. *Disponible:*

<https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/DecretosLegislativos/01086.pdf>

Decreto Supremo N° 001-97-TR. (1992). Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios. *Disponible:*

[http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS\\_001\\_1997\\_TR.pdf](http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_001_1997_TR.pdf)

Decreto Supremo N° 012-92-TR. (1992). Aprueban el Reglamento del Decreto Legislativo N° 713 sobre los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. *Disponible:*

[http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS\\_012\\_1992\\_TR.pdf](http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_012_1992_TR.pdf)

Decreto Supremo N° 005-2002-TR (2002). Dictan normas reglamentarias de la Ley que regula el otorgamiento de gratificaciones para trabajadores del régimen de la actividad privada por Fiestas Patrias y Navidad. *Disponible:*

[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/2AD0D0DFA71EA38705257E26005C8083/\\$FILE/2\\_DECRETO\\_SUPREMO\\_005\\_04\\_07\\_2002.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/2AD0D0DFA71EA38705257E26005C8083/$FILE/2_DECRETO_SUPREMO_005_04_07_2002.pdf)

Decreto Supremo N° 007-2008-TR (2008). Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, Ley MYPE. *Disponible:*

<https://www.sunat.gob.pe/orientacion/mypes/normas/ds007-2008.pdf>

Decreto Supremo N° 024-2009-PRODUCE (2009). Modifica el Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente – Reglamento de la Ley MYPE. *Disponible:*

<http://www2.produce.gob.pe/dispositivos/publicaciones/2009/julio/ds024-2009-produce.pdf>

- Escobar, C. (2020). “*Modelo de integración de Gobierno y Software para estimular el proceso de formalización de las MiPYME*”. Universidad Nacional de Colombia. Palmira. Colombia. *Disponible:*  
[https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/77672/2020-MBA-Cesar\\_Augusto\\_Escobar\\_Restrepo.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/77672/2020-MBA-Cesar_Augusto_Escobar_Restrepo.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Espinal, J. (2008). *La Gestión de Personal en la Administración Pública: manual de consulta para funcionarios y servidores públicos*. Ed. Centro de Estudios Gubernamentales, IPAC. Lima, Perú.” *Disponible:*  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47593/Colmenares\\_SSS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47593/Colmenares_SSS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Fernández, M. (2019). “*Beneficios laborales de la Ley PYME en el sector confecciones en el Perú – Caso: Nidia Elizabeth Miranda Panta, Confecciones y Servicios Generales – Piura, 2019*”. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote”. Piura. Perú. *Disponible:*  
<http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/19237?show=full>
- Flores, E. (2019). “*Análisis doctrinario y jurisprudencial de la contratación temporal desde el enfoque de la flexibilidad laboral en el desarrollo de micro, pequeñas y medianas empresas en Ecuador*”. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Quito. Ecuador. *Disponible:*  
[http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/4537/browse?order=ASC&rpp=20&sort\\_by=1&etal=-1&offset=73&type=title](http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/4537/browse?order=ASC&rpp=20&sort_by=1&etal=-1&offset=73&type=title)
- Gestión (2014). Existen 40 regímenes laborales en el Perú en los ámbitos público y privado. *Disponible:* <https://gestion.pe/economia/existen-40-regimenes-laborales-peru-ambitos-publico-privado-87510-noticia/>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Ediciones Mc Graw Hill. México. Sexta Edición.

Ley N° 27735 (2002). Ley que Regula el Otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad.

*Disponible:*

[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/94A2515BEBFE3D7905257DFE00575204/\\$FILE/ley\\_27735\\_de\\_gratificaciones.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/94A2515BEBFE3D7905257DFE00575204/$FILE/ley_27735_de_gratificaciones.pdf)

Ley N° 28015. (2003). Ley de promoción y formalización de la micro y pequeña empresa. Vigencia hasta el 30 de setiembre de 2008. *Disponible:*

<https://www.sunat.gob.pe/orientacion/mypes/normas/ds007-2008.pdf>

Ley N° 30056. (2013) Ley que modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial. *Disponible:*

[http://www.sice.oas.org/SME\\_CH/PER/Ley\\_30056\\_s.pdf](http://www.sice.oas.org/SME_CH/PER/Ley_30056_s.pdf)

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2008). Revista de Trabajo. Setiembre del 2008. N° 16. Disponible en:

[http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/publicaciones/revista\\_trabajo\\_16.pdf](http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/publicaciones/revista_trabajo_16.pdf)

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2012). Glosario de términos laborales. Disponible en:

[http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/glosariodeterminoslaborales/revista\\_trabajo\\_16.pdf](http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/glosariodeterminoslaborales/revista_trabajo_16.pdf)

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

Mendez (2018). *Definición de Beneficios Sociales*. Rescatado de:

<https://www.economiasimple.net/glosario/beneficio-social>

Ojedis, J. y Pérez, E. (2018). “Beneficios sociales de ley y su tratamiento contable en la empresa Cargoline del Ecuador S.A.”. Universidad de Guayaquil. Guayaquil. Ecuador. *Disponible:* <https://1library.co/document/yd7wmoey-beneficios-sociales-ley-tratamiento-contable-empresa-cargoline-ecuador.html>



Paredes, A. y Rodríguez, A. (2017). "Acogimiento al régimen laboral de la micro y pequeña empresa y su efecto en las contingencias laborales en la empresa *Industrias Grafisol E.I.R.L.*, en la ciudad Trujillo en el año 2016". Universidad Privada del Norte. Trujillo. Perú. Disponible: <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/11650>

Quiñonez, E. (2018). "Correlación entre satisfacción de beneficios laborales e identificación organizacional en una empresa de la ciudad de Guatemala". Universidad Rafael Landívar. Guatemala de la Asunción. Guatemala. Disponible: <https://docplayer.es/90358544-Universidad-rafael-landivar-facultad-de-humanidades-licenciatura-en-psicologia-industrial-organizacional.html>

Real Academia Española (2019). Diccionario de la Real Academia Española. <https://www.rae.es/>

Rivera, A. (2019). "Régimen laboral especial y su influencia en los costos laborales en las micro y pequeñas empresas textiles del distrito de Puente Piedra, 2018". Universidad César Vallejo. Lima. Perú. Disponible: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2118995>

Saco, R. (2001). *Remuneración y beneficios sociales*. Lumen Revista de la Facultad de Derecho UNIFE, Lima, No. 3.

