



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

Contratos Laborales y los Beneficios Sociales en las Empresas
Ferreteras de S.M.P. 2020

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Contador Público

AUTOR:

Fernández Vásquez, José Andy (ORCID: 0000-0002-2134-9303)

ASESORA:

Mgtr. Medina Guevara, María Elena (ORCID: 0000-0001-5329-2447)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Tributación

LIMA - PERU

2021

Dedicatoria

Dedico con todo mi corazón mi tesis a mi madre, padre, hermanos y novia, pues sin ellos no lo habría logrado. Sus bendiciones a lo largo de mi vida me protegen y me llevan por el buen camino de bien. Por ello le doy mi trabajo en ofrenda por su paciencia y amor.

Agradecimiento

Agradezco a mis padres, personas de sabiduría quienes se han esforzado por ayudarme a llegar al punto donde me encuentro.

Índice de contenido

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	ix
Resumen.....	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1 Tipo y diseño de investigación	13
3.2 Variables y operacionalización	14
3.3 Población, muestra y muestreo	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5 Procedimientos	20
3.6 Método de análisis de datos	21
3.7 Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN.....	69
VI. CONCLUSIONES	72
VII. RECOMENDACIONES	75
REFERENCIA.....	77
ANEXOS	82

Índice de tablas

Tabla 1	16
<i>Universo de empresas ferreteras en la Municipalidad de San Martín de Porres de 2020</i>	<i>16</i>
Tabla 2	19
<i>Escala de medición del cuestionario.....</i>	<i>19</i>
Tabla 3	20
<i>Validación de instrumentos por expertos.....</i>	<i>20</i>
Tabla 4	20
<i>Escala de Alfa de Cronbach</i>	<i>20</i>
Tabla 5	21
<i>Aspectos éticos en la investigación</i>	<i>21</i>
Tabla 6	23
<i>Estadística de confiabilidad de la muestra.....</i>	<i>23</i>
Tabla 7	23
<i>Considera Ud. que su contrato laboral también puede ser forma verbal sin perder sus beneficios sociales</i>	<i>23</i>
Tabla 8	24
<i>Considera Ud. que todos los contratos emitidos por la empresa son escritos físicamente.</i>	<i>24</i>
Tabla 9	25
<i>Considera Ud. que la empresa brinda un contrato laboral cada vez que inician una nueva actividad empresarial.</i>	<i>25</i>
Tabla 10	26
<i>Sabe Ud. que cuando hay un incremento de necesidad de mercado, los nuevos ingresantes deberían contar un contrato por la misma.</i>	<i>26</i>
Tabla 11	27
<i>Cree Ud. que la empresa brinda un contrato laboral a otro empleado, cuando este sale de vacaciones</i>	<i>28</i>
Tabla 12	29
<i>Cree Ud. que la empresa reemplaza a un empleado con un contrato laboral cuando otros sufren algún accidente</i>	<i>29</i>
Tabla 13	30
<i>Cree Ud. que cuando la empresa recibe servicios puntuales, estas deben ser realizados con un contrato laboral específico.....</i>	<i>30</i>
Tabla 14	31

<i>Cree Ud. Que, para los trabajos discontinuos, la empresa debería emitir un contrato laboral intermitente.....</i>	31
Tabla 15	32
<i>Cree Ud. que cuando la empresa tiene meses de mayor demanda, el personal ingresante debería tener un contrato laboral de temporada.</i>	32
Tabla 16	33
<i>Considera Ud. que los trabajadores que trabajan por hora deberían tener un contrato a tiempo parcial.....</i>	33
Tabla 17	34
<i>Cree Ud. que el personal que trabaja menos de tres días, tiene derecho a un contrato a tiempo parcial.....</i>	34
Tabla 18	36
<i>Cree Ud. que sus beneficios sociales están de acuerdo a la remuneración mínima vital</i>	36
Tabla 19	37
<i>Considera Ud. que se cumple con el beneficio de vacaciones al personal, de acuerdo a ley.</i>	37
Tabla 20	38
<i>Cree Ud. que el cálculo de las gratificaciones es de acuerdo a su remuneración</i>	38
Tabla 21	39
<i>Diga Ud. si el beneficios sociales de la CTS lo reciben todos los trabajadores</i>	39
Tabla 22	40
<i>Cree Ud. Que todo el personal recibe la asignación familiar</i>	41
Tabla 23	42
<i>Diga Ud. si visualiza en su boleta de pagos el seguro de vida que es de acuerdo a ley.</i>	42
Tabla 24	43
<i>Considera Ud. que su jornada de 8 horas diarias laborales le da derecho a todos los beneficios sociales de acuerdo a ley.....</i>	43
Tabla 25	44
<i>Considera Ud. que como parte de sus beneficios sociales gozan de 45 minutos de refrigerio como mínimo</i>	44
Tabla 26	45
<i>Cree Ud. que la empresa cumple con el beneficio de una hora de lactancia para las madres</i>	45
Tabla 27	47
<i>Diga Ud. si conocía que el beneficio de la maternidad actualmente es de 98 días</i>	47
Tabla 28	48
<i>Diga Ud. si la empresa le otorga un día a la semana como descanso semanal obligatorio.</i>	48

Tabla 29	49
<i>Cree Ud. que gozan del beneficio social de paternidad.</i>	49
Tabla 30	50
<i>Cree Ud. que los trabajadores conocen la ley 728 "ley de productividad y competitividad laboral "donde mencionan los derechos laborales.....</i>	50
Tabla 31	52
<i>Considera Ud. que todos los pagos que realiza la empresa a los trabajadores son bancarizados. .</i>	52
Tabla 32	55
<i>Prueba de chi-cuadrado Variable 1: Contratos Laborales y Variable 2: Beneficios Sociales.....</i>	55
Tabla 33	55
<i>Grado de correlación de Pearson entre la Variable 1: Contratos Laborales y Variable 2: Beneficios Sociales</i>	55
Tabla 34	55
<i>Nivel de confianza (Alfa de Crombach)</i>	55
Tabla 35	56
<i>Estadísticas del total de elementos</i>	56
Tabla 36	61
<i>Prueba de chi-cuadrado Variable 2: Beneficios laborales y Dimensión 1: Plazo Indeterminado</i>	61
Tabla 37	62
<i>Grado de correlación de Pearson entre la Variable 2: Beneficios Laborales y Dimensión 1: Plazo Indeterminado</i>	62
Tabla 38	62
<i>Nivel de confianza (Alfa de Crombach)</i>	62
Tabla 39	64
<i>Prueba de chi-cuadrado Variable 2: Beneficios laborales y Dimensión 2: Sujeto a modalidad</i>	64
Tabla 40	64
<i>Grado de correlación de Pearson entre la Variable 2: Beneficios laborales y Dimensión 2: Sujeto a modalidad</i>	65
Tabla 41	65
<i>Nivel de confianza (Alfa de Crombach)</i>	65
Tabla 42	67
<i>Prueba de chi-cuadrado Variable 2: Beneficios laborales y Dimensión 3: Tiempo parcial.....</i>	67
Tabla 43	67
<i>Grado de correlación de Pearson entre la Variable 2: Beneficios laborales y Dimensión 3: Tiempo parcial.....</i>	67

Tabla 44	68
<i>Nivel de confianza (Alfa de Crombach)</i>	68

Índice de gráficos y figuras

Figura 1	14
<i>Variables relación</i>	14
Figura 2	24
<i>Considera Ud. que su contrato laboral también puede ser forma verbal sin perder sus beneficios sociales.</i>	24
Figura 3	25
<i>Considera Ud. que todos los contratos emitidos por la empresa son escritos</i>	25
Figura 4	26
<i>Considera Ud. que la empresa brinda un contrato laboral cada vez que inician una nueva actividad empresarial.</i>	26
Figura 5	27
<i>Sabe Ud. que cuando hay un incremento de necesidad de mercado, los nuevos ingresantes deberían contar un contrato por la misma.</i>	27
Figura 6	28
<i>Cree Ud. que la empresa brinda un contrato laboral a otro empleado, cuando este sale de vacaciones.</i>	28
Figura 7	29
<i>Cree Ud. que la empresa reemplaza a un empleado con un contrato laboral cuando otros sufren algún accidente</i>	29
Figura 8	30
<i>Cree Ud. que cuando la empresa recibe servicios puntuales, estas deben ser realizados con un contrato laboral específico.</i>	30
Figura 9	31
<i>Cree Ud. Que, para los trabajos discontinuos, la empresa debería emitir un contrato laboral intermitente</i>	31
Figura 10	32
<i>Cree Ud. que cuando la empresa tiene meses de mayor demanda, el personal ingresante debería tener un contrato laboral de temporada.</i>	33
Figura 11	34
<i>Considera Ud. que los trabajadores que trabajan por hora deberían tener un contrato a tiempo parcial.</i>	34
Figura 12	35
<i>Cree Ud. que el personal que trabaja menos de tres días, tiene derecho a un contrato a tiempo parcial.</i>	35
Figura 13	36

<i>Cree Ud. que sus beneficios sociales están de acuerdo a la remuneración mínima vital</i>	36
Figura 14	37
<i>Considera Ud. que se cumple con el beneficio de vacaciones al personal, de acuerdo a ley.</i>	37
Figura 15	39
<i>Cree Ud. que el cálculo de las gratificaciones es de acuerdo a su remuneración</i>	39
Figura 16	40
<i>Diga Ud. si el beneficios sociales de la CTS lo reciben todos los trabajadores</i>	40
Figura 17	41
<i>Cree Ud. Que todo el personal recibe la asignación familiar</i>	41
Figura 18	42
<i>Diga Ud. si visualiza en su boleta de pagos el seguro de vida que es de acuerdo a ley.</i>	42
Figura 19	43
<i>Considera Ud. que su jornada de 8 horas diarias laborales le da derecho a todos los beneficios sociales de acuerdo a ley</i>	43
Figura 20	45
<i>Considera Ud. que como parte de sus beneficios sociales gozan de 45 minutos de refrigerio como mínimo</i>	45
Figura 21	46
<i>Cree Ud. que la empresa cumple con el beneficio de una hora de lactancia para las madres</i>	46
Figura 22	47
<i>Diga Ud. si conocía que el beneficio de la maternidad actualmente es de 98 días</i>	47
Figura 23	48
<i>Diga Ud. si la empresa le otorga un día a la semana como descanso semanal obligatorio.</i>	48
Figura 24	50
<i>Cree Ud. que gozan del beneficio social de paternidad.</i>	50
Figura 25	51
<i>Cree Ud. que los trabajadores conocen la ley 728 "ley de productividad y competitividad laboral "donde mencionan los derechos laborales.</i>	51
Figura 26	52
<i>Considera Ud. que todos los pagos que realiza la empresa a los trabajadores son bancarizados.</i> .	52
Figura 27	54
<i>Distribución del Chi-cuadrado</i>	54
Figura 28	61
<i>Distribución del Chi-cuadrado</i>	61

Figura 29	63
<i>Distribución del Chi-cuadrado</i>	63
Figura 30	66
<i>Distribución del Chi-cuadrado</i>	66

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar de qué manera los Contratos Laborales se relacionan con los Beneficios Sociales en las empresas ferreteras de S.M.P. 2020. La importancia de la tesis radica en conocer cuáles son los beneficios laborales de los trabajadores de las empresas ferreteras del distrito de San Martín de Porres 2020 y como ellos se relacionan con los contratos de trabajo que tienen los empleados, ya que, el no conocer los beneficios sociales traería problemas entre empleador y empleado, así mismo con la SUNAFIL.

En este tipo de investigación fue aplicada, con diseño no experimental y de nivel explicativo, se utilizó el cuestionario como instrumento para recolección de datos, siendo el universo 78 empresas del sector ferretero de la municipalidad de San Martín de Porres y se tuvo como muestra 65 empresas ferreteras, encuestando a los empleados del área de almacén y venta a discreción, el instrumento fue validado por tres expertos del tema para la medición de la fiabilidad, y se obtuvo un resultado de 0.935 en confiabilidad en el alfa de Cronbach, el cual se obtuvo utilizando el software SPSS versión 28, además se usó el Chi cuadrado del mismo programa que tuvo una significancia asintótica menor a 0.05.

En la investigación se llegó a la conclusión de que los Contratos Laborales se relacionan con los Beneficios Sociales en las empresas ferreteras, teniendo en cuenta la significancia asintótica fue menor a 0.05 y el chi cuadrado de Pearson fue mayor al chi tabla.

Palabras claves: Beneficios sociales, contratos laborales, beneficios laborales.

Abstract

The objective of this research was to determine how Labor Contracts are related to Social Benefits in the hardware companies of S.M.P. 2020. The importance of the thesis lies in knowing what are the labor benefits of the workers of the hardware companies of the district of San Martin de Porres 2020 and how they are related to the employment contracts that the employees have, since, the not Knowing the social benefits would bring problems between employer and employee, as well as with SUNAFIL.

In this type of research, it was applied, with a non-experimental design and of an explanatory level, the questionnaire was used as an instrument for data collection, the universe being 78 companies from the hardware sector of the municipality of San Martin de Porres and the sample was 65 Hardware companies, surveying the employees of the warehouse and sales area at their discretion, the instrument was validated by three experts on the subject to measure reliability, and a result of 0.935 in reliability was obtained in Cronbach's alpha, which was obtained using the SPSS version 28 software, in addition the Chi square of the same program was used, which had an asymptotic significance of less than 0.05.

The research concluded that Labor Contracts are related to Social Benefits in hardware companies, taking into account the asymptotic significance was less than 0.05 and Pearson's chi square was greater than the chi table.

Keywords: Social benefits, employment contracts, employment benefits.

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito internacional, de acuerdo con CEPAL (2016) citado en Velásquez (2021) nos mencionó que: En contraste, las empresas de baja productividad están normalmente constituidas por micro y pequeñas empresas, incluso tienen trabajadores que no son dependientes de la empresa que no están calificados y otros trabajadores que no reciben pago alguno. Los trabajadores en estas empresas tienen una inserción laboral muy precaria e inestable, al no tener vínculo laboral por medio de un contrato de trabajo, esto trae como consecuencia un escaso acceso a las prestaciones sociales e ingresos laborales por debajo del mercado. A nivel latinoamericano en Colombia La Cámara de Comercio de Tuluá (2019) mencionaron que: [...] cuando las empresas deciden ser informales, generan altos costos a la sociedad, más allá de los que ellos están dispuestos a asumir, esto básicamente es una competencia desleal contra las empresas formales, hay que tener en cuenta que las empresas formales asumen más riesgos que se ve reflejado en costos mayores frente a las informales, y podemos nombrar algunos ejemplos tales como el pago registros, seguridad social e impuestos; y esto trae como consecuencia que las empresas informales realicen actos ilegales y perjudiciales para toda la sociedad, pero más a los trabajadores de la empresa. A nivel local en el Perú, Belapatiño, Grippa y Perea (2017), mencionaron que: El sector informal en la economía no solo está compuesta por las empresas, sino también por las personas y las transacciones que ellos realizan todo o parte al margen de la ley, así como las obligaciones tributarias que están reguladas para estos actores de la economía. Desde el punto de vista laboral, la informalidad de las empresas hace que las relaciones que tienen los empleados con los empleadores sean total o parcial las regulaciones tanto laboral como tributario. Por ejemplo, cuando una empresa ya sea grande o pequeña incumple las obligaciones que por ley le corresponden a los trabajadores, tales como el pago de un salario no menor al fijado por la norma, los aportes que le permitirán jubilarse cuando cumpla la edad de jubilación según norma, así como el pago para la protección contra el desempleo, vacaciones entre otros. Además en el distrito de San Martín de Porres muchas empresas del sector ferretero tuvieron trabajadores a los cuales no se les cumple con el pago de sus beneficios sociales por parte de las empresas, pues la mayoría de empleados tiene poca o nula información de sus beneficios sociales, tales como el pago de horas extras, gratificaciones entre otros, todo eso hace que las empresas ferreteras tengan problemas con el ministerio de trabajo, o Sunafil, según sea el caso, ya que, pueden recibir multas, además de indemnizar al trabajar por no cumplir con los beneficios sociales de acuerdo al contrato de trabajo que tenga el empleado.

El problema general de la investigación fue ¿De qué manera los Contratos laborales se relacionan con los Beneficios sociales en las empresas ferreteras de S.M.P. 2020? Así mismo, los problemas específicos son los siguientes: ¿De qué manera los Beneficios Sociales se relacionan con los contratos a plazo indeterminado en las empresas ferreteras de S.M.P. 2020?, ¿De qué manera los Beneficios Sociales se relacionan con los contratos Sujeto a Modalidad en las empresas ferreteras de S.M.P. 2020?, y ¿De qué manera los Beneficios Sociales se relacionan con los contratos a Tiempo Parcial en las empresas ferreteras de S.M.P. 2020?

En efecto, el propósito de la investigación fue dar a conocer que las empresas del sector ferretero no pagan los beneficios sociales o también llamados beneficios laborales a los trabajadores afectando tanto a los empleados y a los empleadores y tiene una relación con los contratos laborales de los trabajadores, así mismo, las malas prácticas de las empresas lo realizan los contadores o administradores de las empresas por desconocimiento sobre tributación laboral. Por tal motivo el estudio tuvo como justificación teórica que la información obtenida en la investigación servirá a las empresas del sector ferretero, para poder analizar la relación entre los contratos laborales y los beneficios sociales, así como, aportar conocimiento ya existente sobre la investigación. La justificación práctica de la investigación permitió encontrar soluciones que se pueden materializar o concretar al problema de la falta de conocimiento sobre los beneficios sociales con relación a los contratos laborales de los trabajadores de las empresas ferreteras del distrito de San Martín de Porres, además ayudará a que los trabajadores rindan más, ya que, se estará respetando los beneficios sociales a los colaboradores de la empresa. La investigación tiene como justificación metodológica se recurrió al empleo de técnica de investigación como es el de la encuesta, además de utilizar un instrumento que es el cuestionario, y toda la información recopilada se procesará en un software.

El objetivo general fue: Determinar de qué manera los Contratos Laborales se relacionan con los Beneficios Sociales en las empresas ferreteras de S.M.P. 2020 Los objetivos específicos fueron: Determinar de qué manera los Beneficios Sociales se relacionan con los contratos a Plazo Indeterminado en las empresas ferreteras de S.M.P. 2020, Determinar de qué manera los Beneficios Sociales se relacionan con los contratos Sujeto a Modalidad en las empresas ferreteras de S.M.P. 2020, y Determinar de qué manera los Beneficios Sociales se relacionan con los contratos a Tiempo Parcial en las empresas ferreteras de S.M.P. 2020. Finalmente se planteó la hipótesis general de la investigación: De qué manera los Contratos Laborales se relacionan positivamente con los Beneficios Sociales en las empresas ferreteras de S.M.P. 2020. Así mismo las hipótesis específicas fueron: De qué manera los Beneficios Sociales se relacionan positivamente con los contratos a Plazo Indeterminado en las empresas ferreteras de S.M.P. 2020, De qué manera

los Beneficios Sociales se relacionan positivamente con los contratos Sujeto a Modalidad en las empresas ferreteras de S.M.P. 2020, y De qué manera los Beneficios Sociales se relacionan positivamente con los contratos a Tiempo Parcial en las empresas ferreteras de S.M.P. 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Los trabajos que anteceden fueron: Como internacionales tuvimos a Miranda (2019) en su tesis “Beneficios sociales y satisfacción laboral en los trabajadores de una concesionaria de autos en Villahermosa, Tabasco”, para obtener el grado de Maestra en Administración y Dirección Estratégica en la universidad de “JUÁREZ AUTÓNOMA DE TABASCO” de México. El objetivo del estudio es analizar si los beneficios sociales que brinda una empresa concesionaria de coches de la localidad de Villahermosa, tabasco y como ello puede tener una incidencia en los empleados con relación a la satisfacción que ellos tienen en el ámbito laboral, y como lograr que un desarrollo en los colaboradores se pueda ser ventaja competitiva frente al ambiente cada vez cambiante que está afectando a las empresas en todo el mundo en este siglo XXI, y así lograr que el personal este motivado, además de poder mantenerlos en la organización, y que con ello puedan optimizar la producción en la empresa sabiendo que los recursos son escasos en la organización. Se uso un método de estudio descriptivo, no experimental, transaccional, con un enfoque cuantitativo, y se utilizó en censo estadístico con 86 empleados divididos en unidades de análisis de mandos medios y operativos, usando características tales como sociodemográficas de las personas, como género, edad y el puesto que ocupan. Se concluyó que los trabajadores le dan mayor o menor valor dependiendo de su edad, puesto, género y labor que realiza en la empresa, todo ello influye en el desempeño de los colaboradores. Además, tuvimos a Quiñonez (2018), en su tesis “Correlación entre satisfacción de beneficios laborales e identificación organizacional en una empresa de la ciudad de Guatemala” en la Universidad Rafael Landívar de Guatemala, para obtener el grado de Licenciada en Psicología Industrial, el objetivo general de la investigación fue de determinar la existencia de una correlación entre la satisfacción de beneficios laborales y la identificación organizacional en colaboradores de una empresa de la Ciudad de Guatemala, dedicada a la producción de alimentos para la industria pecuaria. La investigación fue de tipo cuantitativo, con alcance correlacional, con una muestra de 40 colaboradores del área administrativa, se utilizaron dos instrumentos auto aplicables de tipo Escala Likert en el estudio. Se concluyó que la satisfacción de beneficios laborales y la identificación organizacional tienen relación entre sí. Por otra parte, que los colaboradores encuestados de dicha organización tienen un alto nivel de identificación laboral y se sienten satisfechos con los beneficios que se les otorga. Antecedentes nacionales Ugaz (2019) en su tesis “Remuneraciones y su incidencia en los beneficios sociales de los trabajadores de las empresas industriales del distrito de Los Olivos 2019”, para obtener el grado de Contador Público en la Universidad Cesar Vallejo de Perú. Tuvo como objetivo general explicar la importancia de conocer las leyes laborales y tributarias, para distinguir la clasificación de los conceptos remunerativos y no remunerativos, ya que estos conceptos inciden en el cálculo de los Beneficios Sociales, ya que

muchas veces al no conocer sobre estos conceptos traen conflicto entre el trabajador y empleador, y así mismo con las entidades fiscalizadoras. El tipo de investigación fue aplicada, con diseño no experimental y de nivel explicativo. Se concluyó que las Remuneraciones inciden en los Beneficios Sociales de los trabajadores de las empresas industriales, teniendo en cuenta que la Significación asintótica fue menor a 5% y el chi cuadrado de Pearson es mayor a chi tabla, también Llamo (2018), en su tesis “Evasión de beneficios sociales y su influencia en la satisfacción laboral de la empresa consorcio arboleda Chiclayo- 2016”, para optar por el título profesional de contador público en la Universidad Señor de Sipán de Perú, tuvo como objetivo general determinar la influencia de la evasión de beneficios sociales en la satisfacción laboral de la empresa Consorcio Arboleda en el año 2016. La investigación fue del tipo descriptiva y correlacional apoyada en un diseño no experimental, se concluyó que con un nivel de significancia del 5% existe evidencia estadística de que la evasión de los beneficios sociales, legales y convencionales influye significativamente en la satisfacción laboral de los empleados de la empresa Consorcio Arboleda. Así también Paytan y Quispe (2019), en su tesis “los beneficios laborales y el desempeño laboral de las micro y pequeñas empresas del distrito de ascensión-Huancavelica, 2018”, para optar por el grado Contador Público, en la Universidad Nacional de Huancavelica de Perú, tuvo como objetivo general determinar la relación entre los beneficios laborales y el desempeño laboral de las micro y pequeñas empresas del distrito de Ascensión-Huancavelica, 2018. En donde se empleó la siguiente metodología: El enfoque fue cuantitativo, el tipo de investigación fue aplicada con un nivel correlacional, con un diseño no experimental transversal y el método fue el científico, en donde la población estuvo constituida por 147 gerentes de las MYPES del distrito de Ascensión. Se concluyó que basándonos en nivel de significancia del 95%, se afirma que existe una relación positiva alta y significativa entre los beneficios laborales y el desempeño laboral de las Mypes del distrito de Ascensión-Huancavelica, 2018”. Finalmente, Gutierrez (2019) en su tesis “beneficios laborales, económicos y sociales y su impacto en la retención del personal millennial del sector Bancario - lima 2017”, para obtener el grado de Bachiller en Administración, en la Universidad San Ignacio de Loyola en Perú, tuvo como objetivo general responder a la pregunta ¿Cómo los beneficios laborales económicos y sociales impactan en la retención del personal Millennial en el sector bancario en Lima 2017? Fue una investigación cuantitativa de tipo correlacional de hipótesis causal; se empleó un diseño de investigación causal múltiple para finalmente aplicar un tipo de muestreo probabilístico, participaron un total de 384 individuos referidas como la muestra estimada. Se concluyó que cuando las empresas practican el reconocimiento laboral, tienen una gran ventaja competitiva sobre las que no lo hacen y logra que se incremente los años de permanencia de los trabajadores Millennial en la empresa en un 36.98%.

La base teórica de los contratos laborales, Rousseau (1762), en su libro “El contrato social” menciona: El dogma de la autonomía de la voluntad que nació del crecimiento del liberalismo económico, además del individualismo, a través de la teoría del contrato social que básicamente se pensaba en la benevolencia que tiene la persona naturalmente, además de la urgencia de poner parámetros o límites por medio de lo que él llama pacto social, la libertad, para poder mantener la autonomía per se. La libertad de la voluntad se disminuía, salvo en raras ocasiones, en que, las obligaciones entre dos o más personas nacen de las voluntades de las personas libres y además que estaban en la misma condición, y todo era diseñado por la simple voluntad de ambas, además Demolombe (1870) menciona que: Se asume que es una verdad ya conocida, no solo en papeles es decir jurídicamente, sino también socialmente, pues el vínculo de un contrato es de carácter coercitivo o vinculante, como si se tratase de una ley, entonces los contratos se deben cumplir obligatoriamente. Por ende, desde la doctrina se percibe que es evidente, y se considera como una verdad de Perogrullo, además Lara (2008) menciona: “La obligatoriedad como base del contrato, data de muchos siglos atrás, y figura en el “Código de Hammurabi” de forma legislativa, el código es conocido desde el siglo XVIII A.C., y se aplicaba religiosamente”. Definición según además Ferro (2019), Por regla general los contratos de trabajo, se deben realizar a plazo indeterminado, para que haya estabilidad laboral del empleado, más sin embargo la contratación sujeta a modalidad o conocida como temporal, operará cuando se comprueben las causas de la contratación del personal.

Los contratos a plazo indeterminados, según Cortes (2019). Es un contrato personal que son utilizados por las empresas privada y públicas, para que el empleado realice trabajos de forma permanente, indeterminado o continua, y como su nombre lo dice, es de una duración indeterminada, además para que se pueda realizar el pacto, no es necesario su registro, pues puede ser escrita o verbal, sin perder su naturaleza indeterminada.

Indicadores de las dimensiones a plazo indeterminado son: Contrato verbal Según Ferro (2019). La contratación a plazo indefinido o indeterminado es de manera libre y sin formalidades, por ende, no es necesario la utilización de ningún tipo de contrato, pues solo bastaría con la voluntad de las partes empleador y empleado, es decir el contrato se puede hacer de forma verbal. Contrato escrito según Universia (2020). El contrato laboral es un acuerdo que se llega por las voluntades de las partes, empleador y empleado y queda plasmado en un contrato escrito, para tener una prueba de la existencia de la relación laboral y se puede comprobar fácilmente el vínculo entre los interesados.

Los contratos sujetos a modalidad, según Cortes (2019). Los contratos de los trabajadores del sector privado tienen una fecha de fin, es decir tienen una determinada duración, además el contrato establece una fecha de inicio y de fin,

que lo establece el empleador, cumpliendo con demostrar la necesidad, pues debe haber una motivación que fundamente el contrato.

