



Universidad **César Vallejo**

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Las políticas de promoción del empleo y la afectación de los derechos laborales de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas

Trujillo, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTOR:

Cabanillas Gamboa, Arturo Wilson (orcid.org/0009-0005-7101-3567)

ASESOR:

Mg. Polo Cueva, Martin Ernesto (orcid.org/0000-0001-8691-8442)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral, Negociación Colectiva e Inspección de Trabajo y Sistemas Previsionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO - PERÚ

2024

Dedicatoria

El presente trabajo es dedicado a Dios por haberme permitido llegar a lograr mi objetivo, mi madre Amalia por brindarme siempre su apoyo.

Agradecimiento

Mi agradecimiento a la Universidad César Vallejo, por darme la oportunidad de superarme en mi vida profesional. A mi asesor al Mg. Polo Cueva Martín Ernesto por el apoyo brindado y por la motivación recibida a lo largo de este tiempo.



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, POLO CUEVA MARTIN ERNESTO, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Las Políticas De Promoción Del Empleo y La Afectación De Los Derechos Laborales De Los Trabajadores De Las Pequeñas y Medianas Empresas Trujillo, 2022.", cuyo autor es CABANILLAS GAMBOA ARTURO WILSON, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 14 de Febrero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
POLO CUEVA MARTIN ERNESTO DNI: 19578329 ORCID: 0000-0001-8691-8442	Firmado electrónicamente por: MEPOLOP el 31-03- 2024 13:22:27

Código documento Trilce: TRI - 0738085



**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CABANILLAS GAMBOA ARTURO WILSON estudiante de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Las Políticas De Promocion Del Empleo y La Afectacion De Los Derechos Laborales De Los Trabajadores De Las Pequeñas y Medianas Empresas Trujillo,2022.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
CABANILLAS GAMBOA ARTURO WILSON : 45451390 ORCID: 0009-0005-7101-3567	Firmado electrónicamente por: ARCABANILLASGA el 03-04-2024 12:33:02

Código documento Trilce: INV - 1547000

Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor.....	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor / Autores.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	10
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	10
3.2 Categoría, sub categorías y matriz de categorización.....	10
3.3 Escenario de estudio	10
3.4 Participantes.....	11
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	11
3.6 Procedimientos.....	11
3.7 Rigor científico.....	11
3.8 Método de análisis de la información	12
3.9 Aspectos éticos	12
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	14
V. CONCLUSIONES.....	22
VI. RECOMENDACIONES	23
REFERENCIAS	24
ANEXOS.....	30

Resumen

El objetivo general de esta investigación fue determinar como las políticas de promoción del empleo afectan los derechos laborales de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas, Trujillo 2022. Siguió como línea de investigación un diseño Fenomenología hermenéutica con enfoque cualitativo, considerando como categoría a las Políticas de promoción del empleo y teniendo como participantes a abogados de conocimientos de Derecho Laboral. Se consideró como técnica la entrevista y como instrumentos de recolección la guía de entrevista. Teniendo como resultados que, las políticas de la promoción del empleo afectan el derecho de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas a un salario digno, asignación familiar, gratificaciones y CTS, esta situación puede provocar el desarrollo de aspectos negativos en el colaborador y por ende en la organización tal como: baja productividad, rotación de personal de modo constante e insatisfacción con su labor.

Palabras clave: Políticas de promoción del empleo, salario digno, asignación familiar, gratificaciones, derecho laboral y CTS.

Abstract

The general objective of this research was to determine how employment promotion policies affect the labor rights of workers in small and medium-sized companies, Trujillo 2022. The research line followed a hermeneutic phenomenology design with a qualitative approach, considering as a category the Employment promotion policies and having lawyers with knowledge of Labor Law as participants. The interview was considered as a technique and the interview guide as collection instruments. Given that employment promotion policies affect the right of workers in small and medium-sized companies to a living wage, family allowance, bonuses and CTS, this situation can cause the development of negative aspects in the employee and therefore hence in the organization such as: low productivity, constant staff turnover and dissatisfaction with their work.

Keywords: Employment promotion policies, living wage, family allowance, bonuses, labor law and CTS.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad las políticas de promoción del empleo son consideradas fundamentales para regir la sociedad, tomando como punto central los derechos laborales y promoviendo el empleo (Cuadros, 2019; Vidal 2021). La situación laboral en Perú se ha convertido en un tema preocupante, más aún en escenarios de inestabilidad política y pandemia, los cuales agravan aún más la situación (García, 2020; Redacción Gestión, 2023).

En relación al empleo encontramos: a nivel internacional que, existe una tendencia decreciente situada por debajo del 57% desde el 2016 hasta la fecha (Fernández, 2023). A nivel nacional, podemos observar un incremento del 5.6% de trabajos formales; sin embargo, la informalidad aún se hace presente, donde no se encuentran oportunidades laborales o los salarios están por debajo del mercado (Redacción Gestión, 2023). A nivel local, el 9,9% de mujeres se encuentran desempleadas y el 80.7% de personas en la informalidad (Rodríguez, 2023).

Esta situación es alarmante dado que, la personas que no se encuentran trabajando para una empresa carecen de beneficios y derechos laborales (Beltran, 2016), y en la mayoría d los casos tienen afectado su salud mental por estrés (Tomás et al.,2017). Tomando como referencias el porcentaje de personas que se encuentran laborando podemos observar que, existe vulneración de derechos laborales en algunas empresas, referente a las condiciones de trabajo, pagos de beneficios, gratificaciones, entre otros. (Aguirre y Vásquez, 2021; Llanos y Torres, 2021). Existen más de 64 centros de trabajo que fueron señalados por vulnerar derechos laborales, donde el principal hecho fue la suspensión del contrato laboral, dejando de lado, el debido proceso y pago de porcentaje de ley, y más de 4 418 personas despedidas de forma injustificada sin recibir sus prestaciones de ley (Ormusa, 2020; Vílchez et al., 2020).

A esta situación se suma el modelo neoliberal, el cual permite la flexibilización de diversos procedimientos en beneficio de los derechos laborales del trabajador; sin embargo, la aplicación de estas políticas provoca aumento de desigualdades sociales en el mundo, afectando directamente a los trabajadores (Navarro, 2004). Este modelo tuvo sus inicios en el periodo de Alberto Fujimori

y su vigencia se mantiene hasta la actualidad, trayendo con el paso de tiempo consecuencias para el país como, abandonando a su suerte a los mayoristas, conflicto armado e hiperinflación, privatización de empresas públicas y la reprivatización de la economía (Duranb, 2023).

Como se puede leer líneas anteriores el cumplimiento de los derechos labores y las políticas de promoción del empleo puede que, no siempre se apliquen desencadenando falta de oportunidades de empleo y vulneración de derecho, por tal razón se decidió plantear como problema de investigación: ¿cómo las políticas de promoción del empleo afectan los derechos laborales de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas, Trujillo 2022?

La presente averiguación se respalda a nivel teorizante dado que, se busca otorgar conocimiento y examinar los resultados en función a las bases teóricas estudiadas, lo cual contribuirá al conocimiento existente. A nivel práctico, se desea determinar como las políticas de promoción del empleo afectan los derechos laborales, y mediante ello lograr optar alternativas de resolución para arreglar algunos aspectos dentro de la organización. Finalmente, se justifica el desarrollo metodológico, porque se utilizará herramientas fidedigno a la materialidad peruana, para poder dar solución a los propósitos de la indagación.

El propósito genérico de esta averiguación es: concluir como las políticas de promoción del empleo afectan los derechos laborales de los operarios de las pequeñas y medianas empresas, Trujillo 2022. Teniendo como objetivos específicos: identificar como las políticas de la promoción del empleo afectan el derecho de los operarios de las pequeñas y medianas empresas a un salario digno. Identificar como las políticas de la promoción del empleo afecta el derecho de los trabajadores a la asignación familiar. Identificar como las políticas de la promoción del empleo afecta el derecho de los trabajadores a la gratificación e identificar como las políticas de la promoción del empleo afecta el derecho a la CTS. La presente investigación estuvo compuesta por seis capítulos, el primero enfocado en la introducción; el segundo mostró los antecedentes y las teorías de investigación; el tercero se enfocó en la metodología; el cuarto en resultados y discusión de los mismos, el quinto mostró las conclusiones y el sexto capítulo las recomendaciones.

II. MARCO TEÓRICO

Atendiendo información previa, se procederá a describir los estudios previos para el fortalecimiento de esta investigación, a nivel nacional, Torres (2021) en su investigación desarrollada en Lima la cual trabajo con 25 colaboradores, llegando a la conclusión que, el efecto de las limitaciones de rentabilidad laboral, es revelador en los trabajadores de microempresas, debido que muchos trabajadores desconocen de sus beneficios. A la vez, Urbina (2021) en su estudio realizado en Huancayo concluyó que, la rentabilidad laboral es del Régimen MYPE inciden considerablemente en la fluidez de la Farmacia Real de Huancayo, en el periodo 2019.

Samamé (2020) en su estudio realizado en Lima, la cual concluyó que no existe estabilidad laboral y esta ha conllevado a que las Microempresas incumplan con sus obligaciones a sus trabajadores. A la vez, se determinó en cuanto al contrato en Instituciones Educativas básicas que no brinda estabilidad económica, debido a que su contrato es solo por 10 meses, los meses restantes no reciben ningún sueldo alguno. Considerando a Aliaga et al. (2020) en su averiguación desarrollado en el distrito de Carabaylo, 2018 la cual concluyó que, el 63.4% sabe que existe rentabilidad en la compensación por tiempo de servicio-CTS, el 68.3% sabe que existe rentabilidad en las gratificaciones, el 70.8% sabe el tiempo que se otorga por vacaciones a sus operarios. Finalmente, se consideró a Chino et al. (2018) en su estudio desarrollado en Cusco obtuvo como resultados que, existe quebrantamiento de las normativas de las MYPE respecto a derechos y utilidad laborales por parte de los empresarios en un nivel medio, dicho vulneración afecta de forma negativa en el empleo digno.

A nivel internacional Henao et al. (2022) en su investigación desarrollada en el país de Colombia se encontró que, los hallazgos discuten si los privilegios que se confieren en las organizaciones son los apropiados para los distintos grupos poblacionales y resultan ostensivo a la hora de comprender los fenómenos de baja motivación y alta rotación que enfrentan algunas organizaciones.

A su vez, Vázquez, et al. (2020) en su artículo desarrollado en México se logró de manera que el resultado que, es imperioso tomar en cuenta el Derecho Humano al trabajo digno o trabajo decente en relación a la salud mental positiva. Para ello, es necesario un cambio de paradigma para la institución, viendo al ser humano, como un ser de derecho. Finalmente, Juárez (2020) en su investigación desarrollada en México se encontró que, existe una repartición dividida de los rangos de trabajo decorosos entre ambos planos de análisis. A nivel individual encontramos que, el 44.3% de los trabajadores se ubican en los niveles bajos, el 8.4% en los niveles medios y el 47.3% en niveles altos, en función al trabajo decente.

En relación a las bases teóricas encontramos que, las *políticas de promoción del empleo*, se pueden considerar como actuaciones que tiene objetivo regir una sociedad, referentes a la exclusividad de los derechos laborales, como un conjunto de acciones que serían apropiarse por poderes políticos con el fin de alcanzar un estado de pleno empleo y proveer empleo de calidad a la población. En el país, existen diversas actuaciones promovidas por los poderes públicos destinadas a evitar el desempleo y promover situaciones de empleabilidad, por ello, existen diversos programas de ayuda social relacionada al Derecho del trabajo. Por lo tanto, el propósito importante de las políticas de trabajo aumentar el trabajo y evitar situaciones de desempleo (Cuadros, 2019; Abramo et al., 2019).

La Política Nacional de Promoción del Empleo (PNPE) define la estructura institucional y sectorial que guía la actuación del sector Trabajo y Promoción del Empleo en la promoción del trabajo digno y productivo., en un entorno de conversación social y en situaciones de igualdad. El Estado Peruano debe promover las condiciones institucionales, económicas y sociales necesarias para garantizar que las personas que, no cuenta con un contrato de trabajo u otros beneficios (Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo [MTPE] 2019).

Para poder alcanzar las (PNPE) el Estado debe participar activamente en el desarrollo del mercado y el fortalecimiento de las fuerzas productivas generadoras de empleo productivo o de calidad. En ese sentido, la (PNPE) se considera un instrumento fundamental para acompañar las transformaciones

operadas en el mercado laboral, generando aumentos constantes de la productividad laboral y dinamizar el mercado interno (MTPE, 2019).

Para lograr una óptima (PNPE) es necesario revisar el contexto económico, dado que es un factor clave para la evolución y su cumplimiento. Se base que, con el paso de los años la tasa de empleo ha caído especialmente en el sector construcción y manufactura. Teniendo el Perú, un gran reto por recuperar la tasa de empleabilidad, logrando mantener los niveles de crecimiento en un nivel moderado. Se tiene que tener en cuenta que, desde el 2017 ha existido un ingreso masivo del éxodo laboral, resultado de la llegada numerosa de personas venezolanos, afectando inevitablemente la marcha del mercado a nivel regional. Por tal razón, la (PNPE) tiene la meta de posicionar el trabajo y promoción del empleo para lograr que los ciudadanos peruanos logren tener un trabajo en donde sea respetado sus derechos.

También, es necesario revisar las políticas activas del empleo (PAE) la cual es definida como una tendencia nacida de los problemas inflacionarios y retroceso con el objetivo de disminuir el golpe de las políticas que adecuen estructuralmente. Desde entonces el (PAE) ha integrado nuevos óptica que implica a una visión y medios dirigidos a permitir la confluencia entre la oferta y la demanda laboral (MTPE, 2019).

Se debe de considerar 6 ámbitos de influencia para el logro articulado de las (PNPE) como el entorno, que está enfocado en las políticas que impulsan el incremento del empleo. El empleo, vinculado a la integración laboral y funcionamiento del mercado de trabajo. La empleabilidad, enfocado en la formación técnico-productiva del ámbito laboral. El emprendimiento, vinculado a la producción y evolución de juicio empresariales, al igual que, la creación de micro y pequeñas empresas. La igualdad, vinculada a la equidad de posibilidades y finalmente el espacio, enfocado en orientación determinado la unión intersectorial y diálogo social (Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo [MTPE], 2016).

Dentro de las principales economías de las micro y pequeñas empresas en la Región Libertad encontramos a servicios generales con un 2,9% agricultura, 1,9% manufactura, 0,5 comercio, 0,3 transporte, 0,2 minería, 0.1 en construcción y 0,5 en otros servicios (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2022).

Para el *fundamento teórico*, nos basaremos en los artículos del Estado Peruano, que estas desarrollados en pro de la muchedumbre, tales como: el *artículo 55° de la Constitución Política*, en donde se expone: “los derechos y libertades identificado en la Constitución se analizan en convenio con la Declaración Universal de Derechos Humanos, con los tratados y acuerdos internacionales que sobre la materia ha ratificado el Perú”. (p.12). En relación a los derechos laborales, se establece que todos ser humano tiene derecho de trabajar, a la libertad de ejercer el trabajo, protección contra el desempleo e igualdad de remuneración equitativa y satisfactoria (MTPE, 2019).

En el artículo 22° se establece que todo trabajador tiene derecho a la seguridad social, dado que conforma una sociedad, así como el agrado de los derechos económicos y sociales. Es decir que el trabajo, es reconocido como un deber y derecho de todo ciudadano. *Seguido del artículo 23°* donde se establece que el trabajo debe ser el objeto de atención del Estado, el cual a través de políticas debe fomentar el empleo, la educación para el trabajo y condiciones para el progreso social. Finalmente, el *Artículo 24°* enfocado en el derecho a la remuneración y jornada de 8 horas y finalmente, artículo 25, derecho a trabajar en margen de lo establecido, donde no se supere el margen de horas laborales, derecho al descanso y protección ante el despido arbitrario (MTPE, 2019).

