



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**CONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR Y SU
RELACIÓN CON LA ESTABILIDAD LABORAL DEL ESTUDIO
CONTABLE CARUAJULCA, COMAS, 2017**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA

WENDY ELIZABETH, SOSA COCHA

ASESOR

Dr. VÍCTOR DEMETRIO, DÁVILA ARENAZA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

LIMA – PERU

2017



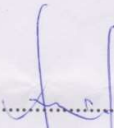
ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Código : F06-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (ña) Wendy Elizabeth Sosa Cocha cuyo título es: "CONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR Y SU RELACIÓN CON LA ESTABILIDAD LABORAL DEL ESTUDIO CONTABLE CARUAJULCA, COMAS, 2017"

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 15 (número) QUINCE (letras).

Lima, 28 de Noviembre del 2017


.....
Dr. Davila Arenaza, Victor
PRESIDENTE


.....
Dr. Diaz Saucedo, Antonio
SECRETARIO


.....
Dr. Fernández Saucedo, Narciso
VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

Dedicatoria

A Dios por darme la fuerza, protección y sabiduría para poder seguir adelante en cada obstáculo que se me presenta a lo largo de mi vida. A mi padre Tito, Milla Cocha y a mi madre Mary, Florentino Cocha por brindarme valores y educación y hacer de mí la persona que soy ahora.

Agradecimiento

Mis agradezco al Dr. Costilla Castillo Pedro por la asesoría y paciencia y así mismo al Dr. Dávila Arenaza David, por el apoyo en el asesoría y apoyo en el proceso de mi investigación ambos fueron piezas importantes para la preparación de este trabajo de investigación.

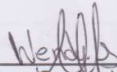
Declaración de Autenticidad

Yo Wendy Sosa Cocha con DNI N° 48236803 a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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 de la Universidad César Vallejo.

Lima, 28 de Noviembre del 2017



Sosa Cocha Wendy Elizabeth
DNI N° 48236803

Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “Conocimiento de los Derechos del trabajador y su relación con la Estabilidad Laboral del Estudio Contable Caruajulca, Comas, 2017”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciado de Administración.

Wendy Elizabeth Sosa Cocha

INDICE

Acta de Aprobación de Tesis	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaracion de Autenticidad	v
Presentación	vi
Indice de Tablas	viii
Resumen	ix
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1 Realidad Problemática	1
1.2 Trabajos Previos	2
1.3 Teorías relacionadas al tema	3
1.4 Formulación del Problema	5
1.5 Justificación del Estudio	5
1.6 Hipótesis	6
1.7 Objetivos	6
II. MÉTODO	8
2.1 Metodología de la investigación	8
2.2 Variables y Operacionalización	9
2.3 Población y Muestra	13
2.4 Técnica e Instrumento de Recolección de Datos	14
2.5 Instrumento	14
2.6 Método de Análisis de datos	15
2.7 Aspectos Éticos	16
III. RESULTADOS	17
3.1 Análisis descriptivo de los resultados por dimensiones	17
3.2 Estadística Inferencial:	19
3.3 Prueba de las hipótesis	19
3.4 Prueba De Hipótesis Específica	21
IV DISCUSION	25
V. CONCLUSION	28
VI. RECOMENDACIONES:	29
REFERENCIAS:	30
ANEXOS	32

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de Operacionalizacion	12
Tabla 2. Resumen De Procesamiento De Casos	15
Tabla 3. Estadísticas De Fiabilidad	15
Tabla 4. Valores De Alfa De Cron Bach	15
Tabla 5. Remuneración Y Condiciones De Pago	17
Tabla 6. Jornada Y Horas De Trabajo	17
Tabla 7. Seguro De Vida	18
Tabla 8. Estabilidad Absoluta	18
Tabla 9. Estabilidad Impropia O Absoluta	18
Tabla 10. Prueba De Normalidad	19
Tabla 11. Prueba De Correlación – Hipótesis General	20
Tabla 12. Nivel De Correlación De Pearson	20
Tabla 13. Prueba De Correlación – Hipótesis Especifica 1	22
Tabla 14. Prueba De Correlación – Hipótesis Especifica 2	23
Tabla 15. Prueba De Correlación – Hipótesis Especifica 3	24

Resumen

La tesis tuvo como objetivo general determinar la relación de los derechos del trabajador con la estabilidad laboral, del Estudio Contable Caruajulca, Comas, 2017. El cual conto con una población de 115 trabajadores, de los cuales se tomó una muestra de 89, los datos se obtuvieron utilizando la técnica de encuesta, mediante un cuestionario de tipo Likert, conformado por 16 preguntas, dicha información fue analizada teniendo en cuenta la estadística descriptiva inferencial, se procedió a utilizar el programa estadístico SPSS, para su procesamiento, los resultados obtenidos en relación al objetivo general es que existe una correlación positiva muy baja entre las variables Derechos del trabajador y la Estabilidad laboral.

Palabras clave: Derecho Laboral y Estabilidad Laboral.

Abstract

The general objective of the thesis was to determine the relationship between workers 'rights and job security, from the clients' staff of Estudio Contable Caruajulca, Comas, 2017. Which included a population of 115 workers, of whom a sample of 89, the data were obtained using the survey technique, measured a Likert-type questionnaire, consisting of 16 questions, this information was analyzed taking into account the inferential descriptive statistics, we proceeded to use the statistical program SPSS, for its processing, The results obtained in relation to the general objective is that there is a great and perfect positive correlation between worker rights and labor stabilit

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

Los derechos del trabajador, son la protección que brinda el estado para los trabajadores, lo cual conlleva a que su estabilidad laboral no se vea afectada ya que esta se relaciona directamente con el derecho, así mismo es condición para que las libertades del trabajador y sus derechos se cumplan, además de que la estabilidad laboral se relaciona mucho con la relación de trabajo.

Según los estudios realizados por el CSI-Confederación Sindical Internacional (2017) los países donde más se infringen los derechos de los trabajadores son Colombia, Bangladesh, Corea del Sur, Egipto, Filipinas, Qatar, entre otras las cuales obtienen una puntuación de 5+ (Derechos no garantizados debido a la desintegración del estado de derecho). Dentro de este estudio Perú se encuentra con una puntuación de 4 (violación sistemática de los derechos) en la cual se ha mantenido desde años atrás, como dentro de los peores puestos con esa puntuación.

Vicepresidente del trabajo del Perú, Eguiguren (2016) admitió que hasta en el sector público se producen abusos como la omisión del pago de CTS, reconocimiento de horas extras, entre más, también hace mención que las empresas formales actúan con sus trabajadores como si fueran informales para no reconocer los derechos de sus trabajadores, El superintendente de la Superintendencia Nacional de Fiscalización laboral (Sunafil).

Benites(2017) señaló que en el año 2016 hubo 145 inspecciones y se levantaron más de 12mil actas de infracción a las empresas que vulneraron los derechos de sus empleados u obreros, entre las omisiones cometidas por los empleadores figuran la falta de incorporación a la planilla, pago de CTS, reconocimiento de horas extras y beneficios sociales, todo esto conlleva a que la estabilidad laboral se vea directamente afectada, es por ello que la interrogante de ¿Cómo se relaciona los derechos del trabajador con la estabilidad laboral?.

Basándonos en hechos internacionales está el caso del conductor de la empresa RedBus en Chile, que se prendió fuego, este caso presenta signos inequívocos de maltrato o acoso laboral, los trabajadores señalaron un clima social y laboral altamente deteriorado como explicación al suceso.

En el diario La República (2017) El secretario Buenaventura Vera, denunció a la empresa subcontratista Obras Subterráneas (OSSA) por la agresión del ex obreiro Víctor Raúl Alfaro Pariona por parte del jefe administrativo de la empresa, José Carlos López Chamero, cuando fue a reclamar su boleta y el pago de sus beneficios cuando trabajaba en las obras de la línea 2 del Metro de Lima. El dirigente también denunció que dicha entidad, no está al día con el pago de algunos beneficios laborales correspondientes. Así como este caso hay muchos tipos de violencia sistemática en cuanto a los derechos del trabajador en nuestro país y el mundo, como también es el caso de los Clientes del Estudio Contable Caruajulca, cuya mayoría de sus clientes como empleadores, omiten muchos de los derechos laborales a sus trabajadores, se ven casos de aportes de AFP ficticios, año tras año se le viene descontando en las boletas de pago sus aportes de AFP, pero estos nunca se depositan a su destino, y el trabajador no tiene conocimiento de ello y tampoco se informa, así mismo están los despidos nulos, injustificado o intempestivo, eh incluso podemos ver casos de empleadores que informan a los trabajadores que están en Régimen Laboral de Microempresa, y que por ello no les corresponde ningún tipo de beneficio alguno, pero en realidad las empresas ni siquiera están acreditadas en REMYPE, lo cual es un abuso, toda persona trabaja por una necesidad, pero la falta de conocimiento o información nos conlleva a dejarnos someter a estos tipos de abusos sistemáticos, es por ello que esta investigación se basa en medir el nivel del conocimiento por parte de los trabajadores sobre sus derechos laborales, y como esta se relaciona con la estabilidad laborales por ello que a través del staff de los Clientes Estudio Contable Caruajulca se realizara dicho estudio.