Santa Cruz, Y. (2019). "El régimen laboral especial de la pequeña empresa y los costos laborales de la empresa camal frigorífico Lurín S.A.C. situada en Lurín, periodo 2018". Universidad Autónoma del Perú. Lima. Perú. Disponible: <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/820>

Toyama, J. (2001). "Los beneficios sociales: análisis comparativo" En: Revista *Advocatus*, Lima, No.4.

Ugaz, C. (2019). *“Remuneraciones y su incidencia en los beneficios sociales de los trabajadores de las empresas industriales del distrito de Los Olivos – 2019”*. Universidad César Vallejo. Lima. Perú. *Disponible:* <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2111124>

## ANEXOS

### ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

“Régimen laboral de la MYPE y beneficios sociales de los trabajadores de las panaderías de la ciudad de Pucallpa, 2021”

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN
<p><b>GENERAL:</b></p> <p>¿Cuál es la relación del régimen laboral de la MYPE y los beneficios sociales de los trabajadores de las panaderías de la ciudad de Pucallpa, 2021?</p>	<p><b>GENERAL:</b></p> <p>Determinar cuál es la relación del régimen laboral de la MYPE y los beneficios sociales de los trabajadores de las panaderías de la ciudad de Pucallpa, 2021</p>	<p><b>GENERAL:</b></p> <p>El régimen laboral de la MYPE se relaciona con los beneficios sociales de los trabajadores de las panaderías de la ciudad de Pucallpa, 2021</p>	<p><b>Variable 1:</b></p> <p><b>Régimen laboral</b>, que tiene como dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Régimen laboral de la micro empresa</li> <li>2. Régimen laboral de la pequeña empresa</li> <li>3. Régimen laboral general</li> </ol>	<p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</b> Cuantitativo</p> <p><b>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN:</b> Estadístico</p> <p><b>NIVEL:</b> Correlacional</p> <p><b>DISEÑO:</b> No experimental</p> <pre> graph TD     M --&gt; O1     M --&gt; O2     O1 -- r --&gt; O2     O2 -- r --&gt; O1     </pre>
<p><b>ESPECÍFICOS:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Cuál es la relación del régimen laboral de la MYPE y las gratificaciones de los trabajadores de las panaderías de la ciudad de Pucallpa, 2021?</li> <li>2. ¿Cuál es la relación del régimen laboral de la MYPE y las vacaciones de los</li> </ol>	<p><b>ESPECÍFICOS:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Determinar la relación del régimen laboral de la MYPE y las gratificaciones de los trabajadores de las panaderías de la ciudad de Pucallpa, 2021</li> <li>2. Determinar la relación del régimen laboral de la MYPE y las vacaciones de los trabajadores de las panaderías de la</li> </ol>	<p><b>ESPECÍFICOS:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. El régimen laboral de la MYPE se relaciona con las gratificaciones de los trabajadores de las panaderías de la ciudad de Pucallpa, 2021</li> <li>2. El régimen laboral de la MYPE se relaciona con las vacaciones de los trabajadores de las panaderías de la</li> </ol>	<p><b>Variable 2:</b></p> <p><b>Beneficios sociales</b>, que tiene como dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gratificaciones</li> <li>2. Vacaciones</li> <li>3. CTS</li> </ol>	<p><b>POBLACIÓN:</b> 136 trabajadores de las empresas dedicadas a la actividad de panadería de la ciudad de Pucallpa</p> <p><b>MUESTRA:</b> 81 trabajadores, se usará el muestreo aleatorio simple</p> <p><b>TÉCNICA:</b> Encuesta</p> <p><b>INSTRUMENTO:</b> Cuestionario</p> <p><b>PROCESAMIENTO:</b> Se utilizará la estadística descriptiva e inferencial</p>

<p>trabajadores de las panaderías de la ciudad de Pucallpa, 2021?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación del régimen laboral de la MYPE y la CTS de los trabajadores de las panaderías de la ciudad de Pucallpa, 2021?</p>	<p>ciudad de Pucallpa, 2021</p> <p>3. Determinar la relación del régimen laboral de la MYPE y la CTS de los trabajadores de las panaderías de la ciudad de Pucallpa, 2021</p>	<p>ciudad de Pucallpa, 2021</p> <p>3. El régimen laboral de la MYPE se relaciona con la CTS de los trabajadores de las panaderías de la ciudad de Pucallpa, 2021</p>		
--	---	--	--	--

## ANEXO 2: MATRIZ ELABORACIÓN DE INSTRUMENTOS

“Régimen laboral de la MYPE y beneficios sociales de los trabajadores de las panaderías de la ciudad de Pucallpa, 2021”

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	Nº DE ITEMS	PESO	ESCALAS	INSTRUMENTO
V1: RÉGIMEN LABORAL	Régimen laboral de la micro empresa	Prestaciones sociales	01.- ¿Las prestaciones sociales ofrece a los empleados con el objeto de ahorrarles esfuerzos?	6	33.3%	(3) Siempre (2) A veces (1) Nunca	Cuestionario
			02.- ¿Las prestaciones sociales ofrecen a los empleados comodidades ahorrarles preocupaciones?				
			03.- ¿Las prestaciones sociales ofrece a los empleados mejores condiciones laborales?				
		Prestaciones legales	04.- ¿Las prestaciones legales ofrece a los empleados gratificaciones?				
			05.- ¿Las prestaciones legales ofrece a los empleados vacaciones?				
			06.- ¿Las prestaciones legales ofrece a los empleados CTS?				
	Régimen laboral de la pequeña empresa	Prestaciones económicas	07.- ¿Las prestaciones económicas ofrece a los empleados con el objeto de ahorrarles esfuerzos?	6	33.3%		
			08.- ¿Las prestaciones económicas ofrece a los empleados comodidades ahorrarles preocupaciones?				
			09.- ¿Las prestaciones económicas ofrece a los empleados mejores condiciones laborales?				
		Prestaciones técnicas	10.- ¿Las prestaciones técnicas ofrece a los empleados gratificaciones?				
			11.- ¿Las prestaciones técnicas ofrece a los empleados vacaciones?				
			12.- ¿Las prestaciones técnicas ofrece a los empleados CTS?				
	Régimen laboral general	Prestaciones de seguridad	13.- ¿Las prestaciones de seguridad ofrece a sus empleados con el objeto de ahorrarles esfuerzos?				
			14.- ¿Las prestaciones de seguridad ofrece a los empleados comodidades ahorrarles preocupaciones?				