Indicadores de las dimensiones contratos sujetos a modalidad son: Por inicio de una nueva actividad, según Ferro (2019). La contratación se realiza solo cuando se produce el comienzo o lanzamiento de una nueva actividad por parte de la organización, hasta cuando se realiza un aumento de actividades que ya existen en la empresa, además se debe tener en cuenta que esta modalidad solo puede ser de tres años. Por necesidad del mercado, según Ferro (2019). Se realiza esta clase de contrataciones cuando hay aumentos o incrementos, es decir variaciones en la demanda del mercado, incluso cuando sean actividades ordinarias y no puedan realizarlo el personal de la organización. De suplencia según Ferro (2019). Es un contrato que está exclusivamente dedicado para poder reemplazar a un trabajador de la empresa por alguna circunstancia, y la duración de la suplencia será la que sea necesaria según sea en caso, por ejemplo, se usa con los descansos pre y post natal de una trabajadora. De emergencia según Ferro (2019). Los contratos por emergencia se justifican por la atención de una situación de fuerza mayor que haya ocurrido en la organización y que no se tenga la capacidad de trabajadores para poder hacer frente a la emergencia, y la duración es solo por el tiempo que sea necesario o por el periodo de la emergencia. Específico según Ferro (2019). Es un contrato que se usa específicamente para poder contratar a uno o más trabajadores y logren realizar una obra o servicio específico que sean necesarios en la empresa para así poder lograr los objetivos que se trazó la organización, además el tiempo estará relacionada con el tiempo que sea necesario el servicio u obra. Intermitente según Ferro (2019). Son contratos que están destinados para poder contratar trabajadores en actividades que son permanentes, pero que son discontinuas según su propia naturaleza, y hay que diferenciarla del contrato temporal, ya que, la necesidad de la actividad es permanente en el tiempo. Temporada según Ferro (2019). El contrato es para poder atender necesidades propias del giro de la empresa, pero por su naturaleza ocurran en determinadas épocas del año, y que se repiten en periodos que equivalen en cada ciclo, y hay derecho de preferencia para poder recontractar a un trabajador en la temporada siguiente.

Los contratos a tiempo parcial, según OIT. (2016). Es una actividad que debe realizarse en un tiempo menor a una jornada ordinaria o que es menor al máximo legal, que está definida por las horas y días laborados, según contrato de trabajo

Indicadores de las dimensiones contratos a tiempo parcial son: Tiempo parcial por horas según Ferro (2019). Los contratos para los trabajadores a tiempo parcial es la que se ejecuta con un tiempo menor al máximo permitido legalmente y que deben realizarse por escrito, es decir que se trabaja menos horas en comparación con los trabajadores que tienen otros contratos sujetos a modalidad. Tiempo parcial por días según Ferro (2019). Los trabajadores que laboran solo algunos días a la

semana deben realizar un cálculo para poder comparar con un trabajador ordinario si se cumple con los días laborados para poder tener un contrato a tiempo parcial, el cálculo es el siguiente, dividir la cantidad de horas por cinco o seis, según sea el caso y obtener menos horas de promedio que un trabajador ordinario, en los días trabajados.

La base teórica de los beneficios sociales según Herzberg, Mausner & Sniderman (1959), Herzberg en su obra "The motivation to work" mencionan la teoría de 2 factores el cual menciona que el vínculo que tiene el empleado frente a su labor es mínima, y que llegar al éxito o pérdida eran dependientes de su vínculo con él, también el autor llega a la conclusión de que si los empleados llegaban a sentirse de buena forma, sus consecuencias van a ser opuestas a las que si no estuvieran de buena forma, además según McClland (1961) en obra "The achieving society" menciona la teoría de la 3 necesidades que tiene sus cimientos en el sistema de clasificación que resalta los impulsos que más se valoran en la motivación y son tres, y las necesidades de las que habla son las siguientes, obtener el logro, tener afiliación y conseguir poder. Algunos autores también dan sus definiciones sobre los beneficios sociales como Toyama & Vinatea (2017) refiere: Que la totalidad de lo que perciben los colaboradores de una corporación con ocasión de su trabajo prestado de manera dependiente. No atañe su carácter remunerativo, el monto o la periodicidad del pago, ya que lo relevante es lo que le dan al trabajador por su condición de tal y por mandato de la ley, además Chiavenato (2007), define: "Las prestaciones sociales son las facilidades, comodidades, ventajas y servicios que las empresas ofrecen a sus empleados con el objetivo de ahorrarle esfuerzo y preocupaciones", además García, Valderrama y Paredes (2014) Los beneficios sociales son un tipo de compensación para el trabajador, que, a diferencia de la remuneración que percibe el empleado, no se genera de la prestación de servicios, sino que se origina de la relación laboral, su otorgamiento es de carácter obligatorio que fue normado por las leyes, de este modo, su retribución-pago se realiza en dos oportunidades, la primera, durante la existencia de la relación laboral y la segunda cuando se termina la relación laboral mediante un documento llamado liquidación de beneficios sociales del trabajador.

Las dimensiones de las variables son: Los derechos reconocidos de los beneficios sociales, según Chanamé (2021) refiere que: "Los derechos reconocidos aluden a lo que obtiene el trabajador de parte del empleador otorgada por ley, con lo cual se va a poder retribuir al empleado y lograr una inclusión social a él y a su familia".

Indicadores de la dimensión derechos reconocidos son: Gratificación según Toyama (2016) menciona que son sumas de dinero que, en una empresa, ya sea de bienes o servicios es otorgado al colaborador, adicional al dinero que percibe en un periodo de tiempo establecido por la empresa, y normalmente no tiene implicancia con la cantidad o calidad de trabajo que realiza el empleado (p.51). Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) según Hurtado y Dávila (2018)

menciona que: “Es un beneficio social que se le dan a los colaboradores que están en la ley 728, para poder hacer frente a contingencias tales como termino de contrato o cese laboral, estando inafectada a tributos y los que se creen” (p.6). Asignación Familiar según Hurtado y Dávila (2018), mencionan que: La asignación familiar para los trabajadores del sector privado al tener hijos percibirán un adicional del 10% de la Remuneración Mínima Vital (RMV), que este vigente en el mes, y desde el 2018 la remuneración mínima vital es de S/ 930.00, entonces lo que se dará al padre ascenderá a S/ 93.00, y hay que tener en cuenta que la RMV es un importe fijo por lo que no sufrirá ningún cambio a menos que aumente la RMV (p.12). Descanso Vacaciones según Puntriano (2019), menciona que el colaborador de una empresa del sector privado, para que pueda acceder al descanso vacacional, habrá laborado por un año sin interrupciones de servicios, además deberá cumplir con estos requisitos:

a) Laborar 4 horas diarias.

b) Cumplir un año.

c) Prestar un mínimo de días efectiva durante el año de acuerdo a:

- Trabajadores que laboran seis (06) días a la semana, mínimo de doscientos sesenta (260) días en dicho periodo, como mínimo.
- Trabajadores que laboran cinco (05) días a la semana, doscientos diez (210) días en dicho periodo, como mínimo.
- Trabajo que se realice en cuatro (04) o tres (03) días a la semana o haya paralizaciones temporales que fueron autorizadas, tendrán derecho a goce vacacional, siempre que sus las faltas injustificadas del o los trabajadores no sean mayores de diez (10) días.

Seguro de vida ley según Hurtado y Dávila (2018), menciona que todos los empleados de una empresa tienen todo el derecho de tener un Seguro de Vida Ley, y se encuentra en el Decreto Legislativo N° 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales, para ello deberá tener 4 años trabajando, también podrán otorgar ese beneficio a partir del tercer mes de labores del trabajador, el seguro deberá ser de una empresa de seguros especializada, además el pago es por cada trabajador (p.13). Remuneración mínima vital, según Plataforma digital única del Estado Peruano, (2021), también es conocida como el sueldo mínimo que percibe un trabajador por una labor que realiza en una organización, y es la cantidad mínima de dinero que se le paga por una jornada completa de 8 horas diarias o 48 horas semanales. Jornada máxima de trabajo, según Cortés (2020), la jornada máxima de trabajo de un trabajador es de 48 horas semanales, igualmente se puede laborar por 8 horas diarias como máximo, y la jornada es para hombres y mujeres mayores de 18 años, también se puede por convenio o decisión unilateral del empresario

una reducción de la jornada máxima de trabajo, según el Decreto Legislativo 854. Derecho de refrigerio, según Cortés (2020), el horario de refrigerio de los trabajadores de la empresa no podrá ser menor a 45 minutos, además el horario debe coincidir oportunamente con el desayuno, almuerzo o cena, el refrigerio no forma parte de la jornada ordinaria, según Decreto supremo N° 008-2002-tr. Hora de lactancia, según el Ministerio de Salud (2020), la hora de lactancia de las madres, es cuando se termina el post – natal, además se goza de este beneficio cuando la madre vuelve a su centro de labores, y el tiempo de goce es de 1 hora diaria en su jornada laboral, para poder dar de lactar a su hijo o hija en su hogar, según Ley N°28731. Maternidad, según el Ministerio de Salud (2020), la trabajadora goza de un descanso pre y post – natal que es de 49 días para el pre y 49 días para el post – natal, pudiendo aumentar hasta por 30 días cuando se trata de un nacimiento múltiple, según Ley N°30367. Descanso semanal obligatorio, según Cortés (2020), el trabajador tiene derecho a gozar de 24 horas de forma consecutiva en una semana de trabajo como mínimo, pagándose el descanso semanal de forma proporcional a la cantidad de días que haya laborado, y el descanso se otorgara al colaborador preferentemente los días domingo, según Decreto legislativo N°713. Licencia por paternidad, según el Ministerio de Salud (2020), la licencia por paternidad que goza el padre es de 10 días consecutivos, en los casos de parto natural o de cesaría, tanto en el sector público como en el sector privado, pudiendo extenderse hasta 30 días calendarios por complicaciones que tenga la salud de la madre, según Ley N°30807.

El carácter obligatorio de los beneficios sociales, según Vines (2020). Hay la obligación de pagar de las empresas de forma bancarizada las remuneraciones y los beneficios sociales según D.L 1499, pues si no se realiza por este medio se presume que no se realizó el pago a los trabajadores de una organización.

Indicadores de la dimensión Carácter obligatorio, son: D.L. 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, según Cortés (2020), el Decreto Legislativo N°728, que también es conocida como la Ley de productividad y competitividad laboral, es una norma de suma importancia para el sector privado y tiene como principios fundamentales, fomentar la capacitación y formación laboral, propiciar la transferencia de individuos ocupados en actividades urbanas o rurales de escasa productividad el ingreso a otras de mayor productividad, garantizar la remuneración como la protección contra el despido y unificar las normas de contratación y consolidar los beneficios laborales existentes. Bancarizado, SUNAT, (2020), la bancarización consiste en que una empresa formalice todas sus operaciones, y además lo canalice a través de los medios legales, para su identificación, es decir saber el origen y hacia a donde va el dinero, con ello el Estado podrá ejecutar sus facultades de fiscalización, lavado de activos y otros delitos.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación:

Según Cereza (2020) Applied research is a scientific study and what is sought to be solved in this case are practical problems for research. This research plays a very important role in the clarification of problems that are everyday and that normally have an impact on work, health, life and above all and not least the general well-being. (par, 1).

Según Ibáñez (2015) manifiesta que” la investigación básica tiene como consecuencia generar más conocimiento científico para el investigador, sin la necesidad imperiosa de absolver una duda, pero tiene un principio de llenarse de información útil para el investigador”. (pag.575)

De acuerdo con por los autores el presente proyecto de investigación es aplicada, pues se van a emplear los conocimientos que han sido adquiridos.

Diseño de investigación:

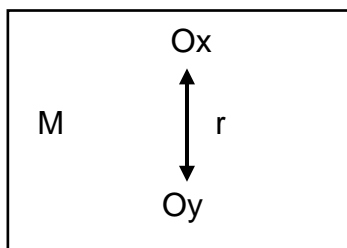
Según Creswell (2017). el proceso investigativo comienza con poder plantear de manera clara el problema, después de ello se debió haber planteado la hipótesis general y las específicas para que luego se puedan aclarar con el estudio. También se necesitan dilucidar la forma de contestar a las dudas que se tienen en la investigación, y se necesita una clara estrategia que al final nos lleve a tener toda la información que se necesita, a todo esto, en el ámbito académico se le conoce como diseño de investigación, además para Hernández, Fernández y Baptista (2014), menciona que el diseño no experimental es estudio que por su naturaleza no va a intentar de ningún modo posible alterar y/o modificar las variables, ya que por este estudio lo único que se va hacer es ver, observar los fenómenos como realmente son, y así poder analizar los fenómenos (p.149), por ende, el diseño que vamos a usar es el no experimental, pues las dos variables que se tienen en el proyecto no se van a manipular y es de corte transversal, ya que, el estudio se va realizar en un tiempo establecido y en una población de muestra o un subconjunto predefinido, por otro lado, el estudio de esta investigación tiene un enfoque cuantitativo, pues sus fines son solo estadísticos y estos se aplican para la prueba de Hipótesis, al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2014) sostienen que “se usa la recolección de los datos para poder comprobar la Hipótesis en base con la comprobación numérica y un correcto análisis estadístico, y como consecuencia es poder pautar de forma correcta el comportamiento y así demostrar las teorías” (p. 4).

Nivel de investigación:

Entonces en este trabajo de investigación y por lo antes mencionado por los estudios un nivel explicativo, pues como menciona Hernández, Fernández y Baptista (2014). Lo que se necesita buscar en la investigación es saber exactamente lo que genera el problema en esta investigación.

Figura 1

Variables relación



Donde:

- M Muestra
- Ox De la variable que influye
- r Relación
- Oy De la variable influida

Fuente: Elaboración propia

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Beneficios sociales según Toyama & Vinatea (2017) refiere que la totalidad de lo que perciben los colaboradores de una corporación con ocasión de su trabajo prestado de manera dependiente, son derechos reconocidos y tienen carácter obligatorio. No atañe su carácter remunerativo, el dinero o la periodicidad en la retribución, ya que lo importa es lo que le dan al colaborador por su condición de tal y por mandato de la ley, además de ser irrenunciables (p.189).

Dimensiones

- Derechos reconocidos
- Carácter obligatorio

Indicadores

- Remuneración mínima vital
- Vacaciones
- Gratificaciones
- CTS

- Asignación familiar
- Seguro de vida
- Jornada máxima de trabajo
- Derecho de refrigerio
- Hora de lactancia
- Maternidad
- Descanso semanal obligatorio
- Licencia por paternidad
- D.L. 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral
- Bancarizado
- Pago

Variable 2: Ferro (2019), Por regla general los contratos de trabajo se deben realizar a plazo indeterminado, para que haya estabilidad laboral del empleado, más sin embargo la contratación sujeto a modalidad o conocida como temporal, operará cuando se comprueben las causas de la contratación del personal. (pag. 23).

Dimensiones

- Plazo indeterminado
- Sujeto a modalidad
- Tiempo parcial

Indicadores

- Verbal
- Escrito
- Por inicio de una nueva actividad
- Por necesidad del mercado
- De suplencia
- De emergencia
- Especifico
- Intermitente
- De temporada
- Horas
- Días

3.3 Población, muestra y muestreo

Población: Momoh (2021) define que “The population is a group that is made up of a different group of individuals, such as a nation such as the Jewish nation or a group of people who share characteristics, they can be religious, cultural and others.

In statistics, a population is the universe of individuals that there are to carry out a study, but what is sought is that they have some feature in common for the studies” (par. 1)

En el presente proyecto de investigación la población es de 78 empresas ferreteras del distrito de San Martín de Porres, la información fue brindada por la municipalidad del presente distrito.

Muestra: Kenton (2021) define que “The sample is a part of a population, that is, it is a smaller group. For studies what an investigator seeks is that this reduced group have similar characteristics, and samples are used when the population is very large. A sample therefore represents the entire population under study.” (par,1)

La muestra que se usó en este proyecto es finita, por ello, se va hizo un muestreo de la población ferretera del distrito de San Martín de Porres y fueron para los trabajadores de las empresas ferreteras.

Tabla 1

Universo de empresas ferreteras en la Municipalidad de San Martín de Porres de 2020

RUC	Nombre - Razón Social
10001259305	CARTAGENA DIAZ PETER DELIS
10024177144	MARAZA CARI EVELYN SOFIA
10040684838	CAMPOS RAMOS ELIZABETH
10068062379	COA TURPO BEATRIZ
10068149300	BALDEON MICHUE SONIA NATIVIDAD
10070940855	GALARZA LOZANO ELVIS PEDRO
10075738329	DEPAZ DE LA CRUZ EUFEMIA BLANDINA
10082777747	CASTAÑEDA DE LA CRUZ FERNANDO MANUEL
10086691642	MIRANDA VARGAS ALBERTO
10086740481	CASTILLO ARIAS MIGUEL ANGEL
10088391557	ARELLANO PUERTA PERCY ROLDAN
10092199211	VEGA MARCACUZCO CELESTINO BERNARDINO
10099107711	CANDIOTTE ORELLANA LUIS ANTONIO
10101895314	HURTADO LINO ADOLFO ELMER
10101934441	PABLO MUÑOZ LUCIO
10102188735	COSSIO CAMPOS ANA BERTHA
10104286998	CONDORI CARI WILFREDO
10105310469	BECERRA PAREDES GLADIS
10166789872	BARRANTES VIERA MARCITA MILAGRITOS
10205647762	ROMERO CAPCHA CATALINA SOFIA
10257437871	PAYHUANCA CHUQUI RODOLFO
10315517635	HUAMANI SANCHEZ RUBEN
10402346227	GUERRA TAYPE WILLIAM REYNALDO
10404860581	CAMPOS LIVIA JUAN CARLOS
10417169666	FLORES JIMENEZ LEODAN

10422640920	REATEGUI CHAVEZ HEIDY ISABEL
10424339445	TENORIO GERMAN JAVIER RODOLFO
10425633215	SALCEDO BENITES ANGI
10428387762	DE LA MATA MENDOZA NORRY YURINA
10435658542	GUERRA TAIPE GABRIEL ALCIDES
10436397408	CHUMBISLLA PEÑ'A FERNANDO
10436397408	CHUMBISLLA PEÑ'A FERNANDO
10445203781	VASQUEZ COAGUILA MARYLIN YALILA
10448405368	SEDANO JACINTO BETZA MILAGROS
10448869178	ATAHUALPA TORRES MONICA ALEJANDRINA
10448922770	ATENCIO MORALES ANGELICA LILIANA
10450529147	MAZEKINA OSHIRO SARA ISABEL
10457460061	PONTE LINDO MERY LUZ
10460092375	PARRA LAVADO DENIS LUIGI
10461680424	PALOMINO LA FUENTE EDSON THONIÁ'O
10471160151	AYOSA BARRIOS SAYRI GRECIA
10474200961	CHUMBES CHUMBISLLA YONI
10483742717	TORRES CUBAS RUTH HERIBERT
10703925478	VILLANUEVA QUISPE CARLOS ALFREDO
10704435075	NOREÑ'A CHUMBISLLA LISETH HAYDEE
10712516157	SANTA CRUZ RONCEROS PEDRO EDUARDO
10726936299	SANCHEZ BANCES JOEL SANTOS
10766531402	SANCHEZ IÁ'APE DE FERNÁNDEZ ANNY MERLI
10800876180	CUEVA TAIPE HOOVER
20342494740	INDUSTRIAS Q-2000 S.A.C.
20511165939	JM.TRADING MULTISERVICES E.I.R.L
20512419918	TECNIMAT S.C.R.L
20514086592	INTECMME SAC
20536533169	INMOBILIARIA E INVERSIONES EDIFICASA E.I.R.L.
20538367045	CARPISAN S.A.C
20538519759	FERRETERIA & ACABADOS EL TREBOL S.A.C.
20545254434	YURI INGENIEROS S.A.C
20546553044	INVERSIONES MAURSA S.A.C.
20552199741	FERROCENTRO TAFUR S.A.C.
20556193101	CREACIONES GLEYSER E.I.R.L
20556935280	ELECTROMECHANICA JN S.A.C.
20565866100	M & M CASITA FELIZ S.A.C.
20566263522	GEOMINER CONSULTING S.A.C.
20602251854	NEGOSHOCOSH S.A.C.
20603793766	CONSORCIO TRADE AVE FENIX S.A.C.
20604327823	CORPORACION HUANDOY S.A.C.
20604578893	INDAGO S.A.C.
20605542884	INVERSIONES QUIVANI S.A.C.
20606383399	SERIGRAFIA GASTON Y MAGDA S.A.C.
20606436352	COLORS CENTRO RICHARD S.A.C.
20606472715	3M SOLUTIONS S.A.C.

20606565551	RODAS IMPORT E.I.R.L.
20606705744	DISTRIBUIDORA RIVIERA PERU S.A.C.
20606749911	FERRETERIA Y DISTRIBUIDORA MORENO E.I.R.L.
20606843381	PINTURAS Y MATIZADOS CARLITTOZ E.I.R.L.
20606873680	IMPORTER WORLD A&G S.A.C.
20607119687	CONSTRU DRY WALL E.I.R.L.
20607177431	EL PUNTO DEL COLOR JC E.I.R.L.

Fuente: elaboración propia

Muestreo: Tuovila (2020). Define que “Sampling is the process by which statistical analysis is carried out, for which an established number of observations is taken from a large population of individuals. The methodology used to sample a population will depend on the type of analysis that is carried out, and here are both the random or systematic samplings” (par, 1)

Esta investigación se realizó con un muestreo no probabilístico, ya que, se sometieron a discreción del investigador, el calculo que se utilizó para obtener la muestra proviene de la siguiente formula:

$$\text{Formula } n = \frac{Z^2 * p * q * N}{(N-1) * e^2 + (Z^2 * p * q)}$$

En donde:

n = Tamaño de la muestra de la población

Z = Nivel de confianza, para obtener el 0.95%, debemos usar 1.96

p = Porcentaje de la población de estudio que tiene el atributo deseado

q = Porcentaje de la población de estudio que no tiene el atributo deseado = 1-p

Nota: Cuando no hay información de la población que tiene o no el tributo deseado, se asume que p = 0.5 y q = 0.5

e = Error máximo de la estimación aceptada 0.05.

N = Tamaño del universo, si se conoce, ya que, la población es finita.

Reemplazamos todos los valores para poder obtener nuestra muestra.

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 78}{(78-1) * 0.05^2 + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 64.976$$

El resultado fue un número decimal, que es de 64.976, entonces lo redondeamos al siguiente número y tendríamos la muestra de 65 personas que debemos encuestar.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Martínez y Galán (2014), define que “la técnica de la encuesta es la recoge de un modo sistemático sobre lo que piensan, y esas muestras ya están definidas “(p.255), además Aguilar (2016), define una investigación no tiene ningún sentido sin la recolección de datos, ya que gracias a estas técnicas podremos llegar a poder verificar el problema que se ha planteado en la investigación, y hay que saber que cada técnica tiene sus propias herramientas

Para esta investigación se utilizó la técnica de encuesta para la recolección de datos, que se aplicó a los trabajadores del área contable de las empresas ferreteras del distrito de San Martín de Porres, con la finalidad de recolectar datos sobre las variables de: beneficios sociales y remuneraciones, las respuestas fueron procesadas por encuestas virtuales.

Instrumento: Aguilar (2016), define que un instrumento de recolección de datos es lo que usa el investigador para que pueda investigar y así estar más cerca de lo fenómenos y poder extraer información valiosa para la investigación, por ende, los instrumentos compactan toda la labor previa de la investigación, obtenemos resúmenes del marco teórico, pues seleccionamos datos de los indicadores, variables y conceptos utilizados, (par,6)

Para este trabajo se realizó el cuestionario para poder recolectar los datos de cada una de las variables de investigación, en base a una escala de Likert.

Tabla 2

Escala de medición del cuestionario

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

Fuente: elaboración propia

Validez: Middleton (2020), defines validity is a method with which a method can measure with precision what it wants to measure, also if the validity has a high approval, that corresponds to results of properties, characteristics and variations (par, 5).

Se utilizó el cuestionario para que los especialistas pudieran observarlo y le den su aprobación, fueron tres especialistas, que tenían la especialidad de doctores, quienes comprobaron el instrumento de mi tesis como aplicable según su juicio.

Tabla 3*Validación de instrumentos por expertos*

Grado académico	EXPERTOS	OBSERVACIÓN
Doctor	Pedro Constante Costilla Castillo	Aplicable
Doctor	Patricia Padilla Vento	Aplicable
Doctor	Ibarra Fretell Walter Gregorio	Aplicable

Fuente: elaboración propia

Confiabilidad: Lai (2018) define que “it is an instrument that can measure and is used on the data and at any time, and its result must match the original free of any random error” (p.98).

La confiabilidad del presente proyecto fue medida en el programa SPSS versión 28 a través del estadístico alfa de Cronbach y Spearman, con lo cual se verificarán la confiabilidad del instrumento, y el instrumento de recolección de datos deberá tener una fiabilidad correcta y el resultado oscilará entre 0.8 y 1.

Tabla 4*Escala de Alfa de Cronbach*

Rangos	Magnitud
0.81 a 1.00	Muy Alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy Baja

Fuente: elaboración propia

3.5 Procedimientos

Mulholand (2020), defines that the procedure changes depending on who you ask, for many procedures are a set of steps that must be followed to perform a task. Others consider that both the policy and procedures are terms that can be easily interchanged, that is, a list of tasks to be able to reach a goal (par,4).

Para el procesamiento de los datos lo primero que se realizó es aplicar el instrumento que fue un cuestionario basado en 25 ítems, y luego fue aplicado a una muestra de 65 trabajadores de las empresas ferreteras de la municipalidad de San Martín de Porres, para luego procesar a tabular los resultados de las encuestas que se tomó.

3.6 Método de análisis de datos

Sánchez (2014) refiere que “el análisis de datos es la parte en la cual se encuadra y demuestra o compara la hipótesis con los datos que se tiene, por ende, resuelven las dudas del investigador” (p.76).

Método inductivo: Streefkerk (2019), refers to when the researcher performs a deductive investigation, it begins with a theory that is the result of an inductive investigation. When we reason deductively, we test those theories, and if there is no theory, we cannot conduct deductive research. (par,7).

El presente proyecto aplica este método ya que no hay mucha información sobre las teorías, y va de lo específico a lo general.

3.7 Aspectos éticos

Annabelle (2017) defines ethics or moral philosophy is part of the philosophy that leads to recommend, systematize and defend bad and good behavior (par,1).

El presente trabajo cuenta con los siguientes criterios:

Tabla 5

Aspectos éticos en la investigación

CRITERIOS	CARACTERISTICAS ETICAS
ORIGINALIDAD	La información que se presenta en la investigación señala que los autores fueron citados para no configurar plagio.
RESPONSABILIDAD	El trabajo ha sido desarrollado tomando el cronograma de ejecución y recibiendo las asesorías de acuerdo con el cronograma establecida por la universidad.
RELEVANCIA	La información recogida, interpretada y generada no es irrelevante, pues se hizo a detalle con lo más importante.
OBJETIVIDAD	El proyecto de investigación no es parcial, pues toma el problema actual dentro del rubro.
VERACIDAD	La información que se ha recopilado etapas de investigación, como las fuentes, teorías, conceptos y por último resultados son veraces.

Fuente: elaboración propia

IV. RESULTADOS

Presentación de resultados

Los resultados obtenidos en el presente estudio han respondido a la pregunta general de la investigación que fue: ¿De qué manera los Contratos laborales se relacionan con los Beneficios sociales en las empresas ferreteras de S.M.P. 2020?, para el estudio fue necesario usar el Alfa de Cronbach, que fue utilizada en la muestra de las empresas ferreteras, con el propósito de obtener el coeficiente de confiabilidad del instrumento que fue un cuestionario, además se realizó a 65 trabajadores del distrito antes mencionado, y se hizo a todas las variables de la tesis, para que pudiéramos conocer la consistencia entre cada una de las variables, y tuvimos como resultado los siguientes datos:

Tabla 6

Estadística de confiabilidad de la muestra

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.935	.936	25

Fuente: SPSS Versión 28

Interpretación: El resultado de la tabla 6 nos indicó que el coeficiente de confiabilidad de las 25 preguntas del cuestionario fue de 0.935, de ambas variables, además que al ser mayor a 0.80, valido el instrumento del cuestionario, incluso evidencio que es de muy alta confiabilidad.