1.2 Trabajos Previos

1.2.1 Antecedentes Nacionales

Condezo (2012) La gran mayoría de personas que laboran en una entidad ya sea pública o privada no son protegidas del todo por el derecho de trabajo que les corresponde, nos hacemos la interrogante, a quienes se les respeta sus derechos laborales y se les asigna los beneficios según ley.

Según lo mencionado por Condezo, uno sabe que cuenta con derechos por ser trabajador, mas no necesariamente estos se cumplen, o son desiguales para todos, y es verdad ya que dependiendo del pido de puesto que uno tenga dentro de una

empresa, en muchos casos en nuestro país, estos no son respetados, es por ello que en nuestro país el MINTRA, se encarga de que se cumplan los derechos laborales.

Concha (2014) Se acredita como el derecho que posee un empleado a mantener su trabajo continuamente a menos que incida en faltas rotundas o que no escatime en concretas situaciones, todo ello define lo que es la estabilidad laboral.

Es decir en caso que el trabajador, no cuente con memorandos, o faltas graves, no puede ser despedido arbitrariamente ya que de ello se encarga la estabilidad laboral, que va resguardando los derechos del trabajador.

Rivera (2014) Lo primordial de los derechos laborales son las normas y artículos, que establecen la medida a tomar en caso se viole u omite algún derecho. Es decir que los derechos que los trabajadores son el respaldo, para que ellos no sufran abusos o explotación, estos derechos los amparan ante cualquier tipo de arbitrariedad por parte de empleador.

1.2.2 Antecedentes Internacionales

Arciniega (2013) El derecho del trabajador es un conjunto normativo, ya que está compuesto por normas de Derecho Públicos y de Derecho Privado. No solo regula sino también protege a los trabajadores.

Como regulador concluye que es el derecho que autoriza de que los trabajadores presten un servicio a sus empleadores y que lo cumplan con las concretas acciones que se les ha pedido, pero también se encarga de regular que sus trabajos sean dignos y no existas violación sistemática de sus derechos.

De Melo (2012) Un individuo que busca desarrollarse laboralmente dentro de una entidad será protegida por medidas igualitarias por parte del Derecho del trabajador, pero el Derecho del trabajo no lo alcanza sino por la vía indirecta, es decir el empleador le brindara sus derechos.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Teorías científicas relacionadas al tema

1.3.1.1 Teoría científica relacionada al derecho del trabajador

Palomeque (1923) El derecho al trabajador responde al propósito científico que la base de ideología y la motivación política sobre las que se ha construido originalmente, es indudablemente una práctica instrumental de organización social

creada con el fin de la institucionalización, juridificación o integración, de los problemas sociales.

1.2.3 Teoría científicas relacionadas a estabilidad laboral

Milián (1989) La estabilidad laboral constituye, la institución más polémica, y a la vez la más apasionada del derecho individual de trabajo, la cual es satanizada por el sector empresarial como causa fundamental de la disminución de la productividad y del eficaz rendimiento de los trabajadores, convertida también en un caballo de Troya, de los dirigentes sindicales, que muchas veces es utilizada para crear un falso clima de agitación laboral en las empresas, en desmedro de la producción, y lo que es peor, la mayoría de las veces en perjuicio del propio trabajador.

1.3.2 Teorías relacionadas a la variable derechos laborales

Flores y Carvajal (2013) “Refieren que los derechos del trabajador son “normas que velan por las relaciones que existe entre empleado y empleador, con el fin de que no se vea afectado el equilibrio en la producción, capital y trabajo.”

Florencia (2009) “Se denomina derecho laboral al grupo de leyes y reglas, cuyo fin es velar y establecer los tipos de sistemas laborales que identifican al trabajador”.

Pérez y Merino (2012) “Se entiende como derecho laboral al trabajo que desempeña un sujeto con el fin de convertir el mundo exterior, mediante el cual adquiere los materiales, bienes económicos o medios para su sostenimiento. Ello admite que el derecho se fundamente como un principio preventivo, hacia discrepancia del derecho privado que se apoya en el principio de igualdad jurídica. Por lo tanto, debe emplear, en cuanto al conjunto de normas, las reglas que impliquen más provechosas para el empleado”.

Mujica (2015) “Los derechos laborales es un grupo de normas que se debe llevar a cabo por el empleador y que están compuestas por un gran grupo de leyes y normas, según el estado”.

Pina (2006) “En el artículo N°123 de nuestra Constitución Política del Perú, se encuentra situado las normativas de los derechos laborales.”

1.3.3 Teorías relacionada a la variable estabilidad laboral

Anónimo (2012) “Se denomina Estabilidad Laboral al derecho del trabajador a tener continuación laboral en su puesto, su objetivo es respaldar al trabajador y

su continuación laboral, por lo que este derecho nació para para proteger de despidos por parte del empleador”.

Castellanos (2013) “Estabilidad, es la evidencia que sirve para amparar al trabajador siempre que este cumpla con lo señalado por la ley en proporción con el servicio, de esta forma no se le destituirá de su puesto, tiene justificación constitucional y se compone en el principal derecho laboral de los trabajadores públicos de carrera, encontrando sustento en el mérito, factor determinante para el acceso al cargo”.

Curí (2014) “La estabilidad del trabajador, es la continuidad del trabajador, dado que hay un contrato de por medio entre el empleador y empleado, y se respete el tiempo que señala en el contrato, por lo que no puede haber despido sin motivo algún”.

Seminario (2014) “El derecho con el que cuenta el empleado de mantenerse en su puesto siempre y cuando no cometa faltas que se puedan tomar como motivo de despido según lo establecido por la ley, fuerza al empleador tener que conservar al trabajador en su puesto, todo ello significa lo que es la estabilidad del trabajador.”

Talledo (2007) “La estabilidad laboral es un aspecto de controversia referente a los derechos del trabajador”.

1.4 Formulación del Problema

1.4.1 Problema General

¿Cómo se relaciona los derechos del trabajador con la estabilidad laboral, del Estudio Contable Caruajulca, Comas, 2017?

1.4.2 Problemas Específicos

¿Cuál es la relación de la remuneración y condiciones de pago con la estabilidad laboral del Estudio Contable Caruajulca, 2017?

¿Cuál es la relación de la jornada y hora de trabajo con la estabilidad laboral del estudio Contable Caruajulca, Comas, 2017?

¿Cuál es la relación del seguro de vida con la estabilidad laboral del Estudio Contable Caruajulca, Comas, 2017?

1.5 Justificación del Estudio

1.5.1 Relevancia

El objetivo de la investigación es que los trabajadores vean realmente cuanto

conocen ellos sobre los derechos laborales y vean la relevancia que tiene el conocer sobre estos, de esta manera se puede combatir con el conocimiento la violencia sistemática de los derechos laborales y mantener la estabilidad laboral estable.

1.5.2 Implicaciones Practicas

La presente investigación es vital porque permite desarrollar la correlación entre derecho del trabajador y estabilidad laboral, en el estudio contable Caruajulca, de la cual se puede poner en práctica las recomendaciones o analizar cómo se relacionan dichas variables sirviendo este estudio como antecedente.

1.5.3 Valor Teórico

El impulso de la investigación reciente permite que se conozca la relación que hay entre los derechos del trabajador y la estabilidad laboral y que en base a esta investigación diversas personas pueden hacer uso de esta como guía de referencia para estudiantes y empresas.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis General

Los derechos del trabajador tienen relación significativa con la estabilidad laboral, del Estudio Contable Caruajulca, Comas, 2017.

1.6.2 Hipótesis Especifica

H1: La remuneración y condiciones de pago tienen relación significativa con la estabilidad laboral del Estudio Contable Caruajulca, Comas, 2017.

H2: La jornada y hora de trabajo tiene relación significativa con la estabilidad del Estudio Contable Caruajulca, Comas, 2017.

H3: El seguro de vida tiene relación significativa con la estabilidad laboral del Estudio Contable Caruajulca, Comas, 2017.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo General

Estipular la relación de los derechos del trabajador con la estabilidad laboral, del Estudio Contable Caruajulca, Comas, 2017.

1.7.2 Objetivos Específicos

O1: Estipular la relación de la remuneración y condiciones de pago con la estabilidad laboral del Estudio Contable Caruajulca, Comas, 2017.