			15.- ¿Las prestaciones de seguridad ofrece para las micro empresas y a sus empleados mejores condiciones laborales?	6	33.3%		
		Prestaciones laborales	16.- ¿Las prestaciones laborales ofrece a los empleados gratificaciones?				
			17.- ¿Las prestaciones laborales ofrece a los empleados vacaciones?				
			18.- ¿Las prestaciones laborales ofrece a los empleados CTS?				

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	Nº DE ÍTEMS	PESO	ESCALAS	INSTRUMENTO
V2: BENEFICIOS SOCIALES	Gratificaciones	Ordinales	01.- ¿Usted considera que los conceptos ordinales corresponden a todos los trabajadores?	6	33.3%	(3) Siempre (2) A veces (1) Nunca	Cuestionario
			02.- ¿Usted tiene derecho a gratificaciones ordinales?				
			03.- ¿Considera que los conceptos ordinales son un incentivo a la productividad del trabajador?				
		Truncas	04.- ¿Usted percibe gratificaciones truncas?				
			05.- ¿Sabe calcular los conceptos truncos que le corresponde de acuerdo Ley?				
			06.- ¿Usted considera que los conceptos truncos corresponden a todos los trabajadores?				
	Vacaciones	Adquiridas	07.- ¿Usted considera que tiene derechos adquiridos?	6	33.3%		
			08.- ¿Usted tiene derecho adquiridos a las vacaciones?				
			09.- ¿Considera que los incentivos adquiridos sirven para mejorar la productividad?				
		Gozadas	10.- ¿Usted ha gozado de vacaciones alguna vez?				
			11.- ¿Sabe calcular las vacaciones gozadas de acuerdo Ley?				
			12.- ¿Usted considera que las vacaciones gozadas corresponden a todos los trabajadores?				
		Sociales	13.- ¿Usted considera que los aspectos sociales corresponden a todos los trabajadores?				

	CTS		14.- ¿Usted tiene derecho a beneficios sociales?	6	33.3%		
			15.- ¿Considera que las CTS es parte de los beneficios sociales?				
		Legales	16.- ¿Usted percibe beneficios sociales legales?				
			17.- ¿Sabe calcular los beneficios legales que le corresponde por su trabajo?				
			18.- ¿Usted considera que los beneficios sociales son legales para todos los trabajadores?				

### ANEXO 3: INSTRUMENTOS ELABORADOS

Encuesta “Régimen laboral de la MYPE y beneficios sociales de los trabajadores de las panaderías de la ciudad de Pucallpa, 2021”.

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

Nº	Preguntas	Siempre	A veces	Nunca
<b>VARIABLE: RÉGIMEN LABORAL</b>				
<b>D1: REGIMEN LABORAL DE LA MICROEMPRESA</b>				
1	¿Las prestaciones sociales ofrece a los empleados con el objeto de ahorrarles esfuerzos?	3	2	1
2	¿Las prestaciones sociales ofrecen a los empleados comodidades ahorrarles preocupaciones?	3	2	1
3	¿Las prestaciones sociales ofrece a los empleados mejores condiciones laborales?	3	2	1
4	¿Las prestaciones legales ofrece a los empleados gratificaciones?	3	2	1
5	¿Las prestaciones legales ofrece a los empleados vacaciones?	3	2	1
6	¿Las prestaciones legales ofrece a los empleados CTS?	3	2	1
<b>D2: REGIMEN LABORAL DE LA PEQUEÑA EMPRESA</b>				
7	¿Las prestaciones económicas ofrece a los empleados con el objeto de ahorrarles esfuerzos?	3	2	1
8	¿Las prestaciones económicas ofrece a los empleados comodidades ahorrarles preocupaciones?	3	2	1
9	¿Las prestaciones económicas ofrece a los empleados mejores condiciones laborales?	3	2	1
10	¿Las prestaciones técnicas ofrece a los empleados gratificaciones?	3	2	1
11	¿Las prestaciones técnicas ofrece a los empleados vacaciones?	3	2	1
12	¿Las prestaciones técnicas ofrece a los empleados CTS?	3	2	1
<b>D3: REGIMEN LABORAL GENERAL</b>				
13	¿Las prestaciones de seguridad ofrece a los empleados con el objeto de ahorrarles esfuerzos?	3	2	1
14	¿Las prestaciones de seguridad ofrece a los empleados comodidades ahorrarles preocupaciones?	3	2	1
15	¿Las prestaciones de seguridad ofrece para las micro empresas y a sus empleados mejores condiciones laborales?	3	2	1
16	¿Las prestaciones laborales ofrece a los empleados gratificaciones?	3	2	1
17	¿Las prestaciones laborales ofrece a los empleados vacaciones?	3	2	1
18	¿Las prestaciones laborales ofrece a los empleados CTS?	3	2	1



<b>VARIABLE: BENEFICIOS SOCIALES</b>				
<b>D1: GRATIFICACIONES</b>				
1	¿Usted considera que los conceptos ordinales corresponden a todos los trabajadores?	3	2	1
2	¿Usted tiene derecho a gratificaciones ordinales?	3	2	1
3	¿Considera que los conceptos ordinales son un incentivo a la productividad del trabajador?	3	2	1
4	¿Usted percibe gratificaciones truncas?	3	2	1
5	¿Sabe calcular los conceptos truncos que le corresponde de acuerdo Ley?	3	2	1
6	¿Usted considera que los conceptos truncos corresponden a todos los trabajadores?	3	2	1
<b>D2: VACACIONES</b>				
7	¿Usted considera que tiene derechos adquiridos?	3	2	1
8	¿Usted tiene derecho adquiridos a las vacaciones?	3	2	1
9	¿Considera que los incentivos adquiridos sirven para mejorar la productividad?	3	2	1
10	¿Usted ha gozado de vacaciones alguna vez?	3	2	1
11	¿Sabe calcular las vacaciones gozadas de acuerdo Ley?	3	2	1
12	¿Usted considera que las vacaciones gozadas corresponden a todos los trabajadores?	3	2	1
<b>D3: CTS</b>				
13	¿Usted considera que los aspectos sociales corresponden a todos los trabajadores?	3	2	1
14	¿Usted tiene derecho a beneficios sociales?	3	2	1
15	¿Considera que las CTS es parte de los beneficios sociales?	3	2	1
16	¿Usted percibe beneficios sociales legales?	3	2	1
17	¿Sabe calcular los beneficios legales que le corresponde por su trabajo?	3	2	1
18	¿Usted considera que los beneficios sociales son legales para todos los trabajadores?	3	2	1

## ANEXO 4: CONFIABILIDAD

### ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD: ALFA DE CRONBACH

#### V1: RÉGIMEN LABORAL

##### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	15	100,0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,691	18