En relación a los *Derechos laborales (DL)*, lo podemos definir como un conjunto de normas que permiten regular la relación entre la empresa y el trabajador, y está conformado por un conjunto leyes que abordan aspectos fundamentales de la relación laboral. Teniendo como finalidad organizar las normas laborales relacionada a la remuneración, beneficios laborales, despidos, jurídicas, de modo que se pueda lograr una adecuada y verdadero vínculo laboral, garantizando la ejecución del acuerdo por ambas partes. Así como, regular las condiciones entre

otros (Beltran, 2016; Chiriboga et al., 2018).

Los (DL) no siempre han existido, y esto radica porque a fines del siglo XIII en el país de Inglaterra estallo la Revolución Industrial donde se identificó la desigualdad económica de los trabajadores, extendiendo la primicia en toda Europa. Los empleados en este tiempo, tenían condiciones de trabajo agotadoras, sin embargo, con el tiempo esta situación cambio trayendo beneficios a los colaboradores del país y todo el mundo. Entendido que, los derechos laborales son vitales para mantener un orden y adecuado funcionamiento del trabajo (Beltran,2016).

Las características de los (DL) están enfocados en el aspecto *dinámico* el cual habla sobre la evolución de los procesos; el aspecto *social*, enfocado en los intereses de la sociedad, el aspecto *expansivo*, porque deben actualizarse de modo continuo; el aspecto *autónomo*, porque está basado en normas y leyes y finalmente, el aspecto *específico*, dado que restringe a las relaciones de trabajo (Leveau et al.,2019).

Se tiene que tener en cuenta que, dentro de (DL) existe una relación laboral, en la cual se relacionan el trabajador y el empleador, donde ambos tiene obligaciones dentro del lugar de trabajo, por su parte el trabajador, debe cumplir con las normas y ejecutar su trabajo; y en empleador debe cumplir con las disposiciones legales en relación al trabajo (Leveau et al., 2019). También se tiene que tomar en cuenta, las condiciones del trabajo, las cuales están enfocadas en un tener un ambiente saludable de trabajo, herramientas de trabajo, control de factores riesgo, el contrato, condiciones de contratación, seguridad social, duración de la jornada laboral, condiciones de capacitación, vacaciones, entre otros (Leveau et al., 2019). Se debe tener en cuenta que, dentro de las Pymes los derechos laborales son inestables y alejados de la realidad, por lo general las grandes empresas impiden promover el desarrollo de este sector.

En función a las *teorías de derecho laboral*, encontramos que, mediante Decreto Supremo N° 185-2022-EF, normaliza el Régimen Laboral Especial que atina a encaminar y fomentar la formalización y desarrollo de las Micro, Pequeñas y

Medianas Empresas, estableciendo las circunstancias de disfrute efectivo de los derechos laborales de los asalariados sujetos a este régimen. Teniendo como fundamento teórico el Artículo 22° de la Constitución Política de 1993 establece que el trabajo es tanto un deber como un derecho, fundamental para el bienestar social y una vía para la realización personal. Además, según Beltrán (2016), el Artículo 63° del Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE, establece que los trabajadores serán afiliados al régimen semi contributivo del Seguro de EsSalud, de acuerdo con lo dispuesto en la ley. Esto implica que los trabajadores de las Pequeñas Empresas estarán afiliados de manera regular a EsSalud, y el empleador deberá aportar la tasa correspondiente conforme a lo establecido en el Artículo 6 de la Ley N°26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud y sus modificaciones

Leveau et al., (2019) exponen que es importante el derecho a una *remuneración*, el cual es definido como la totalidad de lo que el trabajador recibe como compensación por sus servicios, ya sea en forma de dinero o bienes, y que esté completamente a su disposición para su uso, según lo estipulado en el *Artículo 24°*. Derecho a la indemnización, *Artículo 1969°* el cual es definido La compensación otorgada por el empleador al trabajador como reparación por algún daño ocasionado se conoce como indemnización. Esta cantidad suele estar determinada legalmente y es ejemplificada por la indemnización por terminación laboral sin justificación. El Artículo 91 donde se expone todo trabajador o trabajadora tiene el derecho a recibir una remuneración adecuada que le permita vivir con dignidad y satisfacer las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales propias y de su familia.

Se considera el derecho a la *Asignación Familiar*, el cual está normado en la *Ley N° 25129*, Esta regulación garantiza que cualquier empleado que tenga a su cargo uno o más hijos menores de 18 años recibirá una asignación familiar. Las gratificaciones, establecido en el *artículo N°1 Ley N°27735* el cual refiere que, las pequeñas y medianas empresas tienen derecho a 2 gratificaciones al año, correspondiente en fiestas patrias y navidad, con equivalencia a medio sueldo cada una. En relación a la CTS, considerando *Ley N°30334* el cual refiere que,

los empleados de las pequeñas empresas cuentan con este derecho equivalente a medio sueldo por año de servicio.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El tipo de investigación fue aplicada por que investiga no solo para conocer y obtener conocimiento, sino va más allá, intenta transformar lo que estudia. En efecto, no vamos a generar teorías o enfoques nuevos, ni vamos a crear nuevos métodos o técnicas que enriquezcan el campo de estudio que estamos investigando, sino que utilizaremos las teóricas, métodos y técnicas existentes para abordar un problema concreto. Rivas (2014, pag.275). Tendrá un enfoque cualitativo dado que, implica recopilar y analizar los datos no numéricos para comprender conceptos u opiniones sobre las experiencias y el comportamiento de una determinada realidad (Martínez, 2004).

Diseño de investigación

Se trabajó en base a un diseño de Fenomenología hermenéutica, dado que tiene como finalidad describir e interpretar las estructuras fundamentales de lo vivido, intentando ver las cosas desde el punto de vista de las personas (Rojas 2019).

3.2 Categoría, sub categorías y matriz de categorización

Se consideró como categoría a las Políticas de promoción del empleo y como sub categorías al Derechos laborales, Salario digno, asignación familiar, gratificación y CTS.

3.3 Escenario de estudio

Hernández (2014) refiere que el escenario es definido como un espacio geográfico el cual es determinado por el investigador con el fin de poder conocer más a fondo la realidad problemática. En esta investigación el escenario de estudio estuvo conformado por abogados de la ciudad de Trujillo conocedores en la materia, los cuales nos brindaron conocimientos para poder responder a las preguntas de investigación.

3.4 Participantes

Al referirnos de una investigación cualitativa, la población se presenta en termino de participantes dado que, una población es un término cuantificable y esto no correspondería a nuestro enfoque de investigación (Izcara, 2014). Se contará con la participación de 09 abogados con conocimiento de Derecho Laboral y 03 trabajadoras de la microempresa “Maggi Restaurant”.

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se utilizará como técnica la entrevista, la cual es una técnica eficaz para la obtención de datos o información del sujeto mediante la interacción oral con los participantes, por ello en esta investigación se utilizará la entrevista, dado que permitirá tener contacto directo a través del dialogo (Piza, 2019).

Instrumento

En relación al instrumento de recolección de datos, se considera la guía de entrevista, la cual es una técnica de indagación y recolección de datos la cual es compuesta por preguntas directas a los participantes (Tronsoco y Amaya, 2017). Esto permitirá obtener información de modo libre por parte de los participantes, y se podrá discutir la información obtenida con la normativa de la formalización de las Pymes y los derechos laborales.

3.6 Procedimiento

Esta investigación se utilizará la triangulación hermenéutica, la cual es definida como técnica que permitir realizar en la investigación la recopilación de datos y cruce de información obtenida mediante el dialogo relacionados al objeto de estudio (Cabrera, 2005). Este método permite hacer uso de varias técnicas y fuentes de información las cuales ayudan a profundizar más el tema de investigación (Torres, 2021).

La triangulación estuvo compuesta por tres etapas, la primera etapa aborda reducción de análisis de datos que a la vez permite clasificar los datos; la segunda etapa, la cual está enfocada en la elaboración de conceptos

empíricos de análisis descriptivo; y finalmente la tercera etapa, la cual facilita la construcción de conceptos teóricos y explicativos de la interpretación (Mejía, 2011). Estas etapas permiten la integración de los datos cualitativos y dar respuesta a los objetivos de investigación, para ello es necesario que la información esta ordenada y sistematizadas.

3.7 Rigor científico

En nuestra investigación el rigor científico se realizó a través del análisis documental, donde se debatirá la información disponible y lo que responden los entrevistados para poder llegar a las conclusiones de esta investigación.

La credibilidad de las respuestas recogidas se hará a través de la entrevista a profesionales en el tema a los cuales se aplicará el instrumento, el cual será validado por expertos de la ciencia de Derecho o ejercicio independiente de la abogacía, quienes cuenten con experiencia práctica derecho laboral. Esta validación comprobará que el instrumento de recolección de datos sea viable para ser aplicado. Finalmente, la transferencia y confirmación será verificada a través del análisis de datos obtenidos de la diversidad de fuentes consultadas en la presente investigación (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

3.8 Método de análisis de la información

El método de análisis que se aplicará en la presente investigación es: Método dogmático jurídico, en donde se estudiará la normativa de la formalización de las Pymes y los derechos laborales, con el fin de poder tener mayor conocimiento y poder discutirlo con la información encontrada. Finalmente, el Método inductivo: Según Hernández (2014) Las investigaciones cualitativas se fundamentan en el proceso inductivo, el cual implica explorar, descubrir y describir el fenómeno con el objetivo de entender el fenómeno estudiado.

3.9 Aspectos éticos

En relación con los principios éticos en la investigación científica, este estudio se fundamentó en el Código de Ética de la Universidad César Vallejo, aprobado

mediante la Resolución del Consejo Universitario N° 0126-2017/UCV. En particular, se destacan el Artículo 3, que enfatiza el respeto por la integridad y autonomía de las personas, y el Artículo 5, que aborda el trato igualitario hacia los participantes en la investigación”.

Además, este estudio garantiza el respeto a la propiedad intelectual de los investigadores, citando toda la información utilizada de acuerdo con los estándares de la APA.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Resultados

Objetivo específico 1: Identificar como las políticas de la promoción del empleo afectan el derecho de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas a un salario digno.

Tabla 1

Respuesta de encuestados

1. ¿De qué manera la política de promoción del trabajador afecta el derecho al pago de salario digno de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas, Trujillo 2022?		
Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3
En el caso particular tenemos nosotros que entender que el salario digno tiene que contextualizarse en el concepto de remuneración que tiene la constitución política del estado es decir nuestra carta magna expresamente indica que la remuneración debe ser justa en términos que debe generar bienestar personal y familiar. Si no existe políticas no se mejora las políticas de promoción a favor del trabajador nosotros estaríamos cortando la remuneración completa por que la sanción máxima que puede tener un trabajador un cese justificado o no, pero estaríamos hablando de un cese injustificado esta sanción mayor obviamente va afectar directamente el salario, al afectar el salario no sería salario digno.	Es indudable que afecta el derecho al pago de su salario digno, sabiendo que el salario digno es una remuneración para satisfacer sus necesidades básicas de él y de su familia, al ser despedido no podrá contar con un pago por ende si se le afectaría.	Si, afecta en el sentido que las políticas están orientadas a brindar solo apoyo al empleador, dejando de lado al trabajador que tiene que sobrevivir con pagos irrisorios y sin beneficios que le corresponden como tal.
Entrevistado 4	Entrevistado 5	Entrevistado 6
Afectaría al pago de salario digno toda vez que se le despida, como sabemos el salario digno es cuando el dinero y los beneficios pagados a un trabajador son	La política de promoción del trabajador en casos de despido afectaría al pago de salario digno toda vez que se le despida, como sabemos	En este caso cuando se despide a un trabajador o trabajadores, el derecho al pago digno se ve afectado, los trabajadores no podrían adquirir estabilidad laboral y

suficientes para que el trabajador pueda tener una vida decente para él y una familia.	el salario digno es cuando el dinero y los beneficios pagados a un trabajador.	los empleadores tendrían la posibilidad de despedir si ellos lo creen correspondiente.
----------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------

Entrevistado 7	Entrevistado 8	Entrevistado 9
Afectaría a todos los trabajadores porque al ser despedido ya no tendría un salario digno en que cubriría sus necesidades básicas la de él y de su familia.	En el caso de los despidos de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas el derecho al pago de salario digno se ve afectado en la medida de que la política de la promoción del trabajador no se les está permitiendo a los trabajadores adquirir una estabilidad en el empleo lo que condice más al pago de un salario digno muy por el contrario les otorga potestad a los empleadores de despedir a un empleado si así lo considera	Afecta a los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas en la forma de que son despedidos, ya que no tendría un salario digno

COMENTARIO: Los entrevistados coinciden que, la política de promoción del trabajador afecta el derecho al pago de salario digno de los trabajadores cuando este no es otorgado.

Objetivo específico 2: Identificar como las políticas de la promoción del empleo afecta el derecho de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas a la asignación familiar.

Tabla 2

Respuesta de encuestados

1. ¿De qué manera la política de protección del trabajador afecta el derecho a la asignación familiar de los trabajadores de las pequeñas y medianas?		
Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3
Como sabemos la norma establece que la asignación familiar asciende a 10% de la remuneración mínima vital que se encuentre vigente al momento de que el trabajador de la actividad privada perciba dicho beneficio, al ser despedido no tendría dicho beneficio en consecuencia se perjudicaría él y su familia.	La política de protección del trabajador en casos de despido afectaría al trabajador en la medida el empleado tenga una carga familiar, al no tener dicho derecho se estaría perjudicando su familia que dependen de él.	No solo es una afectación, sino que sería contraria a la constitución política del Perú y normativas que establecen que la asignación familiar es un derecho, el no pago afecta el derecho de todo trabajador.
Entrevistado 4	Entrevistado 5	Entrevistado 6
Todo trabajador que tiene carga familiar debe contar con este derecho, ya que ayuda en gran manera a la canasta familiar de su hogar, de no percibir este derecho afectaría a él y a su familia.	Al incumplimiento de un derecho laboral por normativa y desbalance en la dinámica familiar.	Afectaría el derecho exclusivo el trabajador y de su familia.
Entrevistado 7	Entrevistado 8	Entrevistado 9
Afecta totalmente ya que el trabajador no percibiría su remuneración y por consiguiente no tendría asignación familiar	La política de promoción del trabajador en casos de despido afectaría a los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas toda vez que se le recorte dicho derecho en este caso el de la asignación familiar.	La política de protección del trabajador en casos de despido afectaría a todo trabajador de las pequeñas y medianas empresas cuando no le dan su asignación familiar de acuerdo a ley.
COMENTARIO: Los entrevistados coinciden que, la política de protección del trabajador afecta el derecho a la asignación familiar en relación al incumplimiento de derecho y gastos del hogar.		

Objetivo específico 3: Identificar como las políticas de la promoción del empleo afecta el derecho de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas a la gratificación.

Tabla 3

Respuesta de encuestados

1. ¿De qué manera la política de promoción del trabajador afecta el derecho a las gratificaciones de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas, Trujillo 2022?		
Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3
Todo trabajador tiene derecho a percibir puntualmente su remuneración de acuerdo a ley y como todo trabajador tiene derechos a sus gratificaciones de fiestas patrias y de navidad en este régimen especial de las Mypes se estaría vulnerando el derecho a las gratificaciones.	Afectaría al trabajador porque sin trabajo no podría tener sus gratificaciones de fiestas patrias y navidad ya que no cuenta con un trabajo que le asista dicho derecho.	De la manera que, al negarse el empleador de cumplir con el pago de gratificaciones, está expuesto a que se le demande y genere su cumplimiento.
Entrevistado 4	Entrevistado 5	Entrevistado 6
La gratificación es un beneficio que se otorga a los trabajadores del sector privado que cuenten con un contrato indefinido, a plazo fijo o a tiempo parcial, al ser despedido arbitrariamente afectaría dicha gratificación por ende tendría que emitir la liquidación de sus beneficios sociales.	Todo trabajador que tiene carga familiar debe contar con este derecho ya que ayuda en gran manera a la canasta familiar de su hogar, de no percibir este derecho afectaría a él y a su familia.	Afecta ante el incumplimiento del pago de la gratificación dado que, cuando un colaborador es despedido de modo repentino no podría acceder a este beneficio.
Entrevistado 7	Entrevistado 8	Entrevistado 9
Afectación económica, vínculo laboral y dinámica familiar.	El trabajador no podría beneficiarse de este derecho dado que, al no tener contrato no le correspondería por ley.	Se podría observar una situación de vulneración al derecho del trabajador puesto que, al ser despedido de modo arbitrario o no ya no podría contar con este beneficio.
COMENTARIO: Los entrevistados coinciden que, la política de promoción del trabajador afecta el derecho a las gratificaciones dado que, al no tener un contrato vigente, no puede beneficiarse de este derecho o beneficio.		