O2: Estipular la relación de la jornada y hora de trabajo con la estabilidad laboral

del estudio Contable Caruajulca, 2017.

O3: Estipular la relación del seguro de vida con la estabilidad laboral del Estudio Contable Caruajulca, 2017.

II. MÉTODO

2.1 Metodología de la investigación

2.1.1 Enfoque de la Investigación

El enfoque de la presente investigación es cuantitativo, ya que a través de los resultados estadísticos vamos a poder comprobar las hipótesis planteadas.

Huamanchumo y Rodríguez (2015) “Nos hacen mención que este prototipo de método es el que aprueba explorar los datos numéricamente, sobre todo en el aspecto estadístico” (p. 149)..

2.1.2 Tipo de Investigación

Es de tipo aplicada; ya que empleamos las teorías ya existentes en la solución de problemas de la vida real, de la sociedad, etc.

Huamanchumo y Rodríguez (2015) hacen mención: La investigación aplicada tiene dependencia con la básica, pues depende de los hallazgos y progresos de la investigación básica y se enriquece con ellos, pero se determina por su interés en la aplicada, utilización y consecuencias prácticas de los conocimientos. La investigación aplicada busca el conocer para hacer, para actuar, para construir y para modificar (p. 73).

2.1.3 Nivel de Investigación

Es de tipo descriptivo - correlacional ya que se usaron instrumentos estadísticos para la recolección y análisis de la información, y a partir de ella se representó la relación que existe entre las dos variables utilizadas.

Bernal (2010) “posee como objetivo exponer o explorar la correlación entre variables o derivaciones de variables. Explora relaciones entre variables o sus resultados, pero en ningún momento expone causas o consecuencias. Su primordial soporte es el uso de herramientas estadísticas” (p. 111).

2.1.4 Diseño de la Investigación

Es no Experimental de Corte Transversal o transaccional, ya que al ser no experimental no se manipulado ninguna de las variables y de corte transversal, dado que la recopilación de datos fue dado en un tiempo determinado e único.

Hernández (2010) Refiere que la investigación no experimental significa la ejecución de los datos sin modificar premeditadamente las variables. Significa que es una investigación donde no variamos intencionalmente las variables independientes. La investigación no experimental es observar los fenómenos tal y

como se dan en su contexto natural, para después describirlos y analizarlos “(p. 149).

Hernández (2010) Los diseños de investigación transversal o transaccional recolectan datos en un tiempo único es decir en un solo momento. Su intención es detallar las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado y en forma simultánea. (p. 68).

2.2 Variables y Operacionalización

2.2.1 Variable 1 / Derechos del trabajador

Florencia (2009) Se le apela derecho laboral al grupo de reglas que tienen por tarea, ordenar y regular los desiguales sistemas laborales que identifican a los individuos. El derecho laboral carece de una base precedentemente frecuente o determinada en relación a las costumbres precedentes ya que brota a modo de consecuencia de las demandas de los obreros y trabajadores entre los siglos XIX y XX.

2.2.2 Dimensiones

D1: Remuneraciones Y Condiciones De Pago:

Según la LPCL está formado por el sueldo que el empleado percibe por las actividades laborales desempeñadas, ya sea en especie o en dinero, siempre y cuando el trabajador este de acuerdo.

I1: Asignación Familiar

Es un beneficio que se le otorga a los trabajadores del sector privado, siempre y cuando sus hijos seas menores de edad o estén realizando estudios ya sea en universidad o institutos, el cual es extendido 6 años más de a ver cumplido la mayoría de edad, el cual está compuesto por el 10% del sueldo mínimo vital

I2: Gratificación por Fiestas Patrias y Navidad: Es un derecho laboral que reciben todos los trabajadores en el régimen privado, y ello se computa en 2 periodos en julio y diciembre el cual debe tener en consideración la fecha de ingreso del trabajador para la ejecución del cálculo, según el Artículo 1°, Ley N° 27735 (28.05.2002).

I3: Bonificación Extraordinaria Es un derecho que está comprendido en base a la gratificación de julio y diciembre, el cual es equivalente al 9% del seguro complementario de EsSalud, en caso que el trabajador goce del seguro EPS, su bonificación es equivalente al 6.75%.

D2: Jornada y Hora de Trabajo:

Es el horario que labora el trabajador dentro de su centro laboral, la cual según ley tiene que ser equivalente a 8 hrs. diarias o 48 hrs. semanales, el cual está estipulado en su contrato de trabajo o mutuo acuerdo.

I1: Horas Extras Es el tiempo que transcurre pasada las horas comprendidas en su centro de trabajo, las cuales son remuneradas, fuera del salario mensual, semanal o diario.

I2: Trabajo Nocturno es el trabajo que se realiza entre el horario de 10.00 p.m. hasta las 6.00 a.m. En el centro laboral, la remuneración nocturna está compuesta por la remuneración mínima vital más el 35% de dicha remuneración.

D3: Seguro de Vida:

El D.L. N°688 contempla como una obligación del empleador, contratar un seguro de vida para sus trabajadores. De esta manera, se denomina al contrato de seguridad de vida.

I1: Riesgo: Es la invalidez total y permanente, pero no la muerte de forma natural o un accidente y los riesgos excluidos. Para llenar el vacío ha sido ineludible requerir delo establecido en la Res. SBS N°860-90 (29.12.90), que aprobó las situaciones ordinarias de la póliza de vida grupal, regulada inicialmente por la Ley N° 4916

I2: Indemnización: En el caso de la indemnización hacia el trabajador, se ocasiona cuando el trabajador se encuentra en un escenario de inutilidad total o permanente, tendrá derecho a cobrar la indemnización que hubiera percibido, si se hubiera producido su fallecimiento. Artículo 4°, D.L. N°688 (05.11.91), en cuanto al tema de los beneficiarios del trabajador, estos pueden ser el conyugue o conviviente y los descendientes, en caso no exista ninguno de estos. El conviviente puede cobrar la póliza, siempre que cumpla con lo requerido.

I2: Continuación De Seguro De Vida: Se ha previsto que cuando el trabajador renuncie a su puesto laboral, pueda elegir en conservar su seguro de vida; dentro de los 30 días calendario luego que se rompa el vínculo laboral, para ello deberá instar por alegato la continuidad del servicio. Artículo 18° D.L. N°688 (05.11.91).

2.2.3 Variable 2 / Estabilidad Laboral

Castellanos (2013) “comprendida la evidencia que ampara al trabajador referente de que este haya cumplimiento de las condiciones insignes por la ley, no habrá despido de su puesto, tiene justificación constitucional y se compone en el principal derecho laboral de los trabajadores públicos de carrera, encontrando sustento en el mérito, factor determinante para el acceso al cargo”.

2.2.4 Dimensiones de Estabilidad Laboral

D1: Estabilidad Absoluta: Es el derecho que tiene el trabajador a mantenerse continuamente en su trabajo, a menos que su decisión sea terminado la relación laboral que lo vincula con el empleador.

D2: Estabilidad Impropia o Relativa: Es la garantía que tiene el trabajador para ser indemnizado, en el supuesto caso que haya existido despido injustificado.

2.2.5 Cuadro de Operacionalización de Variables

Tabla 1. Matriz De Operacionalización

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES DE VARIABLES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION
Derecho del trabajador	Flores y Carvajal (2013) “conjunto de normas que regulan las relaciones entre dos grupos sociales, patrones y trabajadores, tanto en su aspecto individual como colectivo, a efecto de conseguir el equilibrio entre los factores de producción, capital y trabajo.” (p.5).	Se ha elaborado como instrumento de investigación una encuesta de 16 preguntas que medirán la relación entra la V1 y V2.	Remuneración Y Condiciones de Pago	Asignacion familiar	1 – 2	ORDINAL
				Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad	3 – 4	
Bonificación	5 – 6					
Jornada y Hora de Trabajo	Trabajo Nocturno	7 – 8				
Seguro de Vida	Riesgo	9				
	Indemnización	10				
	Continuación del Seguro de Vida	11 - 12				
	Despido nulo	13 – 14 -15				
	Despido Injustificado	16				
Estabilidad Laboral	Curí (2014) “La estabilidad laboral, significa en si la permanencia en el empleo, que el contrato de trabajo que una persona tiene con su empleador, esta se mantenga en el tiempo, que no termine de un momento a otro sin motivo”(p.13)	Se ha elaborado como instrumento de investigación una encuesta de 16 preguntas que medirán la relación entra la V1 y V2.	Estabilidad Absoluta			
			Estabilidad Impropia o relativa			

Fuente: Elaboración Propia

2.3 Población y Muestra

2.3.1 Población

Está constituida por todos los trabajadores que forman parte de la planilla del Estudio Contable Caruajulca, esto equivale a 115 individuos.