La investigación que se realizó a la muestra que se estudió, presento las siguientes dimensiones, plazo indeterminado, sujeto a modalidad, tiempo parcial, derechos reconocidos y carácter obligatorio, y siguiendo este orden están los datos siguientes.

Tabla 7

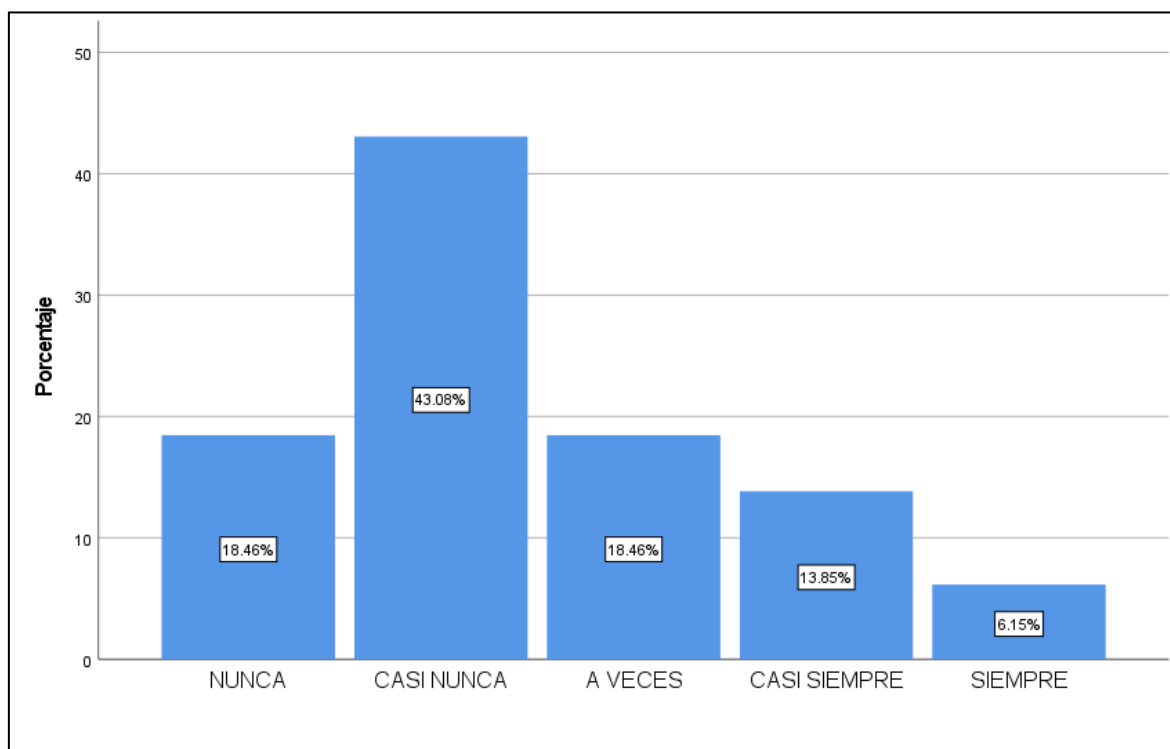
Considera Ud. que su contrato laboral también puede ser forma verbal sin perder sus beneficios sociales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	12	18.5	18.5	18.5
CASI NUNCA	28	43.1	43.1	61.5
A VECES	12	18.5	18.5	80.0
CASI	9	13.8	13.8	93.8
SIEMPRE				
SIEMPRE	4	6.2	6.2	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Fuente: SPSS Versión 28

Figura 2

Considera Ud. que su contrato laboral también puede ser forma verbal sin perder sus beneficios sociales.



Fuente: Software SPSS Versión 28

Interpretación: De la tabla 7 y la figura 2, se pudo observar que de los 65 encuestados de las empresas ferreteras, en la variable contratos laborales y en la dimensión contratos verbales, el 18.46% (12 trabajadores) manifestaron nunca, además el 43.08% (28 trabajadores) manifestaron casi nunca, así mismo, el 18.46% (12 trabajadores) mencionaron a veces, por otro lado, el 13.85% (9 trabajadores) mencionaron casi siempre y finalmente 6.15% (4 trabajadores) mencionaron siempre. Por ende, se concluyó que el 80% de los colaboradores de las empresas ferreteras del distrito, consideran que su contrato laboral no puede ser de forma verbal.

Tabla 8

Considera Ud. que todos los contratos emitidos por la empresa son escritos físicamente.

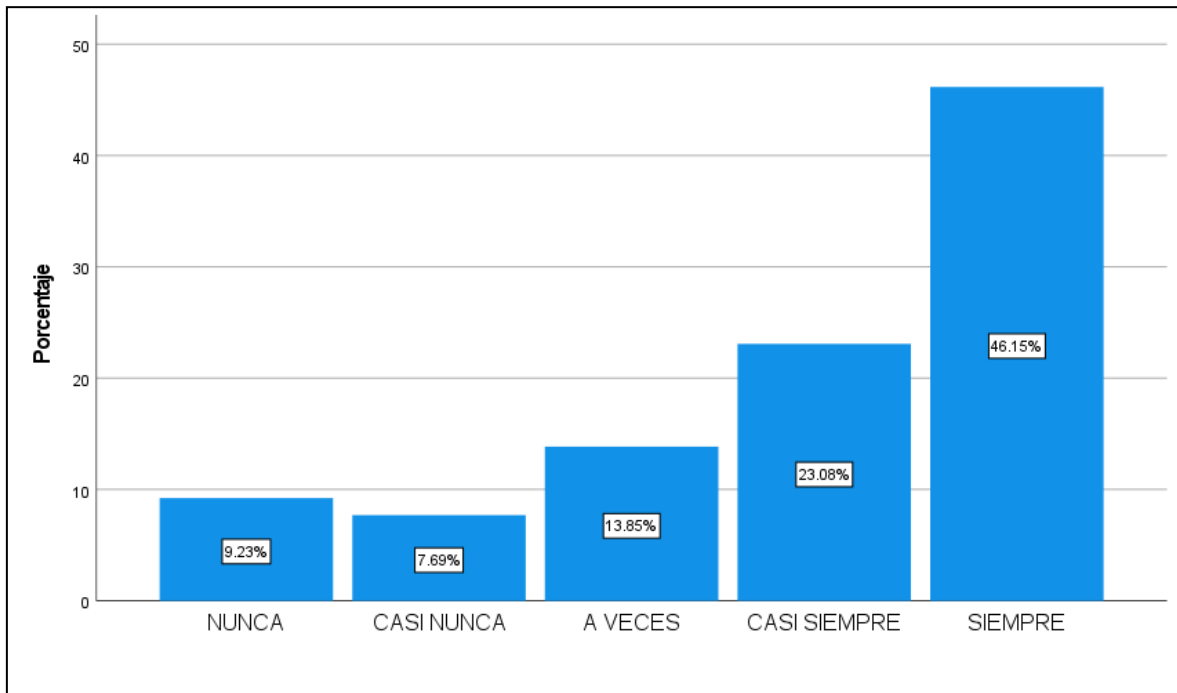
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	6	9.2	9.2	9.2
	CASI NUNCA	5	7.7	7.7	16.9
	A VECES	9	13.8	13.8	30.8
	CASI	15	23.1	23.1	53.8
	SIEMPRE				

SIEMPRE	30	46.2	46.2	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Fuente: SPSS Versión 28

Figura 3

Considera Ud. que todos los contratos emitidos por la empresa son escritos



Fuente: Software SPSS Versión 28

Interpretación: De la tabla 8 y la figura 3, se pudo observar que de los 65 encuestados de las empresas ferreteras, en la variable contratos laborales y en la dimensión contratos escritos, el 9.23% (9 trabajadores) manifestaron nunca, además el 7.69% (5 trabajadores) manifestaron casi nunca, así mismo, el 13.85% (9 trabajadores) mencionaron a veces, por otro lado, el 23.08% (15 trabajadores) mencionaron casi siempre y finalmente 46.5% (30 trabajadores) mencionaron siempre. Por ende, se concluyó que el 83.08% de los colaboradores de las empresas ferreteras de San Martín de Porres consideran que los contratos laborales emitidos por la empresa son escritos físicamente.

Tabla 9

Considera Ud. que la empresa brinda un contrato laboral cada vez que inician una nueva actividad empresarial.

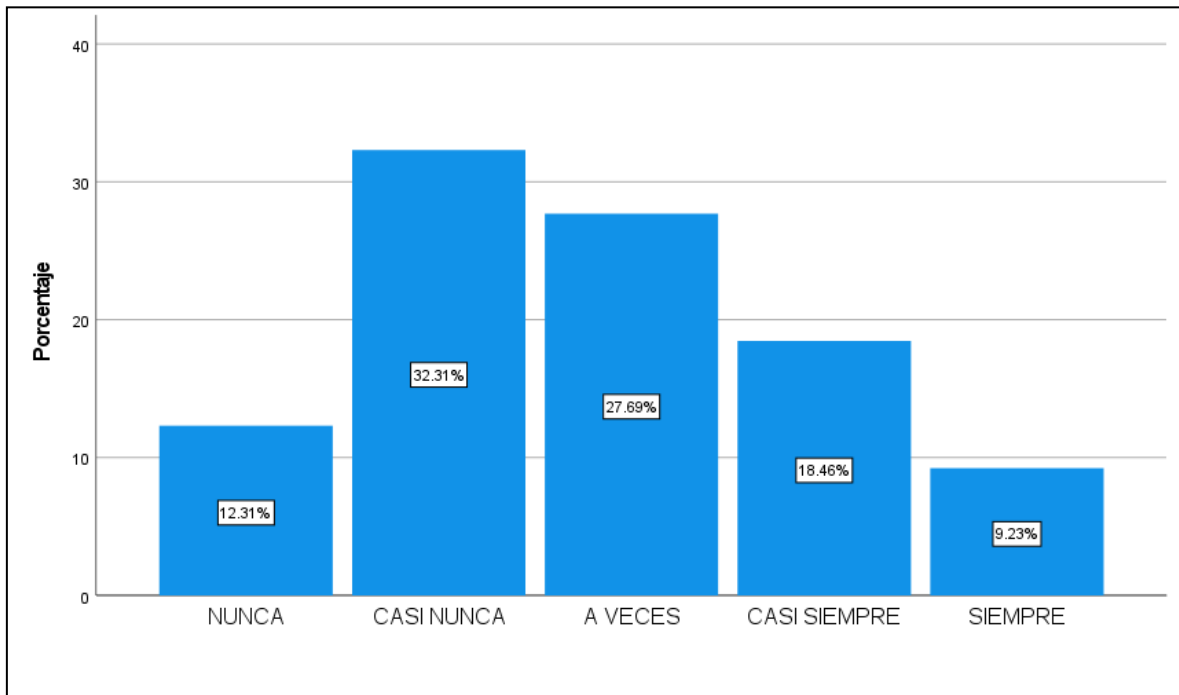
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	8	12.3	12.3	12.3
	CASI NUNCA	21	32.3	32.3	44.6

A VECES	18	27.7	27.7	72.3
CASI	12	18.5	18.5	90.8
SIEMPRE				
SIEMPRE	6	9.2	9.2	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Fuente: SPSS Versión 28

Figura 4

Considera Ud. que la empresa brinda un contrato laboral cada vez que inician una nueva actividad empresarial.



Fuente: Software SPSS Versión 28

Interpretación: De la tabla 9 y la figura 4, se pudo observar que de los 65 encuestados de las empresas ferreteras, en la variable contratos laborales y en la dimensión por inicio de una nueva actividad, el 12.31% (8 trabajadores) manifestaron nunca, además el 32.31% (21 trabajadores) manifestaron casi nunca, así mismo, el 27.69% (18 trabajadores) mencionaron a veces, por otro lado, el 18.46% (12 trabajadores) mencionaron casi siempre y finalmente 9.23% (6 trabajadores) mencionaron siempre. Por ende, se concluyó que el 72.31% de los colaboradores de las empresas ferreteras de San Martín de Porres no consideran que brindaron un contrato laboral cada vez que inician una nueva actividad laboral.

Tabla 10

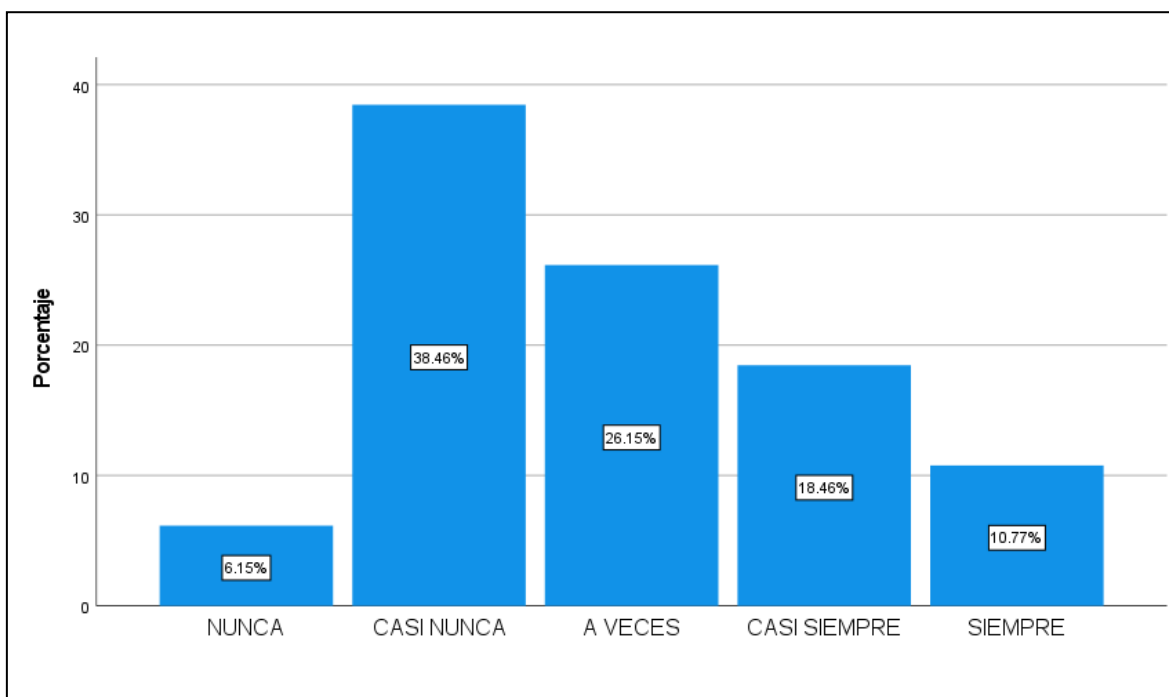
Sabe Ud. que cuando hay un incremento de necesidad de mercado, los nuevos ingresantes deberían contar un contrato por la misma.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	4	6.2	6.2	6.2
	CASI NUNCA	25	38.5	38.5	44.6
	A VECES	17	26.2	26.2	70.8
	CASI	12	18.5	18.5	89.2
	SIEMPRE	7	10.8	10.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Fuente: SPSS Versión 28

Figura 5

Sabe Ud. que cuando hay un incremento de necesidad de mercado, los nuevos ingresantes deberían contar un contrato por la misma.



Fuente: Software SPSS Versión 28

Interpretación: De la tabla 10 y la figura 5, se pudo observar que de los 65 encuestados de las empresas ferreteras, en la variable contratos laborales y en la dimensión por necesidad del mercado, el 6.15% (4 trabajadores) manifestaron nunca, además el 38.46% (25 trabajadores) manifestaron casi nunca, así mismo, el 26.15% (17 trabajadores) mencionaron a veces, por otro lado, el 18.46% (12 trabajadores) mencionaron casi siempre y finalmente 10.77% (7 trabajadores) mencionaron siempre. Por ende, se concluyó que el 70.76% de los colaboradores de las empresas ferreteras de San Martín de Porres no saben si contaron con un contrato laboral por un incremento de necesidad de mercado.

Tabla 11

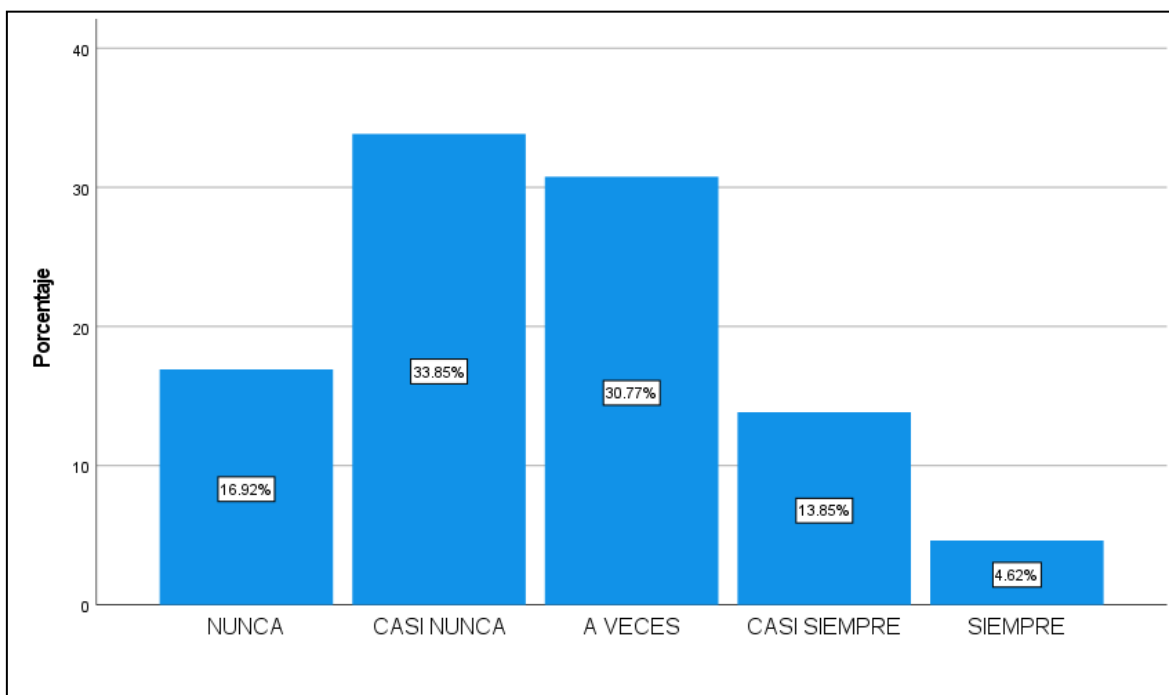
Cree Ud. que la empresa brinda un contrato laboral a otro empleado, cuando este sale de vacaciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	11	16.9	16.9	16.9
	CASI NUNCA	22	33.8	33.8	50.8
	A VECES	20	30.8	30.8	81.5
	CASI	9	13.8	13.8	95.4
	SIEMPRE	3	4.6	4.6	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Fuente: SPSS Versión 28

Figura 6

Cree Ud. que la empresa brinda un contrato laboral a otro empleado, cuando este sale de vacaciones.



Fuente: Software SPSS Versión 28

Interpretación: De la tabla 11 y la figura 6, se pudo observar que de los 65 encuestados de las empresas ferreteras, en la variable contratos laborales y en la dimensión de suplencia, el 16.92% (11 trabajadores) manifestaron nunca, además el 33.85% (22 trabajadores) manifestaron casi nunca, así mismo, el 30.77% (20 trabajadores) mencionaron a veces, por otro lado, el 13.85% (9 trabajadores) mencionaron casi siempre y finalmente 4.62% (3 trabajadores) mencionaron siempre. Por ende, se concluyó que el 81.54% de los colaboradores de las empresas ferreteras de San Martín de Porres no creen que brindan a los

trabajadores un contrato laboral a otro empleado cuando otro empleado sale de vacaciones.

Tabla 12

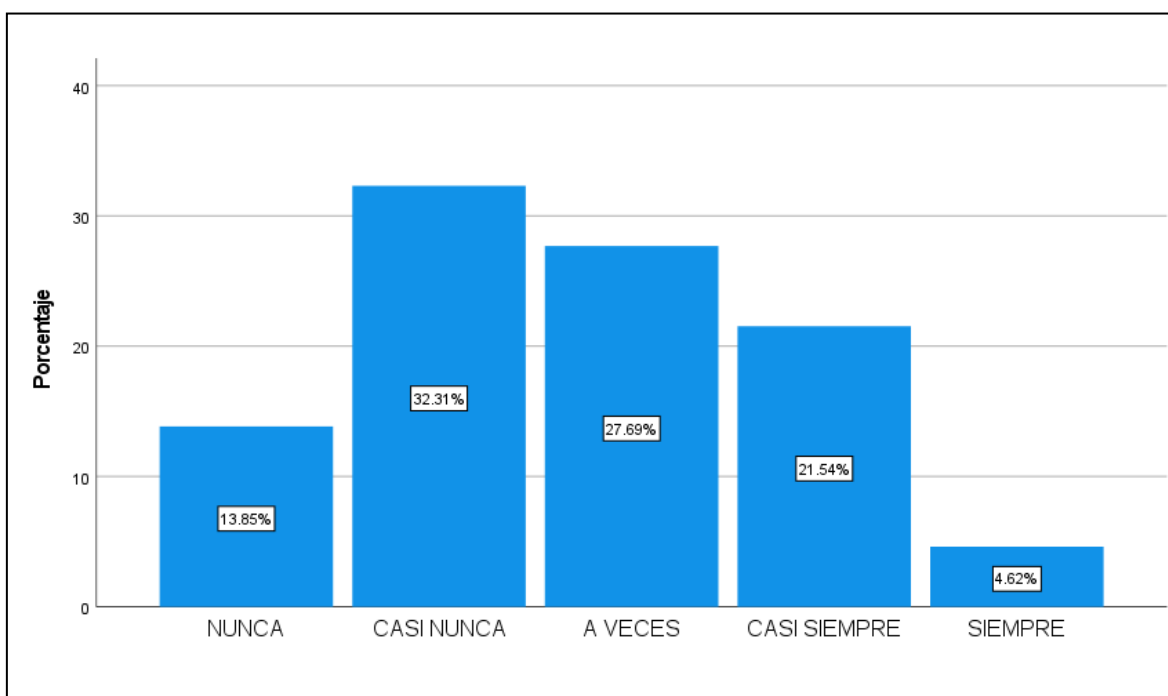
Cree Ud. que la empresa reemplaza a un empleado con un contrato laboral cuando otros sufren algún accidente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	9	13.8	13.8	13.8
	CASI NUNCA	21	32.3	32.3	46.2
	A VECES	18	27.7	27.7	73.8
	CASI SIEMPRE	14	21.5	21.5	95.4
	SIEMPRE	3	4.6	4.6	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Fuente: SPSS Versión 28

Figura 7

Cree Ud. que la empresa reemplaza a un empleado con un contrato laboral cuando otros sufren algún accidente



Fuente: Software SPSS Versión 28

Interpretación: De la tabla 12 y la figura 7, se pudo observar que de los 65 encuestados de las empresas ferreteras, en la variable contratos laborales y en la dimensión de emergencia, el 13.85% (9 trabajadores) manifestaron nunca, además

el 32.31% (21 trabajadores) manifestaron casi nunca, así mismo, el 27.69% (18 trabajadores) mencionaron a veces, por otro lado, el 21.54% (14 trabajadores) mencionaron casi siempre y finalmente 4.62% (3 trabajadores) mencionaron siempre. Por ende, se concluyó que el 73.85% de los colaboradores de las empresas ferreteras de San Martín de Porres no creen que brindaron a los trabajadores un contrato laboral que entraron por emergencia.

Tabla 13

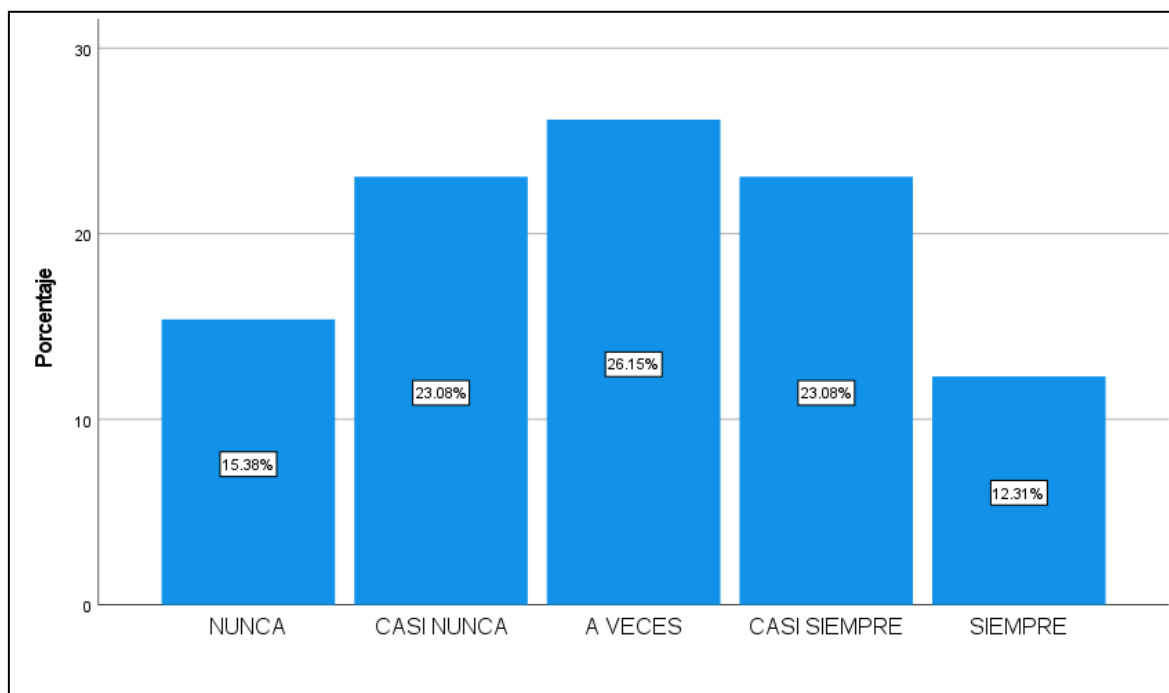
Cree Ud. que cuando la empresa recibe servicios puntuales, estas deben ser realizados con un contrato laboral específico.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	10	15.4	15.4	15.4
	CASI NUNCA	15	23.1	23.1	38.5
	A VECES	17	26.2	26.2	64.6
	CASI SIEMPRE	15	23.1	23.1	87.7
	SIEMPRE	8	12.3	12.3	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Fuente: SPSS Versión 28

Figura 8

Cree Ud. que cuando la empresa recibe servicios puntuales, estas deben ser realizados con un contrato laboral específico.



Fuente: Software SPSS Versión 28

Interpretación: De la tabla 13 y la figura 8, se pudo observar que de los 65 encuestados de las empresas ferreteras, en la variable contratos laborales y en la dimensión contrato específico, el 15.38% (10 trabajadores) manifestaron nunca, además el 23.08% (15 trabajadores) manifestaron casi nunca, así mismo, el 27.15% (17 trabajadores) mencionaron a veces, por otro lado, el 23.08% (15 trabajadores) mencionaron casi siempre y finalmente 12.31% (8 trabajadores) mencionaron siempre. Por ende, se concluyó que el 64.61% de los colaboradores de las empresas ferreteras de San Martín de Porres no creen que cuando la empresa recibe servicios puntuales de nuevos trabajadores les tuvieran contratos laborales.