Objetivo específico 4: Identificar como las políticas de la promoción del empleo afecta el derecho de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas a la Compensación por tiempo de servicios.

Tabla 4

Respuesta de encuestados

1. ¿De qué manera la política de promoción del trabajador afecta el derecho a la CTS de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas, Trujillo 2022?		
Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3
Afecta de manera tajante ya que el trabajador no percibiría su remuneración y por consiguiente no tendría este derecho que le asiste que sería la CTS.	La afectación, se generaría, ya que, el CTS, es un monto de dinero que sirve para el sustento del trabajador en el tiempo que no está laborando, eso afectaría a su persona, moralmente y económicamente.	La SUNAFIL ha realizado trabajos de inspecciones, se sostuvo que existen muchas empresas formales que tienen a sus trabajadores en condiciones de informalidad, con el objeto de no reconocerle todos sus beneficios laborales dentro de estas empresas. En ese sentido cuando un trabajador es despedido se estaría vulnerando su derecho a seguir percibiendo su CTS.
Entrevistado 4	Entrevistado 5	Entrevistado 6
La CTS constituye un beneficio que se reconoce a favor de los trabajadores sujetos al régimen laboral privado, siempre que cumplan con una jornada mínima de cuatro horas diarias, en ese sentido, si el trabajador es despedido por falta grave no podrá percibir ese beneficio, pero si es despedido arbitrariamente si le corresponde.	Este beneficio al no ser otorgado afectaría al trabajador y su familia puesto que, en caso de despido el colaborador se queda sin ingresos económicos.	La política de promoción del trabajador en casos de despido afectaría en la medida de que no tenga su beneficio de CTS, ya que este beneficio tiene como finalidad proteger al trabajador en caso de cese del vínculo laboral.
Entrevistado 7	Entrevistado 8	Entrevistado 9
Afecta cuando son despedidos de modo arbitrario, muchas empresas no los otorgan.	De conformidad con lo establecido por el TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) y su Reglamento, la CTS es un beneficio social que se otorga al trabajador con la finalidad de que pueda cubrir sus necesidades y las de su	Como sabemos las CTS, sirve como contingencia en casos de cese del vínculo laboral, esta compensación por tiempo de servicios es un beneficio de todo trabajador al no otorgarle afectaría a él y a su familia

familia en caso de
desempleo, al no
otórgales a los
trabajadores de la
pequeñas y medianas
empresas atendería
contra su derecho.

COMENTARIO: Los entrevistados coinciden que, la política de promoción del trabajador afecta el derecho a la CTS de los trabajadores dado que, no perciben este ingreso.

Discusión

Con respecto al análisis de la información enfocado en el objetivo general tenemos que, las políticas de promoción del empleo afectan los derechos laborales de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas, en el sentido que muchas organizaciones no cumplen con lo establecido en la constitución política del Estado Peruano vulnerando los derechos del trabajador. A su vez, MTPE (2019) afirma que estas políticas deben generar mayores oportunidades laborales y promover mejores condiciones de trabajo con el objetivo que los derechos de los trabajadores sean cumplidos. Autores refieren que, el cumplimiento de estas normativas influye en el desarrollo del trabajador dentro de la empresa (Vásquez, et al., 2020) y otros aspectos como la liquidez y productividad (Urbina, 2021).

Se debe tomar en cuenta el Decreto Supremo N° 185-2022-EF el cual esta ley establece el Marco Laboral Especial, el cual está diseñado para promover la formalización y crecimiento de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas. Por lo tanto, concluimos que se debe respetar los derechos labores para lograr una estabilidad entre el trabajador y la organización.

En relación al objetivo específico N°1 exponemos que, la política de promoción del trabajador en situaciones de terminación laboral afecta el derecho al pago de salario digno de los colaboradores cuando este derecho no es reconocido generando un contexto de desigualdad e inseguridad (MTPE, 2019). Esta información se asemeja con lo expuesto por Torres (2021) este autor refiere que, cuando una persona desconoce de sus derechos esta situación es aprovechada por el empleador, quien no cumple con lo establecido. A su vez, Samamé (2020)

hace mención que, existen entidades que no brinda una estabilidad económica, no cuentan con beneficios y los contratos son menores de 12 meses.

Se debe tener en cuenta lo estipulado en el Artículo 91° donde se expone que todo empleado tiene derecho a recibir una remuneración adecuada que le permita mantener un nivel de vida digno. Además, nos fijamos en el Artículo 24° el cual enfatiza sobre la indemnización, y esta situación puede darse ante un despido injustificado con el objetivo de proteger al colaborador. Por lo tanto, podemos concluir que, según lo estipulado por la normativa el salario digno debe ser otorgado a cada trabajador, y cuando este es despedido de modo arbitrario este pago debe ser otorgado sin excepción. Respetando lo establecido dentro de la constitución política del Estado Peruano, donde la remuneración debe ser justa considerando el bienestar del colaborado y su familia.

En relación al objetivo específico N°2 exponemos que, la política de promoción del trabajador en situaciones de terminación laboral afecta el derecho a la asignación familiar de los colaboradores y cuando este derecho no es cubierto por la organización existe una vulneración de derechos laborales (Beltran, 2016). Esta información se asemeja con lo expuesto Chino et al. (2018) quien expone que el no cumplimiento de las garantías laborales impacta de modo negativo en el colaborador, específicamente en el empleo digno. Por su parte, Henao et al. (2022) refiere que impacta de modo negativo en la motivación y niveles altos de rotación, es decir que el colaborador no se siente a gusto con el incumplimiento de sus derechos laborales.

Se debe tener en cuenta lo estipulado en *Ley N° 25129*, dada regulación establece que cualquier empleado que tenga a su cargo uno o más hijos menores de 18 años recibirá esta ayuda familiar. Podemos concluir que, según lo estipulado por la normativa el pago de la asignación familiar es un derecho del colaborador con carga familiar y un deber de la empresa, este derecho debe ser cumplido y de este modo respetar lo establecido dentro de la constitución política.

En relación al objetivo específico N°3 exponemos que, la política de promoción del trabajador dadas situaciones de terminación laboral afecta el derecho a la gratificación, tomando en cuenta que el colaborador despedido no accede a este

tipo de beneficio. Como refiere Aliaga et al. (2020) es necesario que los colaboradores conozcan sobre sus derechos laborales dado que, si en un porcentaje mayor se tiene conocimiento, será posible exigir los mismos. A la vez, Ormusa (2020) refiere que, la suspensión de contrato laboral sin previo aviso vulnera los derechos laborales del trabajador dado que, algunas organizaciones no realizan el pago de porcentaje indicado por Ley.

Se debe tener en cuenta lo estipulado en *artículo N°1 Ley N°27735* donde se refiere que, pequeñas y medianas empresas tienen derecho a 2 gratificaciones al año; sin embargo, algunas empresas no cumplen con lo establecido, afectando la estabilidad emocional del colaborador y su desarrollo (Leveau et al., 2019). Podemos concluir que, según lo estipulado por la normativa el pago de las gratificaciones es un derecho del colaborador por ley, que llega afectar al trabajador cuando no es cumplido.

En relación al objetivo específico N°4 exponemos que, la política de promoción del trabajador en situaciones de terminación laboral afecta el derecho al pago de la CTS siempre y cuando no se cumpla con este pago. Esta información se asemeja a lo expuesto por Aliaga et al. (2020) quienes mencionan sobre la importancia del pago de la CTS y el conocimiento de su beneficio por parte de los trabajadores. Asu vez, Juárez (2020) menciona que, el otorgar y cumplir con este beneficio tiene impacto con el nivel de percepción del trabajo. Finalmente, se tiene que considerar a lo estipulado en la *Ley N°30334* el cual refiere que, los empleados pertenecientes a pequeñas empresas cuentan con este derecho equivalente a medio sueldo por año de servicio (Leveau et al., 2019).

V. CONCLUSIONES

PRIMERO: Se concluye que, los derechos laborales de ven afectados dentro de las pequeñas y medianas empresas. El incumplimiento de los mismos puede provocar ineficiencia al trabajador y por ende en la empresa tal como: baja productividad, rotación de personal de modo constante e insatisfacción con su labor.

SEGUNDO: Se determinó que el salario digno del trabajador se ve afectado en termino especifico cuando no es otorgado a tiempo y forma, esta situación genera vulneración de sus derechos y afectación dentro de la dinámica familiar del trabajador.

TERCERO: La asignación familiar del trabajador se puede ver afectada cuando la empresa no cumple con lo acordado dentro del contrato y régimen laboral, logrando afectar la estabilidad económica de los integrantes de la familia.

CUARTO: Se determinó que, la gratificación y otros derechos se ven afectados cuando existen trabajadores sin contratos vigentes, imposibilitando acceder a este beneficio. En otros casos las organizaciones no otorgan el derecho por ley afectando la economía del trabajador en las festividades indicadas.

QUINTO: Se concluyó que, el derecho a la CTS es damnificado cuando es otorgado bajo alguna condición o no se cumple con lo indicado por ley, esta situación pone vulnerable al trabajador ante algún posible despido, dado que no tendría algún fondo económico para su solvencia.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERO: Se recomienda concientizar a los trabajadores sobre el conocimiento de sus derechos laborales para que de este modo se pueda exigir su cumplimiento. Esto se puede realizar a través de un focus group en donde se pueda escuchar de modo abierto a todos los participantes y atender sus necesidades.

SEGUNDO: Se recomienda incrementar la intensidad de fiscalización de oficio de SUNAFIL para verificar el cumplimiento de la normativa Decreto Supremo N° 013-2013 PRODUCE a favor del trabajador, en donde se pueda regular y constatar los procesos, cumplimiento y formas de pago, y de este modo evadir la infracción de los derechos laborales.

TERCERO: Se recomienda ampliación las disposiciones de la ley de promoción y formalización de la micro y pequeña empresa ley N° 28015, donde se pueda implementar el desarrollo y cumplimiento del salario digno, la asignación familiar, gratificaciones y las CTS dado que, no cuentan con dicho beneficio en la norma y en consecuencia afecta a todo trabajador

CUARTO: Se recomienda que el sector público no contrate a la Micro, Pequeñas y medianas empresas toda vez que tengan antecedentes judiciales como desembolso de prestaciones a los empleados.

REFERENCIAS

- Abramo, L., Cecchini, L., y Morales, B. (2019). Programas sociales, superación de la pobreza e inclusión laboral: aprendizajes desde América Latina y el Caribe. Cepal. <https://doi.org/10.18356/3ce7db16-es>
- Aliaga, M., Árévalo, I., y Legua L. (2020). *Los beneficios laborales en las micro y pequeñas empresas del Distrito de Callería, 2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Ucayali]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali.
- http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/4336/UNU_CONTABILIDAD_2020_T_MARIA-ALIAGA_ET-AL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aguirre, H., y Vásquez, C. (10 de agosto del 2021). *Sunafil encuentra vulneración de derechos y exposición a riesgos en empresa agroexportadora de Ica*. El Peruano: <https://elperuano.pe/noticia/126491-sunafil-encuentra-vulneracion-de-derechos-y-exposicion-a-riesgos-en-empresa-agroexportadora-de-ica>
- Beltrán, M. y Ramos, H. (2016). *Influencia de beneficios laborales en la formalización de las micro y pequeñas empresas en la ciudad de Puno, 2014-2015* [Tesis de licenciatura, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez]. Repositorio de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez
- <http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/660/TESIS%20DNI%2045793963-74690746.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cabrera, F. (2005). Categorización y triangulación como procesos de validación del conocimiento en investigación cualitativa. *Theoria*, 14 (1): 61-71.
- Chino, M., y Eláez, R. (2018). *Derechos y beneficios laborales de los trabajadores de las Mypes en el Distrito del Cusco y el empleo digno*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco]. Repositorio de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco <https://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/3906>
- Chiriboga, H., Jiménez, E., y Toscanini, P. (2018). El derecho laboral como herramienta política, una mirada histórica. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(1), 226-231.

- Consejo Nacional de Ciencia, T. E (2 de Septiembre de 2021). *Reglamento de Calificación, Clasificación y Registro de los investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica – Reglamento RENACYT*. CONCYTEC: <https://www.gob.pe/institucion/concytec/informes-publicaciones/2131042-reglamento-de-calificacion-clasificacion-y-registro-de-los-investigadores-del-sistema-nacional-de-ciencia-tecnologia-e-innovacion-tecnologica-reglamento-renacyt>
- Cuadros, F. (2019). *Aspectos Laborales de la Política Nacional de Competitividad*. [Diapositiva] Consulta: el 6 de mayo de 2019
- Duranb, A. (04 de agosto del 2023). *Coronavirus y neoliberalismo en el Perú*. Celag: <https://www.celag.org/coronavirus-y-neoliberalismo-en-el-peru/>
- El Peruano (17 de agosto del 2022). *Decreto Supremo N° 185-2022-EF. Decreto Supremo que modifica el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1399, Decreto Legislativo que impulsa el fortalecimiento de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa y crea el Fondo CRECER*. El Peruano: <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2096430-6>
- Fernández, R. (23 de febrero del 2023). Tasa de empleo a nivel mundial desde 2007 hasta 2024. Statista: <https://es.statista.com/estadisticas/977498/tasa-mundial-de-empleo/>
- García, J. (2020). The youth employment situation and a proposal for public policies to face youth unemployment. *Latin American journal of social law* (30), 65 – 94.
- Henao, K., y Rivera L. (2022). *Beneficios laborales y su relación con las necesidades e intereses de las personas en cuatro organizaciones manufactureras de Colombia*. [Tesis de maestría, Universidad Eafit]. Repositorio institucional de la Universidad Eafit https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/31847/KarenMelisa_
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación* (Ed. 5). The McGraw-Hill. <https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>

- Hernández, S. (2014). *Metodología de Investigación* (Ed. 6). McGraw-Hill. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Izcará, S. (2014). *Manual de investigación cualitativa*. Fontamara. <https://www.porrúa.mx/libro/GEN:846424/manual-de-investigacion-cualitativa/simon-pedro-izcarapalacios/9786077360643>
- Juárez, O. (2020). *El trabajo decente en México: un análisis por regiones socioespaciales*. [Tesis de maestría, Universidad de Flacso México]. Repositorio institucional de la Universidad de Flacso México https://flacso.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1026/273/1/Juarez_OA.pdf
- Llanos, S., y Torres, J. (2021). *La vulneración de los derechos laborales de los docentes del complejo educativo experimental Antonio Guillermo Urrelo* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. Repositorio institucional de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1611/Tes.%20Llanos%20Condor%20y%20Torres%20Pajares.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Leveau, D. y Piñas, I. (2019). *Los beneficios laborales y la formalización de las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2017* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Ucayali]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional de Ucayali <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/4446>
- Martínez, M. (2004). *Ciencias y arte de la metodología cualitativa*. Trilla. https://www.academia.edu/28459863/Ciencia_y_Arte_en_La_Metodologia_Cualitativa_Martinez_Miguel_PDF_1_
- Mejía, J. (2011). Central problems of qualitative data analysis. *Latin American Journal of Social Research Methodology*, 1(1), 47-60.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo (18 de febrero del 2016). *Políticas Nacional del empleo*. Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo:

<https://www2.trabajo.gob.pe/promocion-del-empleo-y-autoempleo/politicas-nacionales-de-empleo/politica-1/>

Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo (18 de marzo del 2019). *Políticas Nacionales de Promoción del empleo*. Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo: <http://trabajodigno.pe/wp-content/uploads/2020/03/20190318-Pol%C3%ADtica-Nacional-de-Promoci%C3%B3n-del-Empleo.pdf>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2022). Estudio de la dinámica económico-laboral actual y tendencia en La Libertad. Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4042633/Diagn%C3%B3stico%20de%20La%20Libertad.pdf?v=1673637266>

Navarro, V. (2004). Neoliberalism its consequences today in the world. *Int J Health Ser*, 50(3):271-275. doi: 10.1177/0020731420925449.

