

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE CONTABILIDAD Y FINANZAS



TESIS

“Informalidad laboral y beneficios laborales de los trabajadores de la empresa Servicios Mineros RF S.A.C., distrito de Comas, 2023”

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO

AUTORA: Bonilla Rojas, Luz María

ASESOR: Peña Celis, Roberto

HUÁNUCO – PERÚ

2024

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión de la regulación contable

AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Economía y Negocios

Disciplina: Negocios, Administración

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Contador Público

Código del Programa: P12

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 74135345

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22477364

Grado/Título: Maestro en ciencias contables, con mención en auditoría y tributación

Código ORCID: 0000-0002- 7972-4903

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Piundo Flores, Lister	Maestro en ciencias administrativas con mención en gestión pública	45383241	0000-0003-1232-585X
2	Toledo Martínez, Juan Daniel	Maestro en ciencias administrativas con mención en: gestión pública	22510018	0000-0003-2906-9469
3	Huerto Orizano, Diana	Maestra en gestión y negocios, mención en gestión de proyectos	40530605	0000-0003-1634-6674

D

H

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

PROGRAMA ACADÉMICO DE CONTABILIDAD Y FINANZAS.

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **8:30 horas del día 09 del mes de febrero del año 2024** en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron la sustentante y el Jurado Calificador, integrado por los docentes:

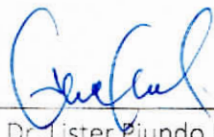
Dr. Lister Piundo Flores	(Presidente)
Mtro. Juan Daniel Toledo Martínez	(Secretario)
Mtra. Diana Huerto Orizano	(Vocal)

Nombrados mediante la Resolución N° 2168-2023-D-FCOMP-PACF-UDH, para evaluar la Tesis intitulada: "INFORMALIDAD LABORAL Y BENEFICIOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA SERVICIOS MINEROS RF S.A.C., DISTRITO DE COMAS, 2023", presentado por la Bachiller, **BONILLA ROJAS, Luz María**, para optar el título **Profesional de Contador Público**.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándola APROBADA con el calificativo cuantitativo de 13 TRECE y cualitativo de SUFICIENTE (Art.47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las 9:15 horas del día **09 del mes de febrero del año 2024**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.



Dr. Lister Piundo Flores

N° DNI 45383241

Código ORCID: 0000-0003-1232-585X

PRESIDENTE



Mtro. Juan Daniel Toledo Martínez

N° DNI 22510018

Código ORCID: 0000-0003-2906 9469

SECRETARIO



Mtra. Diana Huerto Orizano

N° DNI 40530605

Código ORCID: 0000-0003-1634-6674

VOCAL



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

DIRECTIVA N° 006- 2020- VRI-UDH PARA EL USO DEL SOFTWARE TURNITIN DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO Resolución N° 018-2020-VRI-UDH 03JUL20 y modificatoria R. N° 046-2020-VRI-UDH, 19OCT20

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

Yo, Roberto Peña Celis, asesor(a) del PA CONTABILIDAD Y FINANZAS y designado(a) mediante documento: Resolución N° Resolución N° 1589-2023-D-FCEMP-PACF-UDH, de la estudiante(s) BONILLA ROJAS, Luz María del proyecto de investigación titulada: "INFORMALIDAD LABORAL Y BENEFICIOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA SERVICIOS MINEROS RF S.A.C., DISTRITO DE COMAS, 2023".

Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud del 24% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 14 de abril de 2024



Mg. CPCC ROBERTO PEÑA CELIS

DNI N° 22477364

Código Orcid N° 0000-0002-7972-4903

Presentación del informe de tesis para el repositorio

INFORME DE ORIGINALIDAD

24%	23%	10%	11%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet		6%
2	1library.co Fuente de Internet		3%
3	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet		1%
4	Submitted to Universidad de Huanuco Trabajo del estudiante		1%
5	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante		1%
6	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	 Peña Celis, Roberto DNI 22477364 Código Orcid N° 0000-0002-7972-4903	1%
7	hdl.handle.net Fuente de Internet		1%
8	myslide.es Fuente de Internet		1%
9	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet		

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación quiero dedicar a mis queridos padres y hermanos, por ser el soporte fundamental en cada paso que doy y así mismo por brindarme sus apoyos incondicionales durante los años de estudio.

AGRADECIMIENTOS

Quiero expresar mi agradecimiento:

A Dios, quien me fortalece y me da sabiduría día a día para formarme como un profesional idóneo.

A mis familiares tíos y primos, quienes me apoyaron en toda la etapa de mi vida.

A mi apreciada madre y padre por darme la vida y solventar mis gastos durante mi formación académica

A mi asesor, Peña Celis Roberto por su tiempo, dedicación y experiencia profesional para la elaboración de la tesis de inicio a fin.

A mis colegas de estudio, con quienes de manera permanente realizamos trabajos en equipo y compartimos conocimientos y experiencia.

A la Universidad de Huánuco, por contratar profesionales con experiencia y vocación, para formarnos como profesionales de alta calidad y competitiva en la profesión de contabilidad y finanzas.

A la empresa Servicios Mineros RF S.A.C., por facilitarme información adecuada para la elaboración de mi trabajo de investigación. A los trabajadores, por darse el tiempo y espacio para marcar el cuestionario de acuerdo a sus perceptiva.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTOS.....	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS.....	VI
ÍNDICE DE FIGURAS.....	VIII
RESUMEN.....	X
ABSTRACT.....	XI
INTRODUCCIÓN.....	XII
CAPÍTULO I.....	14
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	14
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	16
1.2.1. PROBLEMA GENERAL.....	16
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	16
1.3. OBJETIVOS.....	16
1.3.1. OBJETIVO GENERAL.....	16
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	16
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA.....	17
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA.....	17
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	18
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
CAPÍTULO II.....	19
MARCO TEÓRICO.....	19
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	19
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES.....	19
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES.....	20
2.1.3. ANTECEDENTES REGIONALES.....	22
2.2. BASES TEÓRICAS.....	23
2.2.1. INFORMALIDAD LABORAL.....	23
2.2.1. BENEFICIOS LABORALES.....	28

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	32
2.4. HIPÓTESIS	35
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	35
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	35
2.5. VARIABLES.....	36
2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE.....	36
2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE	36
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	37
CAPÍTULO III.....	39
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	39
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	39
3.1.1. ENFOQUE	39
3.1.2. ALCANCE O NIVEL	39
3.1.3. DISEÑO	40
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	40
3.2.1. POBLACIÓN	40
3.2.2. MUESTRA	41
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	41
3.3.1. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS	41
3.3.2. PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS.....	42
3.3.3. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS	42
CAPITULO IV.....	43
RESULTADOS	43
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS	43
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	60
CAPÍTULO V.....	67
DISCUSIÓN DE RESULTADOS	67
CONCLUSIONES	71
RECOMENDACIONES.....	73
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	74
ANEXOS.....	80

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Régimen laboral MYPE (Micro y Pequeñas Empresas).....	29
Tabla 2 Operacionalización de variables.....	37
Tabla 3 Cantidad de trabajadores de la empresa Servicios Mineros RF S.A.C., 2023.....	40
Tabla 4 ¿En la empresa donde usted trabaja, para iniciar el trabajo firmó algún contrato documental?.....	43
Tabla 5 ¿En la empresa donde usted labora, vio a alguno de colegas que realizaron contratos verbales con su empleador?.....	44
Tabla 6 ¿Usted como trabajador, al momento de ingresar a laborar a la empresa firmó el contrato a plazo fijo?	45
Tabla 7 ¿En la empresa donde usted labora, respetan las normas laborales y los procesos de contratación?	46
Tabla 8 ¿La empresa donde usted labora, presenta la información a la SUNAT de todos sus trabajadores de acuerdo al cronograma de vencimientos mensuales?.....	47
Tabla 9 ¿La entidad donde usted trabaja, realiza el registro de sus trabajadores en la planilla desde el primer día que ingresa a laborar a la entidad?	48
Tabla 10 ¿La empresa donde usted labora, presenta la planilla de pagos mensual que contiene la información de todos sus colaboradores?.....	49
Tabla 11 ¿Usted como trabajador de la empresa, considera que la inestabilidad laboral absoluta, en caso del despido injustificado tendrá derecho a la reposición en el trabajo?	50
Tabla 12 ¿Usted como colaborador de la empresa, considera que estando en la inestabilidad laboral relativa podrá recibir la indemnización que le corresponde de acuerdo a la ley?.....	51
Tabla 13 ¿En la empresa donde usted labora, vio a algunos de sus colegas que pasaron por un periodo de prueba de 3 meses?	52
Tabla 14 ¿Usted, como trabajador de la empresa, durante su jornada de trabajo, alguna vez superó las 8 horas laborales y 48 horas semanales? ...	53
Tabla 15 ¿Usted como trabajador de la empresa, tiene descanso los días feriados y a la vez es remunerado?	54

Tabla 16 ¿En la entidad donde usted labora, durante la semana perciben un día de descanso?.....	55
Tabla 17 ¿En la entidad donde usted labora, durante el año perciben los 15 días calendarios de descanso vacacional?.....	55
Tabla 18 ¿En la empresa donde usted labora, reciben compensación por tiempo de servicio en los meses de mayo y noviembre?	56
Tabla 19 ¿En la empresa donde usted labora, perciben gratificaciones por las fiestas patrias y navidad?	57
Tabla 20 ¿En la empresa donde usted labora, la mayoría de los trabajadores perciben mayores o iguales al sueldo mínimo?	58
Tabla 21 ¿Usted considera que el aumento mínimo de la remuneración es un beneficio para todos los trabajadores?	59
Tabla 22 Pruebas de normalidad a través del estadístico Shapiro-Wilk.....	61
Tabla 23 Escala de valores de correlación.....	61
Tabla 24 Resultados de correlación entre informalidad laboral y beneficios laborales	62
Tabla 25 Pruebas de normalidad a través del estadístico Shapiro-Wilk.....	63
Tabla 26 Resultados de correlación entre los contratos laborales y beneficios laborales	63
Tabla 27 Pruebas de normalidad a través del estadístico Shapiro-Wilk	64
Tabla 28 Resultados de correlación entre registro a la planilla electrónica y beneficios laborales	65
Tabla 29 Pruebas de normalidad a través del estadístico Shapiro-Wilk	65
Tabla 30 Resultados de correlación entre la inestabilidad laboral y beneficios laborales	66

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 ¿En la empresa donde usted trabaja, para iniciar el trabajo firmó algún contrato documental?.....	43
Figura 2 ¿En la empresa donde usted labora, vio a alguno de colegas que realizaron contratos verbales con su empleador?.....	44
Figura 3 ¿Usted como trabajador, al momento de ingresar a laborar a la empresa firmó el contrato a plazo fijo?	45
Figura 4 ¿En la empresa donde usted labora, respetan las normas laborales y los procesos de contratación?.....	46
Figura 5 ¿La empresa donde usted labora, presenta la información a la SUNAT de todos sus trabajadores de acuerdo al cronograma de vencimientos mensuales?.....	47
Figura 6 ¿La entidad donde usted trabaja, realiza el registro de sus trabajadores en la planilla desde el primer día que ingresa a laborar a la entidad?.....	48
Figura 7 ¿La empresa donde usted labora, presenta la planilla de pagos mensual que contiene la información de todos sus colaboradores?.....	49
Figura 8 ¿Usted como trabajador de la empresa, considera que la inestabilidad laboral absoluta, en caso del despido injustificado tendrá derecho a la reposición en el trabajo?	50
Figura 9 ¿Usted como colaborador de la empresa, considera que estando en la inestabilidad laboral relativa podrá recibir la indemnización que le corresponde de acuerdo a la ley?.....	51
Figura 10 ¿En la empresa donde usted labora, vio a algunos de sus colegas que pasaron por un periodo de prueba de 3 meses?	52
Figura 11 ¿Usted, como trabajador de la empresa, durante su jornada de trabajo, alguna vez superó las 8 horas laborales y 48 horas semanales? ...	53
Figura 12 ¿Usted como trabajador de la empresa, tiene descanso los días feriados y a la vez es remunerado?	54
Figura 13 ¿En la entidad donde usted labora, durante la semana perciben un día de descanso?.....	55
Figura 14 ¿En la entidad donde usted labora, durante el año perciben los 15 días calendarios de descanso vacacional?.....	56

Figura 15 ¿En la empresa donde usted labora, reciben compensación por tiempo de servicio en los meses de mayo y noviembre?	57
Figura 16 ¿En la empresa donde usted labora, perciben gratificaciones por las fiestas patrias y navidad?	58
Figura 17 ¿En la empresa donde usted labora, la mayoría de los trabajadores perciben mayores o iguales al sueldo mínimo?	59
Figura 18 ¿Usted considera que el aumento mínimo de la remuneración es un beneficio para todos los trabajadores?	60

RESUMEN

El estudio denominado: “Informalidad laboral y beneficios laborales de los trabajadores de la empresa Servicios Mineros RF S.A.C., Distrito de Comas, 2023”. Está dividido en 5 capítulos, pertenece a una investigación de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional, con diseño no experimental de corte transversal.

La población está integrada por 28 trabajadores, la técnica que se aplicó para llegar a los resultados fue la encuesta y como instrumento el cuestionario, tres expertos en el campo de investigación validaron el cuestionario antes de utilizarlo. Para el análisis de la prueba de normalidad se utilizó Shapiro-Wilk, y a través de ello se pudo identificar que ambas variables de estudio tienen un valor de significancia inferior a 0.05, a través de este resultado se identificó que los datos no son normales, por ende, se aceptó la denominada H1 y se utilizó la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

En conclusión, de acuerdo a los resultados de la encuesta realizada, existen trabajadores informales que no perciben los beneficios laborales que le corresponde, ya que en su mayoría de estos trabajadores son trabajadores que están pasando por un periodo de prueba. Según el objetivo general del estudio, se analizó como la informalidad laboral se vincula con los beneficios laborales de los trabajadores de la empresa. El resultado 0,598 que se obtuvo a través del coeficiente de correlación testifica que existe correlación positiva moderada con una escala de significancia inferior 0.05, esta significancia demuestra que hay relación entre las dos variables de estudio.

Palabra clave: Informalidad laboral, beneficios laborales, contrato de trabajo, registro a la planilla, inestabilidad laboral.

ABSTRACT

The study called: "Labor informality and labor benefits of the workers of the company Servicios Mineros RF S.A.C., Comas District, 2023". It is divided into 5 chapters, it belongs to an applied research, with a quantitative approach, at a correlational descriptive level, with a non-experimental cross-sectional design.

The population is made up of 28 workers, the technique that was applied to obtain the results was the survey and as an instrument the questionnaire, three experts in the research field validated the questionnaire before using it. For the analysis of the normality test, Shapiro-Wilk was used, and through this it was possible to identify that both study variables have a significance value less than 0.05, through this result it was identified that the data are not normal, therefore Therefore, the so-called H1 was accepted and the non-parametric Spearman's Rho test was used.

In conclusion, according to the results of the survey carried out, there are informal workers who do not receive the work benefits that correspond to them, since the majority of these workers are workers who are going through a trial period. According to the general objective of the study, it was analyzed how labor informality is linked to the labor benefits of the company's workers. The result of 0.598 that was obtained through the correlation coefficient testifies that there is a moderate positive correlation with a significance scale of less than 0.05, this significance demonstrates that there is a relationship between the two study variables.

Keyword: Labor informality, labor benefits, employment contract, payroll registration, labor instability.

INTRODUCCIÓN

La investigación denominada: “Informalidad laboral y beneficios laborales de los trabajadores de la empresa Servicios Mineros RF S.A.C., Distrito de Comas, 2023”. En Distrito de Comas, se ha visto que las empresas en su mayoría efectúan sus actividades con personales sin incorporar en la planilla electrónica y muchos de ellos fueron notificados y sancionados por la SUNAFIL, situación similar también ocurre en la empresa Servicios Mineros RF S.A.C, lo cual, realiza sus actividades con trabajadores que se encuentran en condición de informalidad; es decir algunos trabajadores no se encuentran incorporados en la planilla electrónica; por lo tanto, esos trabajadores posiblemente pierden los beneficios que le corresponden de acuerdo a la ley.

El problema que se ha identificado en este trabajo de investigación denomina tesis tiene distintas causas, pero para esta investigación se ha identificado altos costos para cubrir los beneficios laborales de los trabajadores; a través de esta variable, cuyas dimensiones se traducen en beneficios laborales comunes, beneficios laborales especiales y beneficios de la remuneración mínima.

Por ello se dispuso a dar respuesta a la problemática planteada, ¿Cómo la informalidad laboral se vincula con los beneficios laborales de los trabajadores de la empresa Servicios Mineros RF S.A.C., Distrito de Comas, 2023?, bajo este paradigma se planteó la hipótesis: La informalidad laboral se vincula de manera significativo con los beneficios laborales de los trabajadores de la empresa Servicios Mineros RF S.A.C., Distrito de Comas, 2023. El presente estudio está estructurado por 5 capítulos:

Capítulo I, denominado planteamiento del problema, está conformado por la descripción del problema, formulación del problema general y específicos, objetivos de investigación general y específicos, justificación teórica, práctica y metodológica, limitaciones y viabilidad de la investigación.

Capítulo II, llamado marco teórico, se encuentra estructurado de la siguiente manera: antecedentes de investigación internacional, nacional y

regional, bases teóricas, definiciones conceptuales, hipótesis, variables de estudios y la operacionalización de variables, dimensiones e indicadores.

Capítulo III, denominado metodología de investigación, está conformado por tipo de investigación, enfoque, alcance o nivel, diseño, población, muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Capítulo IV, llamado resultados, está integrado por procesamiento de datos a través de tablas, figuras y contrastación de hipótesis general y específicas.

Capítulo V, Discusión de resultados.

Por último, se presentan las cuatro conclusiones, cuatro recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos que sustentan el trabajo de investigación.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

A nivel mundial, la informalidad laboral existe desde años atrás, porque en Europa y Asia Central representan el 25,1%, África el 85,5%, Asia y el Pacífico el 68,25%, los Estados árabes el 68,6% y América el 40%. Además, el 93% del trabajo informal está presente en los países en desarrollo y emergentes (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2018). Por otro lado, según el Banco Mundial (2021), la informalidad prevalece en los países en desarrollo, que representan casi un tercio del PIB y más del 70% de todo el empleo.