EL CUESTIONARIO ES CONFIABLE

#### V2: BENEFICIOS SOCIALES

##### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	15	100,0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,699	18

EL CUESTIONARIO ES CONFIABLE

## ANEXO 5: BASE DE DATOS

**VARIABLE 1: RÉGIMEN LABORAL**

	D1. RÉGIMEN LABORAL DE LA MICRO EMPRESA							D2. RÉGIMEN LABORAL DE LA PEQUEÑA EMPRESA							D3. RÉGIMEN LABORAL GENERAL							TOTAL	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL	P7	P8	P9	P10	P11	P12	TOTAL	P13	P14	P15	P16	P17	P18	TOTAL		
E1	1	1	2	1	1	1	7	1	2	1	1	1	2	8	1	1	1	1	1	1	1	6	13
E2	1	3	1	1	1	1	8	1	2	1	1	1	1	7	1	3	3	1	1	1	1	10	18
E3	1	2	1	1	1	1	7	2	1	1	1	2	8	1	1	1	2	1	1	1	1	7	14
E4	1	1	3	2	1	1	9	1	2	1	1	3	9	2	1	1	1	3	1	1	1	9	18
E5	1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	6	12
E6	1	2	1	1	2	1	8	1	2	1	2	1	8	1	2	1	1	2	1	2	1	8	16
E7	1	3	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	6	1	1	3	1	1	1	1	1	8	16
E8	1	1	1	2	1	1	7	1	2	1	1	1	7	1	2	1	1	3	1	1	1	9	16
E9	1	1	1	1	3	1	8	1	2	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	6	14
E10	1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	6	12
E11	1	2	1	1	1	1	7	1	3	1	1	1	8	1	1	1	2	1	2	1	1	7	14
E12	1	1	1	2	3	1	9	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	3	1	1	1	8	17
E13	1	3	1	1	3	1	10	2	1	1	1	2	8	1	1	3	2	2	2	1	1	11	21
E14	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	1	6	12
E15	1	2	1	2	1	1	8	1	2	2	1	2	10	1	1	1	1	3	2	1	1	9	17
E16	1	2	1	1	1	1	7	2	1	3	1	2	10	1	1	1	2	1	1	1	1	7	24
E17	1	1	1	2	3	1	9	1	2	1	1	1	7	2	1	1	1	1	1	1	1	7	23
E18	1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	1	1	7	1	1	1	1	3	1	1	1	8	21
E19	1	2	1	1	2	1	8	1	3	1	2	1	9	1	2	1	1	3	1	1	1	9	26
E20	1	1	1	1	1	3	8	1	1	1	1	1	6	1	3	1	1	1	1	1	1	8	22
E21	1	1	1	2	1	1	7	1	2	1	1	1	7	1	2	1	1	1	1	1	1	7	21
E22	1	3	1	1	1	1	8	1	2	3	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	1	6	23
E23	1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	1	1	7	1	1	1	1	3	1	1	1	8	21
E24	1	2	1	1	1	1	7	1	2	1	1	1	7	1	1	1	2	1	1	1	1	7	21
E25	1	1	1	2	3	1	9	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	1	6	21
E26	1	2	1	1	1	1	7	2	1	1	3	1	10	1	1	1	2	2	2	2	1	9	26
E27	1	2	1	1	1	1	7	1	2	1	1	1	7	1	1	1	2	3	3	1	1	11	25
E28	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	3	1	8	21
E29	1	2	1	1	1	1	7	2	1	1	1	2	8	1	1	1	2	2	2	2	1	9	24
E30	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	6	1	1	1	3	1	1	1	1	8	20
E31	1	2	1	2	1	1	8	1	2	2	1	2	10	1	1	1	1	2	2	1	1	8	26
E32	1	2	3	1	1	1	9	2	1	1	3	2	10	1	1	1	2	1	1	1	1	7	26
E33	1	1	1	2	1	1	7	1	2	1	1	1	7	2	1	1	1	1	1	3	1	9	23
E34	1	3	1	1	1	1	8	1	2	3	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	1	6	23
E35	1	2	1	1	3	1	9	1	2	1	2	1	8	1	2	1	1	2	1	1	1	8	25
E36	1	1	3	1	3	1	10	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	1	6	22
E37	1	1	1	2	1	1	7	1	2	1	1	3	9	1	2	1	1	1	1	1	1	7	23
E38	1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	1	1	7	1	1	1	3	1	3	1	1	10	23
E39	1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	1	1	7	1	3	1	1	1	1	1	1	8	21
E40	1	2	1	1	1	1	7	1	2	1	1	1	7	1	1	1	2	1	1	1	1	7	21
E41	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	1	6	19
E42	1	2	1	1	1	1	7	2	1	1	1	2	8	1	1	1	2	2	2	2	1	9	24
E43	1	3	2	3	1	1	11	1	2	1	1	2	8	1	1	1	1	1	1	1	1	6	25
E44	1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	1	3	9	1	1	1	1	1	1	1	1	6	21
E45	1	2	1	1	3	1	9	2	1	1	1	2	8	3	1	1	2	1	1	1	1	9	26
E46	1	1	1	2	3	1	9	1	2	1	1	1	7	2	1	1	1	1	1	1	1	7	23
E47	1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	6	19
E48	1	2	1	1	2	1	8	1	2	1	2	3	10	1	2	3	1	2	1	1	1	10	28
E49	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	1	6	18
E50	1	3	1	2	1	1	9	1	2	1	1	1	7	1	2	1	3	1	1	1	1	9	25
E51	1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	6	19
E52	1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	1	3	9	1	1	3	1	1	1	1	1	8	23
E53	1	2	1	1	1	1	7	1	2	1	1	1	7	1	1	1	2	1	1	1	1	7	21
E54	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	3	1	1	1	8	21
E55	1	2	1	1	1	1	7	2	1	1	1	2	8	1	1	1	2	2	2	2	1	9	24
E56	1	1	1	1	1	1	6	1	1	3	1	3	10	1	1	1	1	1	1	1	1	6	22
E57	1	2	1	2	1	1	8	1	2	2	1	2	10	1	1	1	1	2	2	2	1	8	26
E58	1	3	1	1	1	1	8	2	1	1	1	2	8	1	1	3	2	3	1	1	1	11	27
E59	1	1	1	2	1	1	7	1	2	1	1	1	7	2	1	1	1	1	1	1	1	7	21
E60	1	1	1	3	1	1	8	1	2	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	6	21
E61	1	2	1	1	2	1	8	1	2	1	2	1	8	1	2	1	1	2	1	1	1	8	24
E62	1	1	1	1	1	1	6	1	1	3	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	6	20
E63	1	1	1	2	1	1	7	1	2	1	1	1	7	1	2	1	1	3	1	1	1	9	23
E64	1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	1	1	7	1	1	1	3	1	1	1	1	8	21
E65	1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	6	19
E66	1	2	1	1	1	1	7	1	2	1	1	3	9	1	1	1	2	1	1	1	1	7	23
E67	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	3	1	1	1	8	21
E68	1	2	1	1	1	1	7	2	1	1	1	2	8	1	1	1	2	3	2	1	1	10	25
E69	1	2	1	1	3	1	9	1	2	1	1	1	7	1	1	1	3	1	1	1	1	8	24
E70	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	1	3	10	1	1	1	1	3	1	1	1	8	25
E71	1	2	1	1	1	1	7	2	1	3	1	2	10	1	1	1	2	2	2	2	1	9	26
E72	1	1	1	1	3	1	8	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	1	6	20
E73	1	3	1	2	1	1	9	1	2	2	1	2	10	1	1	1	1	2	2	2	1	8	27
E74	1	2	1	1	3	1	9	2	1	1	1	2	8	1	1	1	2	1	1	1	1	7	24
E75	1	1	1	2	1	1	7	1	2	1	1	3	9	2	1	1	1	1	1	1	1	7	23
E76	1	2	1	1	2	1	8	1	2	1	2	1	8	1	2	1	1	2	1	1	1	8	24
E77	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	3	1	1	1	8	20
E78	1	1	1	2	1	1	7	1	2	1	1	1	7	1	2	1	1	1	1	1	1	7	21
E79	1	1	1	3	1	1	8	1	2	1	1	1	7	1	1	1	1	3	1	1	1	8	23
E80	1	1	1	1	1	1	6	1</															