Ormusa (28 de julio del 2020). *Balance: Casos de Vulneración de derechos en el marco de la pandemia por COVID-19*. Ormusa: <https://ormusa.org/balance-casos-de-vulneracion-de-derechos-laborales-en-el-marco-de-la-pandemia-por-covid-19/>

Piza, N., Amaiquema, F., y Beltrán, G. (2019). Métodos y técnicas en la investigación cualitativa. Algunas precisiones necesarias. *Conrado*, 17(1), 455-459.

Redacción Gestión (04 de agosto del 2023). *Convivir con la inteligencia artificial, una fuente de ansiedad para los trabajadores*. Gestión: <https://gestion.pe/tecnologia/tecnologia-i-empleo-i-convivir-con-la-inteligencia-artificial-una-fuente-de-ansiedad-para-los-trabajadores-i-ia-noticia/?ref=gesr>

Rodríguez, H. (25 de junio del 2023). *Trujillo: existe un 10% de desempleo en la población juvenil*. La República: <https://larepublica.pe/economia/2023/06/25/trujillo-existe-un-10-de-desempleo-en-la-poblacion-juvenil-colegio-de-economistas-la-libertad-francisco-huerta-informalidad-desempleo-2076175>

- Rojas, W. (2022). The relevance of qualitative research. *Studium Veritatis*, 20 (26), 79–97.
- Samamé, J. (2020). *Beneficios sociales de los trabajadores en las microempresas del sector educativo, Ventanilla, 2019*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/54210>
- Tomás, J., Gutiérrez, M., y Fernández, I. (2019). Consecuencias del desempleo en la salud mental de una muestra de jóvenes angoleños. *Escritos de Psicología*, 10(1), 58-68.
- Torres, A. (2021). El transitar en la investigación cualitativa: un acercamiento a la triangulación. *Revista Cientific*, 6(20), 275-295, e-ISSN: 2542-2987. Recuperado de: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2021.6.20.15.275-295>
- Torres, C. (2021). *Restricción de beneficios laborales de los trabajadores de las microempresas en la Ciudad de Lima*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10243/Calderon%20Torres%20Mery%20Luz.pdf?sequence=1>
- Tronsoco, C., & Amaya, A. (2017). *Interview: practical guide for collecting qualitative data in health research*. *Rev. Fac. Med*, 65(2), 329-32. <https://doi.org/10.15446/revfacmed.v65n2.60235>.
- Urbina, B. (2021). *Beneficios laborales del régimen Mype y la liquidez empresarial en la farmacia real, Huancayo 2019*. [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de los Andes]. Repositorio institucional de la Universidad Peruana de los Andes. https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2588/T037_DNI_72459126T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vásquez, J., & Vásquez, C. (2022). The human right to decent work and the promotion of pro-person work environments. *Revista Scielo Preprints* (1). <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.4078>

Vidal, P., Rodríguez, S., Ansaldo, M., & Gonzales, P. (2021). Ideology, development and employment policies in Latin America. *Latin american profiles*, 30(59), <https://doi.org/10.18504/pi3059-006-2022>

Vílchez, C., Rojas, A., & Huayapa, A. (2020). Training, average wages and taxes as factors that explain the attitude toward job regulation in contexts of informality. *Contaduría y administración*, 65(1), 1-29.

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN

LAS POLITICAS DE PROMOCION DEL EMPLEO Y LA AFECTACION DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS, TRUJILLO, 2022				
Categoría de estudio	Definición conceptual	Categoría	Subcategoría	Códigos
Políticas de promoción del empleo	Actuaciones que tiene objetivo regir una sociedad, referentes a la exclusividad de los derechos laborales, como un conjunto de acciones que serían apropiarse por poderes políticos con el fin de alcanzar un estado de pleno empleo y proveer empleo de calidad a la población.	Políticas de promoción del empleo	<ul style="list-style-type: none"> - Derechos laborales - Salario digno - Asignación familiar - Gratificación - CTS 	<ul style="list-style-type: none"> - CS1 - CS2 - CS3 - CS4 - CS5

ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

LAS POLITICAS DE PROMOCION DEL EMPLEO Y LA AFECTACION DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS, TRUJILLO, 2022			
Formulación del problema	Objetivo de investigación	Hipótesis	Técnicas e instrumentos
<p>Problema general</p> <p>¿Cómo las políticas de promoción del empleo afectan los derechos laborales de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas, Trujillo 2022?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar como las políticas de promoción del empleo afectan los derechos laborales de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas, Trujillo 2022.</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Técnica <ul style="list-style-type: none"> ○ La entrevista - Instrumento <ul style="list-style-type: none"> ○ Guía de entrevista
	<p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar como las políticas de la promoción del empleo afecta el derecho de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas a un salario digno. 		

	<ul style="list-style-type: none"> - Identificar como las políticas de la promoción del empleo afecta el derecho de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas a la asignación familiar. 		
	<ul style="list-style-type: none"> - Identificar como las políticas de la promoción del empleo afecta el derecho de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas a la gratificación. 		
	<ul style="list-style-type: none"> - Identificar como las políticas de la promoción del empleo afecta el derecho de los trabajadores a la CTS. 		
Metodología	Escenario de estudio y participantes	Categoría y Subcategoría	
<ul style="list-style-type: none"> - Tipo de investigación <ul style="list-style-type: none"> ○ Aplicada ○ Enfoque cualitativo - Diseño de investigación 	<ul style="list-style-type: none"> - Escenario de estudio <ul style="list-style-type: none"> ○ Abogados de la ciudad de Trujillo conocedores en la materia 	<ul style="list-style-type: none"> - Categoría - Subcategoría <ul style="list-style-type: none"> ○ Derechos laborales ○ Salario digno ○ Asignación familiar 	

<ul style="list-style-type: none"> ○ Fenomenología hermenéutica 	<p>- Participantes</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 09 abogados con conocimiento de Derecho Laboral y 03 trabajadoras de la microempresa “Maggi Restaurant” 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Gratificación ○ CTS 	
--------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------	--

ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Guía de entrevista

TITULO DE LA TESIS: Las políticas de promoción del empleo y la afectación de los derechos de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas Trujillo, 2022.

I. Datos generales del entrevistador y entrevistado:

Entrevistador: _____

Entrevistado: _____

Grado académico: _____

Experiencia profesional: _____

Lugar de labores: _____

Fecha de la entrevista: _____

OBJETIVO GENERAL

Determinar cómo las políticas de promoción del empleo afectan el derecho de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas, Trujillo, 2022.

A continuación se redactan las preguntas respecto al tema

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Identificar como las políticas de promoción del empleo afectan el derecho al pago de un salario digno de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas Trujillo, 2022.

1. ¿De qué manera la política de promoción del trabajador en casos de despido afecta el derecho al pago de salario digno de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas, Trujillo 2022?

FUNDAMENTE SU RESPUESTA.

2. ¿De qué manera la política de promoción de la inversión privada y extranjera afecta el derecho al pago de salario digno de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas, Trujillo 2022?

FUNDAMENTE SU RESPUESTA

3. ¿De qué manera la política de promoción de crecimiento económico afecta el derecho al pago de salario digno de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas, Trujillo 2022?

FUNDAMENTE SU RESPUESTA

4. ¿De qué manera la política de promoción de empleo para los jóvenes afecta el derecho al pago de salario digno de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas Trujillo 2022?

FUNDAMENTE SU RESPUESTA

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Identificar como las políticas de promoción del empleo afectan el derecho a la asignación familiar de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas Trujillo, 2022.

1. ¿De qué manera la política de protección del trabajador en casos de despido afecta el derecho a la asignación familiar de los trabajadores de las pequeñas y medianas?

FUNDAMENTE SU RESPUESTA.

2. ¿De qué manera la política de promoción de la inversión privada y extranjera afecta el derecho a la asignación familiar de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas, Trujillo 2022?

FUNDAMENTE SU RESPUESTA

3. ¿De qué manera la política de promoción de crecimiento económico afecta el derecho a la asignación familiar de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas, Trujillo 2022?

FUNDAMENTE SU RESPUESTA

4. ¿De qué manera la política de promoción de empleo para los jóvenes afecta el derecho la asignación familiar de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas, Trujillo 2022?

FUNDAMENTE SU RESPUESTA

OBJETIVO ESPECIFICO 3

Identificar como las políticas de promoción del empleo afectan el derecho a las gratificaciones de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas Trujillo, 2022.

1. ¿De qué manera la política de promoción del trabajador en casos de despido afecta el derecho a las gratificaciones de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas, Trujillo 2022?

FUNDAMENTE SU RESPUESTA.

2. ¿De qué manera la política de promoción de la inversión privada y extranjera afecta el derecho a las gratificaciones de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas, Trujillo 2022?

FUNDAMENTE SU RESPUESTA

3. ¿De qué manera la política de promoción de crecimiento económico afecta el derecho a las gratificaciones de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas, Trujillo 2022?

FUNDAMENTE SU RESPUESTA

4. ¿De qué manera la política de promoción de empleo para los jóvenes afecta el derecho a las gratificaciones de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas, Trujillo 2022?

FUNDAMENTE SU RESPUESTA

OBJETIVO ESPECIFICO 4

Identificar como las políticas de promoción del empleo afectan el derecho a la CTS de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas Trujillo, 2022.

1. ¿De qué manera la política de promoción del trabajador en casos de despido afecta el derecho a la CTS de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas, Trujillo 2022?

FUNDAMENTE SU RESPUESTA.

2. ¿De qué manera la política de promoción de la inversión privada y extranjera afecta el derecho a la CTS de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas, Trujillo 2022?

FUNDAMENTE SU RESPUESTA

3. ¿De qué manera la política de promoción de crecimiento económico afecta el derecho a la CTS de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas, Trujillo 2022?

FUNDAMENTE SU RESPUESTA

4. ¿De qué manera la política de promoción de empleo para los jóvenes afecta el derecho a la CTS de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas, Trujillo 2022?

FUNDAMENTE SU RESPUESTA

Firma del experto
DNI

Guía de entrevista

Título: “Las políticas de promoción del empleo y la afectación de los derechos laborales de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas, Trujillo, 2022”

Entrevistado:.....

Cargo:.....

Nombre de la Microempresa:.....

Preguntas:

- 1. En su condición de trabajador ¿cuándo percibe de remuneración?**
- 2. ¿Conoces si la empresa donde laboras está en el Registro de la Micro y la Pequeña Empresa (REMYPE)**
- 3. ¿Se encuentra usted registrado en la Planilla de la Microempresa donde labora?**
- 4. ¿La Microempresa donde labora cumple con el pago de beneficios sociales de Asignación familiar, gratificaciones y CTS?**

4. **Soporte teórico**
(describir en función al modelo teórico)

Instrumento / Área	Categorías	Definición
Entrevista	LAS POLITICAS DE PROMOCION DEL EMPLEO	<p>Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Las políticas de promoción del empleo es un conjunto de acciones específicas que el Gobierno Central, a través de la Comisión Intersectorial de Empleo (CIE), propone como respuesta al problema del desempleo y subempleo en el país y promueve las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promover el empleo para los jóvenes que les permita construir trayectorias de empleo decente. • Promover la protección del trabajador en casos de despido. • Promover la inversión y aumento de la productividad para el crecimiento económico y generación de empleo decente. • Promover la inversión privada y extranjera.
	DERECHOS LABORALES	<p>Los derechos Laborales lo podemos definir como un conjunto de normas que permiten regular la relación entre la empresa y el trabajador, y está conformado por un conjunto leyes que abordan aspectos fundamentales de la relación laboral. Teniendo como objetivo regular las normas jurídicas para que se pueda establecer adecuada y correcta relación laboral, garantizando el cumplimiento del contrato por ambas partes. Así como, regular las condiciones laborales relacionada a la remuneración, beneficios laborales, despidos, entre otros (Beltran, 2016).</p>

Instrucciones para el experto:

A continuación, le presento el instrumento guía de entrevista elaborado por

ARTURO WILSON CABANILLAS GAMBOA en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindemos observaciones que considere pertinente.

CALIFICACIÓN	1. No cumple con el criterio
	2. Bajo Nivel
	3. Moderado nivel
	4. Alto nivel

Categoría del instrumento: LAS POLITICAS DE PROMOCION DEL EMPLEO

Primera categoría:

Objetivos de la categoría: “identificar como las políticas de promoción del empleo afectan el derecho al pago de salario digno de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas Trujillo, 2022

SUB CATEGORÍA	ÍTEM	CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
LAS POLITICAS DE EMPLEO	PROTECCION DEL TRABAJADOR EN CASOS DE DESPIDO				X				X				X	
	Promover la inversión privada y extranjera.				X				X				X	
	PROMOVER LA INVERSION Y AUMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD PARA EL CRECIMIENTO ECONOMICO				X				X				X	
	Promover el empleo para los jóvenes que les permita construir trayectorias de empleo decente.				X				X				X	

Categoría del instrumento: LAS POLITICAS DE PROMOCION DEL EMPLEO

Segunda categoría:

Objetivos de la segunda categoría: **Identificar como las políticas de promoción del empleo afectan el derecho a la asignación familiar de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas Trujillo, 2022.**

SUB CATEGORÍA	ÍTEM	CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
LAS POLITICAS DE EMPLEO	PROTECCION DEL TRABAJADOR EN CASOS DE DESPIDO				X				X				X	
	Promover la inversión privada y extranjera.				X				X				X	
	PROMOVER LA INVERSION Y AUMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD PARA EL CRECIMIENTO ECONOMICO				X				X				X	

Promover el empleo para los jóvenes que les permita construir trayectorias de empleo decente.	¿DE QUÉ MANERA LA POLITICA DE PROMOCION DEL EMPLEO PARA LOS JOVENES afecta el derecho LA ASIGNACIÓN FAMILIAR de los trabajadores de Las Pequeñas y Medianas Empresas, Trujillo 2022 Fundamente su respuesta				X					X					X

Categoría del instrumento: LAS POLITICAS DE PROMOCION DEL EMPLEO

Tercera categoría:

Objetivos de la tercera categoría: **Identificar como las políticas de promoción del empleo afectan el derecho a las gratificaciones de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas Trujillo, 2022.**

SUB CATEGORÍA	ÍTEM	CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA				Observaciones/ Recomendaciones	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
LAS POLITICAS DE EMPLEO	PROTECCION DEL TRABAJADOR EN CASOS DE DESPIDO				X					X				X	
	Promover la inversión privada y extranjera.				X					X				X	

	PROMOVER LA INVERSION Y AUMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD PARA EL CRECIMIENTO ECONOMICO	DE QUÉ MANERA LA POLITICA DE PROMOCION DE CRECIMIENTO ECONOMICO AFECTA EL DERECHO A LAS GRATIFICACIONES DE LOS TRABAJADORES DE LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS, TRUJILLO 2022				X				X					X
	Promover el empleo para los jóvenes que les permita construir trayectorias de empleo decente.	¿DE QUÉ MANERA LA POLITICA DE PROMOCION DE EMPLEO PARA LOS JOVENES AFECTA EL DERECHO A LAS GRATIFICACIONES DE LOS TRABAJADORES DE LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS, TRUJILLO 2022 FUNDAMENTE SU RESPUESTA				X				X					X

Categorías del instrumento: LAS POLITICAS DE PROMOCION DEL EMPLEO

Cuarta categoría:

Objetivos de la cuarta categoría: **Identificar como las políticas de promoción del empleo afectan el derecho a la CTS de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas Trujillo, 2022.**

SUB CATEGORÍA	ÍTEM	CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA				Observaciones/ Recomendaciones	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
LAS POLITICAS PROTECCION DEL TRABAJADOR EN CASOS DE DESPIDO	¿De qué manera LA POLITICA DE PROMOCION DEL TRABAJADOR EN CASOS DE DESPIDO afecta el derecho a la CTS de los trabajadores de Las Pequeñas y Medianas Empresas, Trujillo 2022?				X					X					X