Tabla 14

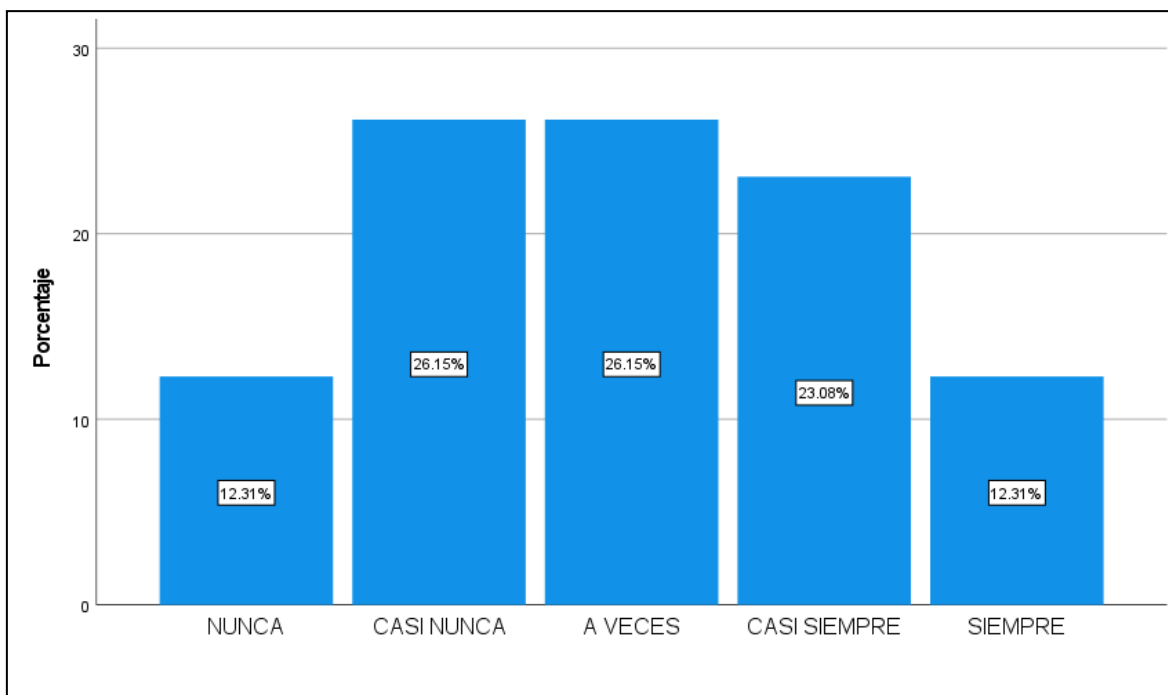
Cree Ud. Que, para los trabajos discontinuos, la empresa debería emitir un contrato laboral intermitente.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	8	12.3	12.3	12.3
	CASI NUNCA	17	26.2	26.2	38.5
	A VECES	17	26.2	26.2	64.6
	CASI	15	23.1	23.1	87.7
	SIEMPRE				
	SIEMPRE	8	12.3	12.3	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Fuente: SPSS Versión 28

Figura 9

Cree Ud. Que, para los trabajos discontinuos, la empresa debería emitir un contrato laboral intermitente.



Fuente: Software SPSS Versión 28

Interpretación: De la tabla 14 y la figura 9, se pudo observar que de los 65 encuestados de las empresas ferreteras, en la variable contratos laborales y en la dimensión intermitente, el 12.31% (8 trabajadores) manifestaron nunca, además el 26.15% (17 trabajadores) manifestaron casi nunca, así mismo, el 26.15% (17 trabajadores) mencionaron a veces, por otro lado, el 23.08% (15 trabajadores) mencionaron casi siempre y finalmente 12.31% (8 trabajadores) mencionaron siempre. Por ende, se concluyó que el 64.61% de los colaboradores de las empresas ferreteras de San Martín de Porres no creen que los trabajadores intermitentes tengan un contrato laboral.

Tabla 15

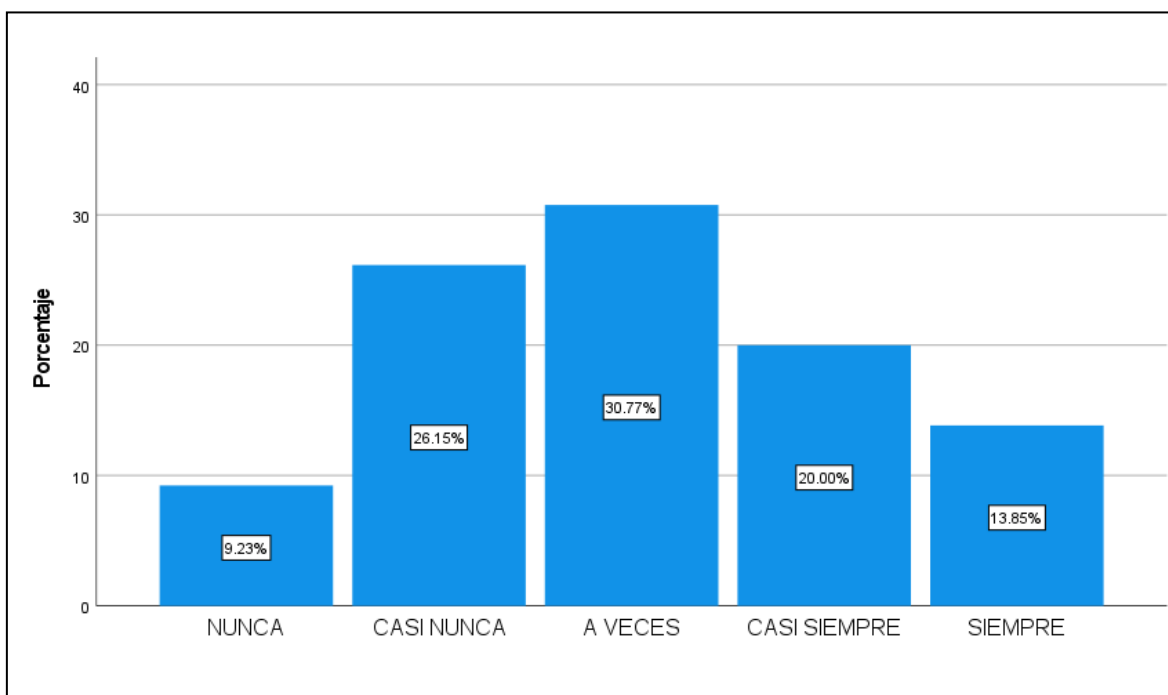
Cree Ud. que cuando la empresa tiene meses de mayor demanda, el personal ingresante debería tener un contrato laboral de temporada.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	6	9.2	9.2	9.2
	CASI NUNCA	17	26.2	26.2	35.4
	A VECES	20	30.8	30.8	66.2
	CASI SIEMPRE	13	20.0	20.0	86.2
	SIEMPRE	9	13.8	13.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Fuente: SPSS Versión 28

Figura 10

Cree Ud. que cuando la empresa tiene meses de mayor demanda, el personal ingresante debería tener un contrato laboral de temporada.



Fuente: Software SPSS Versión 28

Interpretación: De la tabla 15 y la figura 10, se pudo observar que de los 65 encuestados de las empresas ferreteras, en la variable contratos laborales y en la dimensión de temporada, el 9.23% (6 trabajadores) manifestaron nunca, además el 26.15% (17 trabajadores) manifestaron casi nunca, así mismo, el 30.77% (20 trabajadores) mencionaron a veces, por otro lado, el 20.00% (13 trabajadores) mencionaron casi siempre y finalmente 13.85% (9 trabajadores) mencionaron siempre. Por ende, se concluyó que el 66.15% de los colaboradores de las empresas ferreteras de San Martín de Porres no creen que los trabajadores por temporada tengan un contrato laboral.

Tabla 16

Considera Ud. que los trabajadores que trabajan por hora deberían tener un contrato a tiempo parcial.

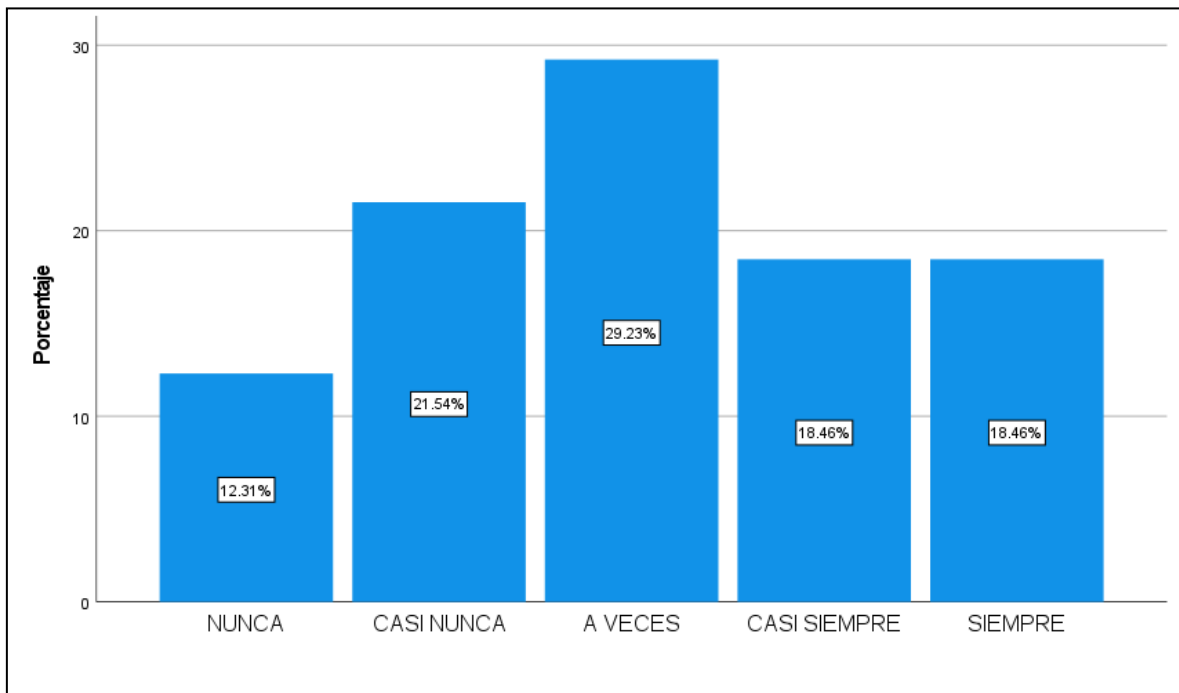
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	8	12.3	12.3	12.3
	CASI NUNCA	14	21.5	21.5	33.8
	A VECES	19	29.2	29.2	63.1

CASI SIEMPRE	12	18.5	18.5	81.5
SIEMPRE	12	18.5	18.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Fuente: SPSS Versión 28

Figura 11

Considera Ud. que los trabajadores que trabajan por hora deberían tener un contrato a tiempo parcial.



Fuente: Software SPSS Versión 28

Interpretación: De la tabla 16 y la figura 11, se pudo observar que de los 65 encuestados de las empresas ferreteras, en la variable contratos laborales y en la dimensión horas, el 12.31% (8 trabajadores) manifestaron nunca, además el 21.54% (14 trabajadores) manifestaron casi nunca, así mismo, el 29.23% (19 trabajadores) mencionaron a veces, por otro lado, el 18.46% (12 trabajadores) mencionaron casi siempre y finalmente 18.46% (12 trabajadores) mencionaron siempre. Por ende, se concluyó que el 63.08% de los colaboradores de las empresas ferreteras de San Martín de Porres no consideran que los trabajadores que trabajan por horas tengan un contrato laboral a tiempo parcial.

Tabla 17

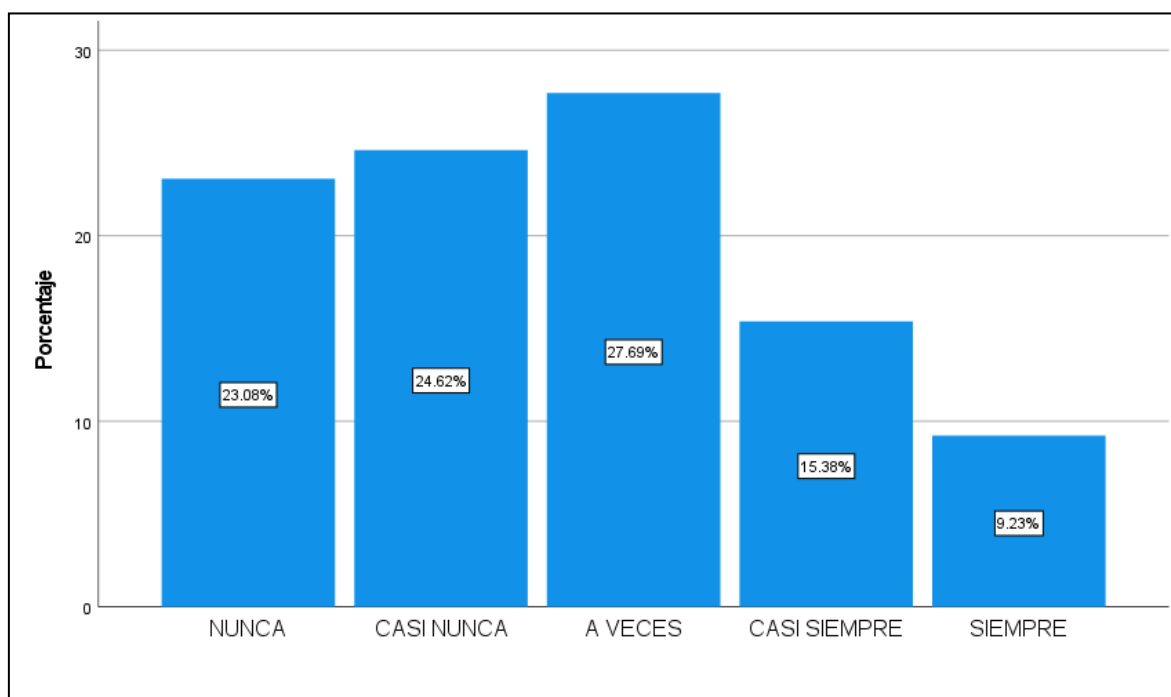
Cree Ud. que el personal que trabaja menos de tres días, tiene derecho a un contrato a tiempo parcial.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	15	23.1	23.1	23.1
	CASI NUNCA	16	24.6	24.6	47.7
	A VECES	18	27.7	27.7	75.4
	CASI SIEMPRE	10	15.4	15.4	90.8
	SIEMPRE	6	9.2	9.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Fuente: SPSS Versión 28

Figura 12

Cree Ud. que el personal que trabaja menos de tres días, tiene derecho a un contrato a tiempo parcial.



Fuente: Software SPSS Versión 28

Interpretación: De la tabla 17 y la figura 12, se pudo observar que de los 65 encuestados de las empresas ferreteras, en la variable contratos laborales y en la dimensión tiempo, el 23.08% (15 trabajadores) manifestaron nunca, además el 24.62% (16 trabajadores) manifestaron casi nunca, así mismo, el 27.69% (18 trabajadores) mencionaron a veces, por otro lado, el 15.38% (10 trabajadores) mencionaron casi siempre y finalmente 9.23% (6 trabajadores) mencionaron

siempre. Por ende, se concluyó que el 75.39% de los colaboradores de las empresas ferreteras de San Martín de Porres no creyeron que los trabajadores que trabajan menos de tres días tuvieran un contrato a tiempo parcial.

Tabla 18

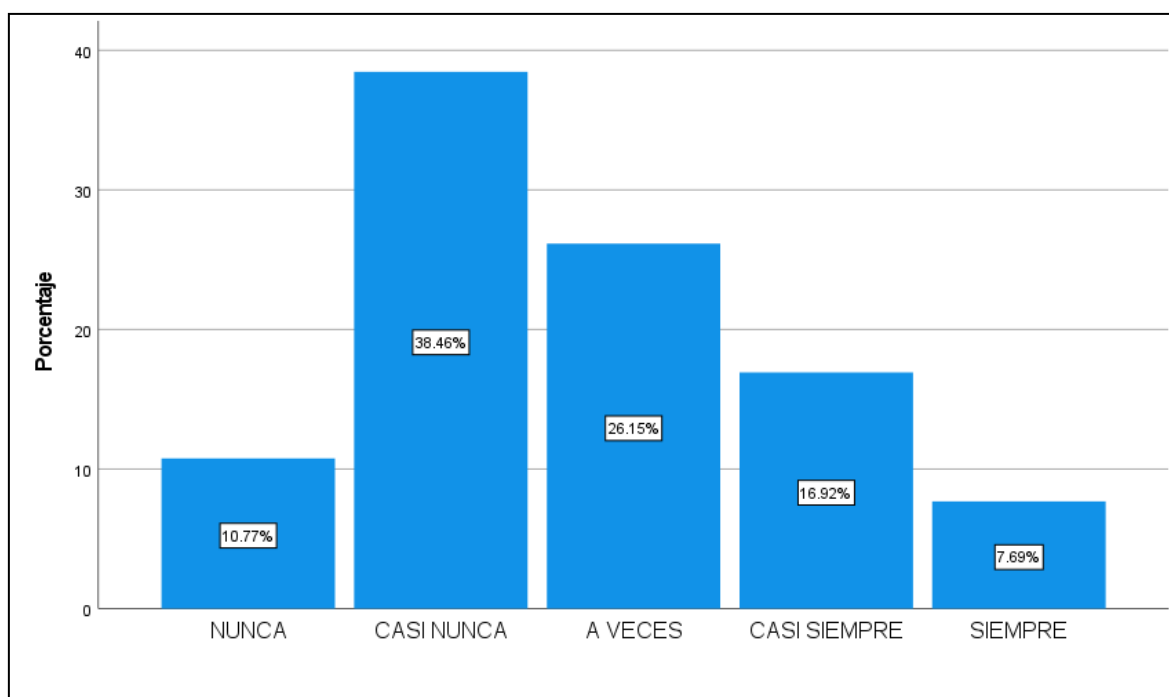
Cree Ud. que sus beneficios sociales están de acuerdo a la remuneración mínima vital

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	7	10.8	10.8	10.8
	CASI NUNCA	25	38.5	38.5	49.2
	A VECES	17	26.2	26.2	75.4
	CASI SIEMPRE	11	16.9	16.9	92.3
	SIEMPRE	5	7.7	7.7	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Fuente: SPSS Versión 28

Figura 13

Cree Ud. que sus beneficios sociales están de acuerdo a la remuneración mínima vital



Fuente: Software SPSS Versión 28

Interpretación: De la tabla 17 y la figura 12, se pudo observar que de los 65 encuestados de las empresas ferreteras, en la variable beneficios sociales y en la dimensión remuneración mínima vital, el 10.77% (7 trabajadores) manifestaron nunca, además el 38.46% (25 trabajadores) manifestaron casi nunca, así mismo, el 26.15% (17 trabajadores) mencionaron a veces, por otro lado, el 16.92% (11 trabajadores) mencionaron casi siempre y finalmente 7.69% (5 trabajadores) mencionaron siempre. Por ende, se concluyó que el 75.38% de los colaboradores de las empresas ferreteras de San Martín de Porres no creyeron que sus beneficios sociales están de acuerdo a su remuneración mínima vital.

Tabla 19

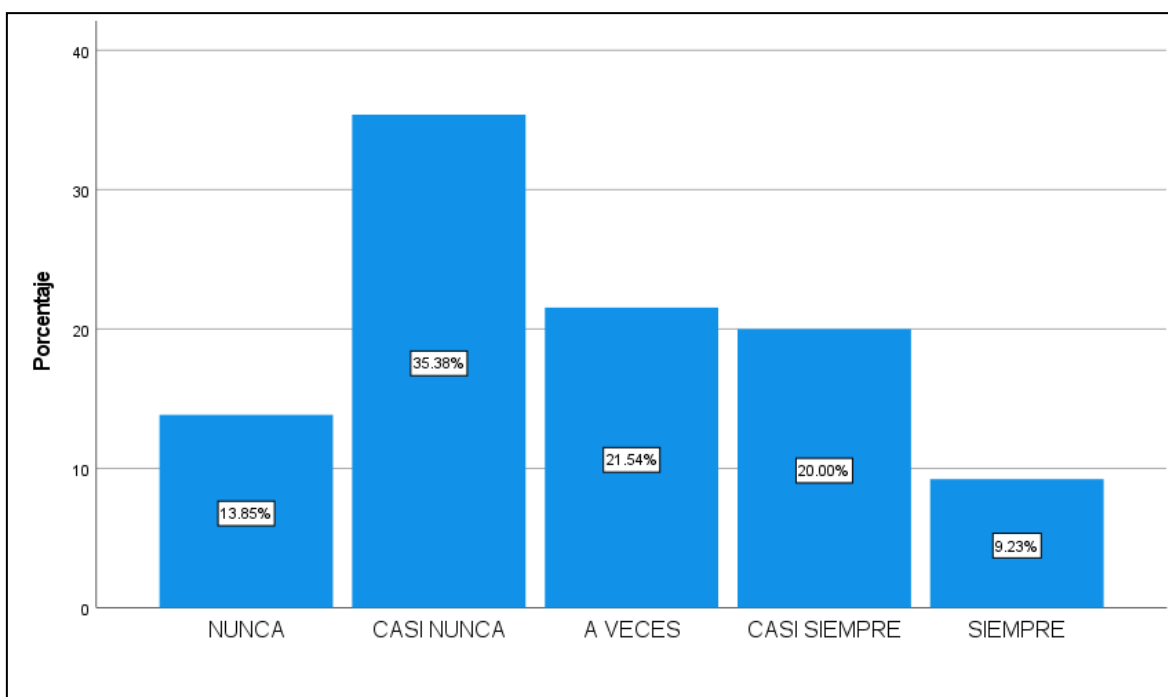
Considera Ud. que se cumple con el beneficio de vacaciones al personal, de acuerdo a ley.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	9	13.8	13.8	13.8
	CASI NUNCA	23	35.4	35.4	49.2
	A VECES	14	21.5	21.5	70.8
	CASI SIEMPRE	13	20.0	20.0	90.8
	SIEMPRE	6	9.2	9.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Fuente: SPSS Versión 28

Figura 14

Considera Ud. que se cumple con el beneficio de vacaciones al personal, de acuerdo a ley.



Fuente: Software SPSS Versión 28

Interpretación: De la tabla 18 y la figura 13, se pudo observar que de los 65 encuestados de las empresas ferreteras, en la variable beneficios sociales y en la dimensión vacaciones, el 13.85% (9 trabajadores) manifestaron nunca, además el 35.38% (23 trabajadores) manifestaron casi nunca, así mismo, el 21.54% (14 trabajadores) mencionaron a veces, por otro lado, el 20.00% (13 trabajadores) mencionaron casi siempre y finalmente 9.23% (6 trabajadores) mencionaron siempre. Por ende, se concluyó que el 70.77% de los colaboradores de las empresas ferreteras de San Martín de Porres consideraron que no se cumple con el beneficio social de vacaciones.

Tabla 20

Cree Ud. que el cálculo de las gratificaciones es de acuerdo a su remuneración

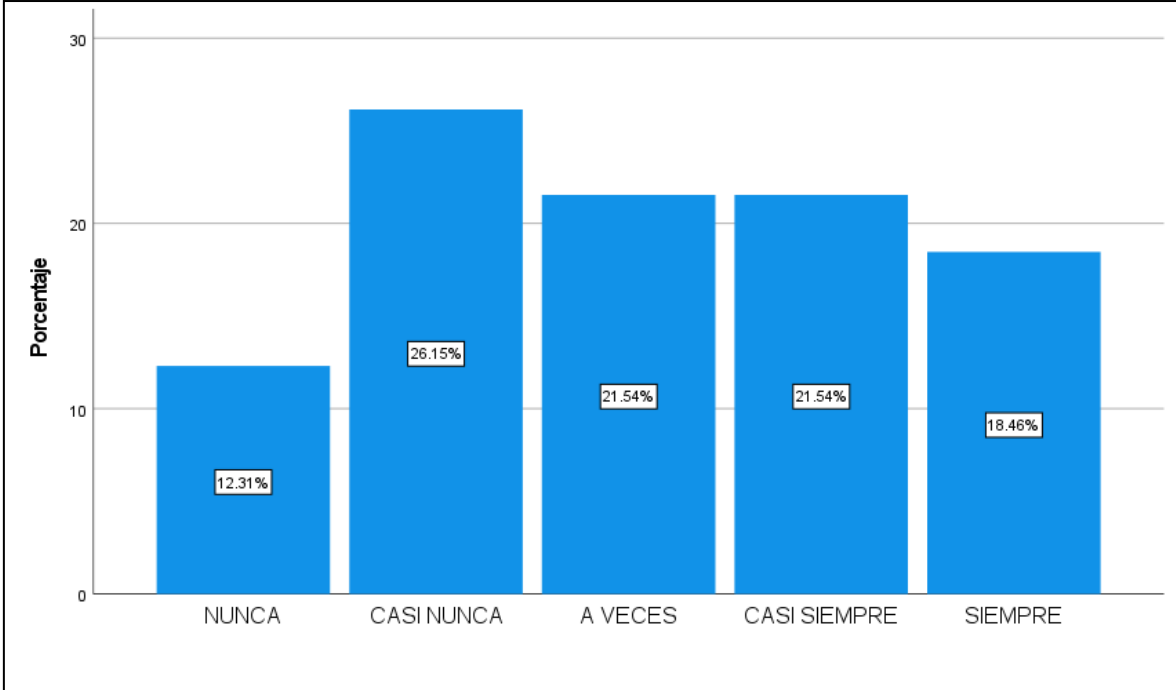
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	8	12.3	12.3	12.3
	CASI NUNCA	17	26.2	26.2	38.5
	A VECES	14	21.5	21.5	60.0
	CASI SIEMPRE	14	21.5	21.5	81.5
	SIEMPRE	12	18.5	18.5	100.0

Total	65	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Fuente: SPSS Versión 28

Figura 15

Cree Ud. que el cálculo de las gratificaciones es de acuerdo a su remuneración



Fuente: Software SPSS Versión 28

Interpretación: De la tabla 20 y la figura 15, se pudo observar que de los 65 encuestados de las empresas ferreteras, en la variable beneficios sociales y en la dimensión gratificación, el 12.31% (8 trabajadores) manifestaron nunca, además el 26.15% (17 trabajadores) manifestaron casi nunca, así mismo, el 21.54% (14 trabajadores) mencionaron a veces, por otro lado, el 21.54% (14 trabajadores) mencionaron casi siempre y finalmente 18.46% (12 trabajadores) mencionaron siempre. Por ende, se concluyó que el 60.00% de los colaboradores de las empresas ferreteras de San Martín de Porres creyeron que el cálculo de la remuneraciones no es de acuerdo a su remuneración.