A nivel internacional, también informalidad laboral representa el 84.9% en Bolivia, 79% en Guatemala, 69.1% en El Salvador, 68.9% en Paraguay, 63.5% en Ecuador, 62.1% en Colombia, 54.3% en República Dominicana, 52.8% en Panamá, 49.4% en Argentina, 36.6% en Costa Rica, 25.3% en Chile y 23.9% en Uruguay; todo esto es generado por diversas causas. De acuerdo con estos resultados los países con mayores tasas de trabajo informal son Bolivia y Guatemala, mientras Uruguay y Chile se encuentran en los mejores escenarios (Toro, 2021).

En el Perú, la informalidad laboral existe tanto en empresas formales e informales y para mejorar esta situación, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) presentó cartas inductivas acompañadas con videos y material instructivo, señalando los procedimientos de formalización, y gracias a ello se logró incluir a 31627 trabajadores a la planilla electrónica (Plataforma digital única del Estado Peruano, 2022). Con relación a ello, Radio Programas del Perú (RPP, 2022) indica que la informalidad laboral se da cuando el cumplimiento del marco jurídico y reglamentario conlleva más costos que beneficios, a efecto de ello, el 76,8% de los trabajadores peruanos tienen trabajos informales. Según las estimaciones, tres de cada cuatro trabajadores están empleados en sectores informales, por

lo que no cuentan beneficios laborales y sin capacidad de contribuir con los impuestos que ayudan a financiar y sostener los gastos públicos que benefician a todos los ciudadanos del país.

En Distrito de Comas, se ha visto que las empresas en su mayoría efectúan sus actividades con personales sin incorporar en la planilla electrónica y muchos de ellos fueron notificados y sancionados por la SUNAFIL (El Peruano, 2022). Situación similar también ocurre en la empresa Servicios Mineros RF S.A.C con RUC 20602467016, lo cual, realiza sus actividades con trabajadores que se encuentran en condición de informalidad; es decir, algunos trabajadores no se encuentran incorporados en la planilla electrónica; por lo tanto, esos trabajadores pierden los beneficios de las MYPE que le corresponden por ley.

El problema que se ha identificado en este trabajo de investigación denomina tesis tiene distintas causas, pero para esta investigación se ha identificado altos costos para cubrir los beneficios laborales de los trabajadores; a través de esta variable, cuyas dimensiones se traducen en beneficios laborales comunes, beneficios laborales especiales y beneficios de la remuneración mínima.

Si esta empresa sigue haciendo laborar a sus trabajadores de manera informal, en el futuro esos trabajadores no tendrán aportes para su jubilación y así mismo también, las empresas se podrían ganar sanciones y multas que los pueda llevar a la quiebra, y si es así, muchas personas quedaran sin trabajo y familias por mantener, por lo tanto, esto sería un atraso más país.

Si la empresa tiene algunos trabajadores que no están registrados en la planilla, se sugiere a los empleadores de la empresa registrar a todos sus trabajadores en la planilla electrónica para así evitar sanciones que impone la SUNAFIL; ya que esto es considerado como infracción muy grave.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cómo la informalidad laboral se vincula con los beneficios laborales de los trabajadores de la empresa Servicios Mineros RF S.A.C., Distrito de Comas, 2023?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

¿Cómo los contratos laborales se vinculan con los beneficios laborales de los trabajadores de la empresa Servicios Mineros RF S.A.C., Distrito de Comas, 2023?

¿Cómo el registro a la planilla electrónica se vincula con los beneficios laborales de los trabajadores de la empresa Servicios Mineros RF S.A.C., Distrito de Comas, 2023?

¿Cómo la inestabilidad laboral se vincula con los beneficios laborales de los trabajadores de la empresa Servicios Mineros RF S.A.C., Distrito de Comas, 2023?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Analizar como la informalidad laboral se vincula con los beneficios laborales de los trabajadores de la empresa Servicios Mineros RF S.A.C., Distrito de Comas, 2023.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Identificar como los contratos laborales se vincula con los beneficios laborales de los trabajadores de la empresa Servicios Mineros RF S.A.C., Distrito de Comas, 2023.

Analizar como el registro a la planilla electrónica se vincula con los beneficios laborales de los trabajadores de la empresa Servicios Mineros RF S.A.C., Distrito de Comas, 2023.

Describir como la inestabilidad laboral se vincula con los beneficios laborales de los trabajadores de la empresa Servicios Mineros RF S.A.C., Distrito de Comas, 2023.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Los siguientes argumentos justificaron el presente estudio:

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

El presente estudio fue justificada teóricamente porque resume las contribuciones teóricas de autores reconocidos y significativos que se relacionan con las variables del estudio; además, este trabajo de investigación aumentó los conocimientos ya existentes con algo novedoso, porque cada realidad es diferente; razón por la cual se realizó este trabajo de investigación para obtener información actualizada sobre la informalidad laboral y beneficios laborales de los trabajadores de la empresa Servicios Mineros RF S.A.C., Distrito de Comas, 2023.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

La finalidad de este estudio fue proporcionar información a otros investigadores que deseen realizar un estudio similar en una empresa diferente, así mismo al tratarse de un estudio descriptivo correlacional solo ayuda en prevenir las consecuencias negativas que viene trayendo el problema identificado, es decir si esta empresa sigue obligando a sus empleados a trabajar de manera informal, tanto los empleados como las empresas podrían verse abocados a la quiebra debido a las sanciones y multas. En caso de que esto ocurra, muchas personas perderán su empleo y no podrán mantener a sus familias, lo que supondría un nuevo golpe para la nación, por lo tanto, este estudio fue importante para prevenir los efectos de este problema mediante sugerencias y capacitaciones en relación a la informalidad y beneficios del trabajador.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

La investigación tiene importancia en términos metodológicos, ya que se elaboró un cuestionario para analizar como la informalidad laboral se vincula con los beneficios laborales de los trabajadores de la empresa Servicios Mineros RF S.A.C., Distrito de Comas, 2023. Adicionalmente, puede ser tomado en cuenta en otros estudios que persigan objetivos similares.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

El tamaño de la muestra y de la población de este estudio se limitó a 28 trabajadores de la empresa Servicios Mineros RF S.A.C., por lo que no puede aplicarse ampliamente a otros lugares de trabajo o trabajadores de otras empresas. Por lado, también es fundamental señalar de que algunos trabajadores se negaron en recepcionar el cuestionario para que responde en su momento, pero luego cuando se les explicó optaron en recepcionar y responder el instrumento.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

El estudio fue viable porque se logró obtener los permisos primordiales para ingresar y aplicar la encuesta a cada uno de los trabajadores de la empresa Servicios Mineros RF S.A.C., la cual se encuentra ubicada en el Distrito de Comas, así mismo también esta investigación fue factible porque se contó con los recursos materiales y financieros para realizar el trabajo de inicio a final.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Vallejo (2023) realizó un estudio titulado, los beneficios otorgados en la legislación ecuatoriana a los artesanos y el principio de igualdad. El objetivo principal del estudio fue examinar cómo la reducción de los beneficios laborales de los trabajadores artesanales impacta en los beneficios colectivos de los trabajadores, previniendo así posibles violaciones a los derechos laborales y al principio de igualdad. Su muestra estuvo compuesta por 50 trabajadores artesanos. Se empleó un diseño no experimental y descriptivo. El cuestionario fue una de las herramientas utilizadas. Según los resultados de la encuesta, todos los encuestados (100%) afirmaron que no se le reconoce la remuneración salarial de acuerdo a la ley, porque muchas veces no les pagan ni el básico, peor aún si se trata de otros beneficios adicionales.

Gutiérrez (2022), realizó un trabajo de investigación denominado, informalidad laboral en Colombia y un análisis regional. El objetivo del estudio fue examinar los factores que contribuyen al fenómeno de la informalidad laboral en Colombia realizando un análisis estructural e institucional. Los resultados obtenidos indican que un enfoque mixto que incorpore los determinantes sugeridos tanto por el enfoque teórico estructural como por el institucional sería la estrategia empírica más efectiva para estudiar la informalidad laboral. De igual forma, una perspectiva regional de la informalidad laboral ofrece una serie de sugerencias y factores a tener en cuenta en la creación de políticas públicas tanto para cada autoridad regional como para el gobierno nacional. Los costos de contratación (1,613^{***}) y el índice de percepción de la corrupción (-0,001^{*}), según los resultados de la estimación del enfoque teórico estructural por separado, reflejan los signos esperados.

Sin embargo, los costos de contratación son estadísticamente significativos. Al igual que en el modelo mixto, el gasto fiscal público (1,021^{***}) tiene signo positivo, pero no es estadísticamente significativo.

Serna (2021) realizó un trabajo de investigación denominado, informalidad, empleo y salarios de los trabajadores domésticos remunerados en Colombia: estimación de la inclusión de un derecho laboral. El objetivo general del estudio fue proporcionar una descripción estadística que permita contrastar las características de los trabajadores domésticos y las condiciones laborales en las que se prestó el servicio en Colombia antes y después de la implementación de la Ley de prima. Los resultados indican que la ley logró dar acceso a prima de servicios al mayor porcentaje de trabajadores, ya que esto se estima un incremento de 8.8% de probabilidad que van a recibir el beneficio prestacional.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Otoya (2019) realizó un estudio titulado, la informalidad laboral y su incidencia en los beneficios laborales en la Institución Educativa Privada El Buen Sembrador S.A.C., 2018. El propósito principal del estudio fue analizar la incidencia de la informalidad laboral en los beneficios laborales. Los trabajadores de la institución conformaron la muestra de estudio. El diseño de su estudio empleado fue no experimental y descriptivo. La entrevista sirvió como instrumento de su estudio. Los resultados de su investigación muestran que la empresa no está implementando adecuadamente los contratos de servicios, lo que podría traer una multa de S/. 9,154. Sin embargo, también implicaría el incremento de beneficios de pago de ESSALUD y vacaciones. De esta manera fue confirmada su hipótesis donde la informalidad laboral tiene una incidencia negativa en los beneficios laborales de la I.E.P. El Buen Sembrador S.A.C. Finalmente, el investigador señala en uno de sus conclusiones que la empresa estuvo trabajando de manera informal con 12 trabajadores, 2 de ellos estaban inscrito en planilla en modalidad especial y 10 por medio de contrato de locación de servicio, este contrato

se hizo con el fin de no cubrir la CTS, gratificación y entre beneficios que le corresponde al trabajador.

Rojas (2021) realizó una tesis denominada, informalidad laboral y la remuneración mínima vital en las Microempresas de Huancayo, 2020, su investigación tuvo como objetivo principal establecer en qué medida la informalidad laboral incide en la vulneración a la remuneración mínima vital de las microempresas. Su muestra estuvo constituida por 30 profesionales que tienen conocimiento en derecho laboral. El diseño utilizado fue no experimental. El cuestionario fue una de las herramientas utilizadas en el estudio. Por último, el investigador extrae las siguientes conclusiones: El resultado del coeficiente de correlación rho de Spearman es de 0,629, lo que indica una relación significativa entre la informalidad de los contratos laborales y el principio de remuneración mínima vital. El coeficiente de correlación rho de Spearman en la siguiente conclusión arrojó un resultado de 0,491, indicando una relación significativa moderada entre la informalidad laboral y la seguridad social del trabajador.

Apolinario (2019) en su tesis denominada, contrato de trabajo y su relación con los beneficios laborales de las peluquerías del Distrito de Villa El Salvador, 2018, tuvo como objetivo principal relacionar el contrato de trabajo con los beneficios laborales de los trabajadores de las peluquerías del Mercado Unicachi del distrito de Villa El Salvador. Su muestra de estudio estuvo constituida por 30 peluquerías. El diseño utilizado por el investigador fue no experimental de tipo descriptivo correlacional. La técnica utilizada para el estudio fue la encuesta. Finalmente, el autor de la tesis concluye señalando que se obtuvo una alta correlación positiva de 7.32 entre las variables contrato de trabajo y beneficios laborales mediante la prueba Rho Spearman. Adicionalmente, el nivel de 0,017 es menor a 0,05, lo que indica que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. Esto indica, en términos contables, que los empleados de las peluquerías se beneficiarán más de

su trabajo cuando se utilice con más frecuencia el contrato de trabajo y viceversa.

2.1.3. ANTECEDENTES REGIONALES

Carrera (2019) realizó una tesis denominada, la informalidad y los derechos laborales del trabajador en el distrito de San Martín de Porres, 2018. Su propósito general del estudio fue determinar la incidencia de la informalidad en la remuneración mínima vital, así como en los beneficios sociales que nos brinda la Ley. Su muestra está constituida por especialistas en materia laboral. Su diseño fue no experimental. El instrumento que se utilizó fue la entrevista. Finalmente, el investigador concluye que la informalidad en el transporte terrestre de personas vulnera los beneficios sociales del trabajador del distrito de San Martín De Porres, porque no se respetan los mencionados beneficios sociales conforme a la Ley General del Trabajo.

Ñingle (2023) realizó un trabajo de investigación denominado, satisfacción laboral y su influencia en el desempeño laboral de los empleados de una empresa contratista minera de Lima. Su objetivo fue indagar cómo afectan la mano de obra y las prestaciones al rendimiento laboral de los empleados de la empresa contratista minera. Su muestra estuvo constituida por 70 trabajadores que asumen las funciones administrativas. El diseño utilizado fue de tipo no experimental y de corte transversal. El cuestionario fue uno de los instrumentos utilizados. El resultado de 0.649 muestra que los beneficios laborales y remunerativos con el desempeño laboral de la empresa contratista minera de Lima tienen una relación directa y moderada.

Reyna y Ruiz (2021) realizó un estudio denominado, beneficios laborales y la informalidad del pago de sus bonificaciones de trabajadores de MYPES del Cercado de Lima, 2021. Sus propósitos de los investigadores fueron determinar la relación que existe entre las dos variables de estudio. Su muestra estuvo conformada por 382 trabajadores. El diseño utilizado para su estudio fue no experimental y

transversal con nivel descriptivo correlacional. Los instrumentos que se utilizaron fueron el cuestionario. Los resultados obtenidos señalan que el 60,21% de los encuestados cree que sus prestaciones laborales son regulares, por lo que no están recibiendo las prestaciones a las que tienen derecho legalmente, en consecuencia, los colaboradores se ven obligados a trabajar con irregulares por tema de necesidad. Y finalmente los tesisistas concluyen afirmando que existe relación positiva muy baja entre Beneficios Laborales y la Informalidad en los pagos de bonificaciones.

2.2. BASES TEÓRICAS

Se desarrolló los conceptos más significativos a las variables que se estudiaron, pero para ello se empezó por la variable informalidad laboral y terminando por la variable beneficios laborales, basándonos en las teorías encontradas en libros y revistas.

2.2.1. INFORMALIDAD LABORAL

En relación a esta variable de estudio existen varios conceptos.

Según Ramírez et al., (2018). Las empresas que no cumplen con los estándares laborales y el proceso de contratación se conocen como informalidad laboral. Por lo tanto, todos los empleados que forman parte de este grupo están excluidos de los beneficios laborales y tienen trabajos inestables. También Velasco (2019) afirma que la informalidad laboral se da cuando los empleadores contratan a trabajadores sin contrato laboral y a su vez no realizan el correspondiente registro en la planilla electrónica, lo cual esto no está sujeta a la legislación laboral nacional porque genera una inestabilidad laboral.

También, según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2018). Informalidad laboral es cuando alguien trabaja para una empresa en relación de dependencia sin que exista un contrato de trabajo que respalde tal vínculo; por lo tanto, esto es un problema latente en la economía actual que afecta a un gran número de colaboradores

que forman parte de esta población debido a que carece de protección al trabajador, seguridad social y derechos laborales.

De igual manera, también Sánchez y Chafloite (2019) precisan que informalidad laboral en las empresas formales se da cuando los trabajadores realizan sus actividades sin estar inscrito en planilla y la vez sin contrato laboral, por ende, no gozan de beneficios laborales de acuerdo a ley (acceso a la seguridad social, vacaciones pagadas, licencia por enfermedad y otros).

Por otro lado, Espejo (2022) dice que la informalidad laboral corresponde a empresarios y empleados autónomos que trabajan en el sector informal, trabajadores sin seguridad social financiados por su empleador, empleadores familiares no pagados que laboran dentro o fuera del sector informal.

En la presente investigación se considera que la informalidad laboral que se da en las empresas formales e informales, así mismo se queda con el concepto de Velasco porque concuerda que la informalidad laboral se da cuando las personas naturales y jurídicas realizan sus actividades con personas sin contrato laboral y a su vez no se encuentran registradas en la planilla electrónica, por lo tanto, esto no está sujeto a la legislación laboral nacional por lo que genera trabajo inestable.

➤ **CONTRATOS LABORALES**

Son acuerdos por el cual una persona natural (trabajador) firma los contratos documentales para que preste servicios de manera subordinada a favor de otra persona natural o jurídica llamada empleador, a cambio de una remuneración de acuerdo a la ley (SUNAFIL, 2018). También, Noriega (2020) señala que un contrato de trabajo es el acuerdo entre un trabajador y su empresario en el que se determinan las características de la relación laboral establecida por ambas partes y estos contratos pueden ser verbales o documentales.

- **Contratos documentales.** Son documentos firmados que sirven para formalizar la relación laboral y tener un sustento legal para cualquier efecto que se le presenta (Noriega, 2020).
- **Contratos verbales.** Estos contratos son acuerdos verbales, por lo tanto, no tienen un sustento legal, y así mismo es considerado como trabajo informal, por ello el trabajador puede ser retirado en cualquier momento, sin percibir los beneficios correspondientes (Noriega, 2020).

➤ **Tipos de contrato laboral según las normas y procesos de contratación.**

Contrato a plazo indefinido. La falta grave es la única base para el despido, y no hay fecha de terminación. El trabajador tiene derecho a todas las prestaciones laborales, incluida la seguridad social, las vacaciones, el CTS, asignación familiar y entre otros (SUNAFIL, 2018).

Contrato a tiempo parcial (Part-Time). Este contrato son para las personas que trabajan menos de cuatro horas al día o veinte horas a la semana, los empleados contratados por esta modalidad no tienen derecho a CTS, indemnización por falta de descanso vacacional y despido arbitrario, pero sí cuentan con gratificaciones, descanso semanal, vacaciones, horas extras, seguridad social, seguro de vida, pensiones, asignaciones familiares, servicios públicos y sindicalización (SUNAFIL, 2018).