Según Díaz (2008) “Población es un conjunto de elementos acotados en un tiempo un espacio determinados con alguna característica común observable o medible”

2.3.2 Muestra

Está conformada por 89 trabajadores que forman parte de del Estudio Contable Caruajulca.

Huamanchumo y Rodríguez, (2015) sostienen que es un sub grupo de la población, que se selecciona para participar en el estudio (p.122).

Hernández, Fernández y Baptista (2010), menciona que “en las muestras no probabilísticas, la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o de quien hace la muestra” (p.176).

n= muestra	89
Z = Nivel de confiabilidad	1.96
e= Margen de error	5%
P= Porcentaje de aceptación	50%
Q= Porcentaje de no aceptación	50%
N= Tamaño de la población	115

$$n = \frac{(115)(1.96)^2 (0.50)(0.50)}{(115-1)(0.05)^2 + (1.96)^2 (0.50)(0.50)} = 89$$

2.4 Técnica e Instrumento de Recolección de Datos

La técnica aplicada es la encuesta la cual se realizó a los trabajadores de los clientes del Estudio Contable Caruajulca.

Según Abascal (2005) “la encuesta se puede definir como una técnica primaria de obtención de información sobre la base de un conjunto objetivo, coherencia y articulado de preguntas ,que garantiza que la información proporcionada por una muestra pueda ser analizada mediante métodos cuantitativos y los resultados sean extrapolables con determinados errores y confianzas a un población” (p.14).

2.5 Instrumento

El instrumento fue el cuestionario, el cual consta de 1 sección, que se recogen datos puntuales para saber el nivel de conocimiento de los trabajadores sobre sus derechos como trabajador, mediante 16 preguntas, que han sido previamente calificadas mediante la validación interna y externa.

2.5.1 Valides de Instrumento por Experto

El presente cuestionario de investigación fue sujeto a juicio de especialistas, por lo que apelamos a la aprobación de tres docentes, quienes validaron el instrumento y validaron cada pregunta con su respectiva firma, dando como opinión “sí cumple”.

Nombre del asesor (a)	Opinión del experto
Casma Zarate, Carlos	Sí cumple
Arce Alvarez Edwin	Sí cumple
Costilla Castilla Pedro	Sí cumple

2.5.2 Confiabilidad

Se trabajó con un aprueba piloto del 20% de la muestra total que equivaldría a 18 trabajadores que se les realizo la encuesta.

Molina (2008) El valor del alfa de Cronbach puede oscilar entre el 0 y 1. 0 simboliza que las valoraciones de los ítems especiales no están correlacionadas con las de todos los demás. Por el contrario, el mayor valor del alfa significara mayor correlación entre los diferentes ítems, incrementando así la fiabilidad de la escala.

Fiabilidad

Tabla 2. Resumen de procesamiento de casos

	N		%
Casos	Válido	18	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	18	100,0

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 3. Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,608	16

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 4. Valores de Alfa de Cronbach

COEFICIENTE	RELACION
0,00 A +/-0,20	Muy baja
0,20 a 0,40	Baja
0,40 a 0,60	Regular
0,60 a 0,80	Aceptable
0,80 a 1,00	Elevada

Según los resultados de la tabla 2, interpretados con el contenido de la tabla 3 se puede visualizar que el instrumento aplicado nos resulta confiable con un 0,608 que es calificado con un nivel aceptable de confiabilidad, ya que se acerca a la unidad.

2.6 Método de Análisis de datos

Para el estudio de los datos que se logró con el instrumento, se usó el programa estadístico SPSS donde se colocó toda la pesquisa recolectada mediante la técnica e instrumento usados en la investigación. En el que se realizó un análisis cuantitativo descriptivo donde se realizaron las tablas de frecuencias y la gráfica de barras.

2.7 Aspectos Éticos

En la presente investigación se planteara los principios éticos de la carrera de Administración, por lo consiguiente los datos recopilados serán sumamente anónimos y reservados Todos los encuestados fueron informados del procedimiento de estudio y con su aprobación se realizó la presente investigación.

III. RESULTADOS

3.1 Análisis descriptivo de los resultados por dimensiones

Según la tabla 5, se observa que el mayor es de 80,9% que hace porcentaje referencia a que los trabajadores están de acuerdo en base a su derechos de remuneración y condiciones de pago, es decir, tienen conocimiento sobre lo que abarca este derechos mas no lo saben a profundidad, pero cuentan con una base de conocimientos.

Tabla 5. Remuneración y Condiciones de Pago

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NI EN ACUERDO NI EN DESACUERDO	15	16,9	16,9	16,9
	DE ACUERDO	72	80,9	80,9	97,8
	TOTALMENTE DE ACUERDO	2	2,2	2,2	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia.

Según la tabla 6 se puede observar que el porcentaje más alto de las respuestas brindadas por los trabajadores es el 36% que respondieron ni en acuerdo ni en desacuerdo, esto se da porque ellos hacen mención que han escuchado sobre el derecho mas no han indagado sobre ello.

Tabla 6. Jornada y Hora de Trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	14	15,7	15,7	15,7
	EN DESACUERDO	17	19,1	19,1	34,8
	NI EN ACUERDO NI EN DESACUERDO	32	36,0	36,0	70,8
	DE ACUERDO	11	12,4	12,4	83,1
	TOTALMENTE DE ACUERDO	15	16,9	16,9	100,0
	Tota		89	100,0	100,0

Fuente: Elaboración Propia.

Según la tabla 7, se puede visualizar que el mayor porcentaje es de 41.6% el cual hace referencia a que los trabajadores no están ni en acuerdo ni en desacuerdo, es decir no saben qué consiste básicamente este derecho más si saben que les corresponde, en la misma tabla también podemos visualizar que el 33,7% de los trabajadores, respondió totalmente de acuerdo es decir ellos saben en qué consisten, mas no se saben el marco legal.

Tabla 7. Seguro de Vida

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	1,1	1,1	1,1
	EN DESACUERDO	15	16,9	16,9	18,0
	NI EN ACUERDO NI EN DESACUERDO	37	41,6	41,6	59,6
	DE ACUERDO	30	33,7	33,7	93,3
	TOTALMENTE DE ACUERDO	6	6,7	6,7	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia.

Según la tabla 8 el porcentaje más alto es de la 39,3%, la cual hace referencia a que la gran mayoría trabajadores ni están en acuerdo ni en desacuerdo, esto significa que ellos saben o han escuchado sobre estabilidad absoluta, mas no saben que abarca o cuál es su función, pero el 29,2% de los trabajadores si sabe cuál es su función básica.

Tabla 8. Estabilidad Absoluta

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	5	5,6	5,6	5,6
	EN DESACUERDO	14	15,7	15,7	21,3
	NI EN ACUERDO NI EN DESACUERDO	35	39,3	39,3	60,7
	DE ACUERDO	26	29,2	29,2	89,9
	TOTALMENTE DE ACUERDO	9	10,1	10,1	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia.

Según la tabla 9, el mayor porcentaje es de 36% lo que equivale a que la gran parte de los trabajadores encuestados respondieron en desacuerdo, esto significa que tienen conocimientos prácticamente nulo sobre este tipo de estabilidad, es decir han escuchado sobre el tema mas no saben en qué consiste o simplemente nunca han escuchado del tema.

Tabla 9. Estabilidad Impropia o Relativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	26	29,2	29,2	29,2
	EN DESACUERDO	32	36,0	36,0	65,2
	NI EN ACUERDO NI EN DESACUERDO	31	34,8	34,8	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia.

3.2 Estadística Inferencial:

Tabla 10. Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
DERECHO DEL TRABAJADOR	,360	89	,000	,634	89	,000
ESTABILIDAD LABORAL	,479	89	,000	,515	89	,000

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

Según la tabla 10 de prueba de normalidad, realizada con una muestra conformada por 98 trabajadores, se puede ver que dio como resultado un nivel de significancia menor a 0,05, obteniendo 0,00 en el nivel de significancia de la variable de derecho del trabajador y 0,00 en el nivel de significancia de la variable estabilidad laboral, es por ello que se asume el valor menos para la decisión de la prueba de normalidad, y la significancia aceptada es de 0,05 por lo tanto se puede concluir que los datos no tienen distribución normal y las pruebas a analizar son pruebas no paramétricas / Rho de Spearman.

3.3 Prueba de las hipótesis

a) Prueba de hipótesis

HG: Los derechos del trabajador tienen relación significativa con la estabilidad laboral del Estudio Contable Caruajulca, Distrito de Comas, 2017

Hipótesis Nula (H₀)

R=0 H₀: Los derechos del trabajador no tienen relación significativa con la estabilidad laboral del Estudio Contable Caruajulca, Distrito de Comas- 2017.