VARIABLE 2: BENEFICIOS SOCIALES

	D1. GRATIFICACIONES							D2. VACACIONES							D3. CTS							TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL	P7	P8	P9	P10	P11	P12	TOTAL	P13	P14	P15	P16	P17	P18	TOTAL	
E1	1	1	2	1	1	1	7	1	2	1	1	1	2	8	1	1	1	1	1	1	6	13
E2	1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	1	1	1	7	1	3	1	1	3	1	10	16
E3	1	2	3	1	1	1	9	2	1	1	1	3	2	10	1	1	1	2	1	1	7	16
E4	1	1	1	2	1	1	7	1	2	1	1	1	1	7	2	1	1	1	1	1	7	14
E5	1	1	1	3	1	1	8	1	2	1	1	1	1	7	1	1	1	1	3	1	8	16
E6	1	2	1	1	2	1	8	1	2	1	2	3	1	10	1	2	1	1	2	3	10	18
E7	1	1	1	3	1	1	8	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	14
E8	1	1	1	2	1	1	7	1	2	1	1	1	1	7	1	2	1	1	1	1	7	14
E9	1	1	1	1	3	1	8	1	2	1	1	1	1	7	1	1	1	3	1	1	8	16
E10	1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	12
E11	1	2	1	1	1	1	7	1	2	1	1	1	1	7	1	1	3	2	1	3	11	18
E12	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	13
E13	1	2	1	3	3	1	11	2	1	1	1	1	2	8	1	1	1	2	2	2	9	20
E14	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	12
E15	1	2	1	2	1	1	8	1	2	2	1	2	2	10	1	1	1	3	2	2	10	18
E16	1	2	1	3	1	1	9	2	1	1	1	1	2	8	1	1	1	2	1	1	7	24
E17	1	1	3	2	1	1	9	1	2	1	3	1	1	9	2	1	1	1	1	1	7	25
E18	1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	1	1	1	7	1	1	1	1	3	1	8	21
E19	1	2	1	1	3	1	9	1	2	1	2	1	1	8	1	2	1	1	2	1	8	25
E20	1	1	1	1	1	3	8	1	1	1	1	1	1	6	1	1	3	1	1	1	8	22
E21	1	1	3	2	1	1	9	1	2	1	1	3	1	9	1	2	1	1	1	1	7	25
E22	1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	3	1	1	9	1	1	1	1	1	1	6	21
E23	1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	1	1	1	7	1	1	1	1	3	3	10	23
E24	1	2	1	1	1	1	7	1	2	1	1	1	1	7	1	1	3	2	1	1	9	23
E25	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	19
E26	1	2	3	1	1	3	11	2	1	1	1	1	2	8	1	1	1	2	2	2	9	28
E27	1	2	1	1	1	1	7	1	2	1	1	3	1	9	1	1	1	2	1	1	7	23
E28	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	1	1	3	8	1	1	1	3	1	3	10	25
E29	1	2	1	1	1	1	7	2	1	1	1	1	2	8	1	1	1	2	2	2	9	24
E30	1	1	1	1	3	1	8	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	20
E31	1	2	1	2	1	1	8	1	2	2	1	2	2	10	1	1	1	1	2	2	8	26
E32	1	2	1	1	1	1	7	2	1	1	1	1	2	8	1	1	1	2	1	1	7	22
E33	1	1	3	2	1	1	9	1	2	1	1	1	1	7	2	1	1	1	1	1	7	23
E34	1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	19
E35	1	2	1	1	2	3	10	1	2	1	2	1	1	8	1	2	1	1	2	1	8	26
E36	1	1	1	3	1	1	8	1	1	1	3	1	1	8	1	1	1	1	1	3	8	24
E37	1	1	1	2	1	1	7	1	2	1	1	3	1	9	1	2	1	1	1	1	7	23
E38	1	1	1	1	1	1	6	1	3	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	6	20
E39	1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	3	8	21
E40	1	2	1	1	1	3	9	1	2	1	1	1	1	7	1	1	1	2	1	1	7	23
E41	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	1	1	3	1	1	1	8	21
E42	1	2	1	3	1	1	9	2	1	1	1	1	2	8	1	1	1	2	2	2	9	26
E43	1	1	2	1	1	1	7	1	2	1	1	1	2	8	1	1	1	1	1	1	6	21
E44	1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	1	3	1	9	1	1	1	1	1	1	6	21
E45	1	2	1	1	1	1	7	2	1	1	1	3	2	10	1	1	1	2	1	1	7	24
E46	1	1	1	3	1	1	8	1	2	1	1	3	1	9	2	1	1	1	1	1	7	24
E47	1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	19
E48	1	2	1	1	2	1	8	1	2	1	2	1	1	8	1	2	1	3	2	1	10	26
E49	1	1	1	1	3	1	8	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	20
E50	1	1	1	2	3	3	11	1	2	1	1	3	1	9	1	2	1	1	3	1	9	29
E51	1	1	3	1	1	1	8	1	2	1	1	1	1	7	1	1	1	1	3	1	8	23
E52	1	3	1	1	1	1	8	1	2	1	1	1	1	7	1	1	1	1	3	1	8	23
E53	1	2	1	1	1	1	7	1	2	1	1	3	1	9	1	1	3	2	1	3	11	27
E54	1	1	1	2	1	3	9	1	3	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	6	23
E55	1	2	1	1	1	1	7	2	1	1	1	1	2	8	1	1	1	2	2	2	9	24
E56	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	18
E57	1	2	1	2	1	1	8	1	2	2	1	2	2	10	1	1	1	1	3	2	9	27
E58	1	2	1	1	1	1	7	2	1	1	1	1	2	8	1	1	1	2	1	1	7	22
E59	1	1	1	2	1	1	7	1	2	1	1	1	3	9	2	1	1	1	1	1	7	23
E60	1	1	1	1	3	1	8	1	2	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	21
E61	1	2	1	1	2	1	8	1	2	1	2	1	1	8	1	2	3	1	2	1	10	26
E62	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	18
E63	1	1	1	2	1	1	7	1	2	1	1	1	1	7	1	2	1	1	3	1	9	23
E64	1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	3	8	21
E65	1	1	1	3	1	1	8	1	2	1	3	3	1	11	1	1	1	1	3	1	8	27
E66	1	2	1	1	1	3	9	1	2	1	1	1	1	7	1	1	1	2	1	1	7	23
E67	1	1	1	2	1	1	7	1	3	1	1	1	1	8	1	1	1	3	1	1	8	23
E68	1	2	1	1	1	1	7	2	1	1	1	1	2	8	1	1	1	2	2	2	9	24
E69	1	2	1	3	1	1	9	1	2	1	1	1	1	7	1	1	3	2	1	1	9	25
E70	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	1	3	1	8	1	1	1	1	1	1	6	21
E71	1	2	1	1	1	1	7	2	1	1	1	1	2	8	1	1	1	2	2	2	9	24
E72	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	3	1	1	1	8	20
E73	1	2	1	2	3	1	10	1	3	2	1	2	2	11	1	1	1	1	2	2	8	29
E74	1	2	1	1	1	1	7	2	1	1	1	3	2	10	1	1	1	2	1	1	7	24
E75	1	1	1	2	1	1	7	1	2	1	1	1	1	7	2	1	1	3	1	1	9	23
E76	1	2	1	1	2	3	10	1	2	1	2	1	1	8	1	2	3	1	2	1	10	28
E77	1	1	1	3	1	1	8	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	20
E78	1	1	1	2	1	1	7	1	2	1	1	1	1	7	1	2	1	1	3	3	11	25
E79	1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	19
E80	1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	1	3	1	9	1	1	3	1	3	1	10	25
E81	1	2	1	1	1	3	9	1	2	1	1	1	1	7	1	1	1	2	1	1	7	23