Contrato a plazo fijo o determinado. La relación laboral tiene una duración determinada, acordada entre el trabajador y su empresario. Este tipo de contrato tiene una duración máxima de 5 años, pero si pasa ese tiempo máximo su contrato se vuelve indeterminado (SUNAFIL, 2018).

- ✓ **Contrato temporal:** Este contrato se hace cuando se empieza una actividad o cuando se necesita más personal para fiestas patrias o navidad, con el propósito de alcanzar los objetivos de la empresa (SUNAFIL, 2018).

- ✓ **Ocasional:** Este contrato sirve para ocupar el puesto por las necesidades imprevistas en una entidad, así como suplencias, reemplazo por vacaciones, descanso pre o post Natal u otra emergencia que ocurra. Por ejemplo, cuando una empresa necesita cubrir una baja temporal de uno de sus empleados, puede contratar a otra persona por un plazo determinado para que ocupe ese puesto durante el tiempo que dure la ausencia (SUNAFIL, 2018).
- ✓ **Accidental:** Este contrato son para actividades permanentes pero discontinuas que se dan en determinado tiempo. Por ejemplo, cuando una empresa tiene un proyecto específico que requiere de personal adicional durante un tiempo determinado. En este caso, la empresa puede contratar a trabajadores por un plazo determinado para que se encarguen de ese proyecto en concreto, una vez finalizado el proyecto, el contrato llega a su fin (SUNAFIL, 2018).

➤ **REGISTRO A LA PLANILLA ELECTRÓNICA**

Según la Plataforma digital única del Estado Peruano (2023) el registro a la planilla electrónica es el registro que debe utilizar todo empleador para informar a la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria conocido como SUNAT sobre sus empleados, pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación y derechohabientes. Esto se registra mes a mes, tal como indica el cronograma mensual de vencimiento, así mismo la planilla electrónica se divide en dos partes: registro de la información laboral conocida como T-Registro y la planilla mensual de pagos conocido como PLAME.

- **Cronograma de vencimientos mensuales.** Son calendarios establecidos por la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria, que se registran mes a mes de

acuerdo al último dígito del Registro Único del Contribuyente (Plataforma digital única del Estado Peruano, 2023).

- **Registro de la información laboral (T-REGISTRO).** En este registro de información laboral figuran los datos del empresario, empleados, pensionistas, prestadores de servicios, trabajadores en formación u otros terceros, así como practicantes o derechohabientes (Plataforma digital única del Estado Peruano, 2023).
- **Planilla mensual de pagos (PLAME).** Es la nómina mensual, que incluye datos laborales, de seguridad social y otros aspectos de los ingresos de sus empleados y de las personas a su cargo (Plataforma digital única del Estado Peruano, 2023).

➤ **INESTABILIDAD LABORAL**

De acuerdo con Ramírez y González (2016), el trabajo se vuelve inestable cuando los empleadores contratan a trabajadores de manera informal; es decir contratan a trabajadores sin firmar un contrato de trabajo para formalizar la relación laboral y a la vez no son incorporados a la planilla, a consecuencia de ello cuando existe un despido injustificado el trabajador no podrá reponer a su puesto de trabajo y a la vez no podrá percibir la indemnización que le corresponde de acuerdo a la ley que lo exige.

Por otro lado, según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2018), uno de los efectos de la informalidad laboral es el trabajo inestable porque está exento de las leyes nacionales, lo que significa que no está obligado a pagar impuestos, no está protegido por la seguridad social y no otorga beneficios relacionados con el lugar de trabajo. También Obregón (2016) dice que la inestabilidad laboral no tiene por objeto la conservación del contrato de trabajo ante cualquier incidencia que se pueda presentar en la relación laboral, debido a la baja tasa de renovación de los contratos y al carácter transitorio de la actividad, los contratos basados en las

necesidades del mercado también conducen a la inestabilidad laboral.

- **Inestabilidad laboral absoluta.** El hecho de trabajar de manera informal implica que, en caso exista despido injustificado, el trabajador no tendrá derecho a volver a su puesto de trabajo (Obregón, 2016).
- **Inestabilidad laboral relativa.** Es cuando no hay la elección para el pago de indemnización o reposición al puesto de trabajo por el despido injustificado, razón por la que se encuentra laborando fuera de la legislación laboral. En este sentido la autoridad no podrá tomar acciones legales a favor del trabajador porque no existe un respaldo que justifica (Obregón, 2016).

2.2.1. BENEFICIOS LABORALES

Son los beneficios comunes y especiales que perciben los trabajadores adicionales a su remuneración (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2018). De igual manera, Cedrón (2016) sostiene a los beneficios laborales como un beneficio adicional a la remuneración mínima que recibe el trabajador durante su prestación de servicio. No importa cuál sea su remuneración, cuánto se les paga o con qué frecuencia se les paga; lo que importa es lo que el trabajador percibe como consecuencia de su situación y mandato legal. También el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2018) define los beneficios laborales como un beneficio adicional que reciben los empleados, de acuerdo al régimen laboral del sector privado en el que se encuentran inscritos los empleadores de las micro y pequeñas empresas (MYPE).

Régimen laboral especial MYPE (Micro y Pequeñas Empresas)

Así lo señala el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2018). Con base en sus cifras de ventas anuales, las siguientes categorías empresariales deben contener micro y pequeñas empresas

(MYPES): Microempresas, Ventas anuales hasta 150 Unidades Impositivas Tributarias (UIT) (S/ 690,000) como máximo, Pequeña Empresa: Ventas anuales superiores a 150 UIT (S/ 690,000), hasta un máximo de 1,700 UIT (S/ 7'820,000).

Las micro y pequeñas empresas, Según el Art. 32 del TUO de la Ley MYPE (2013), indica, cuando exceda el límite de ventas anual (micro 150 UIT) y (pequeñas hasta 1700 UIT) por dos años calendario consecutivos podrán conservar su régimen laboral especial por un año adicional.

En conclusión, esto quiere decir, cuando supera el tope de ventas en tres años; a partir del cuarto año, tendrán que pasar al régimen laboral correspondiente, pasando la microempresa a ser una pequeña empresa y la pequeña empresa a estar sujeta al régimen laboral general. Pero para este estudio, solo se tomará en cuenta los beneficios de la pequeña empresa.

Tabla 1

Régimen laboral MYPE (Micro y Pequeñas Empresas)

Conceptos	Micro empresa	Pequeña empresa
Ventas anuales	Hasta 150 UIT	Hasta 1700 UIT
Cantidad de trabajadores	De 1 a 20	De 1 hasta 100
Remuneración	RMV=1,025	RMV=1,025
Jornada laboral	8 horas	8 horas
Asignación familiar	No aplica	No aplica
Descanso vacacional	15 días al año	15 días al año
CTS	No aplica	½ remuneración al año
Gratificación	No aplica	½ remuneración en julio y ½ remuneración en diciembre.
SCTR	No	Si cuando corresponda
Salud	SIS o ESSALUD	ESSALUD
Pensiones	ONP o AFP	ONP o AFP
Descanso semanal	Mínimo 24 horas consecutivos	Mínimo 24 horas consecutivos.

Nota: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2018.

➤ **BENEFICIOS LABORALES COMUNES**

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2018) enumera los siguientes beneficios comunes: periodo de prueba, jornada laboral, descanso semanal, descanso en días festivos y pago de horas extras. Los contratos de trabajo pueden ser indefinidos, a plazo fijo o incluso a tiempo parcial.

- **Periodo de prueba.** Del mismo modo, aunque no se especifique en el contrato de trabajo, todos los trabajadores que pertenezcan al régimen general o a la MYPE tienen derecho a un periodo de prueba legal de tres meses (El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2018).
- **Jornada de trabajo.** Los empleados de microempresas y pequeñas empresas están obligados a trabajar ocho horas al día, hasta un máximo de cuarenta y ocho horas semanales (Artículo 53 del TUO, 2013).
- **Descanso semanal.** Los empleados de microempresas y pequeñas empresas tienen derecho a un día de descanso semanal, que no tiene por qué caer siempre en domingo. En su lugar, es posible acordar que el día de descanso semanal caiga en otro día de la semana (Artículo 54 del TUO, 2013).
- **Descanso en días feriados.** En días festivos, los empleados de microempresas y pequeñas empresas tienen derecho a tiempo libre retribuido (Artículo 5, Decreto Legislativo N° 713).

➤ **BENEFICIOS LABORALES ESPECIALES**

El Texto Único Ordenado de las MYPE contempla los siguientes beneficios laborales especiales para los empleados de las micro y pequeñas empresas:

- **Descanso vacacional.** Los empleados de microempresas y pequeñas empresas tienen derecho a 15 días calendarios de vacaciones pagadas al año. Siete días de vacaciones pueden

venderse con la paga correspondiente, previo acuerdo entre el empresario y el empleado (TUO de las MYPE, 2013).

- **CTS.** Los empleados de microempresas no tienen derecho al CTS. Sin embargo, los empleados de pequeñas empresas tienen derecho al CTS, que equivale a medio salario por año de servicio (TUO de las MYPE, 2013).
- **Gratificaciones.** Los empleados de las pequeñas empresas tienen derecho a dos gratificaciones anuales, por valor de la mitad del salario del trabajador cada una, en Navidad y fiestas patrias. Los empleados de microempresas no tienen este derecho (TUO de las MYPE, 2013).
- **Utilidades.** Los empleados de microempresas no tienen derecho a utilidades. Sin embargo, los empleados de pequeñas empresas tienen derecho a esta prestación si la empresa empleó a más de 20 personas durante el año en que se obtuvieron los beneficios (TUO de las MYPE, 2013).
- **Indemnización por despido.** Los empleados de microempresas que sean despedidos arbitrariamente tienen derecho a una indemnización igual a 10 remuneraciones por año completo de trabajo, hasta un máximo de 90 remuneraciones diarias; los empleados de pequeñas empresas que sean despedidos arbitrariamente tienen derecho a una indemnización de 20 remuneraciones diarias por año de trabajo, hasta un máximo de 120 remuneraciones diarias, cuatro sueldos mensuales (TUO de las MYPE, 2013).
- **Seguro complementario de riesgo.** Los empleados de las pequeñas empresas tienen derecho al seguro complementario de trabajo de riesgo (SCTR) según le corresponda. Esta prestación no está disponible para los empleados de microempresas (TUO de las MYPE, 2013).
- **Pensiones.** Los trabajadores de las microempresas y pequeñas empresas tienen la opción de afiliarse al Sistema Privado de Pensiones (AFP) o al Sistema Nacional de Pensiones (ONP) (TUO de las MYPE, 2013).

➤ **Salud.** Los trabajadores de las microempresas tienen la opción de afiliarse al SIS Familiar, que está subvencionado, o a EsSalud. Los empleados de pequeñas empresas están obligados a afiliarse a EsSalud, y sus empleadores son responsables de pagar la contribución mensual del 9% de su salario (TUO de las MYPE, 2013).

➤ **BENEFICIOS DE LA REMUNERACIÓN MÍNIMA**

Es el mínimo al que tiene derecho un empleado después de trabajar una jornada completa, se conoce como Remuneración Mínima Vital (RMV). Además, sirve de base para determinar cálculos laborales y otros conceptos en cumplimiento de nuestra legislación laboral vigente (El Comercio, 2022).

Por otro lado, según el texto único Ordenado en su Artículo 52 (2013) señala, que los empleados de pequeñas empresas y microempresas deben cobrar al menos el salario mínimo; por lo tanto, nuestra normativa laboral vigente nos indica que el sueldo mínimo corresponde a S/ 1,025.

➤ **Sueldo mínimo.** Es el mínimo de dinero que se da a un empleado que trabaja ocho horas al día y 48 horas a la semana (El Comercio, 2022).

➤ **Beneficios del sueldo mínimo.** Es la remuneración que deben percibir los trabajadores que trabajan al menos cuatro horas al día (El Comercio, 2022).

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES.

1. Administración de Fondo de Pensiones (AFP). Son entidades privadas que administran el dinero de los aportantes, con el objetivo de generar ganancias y financiar la jubilación por medio de una pensión (Habitat, 2020).

2. **Beneficios de los trabajadores.** Son aquellas retribuciones que reciben los empleados de acuerdo a la ley por sus labores realizadas de forma **dependiente**. (Pozo et al., 2016).
3. **Contrato de trabajo.** Este tipo de contrato crea una relación de subordinación entre el empleado y el empresario. A cambio del trabajo realizado, se paga al empleado y se incluye en la planilla para que obtenga los beneficios de ley que le corresponde (Plataforma digital única del Estado Peruano, 2022).
4. **Derechohabientes.** Son los familiares que pueden recibir prestaciones del trabajador, pensionista u otro asegurado de ESSALUD que el empleador puede registrar a través de SUNAT Operaciones en Línea – SOL (Plataforma digital única del Estado Peruano, 2023).
5. **El sector informal:** Está integrado por las unidades productivas que no se encuentran inscrita en la SUNAT. (Espejo, 2022).
6. **Empleo informal.** Son todos los trabajos informales que se realizaron durante un periodo de referencia específico, ya sea en hogares, en empresas del sector informal o en ambos (El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2018).
7. **Informalidad laboral.** Son actividades y medios de producción, utilizados por individuos o trabajadores remunerados, cuyas condiciones de trabajo no se rigen por leyes (Fortún, 2019).
8. **Jornada ordinaria de trabajo.** Se denomina jornada ordinaria porque se trabaja en el Perú ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales, por ende, ese tope se debe respetar. En caso de jornadas anticipadas o acumuladas, la media de horas trabajadas en el periodo correspondiente no puede superar este tope. (Artículo 25 de la Constitución Política del Perú, 1993).
9. **Micro empresa.** Es una de la primera categoría de la MYPE que se identifica a través de **sus** ingresos anuales que no supera las 150 UIT y

la cantidad no debe ser mayor de 1 a 20 trabajadores (Ministerio de trabajo y promoción del empleo, 2018).

- 10. MYPE.** Es una organización económica denominada Micro y Pequeña Empresa, que está **integrada** por personas físicas o jurídicas con el objetivo de emprender negocios de extracción, transformación, fabricación, venta o prestación de servicios (Artículo 4 del TUO, 2013).
- 11. Oficina de Normalización Previsional (ONP).** Es una organización gubernamental que depende de la seguridad previsional del Estado peruano. Depende del sector de Economía y Finanzas, y supervisa el Sistema Nacional de Pensiones. (Ministerio de Economía y Finanzas, s.f.).
- 12. Pequeña empresa.** Es una de la segunda categoría de la MYPE que se identifica a través de sus ingresos anuales que no supera las 1700 UIT y la cantidad no debe ser mayor de 1 a 100 trabajadores (Ministerio de trabajo y promoción del empleo, 2018).
- 13. Remuneración.** Es un término más amplio que influye el sueldo más las bonificaciones obtenidas por el trabajo realizado durante el mes (El Comercio, 2022).
- 14. Seguro Integral de Salud (SIS).** Es una organización que gestiona fondos para seguros de salud. Su objetivo es salvaguardar el bienestar de los peruanos que no tienen seguro médico, esto se da como prioridad a los ciudadanos peruanos que se encuentran con riesgos de pobreza mayor y pobreza extrema (Plataforma digital única del Estado Peruano, 2021).
- 15. Seguro Social del Perú (EsSalud).** Es el seguro de salud que está dirigido a todos los peruanos que cumplan determinados requisitos (Plataforma digital única del Estado Peruano, 2021).
- 16. Sueldo.** Es una cantidad fija que se obtiene regularmente semanal, quincenal o mensualmente por el trabajo realizado y esto no puede ser menor a lo que establece la ley (El Comercio, 2022).

- 17. Superintendencia de Fiscalización Laboral (SUNAFIL).** Es una entidad pública, dependiente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Plataforma digital única del Estado Peruano, 2021).
- 18. Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT).** Es una organización técnica especializada que forma parte del MEF. Dispone de recursos propios, personalidad jurídica de derecho público y autonomía administrativa, presupuestaria, financiera, funcional y técnica (SUNAT, s.f.).
- 19. Trabajador formal.** Desde el momento en que empiezas a trabajar, tienes que estar dado de alta en la planilla para que se te considere trabajador formal. El empresario reconoce que tienes derecho a prestaciones laborales mientras estés empleado (El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2018).
- 20. Unidad Impositiva tributaria (UIT).** Su valor es en moneda sol peruano y está establecido para calcular impuestos, multas, infracciones y para otros casos; esto es establecido en cantidades y porcentajes (Plataforma digital única del Estado Peruano, 2024).

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

La informalidad laboral se vincula de manera significativo con los beneficios laborales de los trabajadores de la empresa Servicios Mineros RF S.A.C., Distrito de Comas, 2023.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

Los contratos laborales se vinculan de manera significativo con los beneficios laborales de los trabajadores de la empresa Servicios Mineros RF S.A.C., Distrito de Comas, 2023.

El registro a la planilla electrónica se vincula de manera significativo con los beneficios laborales de los trabajadores de la empresa Servicios Mineros RF S.A.C., Distrito de Comas, 2023.

La inestabilidad laboral se vincula de manera significativo con los beneficios laborales de los trabajadores de la empresa Servicios Mineros RF S.A.C., Distrito de Comas, 2023.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

Informalidad laboral

2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE

Beneficios laborales

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 2

Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Informalidad laboral	Contratos laborales	Contrato documental	1. ¿En la empresa donde usted trabaja, para iniciar el trabajo firmó algún contrato documental?
		Contratos verbales	2. ¿En la empresa donde usted labora, vio a alguno de colegas que realizaron contratos verbales con su empleador?
		Contrato a plazo fijo	3. ¿Usted como trabajador, al momento de ingresar a laborar a la empresa firmó el contrato a plazo fijo?
		Normas laborales y procesos de contratación	4. ¿En la empresa donde usted labora, respetan las normas laborales y los procesos de contratación?
	Registro a la planilla electrónica	Cronograma de vencimientos mensuales	5. ¿La empresa donde usted labora, presenta la información a la SUNAT de todos sus trabajadores de acuerdo al cronograma de vencimientos mensuales?
		Registro de la información laboral	6. ¿La entidad donde usted trabaja, realiza el registro de sus trabajadores en la planilla desde el primer día que ingresa a laborar a la entidad?
		Planilla mensual de pagos	7. ¿La empresa donde usted labora, presenta la planilla de pagos mensual que contiene la información de todos sus colaboradores?
	Inestabilidad laboral	Inestabilidad laboral absoluta	8. ¿Usted como trabajador de la empresa, considera que la inestabilidad laboral absoluta, en caso del despido injustificado tendrá derecho a la reposición en el trabajo?
		Inestabilidad laboral relativa	9. ¿Usted como colaborador de la empresa, considera que estando en la inestabilidad laboral relativa podrá recibir la indemnización que le corresponde de acuerdo a la ley?
	Beneficios laborales comunes	Periodo de prueba	10. ¿En la empresa donde usted labora, vio a algunos de sus colegas que pasaron por un periodo de prueba de 3 meses?
		Jornada de trabajo	11. ¿Usted, como trabajador de la empresa, durante su jornada de trabajo, alguna vez superó las 8 horas laborales y 48 horas semanales?
		Descanso los días feriados	12. ¿Usted como trabajador de la empresa, tiene descanso los días feriados y a la vez es remunerado?