Hipótesis Alterna (H₁)

R>0 H₁: Los derechos de los trabajadores no tienen relación significativa con la estabilidad laboral del Estudio Contable Caruajulca, Distrito de Comas, 2017.

b) Asumimos que el nivel de confianza = 95%; Z= 1.96

Margen de error = Al 5% (0,05).

c) Regla de Decisión

Si el valor de $p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula (H₀), y se acepta H₁.

Si el valor de $p > 0.05$ se acepta la hipótesis nula (H₀)

d) Programa SPSS

Tabla 11. Prueba de correlación – Hipótesis General

			DERECHO LABORAL	ESTABILIDAD LABORAL
Rho de Spearman	DERECHO LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	,143
		Sig. (bilateral)	.	,041
		N	89	89
	ESTABILIDAD LABORAL	Coefficiente de correlación	,143	1,000
		Sig. (bilateral)	,041	.
		N	89	89

Fuente: Elaboración Propia

e) estadístico a usar

Tabla 12. Nivel de Correlación

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a 0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a 0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: George y Mallery (2003, p.231)

Debido a que la población del estudio supera los 50 habitantes($n > 50$), se usará el método estadístico Kolmogorov-S.

f) Interpretación:

La tabla 11 de la prueba de Spearman indica que las variables tienen una correlación de 0,143 es decir que es una correlación positiva muy baja, esto se concluyó interpretándolo con la tabla 12, por otro lado, las variables en estudio tienen un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05 es decir ($0,041 > 0.05$), por lo tanto se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la nula (H0) por lo cual se puede indicar que los derechos del trabajador sí tienen relación significativa con la estabilidad laboral del estudio Contable Caruajulca, Comas, 2017.

3.4 Prueba De Hipótesis Específica

Para la prueba de hipótesis específica 1 se utilizó por defecto la Prueba de Kolmogorov-S, en la cual veremos su nivel de correlación en la Tabla 12.

A) Prueba De Hipótesis Especificada (H1)

H1: La remuneración y condiciones de pago tienen relación significativa con la estabilidad laboral del Estudio Contable Caruajulca, 2017.

Hipótesis Nula (H0)

$R=0$ H0: La remuneración y condiciones de trabajo no tienen relación significativa con la estabilidad laboral del Estudio Contable Caruajulca, 2017.

Hipótesis Alterna (H1)

$R > 0$ H1: La remuneración y condiciones de trabajo sí tienen relación significativa con la estabilidad laboral del Estudio Contable Caruajulca, 2017.

Asumimos que el nivel de confianza = 95%; $Z = 1.96$

Margen de error = Al 5% (0,05)

Regla de Decisión

Si el valor de $p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula (H0), y se acepta H1.

Si el valor de $p > 0.05$ se acepta la hipótesis nula (H0).

Tabla 13. Prueba de Correlación – Hipótesis Especifica 1

			REMUNERACION Y CONDICIONES DE PAGO	ESTABILIDAD LABORAL
Rho de Spearman	REMUNERACION Y CONDICIONES DE PAGO	Coefficiente de correlación	1,000	-,103
		Sig. (bilateral)	.	,337
		N	89	89
	ESTABILIDAD LABORAL	Coefficiente de correlación	-,103	1,000
		Sig. (bilateral)	,337	.
		N	89	89

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

La tabla 13 de la prueba de Spearman Muestra que ambas variables posee una correlación de -0,103 lo que significa que es una correlación negativa muy baja. Además que las variables en estudio tienen un nivel de significancia (bilateral) mayor a 0.05 ($0.337 > 0.05$) por lo tanto, se rechaza la hipótesis Alternativa (H_0) y se acepta la hipótesis Nula (H_1), como verdadera, indicando que la remuneración y condiciones de trabajo no tienen relación significativa con la estabilidad laboral del Estudio Contable Caruajulca, 2017.

B) Prueba De Hipótesis Especificada (H2)

H2: La jornada y hora de trabajo tiene relación significativa con la estabilidad laboral del estudio Contable Caruajulca, 2017.

Hipótesis Nula (H_0)

$R=0$ H_0 : La jornada y hora de trabajo no tiene relación significativa con la estabilidad laboral del estudio Contable Caruajulca, 2017.

Hipótesis Alternativa (H_1)

$R>0$ H_1 : La jornada y hora de trabajo si tiene relación significativa con la estabilidad laboral del estudio Contable Caruajulca, 2017.

Asumimos que el nivel de confianza = 95%; $Z= 1.96$

Margen de error = Al 5% (0,05)

Regla de Decisión

Si el valor de $p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula (H_0), y se acepta H_1 .

Si el valor de $p > 0.05$ se acepta la hipótesis nula (H_0).

Tabla 14. Prueba de Correlación – Hipótesis Específica 2

			JORNADA Y HORA DE TRABAJO	ESTABILIDAD LABORAL
Rho de Spearman	JORNADA Y HORA DE TRABAJO	Coeficiente de correlación	1,000	-,005
		Sig. (bilateral)	.	,962
		N	89	89
	ESTABILIDAD LABORAL	Coeficiente de correlación	-,005	1,000
		Sig. (bilateral)	,962	.
		N	89	89

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

La tabla 14 de la prueba de Spearman muestra que ambas variables poseen una correlación de $-0,005$ lo que significa según la tabla 12 que es una correlación negativa muy baja. Además que las variables en estudio tienen un nivel de significancia (bilateral) mayor a 0.05 ($0.962 > 0.05$), por lo tanto, se acepta la hipótesis Nula (H_0) como verdadera y se rechaza la hipótesis alterna (H_1), indicando que la jornada y hora de trabajo no tiene relación significativa con la estabilidad laboral del estudio Contable Caruajulca, 2017.

C) Prueba de Hipótesis Especificada (H_3)

H_3 : El seguro de vida tiene relación significativa con la estabilidad laboral del Estudio Contable Caruajulca, 2017.

Hipótesis Nula (H_0)

$R=0$ H_0 : El seguro de vida no tiene relación significativa con la estabilidad laboral del Estudio Contable Caruajulca, 2017.

Hipótesis Alterna (H1)

$R > 0$ H1: El seguro de vida si tiene relación significativa con la estabilidad laboral del Estudio Contable Caruajulca, 2017.

Asumimos que el nivel del confianza = 95%; $Z = 1.96$

Margen de error = Al 5% (0,05)

Regla de Decisión

Si el valor de $p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula (H_0), y se acepta H1.

Si el valor de $p > 0.05$ se acepta la hipótesis nula (H_0).

Tabla 15. Prueba de Correlación – Hipótesis Especifica 3

		SEGURO DE VIDA	ESTABILIDAD LABORAL
Rho de Spearman	SEGURO DE VIDA	Coefficiente de correlación	,386**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	89
	ESTABILIDAD LABORAL	Coefficiente de correlación	,386**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	89

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

La tabla 15 de la prueba de Spearman. Muestra que ambas variables poseen una correlación de 0.386 lo que significa que es una correlación positiva baja. Además que las variables en estudio tienen un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05 ($0.00 < 0.05$), por lo tanto, se acepta la hipótesis Alterna (H1) como verdadera y se rechaza la hipótesis Nula (H_0), indicando que El seguro de vida laboral si tiene relación significativa con la estabilidad laboral del Estudio Contable Caruajulca, 2017.

IV DISCUSION

4.1 Se cumplió el objetivo general de la investigación la cual fue estipular la relación de los derechos del trabajador con la estabilidad laboral, según los resultados alcanzados posteriormente de haber procesado la información, se ha determinado según la tabla 11 de la prueba de Spearman que las variables tuvieron una correlación de 0,143 es decir que es una correlación positiva muy baja, esto se concluyó interpretándolo con la tabla 12, por otro lado, las variables en estudio tuvieron un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05 es decir ($0,041 > 0.05$), por lo tanto se aceptó la hipótesis alterna (H1) y se rechazó la nula (H1) por lo cual se puede indicar que los derechos del trabajador si tienen relación significativa con la estabilidad laboral, en el estudio contable Caruajulca, estos resultados lo podemos relacionar con lo planteado por Condezo (2012) La gran mayoría de personas que laboran en una entidad ya sea pública o privada no son protegidas del todo por el derecho de trabajo que les corresponde, nos hacemos la interrogante, a quienes se les respeta sus derechos laborales y se les asigna los beneficios según ley, es por ello que se hace la interrogante, a quienes se les respeta sus derechos laborales y se les asigna los beneficios según ley, según lo mencionado por Condezo comparado con los resultados obtenidos, se pudo observar que a mayor cumplimiento de los derechos, mayor es la estabilidad, pero en este caso los derechos son vulnerados y como la estabilidad se encarga de que se cumpla ciertos derechos específicos del trabajador, estas variables no se relacionan dentro del estudio contable en el que se realizó el estudio.