ANEXO 5: Matriz de validación

Título: "Régimen laboral de la MYPE y beneficios sociales de los trabajadores de las panaderías de la ciudad de Pucallpa, 2021"

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación	
				Siempre	A veces	Nunca	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	Régimen laboral de la micro empresa	Prestaciones sociales	01.- ¿Las prestaciones sociales ofrece a sus empleados con el objeto de ahorrarles esfuerzos?				✓		✓		✓		✓			
			02.- ¿Las prestaciones sociales ofrecen a sus empleados comodidades ahorrarles preocupaciones?				✓		✓		✓		✓			
			03.- ¿Las prestaciones sociales ofrece a sus empleados mejores condiciones laborales?				✓		✓		✓		✓			
		Prestaciones legales	04.- ¿Las prestaciones legales ofrece a sus empleados gratificaciones?				✓		✓		✓		✓			
			05.- ¿Las prestaciones legales ofrece a sus empleados vacaciones?				✓		✓		✓		✓			
			06.- ¿Las prestaciones legales ofrece a sus empleados CTS?				✓		✓		✓		✓			
	Régimen laboral de la pequeña empresa	Prestaciones económicas	07.- ¿Las prestaciones económicas ofrece a sus empleados con el objeto de ahorrarles esfuerzos?				✓		✓		✓		✓			
			08.- ¿Las prestaciones económicas ofrece a sus empleados comodidades ahorrarles preocupaciones?				✓		✓		✓		✓			
			09.- ¿Las prestaciones económicas ofrece a sus empleados mejores condiciones laborales?				✓		✓		✓		✓			

Régimen laboral general	Prestaciones técnicas	10.- ¿Las prestaciones técnicas ofrece a sus empleados gratificaciones?					✓		✓		✓		✓			
		11.- ¿Las prestaciones técnicas ofrece a sus empleados vacaciones?					✓		✓		✓		✓			
		12.- ¿Las prestaciones técnicas ofrece a sus empleados CTS?					✓		✓		✓		✓			
	Prestaciones de seguridad	13.- ¿Las prestaciones de seguridad ofrece a sus empleados con el objeto de ahorrarles esfuerzos?					✓		✓		✓		✓			
		14.- ¿Las prestaciones de seguridad ofrece a sus empleados comodidades ahorrarles preocupaciones?					✓		✓		✓		✓			
		15.- ¿Las prestaciones de seguridad ofrece para las micro empresas y a sus empleados mejores condiciones laborales?					✓		✓		✓		✓			
	Prestaciones laborales	16.- ¿Las prestaciones laborales ofrece a sus empleados gratificaciones?					✓		✓		✓		✓			
		17.- ¿Las prestaciones laborales ofrece a sus empleados vacaciones?					✓		✓		✓		✓			
18.- ¿Las prestaciones laborales ofrece a sus empleados CTS?						✓		✓		✓		✓				

Pucallpa, mayo del 2021

*[Firma manuscrita]*  
 Firma del validador  
 Nombres y Apellidos: **Dr. Econ. Hugo VICENTE FLORES BONIFACIO**  
 DNI 084 57230