Beneficios laborales	Beneficios laborales especiales	Descanso semanal	13. ¿En la entidad donde usted labora, durante la semana perciben un día de descanso?
		Descanso vacacional	14. ¿En la entidad donde usted labora, durante el año perciben los 15 días calendarios de descanso vacacional?
		CTS	15. ¿En la empresa donde usted labora, reciben compensación por tiempo de servicio en los meses de mayo y noviembre?
		Gratificaciones	16. ¿En la empresa donde usted labora, perciben gratificaciones por las fiestas patrias y navidad?
	Beneficios de la remuneración mínima	Sueldo mínimo	17. ¿En la empresa donde usted labora, la mayoría de los trabajadores perciben mayores o iguales al sueldo mínimo?
		Beneficios del sueldo mínimo	18. ¿Usted considera que el aumento mínimo de la remuneración es un beneficio para todos los trabajadores?

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Según Hernández, et al. (2010). El presente trabajo de investigación fue de tipo aplicada, en el cual consintió analizar cómo la informalidad laboral se vincula con los beneficios laborales de los trabajadores de la empresa Servicios Mineros RF S.A.C., Distrito de Comas, 2023, para ello se hizo el uso del cuestionario a una realidad concreta que se empleó en el presente estudio.

3.1.1. ENFOQUE

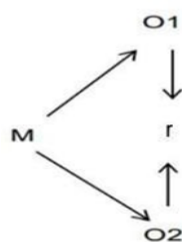
El presente estudio perteneció al enfoque cuantitativo porque se manejó datos porcentuales y cantidades. Al respecto, Hernández et al. (2014) señalan que, para determinar los comportamientos de la población, en el enfoque cuantitativo se utilizan el análisis estadístico y la medición numérica para comprobar las hipótesis mediante la recopilación de datos.

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

La presente investigación perteneció al diseño descriptivo correlacional, es descriptivo porque describió las variables de estudio a través de sus dimensiones e indicadores y correlacional porque buscó relacionar las dos variables de estudio, como se relaciona la variable informalidad laboral con la variable beneficios laborales. De acuerdo con Hernández et al. (2010), el estudio descriptivo correlacional busca demostrar la relación entre dos o más variables de estudio a lo largo de un periodo de tiempo específico, también pretende determinar el alcance, la conexión o relación de las variables, dimensiones, categorías o conceptos.

3.1.3. DISEÑO

El trabajo de la presente investigación forma parte de un diseño no experimental, lo que significa que no se manipuló ninguna variable de estudio y que sólo se observó en su entorno natural. Además, el estudio es de corte transversal, porque en un solo momento o en una sola etapa se van a aplicar los instrumentos para recoger la información (Hernández et al, 2014)



Donde:

01 = Informalidad laboral

02 = Beneficios laborales.

r = Relación entre variables

M = Muestra

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

El conjunto de individuos que cumplen una serie de criterios se conoce como población (Hernández et al., 2014).

El universo poblacional fue constituido por los 28 trabajadores de la empresa de Servicios Mineros RF S.A.C., ubicada en el Distrito de Comas.

Tabla 3

Cantidad de trabajadores de la empresa Servicios Mineros RF S.A.C., 2023

Cargo	Cantidad de trabajadores de empresa
Soldador	1
Administración	2
Almacenero	1
AUX. CONTABLE	1

Aux. logístico	2
Contador	1
Logístico	1
Electricista	1
Fresador	1
Gerente	1
Mecánico	9
Pintor	1
Ayudante de mecánico	5
Tornero	1
Total	28

Nota: Datos obtenidos de la empresa Servicios Mineros RF S.A.C., 2023.

3.2.2. MUESTRA

La muestra para Hernández et al. (2014) es una porción representativa de la población. Si la población es mayor de cincuenta (50) individuos, se extrae una muestra mediante una fórmula; Por otra parte, la población es igual a la muestra si ésta es inferior a cincuenta (50) personas.

A través de esta definición la muestra para la presente investigación fue el mismo de la población, porque no fue necesario aplicar ningún criterio muestral para este estudio, debido a que se consideró a los 28 trabajadores de la empresa Servicios Mineros RF S.A.C., Distrito de Comas, 2023.

Población = muestra

$N = n$

$n = 28$

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

➤ TÉCNICAS

Para el presente trabajo de investigación la técnica para la recolección de información fue la encuesta, ya que se realizó varias preguntas que están dirigidas a los 28 trabajadores de la empresa

Servicios Mineros RF S.A.C., Distrito de Comas, 2023. Bajo esta técnica Martínez (2020) señala que en un estudio descriptivo puede aplicarse la técnica de la encuesta o la entrevista.

➤ **INSTRUMENTOS**

El instrumento que se aplicó para el presente estudio es el cuestionario, y este instrumento fue dirigido a los 28 trabajadores de la empresa Servicios Mineros RF S.A.C., así mismo fue conformado por 18 preguntas; es decir 9 preguntas para la informalidad laboral denominado como variable independiente y 9 preguntas para beneficios laborales denominado como variable dependiente. Bajo esta perspectiva Martínez (2020) dice que el cuestionario para recoger los datos, es el instrumento que se utiliza en una investigación.

3.3.2. PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS

Se utilizó tablas y figuras circulares para la presentación de datos de las 18 preguntas a través de la estadística descriptiva, así mismo también se usó la estadística inferencial para la prueba de hipótesis.

3.3.3. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

Los datos fueron recopilados a través del cuestionario para el análisis de la información. A continuación, se procesaron los datos y se contrastaron la hipótesis con las estadísticas pertinentes mediante el análisis estadístico SPSS en su versión 25.

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

Los resultados del estudio titulado: informalidad laboral y beneficios laborales de los trabajadores de la empresa Servicios Mineros RF S.A.C. Se presentan en las siguientes tablas y figuras; pero para ello se inicia con la variable informalidad laboral y se finaliza con segunda variable denominada beneficios laborales.

Variable independiente: Informalidad laboral

Tabla 4

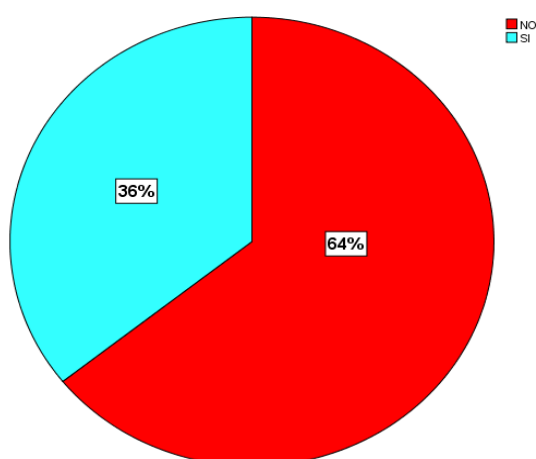
¿En la empresa donde usted trabaja, para iniciar el trabajo firmó algún contrato documental?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	18	64,3	64,3	64,3
	SI	10	35,7	35,7	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Nota: Resultados del instrumento que fue aplicado a los trabajadores de la empresa Servicios Mineros RF S.A.C., Distrito de Comas, 2023

Figura 1

¿En la empresa donde usted trabaja, para iniciar el trabajo firmó algún contrato documental?



Nota: Tabla 4.

Interpretación y análisis

Los resultados se observan según la pregunta realizada en la Tabla 4 y Figura 1, el 64% de los trabajadores encuestados dicen que “No” firmaron el contrato de trabajo al momento de iniciar la relación laboral, esto representa a 18 trabajadores, sin embargo, el 36% de los trabajadores dicen que “Si” firmaron el contrato, lo que representa a 10 trabajadores de la empresa. Por lo tanto, la mayor proporción de trabajadores no firmaron el documento de contrato porque el contrato fue de manera verbal al momento de empezar la relación laboral, esto demuestra que la mayoría de los colaboradores no cuenta con funciones específicas, por ende, generan cierto desorden al inicio de la relación laboral, además al no firmar los contratos no respalda al trabajador si existe un despido injustificada y al empleador cuando quiere sancionar por incumplimiento de funciones a cada trabajador.

Tabla 5

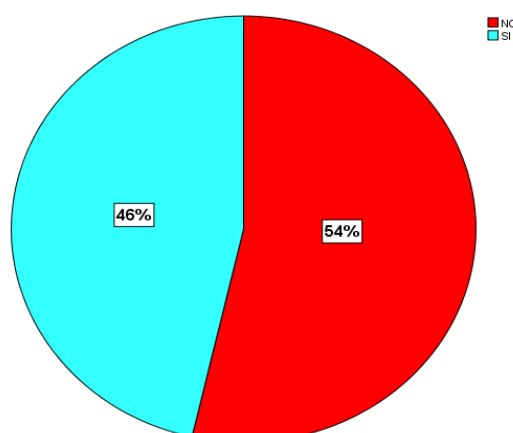
¿En la empresa donde usted labora, vio a alguno de colegas que realizaron contratos verbales con su empleador?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	15	53,6	53,6	53,6
	SI	13	46,4	46,4	100,0
Total		28	100,0	100,0	

Nota: Resultados del instrumento que fue aplicado a los trabajadores de la empresa Servicios Mineros RF S.A.C., Distrito de Comas, 2023

Figura 2

¿En la empresa donde usted labora, vio a alguno de colegas que realizaron contratos verbales con su empleador?



Nota: Tabla 5.

Interpretación y análisis

Los resultados se observan según la pregunta realizada en la Tabla 5 y Figura 2, el 54% de los trabajadores encuestados dicen que “No” vieron a sus colegas que realizan contratos verbales con su empleador porque la mayoría de ellos firmaron el contrato al iniciar la relación laboral, esto representa a 15 trabajadores, sin embargo, el 46% de los trabajadores dicen que “Si” vieron a sus colegas que realizan contratos verbales con su empleador porque la mayoría de ellos su contrato fue de manera verbal al iniciar la relación laboral, lo que representa a 13 trabajadores. Por lo tanto, los trabajadores que no firmaron el contrato significan que mediante la ley se considerará como un contrato indeterminado o indefinido, por lo tanto, si existe un despido arbitrario, le corresponderá un sueldo y medio por cada año de trabajo, como máximo de 12 remuneraciones mensuales por la indemnización a cada colaborador.

Tabla 6

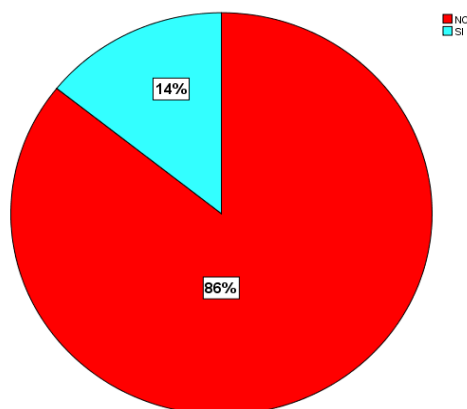
¿Usted como trabajador, al momento de ingresar a laborar a la empresa firmó el contrato a plazo fijo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	24	85,7	85,7	85,7
	SI	4	14,3	14,3	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Nota: Resultados del instrumento que fue aplicado a los trabajadores de la empresa Servicios Mineros RF S.A.C., Distrito de Comas, 2023

Figura 3

¿Usted como trabajador, al momento de ingresar a laborar a la empresa firmó el contrato a plazo fijo?



Nota: Tabla 6.

Interpretación y análisis

Los resultados se observan según la pregunta realizada en la Tabla 6 y Figura 3, el 86% de los trabajadores encuestados dicen que “No” firmaron el contrato a plazo fijo, esto representa a 24 trabajadores, sin embargo, el 14% de los trabajadores dicen que “Si” firmaron el contrato a plazo fijo al iniciar la relación laboral, que representa 4 trabajadores. En conclusión, esto indica que existe un índice mayor de trabajadores que cuentan con contratos indeterminados o laborando de manera informal por lo que existe un índice menor de trabajadores que tienen contrato laboral menor a 5 años.

Tabla 7

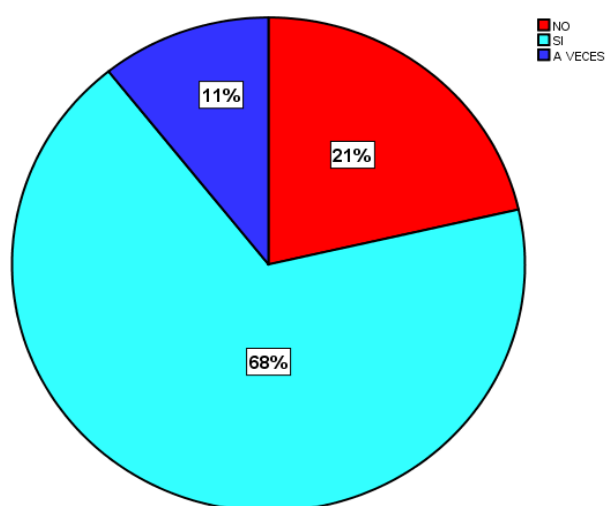
¿En la empresa donde usted labora, respetan las normas laborales y los procesos de contratación?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	6	21,4	21,4	21,4
	SI	19	67,9	67,9	89,3
	A VECES	3	10,7	10,7	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Nota: Resultados del instrumento que fue aplicado a los trabajadores de la empresa Servicios Mineros RF S.A.C., Distrito de Comas, 2023

Figura 4

¿En la empresa donde usted labora, respetan las normas laborales y los procesos de contratación?



Nota: Tabla 7.

Interpretación y análisis

Los resultados se observan según la pregunta realizada en la Tabla 7 y Figura 4, el 21% de los trabajadores encuestados dicen que la empresa “No” respetan las normas laborales y los procesos de contratación, esto representa la opinión de 4 encuestados, sin embargo, el 68% de los trabajadores dicen que “Si”, representado la opinión de los 19 encuestados y el 11% dicen “A veces” si respetan las normas laborales y los procesos de contratación, representado la opinión de los 3 encuestados. En conclusión, existen un porcentaje de encuestados que consideran, que la empresa no respeta las normas laborales y los procesos de contratación por lo que algunos tienen un contrato laboral y otras no.

Tabla 8

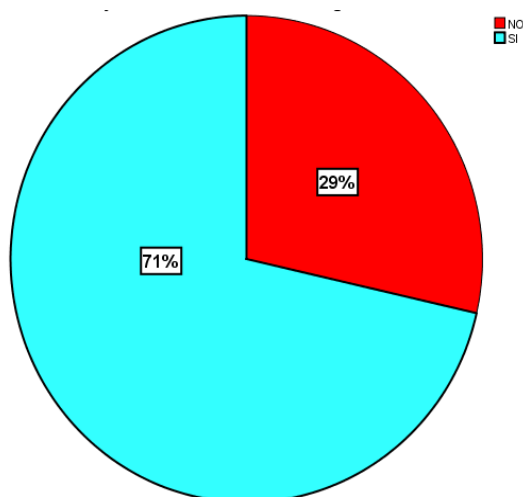
¿La empresa donde usted labora, presenta la información a la SUNAT de todos sus trabajadores de acuerdo al cronograma de vencimientos mensuales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	8	28,6	28,6	28,6
	SI	20	71,4	71,4	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Nota: Resultados del instrumento que fue aplicado a los trabajadores de la empresa Servicios Mineros RF S.A.C., Distrito de Comas, 2023

Figura 5

¿La empresa donde usted labora, presenta la información a la SUNAT de todos sus trabajadores de acuerdo al cronograma de vencimientos mensuales?



Nota: Tabla 8.

Interpretación y análisis

Los resultados se observan según la pregunta realizada en la Tabla 8 y Figura 5, el 29% de los trabajadores encuestados dicen que la empresa “No” presenta la información a la SUNAT de todos sus trabajadores de acuerdo al cronograma de vencimientos mensuales, esto representa la opinión de 8 trabajadores, sin embargo, el 71% de los trabajadores dicen que “Si” la empresa presenta toda la información de sus trabajadores a la SUNAT de acuerdo al cronograma, lo que representa la opinión de 20 trabajadores. En conclusión, esto significa que la empresa no presenta información a la SUNAT de todos sus trabajadores por lo que algunos colaboradores no se encuentran inscritos en la planilla.

Tabla 9

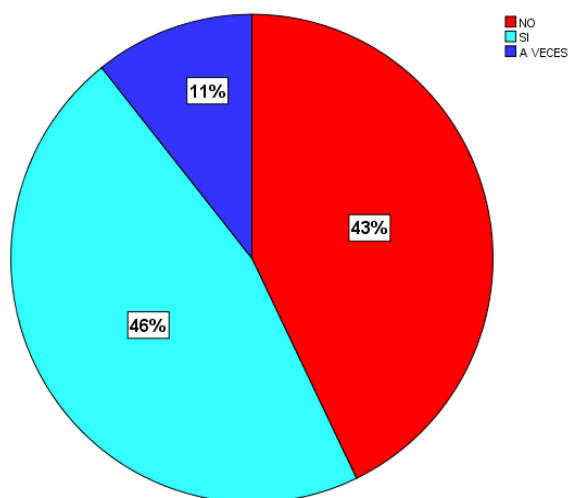
¿La entidad donde usted trabaja, realiza el registro de sus trabajadores en la planilla desde el primer día que ingresa a laborar a la entidad?

Válido		Frecuenci		Porcentaje	Porcentaje
		a	Porcentaje	válido	acumulado
	NO	12	42,9	42,9	42,9
	SI	13	46,4	46,4	89,3
	A VECES	3	10,7	10,7	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Nota: Resultados del instrumento que fue aplicado a los trabajadores de la empresa Servicios Mineros RF S.A.C., Distrito de Comas, 2023

Figura 6

¿La entidad donde usted trabaja, realiza el registro de sus trabajadores en la planilla desde el primer día que ingresa a laborar a la entidad?