4.2 No se cumplió el primer objetivo específico de la investigación el cual fue determinar la relación de la remuneración y condiciones de pago con la estabilidad laboral del Estudio Contable Caruajulca, 2017 dado que en la tabla 13 de la prueba de Spearman se muestro que ambas variables poseen una correlación de -0,103 lo que significa que es una correlación negativa muy baja. Además que las variables en estudio tienen un nivel de significancia (bilateral) mayor a 0.05 ($0.337 > 0.05$) por lo tanto, se rechaza la hipótesis Alterna (H0) y se acepta la hipótesis Nula (H1), como verdadera, indicando que la remuneración y condiciones de pago no poseen relación reveladora con la estabilidad laboral del Estudio Contable Caruajulca, 2017, esto relacionado a lo mencionado por Pérez y Merino (2012) Se entiende como derecho laboral al trabajo que desempeña un sujeto con el fin de convertir el

mundo exterior, mediante el cual adquiere los materiales, bienes económicos o medios para su sostenimiento. Según ello se pudo deducir que el derecho de remuneración y condiciones de pago dentro del lugar de estudio no contaba con mayor relevancia para los trabajadores, ya que lo primordial para ellos era cubrir sus gastos básicos, además que muchos de ellos no firmaron ningún tipo de contrato es por ello que la estabilidad laboral no los pudo respaldar ante despido injustificados o nulos.

4.3 No se cumplió con el segundo objetivo específico que era determinar la relación de la jornada y hora de trabajo con la estabilidad laboral del estudio Contable Caruajulca, 2017, en la tabla 14 de la prueba de Spearman nos mostró que ambas variables poseían una correlación de $-0,005$ lo que significa según la tabla 12 que es una correlación negativa muy baja. Además que las variables en estudio tienen un nivel de significancia (bilateral) mayor a 0.05 ($0.962 > 0.05$), por lo tanto, se acepta la hipótesis Nula (H_0) como verdadera y se rechaza la hipótesis alterna (H_1), indicando que la jornada y hora de trabajo no tiene relación significativa con la estabilidad laboral del estudio Contable Caruajulca, 2017, como hizo mención Curí (2014) La estabilidad del trabajador, es la continuidad del trabajador, dado que hay un contrato de por medio entre el empleador y empleado, y se respete el tiempo que señala en el contrato, por lo que no puede haber despido sin motivo algún. Es decir la estabilidad como ley puede no hacer cumplir los horarios de trabajo y tampoco puede obligar al empleador a pagar la remuneración correspondiente según ley a los trabajadores que laboren en horario nocturno, además que gran parte de los encuestados no contaba con mucha información sobre este derecho, es por ello que se les vulnera fácilmente.

4.4 Se cumplió el tercer objetivo que era determinar la relación del seguro de vida con la estabilidad laboral del Estudio Contable Caruajulca, 2017.

En la tabla N° 15 de la prueba de Spearman. Mostro que ambas variables poseían una correlación de 0.386 lo que significa que es una correlación positiva baja. Además que las variables en estudio tienen un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05 ($0.00 < 0.05$), por lo tanto, se acepta la hipótesis Alterna (H_1) como verdadera y se rechaza la hipótesis Nula (H_0), indicando que el seguro de vida laboral si tiene relación significativa con la estabilidad laboral, esto se dio, dado

que los trabajadores que cuentan con un contrato de por medio y sufren accidente que los pueden llevar a la muerte, la empresa está obligada a brindar una indemnización a los familiares ya sea el conyugue, conviviente o hermanos menores.

V. CONCLUSION

5.1 Se ha determinado que si existe relación significativa entre los derechos del trabajador y la estabilidad laboral así mismo las variables tuvieron una correlación de 0,143 es decir que existe una correlación positiva muy baja entre dichas variables.

5.2 Se ha determinado que la remuneración y condiciones de pago no tienen relación significativa con la estabilidad laboral.

5.3 Se ha determinado que la jornada y hora de trabajo no tiene relación significativa con la estabilidad laboral.

5.4 Se ha determinado que el seguro de vida tiene relación significativa con la estabilidad laboral.

VI. RECOMENDACIONES:

6.1 Se debe de brindar la liquidación, gratificaciones, cts entre más, en el momento establecido según ley, y los trabajadores que deben demandar ante el MINTRA los casos de violación sistemática de sus derechos.

6.2 Está en la obligación de asegurar a todos sus trabajadores, y en caso no desea pagar los beneficios según ley se le recomienda que se acredite en Remype como micro empresa, para que no se vea en la obligación de dar los beneficios correspondientes.

6.3 Establecer un horario laboral fijo, y los empleadores deben informarse de que tipos de cambios pueden realizar en cuanto al horario laboral, así mismo asistir tanto trabajadores como empleadores a charcales gratuitos que brinda el MINTRA, y diferente universidad sobre temas laborales.

6.4 Asegurar a los trabajadores que realizan actividades de riesgo, eh incluso están los seguros EPS el cual paga mita el empleador y mita el trabajador, ya que en caso haya un accidente o fallecimiento la aseguradora correrá con los gastos y la indemnización para los familiares.

REFERENCIAS:

- Condezo Taipicuri María (2012) Vulneración de los Derechos Laborales en el Régimen de la Contratación Administrativa de Servicios. (Tesis de Bachiller). Perú. Universidad Privada Norbert Wiener S.A. Recuperado de: <http://justiciayderecho.org.pe/revista8/articulos/TESIS%20MARIA%20CONDEZO.pdf>
- Rivera Ramos Carlos (2014) Naturaleza restitutoria de las remuneraciones devengadas de los trabajadores repuestos a través del proceso de amparo y su pago en la misma vía procedimental. (Tesis para el grado de Abogado). Perú. Universidad Privada Antenor Orrego. Recuperado de: http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/582/1/RIVERA_CARLOS_RESTITUTORIA_REMUNERACIONES_DEVENGADAS.pdf
- León Carrera Lis (2009) La violencia de los Derechos Laborales mínimos e irrenunciables de los Trabajadores del sector Privado del Área Hotelera del Municipio de Panajachel, Departamento de Soloá. (Tesis para el grado de Licenciada). Guatemala. Universidad de San Carlos de Guatemala. Recuperado de: http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_7961.pdf
- Chiavenato, I. (2006). Introducción a la teoría general de la administración (7.ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Parella, S. y Martins, F. (2012). Metodología de la investigación cuantitativa. Caracas: FEDUPEL.
- Bernal c. (2006). Metodología de la investigación. México: Pearson educación.
- Hernandez Sampieri, R. Fernande, c. Bautista, P. (2010). Metodología de la investigación Científica (5° ed.). México: McGraw-Hill.
- Martínez, B. y Céspedes, N. (2008). Metodología de la investigación. Estrategia para investigar. Como hacer un proyecto de investigación Lima: Libro amigo.
- Concha Valencia Carlos (2014). Análisis de la Estabilidad Laboral de los Trabajadores de Confianza Según el Tribunal Constitucional. (Tesis para obtener el grado de Magister) Perú. Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperada de file:///C:/Users/ALUMNO/Downloads/CONCHA_VALENCIA_CARLOS_ANALISIS_ESTABILIDAD.pdf
- Pérez, J. y Merino M. (2009) Definición de los derechos laborales. Recuperado de: <http://definicion.de/derecho-laboral/>

Castellanos Avendaño Claudia (2013). Principio de Estabilidad Laboral en la Implementación de Carrera Administrativa en Colombia: Punto de inflexión, la supresión de cargos. (Tesis para obtener el grado de Magíster) Perú. Recuperada de: <http://www.bdigital.unal.edu.co/11367/1/06699790.2013.pdf>

Arroyo Landa. (2007) Estabilidad Laboral en el Perú. Recursos Humanos. Recuperado de: <http://recursoshumanosperu.blogspot.pe/2007/08/estabilidad-laboral-en-el-per.html>

Milian Cesar (1989) Estabilidad Laboral, Ley 24514 y reglamento D.S, 003-88-TR, Perú: Marsol Perú Editores S.A.

ANEXOS

CUESTIONARIO PARA ENCUESTAS AL PERSONAL DE CLIENTES DEL ESTUDIO CONTABLE CARUAJULCA

Mis saludos cordiales Sr. trabajador, el presente cuestionario servirán para elaborar una tesis acerca del “**CONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR Y SU RELACIÓN CON LA ESTABILIDAD LABORAL DEL ESTUDIO CONTABLE CARUAJULCA**”.

Quisiera pedirle en forma muy especial su colaboración para que conteste las preguntas, que no le llevarán mucho tiempo; cabe precisar que sus respuestas serán confidenciales..