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
				Siempre	A veces	Nunca	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 sociales	Gratificaciones	Ordinales	01.- ¿Usted considera que los conceptos ordinales corresponden a todos los trabajadores?				✓		✓		✓		✓		
			02.- ¿Usted tiene derecho a gratificaciones ordinales?				✓		✓		✓		✓		
			03.- ¿Considera que los conceptos ordinales son un incentivo a la productividad del trabajador?				✓		✓		✓		✓		
		Truncas	04.- ¿Usted percibe gratificaciones truncas?				✓		✓		✓		✓		
			05.- ¿Sabe calcular los conceptos truncas que le corresponde de acuerdo Ley?				✓		✓		✓		✓		
			06.- ¿Usted considera que los conceptos truncas corresponden a todos los trabajadores?				✓		✓		✓		✓		
	Vacaciones	Adquiridas	07.- ¿Usted considera que tiene derechos adquiridos?				✓		✓		✓		✓		
			08.- ¿Usted tiene derecho adquiridos a las vacaciones?				✓		✓		✓		✓		
			09.- ¿Considera que los incentivos adquiridos sirven para mejorar la productividad?				✓		✓		✓		✓		
		Gozadas	10.- ¿Usted ha gozado de vacaciones alguna vez?				✓		✓		✓		✓		
			11.- ¿Sabe calcular las vacaciones gozadas de acuerdo Ley?				✓		✓		✓		✓		
			12.- ¿Usted considera que las vacaciones gozadas corresponden a todos los trabajadores?				✓		✓		✓		✓		

CTS	Sociales	13- ¿Usted considera que los aspectos sociales corresponden a todos los trabajadores?					✓		✓		✓		✓		
		14- ¿Usted tiene derecho a beneficios sociales?					✓		✓		✓		✓		
		15- ¿Considera que las CTS es parte de los beneficios sociales?					✓		✓		✓		✓		
	Legales	16- ¿Usted percibe beneficios sociales legales?					✓		✓		✓		✓		
		17- ¿Sabe calcular los beneficios legales que le corresponde por su trabajo?					✓		✓		✓		✓		
		18- ¿Usted considera que los beneficios sociales son legales para todos los trabajadores?					✓		✓		✓		✓		

Pucallpa, mayo del 2021

  
 Firma del validador  
 Nombres y Apellidos: **Dr. Econ. Hugo Vicente Flores Bonifacio**  
 DNI 08459230



ANEXO 5: Matriz de validación

Título: "Régimen laboral de la MYPE y beneficios sociales de los trabajadores de las panaderías de la ciudad de Pucallpa, 2021"

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación	
				Siempre	A veces	Nunca	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	Régimen laboral de la micro empresa	Prestaciones sociales	01.- ¿Las prestaciones sociales ofrece a sus empleados con el objeto de ahorrarles esfuerzos?				✓		✓		✓		✓			
			02.- ¿Las prestaciones sociales ofrecen a sus empleados comodidades ahorrarles preocupaciones?				✓		✓		✓		✓			
			03.- ¿Las prestaciones sociales ofrece a sus empleados mejores condiciones laborales?				✓		✓		✓		✓			
		Prestaciones legales	04.- ¿Las prestaciones legales ofrece a sus empleados gratificaciones?				✓		✓		✓		✓			
			05.- ¿Las prestaciones legales ofrece a sus empleados vacaciones?				✓		✓		✓		✓			
			06.- ¿Las prestaciones legales ofrece a sus empleados CTS?				✓		✓		✓		✓			
	Régimen laboral de la pequeña empresa	Prestaciones económicas	07.- ¿Las prestaciones económicas ofrece a sus empleados con el objeto de ahorrarles esfuerzos?				✓		✓		✓		✓			
			08.- ¿Las prestaciones económicas ofrece a sus empleados comodidades ahorrarles preocupaciones?				✓		✓		✓		✓			
			09.- ¿Las prestaciones económicas ofrece a sus empleados mejores condiciones laborales?				✓		✓		✓		✓			

Régimen laboral general	Prestaciones técnicas	10.- ¿Las prestaciones técnicas ofrece a sus empleados gratificaciones?				✓	✓	✓	✓				
		11.- ¿Las prestaciones técnicas ofrece a sus empleados vacaciones?				✓	✓	✓	✓				
		12.- ¿Las prestaciones técnicas ofrece a sus empleados CTS?				✓	✓	✓	✓				
	Prestaciones de seguridad	13.- ¿Las prestaciones de seguridad ofrece a sus empleados con el objeto de ahorrarles esfuerzos?				✓	✓	✓	✓				
		14.- ¿Las prestaciones de seguridad ofrece a sus empleados comodidades ahorrarles preocupaciones?				✓	✓	✓	✓				
		15.- ¿Las prestaciones de seguridad ofrece para las micro empresas y a sus empleados mejores condiciones laborales?				✓	✓	✓	✓				
	Prestaciones laborales	16.- ¿Las prestaciones laborales ofrece a sus empleados gratificaciones?				✓	✓	✓	✓				
		17.- ¿Las prestaciones laborales ofrece a sus empleados vacaciones?				✓	✓	✓	✓				
18.- ¿Las prestaciones laborales ofrece a sus empleados CTS?					✓	✓	✓	✓					

Pucallpa, mayo del 2021

Firma del validador  
 Nombres y Apellidos: *CPCC Celso Reinos Hornos*

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
				Siempre	A veces	Nunca	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 sociales	Gratificaciones	Ordinales	01.- ¿Usted considera que los conceptos ordinales corresponden a todos los trabajadores?				✓		✓		✓		✓		
			02.- ¿Usted tiene derecho a gratificaciones ordinales?				✓		✓		✓		✓		
			03.- ¿Considera que los conceptos ordinales son un incentivo a la productividad del trabajador?				✓		✓		✓		✓		
		Truncas	04.- ¿Usted percibe gratificaciones truncas?				✓		✓		✓		✓		
			05.- ¿Sabe calcular los conceptos truncos que le corresponde de acuerdo Ley?				✓		✓		✓		✓		
			06.- ¿Usted considera que los conceptos truncos corresponden a todos los trabajadores?				✓		✓		✓		✓		
	Vacaciones	Adquiridas	07.- ¿Usted considera que tiene derechos adquiridos?				✓		✓		✓		✓		
			08.- ¿Usted tiene derecho adquiridos a las vacaciones?				✓		✓		✓		✓		
			09.- ¿Considera que los incentivos adquiridos sirven para mejorar la productividad?				✓		✓		✓		✓		
		Gozadas	10.- ¿Usted ha gozado de vacaciones alguna vez?				✓		✓		✓		✓		
			11.- ¿Sabe calcular las vacaciones gozadas de acuerdo Ley?				✓		✓		✓		✓		
			12.- ¿Usted considera que las vacaciones gozadas corresponden a todos los trabajadores?				✓		✓		✓		✓		