Nota: Tabla 9.

Interpretación y análisis

Los resultados se observan según la pregunta realizada en la Tabla 9 y Figura 6, el 43% de los trabajadores encuestados dicen que la entidad “No” registra a sus trabajadores en la planilla desde que ingresa a laborar, pero el 46% de encuestados dicen que “Si” y el 11% dicen “A veces” si registra desde el inicio de trabajo. En conclusión, esto significa que la empresa a algunos trabajadores les hace trabajar de manera informal hasta que pase al periodo de prueba, luego recién se le incorpora a la planilla.

Tabla 10

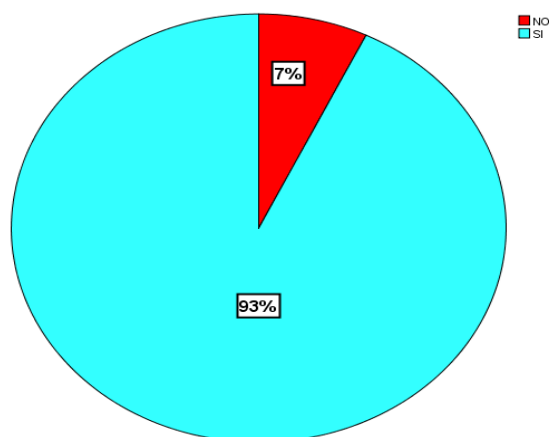
¿La empresa donde usted labora, presenta la planilla de pagos mensual que contiene la información de todos sus colaboradores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	2	7,1	7,1	7,1
	SI	26	92,9	92,9	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Nota: Resultados del instrumento que fue aplicado a los trabajadores de la empresa Servicios Mineros RF S.A.C., Distrito de Comas, 2023

Figura 7

¿La empresa donde usted labora, presenta la planilla de pagos mensual que contiene la información de todos sus colaboradores?



Nota: Tabla 10.

Interpretación y análisis

Los resultados se observan según la pregunta realizada en la Tabla 10 y Figura 7, el 7% de los trabajadores encuestados dicen que la empresa “No” presenta la planilla de pagos mensual que contiene la información de todos

sus colaboradores, este resultado representa a 2 encuestados, sin embargo, el 93% dicen que “Si”, y este representa a 26 encuestados. En conclusión, esto indica que la mayoría de los trabajadores considera que la empresa presenta toda la información a la SUNAT; pero también existe una cantidad mínima de trabajadores que considera que no presenta toda la información a la SUNAT en caso de los trabajadores informales.

Tabla 11

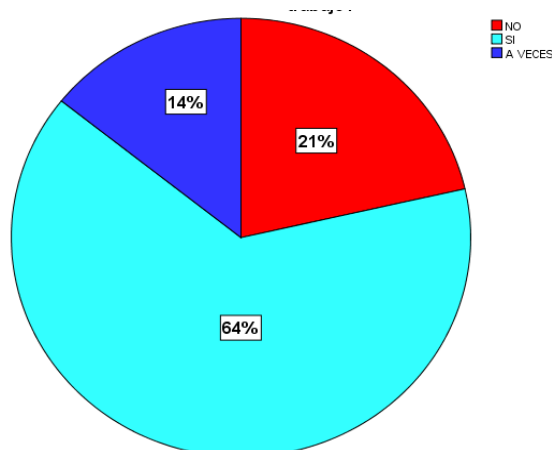
¿Usted como trabajador de la empresa, considera que la inestabilidad laboral absoluta, en caso del despido injustificado tendrá derecho a la reposición en el trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	6	21,4	21,4	21,4
	SI	18	64,3	64,3	85,7
	A VECES	4	14,3	14,3	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Nota: Resultados del instrumento que fue aplicado a los trabajadores de la empresa Servicios Mineros RF S.A.C., Distrito de Comas, 2023

Figura 8

¿Usted como trabajador de la empresa, considera que la inestabilidad laboral absoluta, en caso del despido injustificado tendrá derecho a la reposición en el trabajo?



Nota: Tabla 11.

Interpretación y análisis

Los resultados se observan según la pregunta realizada en la Tabla 11 y Figura 8, el 21% de los trabajadores encuestados dicen que “No” tendrá derecho a la reposición de trabajo en caso tenga despido injustificado, esto representa la opinión de los 6 encuestados, sin embargo, el 64% dicen que “Si”, lo que representa a los 18 encuestados y el 14% dicen “A veces”, lo que

representa la opinión de 4 colaboradores. En conclusión, existe una gran proporción de encuestas que dicen que tendrá derecho a la reposición de trabajo en caso tenga despido injustificado, esto es posible que la mayoría de trabajadores se encuentra laborando de manera formal, por lo que la ley lo respalda, pero en el caso de los que respondieron que “No” o “A veces” es posible que se encuentran laborando de manera informal, por lo tanto, ellos no tendrán derecho a reponer a su puesto de trabajo porque no existe una ley que los proteja.

Tabla 12

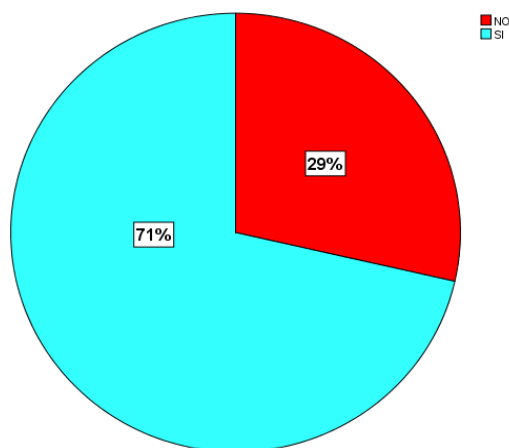
¿Usted como colaborador de la empresa, considera que estando en la inestabilidad laboral relativa podrá recibir la indemnización que le corresponde de acuerdo a la ley?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	8	28,6	28,6	28,6
	SI	20	71,4	71,4	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Nota: Resultados del instrumento que fue aplicado a los trabajadores de la empresa Servicios Mineros RF S.A.C., Distrito de Comas, 2023.

Figura 9

¿Usted como colaborador de la empresa, considera que estando en la inestabilidad laboral relativa podrá recibir la indemnización que le corresponde de acuerdo a la ley?



Nota: Tabla 12.

Interpretación y análisis

Los resultados se observan según la pregunta realizada en la Tabla 12 y Figura 9, el 29% de los trabajadores encuestados dicen que “No” podrá recibir la indemnización que le corresponde de acuerdo a la ley, esto representa a 8

trabajadores, sin embargo, el 71% dicen que “Si”, lo que representa a 20 trabajadores. En conclusión, se observa que existe una gran proporción de encuestados que dicen que, sí podrá recibir la indemnización que le corresponde de acuerdo a la ley, porque ellos se encuentran laborando de manera formal, mientras la proporción menor dicen que no podrá recibir la indemnización que le corresponde porque no existe una ley que le protege por él debido que se encuentra laborado de manera informal.

Variable dependiente: Beneficios laborales

Tabla 13

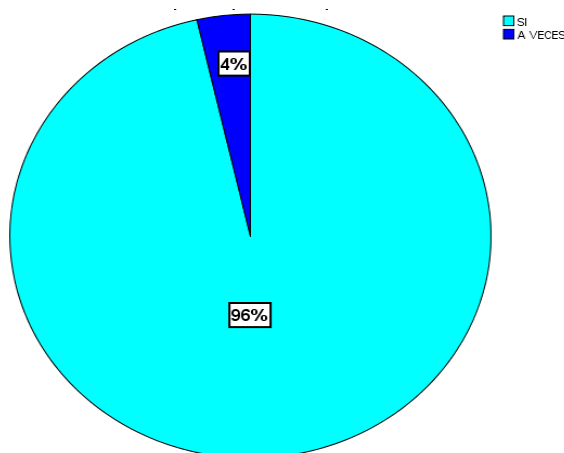
¿En la empresa donde usted labora, vio a algunos de sus colegas que pasaron por un periodo de prueba de 3 meses?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	27	96,4	96,4	96,4
	A VECES	1	3,6	3,6	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Nota: Resultados del instrumento que fue aplicado a los trabajadores de la empresa Servicios Mineros RF S.A.C., Distrito de Comas, 2023.

Figura 10

¿En la empresa donde usted labora, vio a algunos de sus colegas que pasaron por un periodo de prueba de 3 meses?



Nota: Tabla 13.

Interpretación y análisis

Los resultados se observan según la pregunta realizada en la Tabla 13 y Figura 10, el 96% de los trabajadores encuestados dicen que “Si” pasaron por un periodo de prueba de los 3 meses, esto representa la opinión de los 27

encuestados, sin embargo, el 4% dice “A veces”, representando la opinión de 1 encuestado. En conclusión, la mayor proporción de trabajadores de la empresa mencionada pasaron por un periodo de prueba, ya que algunos señalan que fueron incorporados en la planilla desde inicio y algunos después del periodo de prueba.

Tabla 14

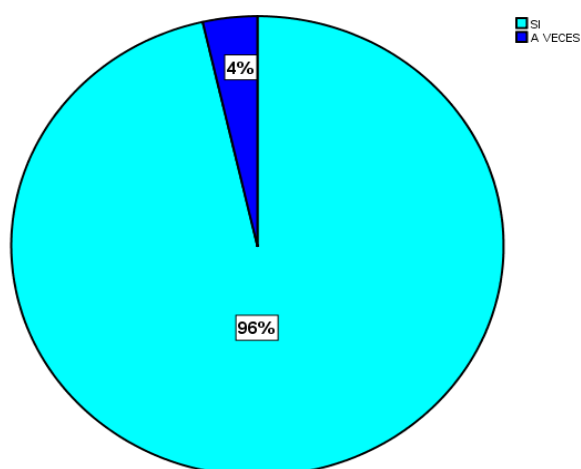
¿Usted, como trabajador de la empresa, durante su jornada de trabajo, alguna vez superó las 8 horas laborales y 48 horas semanales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	27	96,4	96,4	96,4
	A VECES	1	3,6	3,6	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Nota: Resultados del instrumento que fue aplicado a los trabajadores de la empresa Servicios Mineros RF S.A.C., Distrito de Comas, 2023.

Figura 11

¿Usted, como trabajador de la empresa, durante su jornada de trabajo, alguna vez superó las 8 horas laborales y 48 horas semanales?



Nota: Tabla 14.

Interpretación y análisis

Los resultados se observan según la pregunta realizada en la Tabla 14 y Figura 11, el 96% de los trabajadores encuestados dicen que algunas veces “Si” superan las 8 horas laborales y 48 horas semanales, esto representa la opinión de 27 encuestados, sin embargo, el 4% dice “A veces”, representando la opinión de 1 encuestado. En conclusión, la mayor proporción de trabajadores trabajan algunas veces más de 8 horas y 48 horas semanales,

esto indica que la empresa está incumpliendo lo que establece el artículo 53 del TUO.

Tabla 15

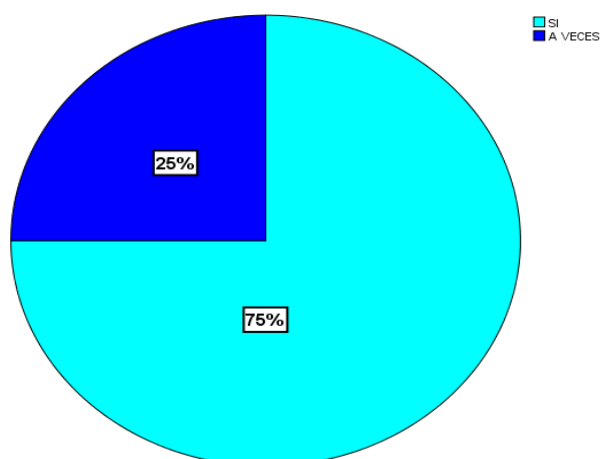
¿Usted como trabajador de la empresa, tiene descanso los días feriados y a la vez es remunerado?

Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	
				válido	Porcentaje acumulado
	SI	21	75,0	75,0	75,0
	A VECES	7	25,0	25,0	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Nota: Resultados del instrumento que fue aplicado a los trabajadores de la empresa Servicios Mineros RF S.A.C., Distrito de Comas, 2023.

Figura 12

¿Usted como trabajador de la empresa, tiene descanso los días feriados y a la vez es remunerado?



Nota: Tabla 15.

Interpretación y análisis

Los resultados se observan según la pregunta realizada en la Tabla 15 y Figura 12, el 75% de los trabajadores encuestados dicen que "Si" tienen descanso los días feriados y a la vez es remunerado, esto representa la opinión de 21 encuestados, sin embargo, el 25% dicen que "A veces" tienen descanso los días feriados y a la vez es remunerado, representando la opinión de 7 encuestado. En conclusión, existe una proporción de trabajadores que a veces no tienen descanso los días feriados y no es remunerado, por lo tanto, la empresa estaría incumpliendo lo que establece el artículo 5 del Decreto Legislativo N° 713.

Tabla 16

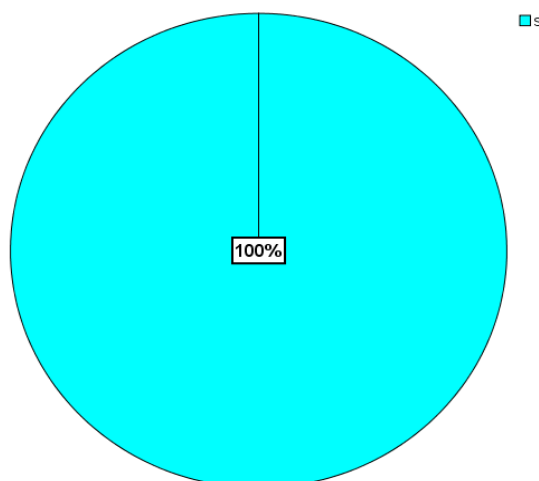
¿En la entidad donde usted labora, durante la semana perciben un día de descanso?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	28	100,0	100,0	100,0

Nota: Resultados del instrumento que fue aplicado a los trabajadores de la empresa Servicios Mineros RF S.A.C., Distrito de Comas, 2023.

Figura 13

¿En la entidad donde usted labora, durante la semana perciben un día de descanso?



Nota: Tabla 16.

Interpretación y análisis

Los resultados se observan según la pregunta realizada en la Tabla 16 y Figura 13, el 100% de los trabajadores encuestados dicen que “Si” perciben un día de descanso durante la semana, esto representa la opinión de 28 encuestados. En conclusión, el 100% de colaboradores de la empresa tienen un día de descanso semanal, esto indica que la empresa si está cumpliendo lo que establece el artículo 54 del TUO.

Tabla 17

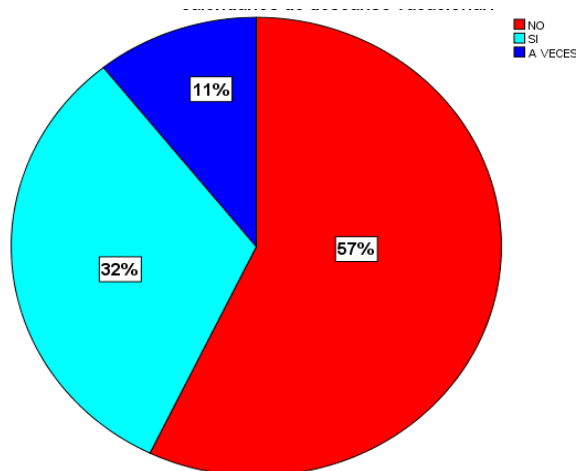
¿En la entidad donde usted labora, durante el año perciben los 15 días calendarios de descanso vacacional?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	16	57,1	57,1	57,1
	SI	9	32,1	32,1	89,3
	A VECES	3	10,7	10,7	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Nota: Resultados del instrumento que fue aplicado a los trabajadores de la empresa Servicios Mineros RF S.A.C., Distrito de Comas, 2023.

Figura 14

¿En la entidad donde usted labora, durante el año perciben los 15 días calendarios de descanso vacacional?



Nota: Tabla 17.

Interpretación y análisis

Los resultados se observan según la pregunta realizada en la Tabla 17 y Figura 14, el 57% de los trabajadores encuestados dicen que “No” perciben descanso vacacional los 15 días durante el año, esto representa a 16 encuestados, sin embargo, el 32% dicen que “Si”, esto refleja las opiniones de 9 encuestados y el 11% dicen que “A veces” sí perciben los descansos vacacionales durante el año, este resultado representa a 3 encuestados. En conclusión, existe un porcentaje mayor de encuestados que no reciben descanso vacacional de los 15 días al año, esto indica que algunos trabajadores están laborando de manera informal, por lo tanto, están excluido de ese beneficio, así mismo la empresa está incumpliendo lo que establece el TUO de las MYPE.

Tabla 18

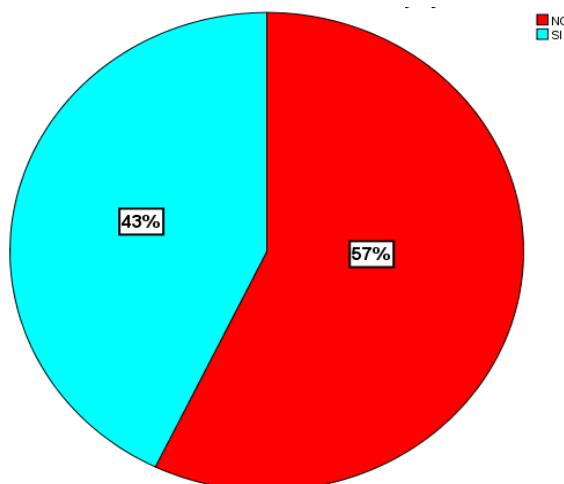
¿En la empresa donde usted labora, reciben compensación por tiempo de servicio en los meses de mayo y noviembre?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	16	57,1	57,1	57,1
	SI	12	42,9	42,9	100,0
Total		28	100,0	100,0	

Nota: Resultados del instrumento que fue aplicado a los trabajadores de la empresa Servicios Mineros RF S.A.C., Distrito de Comas, 2023.

Figura 15

¿En la empresa donde usted labora, reciben compensación por tiempo de servicio en los meses de mayo y noviembre?



Nota: Tabla 18.