Tabla 21

Diga Ud. si el beneficios sociales de la CTS lo reciben todos los trabajadores

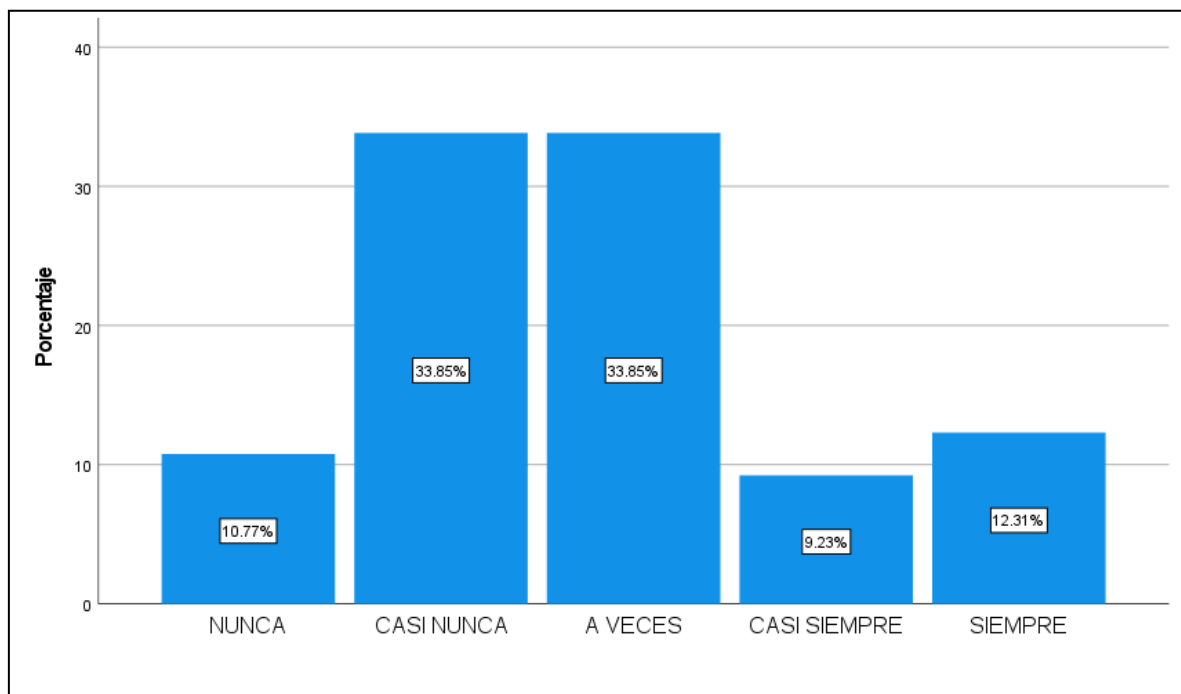
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	7	10.8	10.8	10.8

CASI NUNCA	22	33.8	33.8	44.6
A VECES	22	33.8	33.8	78.5
CASI SIEMPRE	6	9.2	9.2	87.7
SIEMPRE	8	12.3	12.3	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Fuente: SPSS Versión 28

Figura 16

Diga Ud. si el beneficios sociales de la CTS lo reciben todos los trabajadores



Fuente: Software SPSS Versión 28

Interpretación: De la tabla 21 y la figura 16, se pudo observar que de los 65 encuestados de las empresas ferreteras, en la variable beneficios sociales y en la dimensión compensación por tiempo de servicio CTS, el 10.77% (7 trabajadores) manifestaron nunca, además el 33.85% (22 trabajadores) manifestaron casi nunca, así mismo, el 33.85% (22 trabajadores) mencionaron a veces, por otro lado, el 9.23% (6 trabajadores) mencionaron casi siempre y finalmente 12.31% (8 trabajadores) mencionaron siempre. Por ende, se concluyó que el 78.47% de los colaboradores de las empresas ferreteras de San Martín de Porres manifestaron que no todos los trabajadores reciben la CTS.

Tabla 22

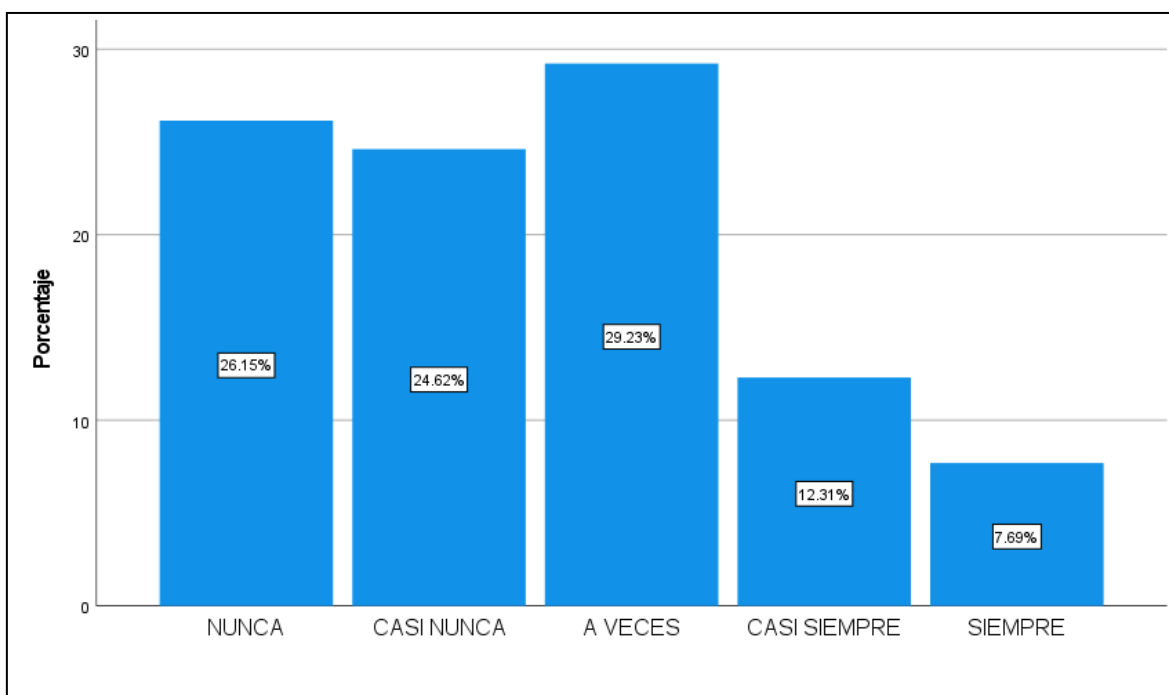
Cree Ud. Que todo el personal recibe la asignación familiar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	17	26.2	26.2	26.2
	CASI NUNCA	16	24.6	24.6	50.8
	A VECES	19	29.2	29.2	80.0
	CASI SIEMPRE	8	12.3	12.3	92.3
	SIEMPRE	5	7.7	7.7	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Fuente: SPSS Versión 28

Figura 17

Cree Ud. Que todo el personal recibe la asignación familiar



Fuente: Software SPSS Versión 28

Interpretación: De la tabla 22 y la figura 17, se pudo observar que de los 65 encuestados de las empresas ferreteras, en la variable beneficios sociales y en la dimensión asignación familiar, el 26.15% (17 trabajadores) manifestaron nunca, además el 24.62% (16 trabajadores) manifestaron casi nunca, así mismo, el 29.23% (19 trabajadores) mencionaron a veces, por otro lado, el 12.31% (8

trabajadores) mencionaron casi siempre y finalmente 7.69% (5 trabajadores) mencionaron siempre. Por ende, se concluyó que el 80.00% de los colaboradores de las empresas ferreteras de San Martín de Porres creyeron en su mayoría que el personal no recibieron asignación familiar.

Tabla 23

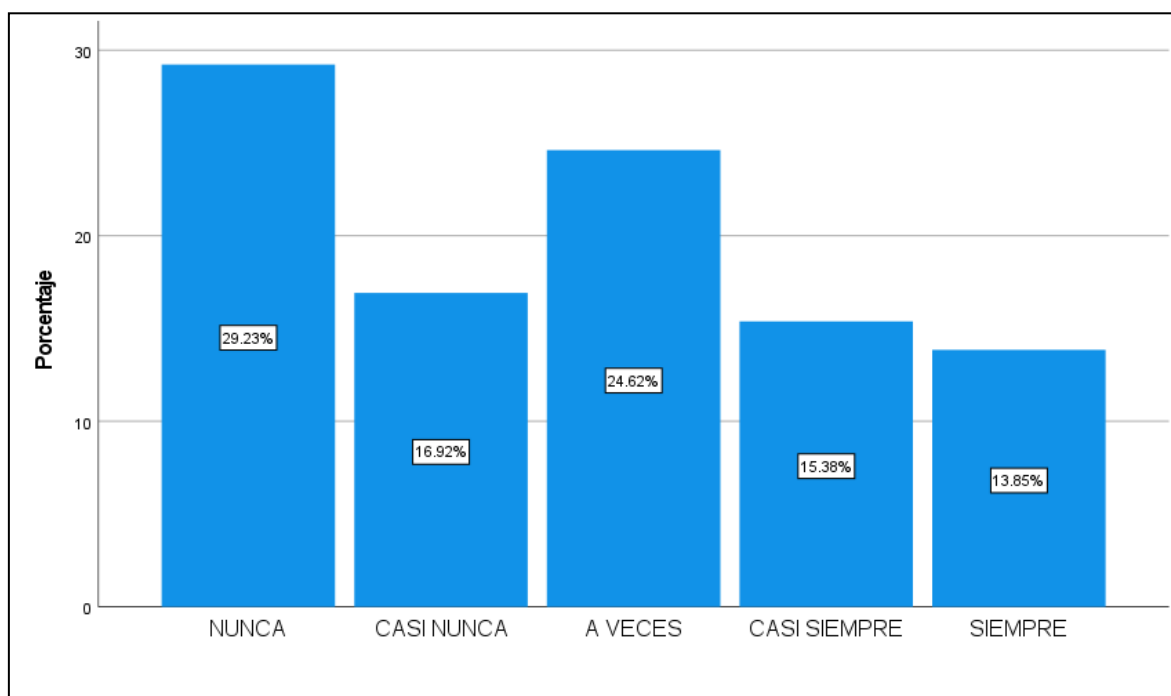
Diga Ud. si visualiza en su boleta de pagos el seguro de vida que es de acuerdo a ley.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	19	29.2	29.2	29.2
	CASI NUNCA	11	16.9	16.9	46.2
	A VECES	16	24.6	24.6	70.8
	CASI SIEMPRE	10	15.4	15.4	86.2
	SIEMPRE	9	13.8	13.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Fuente: SPSS Versión 28

Figura 18

Diga Ud. si visualiza en su boleta de pagos el seguro de vida que es de acuerdo a ley.



Interpretación: De la tabla 23 y la figura 18, se pudo observar que de los 65 encuestados de las empresas ferreteras, en la variable beneficios sociales y en la dimensión seguro de vida, el 29.23% (19 trabajadores) manifestaron nunca, además el 16.92% (11 trabajadores) manifestaron casi nunca, así mismo, el 24.62% (16 trabajadores) mencionaron a veces, por otro lado, el 15.38% (10 trabajadores) mencionaron casi siempre y finalmente 13.85% (9 trabajadores) mencionaron siempre. Por ende, se concluyó que el 70.77% de los colaboradores de las empresas ferreteras de San Martín de Porres en su mayoría no vio el seguro de vida en su boleta de pago.

Tabla 24

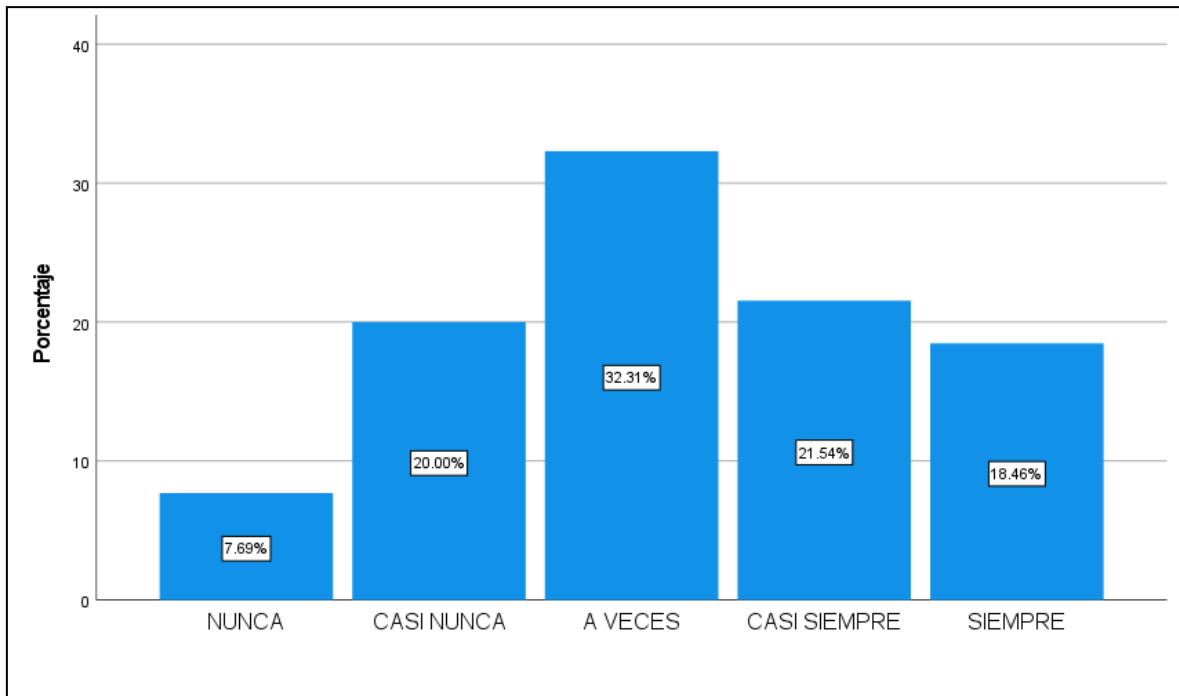
Considera Ud. que su jornada de 8 horas diarias laborales le da derecho a todos los beneficios sociales de acuerdo a ley

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	5	7.7	7.7	7.7
	CASI NUNCA	13	20.0	20.0	27.7
	A VECES	21	32.3	32.3	60.0
	CASI SIEMPRE	14	21.5	21.5	81.5
	SIEMPRE	12	18.5	18.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Fuente: SPSS Versión 28

Figura 19

Considera Ud. que su jornada de 8 horas diarias laborales le da derecho a todos los beneficios sociales de acuerdo a ley



Fuente: Software SPSS Versión 28

Interpretación: De la tabla 24 y la figura 19, se pudo observar que de los 65 encuestados de las empresas ferreteras, en la variable beneficios sociales y en la dimensión jornada máxima laboral, el 7.69% (5 trabajadores) manifestaron nunca, además el 20.00% (13 trabajadores) manifestaron casi nunca, así mismo, el 32.31% (21 trabajadores) mencionaron a veces, por otro lado, el 21.54% (14 trabajadores) mencionaron casi siempre y finalmente 18.46% (12 trabajadores) mencionaron siempre. Por ende, se concluyó que el 60.00% de los colaboradores de las empresas ferreteras de San Martín de Porres no consideraron que con una jornada de 8 horas les da derecho a todos sus beneficios sociales.

Tabla 25

Considera Ud. que como parte de sus beneficios sociales gozan de 45 minutos de refrigerio como mínimo

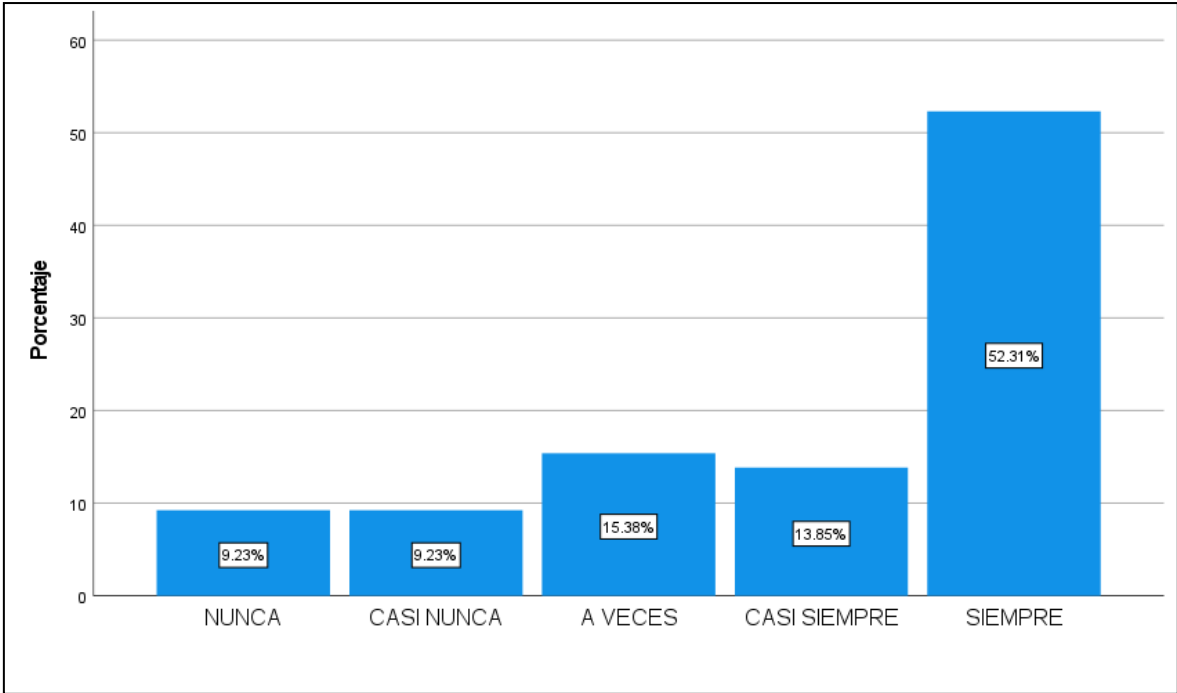
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	6	9.2	9.2	9.2
	CASI NUNCA	6	9.2	9.2	18.5
	A VECES	10	15.4	15.4	33.8
	CASI SIEMPRE	9	13.8	13.8	47.7

SIEMPRE	34	52.3	52.3	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Fuente: SPSS Versión 28

Figura 20

Considera Ud. que como parte de sus beneficios sociales gozan de 45 minutos de refrigerio como mínimo



Fuente: Software SPSS Versión 28

Interpretación: De la tabla 25 y la figura 20, se pudo observar que de los 65 encuestados de las empresas ferreteras, en la variable beneficios sociales y en la dimensión derecho de refrigerio, el 9.23% (6 trabajadores) manifestaron nunca, además el 9.23% (6 trabajadores) manifestaron casi nunca, así mismo, el 15.38% (10 trabajadores) mencionaron a veces, por otro lado, el 13.85% (9 trabajadores) mencionaron casi siempre y finalmente 52.31% (34 trabajadores) mencionaron siempre. Por ende, se concluyó que el 66.16% de los colaboradores de las empresas ferreteras de San Martín de Porres consideraron que gozan de su refrigerio de 45 minutos como mínimo.

Tabla 26

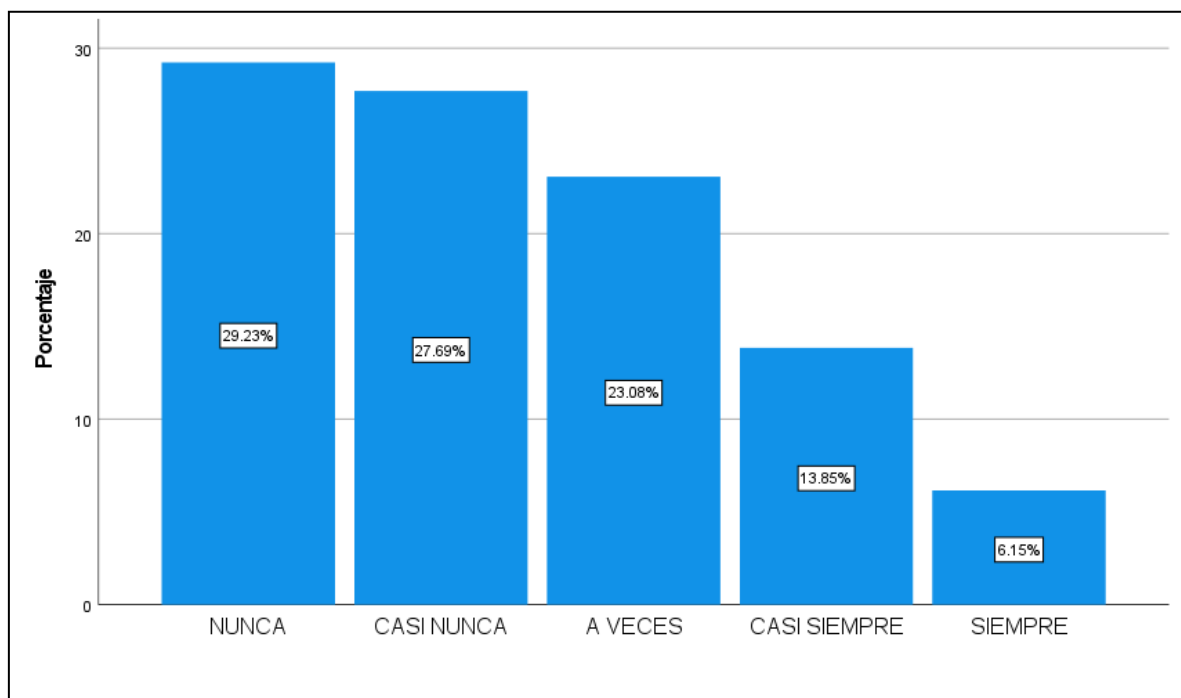
Cree Ud. que la empresa cumple con el beneficio de una hora de lactancia para las madres

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	19	29.2	29.2	29.2
	CASI NUNCA	18	27.7	27.7	56.9
	A VECES	15	23.1	23.1	80.0
	CASI SIEMPRE	9	13.8	13.8	93.8
	SIEMPRE	4	6.2	6.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Fuente: SPSS Versión 28

Figura 21

Cree Ud. que la empresa cumple con el beneficio de una hora de lactancia para las madres



Fuente: Software SPSS Versión 28

Interpretación: De la tabla 26 y la figura 21, se pudo observar que de los 65 encuestados de las empresas ferreteras, en la variable beneficios sociales y en la dimensión hora de lactancia, el 29.23% (19 trabajadores) manifestaron nunca, además el 27.69% (18 trabajadores) manifestaron casi nunca, así mismo, el 23.08% (15 trabajadores) mencionaron a veces, por otro lado, el 13.85% (9 trabajadores) mencionaron casi siempre y finalmente 6.14% (4 trabajadores)

mencionaron siempre. Por ende, se concluyó que el 80.00% de los colaboradores de las empresas ferreteras de San Martín de Porres creyeron que no se cumple con una hora de lactancia.

Tabla 27

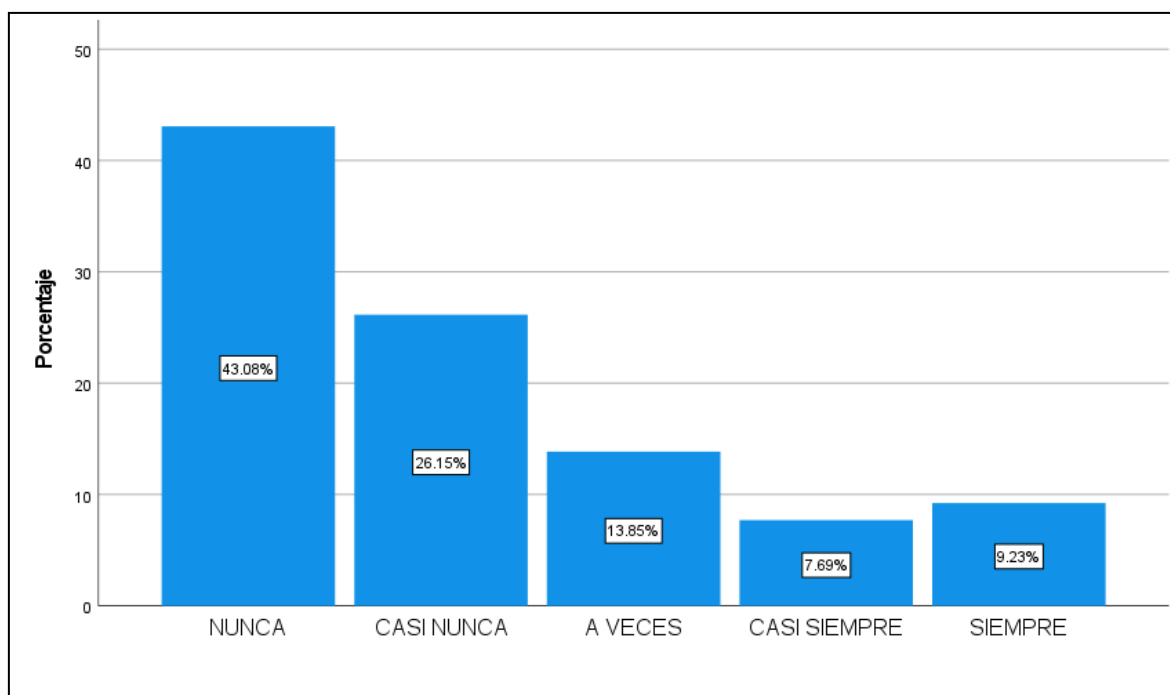
Diga Ud. si conocía que el beneficio de la maternidad actualmente es de 98 días

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	28	43.1	43.1	43.1
	CASI NUNCA	17	26.2	26.2	69.2
	A VECES	9	13.8	13.8	83.1
	CASI SIEMPRE	5	7.7	7.7	90.8
	SIEMPRE	6	9.2	9.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Fuente: Software SPSS Versión 28

Figura 22

Diga Ud. si conocía que el beneficio de la maternidad actualmente es de 98 días



Fuente: Software SPSS Versión 28

Interpretación: De la tabla 27 y la figura 22, se pudo observar que de los 65 encuestados de las empresas ferreteras, en la variable beneficios sociales y en la dimensión maternidad, el 43.08% (28 trabajadores) manifestaron nunca, además el 26.15% (17 trabajadores) manifestaron casi nunca, así mismo, el 13.85% (9 trabajadores) mencionaron a veces, por otro lado, el 7.69% (5 trabajadores) mencionaron casi siempre y finalmente 9.23% (5 trabajadores) mencionaron siempre. Por ende, se concluyó que el 83.08% de los colaboradores de las empresas ferreteras de San Martín de Porres mencionaron que no conocían en su mayoría el beneficio de la maternidad por 98 días.

Tabla 28

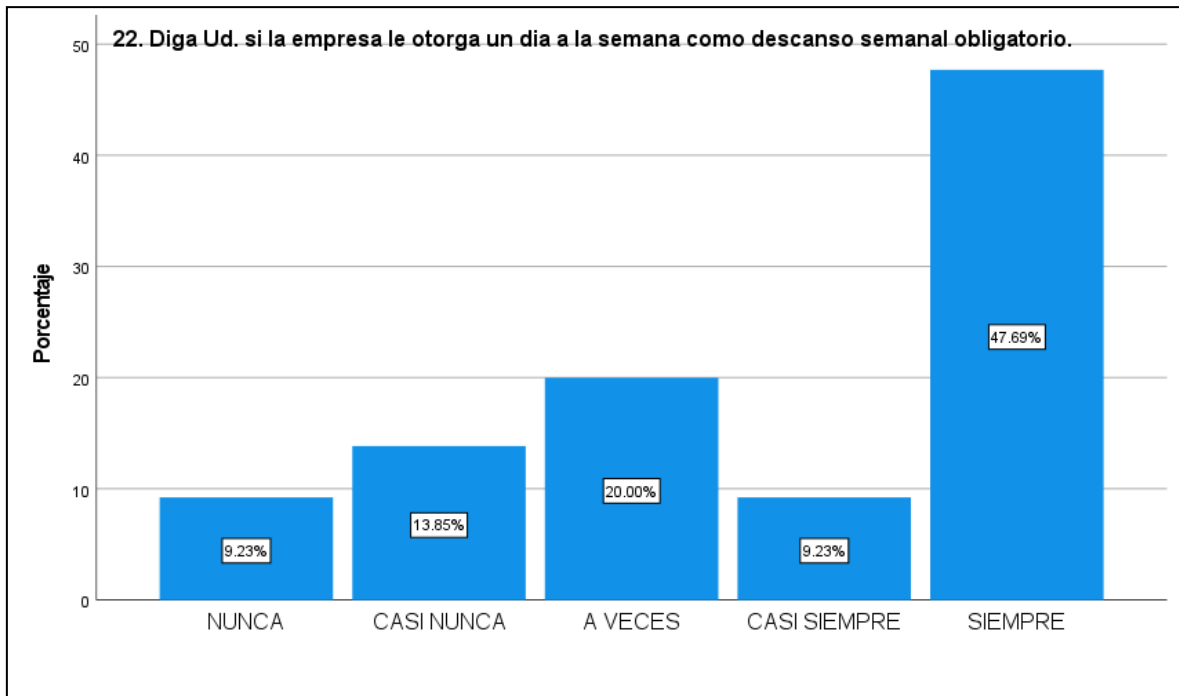
Diga Ud. si la empresa le otorga un día a la semana como descanso semanal obligatorio.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	6	9.2	9.2	9.2
	CASI NUNCA	9	13.8	13.8	23.1
	A VECES	13	20.0	20.0	43.1
	CASI SIEMPRE	6	9.2	9.2	52.3
	SIEMPRE	31	47.7	47.7	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Fuente: SPSS Versión 28

Figura 23

Diga Ud. si la empresa le otorga un día a la semana como descanso semanal obligatorio.