	Promover la inversión privada y extranjera.	¿DE QUÉ MANERA LA POLITICA DE PROMOCION DE LA INVERSION PRIVADA Y EXTRANJERA AFECTA EL DERECHO A LA CTS DE LOS TRABAJADORES DE LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS, TRUJILLO 2022				X				X				X	
	PROMOVER LA INVERSION Y AUMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD PARA EL CRECIMIENTO ECONOMICO	DE QUÉ MANERA LA POLITICA DE PROMOCION DE CRECIMIENTO ECONOMICO AFECTA EL DERECHO A LA CTS DE LOS TRABAJADORES DE LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS, TRUJILLO 2022				X				X				X	
	Promover el empleo para los jóvenes que les permita construir trayectorias de empleo decente.	¿DE QUÉ MANERA LA POLITICA DE PROMOCION DE EMPLEO PARA LOS JOVENES AFECTA EL DERECHO A LA CTS DE LOS TRABAJADORES DE LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS, TRUJILLO 2022? FUNDAMENTE SU RESPUESTA				X				X				X	



Firma del evaluador
DNI N° 45729853

Significación (explicar cómo está compuesto el instrumento: dimensiones, áreas, ítems por área)	El instrumento busca identificar 4 categorías, Salario Digno, asignación familiar, gratificaciones, cts.
--------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------

8. **Soporte teórico**
(describir en función al modelo teórico)

Instrumento / Área	Categorías	Definición
Entrevista	LAS POLITICAS DE PROMOCION DEL EMPLEO	<p>Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Las políticas de promoción del empleo es un conjunto de acciones específicas que el Gobierno Central, a través de la Comisión Intersectorial de Empleo (CIE), propone como respuesta al problema del desempleo y subempleo en el país y promueve las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promover el empleo para los jóvenes que les permita construir trayectorias de empleo decente. • Promover la protección del trabajador en casos de despido. • Promover la inversión y aumento de la productividad para el crecimiento económico y generación de empleo decente. • Promover la inversión privada y extranjera.
	DERECHOS LABORALES	<p>Los derechos Laborales lo podemos definir como un conjunto de normas que permiten regular la relación entre la empresa y el trabajador, y está conformado por un conjunto leyes que abordan aspectos fundamentales de la relación laboral. Teniendo como objetivo regular las normas jurídicas para que se pueda establecer adecuada y correcta relación laboral, garantizando el cumplimiento del contrato por ambas partes. Así como, regular las condiciones laborales relacionada a la remuneración, beneficios laborales, despidos, entre otros (Beltran, 2016).</p>

Instrucciones para el experto:

A continuación, le presento el instrumento guía de entrevista elaborado por

ARTURO WILSON CABANILLAS GAMBOA en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	5. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	6. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	7. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	8. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	5. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	6. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	7. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	8. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	5. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	6. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	7. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	8. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente.

CALIFICACIÓN	1. No cumple con el criterio
	2. Bajo Nivel
	3. Moderado nivel
	4. Alto nivel

Categoría del instrumento: LAS POLITICAS DE PROMOCION DEL EMPLEO

Primera categoría:

Objetivos de la categoría: “identificar como las políticas de promoción del empleo afectan el derecho al pago de **salario digno** de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas Trujillo, 2022

SUB CATEGORÍA	ÍTEM	CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
LAS POLITICAS DE EMPLEO	PROTECCION DEL TRABAJADOR EN CASOS DE DESPIDO				x				x				x	
	Promover la inversión privada y extranjera.				x				x				x	
	PROMOVER LA INVERSION Y AUMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD PARA EL CRECIMIENTO ECONOMICO				x				x				x	
	Promover el empleo para los jóvenes que les permita construir trayectorias de empleo decente.				x				x				x	

Categoría del instrumento: LAS POLITICAS DE PROMOCION DEL EMPLEO

Segunda categoría:

Objetivos de la segunda categoría: **Identificar como las políticas de promoción del empleo afectan el derecho a la asignación familiar de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas Trujillo, 2022.**

SUB CATEGORÍA	ÍTEM	CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
LAS POLITICAS DE EMPLEO	PROTECCION DEL TRABAJADOR EN CASOS DE DESPIDO				x				x				x	
	Promover la inversión privada y extranjera.				x				x				x	
	PROMOVER LA INVERSION Y AUMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD PARA EL CRECIMIENTO ECONOMICO				x				x				x	

	Promover la inversión privada y extranjera.	¿DE QUÉ MANERA LA POLITICA DE PROMOCION DE LA INVERSION PRIVADA Y EXTRANJERA AFECTA EL DERECHO A LAS GRATIFICACIONES DE LOS TRABAJADORES DE LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS, TRUJILLO 2022 FUNDAMENTE SU RESPUESTA				x				x					x	
	PROMOVER LA INVERSION Y AUMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD PARA EL CRECIMIENTO ECONOMICO	DE QUÉ MANERA LA POLITICA DE PROMOCION DE CRECIMIENTO ECONOMICO AFECTA EL DERECHO A LAS GRATIFICACIONES DE LOS TRABAJADORES DE LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS, TRUJILLO 2022				x				x					x	
	Promover el empleo para los jóvenes que les permita construir trayectorias de empleo decente.	¿DE QUÉ MANERA LA POLITICA DE PROMOCION DE EMPLEO PARA LOS JOVENES AFECTA EL DERECHO A LAS GRATIFICACIONES DE LOS TRABAJADORES DE LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS, TRUJILLO 2022 FUNDAMENTE SU RESPUESTA				x				x					x	

Categorías del instrumento: LAS POLITICAS DE PROMOCION DEL EMPLEO

Cuarta categoría:

Objetivos de la cuarta categoría: **Identificar como las políticas de promoción del empleo afectan el derecho a la CTS de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas Trujillo, 2022.**

SUB CATEGORÍA	ÍTEM	CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA				Observaciones/ Recomendaciones		
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4			

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Guía de entrevista para determinar cómo las políticas de promoción del empleo afectan los derechos laborales de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas, Trujillo 2022. La evaluación de este instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

9. Datos generales del experto-

Nombre y apellidos:	DR. JOHNNY RUDY SANCHEZ VELARDE
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	EDUCATIVA
Áreas de experiencia profesional:	
Institución donde labora:	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación /Temática (si corresponde)	2 años

10. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

11. Datos del instrumento (Colocar nombre de la cuestionario, escala o inventario)

Nombre de la Prueba:	Guía de entrevista para Determinar cómo las políticas de promoción del empleo afectan los derechos laborales de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas, Trujillo 2022
Autor/a:	Arturo Wilson Cabanillas Gamboa
Procedencia (lugar donde fue creado el instrumento):	Trujillo
Administración (A quién se aplicará el instrumento):	A los abogados expertos en materia laboral
Tiempo de aplicación (duración que se tomará en llenar el instrumento):	30 a 50 minutos
Ámbito de aplicación (Unidad de análisis):	A los abogados expertos en materia laboral de Trujillo, con especialidad en maestría en derecho laboral.
Significación (explicar cómo está compuesto el instrumento: dimensiones, áreas, ítems por área)	El instrumento busca identificar 4 categorías, Salario Digno, asignación familiar, gratificaciones, cts.

12. Soporte teórico
(describir en función al modelo teórico)

Instrumento / Área	Categorías	Definición
Entrevista	LAS POLITICAS DE PROMOCION DEL EMPLEO	<p>Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Las políticas de promoción del empleo es un conjunto de acciones específicas que el Gobierno Central, a través de la Comisión Intersectorial de Empleo (CIE), propone como respuesta al problema del desempleo y subempleo en el país y promueve las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promover el empleo para los jóvenes que les permita construir trayectorias de empleo decente. • Promover la protección del trabajador en casos de despido. • Promover la inversión y aumento de la productividad para el crecimiento económico y generación de empleo decente. • Promover la inversión privada y extranjera.
	DERECHOS LABORALES	<p>Los derechos Laborales lo podemos definir como un conjunto de normas que permiten regular la relación entre la empresa y el trabajador, y está conformado por un conjunto leyes que abordan aspectos fundamentales de la relación laboral. Teniendo como objetivo regular las normas jurídicas para que se pueda establecer adecuada y correcta relación laboral, garantizando el cumplimiento del contrato por ambas partes. Así como, regular las condiciones laborales relacionada a la remuneración, beneficios laborales, despidos, entre otros (Beltran, 2016).</p>

Instrucciones para el experto:

A continuación, le presento el instrumento guía de entrevista elaborado por

ARTURO WILSON CABANILLAS GAMBOA en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	9. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	10. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	11. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	12. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	9. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	10. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	11. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	12. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	9. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	10. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	11. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	12. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente.

CALIFICACIÓN	1. No cumple con el criterio
	2. Bajo Nivel
	3. Moderado nivel
	4. Alto nivel

Categoría del instrumento: LAS POLITICAS DE PROMOCION DEL EMPLEO

Primera categoría:

Objetivos de la categoría: “identificar como las políticas de promoción del empleo afectan el derecho al pago de salario digno de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas Trujillo, 2022

SUB CATEGORÍA	ÍTEM	CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
LAS POLITICAS DE EMPLEO	PROTECCION DEL TRABAJADOR EN CASOS DE DESPIDO				X				X				X	
	Promover la inversión privada y extranjera.				X				X				X	
	PROMOVER LA INVERSION Y AUMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD PARA EL CRECIMIENTO ECONOMICO				X				X				X	
	Promover el empleo para los jóvenes que les permita construir trayectorias de empleo decente.				X				X				X	

Categoría del instrumento: LAS POLITICAS DE PROMOCION DEL EMPLEO

Segunda categoría:

Objetivos de la segunda categoría: **Identificar como las políticas de promoción del empleo afectan el derecho a la asignación familiar de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas Trujillo, 2022.**

SUB CATEGORÍA	ÍTEM	CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
LAS POLITICAS DE EMPLEO	PROTECCION DEL TRABAJADOR EN CASOS DE DESPIDO				X				X				X	
	Promover la inversión privada y extranjera.				X				X				X	
	PROMOVER LA INVERSION Y AUMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD PARA EL CRECIMIENTO ECONOMICO				X				X				X	

Promover el empleo para los jóvenes que les permita construir trayectorias de empleo decente.	¿DE QUÉ MANERA LA POLITICA DE PROMOCION DE EMPLEO PARA LOS JOVENES afecta el derecho LA ASIGNACIÓN FAMILIAR de los trabajadores de Las Pequeñas y Medianas Empresas, Trujillo 2022 Fundamente su respuesta				X					X					X

Categoría del instrumento: LAS POLITICAS DE PROMOCION DEL EMPLEO

Tercera categoría:

Objetivos de la tercera categoría: **Identificar como las políticas de promoción del empleo afectan el derecho a las gratificaciones de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas Trujillo, 2022.**

SUB CATEGORÍA	ÍTEM	CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA				Observaciones/ Recomendaciones	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
LAS POLITICAS DE EMPLEO	PROTECCION DEL TRABAJADOR EN CASOS DE DESPIDO				X					X					X
	Promover la inversión privada y extranjera.				X					X					X

	PROMOVER LA INVERSION Y AUMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD PARA EL CRECIMIENTO ECONOMICO	DE QUÉ MANERA LA POLITICA DE PROMOCION DE CRECIMIENTO ECONOMICO AFECTA EL DERECHO A LAS GRATIFICACIONES DE LOS TRABAJADORES DE LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS, TRUJILLO 2022				X				X					X
	Promover el empleo para los jóvenes que les permita construir trayectorias de empleo decente.	¿DE QUÉ MANERA LA POLITICA DE PROMOCION DE EMPLEO PARA LOS JOVENES AFECTA EL DERECHO A LAS GRATIFICACIONES DE LOS TRABAJADORES DE LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS, TRUJILLO 2022 FUNDAMENTE SU RESPUESTA				X				X					X

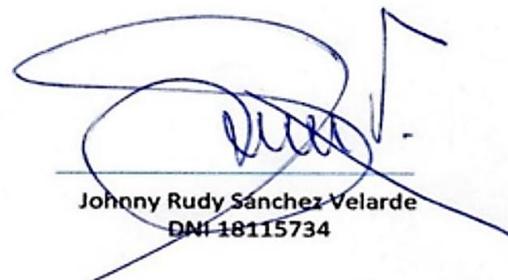
Categorías del instrumento: LAS POLITICAS DE PROMOCION DEL EMPLEO

Cuarta categoría:

Objetivos de la cuarta categoría: **Identificar como las políticas de promoción del empleo afectan el derecho a la CTS de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas Trujillo, 2022.**

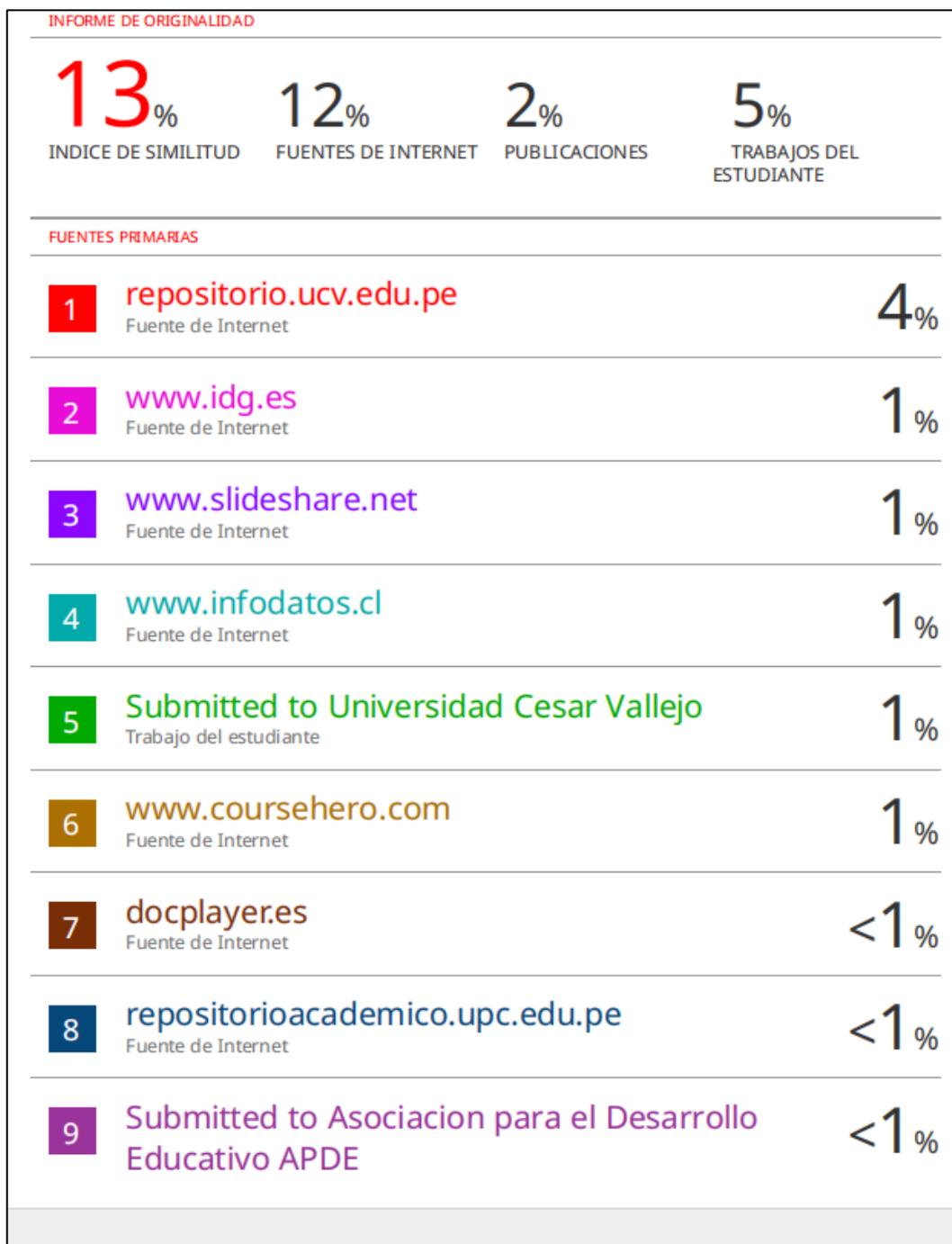
SUB CATEGORÍA	ÍTEM	CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
LAS POLITICAS PROTECCION DEL TRABAJADOR EN CASOS DE DESPIDO	¿De qué manera LA POLITICA DE PROMOCION DEL TRABAJADOR EN CASOS DE DESPIDO afecta el derecho a la CTS de los trabajadores de Las Pequeñas y Medianas Empresas, Trujillo 2022?				X				X					X