Interpretación y análisis

Los resultados se observan según la pregunta realizada en la Tabla 18 y Figura 15, el 57% de los trabajadores encuestados dicen que “No” reciben en los meses de mayo y noviembre la compensación por tiempo de servicio, esto representa la opinión de 16 encuestados, sin embargo, el 43% dicen que “Si”, que refleja las opiniones de 12 encuestados. En conclusión, existe un porcentaje mayor de encuestados que no reciben CTS en los meses de mayo y noviembre, esto indica que no todos los trabajadores de empresa reciben ese beneficio por lo que algunos se encuentran laborando sin estar inscrito en la planilla.

Tabla 19

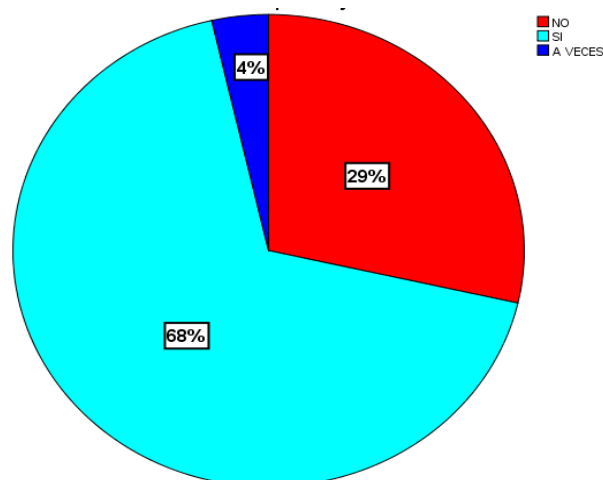
¿En la empresa donde usted labora, perciben gratificaciones por las fiestas patrias y navidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	8	28,6	28,6	28,6
	SI	19	67,9	67,9	96,4
	A VECES	1	3,6	3,6	100,0
Total		28	100,0	100,0	

Nota: Resultados del instrumento que fue aplicado a los trabajadores de la empresa Servicios Mineros RF S.A.C., Distrito de Comas, 2023.

Figura 16

¿En la empresa donde usted labora, perciben gratificaciones por las fiestas patrias y navidad?



Nota: Tabla 19.

Interpretación y análisis

Los resultados se observan según la pregunta realizada en la Tabla 19 y Figura 16, el 29% de los trabajadores encuestados dicen que “No” reciben gratificaciones en los meses de julio y diciembre por concepto de fiestas patrias y navidad, esto representa la opinión de 8 encuestados, sin embargo, el 68% dicen que “Si”, que refleja las opiniones de 19 encuestados y el 4% dice que “A veces” si percibe gratificaciones en los meses de julio y diciembre por conceptos de fiestas patrias y navidad, este resultado representa la opinión de 1 encuestado. En conclusión, existe un porcentaje de trabajadores que no reciben gratificaciones por fiestas patrias y navidad, pero también existe un porcentaje mayor de trabajadores que reciben ese beneficio, por lo tanto, en esta entidad existe trabajadores que están inscritas en planilla y que no están inscritas.

Tabla 20

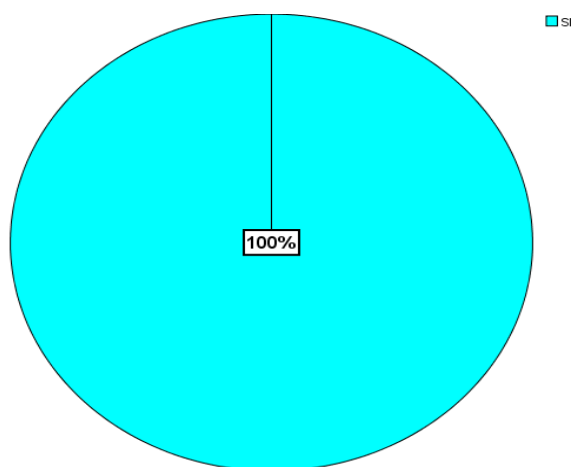
¿En la empresa donde usted labora, la mayoría de los trabajadores perciben mayores o iguales al sueldo mínimo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SI	28	100,0	100,0	100,0

Nota: Resultados del instrumento que fue aplicado a los trabajadores de la empresa Servicios Mineros RF S.A.C., Distrito de Comas, 2023.

Figura 17

¿En la empresa donde usted labora, la mayoría de los trabajadores perciben mayores o iguales al sueldo mínimo?



Nota: Tabla 20.

Interpretación y análisis

Los resultados se observan según la pregunta realizada en la Tabla 20 y Figura 17, el 100% de los trabajadores encuestados dicen que “Si” perciben mayores o iguales al sueldo mínimo, esto representa la opinión de 28 encuestados. En conclusión, el 100% los trabajadores de la empresa perciben un sueldo igual o mayor al sueldo mínimo, por lo tanto, la empresa paga a sus colaboradores de acuerdo a la ley que lo establece.

Tabla 21

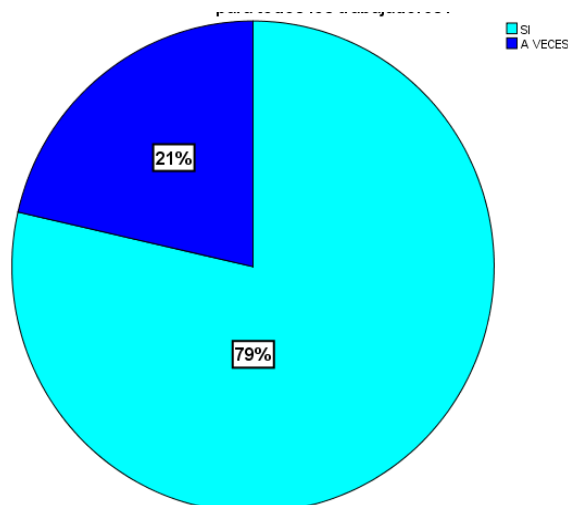
¿Usted considera que el aumento mínimo de la remuneración es un beneficio para todos los trabajadores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	22	78,6	78,6	78,6
	A VECES	6	21,4	21,4	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Nota: Resultados del instrumento que fue aplicado a los trabajadores de la empresa Servicios Mineros RF S.A.C., Distrito de Comas, 2023.

Figura 18

¿Usted considera que el aumento mínimo de la remuneración es un beneficio para todos los trabajadores?



Nota: Tabla 21.

Interpretación y análisis

Los resultados se observan según la pregunta realizada en la Tabla 21 y Figura 18, el 79% de los trabajadores encuestados consideran que “Si” el aumento mínimo de la remuneración es un beneficio para todos los trabajadores, esto representa la opinión de 22 encuestados, sin embargo, el 21% considera que “A veces” si es un beneficio, lo que representa la opinión de 6 encuestados. En conclusión, todos los encuestados consideran que el aumento de la remuneración mínima es un beneficio para todos los trabajadores formales y más no para los informales.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

A partir de los datos recogidos en el cuestionario, se pudo analizar como la informalidad laboral se vincula con los beneficios laborales de los trabajadores de la empresa Servicios Mineros RF S.A.C., Distrito de Comas, 2023. Asimismo, los datos de las variables de estudio y sus dimensiones fueron ingresados al programa SPSS (Versión 25), el cual fue utilizado para calcular el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

Pruebas de normalidad a través del estadístico

Se ha utilizado el estadístico de Shapiro-Wilk para analizar las pruebas de normalidad, y esto fue utilizado porque el tamaño de la muestra fue inferior a 50 individuos. La siguiente lista contiene los requisitos para identificar la distribución normal:

- P valor < 0,05: se acepta H1 (la variable aleatoria no tiene distribución normal).
- P valor > 0,05: se acepta H0 (la variable aleatoria si tiene distribución normal).

Tabla 22

Pruebas de normalidad a través del estadístico Shapiro-Wilk

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
INFORMALIDAD LABORAL	,167	28	,045
BENEFICIOS LABORALES	,174	28	,030

Nota: Encuesta 2023, n=28

La informalidad laboral denominada como variable dependiente su valor de significancia es de 0,045 y de la variable beneficios laborales su valor de significancia es de 0,030, estos resultados obtenidos de ambas variables están por debajo de 0.05, esto indica que los datos no son normales, por lo que se utiliza la prueba no paramétrica Rho de Spearman y se acepta la denominada H1.

Tabla 23

Escala de valores de correlación

Valor o Grado "r"	Interpretation
± 1.00	Correlación perfecta (positiva o negativa)
De ± 0.90 a ± 0.99	Correlación muy alta (positiva o negativa)
De ± 0.70 a ± 0.89	Correlación alta (positiva o negativa)
De ± 0.40 a ± 0.69	Correlación moderada (positiva o negativa)
De ± 0.20 a ± 0.39	Correlación baja (positiva o negativa)
De ± 0.01 a ± 0.19	Correlación muy baja (positiva o negativa)
0.00	Correlación nula (no existe correlación)

Nota: Hernández et al., 2014.

Hipótesis general

A continuación, se muestra una tabla de escala de valores de correlación para el análisis de la prueba de hipótesis.

H1: La informalidad laboral se vincula de manera significativo con los beneficios laborales de los trabajadores de la empresa Servicios Mineros RF S.A.C., Distrito de Comas, 2023.

H0: La informalidad laboral no se vincula de manera significativo con los beneficios laborales de los trabajadores de la empresa Servicios Mineros RF S.A.C., Distrito de Comas, 2023.

Tabla 24

Resultados de correlación entre informalidad laboral y beneficios laborales

			INFORMALIDAD LABORAL	BENEFICIOS LABORALES
Rho de Spearman	INFORMALIDAD LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	,598**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	28	28
	BENEFICIOS LABORALES	Coefficiente de correlación	,598**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	28	28

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

En consecuencia, se concluye que la informalidad laboral se vincula de manera significativa con los beneficios laborales de los trabajadores de la empresa Servicios Mineros RF S.A.C., Distrito de Comas, 2023. En la Tabla 24 se muestra el resultado de 0,598, este resultado conseguido a través de Rho de Spearman del coeficiente de correlación testifica que existe correlación positiva moderada de acuerdo a la Tabla 23 de niveles de correlación, así mismo la correlación es muy significativa por lo que se puede afirmar con un 99% de confianza y con una escala de significancia bilateral inferior a 0.05, este significancia demuestra que existe correlación entre informalidad laboral y beneficios laborales en los colaboradores de la mencionada empresa.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1 pruebas de normalidad

Tabla 25

Pruebas de normalidad a través del estadístico Shapiro-Wilk

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
CONTRATOS LABORALES	,872	28	,003
BENEFICIOS LABORALES	,903	28	,013

Nota: Encuesta 2023, n=28

En esta tabla se muestra el resultado de la primera dimensión denominado contratos laborales y la variable beneficios laborales donde su valor de significancia es $0,00 < 0,05$, esto indica que los datos no son normales, por lo que se utiliza la prueba no paramétrica Rho de Spearman y se acepta la denominada H1.

H1: Los contratos laborales se vinculan de manera significativo con los beneficios laborales de los trabajadores de la empresa Servicios Mineros RF S.A.C., Distrito de Comas, 2023.

H0: Los contratos laborales no se vinculan de manera significativo con los beneficios laborales de los trabajadores de la empresa Servicios Mineros RF S.A.C., Distrito de Comas, 2023.

Tabla 26

Resultados de correlación entre los contratos laborales y beneficios laborales

			CONTRATOS LABORALES	BENEFICIOS LABORALES
Rho de Spearman	CONTRATOS LABORALES	Coeficiente de correlación	1,000	,216*
		Sig. (bilateral)	.	,027
	N		28	28
	BENEFICIOS LABORALES	Coeficiente de correlación	,216*	1,000
		Sig. (bilateral)	,027	.
		N		28

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

En consecuencia, se concluye que los contratos laborales se vinculan de manera significativa con los beneficios laborales de los trabajadores de la empresa Servicios Mineros RF S.A.C., Distrito de Comas, 2023. En la Tabla 26 se observa el resultado 0,216; este resultado que se obtuvo a través de Rho de Spearman del coeficiente de correlación testifica que existe correlación positiva baja de acuerdo a la Tabla 23 de niveles de correlación, de igual forma es significativa por lo que se afirma con un 95% de confianza y con un nivel de significancia bilateral por debajo de 0.05, esta significancia nos demuestra que existe correlación entre los contratos de la dimensión 1 con la variable denominada beneficios laborales.

Hipótesis específica 2 pruebas de normalidad

Tabla 27

Pruebas de normalidad a través del estadístico Shapiro-Wilk

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
REGISTRO A LA PLANILLA ELECTRÓNICA	,811	28	,000
BENEFICIOS LABORALES	,903	28	,013

Nota: Encuesta 2023, n=28

Dado que el valor de significancia de la dimensión registro a la planilla electrónica y beneficios laborales denominado variable dependiente su valor es $0,00 < 0,05$, esto indica que los datos no son normales, por lo que se utiliza la prueba no paramétrica Rho de Spearman y se acepta la denominada H1.

H1: El registro a la planilla electrónica se vincula de manera significativo con los beneficios laborales de los trabajadores de la empresa Servicios Mineros RF S.A.C., Distrito de Comas, 2023.

H0: El registro a la planilla electrónica no se vincula de manera significativo con los beneficios laborales de los trabajadores de la empresa Servicios Mineros RF S.A.C., Distrito de Comas, 2023.

Tabla 28*Resultados de correlación entre registro a la planilla electrónica y beneficios laborales*

			REGISTRO A LA PLANILLA ELECTRÓNICA	BENEFICIOS LABORALES
Rho de Spearman	REGISTRO A LA PLANILLA ELECTRÓNICA	Coefficiente de correlación	1,000	,465*
		Sig. (bilateral)	.	,013
		N	28	28
	BENEFICIOS LABORALES	Coefficiente de correlación	,465*	1,000
		Sig. (bilateral)	,013	.
		N	28	28

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

En consecuencia, se concluye que el registro a la planilla electrónica se vincula de manera significativa con los beneficios laborales de los trabajadores de la empresa Servicios Mineros RF S.A.C., Distrito de Comas, 2023. En la Tabla 28 se muestra el resultado de 0,465, este resultado obtenido a través de Rho de Spearman del coeficiente de correlación testifica que existe correlación positiva moderada de acuerdo a la Tabla 23 de niveles de correlación, así mismo esta correlación es significativa por lo que se puede afirmar con un 95% de confianza y con un escala de significancia bilateral por debajo de 0.05, esta significancia nos demuestra que hay correlación entre el registro a la planilla electrónica de la dimensión 2 con variable beneficios laborales de los colaboradores de la mencionada empresa.

Hipótesis específica 3 pruebas de normalidad

Tabla 29*Pruebas de normalidad a través del estadístico Shapiro-Wilk*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
INESTABILIDAD LABORAL	,872	28	,003
BENEFICIOS LABORALES	,903	28	,013

Nota: Encuesta 2023, n=28

Su valor de significancia de la dimensión inestabilidad laboral y beneficios laborales denominado como variable dependiente es $0,00 < 0,05$,

este resultado indica que los datos no son normales, por lo que se utiliza la prueba no paramétrica Rho de Spearman y se acepta la denominada H1.

H1: La inestabilidad laboral se vincula de manera significativo con los beneficios laborales de los trabajadores de la empresa Servicios Mineros RF S.A.C., Distrito de Comas, 2023.

H0: La inestabilidad laboral no se vincula de manera significativo con los beneficios laborales de los trabajadores de la empresa Servicios Mineros RF S.A.C., Distrito de Comas, 2023.

Tabla 30

Resultados de correlación entre la inestabilidad laboral y beneficios laborales

			INESTABILIDAD LABORAL	BENEFICIOS LABORALES
Rho de Spearman	INESTABILIDA D LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	,140*
		Sig. (bilateral)	.	,048
		N	28	28
	BENEFICIOS LABORALES	Coefficiente de correlación	,140*	1,000
		Sig. (bilateral)	,048	.
		N	28	28

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

En consecuencia, se concluye que la inestabilidad laboral se vincula de manera significativa con los beneficios laborales de los trabajadores de la empresa Servicios Mineros RF S.A.C., Distrito de Comas, 2023. En la Tabla 30 se muestra el resultado de 0,140; este resultado obtenido a través de Rho de Spearman del coeficiente de correlación testifica que existe correlación positiva baja de acuerdo a la Tabla 23 de niveles de correlación, así mismo esta correlación es significativa por lo que se puede afirmar con un 95% de confianza y con una escala de significancia bilateral inferior a 0.05, este significancia demuestra que hay correlación entre la inestabilidad laboral de la dimensión 3 con la variable beneficios laborales de los empleadores de la empresa.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El **objetivo general** del estudio fue analizar como la informalidad laboral se vincula con los beneficios laborales de los trabajadores de la empresa Servicios Mineros RF S.A.C., Distrito de Comas, 2023. En la hipótesis planteada, el resultado de 0,598 que se obtuvo a través del coeficiente de correlación de Rho de Spearman muestra que la informalidad laboral se vincula de manera significativa con los beneficios laborales, esto se observa en la tabla 24. Según los niveles de correlación que se encuentra en la Tabla 23, este resultado se encuentra en una correlación positiva moderada con su nivel de significancia bilateral por debajo de 0,05; estos resultados son de la encuesta realizada donde señala que existen trabajadores informales que no perciben los beneficios laborales que le corresponde, así como el seguro social, descanso los días feriados y entre otros, pero en su mayoría son trabajadores que están pasando por un periodo de prueba de 3 meses; por lo tanto, la informalidad laboral genera una incidencia negativa en los beneficios del trabajador. Estos hallazgos encontrados guardan relación con la investigación realizada por Rojas (2021) en las Microempresas de Huancayo, en el cual, dentro de sus resultados halló un coeficiente de correlación rho de Spearman de 0,491, indicando una relación significativa moderada entre la informalidad laboral y la seguridad social del trabajador. También, guarda relación con la investigación de Otoya (2019) denominada: informalidad laboral y su incidencia en los beneficios laborales en la I.E.P. El Buen Sembrador S.A.C., sus resultados muestran que la empresa no estaba implementando adecuadamente los contratos de servicios, lo que podría traer una multa de S/. 9,154. De la misma forma también implicaría el incremento de beneficios del pago de ESSALUD y vacaciones. De esta manera fue confirmada su hipótesis donde la informalidad laboral tiene una incidencia negativa en los beneficios laborales de los trabajadores de la institución. Sánchez y Chafloite (2019) sostiene que informalidad laboral en las empresas formales se da cuando los trabajadores realizan sus actividades sin estar inscrito en planilla y la vez sin contrato laboral, por ende, no gozan de

beneficios laborales de acuerdo a ley (acceso a la seguridad social, vacaciones pagadas, licencia por enfermedad y otros beneficios).