CTS	Sociales	13.- ¿Usted considera que los aspectos sociales corresponden a todos los trabajadores?				✓		✓		✓		✓		
		14.- ¿Usted tiene derecho a beneficios sociales?				✓		✓		✓		✓		
		15.- ¿Considera que las CTS es parte de los beneficios sociales?				✓		✓		✓		✓		
	Legales	16.- ¿Usted percibe beneficios sociales legales?				✓		✓		✓		✓		
		17.- ¿Sabe calcular los beneficios legales que le corresponde por su trabajo?				✓		✓		✓		✓		
		18.- ¿Usted considera que los beneficios sociales son legales para todos los trabajadores?								✓		✓		✓

Pucallpa, mayo del 2021

Firma del validador  
 Nombres y Apellidos: *CPCC Celso Restrepo Horman*

ANEXO 5: Matriz de validación

Título: "Régimen laboral de la MYPE y beneficios sociales de los trabajadores de las panaderías de la ciudad de Pucallpa, 2021"

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación	
				Siempre	A veces	Nunca	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	Régimen laboral de la micro empresa	Prestaciones sociales	01.- ¿Las prestaciones sociales ofrece a sus empleados con el objeto de ahorrarles esfuerzos?				✓		✓		✓		✓			
			02.- ¿Las prestaciones sociales ofrecen a sus empleados comodidades ahorrarles preocupaciones?				✓		✓		✓		✓			
			03.- ¿Las prestaciones sociales ofrece a sus empleados mejores condiciones laborales?				✓		✓		✓		✓			
		Prestaciones legales	04.- ¿Las prestaciones legales ofrece a sus empleados gratificaciones?				✓		✓		✓		✓			
			05.- ¿Las prestaciones legales ofrece a sus empleados vacaciones?				✓		✓		✓		✓			
			06.- ¿Las prestaciones legales ofrece a sus empleados CTS?				✓		✓		✓		✓			
	Régimen laboral de la pequeña empresa	Prestaciones económicas	07.- ¿Las prestaciones económicas ofrece a sus empleados con el objeto de ahorrarles esfuerzos?				✓		✓		✓		✓			
			08.- ¿Las prestaciones económicas ofrece a sus empleados comodidades ahorrarles preocupaciones?				✓		✓		✓		✓			
			09.- ¿Las prestaciones económicas ofrece a sus empleados mejores condiciones laborales?				✓		✓		✓		✓			



Régimen laboral general	Prestaciones técnicas	10.- ¿Las prestaciones técnicas ofrece a sus empleados gratificaciones?					✓		✓		✓		✓				
		11.- ¿Las prestaciones técnicas ofrece a sus empleados vacaciones?					✓		✓		✓		✓				
		12.- ¿Las prestaciones técnicas ofrece a sus empleados CTS?					✓		✓		✓		✓				
	Prestaciones de seguridad	13.- ¿Las prestaciones de seguridad ofrece a sus empleados con el objeto de ahorrarles esfuerzos?					✓		✓		✓		✓				
		14.- ¿Las prestaciones de seguridad ofrece a sus empleados comodidades ahorrarles preocupaciones?					✓		✓		✓		✓				
		15.- ¿Las prestaciones de seguridad ofrece para las micro empresas y a sus empleados mejores condiciones laborales?					✓		✓		✓		✓				
	Prestaciones laborales	16.- ¿Las prestaciones laborales ofrece a sus empleados gratificaciones?					✓		✓		✓		✓				
		17.- ¿Las prestaciones laborales ofrece a sus empleados vacaciones?					✓		✓		✓		✓				
18.- ¿Las prestaciones laborales ofrece a sus empleados CTS?						✓		✓		✓		✓					

Pucallpa, mayo del 2021

*[Firma]*  
**Firma del validador**  
**Nombres y Apellidos:**  
**ING. ADRIAN MARCO A. VALENTE ROSALES**  
 Ingeniero de Sistemas  
 Reg. C.I.P. N° 156896

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Beneficios sociales	Gratificaciones	Ordinales	01.- ¿Usted considera que los conceptos ordinales corresponden a todos los trabajadores?				✓		✓		✓		✓		
			02.- ¿Usted tiene derecho a gratificaciones ordinales?				✓		✓		✓		✓		
			03.- ¿Considera que los conceptos ordinales son un incentivo a la productividad del trabajador?				✓		✓		✓		✓		
		Truncas	04.- ¿Usted percibe gratificaciones truncas?				✓		✓		✓		✓		
			05.- ¿Sabe calcular los conceptos truncos que le corresponde de acuerdo Ley?				✓		✓		✓		✓		
			06.- ¿Usted considera que los conceptos truncos corresponden a todos los trabajadores?				✓		✓		✓		✓		
	Vacaciones	Adquiridas	07.- ¿Usted considera que tiene derechos adquiridos?				✓		✓		✓		✓		
			08.- ¿Usted tiene derecho adquiridos a las vacaciones?				✓		✓		✓		✓		
			09.- ¿Considera que los incentivos adquiridos sirven para mejorar la productividad?				✓		✓		✓		✓		
		Gozadas	10.- ¿Usted ha gozado de vacaciones alguna vez?				✓		✓		✓		✓		
			11.- ¿Sabe calcular las vacaciones gozadas de acuerdo Ley?				✓		✓		✓		✓		
			12.- ¿Usted considera que las vacaciones gozadas corresponden a todos los trabajadores?				✓		✓		✓		✓		

CTS	Sociales	13.- ¿Usted considera que los aspectos sociales corresponden a todos los trabajadores?					✓		✓		✓	✓		
		14.- ¿Usted tiene derecho a beneficios sociales?					✓		✓		✓	✓		
		15.- ¿Considera que las CTS es parte de los beneficios sociales?					✓		✓		✓	✓		
	Legales	16.- ¿Usted percibe beneficios sociales legales?					✓		✓		✓	✓		
		17.- ¿Sabe calcular los beneficios legales que le corresponde por su trabajo?					✓		✓		✓	✓		
		18.- ¿Usted considera que los beneficios sociales son legales para todos los trabajadores?					✓		✓		✓	✓		

Pucallpa, mayo del 2021

  
 Firma del validador  
 Nombres y Apellidos:  
 M. ABRAM MACO, JORGE ROSALES  
 Ingeniero de Sistemas  
 Reg. C.I.P. N° 154898



## Anexo 6. Galería de fotos





