Promover la inversión privada y extranjera.	¿DE QUÉ MANERA LA POLITICA DE PROMOCION DE LA INVERSION PRIVADA Y EXTRANJERA AFECTA EL DERECHO A LA CTS DE LOS TRABAJADORES DE LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS, TRUJILLO 2022				X			X			X
PROMOVER LA INVERSION Y AUMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD PARA EL CRECIMIENTO ECONOMICO	DE QUÉ MANERA LA POLITICA DE PROMOCION DE CRECIMIENTO ECONOMICO AFECTA EL DERECHO A LA CTS DE LOS TRABAJADORES DE LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS, TRUJILLO 2022				X			X			X
Promover el empleo para los jóvenes que les permita construir trayectorias de empleo decente.	¿DE QUÉ MANERA LA POLITICA DE PROMOCION DE EMPLEO PARA LOS JOVENES AFECTA EL DERECHO A LA CTS DE LOS TRABAJADORES DE LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS, TRUJILLO 2022? FUNDAMENTE SU RESPUESTA				X			X			X



Johnny Rudy Sanchez Velarde
DNI 18115734

ANEXO 5: RESULTADO DE SIMILITUD DEL PROGRAMA TURNITIN



10	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
11	flacso.repositorioinstitucional.mx Fuente de Internet	<1 %
12	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	Submitted to Aliat Universidades Trabajo del estudiante	<1 %
14	repository.libertadores.edu.co Fuente de Internet	<1 %
15	peru21.pe Fuente de Internet	<1 %
16	pdfslide.tips Fuente de Internet	<1 %
17	Submitted to Universidad Nacional de Educación Trabajo del estudiante	<1 %
18	virtual.urbe.edu Fuente de Internet	<1 %
19	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	<1 %
20	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

21	experts.umn.edu Fuente de Internet	<1 %
22	www.pensionpolicyinternational.com Fuente de Internet	<1 %
23	www.semanticscholar.org Fuente de Internet	<1 %
24	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
25	fr.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
26	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 18 (2002)", Brill, 2006 Publicación	<1 %
27	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 23 (2007)", Brill, 2012 Publicación	<1 %
28	doczz.es Fuente de Internet	<1 %
29	idoc.tips Fuente de Internet	<1 %
30	www.expresionesamp.net Fuente de Internet	<1 %

31	<p>"Qualitative approaches to research on plurilingual education / Enfocaments qualitius per a la recerca en educació plurilingüe / Enfoques cualitativos para la investigación en educación plurilingüe", Research-Publishing.net, 2017 Publicación</p>	<1 %
32	<p>DOMUS CONSULTORIA AMBIENTAL S.A.C.. "Actualización del Plan de Manejo Ambiental del EIA de la Panta Industrial Dedicada a la Elaboración de Productos Lácteos-IGA0015880", R.D. N° 338-2020-PRODUCE/DGAAMI, 2022 Publicación</p>	<1 %
33	<p>hdl.handle.net Fuente de Internet</p>	<1 %
34	<p>www.elnorte.com Fuente de Internet</p>	<1 %
35	<p>www.gob.pe Fuente de Internet</p>	<1 %
36	<p>www.master-mania.com Fuente de Internet</p>	<1 %
37	<p>www.opas.org.br Fuente de Internet</p>	<1 %
38	<p>www.researchgate.net Fuente de Internet</p>	<1 %

39 "Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 15 (1999)", Brill, 2002 <1%
Publicación

40 www.clubensayos.com <1%
Fuente de Internet

41 "Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 19 (2003)", Brill, 2007 <1%
Publicación

Excluir citas Apagado

Excluir coincidencias Apagado

Excluir bibliografía Apagado

ANEXO 6: SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR LA INVESTIGACIÓN



Asunto: Solicitud de Autorización para Realizar una Investigación

Estimada encargada del restaurante
Kety Magaly Quiroz Moreno
Restaurante "MAGGY"

Reciba un cordial saludo. Me dirijo a usted en calidad de estudiante del Programa de Titulación de la UCV, donde actualmente desarrollo mi proyecto de investigación como parte de los requisitos necesarios para obtener mi título de pregrado de la carrera profesional de Derecho.

El propósito de mi comunicación es solicitar su autorización para llevar a cabo una investigación en el ámbito de derecho laboral en su organización Restaurante "MAGGY". Mi investigación tiene como objetivo determinar como las políticas de promoción del empleo afectan los derechos laborales de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas, Trujillo 2022. y se llevará a cabo de acuerdo con los más altos estándares éticos y profesionales.

En este sentido, la colaboración de su organización sería de gran valor para mi proyecto, ya que su microempresa es una muestra de la realidad de como se viene trabajando a nivel laboral, y esto permite contrastar con fuentes documentales y los especialistas en materia laboral.

Estoy comprometido a minimizar cualquier inconveniente y a garantizar que la investigación no interfiera con las actividades regulares de su organización. Además, cualquier dato o información confidencial que pueda surgir durante la investigación será tratado con la debida confidencialidad y no será divulgado sin su consentimiento explícito.

Aprecio sinceramente su consideración de esta solicitud y estoy a su disposición para discutir cualquier aspecto de la investigación en detalle. Espero con interés la posibilidad de colaborar con su organización y de contribuir al avance del conocimiento científico en este campo.

Agradezco de antemano su atención y respuesta a esta solicitud.

Atentamente


Arturo Wilson Cabanillas Gamboa
Código: 7003103001


Kety Magaly Quiroz Moreno
Cargo: Encargada del Negocio

www.ucv.edu.pe

ANEXO 7: CONSTANCIA DE EJECUCIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN



CONSTANCIA DE EJECUCIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

EL RESTAURANTE "MAGGY"

Hace constar que el Bachiller de la escuela profesional de Derecho Arturo Wilson Cabanillas Gamboa, ha llevado a cabo exitosamente el proyecto de investigación titulado:

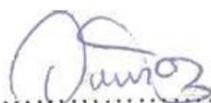
"LAS POLITICAS DE PROMOCION DEL EMPLEO Y LA AFECTACION DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS, TRUJILLO, 2022"

Este proyecto se desarrolló en las instalaciones de nuestro negocio durante la semana del 7 de mayo del 2022 y fecha de término: 6 de noviembre del 2022

EL RESTAURANTE "MAGGY" reconoce el esfuerzo y dedicación del estudiante en la ejecución de esta investigación, la cual contribuye al avance del conocimiento en el campo de la escuela de Derecho.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado (a) para los fines que estime conveniente.

Trujillo, 11 de noviembre del 2023



Kety Magaly Quiroz Moreno
DNI N°42940660
Cargo: Encargada del Negocio

Teléfono: 966 190 344

Correo: maggiquiss@hotmail.com

ANEXO 8: RESPUESTAS DE ENCUESTADOS POR PREGUNTAS

Tabla 5

Respuesta del objetivo específico 1

1. ¿De qué manera la política de promoción del trabajador en casos de despido afecta el derecho al pago de salario digno de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas, Trujillo 2022?		
Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3
<p>En el caso particular tenemos nosotros que entender que el salario digno tiene que contextualizarse en el concepto de remuneración que tiene la constitución política del estado es decir nuestra carta magna expresamente indica que la remuneración debe ser justa en términos que debe generar bienestar personal y familiar. Si no existe políticas no se mejora las políticas de promoción a favor del trabajador nosotros estaríamos cortando la remuneración completa por que la sanción máxima que puede tener un trabajador un cese justificado o no, pero estaríamos hablando de un cese injustificado esta sanción mayor obviamente va afectar directamente el salario, al afectar el salario no sería salario digno</p>	<p>Es indudable que afecta el derecho al pago de su salario digno, sabiendo que el salario digno es una remuneración para satisfacer sus necesidades básicas de él y de su familia, al ser despedido no podrá contar con un pago por ende si se le afectaría.</p>	<p>Si, afecta en el sentido que las políticas están orientadas a brindar solo apoyo al empleador, dejando de lado al trabajador que tiene que sobrevivir con pagos irrisorios y sin beneficios que le corresponden como tal.</p>
Entrevistado 4	Entrevistado 5	Entrevistado 6
<p>Afectaría al pago de salario digno toda vez que se le despida, como sabemos el salario digno es cuando el dinero y los beneficios pagados a un trabajador son suficientes</p>	<p>La política de promoción del trabajador en casos de despido afectaría al pago de salario digno toda vez que se le despida, como</p>	<p>En este caso cuando se despide a un trabajador o trabajadores, el derecho al pago digno se ve afectado, los trabajadores no podrían adquirir estabilidad laboral y los empleadores tendrían</p>

para que el trabajador pueda tener una vida decente para él y una familia.	sabemos el salario digno es cuando el dinero y los beneficios pagados a un trabajador.	la posibilidad de despedir si ellos lo creen correspondiente.
Entrevistado 7	Entrevistado 8	Entrevistado 9
Afectaría a todos los trabajadores porque al ser despedido ya no tendría un salario digno en que cubriría sus necesidades básicas la de él y de su familia.	En el caso de los despidos de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas el derecho al pago de salario digno se ve afectado en la medida de que la política de la promoción del trabajador no se les está permitiendo a los trabajadores adquirir una estabilidad en el empleo lo que condice más al pago de un salario digno muy por el contrario les otorga potestad a los empleadores de despedir a un empleado si así lo considera	Afecta a los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas en la forma de que son despididos, ya que no tendría un salario digno

COMENTARIO: Los entrevistados coinciden que, la política de promoción del trabajador en casos de despido afecta el derecho al pago de salario digno de los trabajadores.

Tabla 6

Respuesta del objetivo específico 1

2. ¿De qué manera la política de promoción de la inversión privada y extranjera afecta el derecho al pago de salario digno de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas, Trujillo 2022?

Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3
Una política indebida para promover la inversión afecta en 1er lugar los puestos de trabajo es decir si nosotros no incentivamos la inversión privada no se genera puestos de trabajo al no	La política de la promoción de la inversión privada y extranjera afecta toda vez que no se le paga su remuneración completa vale decir	En la misma línea de la pregunta anterior, pues la inversión ya sea de empresario nacional o extranjero, tiene conocimiento que existe tipos de contrato en el que le permite pagar al

generarse puestos de trabajo no hay un acceso a una remuneración digna. Por otro lado, si ya está realizándose una inversión y no se mejora al promover la inversión inyectándose más capital no estaríamos hablando de un salario digno.	otorgándoles sus beneficios laborales.	trabajador mínimos.	beneficios
Entrevistado 4	Entrevistado 5	Entrevistado 6	
La inversión privada proviene de personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras, públicas o privadas, distintas del Estado Peruano, de los organismos que integran el sector público nacional y de las Empresas del Estado. Con el correr del tiempo ha mejorado la parte de la normativa, pero hay mucho por seguir trabajando por una unificación de la norma para que los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas no se vean afectados.	La política de promoción de la inversión privada y extranjera afecta toda vez que quebrante el pago de su salario digno de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas.	La política de promoción de la inversión privada afectaría a los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas en la medida no obtengan un salario digno que cubra sus necesidades básicas de él y su familia.	
Entrevistado 7	Entrevistado 8	Entrevistado 9	
Tener en cuenta que las inversiones son el motor del crecimiento económico y lo que está faltando en el país es inversión tanto pública como privada, sépase que el BCR ha sacado un informe que el país está creciendo en un 0.9% y eso afectaría al país ocasionando más pobreza y por efecto más desempleo, ahora respondiendo a tu pregunta afectaría el salario digno de los	El derecho al salario digno de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas se ven afectados por la política de la promoción de la inversión privada y extranjera en la medida que las remuneraciones que reciben esos trabajadores muchas veces son insuficientes para cubrir el salario digno.	La política de promoción de la inversión privada y extranjera afectaría a los trabajadores de la pequeña y medianas empresas siempre y cuando no tengas sus beneficios laborales por ende no contaría con un salario digno.	

trabajadores de las pequeñas y medianas empresas siempre y cuando no se les pague un salario digno.

COMENTARIO: Los entrevistados coinciden que, la política de promoción de la inversión privada afecta al trabajador cuando no se le brinda un pago digno afectando su economía familiar.

Tabla 7

Respuesta del objetivo específico 1

3. ¿De qué manera la política de promoción de crecimiento económico afecta el derecho al pago de salario digno de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas, Trujillo 2022?		
Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3
Las inversiones en el país crean puestos de trabajo por ende reduce la pobreza y afectaría toda vez que el estado no tenga una buena política de promoción que este monitoreando, fiscalizando, capacitando a las pequeñas y medianas empresa	La política de la promoción de crecimiento económico afecta toda vez que en las inversiones de las empresas que crea puestos de trabajo no se les paga su remuneración completa es decir un salario digno y eso perjudica al trabajador y su familia.	Afecta, debido que los trabajadores ya que, los trabajadores que laboran en Pymes o Remypes, tienen beneficios limitados, o son despedidos, se generan procesos judiciales, y esto evita un crecimiento sostenido de las Pymes.
Entrevistado 4	Entrevistado 5	Entrevistado 6
La política de promoción de crecimiento económico afecta al salario digno de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas en la medida que hay una informalidad lamentablemente tenemos una economía que el 70% es informal, en la que muchas veces los que más se benefician son los empleadores de las pequeñas y medianas empresas.	La política de promoción de crecimiento económico afecta al salario digno de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas en la medida que hay una informalidad, falta de supervisión por parte de las instituciones involucradas en este sector como el ministerio de trabajo y Sunafil.	Afectaría en la medida de que se busca más la maximización de las actividades económicas dejando en un segundo plano la calidad de vida de los trabajadores que reciben en cierta manera sueldos insuficientes la mayoría de sus necesidades
Entrevistado 7	Entrevistado 8	Entrevistado 9
Como hemos mencionado las	El derecho del salario digno de los	La política de incentivar al crecimiento económico en

<p>inversiones en el país crea empleo y reducción de la pobreza y afectaría toda vez que el estado no tenga una buena política de promoción que este monitoreando, fiscalizando, capacitando a las pequeñas y medianas empresa.</p>	<p>trabajadores de las pequeñas y medianas empresas se ve afectado por la política de promoción de crecimiento económico en la medida de que a veces se busca únicamente la maximización de las utilidades dejando en un segundo plano la calidad de vida de los trabajadores que reciben sueldos muchas veces insipientes que no cubren en su mayoría con sus necesidades</p>	<p>el país es bueno, pero afectaría a todo trabajador cuando se vulnera con su pago de salario digno.</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------

COMENTARIO: Los entrevistados coinciden que, la política de promoción de crecimiento económico afecta el derecho al pago de salario digno de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas

Tabla 8

Respuesta del objetivo específico 1

4. ¿De qué manera la política de promoción de empleo para los jóvenes afecta el derecho al pago de salario digno de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas Trujillo 2022?		
Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3
<p>Se debe fortalecer en cuanto a las mejoras de las instituciones que tiene que ver con la fiscalización de empleo en para los jóvenes, ver si las pequeñas y medianas empresas están cumpliendo con el pago de su salario digno que los jóvenes en muchas ocasiones no tienen trabajo y terminan aceptando lo que los empleadores les ofertan y los jóvenes muchas veces terminan aceptando el trabajo.</p>	<p>La política de promoción de empleo para los jóvenes afectaría en la manera de que no se le reconoce con todos los beneficios laborales en efecto no tendría un salario digno y si no tiene dicho salario digno, se perjudica él y su familia.</p>	<p>Eso afecta, a jóvenes, madres, ancianos, al no recibir beneficios.</p>

Entrevistado 4	Entrevistado 5	Entrevistado 6
Los jóvenes son afectados muchas veces porque en su mayoría de veces no tienen experiencia y se dejan explotar en el Perú no hay una verdadera política de empleo	Los jóvenes de las pequeñas y medianas empresas son afectados en la medida que no se les pague un salario digno en la que pueda satisfacer sus necesidades básicas de él y de su familia.	En la medida que las remuneraciones que perciben los trabajadores jóvenes son muchas veces inferiores a los que reciben los trabajadores de mayor edad la cual genera una brecha de desigualdad basándose en la edad, la cual no tiene fundamento alguno.
Entrevistado 7	Entrevistado 8	Entrevistado 9
Afectaría en tanto se vulnera a su pago de remuneración digna, tener en cuenta que los jóvenes en muchas ocasiones no tienen trabajo y terminan aceptando lo que los empleadores les ofertan y los jóvenes muchas veces terminan aceptando por necesidad.	El derecho del salario digno de los trabajadores jóvenes de las pequeñas y medianas empresas se ve afectado por la política de promoción del empleo en la medida de que las remuneraciones de esos trabajadores casi siempre son inferiores a los que reciben a los trabajadores de mayor edad la cual genera una brecha de desigualdad basada únicamente en la edad la cual no tiene fundamento alguno	Los jóvenes es un gran número de trabajadores en las pequeñas y medianas empresas y afectaría a todo trabajador joven en la medida que no le den su pago de salario digno.