De acuerdo al **objetivo específico 1**, fue Identificar como los contratos laborales se vincula con los beneficios laborales de los trabajadores de la empresa Servicios Mineros RF S.A.C., Distrito de Comas, 2023. En la hipótesis planteada, el resultado de 0,216 que se obtuvo a través del coeficiente de correlación de Rho de Spearman muestra que los contratos laborales se vinculan de manera significativo con los beneficios laborales de los trabajadores, esto se observa en la tabla 26. Según los niveles de correlación que se encuentra en la Tabla 23, este resultado se encuentra en una correlación positiva baja con su nivel de significancia bilateral por debajo de 0,05; esto muestra que existe relación entre la dimensión 1 con la variable beneficios laborales. Los resultados de la encuesta se muestra en la tabla 4 y 5 donde existen un porcentaje de trabajadores que no firmaron el documento que formaliza la relación laboral en ambas partes, por lo tanto, si existe un despido injustificado, el trabajador no podrá reponer su puesto de trabajo o solicitar la indemnización que le corresponde, porque no existe un documento que lo respalde, así mismo si el empleador quiere sancionar por incumplimiento de funciones a su colaborador no podrá, porque no existe un documento donde indica que funciones a desarrollar, por lo tanto, es importante formalizar la relación laboral para que ambos se benefician. Estos resultados encontrados guardan relación con la investigación realizada por Apolinario (2019) en las peluquerías del Distrito de Villa El Salvador, en el cual, dentro de sus resultados halló un coeficiente de correlación rho de Spearman de 0,732, indicando una relación positiva alta entre el contrato de trabajo y beneficio laborales, con un nivel de significancia de 0,017 que es inferior a 0,05, a través de este resultado fue aceptada su hipótesis de investigación, ya que en términos contables, los empleados de las peluquerías se beneficiarán más de su trabajo cuando se utilice con más frecuencia el contrato de trabajo. Esto fue corroborado por la teoría de SUNAFIL (2018), donde señala que los contratos laborales son acuerdos por el cual una persona natural (trabajador) firma los contratos documentales para que preste servicios de manera subordinada a favor de otra persona, y estas personas pueden ser jurídica o

naturales y a esto se lo denomina empleador, que contrata personal a cambio de una remuneración de acuerdo a la ley.

En relación al **objetivo específico 2** fue analizar como el registro a la planilla electrónica se vincula con los beneficios laborales de los trabajadores de la empresa Servicios Mineros RF S.A.C., Distrito de Comas, 2023. En la hipótesis planteada, el resultado de 0,465 que se obtuvo a través del coeficiente de correlación de Rho de Spearman muestra que el registro a la planilla electrónica se vincula de manera significativo con los beneficios laborales, esto se observa en la tabla 28. Según los niveles de correlación que se encuentra en la Tabla 23, este resultado se encuentra en una correlación positiva moderada con su nivel de significancia bilateral por debajo de 0,05; esto muestra que existe relación entre la dimensión 2 con la variable beneficios laborales. Los resultados de la encuesta realizada se muestran en la tabla 9, donde el 46% de los trabajadores fueron incorporados en la planilla al inicio de relación laboral, pero también existen un porcentaje de trabajadores que no fueron registrados en la planilla desde el primer día que ingresa laborar a la entidad, por razones de periodo de prueba y otros motivos, a consecuencia de ello, se pierde los beneficios que le corresponde. Este resultado es similar al de Otoyá (2019), porque dentro de sus conclusiones señala que la empresa estuvo trabajando de manera informal con 12 trabajadores, 2 de ellos estaban inscrito en planilla en modalidad especial y 10 por medio de contrato de locación de servicio, este contrato se hizo con el fin de no cubrir los beneficios de CTS, gratificación y entre otras. Esto es corroborado con la Plataforma digital única del Estado Peruano (2023) donde sostiene el registro a la planilla electrónica es el registro que debe utilizar todo empleador para informar a la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT) sobre sus empleados, pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación y derechohabientes. Esto se registra mes a mes, tal como indica el cronograma mensual de vencimiento, así mismo la planilla electrónica se divide en dos partes: registro de la información laboral conocida como T-Registro y la planilla mensual de pagos conocida como PLAME.

Con relación al **objetivo específico 3**, describir como la inestabilidad laboral se vincula con los beneficios laborales de los trabajadores de la empresa Servicios Mineros RF S.A.C., Distrito de Comas, 2023. En la hipótesis planteada, el resultado de 0,140 que se obtuvo a través del coeficiente de correlación de Rho de Spearman muestra que la inestabilidad laboral se vincula de manera significativo con los beneficios laborales de los trabajadores, esto se observa en la tabla 30. Según los niveles de correlación que se encuentra en la Tabla 23, este resultado se encuentra en una correlación positiva baja con su nivel de significancia bilateral por debajo de 0,05; esto muestra que existe relación entre la dimensión 3 con la variable beneficios laborales. Los resultados de la encuesta realizada se muestran en la tabla 11 y 12, donde señala que la inestabilidad laboral absoluta y relativa solo afecta a los trabajadores informales. Esto es corroborado con la teoría de Ramírez y González (2016) donde señala que, el trabajo se vuelve inestable cuando los empleadores contratan a trabajadores de manera informal; es decir contratan a trabajadores sin firmar un contrato de trabajo para formalizar la relación laboral y a la vez no son incorporados a la planilla, a consecuencia de ello cuando existe un despido injustificado el trabajador no podrá reponer a su puesto de trabajo y a la vez no podrá percibir la indemnización que le corresponde de acuerdo a la ley que lo exige, porque no existe un proceso legal.

CONCLUSIONES

Tras la realización de pruebas de estadística descriptiva inferencial y una discusión de los fundamentos teóricos principales y los antecedentes del estudio. A continuación, se enumeran las principales conclusiones a las que se llegó:

1. Se analizó como la informalidad laboral se vincula con los beneficios laborales de los trabajadores de la empresa Servicios Mineros RF S.A.C., Distrito de Comas, 2023. En la hipótesis planteada, el resultado de 0,598 que se obtuvo a través del coeficiente de correlación de Rho de Spearman muestra que la informalidad laboral se vincula de manera significativa con los beneficios laborales, esto se observa en la tabla 24. Según la escala de valores que se muestra en la tabla 23 se encuentra en una correlación positiva moderada con un nivel de significancia bilateral inferior a 0,05. Los resultados de la encuesta muestran que existen trabajadores informales que no perciben los beneficios laborales que le corresponde, así como el seguro social, descanso los días feriados y entre otros, pero en su mayoría son trabajadores que están pasando por un periodo de prueba de 3 meses; por lo tanto, la informalidad laboral genera una incidencia negativa en los beneficios del trabajador.
2. Se identificó como los contratos laborales se vincula con los beneficios laborales de los trabajadores de la empresa Servicios Mineros RF S.A.C., Distrito de Comas, 2023. En la hipótesis planteada, el resultado de 0,216 que se obtuvo a través del coeficiente de correlación de Rho de Spearman muestra que los contratos laborales se vinculan de manera significativo con los beneficios laborales de los trabajadores, esto se observa en la tabla 26. Según la escala de valores que se observa en la tabla 23 se encuentra en una correlación positiva baja con un nivel de significancia bilateral inferior a 0,05; esto muestra que existe relación entre la dimensión 1 con la variable beneficios laborales. Los resultados de la encuesta se muestra en la tabla 4 y 5 donde existen un porcentaje de trabajadores que no firmaron el documento que formaliza la relación laboral en ambas partes, por lo tanto, si existe un despido injustificado, el

trabajador no podrá reponer su puesto de trabajo o solicitar la indemnización que le corresponde, porque no existe un documento que lo respalde, así mismo si el empleador quiere sancionar por incumplimiento de funciones a su colaborador no podrá, porque no existe un documento donde indica que funciones a desarrollar, por lo tanto, es importante formalizar la relación laboral para que ambos se beneficien.

3. Se analizó como el registro a la planilla electrónica se vincula con los beneficios laborales de los trabajadores de la empresa Servicios Mineros RF S.A.C., Distrito de Comas, 2023. En la hipótesis planteada, el resultado de 0,465 que se obtuvo a través del coeficiente de correlación de Rho de Spearman muestra que el registro a la planilla electrónica se vincula de manera significativo con los beneficios laborales, esto se observa en la tabla 28. Según la escala de valores que se observa en la tabla 23 se encuentra en una correlación positiva moderada con un nivel de significancia bilateral inferior a 0,05; esto muestra que existe relación entre la dimensión 2 con la variable beneficios laborales. Los resultados de la encuesta realizada se muestran en la tabla 9, donde el 46% de los trabajadores fueron incorporados en la planilla al inicio de relación laboral, pero también existen un porcentaje de trabajadores que no fueron registrados en la planilla desde el primer día que ingresa laborar a la entidad, por razones de periodo de prueba y otros motivos, a consecuencia de ello, se pierde los beneficios que le corresponde.
4. Se describió como la inestabilidad laboral se vincula con los beneficios laborales de los trabajadores de la empresa Servicios Mineros RF S.A.C., Distrito de Comas, 2023. En la hipótesis planteada, el resultado de 0,140 que se obtuvo a través del coeficiente de correlación de Rho de Spearman muestra que la inestabilidad laboral se vincula de manera significativo con los beneficios laborales de los trabajadores, esto se observa en la tabla 30. Según la escala de valores que se observa en la tabla 23 se encuentra en una correlación positiva baja con un nivel de significancia bilateral inferior a 0,05; esto muestra que existe relación entre la dimensión 3 con la variable beneficios laborales. Los resultados de la encuesta realizada se muestran en la tabla 11 y 12, donde señala que la inestabilidad laboral absoluta y relativa solo afecta a los trabajadores informales.

RECOMENDACIONES

1. Se les sugiere a los a jefes y gerentes de la empresa contratar a todo sus trabajadores de manera formal, para que si estos trabajadores pueden percibir los beneficios que le pertenecen de acuerdo al régimen laboral en que se encuentre su empresa; así mismo estos gastos que realiza empresa será deducida al momento de presentar su impuesto a la renta anual, por lo tanto, ambos se benefician; es decir la empresa se beneficia al pagar menos impuesto al deducir ese gasto y los trabajadores se benefician de acuerdo a la ley que lo establece.
2. Se le recomienda al área administrativa de la empresa cuando contrata personal debe formalizar la relación laboral; es decir, debe hacer firmar los contratos donde establece claramente las funciones y responsabilidades que va asumir el trabajador, para que así, en caso existe algún incumplimiento por parte de los trabajadores puede ser sancionado.
3. Se le sugiere al gerente de la empresa incorporar a la planilla a todos sus trabajadores desde el inicio de la relación laboral, para así evitarse de multa que impone la SUNAFIL, ya que no incorporar en la planilla a sus trabajadores es considerada como una falta muy grave.
4. Se les recomienda a los socios Castillo Ramirez Fran y Alvarez Suarez Richard formalizar su relación laboral con sus trabajadores para que no se sienten laborando de manera inestable y desprotegidos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Apolinario Sánchez, T. (2019). *Contrato de trabajo y su relación con los beneficios laborales de las peluquerías del Distrito de Villa El Salvador, 2018* [Tesis de Pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1026>
- Banco Mundial (2021, mayo 11). La informalidad generalizada puede retrasar la recuperación de la COVID19 en las economías en desarrollo. Grupo Banco Mundial. <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2021/05/11/widespread-informality-likely-to-slow-recovery-from-covid-19-in-developing-economies>
- Carrera Ruiz, L. (2019). *La informalidad y los derechos laborales del trabajador en el distrito de San Martín de Porres, 2018* [Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51608>
- Cedron Mondragon, D. (30 de octubre del 2016). Beneficios laborales [Prezi Video]. <https://prezi.com/qlvsxbomfl4g/beneficios-laborales/?fallback=1>
- Constitución Política del Perú (1993). Artículo 25. Derechos del trabajador. Jornada ordinaria de trabajo. https://www.oas.org/juridico/spanish/per_res17.pdf.
- Decreto Legislativo N° 713. (7 de noviembre del 1991). Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. <https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/DECRETO%20LEGISLATIVO%20N%C2%BA%20713.pdf>.
- El Comercio (2022, 30 de abril). Aumento del sueldo mínimo: ¿Qué beneficios extra reciben los trabajadores con el mayor salario? *El Comercio Perú*. <https://elcomercio.pe/economia/aumento-del-sueldo-minimo-que-beneficios-extra-reciben-los-trabajadores-con-el-mayor-salario-rmmn-noticia/?ref=ecr>

- El Peruano (2022). Superintendencia Nacional De Fiscalización Laboral. SUNAFIL. *Editora* Perú.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3425147/RSP%20N%C2%B0%20002-2022-SUNAFIL-TFL-Primera%20Sala.pdf.pdf>
- Espejo, A. (2022). *Informalidad laboral en América Latina*: Impreso en Naciones Unidas, Santiago.
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47726/4/S2100889_es.pdf
- Toro, J. (2021). En América Latina, 158 millones de personas trabajan de manera informal. <https://www.larepublica.co/globoeconomia/en-america-latina-158-millones-de-personas-trabajan-en-la-informalidad-segun-la-oit-3163634>
- Fortún silvestre, M (2019, 13 de septiembre). *Informalidad laboral*. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/informalidad-laboral.html>.
- Gutiérrez Cano, D. (2022). *Informalidad laboral en Colombia: un análisis regional* [Tesis de posgrado, Universidad Nacional de Colombia]. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/82915>
- Hábitat (2020). *¿Qué es una AFP y por qué existe?* Hábitat Perú. <https://www.afphabitat.com.pe/aprende-de-prevision/afp/que-es-una-afp/>.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ta.ed.). México McGraw-Hill Education.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta. ed.). México Editorial Mc Graw Hill Education.
- Martínez, R. (2020). *El secreto detrás de una tesis*. Lima, Rosario Martínez Gonzales.

Ministerio de Economía y Finanzas (s.f.). La Oficina de Normalización Previsional (ONP). MEF. https://www.mef.gob.pe/es/?option=com_content&language=es-ES&Itemid=100143&view=article&catid=297&id=2134&lang=es-ES.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2018). Formalización Laboral, Igualdad Salarial. Comité editorial. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/304075/REVISTA_DE_TRABAJO_FINAL_CORREGIDA__1_.pdf.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2018). Beneficios para trabajadores formales y empleadores. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/262971/Cuadri%CC%81ptico_Beneficios_para_trabajadores__3_.pdf.

Noriega Katy (9 de junio del 2022). Contratos laborales [Archivo de video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=LqU1TndtgEc>

Ñingle Mansilla, M. (2023). *Satisfacción laboral y su influencia en el desempeño laboral de los empleados de la empresa contratista minera de Lima, 2022* [Tesis de posgrado, Universidad de Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/111875>

Obregón Sevillano, T. (2016). *Estabilidad laboral no es sinónimo de reposición*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7793006>

Organización Internacional del Trabajo (2018). *La economía informal emplea más de 60% de la población activa en el mundo, según la OIT*. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_627202/lang--es/index.htm

Otoya Mendoza, S. (2019). *La informalidad laboral y su incidencia en los beneficios laborales en la Institución Educativa Privada El Buen Sembrador S.A.C., 2018* [Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46183>

Plataforma digital única del Estado Peruano (2024). Valor de la UIT 2024.
<https://www.gob.pe/435-valor-de-la-uit>.

Plataforma digital única del Estado Peruano (2023). *Planilla electrónica*.
Gob.pe. <https://www.gob.pe/8071-planilla-electronica>

Plataforma digital única del Estado Peruano (2022). *¿Cuál es la diferencia entre un contrato de trabajo y un contrato de locación de servicios?*
<https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/594915-cual-es-la-diferencia-entre-un-contrato-de-trabajo-y-un-contrato-de-locacion-de-servicios>.

Plataforma digital única del Estado Peruano (2022). *La Sunafil contribuyó con la formalización de 32000 trabajadores de MYPES gracias al envío de cartas inductivas*. <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/666284-la-sunafil-contribuyo-con-la-formalizacion-de-32-000-trabajadores-de-mypes-gracias-al-envio-de-cartas-inductivas>.

Plataforma digital única del Estado Peruano (2021). Seguro Social del Perú- EsSalud. <https://www.gob.pe/194-seguro-social-del-peru-essalud>.

Plataforma digital única del Estado Peruano (2021). Seguro Integral de Salud -SIS. Gob.pe. <https://www.gob.pe/institucion/sis/institucional>.

Plataforma digital única del Estado Peruano (2021). Qué es la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. *SUNAFIL*.
<https://www.gob.pe/institucion/sunafil/institucional>

Pozo Perez, W., Morales Jaico, J., Aguirre Zea, V., Fernandez Berrocal, W. y Ciprian Ribera, W. (29 de octubre del 2016). Beneficios laborales [Diapositivas PowerPoint].
<https://es.scribd.com/presentation/329346301/Beneficios-Laborales#>

Radio Programa del Perú (2022). *¿Cuáles son las causas de la informalidad en el Perú y qué podemos hacer para revertir esta situación?* RPP.
<https://bit.ly/3OBrc7G>

- Ramírez, R. y González, E. (2016). *La Inestabilidad Laboral en el Perú y sus Impactos en la Psicología desde una Mirada del Psicoanálisis*. Derecho & Sociedad, (46), 229-245. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18836/19056>
- Ramírez, J., Bastos, L. y Mogrovejo, J. (2018). *Economía sumergida e informalidad laboral*. ECOE. Ediciones. <https://repositorio.ufps.edu.co/bitstream/handle/ufps/847/Econom%C3%ADa%20sumergida%20e%20informalidad%20laboral%20ebook.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- Reyna, J. y Ruiz, P. (2021). *Beneficios laborales y la informalidad del pago de sus bonificaciones de trabajadores de MYPES del Cercado de Lima, 2021* [Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/88479>
- Rojas Basilio, J. y Paucar Tamazon, Y. (2022). *La informalidad laboral y la remuneración mínima vital en las microempresas* [Tesis de Pregrado, Universidad Peruana Los Andes]. <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/4224>
- Sánchez Villagómez, M. y Chafloque Céspedes, R. (2019). *La informalidad laboral en el Perú*. Editorial USMP. <https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/INFORMALIDAD-LABORAL-final-correctado.pdf>
- Serna Velasco, L. (2021). Informalidad, empleo y salarios de los trabajadores domésticos remunerados en Colombia: estimación de la inclusión de un derecho laboral [Trabajo de grado, Pontificia Universidad Javeriana]. https://www.lareferencia.info/vufind/Record/CO_65ac21b89b3d1b1ba9451a7bba5c2299
- SUNAT (s.f.). ¿Qué es la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria? SUNAT. <https://www.sunat.gob.pe/institucional/quienessomos/index.html>.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (2018). Contrato de trabajo [archivo de video]. Facebook.