Fuente: Software SPSS Versión 28

Interpretación: De la tabla 28 y la figura 23, se pudo observar que de los 65 encuestados de las empresas ferreteras, en la variable beneficios sociales y en la dimensión descanso semana obligatorio, el 9.23% (6 trabajadores) manifestaron nunca, además el 13.85% (9 trabajadores) manifestaron casi nunca, así mismo, el 20.00% (13 trabajadores) mencionaron a veces, por otro lado, el 9.23% (6 trabajadores) mencionaron casi siempre y finalmente 47.69% (31 trabajadores) mencionaron siempre. Por ende, se concluyó que el 56.92% de los colaboradores de las empresas ferreteras de San Martín de Porres mencionaron que recibieron un descanso semanal por cada semana trabajada.

Tabla 29

Cree Ud. que gozan del beneficio social de paternidad.

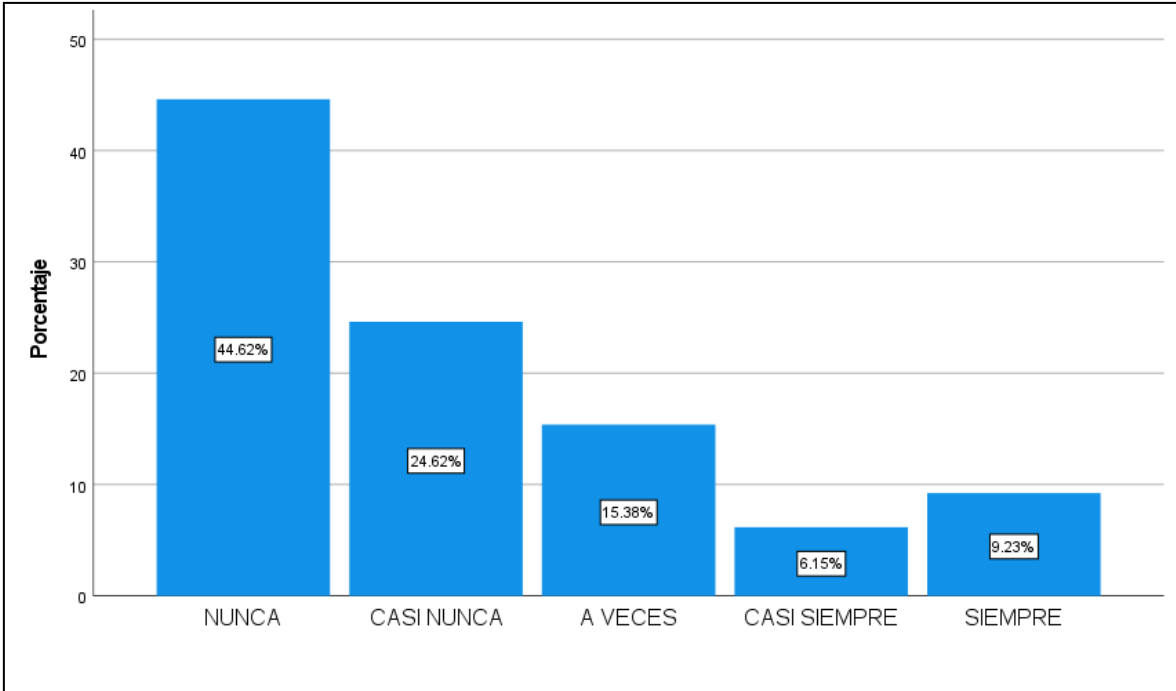
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	29	44.6	44.6	44.6
	CASI NUNCA	16	24.6	24.6	69.2
	A VECES	10	15.4	15.4	84.6
	CASI SIEMPRE	4	6.2	6.2	90.8
	SIEMPRE	6	9.2	9.2	100.0

Total	65	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Fuente: SPSS Versión 28

Figura 24

Cree Ud. que gozan del beneficio social de paternidad.



Fuente: Software SPSS Versión 28

Interpretación: De la tabla 29 y la figura 24, se pudo observar que de los 65 encuestados de las empresas ferreteras, en la variable beneficios sociales y en la dimensión licencia de paternidad, el 44.62% (29 trabajadores) manifestaron nunca, además el 24.62% (16 trabajadores) manifestaron casi nunca, así mismo, el 15.38% (10 trabajadores) mencionaron a veces, por otro lado, el 6.15% (4 trabajadores) mencionaron casi siempre y finalmente 9.23% (6 trabajadores) mencionaron siempre. Por ende, se concluyó que el 84.62% de los colaboradores de las empresas ferreteras de San Martín de Porres creyeron que no se goza del beneficio de paternidad.

Tabla 30

Cree Ud. que los trabajadores conocen la ley 728 "ley de productividad y competitividad laboral "donde mencionan los derechos laborales

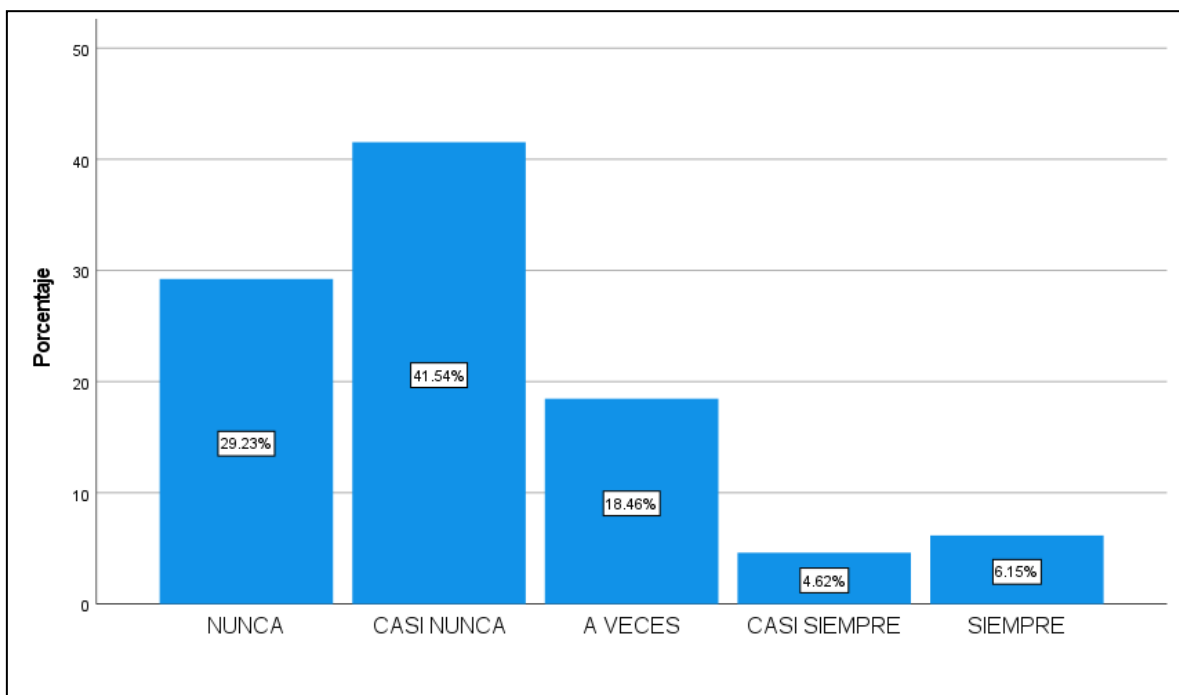
Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
------------	------------	-------------------	----------------------

Válido	NUNCA	19	29.2	29.2	29.2
	CASI NUNCA	27	41.5	41.5	70.8
	A VECES	12	18.5	18.5	89.2
	CASI SIEMPRE	3	4.6	4.6	93.8
	SIEMPRE	4	6.2	6.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Fuente: SPSS Versión 28

Figura 25

Cree Ud. que los trabajadores conocen la ley 728 "ley de productividad y competitividad laboral "donde mencionan los derechos laborales



Fuente: Software SPSS Versión 28

Interpretación: De la tabla 30 y la figura 25, se pudo observar que de los 65 encuestados de las empresas ferreteras, en la variable beneficios sociales y en la dimensión D.L. 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el 29.23% (19 trabajadores) manifestaron nunca, además el 41.54% (27 trabajadores) manifestaron casi nunca, así mismo, el 18.46% (12 trabajadores) mencionaron a veces, por otro lado, el 4.62% (3 trabajadores) mencionaron casi siempre y finalmente 6.15% (4 trabajadores) mencionaron siempre. Por ende, se concluyó que el 89.23% de los colaboradores de las empresas ferreteras de San Martín de

Porres creyeron que no conocían la ley 728 "ley de productividad y competitividad laboral ".

Tabla 31

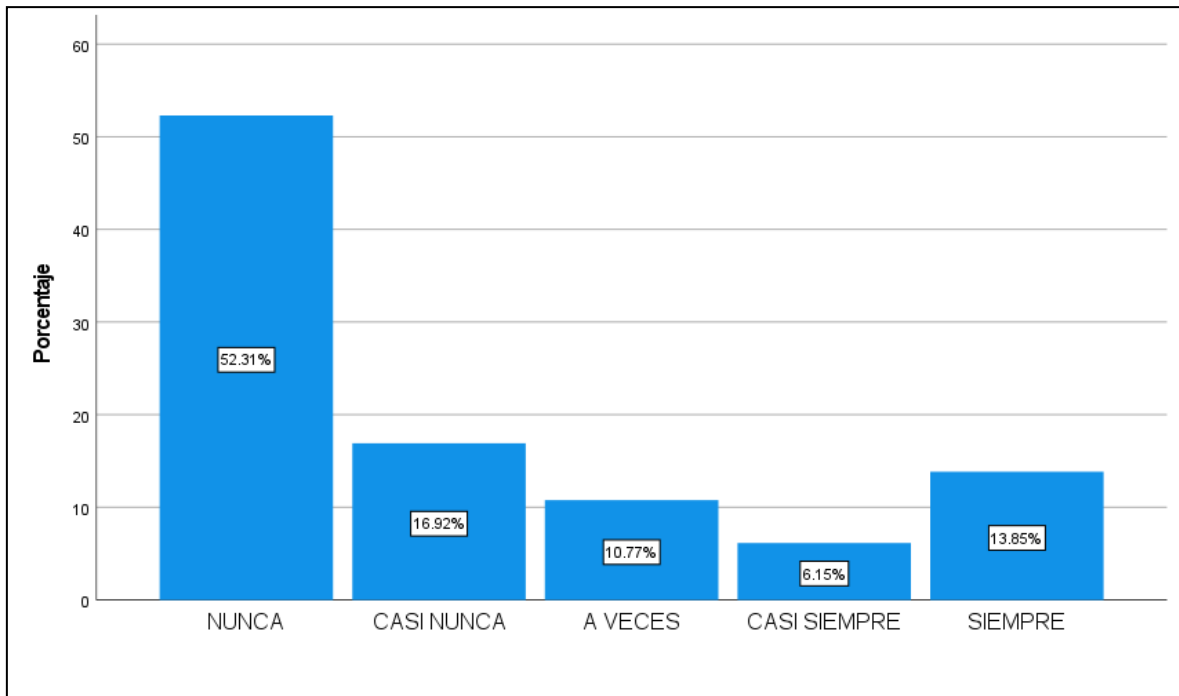
Considera Ud. que todos los pagos que realiza la empresa a los trabajadores son bancarizados.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	34	52.3	52.3	52.3
	CASI NUNCA	11	16.9	16.9	69.2
	A VECES	7	10.8	10.8	80.0
	CASI SIEMPRE	4	6.2	6.2	86.2
	SIEMPRE	9	13.8	13.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Fuente: SPSS Versión 28

Figura 26

Considera Ud. que todos los pagos que realiza la empresa a los trabajadores son bancarizados.



Fuente: Software SPSS Versión 28

Interpretación: De la tabla 31 y la figura 23, se pudo observar que de los 65 encuestados de las empresas ferreteras, en la variable beneficios sociales y en la dimensión bancarizado, el 52.31% (34 trabajadores) manifestaron nunca, además el 16.92% (11 trabajadores) manifestaron casi nunca, así mismo, el 10.77% (7 trabajadores) mencionaron a veces, por otro lado, el 6.15% (4 trabajadores) mencionaron casi siempre y finalmente 13.85% (9 trabajadores) mencionaron siempre. Por ende, se concluyó que el 80.00% de los colaboradores de las empresas ferreteras de San Martín de Porres consideraron que los pagos no se realizan de forma bancarizada.

Prueba de Hipótesis General:

De qué manera los Contratos Laborales se relacionan positivamente con los Beneficios Sociales en las empresas ferreteras de S.M.P. 2020

Hipótesis nula H_0 : De qué manera los Contratos Laborales NO se relacionan positivamente con los Beneficios Sociales en las empresas ferreteras de S.M.P. 2020.

Hipótesis alterna H_1 : De qué manera los Contratos Laborales SI se relacionan positivamente con los Beneficios Sociales en las empresas ferreteras de S.M.P. 2020.

Nivel de significación $\alpha = 5\%$, $X^2_t = x^2_{crítico} = 26.2962$

Prueba Estadística: $X^2_c = x^2_{calc} = \sum(o_i - e_i)^2 / e_i$, $X^2_c = 45.483$

o_i = Valor observado

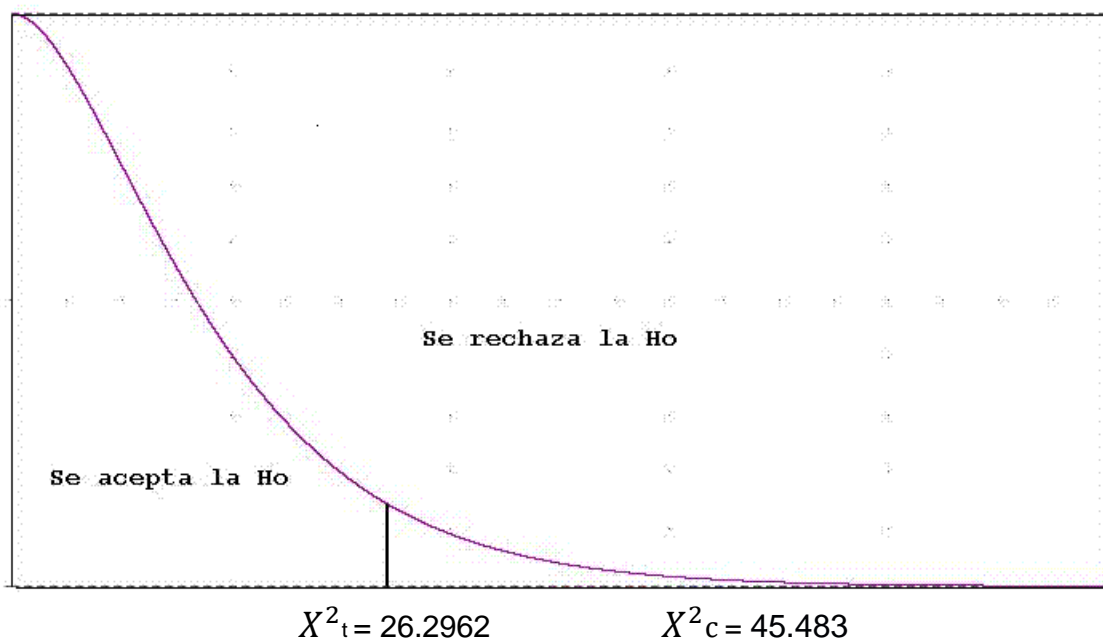
e_i = Valor esperado

X^2_c = Los datos que provinieron de las encuestas realizadas a los trabajadores de las empresas ferreteras de la municipalidad de San Martín de Porres fueron tratados mediante el Software Estadístico SPSS versión 28, y el valor estadístico que se obtuvo se pudo comparar con el resultados de los valores asociados al nivel de significación que se pudo apreciar en la tabla 32, que fueron los siguientes valor del chi cuadrado fue de 45.483, que es mayor al chi tabla que es de 26.2962.

Decisión: Se rechaza la H_0 , es decir la hipótesis nula, ya que, el nivel de significación es menor a la prueba estadística como se pudo apreciar en la figura 27, ya que para que se acepte el H_0 , el nivel de significación debió ser mayor a la prueba estadística, concluyendo que se acepta la H_1 , es decir la hipótesis alterna.

Figura 27

Distribución del Chi-cuadrado



Resultados e Interpretación: Con un nivel de significación del 5% se rechaza la H_0 , es decir la hipótesis nula, y se acepta la H_1 , es decir la hipótesis alterna, entonces pudimos concluir que el “los Contratos Laborales SI se relacionan positivamente con los Beneficios Sociales en las empresas ferreteras de S.M.P. 2020”, y lo pudimos comprobar con la prueba no paramétrica, utilizamos el software SPSS versión 28, y se dejó como evidencias, la tabla 32 donde pudimos observar

el Chi cuadrado; además el valor de significación asintótica fue de 0.001, siendo menor a 0.05 que es el coeficiente máximo permitido.

Tabla 32

Prueba de chi-cuadrado Variable 1: Contratos Laborales y Variable 2: Beneficios Sociales

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	45.483 ^a	16	<.001
Razón de verosimilitud	39.829	16	<.001
Asociación lineal por lineal	26.223	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 20 casillas (80.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .03.

Fuente: Software SPSS Versión 28

Tabla 33

Grado de correlación de Pearson entre la Variable 1: Contratos Laborales y Variable 2: Beneficios Sociales

Correlaciones			
		CONTRATOS LABORALES	BENEFICIOS SOCIALES
CONTRATOS LABORALES	Correlación de	1	.640**
	Pearson		
	Sig. (bilateral)		<.001
	N	65	65
BENEFICIOS SOCIALES	Correlación de	.640**	1
	Pearson		
	Sig. (bilateral)	<.001	
	N	65	65

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

Fuente: Software SPSS Versión 28

Interpretación: En la tabla 33 pudimos hallar con el software SPSS versión 28, la correlación de Pearson es de un 64%, lo cual nos indicó que existe una correlación positiva moderada, entre Los Contratos Laborales y Beneficios Sociales.

Tabla 34

Nivel de confianza (Alfa de Crombach)

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.935	.936	25

Fuente: Software SPSS Versión 28

Interpretación: Mediante el software SPSS versión 28, pudimos hallar en la tabla 34 el Alfa de Cronbach con un valor promedio del 93.5%, lo cual indicó que la tesis que se desarrollo tiene un alto grado de fiabilidad entre las preguntas y los resultados de las encuestas a los trabajadores de empresas ferreteras de la Municipalidad de San Martin de Porres 2020.

Tabla 35

Estadísticas del total de elementos

Estadísticas de total de elemento					
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Considera Ud. que su contrato laboral también puede ser forma verbal sin perder sus beneficios sociales	67.83	363.424	.238	.450	.937
2. Considera Ud. que todos los contratos emitidos por la empresa son escritos físicamente.	66.40	352.869	.409	.585	.935
3. Considera Ud. que la empresa brinda un contrato laboral cada vez que inician una nueva actividad empresarial.	67.49	345.254	.657	.729	.931

4. Sabe Ud. que cuando hay un incremento de necesidad de mercado, los nuevos ingresantes debería contar un contrato por la misma.	67.40	342.463	.755	.795	.930
5. Cree Ud. que la empresa brinda un contrato laboral a otro empleado, cuando este sale de vacaciones	67.74	350.915	.569	.705	.932
6. Cree Ud. que la empresa reemplaza a un empleado con un contrato laboral cuando otros sufren algún accidente	67.58	342.622	.765	.888	.930
7. Cree Ud. que cuando la empresa recibe servicios puntuales, estas deben ser realizados con un contrato laboral específico.	67.35	337.513	.775	.876	.929
8. Cree Ud. Que para los trabajos discontinuos, la empresa debería emitir un contrato laboral intermitente.	67.32	352.097	.466	.763	.934
9. Cree Ud. que cuando la empresa tiene meses de mayor demanda, el personal ingresante debería	67.26	345.696	.633	.814	.931

tener un contrato laboral de temporada.					
10. Considera Ud. que los trabajadores que trabajan por hora, deberían tener un contrato a tiempo parcial.	67.20	347.163	.547	.678	.933
11. Cree Ud. que el personal que trabaja menos de tres días, tiene derecho a un contrato a tiempo parcial.	67.66	350.852	.479	.685	.934
12. Cree Ud. que sus beneficios sociales están de acuerdo a la remuneración mínima vital	67.57	346.343	.663	.712	.931
13. Considera Ud. que se cumple con el beneficio de vacaciones al personal, de acuerdo a ley	67.54	347.752	.577	.741	.932
14. Cree Ud. que el cálculo de las gratificaciones es de acuerdo a su remuneración	67.22	335.765	.778	.826	.929
15. Diga Ud. si el beneficios sociales de la CTS lo reciben todos los trabajadores	67.51	343.941	.695	.841	.931
16. Cree Ud. Que todo el personal	67.78	343.859	.651	.709	.931

recibe la asignación familiar					
17. Diga Ud. si visualiza en su boleta de pagos el seguro de vida que es de acuerdo a ley.	67.62	339.740	.643	.624	.931
18. Considera Ud. que su jornada de 8 horas diarias laborables le da derecho a todos los beneficios sociales de acuerdo a ley	67.06	343.965	.667	.823	.931
19. Considera Ud. que como parte de sus beneficios sociales gozan de 45 minutos de refrigerio como mínimo	66.38	348.834	.471	.767	.934
20. Cree Ud. que la empresa cumple con el beneficio de una hora de lactancia para las madres	67.89	349.973	.514	.549	.933
21. Diga Ud. si conocía que el beneficio de la maternidad actualmente es de 98 días	68.15	346.476	.550	.678	.933
22. Diga Ud. si la empresa le otorga un día a la semana como descanso semanal obligatorio.	66.57	348.155	.468	.607	.934

23. Cree Ud. que gozan del beneficio social de paternidad.	68.18	346.840	.546	.660	.933
24. Cree Ud. que los trabajadores conocen la ley 728 "ley de productividad y competitividad laboral "donde mencionan los derechos laborales	68.12	349.922	.581	.733	.932
25. Considera Ud. que todos los pagos que realiza la empresa a los trabajadores son bancarizados.	68.17	340.893	.591	.743	.932

Fuente: Software SPSS Versión 28

Prueba de Hipótesis Especifico 1:

De qué manera los Beneficios Sociales se relacionan positivamente con los contratos a Plazo Indeterminado en las empresas ferreteras de S.M.P. 2020

Hipótesis nula H₀: De qué manera los Beneficios Sociales no se relacionan positivamente con los contratos a Plazo Indeterminado en las empresas ferreteras de S.M.P. 2020

Hipótesis alterna H₁: De qué manera los Beneficios Sociales SI se relacionan positivamente con los contratos a Plazo Indeterminado en las empresas ferreteras de S.M.P. 2020

Nivel de significación $\alpha = 5\%$, $X^2_t = x^2_{crítico} = 26.2962$

Prueba Estadística: $X^2_c = x^2_{calc} = \sum (oi - ei)^2 / ei$, $X^2_c = 30.127$

oi = Valor observado

ei = Valor esperado

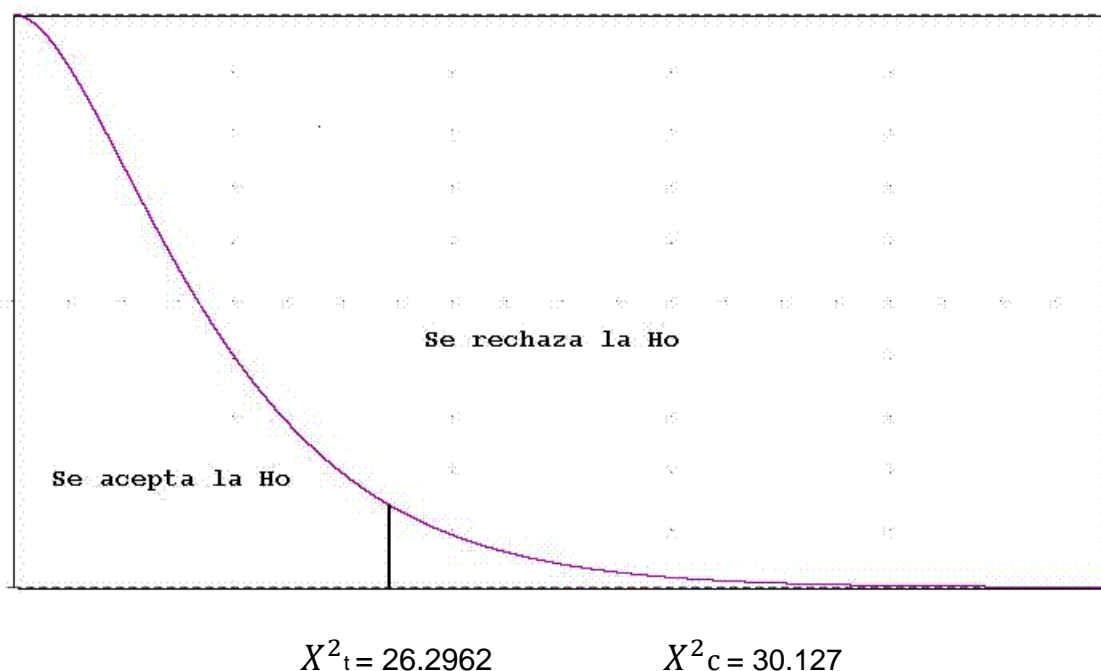
X^2_c = Los datos que provinieron de las encuestas realizadas a los trabajadores de las empresas ferreteras de la municipalidad de San Martín de Porres fueron

tratados mediante el Software Estadístico SPSS versión 28, y el valor estadístico que se obtuvo se pudo comparar con el resultados de los valores asociados al nivel de significación que se pudo apreciar en la tabla 36, que fueron los siguientes valor del chi cuadrado fue de 30.127, que es mayor al chi tabla que es de 26.2962.

Decisión: Se rechaza la H_0 , es decir la hipótesis nula, ya que, el nivel de significación es menor a la prueba estadística como se pudo apreciar en la figura 28, ya que para que se acepte el H_0 , el nivel de significación debió ser mayor a la prueba estadística, concluyendo que se acepta la H_1 , es decir la hipótesis alterna.

Figura 28

Distribución del Chi-cuadrado



Resultados e Interpretación: Con un nivel de significación del 5% se rechaza la H_0 , es decir la hipótesis nula, y se acepta la H_1 , es decir la hipótesis alterna, entonces pudimos concluir que el “los Beneficios Sociales SI se relacionan positivamente con los contratos a Plazo Indeterminado en las empresas ferreteras de S.M.P. 2020”, y lo pudimos comprobar con la prueba no paramétrica, utilizamos el software SPSS versión 28, y se dejó como evidencias, la tabla 36 donde pudimos observar el Chi cuadrado; además el valor de significación asintótica fue de 0.017, siendo menor a 0.05 que es el coeficiente máximo permitido.

Tabla 36

Prueba de chi-cuadrado Variable 2: Beneficios laborales y Dimensión 1: Plazo Indeterminado

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	30.127 ^a	16	.017
Razón de verosimilitud	34.209	16	.005
Asociación lineal por lineal	11.010	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 21 casillas (84.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .38.