COMENTARIO: Los entrevistados coinciden que, la política de promoción de empleo para los jóvenes en el sentido que, no se reconocen los beneficios laborales, el pago es poco y debido a la poca experiencia son explotados.

Tabla 9

Respuesta del objetivo específico 2

1. ¿De qué manera la política de protección del trabajador en casos de despido afecta el derecho a la asignación familiar de los trabajadores de las pequeñas y medianas?		
Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3
Como sabemos la norma establece que la asignación familiar asciende a 10% de la	La política de protección del trabajador en casos de despido afectaría al	No solo es una afectación, sino que sería contraria a la constitución política del Perú y normativas que

remuneración mínima vital que se encuentre vigente al momento de que el trabajador de la actividad privada perciba dicho beneficio, al ser despedido no tendría dicho beneficio en consecuencia se perjudicaría él y su familia.	trabajador en la medida el empleado tenga una carga familiar, al no tener dicho derecho se estaría perjudicando su familia que dependen de él.	establecen que la asignación familiar es un derecho, el no pago afecta el derecho de todo trabajador.
Entrevistado 4	Entrevistado 5	Entrevistado 6
Todo trabajador que tiene carga familiar debe contar con este derecho, ya que ayuda en gran manera a la canasta familiar de su hogar, de no percibir este derecho afectaría a él y a su familia.	Al incumplimiento de un derecho laboral por normativa y desbalance en la dinámica familiar.	Afectaría el derecho exclusivo el trabajador y de su familia.
Entrevistado 7	Entrevistado 8	Entrevistado 9
Afecta totalmente ya que el trabajador no percibiría su remuneración y por consiguiente no tendría asignación familiar	La política de promoción del trabajador en casos de despido afectaría a los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas toda vez que se le recorte dicho derecho en este caso el de la asignación familiar.	La política de protección del trabajador en casos de despido afectaría a todo trabajador de las pequeñas y medianas empresas cuando no le dan su asignación familiar de acuerdo a ley.
COMENTARIO: Los entrevistados coinciden que, la política de protección del trabajador en casos de despido afecta el derecho a la asignación familiar en relación al incumplimiento de derecho y gastos del hogar.		

Tabla 10

Respuesta del objetivo específico 2

2. ¿De qué manera la política de promoción de la inversión privada y extranjera afecta el derecho a la asignación familiar de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas, Trujillo 2022?		
Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3
Afectaría en este sector de este régimen especial de las pequeñas y medianas empresas, ya que este régimen no	La política de promoción de la inversión privada y extranjera afecta en la medida que los	No solo afectarían, sino que atentarían contra la normativa constitucional, ya que es un derecho de

cuenta con dicho derecho.	trabajadores con carga familiar no cuenten con dicho beneficio.	todo trabajador, que tiene un menor hijo.
Entrevistado 4	Entrevistado 5	Entrevistado 6
La inversión privada y extranjera contribuye en la creación de puestos de trabajo de forma directa e indirecta, en este caso si un trabajador de la pequeña y mediana empresa no se le da dicho derecho como es el caso de la asignación familiar se le afectaría.	Incumplimiento de derecho y desbalance económico, algunos trabajadores se organizan previamente para los gastos de la dinámica familiar.	Afectan cuando no cumplen con la normativa y no respetan lo derechos de los trabajadores.
Entrevistado 7	Entrevistado 8	Entrevistado 9
En este caso la inversión privada y extranjera que es el motor del crecimiento económico si afectaría en tanto que los trabajadores que cuentan con el régimen laboral de las pequeñas y medianas empresas no cuentan con este derecho.	La inversión privada y extranjera en el país no es mala, al contrario, es buena pero cuando contraviene con los derechos de los trabajadores, si es un problema porque si afectaría.	La política de promoción de la inversión privada y extranjera afecta a los trabajadores de las pymes en la medida que no se le pague su asignación familiar.
COMENTARIO: Los entrevistados coinciden que, la política de promoción de la inversión privada y extranjera afecta el derecho a la asignación familiar de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas, en relación al incumplimiento de la normativa constitucional.		

Tabla 11

Respuesta del objetivo específico 2

3. ¿De qué manera la política de promoción de crecimiento económico afecta el derecho a la asignación familiar de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas, Trujillo 2022?		
Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3
El propósito del estado a través de las políticas de promoción es incentivar las inversiones públicas y privadas en ese sentido las pequeñas y medianas empresas son el lado fuerte de lo que más aportan en el crecimiento	En este caso afectaría a los trabajadores de las microempresas ya que no cuentan con dicho beneficio y eso vulnera el principio de igualdad.	Daria a lugar que las empresas decidieran pagar o no dicho beneficio laboral, generando inestabilidad en un centro de trabajo.

económico pero ese capital de trabajo tiene que ir de la mano con sus respectivos derechos y en este régimen especial de las pymes se recorta este derecho de asignación familiar.

Entrevistado 4	Entrevistado 5	Entrevistado 6
El crecimiento económico se mide a través de la producción de bienes y servicios, pero este crecimiento tiene que estar en armonía con la calidad de vida de la población y enfocamos en el sector de trabajo donde todo trabajador con carga familiar debe contar con este beneficio de no ser así sería afectado	Incumpliendo la normativa vigente indirectamente la dinámica familiar.	la Afectaría cuando se incumple con este derecho, afectando la economía familiar y al colaborador.
Entrevistado 7	Entrevistado 8	Entrevistado 9
Como hemos mencionado el crecimiento económico es bueno en el país ya que crea puestos de trabajo y reduce la pobreza, pero en este caso los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas si estarían afectándose ya que no cuentan con este derecho.	La economía peruana tuvo un crecimiento significativo en el año 2022 en comparación con otras economías vecinas de la región, pero este crecimiento debe trasladarse en calidad de vida de los pobladores peruanos y enfocados en el ámbito laboral, otorgándoles sus beneficios laborales como en el caso de la asignación familiar.	Sabemos que el crecimiento económico es el aumento de renta o valor de bienes y servicios finales producidos por una economía, esto nos debe llevar a que el estado tenga buenas políticas con respecto a lo laboral sino se da una buena política de promoción afectaría en este caso a la asignación familia.

COMENTARIO: Los entrevistados coinciden que, la política de promoción de crecimiento económico afecta el derecho a la asignación familiar de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas, en relación al cumplimiento de la normativa y, por ende, la dinámica familiar.

Tabla 12*Respuesta del objetivo específico 2*

4. ¿De qué manera la política de promoción de empleo para los jóvenes afecta el derecho la asignación familiar de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas, Trujillo 2022?		
Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3
Los jóvenes que laboran en el sector de la pequeña y mediana empresas si estarían afectándose ya que no cuentan con este derecho de asignación familiar.	Muchas veces los jóvenes desconocen cuáles son sus beneficios laborales y terminan aceptando el trabajo desconociendo que siendo jóvenes con carga familiar cuentan con este beneficio de asignación familiar de acuerdo a ley, pero en este caso afectaría a los trabajadores que están dentro de la microempresa.	Afectaría no solo a jóvenes, sino a todo trabajador.
Entrevistado 4	Entrevistado 5	Entrevistado 6
La empleabilidad juvenil en el Perú sigue siendo uno de los retos más importantes para este año. Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), se han perdido 90.000 puestos de trabajo durante noviembre 2022, Asimismo, diversos son los factores que afectan las oportunidades de trabajo para la población juvenil en el país. Uno de ellos es la inestabilidad política, que no permite que las empresas puedan hacer planes de contratación en el largo plazo, generando un incremento en el empleo juvenil informal. En ese sentido al no haber una buena política de empleo se va vulnerar los derechos de los	En el régimen especial de las pequeñas y medianas empresas hay un gran número de trabajadores jóvenes muchas veces las empresas formalizadas en el camino se vuelven informal en el sentido de que no le otorga este beneficio	El empleo juvenil en el Perú sigue siendo uno de los retos más importantes para este año. Según los estudios estadísticos datan que se han perdido miles de puestos de trabajo durante el año 2022, Asimismo, diversos son los factores que afectan las oportunidades de trabajo para la población juvenil en el país. Uno de ellos es la inestabilidad política, que no permite que las empresas puedan hacer planes de contratación en el largo plazo, generando un incremento en el empleo juvenil informal. Bajo ese punto de vista vamos a ver que los trabajadores de las Pymes en su mayoría de veces no se les otorga este derecho ocasionándoles un perjuicio.

trabajadores en este caso de la asignación familiar.		
Entrevistado 7	Entrevistado 8	Entrevistado 9
Afectaría al tener carga familiar y desatender los beneficios de sus trabajadores.	Muchas veces los jóvenes desconocen sus beneficios laborales y aceptan trabajar en las pymes cuando muchas oportunidades se vuelven informal vulnerando el derecho de los trabajadores jóvenes.	El estado poco o nada hace para sancionar a las empresas pequeñas que vulneran los derechos de los trabajadores del régimen especial Pymes y en este caso afectaría en la medida que no reciba asignación familiar
COMENTARIO: Los entrevistados coinciden que, política de promoción de empleo para los jóvenes afecta el derecho la asignación familiar dado que, la mayoría de Pymes no otorgan este beneficio afectando su dinámica familiar y canasta familiar.		

Tabla 13

Respuesta del objetivo específico 3

2. ¿De qué manera la política de promoción del trabajador en casos de despido afecta el derecho a las gratificaciones de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas, Trujillo 2022?		
Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3
Todo trabajador tiene derecho a percibir puntualmente su remuneración de acuerdo a ley y como todo trabajador tiene derechos a sus gratificaciones de fiestas patrias y de navidad en este régimen especial de las Mypes se estaría vulnerando el derecho a las gratificaciones.	Afectaría al trabajador porque sin trabajo no podría tener sus gratificaciones de fiestas patria y navidad ya que no cuenta con un trabajo que le asista dicho derecho.	De la manera que, al negarse el empleador de cumplir con el pago de gratificaciones, está expuesto a que se le demande y genere su cumplimiento.
Entrevistado 4	Entrevistado 5	Entrevistado 6
La gratificación es un beneficio que se otorga a los trabajadores del sector privado que cuenten con un contrato indefinido, a plazo fijo o a tiempo parcial, al ser despedido arbitrariamente afectaría dicha gratificación por ende tendría que emitir la liquidación de sus beneficios sociales.	Todo trabajador que tiene carga familiar debe contar con este derecho ya que ayuda en gran manera a la canasta familiar de su hogar, de no percibir este derecho afectaría a él y a su familia.	Afecta ante el incumplimiento del pago de la gratificación dado que, cuando un colaborador es despedido de modo repentino no podría acceder a este beneficio.

Entrevistado 7	Entrevistado 8	Entrevistado 9
Afectación económica, vínculo laboral y dinámica familiar.	El trabajador no podría beneficiarse de este derecho dado que, al no tener contrato no le correspondería por ley.	Se podría observar una situación de vulneración al derecho del trabajador puesto que, al ser despedido de modo arbitrario o no ya no podría contar con este beneficio.

COMENTARIO: Los entrevistados coinciden que, la política de promoción del trabajador en casos de despido afecta el derecho a las gratificaciones dado que, al no tener un contrato vigente, no puede beneficiarse de este derecho o beneficio.

Tabla 14

Respuesta del objetivo específico 3

3. ¿De qué manera la política de promoción de la inversión privada y extranjera afecta el derecho a las gratificaciones de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas, Trujillo 2022?		
Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3
En este caso la inversión privada y extranjera que es el motor del crecimiento económico si afectaría en tanto que los trabajadores que cuentan con el régimen laboral de las pequeñas y medianas empresas no cuentan con este derecho de las gratificaciones.	Ante el incumplimiento del derecho y por ende el beneficio del trabajador.	Afecta en el sentido que solo regularon pensando en el crecimiento empresarial, dejando de lado al trabajador y sus beneficios laborales que debería percibir.
Entrevistado 4	Entrevistado 5	Entrevistado 6
Cuando se incumple con este derecho fundamental del trabajador y afectando a la familia.	Se afecta los ingresos adicionales del padre/madre de familia, cuando se viola e incumple con este derecho laboral.	Afecta en el sentido que, el ingreso adicional para la familiar del trabajador no es cumplido.
Entrevistado 7	Entrevistado 8	Entrevistado 9
En algunas entidades no cumplen con el pago de beneficios, en este caso los trabajadores se ven afectados ante el ingreso económico por derecho.	En algunas organizaciones los beneficios son limitados, en este caso puede o no cobertura el pago de la asignación familiar. En caso de no cobertura, se incumpliría con un derecho laboral.	Incumplimiento de derecho y afectación indirecta de los menores a cargo, vulnerando sus derechos fundamentales del niño, niña y adolescente.

COMENTARIO: Los entrevistados coinciden que, la política de promoción de la inversión privada afecta al trabajador cuando no se le brinda un pago de la asignación familiar.

Tabla 15

Respuesta del objetivo específico 3

4. ¿De qué manera la política de promoción de crecimiento económico afecta el derecho a la asignación familiar de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas, Trujillo 2022?		
Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3
El propósito del estado a través de las políticas de promoción es incentivar las inversiones públicas y privadas en ese sentido las pequeñas y medianas empresas son el lado fuerte de lo que más aportan en el crecimiento económico, pero ese capital de trabajo tiene que ir de la mano con sus respectivos derechos y en este régimen especial de las pymes se recorta este derecho de gratificaciones.	Afecta cuando hay contratación y no se cumple con el pago de este derecho. Afectando de modo directo al trabajador y su familia.	Afectaría a los trabajadores de las pequeñas empresas no cuentan con este derecho de las gratificaciones, el estado a través de las políticas de empleo debe abogar por los trabajadores de este rubro (Pyme) ya que realizan los mismos trabajos.
Entrevistado 4	Entrevistado 5	Entrevistado 6
El colaborador se ve afectado junto con su familia cuando este derecho no es cumplido, en donde puede existir un desbalance económico.	El crecimiento económico favorece a la creación del trabajo; sin embargo, ante este crecimiento y demanda laboral se incumple con el pago de derecho laborales en algunas entidades, violentando al trabajador.	Como hemos mencionado el crecimiento económico es bueno en el país ya que crea puestos de trabajo y reduce la pobreza, pero en este caso los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas si estarían afectándose ya que no cuentan con este derecho de las gratificaciones.
Entrevistado 7	Entrevistado 8	Entrevistado 9
Se incumple lo normado por ley, por ende, se afecta al trabajador, en específico la económica de él y su familia.	El trabajador se ve afectado cuando como institución no le reconocen este derecho. Afectando los ingresos	Afecta cuando se crea diversos organismos de trabajo y se contrata personal con sueldos por debajo del mercado.

económicos adicionales Dejando de lado, el y existiendo un cumplimiento y desbalance familiar. reconocimiento de derechos laborales.

COMENTARIO: Los entrevistados coinciden que, el crecimiento económico afecta el derecho a la asignación familiar de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas, cuando se incumple con este derecho dado que, afecta no solo al trabajador, si no a su familia.