<https://web.facebook.com/watch/?v=955315171292772>

Texto Único Ordenado de la Ley MYPE (2013). *Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresaria*. El peruano. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-texto-unico-ordenado-de-la-ley-de-impulso-al-desarr-decreto-supremo-n-013-2013-produce-1033071-5/>

Vallejo Gaibor, J. (2023). *Los beneficios otorgados en la legislación ecuatoriana a los artesanos y el principio de igualdad* [Trabajo de pregrado, Universidad Nacional de Chimborazo]. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/11009>

Velasco, J. (2019). *Estándares internacionales para medición de informalidad*. México: OIT. https://www.cepal.org/sites/default/files/presentations/20190403_5.velasco-oit.pdf.

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Bonilla Rojas, L. (2024). *Informalidad laboral y beneficios laborales de los trabajadores de la empresa Servicios Mineros RF S.A.C., distrito de Comas, 2023* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
General ¿Cómo la informalidad laboral se vincula con los beneficios laborales de los trabajadores de la empresa Servicios Mineros RF S.A.C., Distrito de Comas, 2023?	General Analizar como la informalidad laboral se vincula con los beneficios laborales de los trabajadores de la empresa Servicios Mineros RF S.A.C., Distrito de Comas, 2023.	General La informalidad laboral se vincula de manera significativo con los beneficios laborales de los trabajadores de la empresa Servicios Mineros RF S.A.C., Distrito de Comas, 2023.	Informalidad laboral	Contratos laborales Registro a la planilla electrónica Inestabilidad laboral	Tipo: Aplicada Enfoque: Cuantitativo Nivel: Descriptivo correlacional
Específicos: ¿Cómo los contratos laborales se vinculan con los beneficios laborales de los trabajadores de la empresa Servicios Mineros RF S.A.C., Distrito de Comas, 2023?	Específicos: Identificar como los contratos laborales se vincula con los beneficios laborales de los trabajadores de la empresa Servicios Mineros RF S.A.C., Distrito de Comas, 2023.	Específicos: Los contratos laborales se vinculan de manera significativo con los beneficios laborales de los trabajadores de la empresa Servicios Mineros RF S.A.C., Distrito de Comas, 2023.		Beneficios laborales comunes	Diseño: No experimental de corte transversal. Población: Está conformado por los 28 trabajadores de la empresa
¿Cómo el registro a la planilla electrónica se vincula con los beneficios laborales de los trabajadores de la empresa Servicios Mineros RF S.A.C., Distrito de Comas, 2023?	Analizar como el registro a la planilla electrónica se vincula con los beneficios laborales de los trabajadores de la empresa Servicios Mineros RF S.A.C., Distrito de Comas, 2023.	El registro a la planilla electrónica se vincula de manera significativo con los beneficios laborales de los trabajadores de la empresa Servicios Mineros RF S.A.C., Distrito de Comas, 2023.	Beneficios laborales		Muestra: Está conformado por los mismo de la población
¿Cómo la inestabilidad laboral se vincula con los beneficios laborales de los trabajadores de la empresa Servicios Mineros RF S.A.C., Distrito de Comas, 2023?	Describir como la inestabilidad laboral se vincula con los beneficios laborales de los trabajadores de la empresa Servicios Mineros RF S.A.C., Distrito de Comas, 2023.	La inestabilidad laboral se vincula de manera significativo con los beneficios laborales de los trabajadores de la empresa Servicios Mineros RF S.A.C., Distrito de Comas, 2023.			Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario

Beneficios
laborales
especiales

Beneficios de la
remuneración
mínima



ANEXO 2
CUESTIONARIO

RESULTADOS DEL CUESTIONARIO QUE FUE APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA SERVICIOS MINEROS RF S.A.C., DISTRITO DE COMAS, 2023.

Estimado trabajador (a):

Para el logro de los objetivos trazados en el trabajo de investigación, cuyo objetivo general consiste analizar como la informalidad laboral se vincula con los beneficios laborales de los trabajadores de la empresa Servicios Mineros RF S.A.C., Distrito de Comas, 2023.

INSTRUCCIONES: Lee atentamente las preguntas planteadas y marca con un aspa según le corresponde (X)

0=NO	1=SI	2= A VECES
-------------	-------------	-------------------

ITEM	Contenido	Escala de estimación		
		0	1	2
INFORMALIDAD LABORAL				
DIMENSIÓN 1. Contratos laborales				
1	¿En la empresa donde usted trabaja, para iniciar el trabajo firmó algún contrato documental?			
2	¿En la empresa donde usted labora, vio a alguno de colegas que realizaron contratos verbales con su empleador?			

3	¿Usted como trabajador, al momento de ingresar a laborar a la empresa firmó el contrato a plazo fijo?			
4	¿En la empresa donde usted labora, respetan las normas laborales y los procesos de contratación?			
DIMENSIÓN 2. Registro a la planilla electrónica				
5	¿La empresa donde usted labora, presenta la información a la SUNAT de todos sus trabajadores de acuerdo al cronograma de vencimientos mensuales?			
6	¿La entidad donde usted trabaja, realiza el registro de sus trabajadores en la planilla desde el primer día que ingresa a laborar a la entidad?			
7	¿La empresa donde usted labora, presenta la planilla de pagos mensual que contiene la información de todos sus colaboradores?			
DIMENSIÓN 3. Inestabilidad laboral				
8	¿Usted como trabajador de la empresa, considera que la inestabilidad laboral absoluta, en caso del despido injustificado tendrá derecho a la reposición en el trabajo?			
9	¿Usted como colaborador de la empresa, considera que estando en la inestabilidad laboral relativa podrá recibir la indemnización que le corresponde de acuerdo a la ley?			
BENEFICIOS LABORALES				
DIMENSIÓN 1. Beneficios laborales comunes				
10	¿En la empresa donde usted labora, vio a algunos de sus colegas que pasaron por un periodo de prueba de 3 meses?			
11	¿Usted, como trabajador de la empresa, durante su jornada de trabajo, alguna vez superó las 8 horas laborales y 48 horas semanales?			
12	¿Usted como trabajador de la empresa, tiene descanso los días feriados y a la vez es remunerado?			

13	¿En la entidad donde usted labora, durante la semana perciben un día de descanso?			
DIMENSIÓN 2. Beneficios laborales especiales				
14	¿En la entidad donde usted labora, durante el año perciben los 15 días calendarios de descanso vacacional?			
15	¿En la empresa donde usted labora, reciben compensación por tiempo de servicio en los meses de mayo y noviembre?			
16	¿En la empresa donde usted labora, perciben gratificaciones por las fiestas patrias y navidad?			
DIMENSIÓN 3. Beneficios de la remuneración mínima				
17	¿En la empresa donde usted labora, la mayoría de los trabajadores perciben mayores o iguales al sueldo mínimo?			
18	¿Usted considera que el aumento mínimo de la remuneración es un beneficio para todos los trabajadores?			

ANEXO 3

CONSENTIMIENTO INFORMADO



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo: Richard Álvarez Suarez, reconozco haber sido informado sobre los beneficios, riesgo y molestias, así como también mis derechos y responsabilidades, también reconozco no haber sido persuadido o manipulado, por lo tanto, acepto participar voluntariamente de la presente investigación que tiene como título:

“Informalidad laboral y beneficios laborales de los trabajadores de la empresa Servicios Mineros RF S.A.C., Distrito de Comas, 2023”

Desarrollado por: Bonilla Rojas, Luz Maria, Bachiller en Contabilidad y Finanzas De La Universidad de Huánuco y admito haber sido informado que el objetivo de la investigación es:

Analizar como la informalidad laboral se vincula con los beneficios laborales de los trabajadores de la empresa Servicios Mineros RF S.A.C., Distrito de Comas, 2023.

Me han indicado también que los trabajadores de la empresa Servicios Mineros RF S.A.C., tendrán que responder preguntas en una entrevista. Lo cual tomará aproximadamente 30 minutos

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación no será usada para ningún otro propósito, fuera de este estudio sin mi consentimiento. De tener preguntas sobre mi participación en esta investigación puedo contactar a: Luz Maria, al celular N° 941448100

Podre pedir información sobre los resultados de este estudio cuando este haya concluido, a la persona antes citada.

Huánuco, 27 de septiembre del año 2023.

RICHARD G. ALVAREZ SUAREZ
GERENTE GENERAL

Firma y sello del participante

ANEXO 4

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO



Universidad de Huánuco

EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimado profesional, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento para investigación en Ciencias Empresariales. En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

- Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento y obtener información válida, criterio requerido para toda investigación.

A continuación, sírvase identificar el ítem o pregunta y conteste marcando con un aspa en la casilla que usted considere conveniente y además puede hacernos llegar alguna otra apreciación en la columna de observaciones.

N° de Ítem	Ítem	Validez de Contenido		Validez de Constructo		Validez Criterio		Observaciones
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable.		El ítem contribuye a medir el indicador planteado.		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas.		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿En la empresa donde usted trabaja, para iniciar el trabajo firmó algún contrato documental?	X		X		X		
2	¿En la empresa donde usted labora, vio a alguno de colegas que realizaron contratos verbales con su empleador?	X		X		X		
3	¿Usted como trabajador, al momento de ingresar a laborar a la empresa firmó el contrato a plazo fijo?	X		X		X		
4	¿En la empresa donde usted labora, respetan las normas laborales y los procesos de contratación?	X		X		X		

5	¿La empresa donde usted labora, presenta la información a la SUNAT de todos sus trabajadores de acuerdo al cronograma de vencimientos mensuales?	X		X		X		
6	¿La entidad donde usted trabaja, realiza el registro de sus trabajadores en la planilla desde el primer día que ingresa a laborar a la entidad?	X		X		X		
7	¿La empresa donde usted labora, presenta la planilla de pagos mensual que contiene la información de todos sus colaboradores?	X		X		X		
8	¿Usted como trabajador de la empresa, considera que la inestabilidad laboral absoluta, en caso del despido injustificado tendrá derecho a la reposición en el trabajo?	X		X		X		
9	¿Usted como colaborador de la empresa, considera que estando en la inestabilidad laboral relativa podrá recibir la indemnización que le corresponde de acuerdo a la ley?	X		X		X		
10	¿En la empresa donde usted labora, vio a algunos de sus colegas que pasaron por un periodo de prueba de 3 meses?	X		X		X		
11	¿Usted, como trabajador de la empresa, durante su jornada de trabajo, alguna vez superó las 8 horas laborales y 48 horas semanales?	X		X		X		

12	¿Usted como trabajador de la empresa, tiene descanso los días feriados y a la vez es remunerado?	x		x		x		
13	¿En la entidad donde usted labora, durante la semana perciben un día de descanso?	x		x		x		
14	¿En la entidad donde usted labora, durante el año perciben los 15 días calendarios de descanso vacacional?	x		x		x		
15	¿En la empresa donde usted labora, reciben compensación por tiempo de servicio en los meses de mayo y noviembre?	x		x		x		
16	¿En la empresa donde usted labora, perciben gratificaciones por las fiestas patrias y navidad?	x		x		x		
17	¿En la empresa donde usted labora, la mayoría de los trabajadores perciben mayores o iguales al sueldo mínimo?	x		x		x		
18	¿Usted considera que el aumento mínimo de la remuneración es un beneficio para todos los trabajadores?	x		x		x		

Nota: Universidad Peruana Cayetano Heredia, 2016.

Datos del Experto:

Firma:



Apellidos y Nombres: Caqui Rayo Pasi3n Gregorio

DNI: 40149680



Universidad de Huánuco

EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimado profesional, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento para investigación en Ciencias Empresariales. En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

- Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento y obtener información válida, criterio requerido para toda investigación.

A continuación, sírvase identificar el ítem o pregunta y conteste marcando con un aspa en la casilla que usted considere conveniente y además puede hacernos llegar alguna otra apreciación en la columna de observaciones.

N° de ítem	Ítem	Validez de Contenido		Validez de Constructo		Validez Criterio		Observaciones
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable.		El ítem contribuye a medir el indicador planteado.		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas.		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿En la empresa donde usted trabaja, para iniciar el trabajo firmó algún contrato documental?	X		X		X		
2	¿En la empresa donde usted labora, vio a alguno de colegas que realizaron contratos verbales con su empleador?	X		X		X		
3	¿Usted como trabajador, al momento de ingresar a laborar a la empresa firmó el contrato a plazo fijo?	X		X		X		
4	¿En la empresa donde usted labora, respetan las normas laborales y los procesos de contratación?	X		X		X		

5	¿La empresa donde usted labora, presenta la información a la SUNAT de todos sus trabajadores de acuerdo al cronograma de vencimientos mensuales?	X		X		X		
6	¿La entidad donde usted trabaja, realiza el registro de sus trabajadores en la planilla desde el primer día que ingresa a laborar a la entidad?	X		X		X		
7	¿La empresa donde usted labora, presenta la planilla de pagos mensual que contiene la información de todos sus colaboradores?	X		X		X		
8	¿Usted como trabajador de la empresa, considera que la inestabilidad laboral absoluta, en caso del despido injustificado tendrá derecho a la reposición en el trabajo?	X		X		X		
9	¿Usted como colaborador de la empresa, considera que estando en la inestabilidad laboral relativa podrá recibir la indemnización que le corresponde de acuerdo a la ley?	X		X		X		
10	¿En la empresa donde usted labora, vio a algunos de sus colegas que pasaron por un periodo de prueba de 3 meses?	X		X		X		
11	¿Usted, como trabajador de la empresa, durante su jornada de trabajo, alguna vez superó las 8 horas laborales y 48 horas semanales?	X		X		X		

12	¿Usted como trabajador de la empresa, tiene descanso los días feriados y a la vez es remunerado?	X		X		X		
13	¿En la entidad donde usted labora, durante la semana perciben un día de descanso?	X		X		X		
14	¿En la entidad donde usted labora, durante el año perciben los 15 días calendarios de descanso vacacional?	X		X		X		
15	¿En la empresa donde usted labora, reciben compensación por tiempo de servicio en los meses de mayo y noviembre?	X		X		X		
16	¿En la empresa donde usted labora, perciben gratificaciones por las fiestas patrias y navidad?	X		X		X		
17	¿En la empresa donde usted labora, la mayoría de los trabajadores perciben mayores o iguales al sueldo mínimo?	X		X		X		
18	¿Usted considera que el aumento mínimo de la remuneración es un beneficio para todos los trabajadores?	X		X		X		

Nota: Universidad Peruana Cayetano Heredia, 2016.

Datos del Experto:

Firma:



Apellidos y Nombres: Huapaya Condori Freddy Ronald

DNI: 22506586



Universidad de Huánuco

EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimado profesional, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento para investigación en Ciencias Empresariales. En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

- Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento y obtener información válida, criterio requerido para toda investigación.

A continuación, sírvase identificar el ítem o pregunta y conteste marcando con un aspa en la casilla que usted considere conveniente y además puede hacernos llegar alguna otra apreciación en la columna de observaciones.

N° de ítem	Ítem	Validez de Contenido		Validez de Constructo		Validez Criterio		Observaciones
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable.		El ítem contribuye a medir el indicador planteado.		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas.		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿En la empresa donde usted trabaja, para iniciar el trabajo firmó algún contrato documental?	X		X		X		
2	¿En la empresa donde usted labora, vio a alguno de colegas que realizaron contratos verbales con su empleador?	X		X		X		
3	¿Usted como trabajador, al momento de ingresar a laborar a la empresa firmó el contrato a plazo fijo?	X		X		X		
4	¿En la empresa donde usted labora, respetan las normas laborales y los procesos de contratación?	X		X		X		

5	¿La empresa donde usted labora, presenta la información a la SUNAT de todos sus trabajadores de acuerdo al cronograma de vencimientos mensuales?	X		X		X		
6	¿La entidad donde usted trabaja, realiza el registro de sus trabajadores en la planilla desde el primer día que ingresa a laborar a la entidad?	X		X		X		
7	¿La empresa donde usted labora, presenta la planilla de pagos mensual que contiene la información de todos sus colaboradores?	X		X		X		
8	¿Usted como trabajador de la empresa, considera que la inestabilidad laboral absoluta, en caso del despido injustificado tendrá derecho a la reposición en el trabajo?	X		X		X		
9	¿Usted como colaborador de la empresa, considera que estando en la inestabilidad laboral relativa podrá recibir la indemnización que le corresponde de acuerdo a la ley?	X		X		X		
10	¿En la empresa donde usted labora, vio a algunos de sus colegas que pasaron por un periodo de prueba de 3 meses?	X		X		X		
11	¿Usted, como trabajador de la empresa, durante su jornada de trabajo, alguna vez superó las 8 horas laborales y 48 horas semanales?	X		X		X		

12	¿Usted como trabajador de la empresa, tiene descanso los días feriados y a la vez es remunerado?	X		X		X		
13	¿En la entidad donde usted labora, durante la semana perciben un día de descanso?	X		X		X		
14	¿En la entidad donde usted labora, durante el año perciben los 15 días calendarios de descanso vacacional?	X		X		X		
15	¿En la empresa donde usted labora, reciben compensación por tiempo de servicio en los meses de mayo y noviembre?	X		X		X		
16	¿En la empresa donde usted labora, perciben gratificaciones por las fiestas patrias y navidad?	X		X		X		
17	¿En la empresa donde usted labora, la mayoría de los trabajadores perciben mayores o iguales al sueldo mínimo?	X		X		X		
18	¿Usted considera que el aumento mínimo de la remuneración es un beneficio para todos los trabajadores?	X		X		X		

Nota: Universidad Peruana Cayetano Heredia, 2016.

Datos del Experto:



Firma:

Apellidos y Nombres: Alegría Solórzano Mariluz

DNI: 41533585

ANEXO 5

VISTAS PANORÁMICA, APLICACIÓN DE INSTRUMENTO