Fuente: Software SPSS Versión 28

Tabla 37

Grado de correlación de Pearson entre la Variable 2: Beneficios Laborales y Dimensión 1: Plazo Indeterminado

Correlaciones			
		Beneficios Sociales	Plazo Indeterminado
Beneficios Sociales	Correlación de Pearson	1	.415**
	Sig. (bilateral)		<.001
	N	65	65
Plazo Indeterminado	Correlación de Pearson	.415**	1
	Sig. (bilateral)	<.001	
	N	65	65

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

Fuente: Software SPSS Versión 28

Interpretación: En la tabla 37 pudimos hallar con el software SPSS versión 28, la correlación de Pearson es de un 41.5%, lo cual nos indicó que existe una correlación positiva moderada, entre Beneficios Sociales y Plazo Indeterminado.

Tabla 38

Nivel de confianza (Alfa de Crombach)

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.935	.936	25

Fuente: Software SPSS Versión 28

Interpretación: Mediante el software SPSS versión 28, pudimos hallar en la tabla 38 el Alfa de Cronbach con un valor promedio del 93.5%, lo cual indicó que la tesis

que se desarrollo tiene un alto grado de fiabilidad entre las preguntas y los resultados de las encuestas a los trabajadores de empresas ferreteras de la Municipalidad de San Martin de Porres 2020.

Prueba de Hipótesis Especifico 2:

De qué manera los Beneficios Sociales se relacionan positivamente con los contratos Sujeto a Modalidad en las empresas ferreteras de S.M.P. 2020

Hipótesis nula H_0 : De qué manera los Beneficios Sociales NO se relacionan positivamente con los contratos Sujeto a Modalidad en las empresas ferreteras de S.M.P. 2020

Hipótesis alterna H_1 : De qué manera los Beneficios Sociales SI se relacionan positivamente con los contratos Sujeto a Modalidad en las empresas ferreteras de S.M.P. 2020

Nivel de significación $\alpha = 5\%$, $X^2_t = x^2_{crítico} = 26.2962$

Prueba Estadística: $X^2_c = x^2_{calc} = \sum (oi - ei)^2 / ei$, $X^2_c = 46.183$

oi = Valor observado

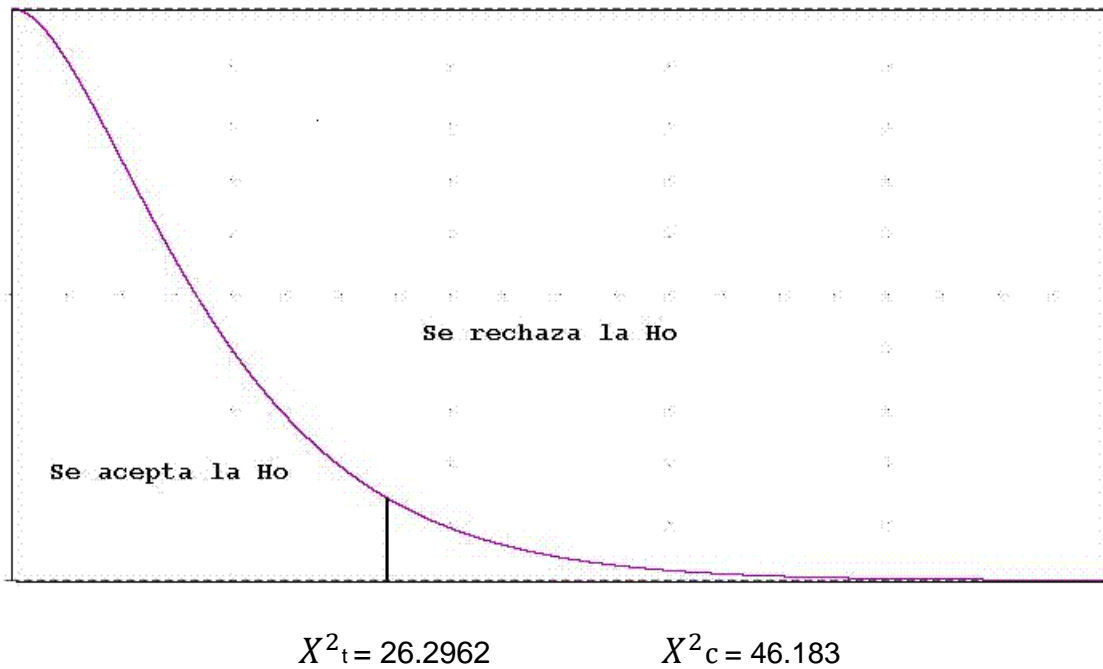
ei = Valor esperado

X^2_c = Los datos que provinieron de las encuestas realizadas a los trabajadores de las empresas ferreteras de la municipalidad de San Martin de Porres fueron tratados mediante el Software Estadístico SPSS versión 28, y el valor estadístico que se obtuvo se pudo comparar con el resultados de los valores asociados al nivel de significación que se pudo apreciar en la tabla 39, que fueron los siguientes valor del chi cuadrado fue de 46.183, que es mayor al chi tabla que es de 26.2962.

Decisión: Se rechaza la H_0 , es decir la hipótesis nula, ya que, el nivel de significación es menor a la prueba estadística como se pudo apreciar en la figura 28, ya que para que se acepte el H_0 , el nivel de significación debió ser mayor a la prueba estadística, concluyendo que se acepta la H_1 , es decir la hipótesis alterna.

Figura 29

Distribución del Chi-cuadrado



Resultados e Interpretación: Con un nivel de significación del 5% se rechaza la H_0 , es decir la hipótesis nula, y se acepta la H_1 , es decir la hipótesis alterna, entonces pudimos concluir que el “los Beneficios Sociales SI se relacionan positivamente con los contratos Sujeto a Modalidad en las empresas ferreteras de S.M.P. 2020”, y lo pudimos comprobar con la prueba no paramétrica, utilizamos el software SPSS versión 28, y se dejó como evidencias, la tabla 39 donde pudimos observar el Chi cuadrado; además el valor de significación asintótica fue de 0.001, siendo menor a 0.05 que es el coeficiente máximo permitido.

Tabla 39

Prueba de chi-cuadrado Variable 2: Beneficios laborales y Dimensión 2: Sujeto a modalidad

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	46.183 ^a	16	<.001
Razón de verosimilitud	53.488	16	<.001
Asociación lineal por lineal	27.313	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 25 casillas (100.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .98.

Fuente: Software SPSS Versión 28

Tabla 40

Grado de correlación de Pearson entre la Variable 2: Beneficios laborales y Dimensión 2: Sujeto a modalidad

Correlaciones			
		Beneficios Laborales	Sujeto a Modalidad
Beneficios Sociales.	Correlación de Pearson	1	.653**
	Sig. (bilateral)		<.001
	N	65	65
Sujeto a Modalidad	Correlación de Pearson	.653**	1
	Sig. (bilateral)	<.001	
	N	65	65

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

Fuente: Software SPSS Versión 28

Interpretación: En la tabla 40 pudimos hallar con el software SPSS versión 28, la correlación de Pearson es de un 65.3%, lo cual nos indicó que existe una correlación positiva moderada, entre Beneficios Sociales y Sujeto a Modalidad.

Tabla 41

Nivel de confianza (Alfa de Crombach)

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.935	.936	25

Fuente: Software SPSS Versión 28

Interpretación: Mediante el software SPSS versión 28, pudimos hallar en la tabla 41 el Alfa de Cronbach con un valor promedio del 93.5%, lo cual indicó que la tesis que se desarrollo tiene un alto grado de fiabilidad entre las preguntas y los resultados de las encuestas a los trabajadores de empresas ferreteras de la Municipalidad de San Martín de Porres 2020.

Prueba de Hipótesis Especifico 3:

De qué manera los Beneficios Sociales se relacionan positivamente con los contratos a Tiempo Parcial en las empresas ferreteras de S.M.P. 2020

Hipótesis nula H_0 : De qué manera los Beneficios Sociales no se relacionan positivamente con los contratos a Tiempo Parcial en las empresas ferreteras de S.M.P. 2020

Hipótesis alterna H_1 : De qué manera los Beneficios Sociales SI se relacionan positivamente con los contratos a Tiempo Parcial en las empresas ferreteras de S.M.P. 2020

Nivel de significación $\alpha = 5\%$, $X^2_t = x^2_{crítico} = 26.2962$

Prueba Estadística: $X^2_c = x^2_{calc} = \sum(o_i - e_i)^2 / e_i$, $X^2_c = 49.324$

o_i = Valor observado

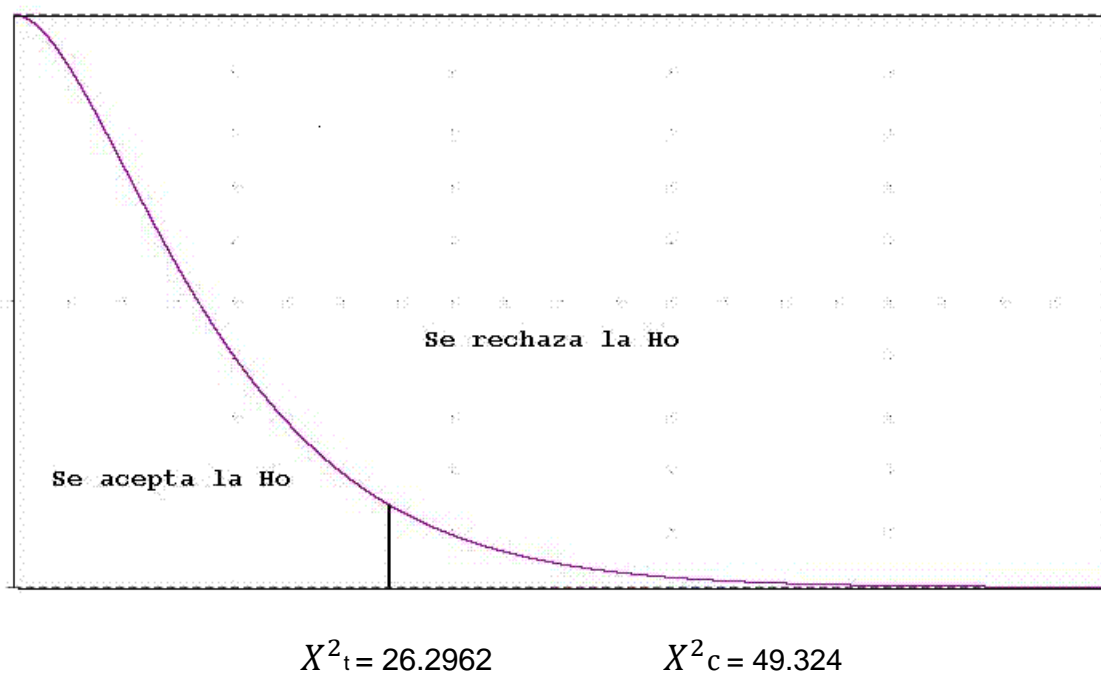
e_i = Valor esperado

X^2_c = Los datos que provinieron de las encuestas realizadas a los trabajadores de las empresas ferreteras de la municipalidad de San Martín de Porres fueron tratados mediante el Software Estadístico SPSS versión 28, y el valor estadístico que se obtuvo se pudo comparar con el resultados de los valores asociados al nivel de significación que se pudo apreciar en la tabla 42, que fueron los siguientes valor del chi cuadrado fue de 49.234, que es mayor al chi tabla que es de 26.2962.

Decisión: Se rechaza la H_0 , es decir la hipótesis nula, ya que, el nivel de significación es menor a la prueba estadística como se pudo apreciar en la figura 28, ya que para que se acepte el H_0 , el nivel de significación debió ser mayor a la prueba estadística, concluyendo que se acepta la H_1 , es decir la hipótesis alterna.

Figura 30

Distribución del Chi-cuadrado



Resultados e Interpretación: Con un nivel de significación del 5% se rechaza la H_0 , es decir la hipótesis nula, y se acepta la H_1 , es decir la hipótesis alterna, entonces pudimos concluir que el “los Beneficios Sociales SI se relacionan positivamente con los contratos a Tiempo Parcial en las empresas ferreteras de S.M.P. 2020”, y lo pudimos comprobar con la prueba no paramétrica, utilizamos el software SPSS versión 28, y se dejó como evidencias, la tabla 42 donde pudimos observar el Chi cuadrado; además el valor de significación asintótica fue de 0.001, siendo menor a 0.05 que es el coeficiente máximo permitido.

Tabla 42

Prueba de chi-cuadrado Variable 2: Beneficios laborales y Dimensión 3: Tiempo parcial

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	49.324 ^a	16	<.001
Razón de verosimilitud	46.654	16	<.001
Asociación lineal por lineal	19.239	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 19 casillas (76.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .55.

Fuente: Software SPSS Versión 28

Tabla 43

Grado de correlación de Pearson entre la Variable 2: Beneficios laborales y Dimensión 3: Tiempo parcial

Correlaciones			
		Beneficios Laborales	Tiempo Parcial
Beneficios Sociales	Correlación de Pearson	1	.548**
	Sig. (bilateral)		<.001
	N	65	65
Tiempo Parcial	Correlación de Pearson	.548**	1
	Sig. (bilateral)	<.001	
	N	65	65

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

Fuente: Software SPSS Versión 28

Interpretación: En la tabla 43 pudimos hallar con el software SPSS versión 28, la correlación de Pearson es de un 54.8%, lo cual nos indicó que existe una correlación positiva moderada, entre Beneficios Sociales y Tiempo Parcial.

Tabla 44

Nivel de confianza (Alfa de Cronbach)

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.935	.936	25

Fuente: Software SPSS Versión 28

Interpretación: Mediante el software SPSS versión 28, pudimos hallar en la tabla 44 el Alfa de Cronbach con un valor promedio del 93.5%, lo cual indicó que la tesis que se desarrollo tiene un alto grado de fiabilidad entre las preguntas y los resultados de las encuestas a los trabajadores de empresas ferreteras de la Municipalidad de San Martin de Porres 2020.

V. DISCUSIÓN

Después de haber presentado y analizado todos los resultados inferenciales y deductivos, se procedió a desarrollar la discusión con los trabajos previos y las teorías ya mencionaron en el capítulo II, y las variables fueron contratos laborales y beneficios sociales, además se tuvo en consideración las dimensiones, objetivos e hipótesis del trabajo de investigación.

Limitaciones: Sobre la hipótesis general: De qué manera los Contratos Laborales se relacionan positivamente con los Beneficios Sociales en las empresas ferreteras de S.M.P. 2020, en concordancia a los resultados que se obtuvieron por medio del método de correlación de Pearson se evidencio una correlación positiva moderada que fue de 64% (0.640) y una significación bilateral de 0.001, entre las variables contratos laborales y beneficios sociales de las empresas ferreteras de la municipalidad de San Martin de Porres 2020.

Interpretación comparativa: Entonces en concordancia con los resultados de Ugaz (2019) en su tesis “Remuneraciones y su incidencia en los beneficios sociales de los trabajadores de las empresas industriales del distrito de Los Olivos - 2019”, menciona que la remuneración inciden en los beneficios sociales de los trabajadores de las empresas industriales. Por otro lado, Miranda (2019) en su tesis “Beneficios sociales y satisfacción laboral en los trabajadores de una concesionaria de autos en villahermosa, tabasco”, concluye que los beneficios sociales que el trabajador de dan mayor valor y menor valor, donde se observó la diferencia de acuerdo a la edad, género y puesto que desempeñan lo cual influye en su desempeño en el trabajo. Además, Quiñonez (2018) se concluyó que la satisfacción de beneficios laborales y la identificación organizacional tienen relación entre sí. Por otra parte, que los colaboradores encuestados de dicha organización tienen un alto nivel de identificación laboral y se sienten satisfechos con los beneficios que se les otorga. Por ende, Herzberg (2011), en la Teoría de los dos factores refiere que el vínculo que tiene el empleado frente a su labor es mínimo, y que llegar al éxito o perdida eran dependientes de su vínculo con él, también el autor llega a la conclusión de que si los empleados llegaban a sentirse de buena forma, sus consecuencias van a ser opuestas a las que si no estuvieran de buena forma.

- Asimismo, con relación a la hipótesis específica 1: De qué manera los Beneficios Sociales se relacionan positivamente con los contratos a Plazo Indeterminado en las empresas ferreteras de S.M.P. 2020; acorde a la comprobación de hipótesis se aprecia la relación entre los beneficios laborales con contratos a plazo indeterminado con un nivel de correlación de Pearson positiva moderada que fue de 41.5% (0.415), y una significación bilateral de 0.001, entre las variables beneficios sociales y plazo indeterminado de las empresas ferreteras de la municipalidad de San Martin de Porres 2020. En concordancia con estos resultados, Lamo (2018) en su tesis “Evasión de beneficios sociales y su influencia en la satisfacción laboral de la empresa consorcio arboleda chiclayo- 2016”, concluye que existe

evidencia estadística de que la evasión de los beneficios sociales, legales y convencionales influye significativamente en la satisfacción laboral de los empleados de la empresa Consorcio Arboleda.

- De igual manera, en la hipótesis 2: De qué manera los Beneficios Sociales se relacionan positivamente con los contratos Sujeto a Modalidad en las empresas ferreteras de S.M.P. 2020. De acuerdo con los resultados obtenidos se pudo hallar una correlación de Pearson positiva moderada entre los beneficios sociales y los contratos sujeto a modalidad, y se demostró con el coeficiente de Pearson con un 65.3% (0.653), y una significación bilateral de 0.001, entre las variables beneficios sociales y sujeto a modalidad de las empresas ferreteras de la municipalidad de San Martín de Porres 2020. En esta medida Paytan y Quispe (2019), en su tesis “Los beneficios laborales y el desempeño laboral de las micro y pequeñas empresas del distrito de ascensión-Huancavelica, 2018”, mencionaron que se afirma que existe una relación positiva alta y significativa entre los beneficios laborales y el desempeño laboral de las Mypes del distrito de Ascensión-Huancavelica, 2018.
- Finalmente, la hipótesis específica 3: De qué manera los Beneficios Sociales se relacionan positivamente con los contratos a Tiempo Parcial en las empresas ferreteras de S.M.P. 2020. Con los resultados obtenidos se pudo hallar una correlación de Pearson positiva moderada entre los beneficios sociales y los contratos a tiempo parcial, y se demostró con el coeficiente de Pearson con un 54.8% (0.548), y una significación bilateral de 0.001, entre las variables beneficios sociales y tiempo parcial de las empresas ferreteras de la municipalidad de San Martín de Porres 2020. En tal sentido, Gutierrez (2017) en su tesis “Beneficios laborales, económicos y sociales y su impacto en la retención del personal millennial del sector bancario – Lima 2017”, en la cual mencionó que cuando las empresas practican el reconocimiento laboral, tienen una gran ventaja competitiva sobre las que no lo hacen y logra que se incremente los años de permanencia de los trabajadores Millennial en la empresa en un 36.98%.

VI. CONCLUSIONES

- Según el objetivo general, que se estableció en la investigación se pudo determinar que los Contratos Laborales se relacionan con los Beneficios Sociales en las empresas ferreteras de S.M.P. 2020. Entonces se concluyó que la muestra encuestada en la investigación pudo evidenciar que los trabajadores desconocen cuáles son sus beneficios sociales que le corresponden por laborar en las empresas ferreteras del distrito de San Martín de Porres 2020 con o sin contrato de trabajo. En consecuencia, los trabajadores perciben pagos por debajo de lo que les corresponde si se cumpliera con el pago total de sus beneficios sociales, perjudicando a los empleados.
- De acuerdo con el objetivo específico número uno, que se estableció en la investigación se pudo determinar que los Beneficios Sociales se relacionan con los contratos a Plazo Indeterminado en las empresas ferreteras de S.M.P. 2020. Se concluyó, que la segunda variable y la primera dimensión se relacionan entre sí, ya que, los contratos a plazo indeterminado garantizaron que los trabajadores que laboren indeterminadamente para la organización puedan acceder a todos los beneficios laborales que le corresponden a cada uno de ellos. En consecuencia, todos los trabajadores que tengan un contrato verbal o escrito gozan de los mismos beneficios laborales indistintamente, así también tendrán un bienestar social.
- De acuerdo con el objetivo específico número dos, que se estableció en la investigación se pudo determinar que los Beneficios Sociales se relacionan con los contratos Sujeto a Modalidad en las empresas ferreteras de S.M.P. 2020. Se concluyó que la segunda variable y segunda dimensión se relacionan entre sí, ya que, los contratos sujetos a modalidad garantizan que todos los trabajadores que laboren en la empresa sin importar que tipo de contrato tengan, gozarán de todos los beneficios laborales que le correspondan a cada trabajador. En consecuencia, todos los trabajadores que tengan algún tipo de contrato laboral sujeto a modalidad con la empresa gozan de los mismos beneficios laborales indistintamente, además tendrán bienestar social.
- De acuerdo con el objeto específico número tres, que se estableció en la investigación se pudo determinar que los Beneficios Sociales se relacionan con los contratos a tiempo parcial en las empresas ferreteras de S.M.P. 2020. Se concluyó que la segunda variable y la tercera dimensión se relacionan entre sí, ya que, los contratos a tiempo parcial garantizan que los empleados que laboren en la empresa y trabajan por horas o solo por algunos días también les corresponde tener un contrato a tiempo parcial, además les da derecho a gozar de beneficios laborales a cada trabajador. En consecuencia, todos los trabajadores que tengan un contrato a tiempo

parcial gozan de derechos laborales, el cual les ayudara a tener bienestar social.

VII. RECOMENDACIONES

Con la culminación de la tesis se presentó las siguientes recomendaciones para que sirvan de ayuda a las empresas ferreteras del distrito de San Martín de Porres 2020.

- En relación a la hipótesis general que se mencionó en el trabajo de investigación, se recomienda a las empresas del sector ferretero del distrito de San Martín de Porres evaluar la implementación de políticas de contratación del personal, pues todo trabajador que labora en una empresa ferretera debe tener un contrato, además los contratos que se realicen brindan todos sus beneficios laborales de acuerdo a ley, y sin la debida implementación podrán traer como consecuencias multas por parte de la autoridad competente que en este caso es la SUNAFIL.
- En concordancia con la primera hipótesis específica que se mencionó en el trabajo de investigación, se recomienda que todos los trabajadores que entren de forma indeterminada a la empresa, tengan un contrato con la empresa, ya sea de forma verbal o escrita, pues aún si no tienen un contrato se presume vínculo entre trabajador y empleador a plazo indeterminado, además que cada colaborador goza de todos los beneficios sociales de acuerdo a ley con o sin contrato, y así evitar cualquier tipo de perjuicio a la empresa.
- De acuerdo con la segunda hipótesis específica que se mencionó en el trabajo de investigación, se recomienda que cualquier trabajador que ingrese a la empresa por un periodo determinado de tiempo, debe tener un contrato laboral, sin importar porque modalidad o por cuanto tiempo ingrese a la empresa, y así gozar de todos los beneficios sociales que le van a brindar su bienestar social.
- Finalmente, con la tercera hipótesis específica que se mencionó en el trabajo de investigación, se recomienda que todos los trabajadores que realicen labores por horas menores al mínimo legal o por menos de tres días a la semana, tengan un contrato laboral a tiempo parcial, pues eso no les exime a las empresas ferreteras a no darle un contrato laboral, además que los colaboradores también tienen derecho a todos los beneficios laborales que le correspondan por ley.

REFERENCIA

- Aguilar, M. (2016). Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, Recuperado en: <https://sabermetodologia.wordpress.com/2016/02/15/tecnicas-e-instrumentos-de-recoleccion-de-datos/>
- Annabelle, L. (2017). Ethics Defined. Recuperado en: <https://medium.com/the-ethical-world/ethics-defined-33a1a6cc3064>
- Belapatiño, V., Grippa, F. y Perea, H. (2017). Perú | Informalidad laboral y algunas propuestas para reducirla. Editorial BBVA. Recuperado en: <https://www.bbvaesearch.com/wp-content/uploads/2017/01/Observatorio-informalidad-laboral1.pdf>
- Cereza, K. (2020). How Applied Research Is Used in Psychology. Recuperado en: <https://www.verywellmind.com/what-is-applied-research-2794820>
- Chanamé, J. (2021). ¿Cuándo se aplica el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales? Recuperado en: <https://lpderecho.pe/aplica-principio-irrenunciabilidad-derechos-laborales/>
- Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos, El capital humano de las organizaciones. México, D.F. Octava edición: McGraw-Hill/Interamericana Editores. S.A. de C.V.
- Cortes, N. (2019). Tipos de contrato en Perú: lo que debes conocer. Recuperado en: <https://www.geovictoria.com/pe/tipos-de-contrato/>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches. Sage publications
- Demolombe, C. (1870). "Cours de Code Napoleon, T. XXIV, Durand-Hachette, Paris.
- Ferro, V. (2019). Derecho individual del trabajo en el Perú. Recuperado en: <https://rubio.pe/wp-content/uploads/2019/06/Derecho-Individual-del-trabajo-en-el-Per%C3%BA.pdf>
- García, R. (2016). La evasión tributaria e incumplimiento de los Beneficios Sociales de los trabajadores de la empresa Inversiones Doña Esther E.I.R.L. Lima 2016 (tesis de título profesional). Recuperado en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/4284/Garcia_YRF.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- García, Valderrama y Paredes (2014). Remuneraciones y Beneficios Sociales (Primera ed.). Lima: Soluciones Laborales

- Gutierrez, L. (2017), "Beneficios laborales, económicos y sociales y su impacto en la retención del personal millennial del sector bancario - lima 2017". (Trabajo de investigación para el grado de bachiller). Recuperado en: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3000/1/2017_Gutierrez_Beneficios-laborales-economicos.pdf
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6.ª ed.). Ciudad de México: Mc-Graw Hill Interamericana
- Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B. (1959). The Motivation to Work. New York: Wiley.
- Hurtado, J. y Dávila, C. (2018). guía sobre los principales beneficios sociales. Recuperado en: [file:///C:/Users/Acer/Downloads/20180724-Guia-de-Beneficios-Sociales-2018-v1-FINAL%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Acer/Downloads/20180724-Guia-de-Beneficios-Sociales-2018-v1-FINAL%20(2).pdf)
- Ibáñez, J., (2015). Métodos, técnicas e instrumentos de la investigación criminológica. Editorial Dykinson, S.L. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=ggTdBAAQBAJ&printsec=>
- Kenton, W. (2021). What Is a Sample?. Recuperado en: <https://www.investopedia.com/terms/s/sample.asp>
- La Cámara de Comercio de Tuluá (2019). Beneficios de la formalidad y riesgos de la informalidad. Recuperado en: <https://camaratulua.org/eventos/beneficios-de-la-formalidad-y-riesgos-de-la-informalidad/>
- Lai, P., (2018). Research methodology for novelty technology. jistem: Journal of Information Systems and Technology Management, 15(),201815010. ISSN. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2032/203261710010>
- Lara, F. (2008). "Estudio Preliminar" del Código de Hammurabi, Tecnos, Madrid, p. CXV
- Llamo, L. (2018), "Evasión de beneficios sociales y su influencia con la satisfacción laboral de la empresa consorcio arboleda Chiclayo- 2016". (tesis de título profesional). Recuperado en: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4532/Llamo%20Corrales.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Martínez, C., y Galán, A., (2014). Técnicas e instrumentos de recogido y análisis de datos. Editorial UNED. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=iiTHAwAAQBAJ&dq>