Tabla 16

Respuesta del objetivo específico 3

4. ¿De qué manera la política de promoción de empleo para los jóvenes afecta el derecho a la gratificación de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas, Trujillo 2022?

Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3
Los jóvenes que laboran en el sector de la pequeña y mediana empresas si estarían afectándose ya que no cuentan con este derecho de las gratificaciones, se vulneraría el principio constitucional de igualdad ya que los jóvenes de otros regímenes si cuentan con este derecho.	Los jóvenes que laboran se ven afectados cuando son padres de familia y este derecho es incumplido.	Son afectados en la medida que no se les otorga sus gratificaciones, ante un entorno laboral donde predomina la informalidad, los jóvenes tienen pocas opciones para invertir su sueldo en capacitaciones que los llevarán a mejores oportunidades de trabajo, por ello requieren de ayuda en ese aspecto.
Entrevistado 4	Entrevistado 5	Entrevistado 6
Afecta, a todo trabajador de la pequeña y mediana empresa, cuando tiene carga familiar y este derecho es incumplido.	Los trabajadores que laboran bajo este régimen a veces, no cuentan con este tipo de beneficios o trabajan de modo porcentual.	Al ser jóvenes y no tener carga laboral, este derecho no se vería afectado. Si en caso esta situación se invirtiera (padre o madre de familia) se vería vulnerado el cumplimiento de derecho.
Entrevistado 7	Entrevistado 8	Entrevistado 9
Afecta al trabajador con carga familiar dado que, al no pagarle se va en contra de un derecho laboral y constitucional. La empresa puede verse	En algunos casos este derecho no es pagado debido a su régimen laboral. Por lo general, los jóvenes que no tienen carga familiar no	Solo se ven afectados los trabajadores con carga familiar, en relación a un pequeño desbalance económico.

en proceso de demanda se ven afectados ante por incumplimiento. esta situación.

COMENTARIO: Los entrevistados coinciden que, la política de promoción de empleo para los jóvenes afecta el derecho la asignación familiar cuando presentan carga familiar, trayendo consigo un desbalance económico y afectación de derecho.

Tabla 17

Respuesta del objetivo específico 4

2. ¿De qué manera la política de promoción del trabajador en casos de despido afecta el derecho a la CTS de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas, Trujillo 2022?		
Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3
Afecta de manera tajante ya que el trabajador no percibiría su remuneración y por consiguiente no tendría este derecho que le asiste que sería la CTS.	La afectación, se generaría, ya que, el CTS, es un monto de dinero que sirve para el sustento del trabajador en el tiempo que no está laborando, eso afectaría a su persona, moralmente y económicamente.	La SUNAFIL ha realizado trabajos de inspecciones, se sostuvo que existen muchas empresas formales que tienen a sus trabajadores en condiciones de informalidad, con el objeto de no reconocerle todos sus beneficios laborales dentro de estas empresas. En ese sentido cuando un trabajador es despedido se estaría vulnerando su derecho a seguir percibiendo su CTS.
Entrevistado 4	Entrevistado 5	Entrevistado 6
La CTS constituye un beneficio que se reconoce a favor de los trabajadores sujetos al régimen laboral privado, siempre que cumplan con una jornada mínima de cuatro horas diarias, en ese sentido, si el trabajador es despedido por falta grave no podrá percibir ese beneficio, pero si es despedido arbitrariamente si le corresponde.	Este beneficio al no ser otorgado afectaría al trabajador y su familia puesto que, en caso de despido el colaborador se queda sin ingresos económicos.	La política de promoción del trabajador en casos de despido afectaría en la medida de que no tenga su beneficio de CTS, ya que este beneficio tiene como finalidad proteger al trabajador en caso de cese del vínculo laboral.
Entrevistado 7	Entrevistado 8	Entrevistado 9

Afecta cuando son despedidos de modo arbitrario, muchas empresas no los otorgan.	De conformidad con lo establecido por el TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) y su Reglamento, la CTS es un beneficio social que se otorga al trabajador con la finalidad de que pueda cubrir sus necesidades y las de su familia en caso de desempleo, al no otórgales a los trabajadores de la pequeñas y medianas empresas atentaría contra su derecho.	Como sabemos las CTS, sirve como contingencia en casos de cese del vínculo laboral, esta compensación por tiempo de servicios es un beneficio de todo trabajador al no otorgarle afectaría a él y a su familia
----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

COMENTARIO: Los entrevistados coinciden que, la política de promoción del trabajador en casos de despido afecta el derecho a la CTS de los trabajadores dado que, no perciben este ingreso.

Tabla 18

Respuesta del objetivo específico 4

2. ¿De qué manera la política de promoción de la inversión privada y extranjera afecta el derecho a la CTS de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas, Trujillo 2022?		
Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3
En este caso la inversión privada y extranjera que es el motor del crecimiento económico si afectaría en tanto que los trabajadores que cuentan con el régimen laboral de las pequeñas y medianas empresas no cuentan con este derecho de las CTS.	Si, afecta, permitiendo que las empresas Pymes y Remypes, cancelen de manera diminuta dicho beneficio económico.	En la legislación laboral peruana establece derechos y beneficios comunes para los trabajadores en el sector privado, sin embargo, en algunos casos se establecen condiciones y derechos diferentes en función a la industria ejemplo sector agrario, textil entre otros en este caso en el régimen especial de las PYPES se vulnera la CTS.
Entrevistado 4	Entrevistado 5	Entrevistado 6
Debemos saber que el incumplimiento de las	En algunas empresas este derecho no es	La política de promoción de la inversión privada y

empresas del pago íntegro y oportuno de la CTS constituye una infracción grave en materia de relaciones laborales, que puede sancionarse con una multa administrativa, en ese sentido las inversiones privadas y extranjeras deben cumplir con la entrega de dicho beneficio a los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas.	cumplido o es otorgado de manera proporcional.	extranjera afectaría el derecho de las CTS en la medida que estas empresas que dan puestos de trabajo no otorguen dicho derecho recordemos que este dinero sirve como un fondo de contingencia cuando están desempleados.
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Entrevistado 7	Entrevistado 8	Entrevistado 9
Se ve afectado cuando este beneficio no es otorgado, en su defecto existe un desequilibrio en los gastos del colaborador.	La política de promoción de la inversión privada y extranjera afectaría en la medida que no se le pague el derecho de la CTS de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas.	La política de la inversión privada y extranjera afectaría a las CTS de los trabajadores de las Pymes toda vez que no le den este beneficio

COMENTARIO: Los entrevistados coinciden que, la política de promoción de la inversión privada afecta el derecho de la CTS cuando este beneficio no es otorgado al trabajador.

Tabla 19

Respuesta del objetivo específico 4

3. ¿De qué manera la política de promoción de crecimiento económico afecta el derecho a la CTS de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas, Trujillo 2022?		
Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3
Está claro que el crecimiento económico es bueno en el país ya que crea puestos de trabajo y reduce la pobreza, pero en este caso los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas si estarían afectándose ya que no	Afectaría en principio a los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas directamente ya que no cuentan con ese tipo de derecho laboral.	Está claro que el crecimiento económico es bueno en el país, ya que crea puestos de trabajo y reduce la pobreza en ese sentido tenemos que saber que la CTS busca cubrir las contingencias derivadas de la terminación del empleo. Esta compensación se

cuentan con este derecho de las CTS.

devenga desde el primer mes del inicio de la relación laboral. El empleador debe hacer el depósito de las CTS en la cuenta bancaria indicada por el empleado, pero en este caso los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas si estarían afectándose ya que no cuentan con este derecho de las CTS.

Entrevistado 4	Entrevistado 5	Entrevistado 6
Debemos tomar en cuenta que el crecimiento económico de un país tiene que estar de la mano con el desarrollo económico es decir calidad de vida en ese sentido hay mucho por avanzar en el ámbito jurídico laboral para que no se vean afectados los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas con respecto a las CTS.	La política de promoción de crecimiento económico afectaría a todo trabajador de la pequeña y mediana empresa que no se le liquide dicho beneficio.	La política de promoción de crecimiento económico afectaría toda vez que no se les paga sus CTS a los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas.
Entrevistado 7	Entrevistado 8	Entrevistado 9
Afecta al trabajador cuando las empresas no cuentan con este beneficio y por ende no se les otorga.	En este caso seré enfático el crecimiento económico en el fondo no están bueno como nos hacen creer porque vulnera tres cosas Primero. Explota nuestros recursos ocasionándoles un daño irreversible. Segundo. Nos da crédito para comprar muchas veces en cosas que no vamos a utilizar y nos volvemos esclavos de las deudas. Tercero. Nos hacen creer que mientras más horas	El crecimiento económico se mide por el aumento de los bienes y servicios en el país, pero esto se debería llevar teóricamente a un alza de los estándares de la vida de la población y en este caso con los trabajadores de las Pymes.

trabajemos ganaremos más vulnerando así las 48 horas semanales. Esto ha generado que los trabajadores en cierta manera la flexibilidad del marco normativo laboral.

COMENTARIO: Los entrevistados coinciden que, la política de promoción de crecimiento económico afecta el derecho a la CTS de los trabajadores cuando el beneficio no es otorgado.

Tabla 20

Respuesta del objetivo específico 4

4. ¿De qué manera la política de promoción de empleo para los jóvenes afecta el derecho a la CTS de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas, Trujillo 2022?		
Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3
Los jóvenes que laboran en el sector de la pequeña y mediana empresas si estarían afectándose ya que no cuentan con este derecho de cts., se vulneraría el principio constitucional de igualdad ya que los jóvenes de otros regímenes si cuentan con este derecho.	Sí afectaría a los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas directamente ya que no cuentan con ese tipo de derecho laboral.	Los jóvenes que laboran en el sector de la pequeña y mediana empresas si estarían afectándose ya que no cuentan con este derecho de cts., se vulneraría el principio constitucional de igualdad ya que los jóvenes de otros regímenes si cuentan con este derecho.
Entrevistado 4	Entrevistado 5	Entrevistado 6
El estado debe fortalecer las políticas de promoción con respecto al empleo, fomentando a ser empresa, capacitando en talleres, creando programas de para que estén preparados y así de esa manera tanto el joven como el adulto estén en las mismas condiciones laborales y en efecto recibir sus beneficios laborales.	Los jóvenes que laboran en este sector muchas veces son vulnerados sus derechos toda vez que no hay supervisión por parte de las instituciones involucradas en ámbito laboral.	La política de promoción de empleo para los jóvenes afectaría en la manera de que no se le reconozca dicho derecho sabiendo que las CTS sirve de contingencia para cubrir en casos que estemos desempleados.

Entrevistado 7	Entrevistado 8	Entrevistado 9
Según el reporte 'Escasez de Oportunidades Laborales para los Jóvenes 2022' de Manpower Group, en el Perú un 81% de jóvenes encuestados reporta problemas para ser contratado, es decir, ocho de cada 10 peruanos tienen complicaciones para hallar un trabajo. En ese sentido impera la informalidad donde los jóvenes son	Los jóvenes hoy en día tienen necesidad de trabajar, pero muchas veces aceptan pagos irrisorios en efecto son vulnerados sus derechos laborales y en este caso el de la CTS.	La política de promoción de empleo para los jóvenes afectaría en la medida que al tener un empleo tengas las condiciones como en este caso de la CTS.
COMENTARIO: Los entrevistados coinciden que, la política de promoción de empleo para los jóvenes afecta el derecho a la CTS dado que, algunas organizaciones no reconocen este derecho.		

Tabla 21

Respuesta de pregunta 1 de guía de entrevista a trabajadores

1. En su condición de trabajador ¿cuándo percibe de remuneración?		
Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3
Mi sueldo es de 800 soles	Mi sueldo es de 1 200 soles	Mi sueldo por concepto de trabajo es de 900 soles
COMENTARIO: Podemos concluir que el sueldo es por debajo del salario mínimo.		

Tabla 22

Respuesta de pregunta 2 de guía de entrevista a trabajadores

2. ¿Conoces si la empresa donde laboras está en el Registro de la Micro y la Pequeña Empresa (REMYPE)?		
Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3
No	No conozco	No

COMENTARIO: Podemos concluir que los trabajadores desconocen si la empresa donde laboran pertenecen al régimen de Micro y la Pequeña Empresa (REMYPE).

Tabla 23

Respuesta de pregunta 3 de guía de entrevista a trabajadores

3. ¿Se encuentra usted registrado en la Planilla de la Microempresa donde labora?

Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3
No cuento con planilla	No	No cuento con planilla

COMENTARIO: Podemos concluir que los trabajadores no cuentan con planilla.

Tabla 24

Respuesta de pregunta 4 de guía de entrevista a trabajadores

4. ¿La Microempresa donde labora cumple con el pago de beneficios sociales de Asignación familiar, gratificaciones y CTS?

Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3
No tengo beneficios laborales	No tengo beneficios laborales	No tengo beneficios laborales

COMENTARIO: Podemos concluir que los trabajadores no tienen beneficios laborales

ANEXO 9: EVIDENCIA FOTOGRÁFICA

- ENTREVISTA REALIZADA AL DR. CARLOS GONZALES MORENO EN SU ESTUDIO JURIDICO GONZALES MORENO ABOGADOS / ABOGADO ESPECIALISTA EN MATERIA LABORAL



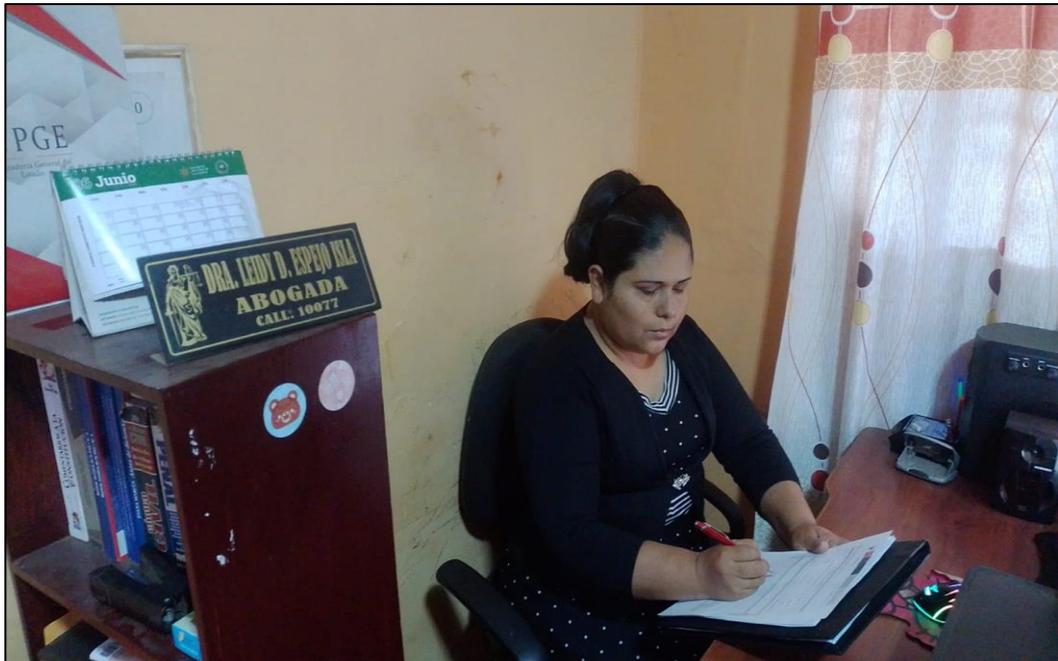
- ENTREVISTA CONCLUIDA AL ABOGADO RAUL SANTA MARIA INGA / ESPECIALISTA EN MATERIA LABORAL



- ENTREVISTA A LA ABOGADA VICTORIA BLAS DIAZ / CONOCEDORA EN MATERIA LABORAL



- ENTREVISTA A LA ABOGADA LEYDI ESPEJO ISLA / CONOCEDORA EN MATERIA LABORAL Y CIVIL



- ENTREVISTA AL ABOGADO DANIEL CARRASCO / ESPECIALISTA EN MATERIA LABORAL



- ENTREVISTA A UNA TRABAJADORA DEL RESTAURANTE “MAGGY”