Le pido que conteste con la mayor claridad posible respecto al tema, cabe precisar que no hay respuesta correcta ni incorrecta. Muchas gracias por su colaboración.

VARIABLES, DIMENSIONES E ITEMS	1 TOTALM ENTE EN DESACU ERDO	2 DESACUER DO	3 NI DE ACUERDO NI EN DESACUER DO	4 DE ACUER DO	5 TOTAL MENTE EN ACUER DO
VARIABLE I: DERECHO DEL TRABAJADOR Dimensión: Remuneraciones Y Condiciones De Pago					
01.-¿Tiene usted conocimiento que la asignación familiar que se otorga en la empresa que labora es el 10% del sueldo mínimo?					
02.- ¿Tiene usted conocimiento que si tiene hijos cursando estudios superiores puede adquirirla asignación familiar por parte de la empresa?					
03.- ¿La empresa donde usted labora le otorga gratificación por fiestas patrias y navidad?					
04.- ¿ Considera usted que sin contar con un contrato laboral igual debería de percibir gratificaciones en					
05.- ¿Tiene usted conocimiento que si cuenta con seguro EPS solo le corresponde el 6.75% de la bonificación extraordinaria?					
06.-¿Tiene usted conocimiento que la bonificación extraordinaria que se da junto con la gratificación es el reembolso de EsSalud?					
Dimensión: Jornada y Horas de Trabajo					
07.- ¿Considera usted que se debe pagar las horas extras a los trabajadores que tienen jornadas mayores a las 8 horas?					

08.- ¿Tiene usted conocimiento que la remuneración de la jornada nocturna haciendo al 35% del sueldo min más este?					
Dimensión: Seguro de Vida					
09.-¿Tiene usted conocimiento si la empresa que labora reconócela invalidez total o absoluta?					
10.-¿ Tiene usted conocimiento si en la empresa en la que labora brindan indemnización en caso de invalidez total, permanente o fallecimiento?					
11.-¿Tiene usted conocimiento que la empresa en la que labora brinda indemnización por fallecimiento a su conyugue o hermanos?					
12.- ¿Tiene usted conocimiento que cuando deje de laborar contara como max con 30 días de seguro?					
VARIABLE II: Estabilidad Laboral Dimensión: Estabilidad propiamente dicha o absoluta					
13.-¿Tiene usted conocimiento que las trabajadoras gestantes tienen protección de la ley ante despidos arbitrarios o injustificados?					
14.- ¿Tiene usted conocimiento que si es despedido sin motivo alguno la empresa donde labora puede ser multada?					
15.- ¿Tiene usted conocimiento que en las empresas mayormente se despiden a las trabajadoras gestantes por su estado?					
Dimensión: Estabilidad impropia o relativa					
16.- ¿Tiene usted conocimiento que si en la empresa en la que labora lo despide de forma injustificada usted tiene derecho a una indemnización por parte de la empresa?					

MATRIZ DE VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS

Título de la Investigación: CONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS DE TRABAJADOR Y SU RELACION CON LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL ESTUDIO CONTABLE CARUAJULCA, COMAS, 2017

Apellidos y nombre del Investigador: BOBA COCHA WENDY ELIZABETH

Apellidos y nombre del experto: Cocchi Arce Alvarez

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ASPECTO POR EVALUAR		OPINIÓN DEL EXPERTO		
			ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
DERECHOS DE LOS TRABAJADORES	Remuneraciones y condiciones de pago	Asignación familiar	¿Sabe usted que la asignación familiar es el 10% del sueldo mínimo?	SI (1) NO(2)	/		
			¿Sabía usted que si tiene hijos cursando estudios superiores puede adquirir la asignación familiar?	SI (1) NO(2)	/		
		Gratificaciones por fiestas patrias y navidad	¿Sabía usted que todos los trabajadores sujetos al régimen laboral de actividad privada tiene derecho a la gratificación?	SI (1) NO(2)	/		
			¿Sabía usted que fuese el tipo de contrato que tenga igual debe recibir la gratificación?	SI (1) NO(2)	/		
	Bonificación	¿Sabía que la bonificación extraordinaria es por concepto de EsSalud (9%)?	SI (1) NO(2)	/			
		¿Sabía ustedes que si cuenta con un seguro de EPS, la bonificación extraordinaria equivaldrá al 6.75%?	SI (1) NO(2)	/			
	Jornada y hora de trabajo	Horas extras	¿Sabía usted que las horas extras son las que van más allá de la Jornada ordinaria?	SI (1) NO(2)	/		
			¿Sabía usted que el trabajo nocturno es el que se realiza entre las 10pm y las 6am?	SI (1) NO(2)	/		
	Seguro de vida	Trabajo nocturno	¿Sabía usted que la remuneración por laboral en horario nocturno no puede ser menor al sueldo mínimo, es más se verá incrementado en un 35%?	SI (1) NO(2)	/		
			¿Sabía usted que el riesgo dentro de la empresa se entiende por invalidez total y permanente?	SI (1) NO(2)	/		
		Riesgos	¿Sabía usted que si realiza trabajos de riesgo la empresa le tiene que brindar una póliza de seguro de vida?	SI (1) NO(2)	/		
			¿Sabía que la indemnización del trabajador se le otorga si se encuentra en estado de invalidez total, permanente o fallecimiento?	SI (1) NO(2)	/		
		Indemnización	¿Sabía que los beneficiarios de una indemnización pueden ser el conyugue conviviente y hermanos menores?	SI (1) NO(2)	/		
			¿Sabía usted que después de dejar de laboral en una empresa cuenta con 30 días calendario para atenderse en EsSalud?	SI (1) NO(2)	/		
continúación del seguro de vida	¿Sabía usted que si laboro 3 años en una empresa, presentando una carta de Latencia puede acceder a un año de seguro?	SI (1) NO(2)	/				
	Estabilidad Laboral	Estabilidad propiamente dicha o absoluta	empleador ¿Sabía usted que la estabilidad limita la autonomía del trabajador disolver el vínculo laboral?	SI (1) NO(2)	/		
Despido ¿Sabía usted que el empleador no lo puede proceder con un despido ya que se halla respaldo en sanciones severas impuestas por la ley?			SI (1) NO(2)	/			
Estabilidad impropia o relativa		Despido nulo ¿Sabía usted que el despido nulo se da mayormente en las trabajadoras gestantes?	SI (1) NO(2)	/			
		Despido Injustificado ¿Sabía usted que el trabajador tiene derecho a una indemnización cuando se produce el despido injustificado?	SI (1) NO(2)	/			
Firma del experto	Despido intempestivo	¿Sabía usted que el despido intempestivo es el irrespeto de la garantía del contrato individual de trabajo, siendo este sancionado con indemnizaciones?	SI (1) NO(2)	/			
		Fecha: <u>22/08-2017</u>					