- McClelland, D. C. The achieving society. Princeton: Van Nostrand Reinhold, 1961.
- Middleton, F. (2020). Reliability vs validity: what's the difference?. Recuperado en: <https://www.scribbr.com/methodology/reliability-vs-validity/>
- Ministerio de Salud (2020), Semana de la lactancia materna. Recuperado en: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/campa%C3%B1as/313-semana-de-la-lactancia-materna>
- Miranda, C. (2019) “Beneficios sociales y satisfacción laboral en los trabajadores de una concesionaria de autos en Villahermosa, Tabasco” (tesis para maestría). Recuperado en: http://ri.ujat.mx/bitstream/20.500.12107/3249/1/05_Tesis%20Cecilia%20Miranda.pdf
- Momoh, O. (2021). What Is Population?. Recuperado en: <https://www.investopedia.com/terms/p/population.asp>
- Mulholand, B. (2020). How to Write a Procedure: 13 Steps to Eclipse Your Competition. Recuperado en: <https://www.process.st/how-to-write-a-procedure/>
- OIT. (2016). ¿Qué es el trabajo a tiempo parcial y el trabajo a pedido?. Recuperado en: https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/WCMS_536965/lang--es/index.htm
- Paytan, D. y Quispe, I. (2019), “Los beneficios laborales y el desempeño laboral de las micro y pequeñas empresas del distrito de ascensión-Huancavelica, 2018”. (tesis de título profesional). Recuperado en: <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2945/TEISIS-CONTABILIDAD-2019-PAYTAN%20QUISPE%20Y%20QUISPE%20ROJAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Plataforma digital única del Estado Peruano, (2021), Valor Remuneración Mínima Vital. Recuperado en: <https://www.gob.pe/476-valor-remuneracion-minima-vital>
- Puntriano, C. (2019). “Vacaciones de los trabajadores del régimen de la actividad privada, a propósito de la reciente reglamentación aprobada a través del Decreto Supremo N° 002-2019-TR”. Recuperado en: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/296437/Vacaciones_Puntriano.pdf

- Quiñonez, C. (2018), "Correlación entre satisfacción de beneficios laborales e identificación organizacional en una empresa de la ciudad de Guatemala". (tesis de título profesional). Recuperado en: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Quinonez-Edma.pdf>
- Rousseau, J. (1762). *Du Contrat social; ou, principes du droit politique*
- Sánchez, J., (2014). *Métodos de investigación educativa*. Editorial Punto Rojo Libros. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=qAj4AwAAQBAJ&printsec=>
- Streefkerk, R. (2019). Inductive vs. deductive reasoning. Recuperado en: <https://www.scribbr.com/methodology/inductive-deductive-reasoning/>
- SUNAT, (2020), Concepto – Bancarización. Recuperado en: <https://orientacion.sunat.gob.pe/3043-concepto-bancarizacion-personas>
- Torres, D., Melo, J. y Gallardo N. (2019). *El valor de los Beneficios Sociales hacia la satisfacción laboral: Clínicas de Villavicencio, Colombia*. Recuperado en: http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/vinculategica_5_2/A.40.pdf
- Toyama, J. (2016). *Remuneraciones y Beneficios Sociales*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Toyama, J. y Vinatea, L. (2017). *Guía Laboral (Octava ed.)*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Tuovila, A. (2020). What Is Sampling?. Recuperado en: <https://www.investopedia.com/terms/s/sampling.asp>
- Ugaz, C. (2019). "Remuneraciones y su incidencia en los beneficios sociales de los trabajadores de las empresas industriales del distrito de Los Olivos 2019" (tesis de título profesional). Recuperado en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44572/Ugaz_PCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Universia (2019). *El contrato laboral y sus particularidades*. Recuperado en: <https://www.universia.net/pe/actualidad/estudiar-en-el-extranjero/contrato-laboral-sus-particularidades-249788.html>
- Velásquez, M. (2021). *La protección social de los trabajadores informales ante los impactos del COVID-19*. Editorial Naciones Unidas. Recuperado en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46753/1/S2100055_es.pdf
- Vinces, H. (2020). *Gobierno establece obligatoriedad de bancarizar pago a trabajadores*. Recuperado en : <https://andina.pe/agencia/noticia-gobierno-establece-obligatoriedad-bancarizar-pago-a-trabajadores-796795.aspx>

ANEXOS

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN									
VARIABLE	DEFINICIÓN	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN				
CONTRATOS LABORALES	Ferro, V. (2019), Por regla general los contratos de trabajo, se deben realizar a plazo indeterminado, para que haya estabilidad laboral del empleado, más sin embargo la contratación sujeto a modalidad o conocida como temporal, operará cuando se comprueben las causas de la contratación del personal.	Los contratos de un trabajador pueden ser a plazo indeterminado, para los que entran a trabajar fijamente en la empresa, también hay contratos sujetos a modalidad, que es para los que entran por un periodo de tiempo, y existen nueve modalidades de contratación, y por último hay contratos a tiempo parcial, que son los que entran por períodos inferiores al de una jornada ordinaria.	PLAZO INDETERMINADO	Verbal	1 - NUNCA 2 - CASI NUNCA 3 - A VECES 4 - CASI SIEMPRE 5 - SIEMPRE				
				Escrito					
			SUJETO A MODALIDAD	Por inicio de una nueva actividad					
				Por necesidad del mercado					
				De suplencia					
				De emergencia					
				Específico					
				Intermitente					
				De temporada					
			TIEMPO PARCIAL	Horas					
				Días					
			BENEFICIOS SOCIALES	Toyama, J. & Vinatea, L. (2017) refiere que la totalidad de lo que perciben los colaboradores de una corporación con ocasión de su trabajo prestado de manera dependiente, son derechos reconocidos		Son derechos reconocidos a todos los trabajadores y son de carácter obligatorio, entre ellas tenemos al CTS, asignación familia, gratificación, vacaciones, entre otras reconocidas por ley todas ellas son distintas de	DERECHOS RECONOCIDOS	Remuneración mínima vital	1 - NUNCA 2 - CASI NUNCA 3 - A VECES 4 - CASI SIEMPRE 5 - SIEMPRE
								Vacaciones	
Gratificaciones									
CTS									
Asignación familiar									
Seguro de vida									
Jornada máxima de trabajo									
Derecho de refrigerio									
Hora de lactancia									
Maternidad									
Descanso semanal obligatorio									

	<p>y tienen carácter obligatorio. No atañe su carácter remunerativo, el monto o la periodicidad del pago, ya que lo relevante es lo que le dan al trabajador por su condición de tal y por mandato de la ley, además de ser irrenunciables.</p>	<p>las remuneraciones normales que reciben por su trabajo.</p>	<p>CARÁCTER OBLIGATORIO</p>	<p>Licencia por paternidad</p> <p>D.L. 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral</p> <p>Bancarizado</p> <p>Pago</p>	
--	---	--	------------------------------------	---	--

MATRIZ DE CONSISTENCIA					
Titulo: Contratos laborales y los Beneficios Sociales en las Empresas Ferreteras de S.M.P 2020					
VARIABLE 1 a) Contratos laborales					
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	DIMENSIONES	INDICADORES	CRITERIO DE MEDICIÓN
¿De qué manera los Contratos laborales se relacionan con los Beneficios sociales en las empresas ferreteras de S.M.P. 2020?	Determinar de qué manera los Contratos Laborales se relacionan con los Beneficios Sociales en las empresas ferreteras de S.M.P. 2020	De qué manera los Contratos Laborales se relacionan positivamente con los Beneficios Sociales en las empresas ferreteras de S.M.P. 2020	PLAZO INDETERMINADO	VERBAL	Enfoque de Investigación: Cuantitativo Tipo de Investigación: 5 – SIEMPRE Aplicada Nivel de Investigación: Explicativo
				ESCRITO	
			SUJETO A MODALIDAD	Por inicio de una nueva actividad	
				Por necesidad del mercado	
				De suplencia	
				De emergencia	
				Específico	
Intermitente					
De temporada					
PROBLEMA ESPECIFICO	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICA	TIEMPO PARCIAL	Horas	Diseño de Estudio: No experimental
				Días	
¿De qué manera los Beneficios Sociales se relacionan con los contratos a plazo indeterminado en las empresas ferreteras de S.M.P. 2020?	Determinar de qué manera los Beneficios Sociales se relacionan con los contratos a Plazo Indeterminado en las empresas ferreteras de S.M.P. 2020	De qué manera los Beneficios Sociales se relacionan positivamente con los contratos a Plazo Indeterminado en las empresas ferreteras de S.M.P. 2020	VARIABLE 2 b) Beneficios sociales		Población: Serán las empresas ferreteras de SMP Muestra: Es de 65 empresas ferreteras de SMP
			DERECHOS RECONOCIDOS	Remuneración mínima vital	
				Vacaciones	
				Gratificaciones	
				CTS	
				Asignación familiar	
				Seguro de vida	
¿De qué manera los Beneficios Sociales se	Determinar de qué manera los Beneficios Sociales se	De qué manera los Beneficios Sociales se relaciona	DERECHOS RECONOCIDOS	Jornada máxima de trabajo	
				Derecho de refrigerio	

relacionan con los contratos Sujeto a Modalidad en las empresas ferreteras de S.M.P. 2020?	relacionan con los contratos Sujeto a Modalidad en las empresas ferreteras de S.M.P. 2020	n positivamente con los contratos Sujeto a Modalidad en las empresas ferreteras de S.M.P. 2020		Hora de lactancia
				Maternidad
¿De qué manera los Beneficios Sociales se relacionan con los contratos a Tiempo Parcial en las empresas ferreteras de S.M.P. 2020?	Determinar de qué manera los Beneficios Sociales se relacionan con los contratos a Tiempo Parcial en las empresas ferreteras de S.M.P. 2020	De qué manera los Beneficios Sociales se relacionan positivamente con los contratos a Tiempo Parcial en las empresas ferreteras de S.M.P. 2020	CARÁCTER OBLIGATORIO	Licencia por paternidad
				D.L. 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral
				Bancarizado
				Pago

INSTRUCCIONES:

La presente encuesta cuenta con preguntas relacionadas a la “Contratos Laborales y los Beneficios Sociales en las Empresas Ferreteras de S.M.P. 2020”.

Se pide que las respuestas brindadas presenten imparcialidad.

Marque con un aspa (X) la respuesta que considere adecuada de acuerdo con el número de escala Likert que se muestra en cada ITEM.

- 1: Nunca
- 2: Casi Nunca
- 3: A veces
- 4: Casi Siempre
- 5: Siempre

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
VARIABLE 1. CONTRATOS LABORALES						
	Dimensión 1. Plazo indeterminado					
1	Considera Ud. que su contrato laboral también puede ser forma verbal sin perder sus beneficios sociales					
2	Considera Ud. que todos los contratos emitidos por la empresa son escrito físicamente.					
	Dimensión 2. Sujeto a modalidad					
3	Considera Ud. que la empresa brinda un contrato laboral cada vez que inician una nueva actividad empresarial.					
4	Sabe Ud. que cuando hay un incremento de necesidad de mercado, los nuevos ingresantes debería contar un contrato por la misma.					
5	Cree Ud. que la empresa brinda un contrato laboral a otro empleado, cuando este sale de vacaciones					
6	Cree Ud. que la empresa reemplaza a un empleado con un contrato laboral cuando otros sufren algún accidente					
7	Cree Ud. que cuando la empresa recibe servicios puntuales, estas deben ser realizados con un contrato laboral específico.					
8	Cree Ud. Que para los trabajos discontinuos, la empresa debería emitir un contrato laboral intermitente.					
9	Cree Ud. que cuando la empresa tiene meses de mayor demanda, el personal ingresante debería tener un contrato laboral de temporada.					
	Dimensión 3. Tiempo parcial					
10	Considera Ud. que los trabajadores que trabajan por hora, deberían tener un contrato a tiempo parcial.					
11	Cree Ud. que el personal que trabaja menos de tres días, tienen derecho a un contrato a tiempo parcial.					

VARIABLE 1. BENEFICIOS SOCIALES					
	Dimensión 4. Derechos reconocidos				
12	Cree Ud. que sus beneficios sociales están de acuerdo a la remuneración mínima vital				
13	Considera Ud. que se cumple con el beneficio de vacaciones al personal, de acuerdo a ley				
14	Cree Ud. que el cálculo de las gratificaciones es de acuerdo a su remuneración				
15	Diga Ud. si el beneficios sociales de la CTS lo reciben todos los trabajadores				
16	Cree Ud. Que todo el personal recibe la asignación familiar				
17	Diga ud. si visualiza en su boleta de pagos el seguro de vida que es de acuerdo a ley.				
18	Considera Ud. que su jornada de 8 horas diarias laborables le da derecho a todos los beneficios sociales de acuerdo a ley				
19	Considera Ud. que como parte de sus beneficios sociales gozan de 45 minutos de refrigerio como mínimo				
20	Cree Ud. que la empresa cumple con el beneficio de una hora de lactancia para las madres				
21	Diga Ud. si conocía que el beneficio de la maternidad actualmente es de 98 días				
22	Diga Ud. si la empresa le otorga un día a la semana como descanso semanal obligatorio.				
23	Cree Ud. que gozan del beneficio social de paternidad.				
	Dimensión 5. Carácter obligatorio				
24	Cree Ud. que los trabajadores conocen la ley 728 "ley de productividad y competitividad laboral "donde mencionan los derechos laborales				
25	Considera Ud. que todos los pagos que realiza la empresa a los trabajadores son bancarizados.				

Validación del instrumento



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante:
- I.2. Especialidad del Validador:
- I.3. Cargo e Institución donde labora:
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Encuesta
- I.5. Autor del instrumento: Fernández Vásquez, José Andy

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					X
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica					X
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					X
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de las variables					X
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					X
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					X
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					X
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					X
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					X
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					X
PROMEDIO DE VALORACIÓN						80%

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

80%

Lima, 18 de octubre de 2021

FIRMADO
 Firma de experto informante
 DNI: 09925834
 Teléfono: 975207785



Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: IBARRA FRETTELL WALTER GREGORIO DNI: 06098355

Especialidad del validador: FINANZAS

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
Ciudad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

22 de octubre del 2021

Firma del Experto Informante.

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO. Califica Responde X

JOSE ANDY FERNANDEZ VASQUEZ

Buen tardes profesor Walter Ibarra, soy alumno de la profesora María Elena Medina Guevara y le estoy enviando la matriz de operacionalización de las variables p

walter ibarra fretell

para mí +

envio validación

alle

...

El vie, 22 oct 2021 a las 14:34, JOSE ANDY FERNANDEZ VASQUEZ (+jfernandezva@ucvvirtual.edu.pe) escribió:

Buen tardes profesor Walter Ibarra, soy alumno de la profesora María Elena Medina Guevara y le estoy enviando la matriz de operacionalización de las variables para que pueda validarlo.

Sin más agradecidos su tiempo y me despido muy cordialmente.



Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. **PATRICIA PADILLA VENTO** **DNI: 09402744**

Especialidad del validador:...,**FINANZAS**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³**Ciudad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

25 de octubre del 2021

FIRMADO

Firma del Experto Informante.

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO. Compartir Revisión

-  **JOSE ANDY FERNANDEZ VASQUEZ** 20 oct 14:42 ☆
Buenas tardes profesora Patricia Padilla, soy alumno de la profesora María Elena Medina Cueva y le estoy enviando la matriz de operacionalización de las variables.
-  **PATRICIA PADILLA VENTO** 20 oct 10:11 ☆ ↩ ⋮
para mi

Sirva el presente para saludarlo y a la vez comunico a usted, que el instrumento de su investigación tiene el VPI*

Mi DNI 09402744
Doctora en contabilidad

Saludos cordiales
...



Dra. Patricia Padilla Vento |
E.P de Contabilidad
mpadilla@uvc.edu.ec | 010 2101 2203
Tel. +51(1)2004342 Anexo 2179 | Cel. 987638101

Carta de la Municipalidad de San Martin de Porres

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"AÑO DEL BICENTENARIO: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"



MUNICIPALIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES
GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO
SUB GERENCIA DE PROMOCION EMPRESARIAL Y COMERCIALIZACIÓN

San Martin de Porres, 06 de MAYO del 2021

CARTA N° 038-2021-SGPEC-GDE/MDSMP

Señores:
JOSE ANDY FERNANDEZ VASQUEZ
SAN MARTIN DE PORRES
Presente.-

Asunto : CANTIDAD DE EMPRESAS FERRETERAS EN LA MUNICIPALIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES EN EL AÑO 2020-2021

Presente.-

Mediante la presente, reciba el saludo cordial por parte del Alcalde del Distrito, Abogado JULIO CHAVEZ CHIONG y de toda la corporación Municipal, de la misma forma y en atención a su solicitud de CANTIDAD DE EMPRESAS FERRETERAS EN LA MUNICIPALIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES EN EL AÑO 2020-2021 de fecha 26 de ABRIL del 2021, Distrito de San Martin de Porres.

Según, lo revisado en Sistema Integral de Gestión Municipal (SIGTA) se precisa los siguientes empresas ferreteras dentro de la Municipalidad de San Martin de Porres.

Sin otro particular, me despido de usted.

Atentamente,

.....
NAYBBOR SHAPIAMA GARCIA
Sub Gerente de Promoción Empresarial y Comercialización

NSG/FRBC

Municipalidad Distrital de San Martín de Porres

Listado

N° Exped	N° Document	Beneficiarios	N° Rec	Dirección	Grava	Zonificación	Sector	Evaluación
2024-01-0000	2023032578	PERRETERA Y ACABADOS S. TRUJILLO S.A.C.	0000000000	AV. ALBERTO MONTELA M° 1200 MCL-2 LT. 1A-UBA. LOS MOLINOS	PERRETERA	PERRETERA	PERRETERA	COMERCIO
2024-01-0000	44503376	WISQUETZ CONSUELA MAYUM YULLA	0000000000	ASOC. SEÑOR DE LOS MOLINOS MCL F LOTE 4	PERRETERA	PERRETERA	PERRETERA	COMERCIO
2024-01-0000	44808517	ATRAMALIA TORRES MONICA ALZAMORA	0000000000	AV. ANGELO GARRERA M° 2212 ASOC. REPOS. LOS LIBERTADORES	PERRETERA	PERRETERA	PERRETERA	COMERCIO
04413-01-0001	00087618	ESPERA TAPI HOCHER	0000000000	ASOC. VIV. BRIGAS DE SANTA ROSA	PERRETERA	PERRETERA	PERRETERA	COMERCIO
00362-01-0001	00271298	SECRETARIA FIDUCIAS GLADIS	0000000000	CARITA CALLAO MCL F LOTE 33 ASOC. LOS PORTALES DE SANAAJAL	PERRETERA	PERRETERA	PERRETERA	COMERCIO
04474-01-0000	00000000	BARTOLOMEO DEL ROSARIO	0000000000	ASOC. VIV. BRIGAS DE SANTA ROSA	PERRETERA	PERRETERA	PERRETERA	COMERCIO
00279-01-0001	00000000	ESTERITA Y ESTERITA ROSA PERERO E.I.R.L.	0000000000	ASOC. VIV. BRIGAS DE SANTA ROSA	PERRETERA	PERRETERA	PERRETERA	COMERCIO
00280-01-0000	00000000	CAMPUS LIMA JUAN CARLOS	0000000000	ASOC. VIV. BRIGAS DE SANTA ROSA	PERRETERA	PERRETERA	PERRETERA	COMERCIO
00000-01-0000	00000000	ELECTRONICA 3D SAC	0000000000	ASOC. VIV. BRIGAS DE SANTA ROSA	PERRETERA	PERRETERA	PERRETERA	COMERCIO
00000-01-0000	00000000	FRUTAS Y PRODUCTOS CHELITZE E.I.R.L.	0000000000	ASOC. VIV. BRIGAS DE SANTA ROSA	PERRETERA	PERRETERA	PERRETERA	COMERCIO
00000-01-0000	00000000	SANCHEZ BANCOS SOC. SANCHEZ	0000000000	ASOC. VIV. BRIGAS DE SANTA ROSA	PERRETERA	PERRETERA	PERRETERA	COMERCIO
00000-01-0000	00000000	VILLA PANGLOSS CRYSTINE B.	0000000000	ASOC. VIV. BRIGAS DE SANTA ROSA	PERRETERA	PERRETERA	PERRETERA	COMERCIO
00000-01-0000	00000000	TERESA TAPI GABRIEL SUCCES	0000000000	ASOC. VIV. BRIGAS DE SANTA ROSA	PERRETERA	PERRETERA </td <td>PERRETERA</td> <td>COMERCIO</td>	PERRETERA	COMERCIO
00000-01-0000	00000000	IRVANDA VARGAS ALBERTO	0000000000	ASOC. VIV. BRIGAS DE SANTA ROSA	PERRETERA	PERRETERA	PERRETERA	COMERCIO
00000-01-0000	00000000	TERECINDO TAPIE S.A.C.	0000000000	ASOC. VIV. BRIGAS DE SANTA ROSA	PERRETERA	PERRETERA	PERRETERA	COMERCIO
00000-01-0000	00000000	CHURRILLERA ROSA FERNANDO	0000000000	ASOC. VIV. BRIGAS DE SANTA ROSA	PERRETERA	PERRETERA	PERRETERA	COMERCIO
00000-01-0000	00000000	GUERRA TAPIE WILLIAM REYNALDO	0000000000	ASOC. VIV. BRIGAS DE SANTA ROSA	PERRETERA	PERRETERA	PERRETERA	COMERCIO
00000-01-0000	00000000	COA TURBO MURTO	0000000000	ASOC. VIV. BRIGAS DE SANTA ROSA	PERRETERA	PERRETERA	PERRETERA	COMERCIO
00000-01-0000	00000000	VELAZQUEZ GUSTAVO CARLOS ALFONSO	0000000000	ASOC. VIV. BRIGAS DE SANTA ROSA	PERRETERA	PERRETERA	PERRETERA	COMERCIO
00000-01-0000	00000000	INVESTICIONES PERUSA S.A.C.	0000000000	ASOC. VIV. BRIGAS DE SANTA ROSA	PERRETERA	PERRETERA	PERRETERA	COMERCIO
00000-01-0000	00000000	WALTONA CRISTINA GARCIA TAPIE	0000000000	ASOC. VIV. BRIGAS DE SANTA ROSA	PERRETERA	PERRETERA	PERRETERA	COMERCIO
00000-01-0000	00000000	MAYUMAMA CHACRA RODOLFO	0000000000	ASOC. VIV. BRIGAS DE SANTA ROSA	PERRETERA	PERRETERA	PERRETERA	COMERCIO
00000-01-0000	00000000	CAROLINA DIANE PETER DALES	0000000000	ASOC. VIV. BRIGAS DE SANTA ROSA	PERRETERA	PERRETERA	PERRETERA	COMERCIO
00000-01-0000	00000000	AYSA BARRIOS SHERI SANCIA	0000000000	ASOC. VIV. BRIGAS DE SANTA ROSA	PERRETERA	PERRETERA	PERRETERA	COMERCIO
00000-01-0000	00000000	IN TACUNA PASTORIS DES	0000000000	ASOC. VIV. BRIGAS DE SANTA ROSA	PERRETERA	PERRETERA	PERRETERA	COMERCIO
00000-01-0000	00000000	RODOLFO CHACRA GARCIA ROSA	0000000000	ASOC. VIV. BRIGAS DE SANTA ROSA	PERRETERA	PERRETERA	PERRETERA	COMERCIO
00000-01-0000	00000000	CRISTINA GUSTAVO E.I.R.L.	0000000000	ASOC. VIV. BRIGAS DE SANTA ROSA	PERRETERA	PERRETERA	PERRETERA	COMERCIO
00000-01-0000	00000000	RENEA CHAMPILLA LINDY MAYRE	0000000000	ASOC. VIV. BRIGAS DE SANTA ROSA	PERRETERA	PERRETERA	PERRETERA	COMERCIO
00000-01-0000	00000000	ATENCIO NOLAN ANGELICA JULIANA	0000000000	ASOC. VIV. BRIGAS DE SANTA ROSA	PERRETERA	PERRETERA	PERRETERA	COMERCIO
00000-01-0000	00000000	IN TACUNA PASTORIS DES	0000000000	ASOC. VIV. BRIGAS DE SANTA ROSA	PERRETERA	PERRETERA	PERRETERA	COMERCIO
00000-01-0000	00000000	YACOBILLO C. INGENIEROS EDELCIA E.I.R.L.	0000000000	ASOC. VIV. BRIGAS DE SANTA ROSA	PERRETERA	PERRETERA	PERRETERA	COMERCIO
00000-01-0000	00000000	INVESTOR WORLD ANG S.A.C.	0000000000	ASOC. VIV. BRIGAS DE SANTA ROSA	PERRETERA	PERRETERA	PERRETERA	COMERCIO
00000-01-0000	00000000	WARRIORS QUINAY S.A.C.	0000000000	ASOC. VIV. BRIGAS DE SANTA ROSA	PERRETERA	PERRETERA	PERRETERA	COMERCIO
00000-01-0000	00000000	SALAZAR USIANO ALVA PERLO	0000000000	ASOC. VIV. BRIGAS DE SANTA ROSA	PERRETERA	PERRETERA	PERRETERA	COMERCIO
00000-01-0000	00000000	SALAZAR USIANO ALVA PERLO	0000000000	ASOC. VIV. BRIGAS DE SANTA ROSA	PERRETERA	PERRETERA	PERRETERA	COMERCIO
00000-01-0000	00000000	REYNALDO CHAVEZ HENRY ISMAEL	0000000000	ASOC. VIV. BRIGAS DE SANTA ROSA	PERRETERA	PERRETERA	PERRETERA	COMERCIO
00000-01-0000	00000000	REYNALDO CHAVEZ HENRY ISMAEL	0000000000	ASOC. VIV. BRIGAS DE SANTA ROSA	PERRETERA	PERRETERA	PERRETERA	COMERCIO
00000-01-0000	00000000	TORRES OLIVERA HENRY HERIBERTO	0000000000	ASOC. VIV. BRIGAS DE SANTA ROSA	PERRETERA	PERRETERA	PERRETERA	COMERCIO
00000-01-0000	00000000	DEVAL DE LA CRUZ BLANCA ALFONSO	0000000000	ASOC. VIV. BRIGAS DE SANTA ROSA	PERRETERA	PERRETERA	PERRETERA	COMERCIO
00000-01-0000	00000000	INAPAM SANCHEZ BARRON	0000000000	ASOC. VIV. BRIGAS DE SANTA ROSA	PERRETERA	PERRETERA	PERRETERA	COMERCIO
00000-01-0000	00000000	CHURRILLERA ROSA FERNANDO	0000000000	ASOC. VIV. BRIGAS DE SANTA ROSA	PERRETERA	PERRETERA	PERRETERA	COMERCIO
00000-01-0000	00000000	CECILIO CAMPUS ANA BETHA	0000000000	ASOC. VIV. BRIGAS DE SANTA ROSA	PERRETERA	PERRETERA	PERRETERA	COMERCIO
00000-01-0000	00000000	DE LA PARRA MENDOZA MARY YURINA	0000000000	ASOC. VIV. BRIGAS DE SANTA ROSA	PERRETERA	PERRETERA	PERRETERA	COMERCIO
00000-01-0000	00000000	CORPORACION HARDOY S.A.C.	0000000000	ASOC. VIV. BRIGAS DE SANTA ROSA	PERRETERA	PERRETERA	PERRETERA	COMERCIO
00000-01-0000	00000000	BARRON MENDOZA ROSA MARYSOL	0000000000	ASOC. VIV. BRIGAS DE SANTA ROSA	PERRETERA	PERRETERA	PERRETERA	COMERCIO

Instrumento de recolección de datos

Esta investigación se realizó con un muestreo no probabilístico, ya que, se sometieron a discreción del investigador, el calculo que se utilizó para obtener la muestra proviene de la siguiente formula:

$$\text{Formula } n = \frac{Z^2 * p * q * N}{(N-1) * e^2 + (Z^2 * p * q)}$$

En donde:

n = Tamaño de la muestra de la población

Z = Nivel de confianza, para obtener el 0.95%, debemos usar 1.96

p = Porcentaje de la población de estudio que tiene el atributo deseado

q = Porcentaje de la población de estudio que no tiene el atributo deseado = 1-p

Nota: Cuando no hay información de la población que tiene o no el tributo deseado, se asume que p = 0.5 y q = 0.5

e = Error máximo de la estimación aceptada 0.05.

N = Tamaño del universo, si se conoce, ya que, la población es finita.

La población es de 78 empresas ferreteras del distrito de San Martin de Porres 2020.

Reemplazamos todos los valores para poder obtener nuestra muestra.

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 78}{(78-1) * 0.05^2 + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 64.976$$

El resultado fue un número decimal, que es de 64.976, entonces lo redondeamos al siguiente número y tendríamos la muestra de 65 personas que debemos encuestar.