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Apellidos y nombres del experto: Dr. Ricardo Lozano G.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ASPECTO POR EVALUAR		OPINIÓN DEL EXPERTO	
			ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE
DERECHOS DE LOS TRABAJADORES	Remuneraciones y condiciones de pago	Asignación familiar	¿Sabe usted que la asignación familiar es el 10% del sueldo mínimo?	SI (1) NO(2)	/	
			¿Sabe usted que si tiene hijos cursando estudios superiores puede adquirir la asignación familiar?	SI (1) NO(2)	/	
		Gratificaciones por fiestas patrias y navidad	¿Sabe usted que todos los trabajadores sujetos al régimen laboral de actividad privada tiene derecho a la gratificación?	SI (1) NO(2)	/	
			¿Sabe usted que fuese el tipo de contrato que tenga igual debe recibir la gratificación?	SI (1) NO(2)	/	
		Bonificación	¿Sabe que la bonificación extraordinaria es el por concepto de EsSalud (9%)?	SI (1) NO(2)	/	
			¿Sabe usted que si cuenta con un seguro de EPS, la bonificación extraordinaria equivaldrá al 6.75%?	SI (1) NO(2)	/	
	Jornada y hora de trabajo	Horas extras	¿Sabe usted que las horas extras que las horas extras son las que van más allá de la jornada ordinaria?	SI (1) NO(2)	/	
		Trabajo nocturno	¿Sabe usted que el trabajo nocturno es el que se realiza entre las 10pm y las 6am?	SI (1) NO(2)	/	
	Seguro de vida	Riesgos	¿Sabe usted que el riesgo dentro de la empresa se entiende por invalidez total y permanente?	SI (1) NO(2)	/	
			¿Sabe usted que si realiza trabajos de riesgo la empresa le tiene que brindar una póliza de seguro de vida?	SI (1) NO(2)	/	
		Indemnización	¿Sabe que la indemnización del trabajador se le otorga si se encuentra en estado d invalides total, permanente o fallecimiento?	SI (1) NO(2)	/	
			¿Sabe que los beneficiarios de una indemnización pueden ser el conyugue conviviente y hermanos menores?		/	
continuación del seguro de vida	¿Sabe usted que después de dejar de laboral en una empresa cuenta con 30 días calendario para atenderse en EsSalud?	SI (1) NO(2)	/			
		¿Sabe usted que si laboro 3 años en una empresa, presentando una carta de Latencia puede acceder a un año de seguro?	SI (1) NO(2)	/		
Estabilidad Laboral	Estabilidad propiamente dicha o absoluta	empleador	¿Sabe usted que la estabilidad limita la autonomía del trabajador disolver el vínculo laboral?	SI (1) NO(2)	/	
		Despido	¿Sabe usted que el empleador no lo puede proceder con un despido ya que se halla respaldado en sanciones severas impuestas por la ley?	SI (1) NO(2)	/	
	Estabilidad impropia o relativa	Despido nulo	¿Sabe usted que el despido nulo se da mayormente en las trabajadoras gestantes?	SI (1) NO(2)	/	
		Despido Injustificado	¿Sabe usted que el trabajador tiene derecho a una indemnización cuando se produce el despido injustificado?	SI (1) NO(2)	/	
		Despido Intempestivo	¿Sabe usted que el despido Intempestivo es el irrespeto de la garantía del contrato individual de trabajo, siendo este sancionado con indemnizaciones?	SI (1) NO(2)	/	
Firma del experto						
		Fecha: <u>6/6/19</u>				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Apellidos y nombres del experto: <u>Casma Lacate Carlos</u>						
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ASPECTO POR EVALUAR		OPINIÓN DEL EXPERTO	
			ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE
DERECHOS DE LOS TRABAJADORES	Remuneraciones y condiciones de pago	Asignación familiar	¿Sabe usted que la asignación familiar es el 10% del sueldo mínimo?	SI (1) NO(2)	/	
			¿Sabe usted que si tiene hijos cursando estudios superiores puede adquirir la asignación familiar?	SI (1) NO(2)	/	
		Gratificaciones por fiestas patrias y navidad	¿Sabe usted que todos los trabajadores sujetos al régimen laboral de actividad privada tiene derecho a la gratificación?	SI (1) NO(2)	/	
			¿Sabe usted que fuese el tipo de contrato que tenga igual debe recibir la gratificación?	SI (1) NO(2)	/	
		Bonificación	¿Sabe que la bonificación extraordinaria es el por concepto de EsSalud (9%)?	SI (1) NO(2)	/	
			¿Sabe usted que si cuenta con un seguro de EPS, la bonificación extraordinaria equivaldrá al 6.75%?	SI (1) NO(2)	/	
	Jornada y hora de trabajo	Horas extras	¿Sabe usted que las horas extras son las que van más allá de la jornada ordinaria?	SI (1) NO(2)	/	
			¿Sabe usted que el trabajo nocturno es el que se realiza entre las 10pm y las 6am?	SI (1) NO(2)	/	
		Trabajo nocturno	¿Sabe usted que la remuneración por laboral en horario nocturno no puede ser menor al sueldo mínimo, es más se verá incrementado en un 35%?	SI (1) NO(2)	/	
			¿Sabe usted que el riesgo dentro de la empresa se entiende por invalidez total y permanente?	SI (1) NO(2)	/	
	Seguro de vida	Riesgos	¿Sabe usted que si realiza trabajos de riesgo la empresa le tiene que brindar una póliza de seguro de vida?	SI (1) NO(2)	/	
			¿Sabe que la indemnización del trabajador se le otorga si se encuentra en estado d inválides total, permanente o fallecimiento?	SI (1) NO(2)	/	
		Indemnización	¿Sabe que los beneficiarios de una indemnización pueden ser el conyugue conviviente y hermanos menores?	SI (1) NO(2)	/	
			continucción del seguro de vida	¿Sabe usted que después de dejar de laboral en una empresa cuenta con 30 días calendario para atenderse en EsSalud?	SI (1) NO(2)	/
		¿Sabe usted que si laboro 3 años en una empresa, presentando una carta de Latencia puede acceder a un año de seguro?	SI (1) NO(2)	/		
Estabilidad Laboral	Estabilidad propiamente dicha o absoluta	empleador	¿Sabe usted que la estabilidad limita la autonomía del trabajador disolver el vínculo laboral?	SI (1) NO(2)	/	
		Despido	¿Sabe usted que el empleador no lo puede proceder con un despido ya que se halla respaldado en sanciones severas impuestas por la ley?	SI (1) NO(2)	/	
		Despido nulo	¿Sabe usted que el despido nulo se da mayormente en las trabajadoras gestantes?	SI (1) NO(2)	/	
	Estabilidad impropia o relativa	Despido Injustificado	¿Sabe usted que el trabajador tiene derecho a una indemnización cuando se produce el despido injustificado?	SI (1) NO(2)	/	
		Despido Intempestivo	¿Sabe usted que el despido Intempestivo es el irrespeto de la garantía del contrato individual de trabajo, siendo este sancionado con indemnizaciones?	SI (1) NO(2)	/	
Firma del experto			Fecha <u>26/06/17</u>			

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

LA MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	Objetivos	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGIA	POBLACION	TECNICAS E INTRUMENTOS
<p>Problema general</p> <p>a) ¿Cómo se relaciona los derechos laborales con la estabilidad laboral del estudio contable Caruajulca, comas, 2017?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cuál es la relación de la remuneración y condiciones de pago con la estabilidad laboral del Estudio Contable Caruajulca, 2017?</p> <p>¿Cuál es la relación de la jornada y hora de trabajo con la estabilidad laboral del estudio Contable Caruajulca, 2017?</p> <p>¿Cuál es la relación del seguro de vida laboral con la estabilidad laboral del Estudio Contable Caruajulca, 2017?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre los derechos laborales y la estabilidad laboral del estudio contable Caruajulca, comas, 2017.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación de la remuneración y condiciones de pago con la estabilidad laboral del Estudio Contable Caruajulca, 2017</p> <p>Determinar la relaciona de la jornada y hora de trabajo del trabajo con la estabilidad laboral del estudio Contable Caruajulca, 2017</p> <p>Determinar la relaciona del seguro de vida con la estabilidad laboral del Estudio Contable Caruajulca - 2017</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Los derechos laborales tienen relación significativa con la estabilidad laboral, del Estudio Contable Caruajulca, Distrito de Comas, 2017.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>H1: La remuneración y condiciones de pago tienen relación significativa con la estabilidad laboral del Estudio Contable Caruajulca – 2017.</p> <p>H2: La jornada laboral del trabajo tiene relación significativa con la estabilidad laboral del estudio Contable Caruajulca – 2017.</p>	<p>Variable 1</p> <p>DERECHO LABORA</p>	<p>REMUNERACION Y CONDICIONES DE PAGO</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Asignación Familiar 2. Gratificaciones Por Fiestas Patrias Y Navidad 3. Bonificación <p>JORNADA Y HORA DE TRABAJO</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Trabajo Nocturno <p>SEGURO DE VIDA</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Riesgo 2. Indemnización 3. Seguro 	<p>La investigación se tipifica de la siguiente manera:</p> <p>TIPO DE ESTUDIO</p> <p>El tipo de estudio que se utilizó en esta investigación es aplicado, pues aplicamos las teorías ya existentes en la solución de problemas de la vida real, de la sociedad, etc.</p>	<p>Población</p> <p>La población estará conformada por: los trabajadores del staff de clientes del Estudio contable Caruajulca que equivalen a 115 trabajadores.</p> <p>Muestra</p> <p>La muestra estará conformada por 89 trabajadores</p>	<p>TÉCNICA:</p> <p>Se utilizó la técnica de la encuesta para medir la variable 1 y la variable 2</p> <p>INSTRUMENTO:</p> <p>El cuestionario de la encuesta nos permite fundamentalmente la obtención de datos como también su grado de conformidad al encuestado, en donde da su opinión de acuerdo al servicio que fue otorgado.</p> <p>ESTADISTICOS:</p> <p>Los datos serán procesados con el software estadístico SPSS 21.</p>

		H3: El seguro de vida laboral tiene relación significativa con la estabilidad impropia o relativa del staff de clientes del Estudio Contable Caruajulca – 2017.	VARIABLE 2 ESTABILIDAD LABORAL	ESTABILIDAD ABSOLUTA 1. Despido Nulo ESTABILIDAD IMPROPIA O RELATIVA 1. Despido Injustificado	DISEÑO DE LA INVES. El diseño de investigación es no experimental y de corte transversal. NIVEL DE INVESTIG. El nivel de investigación que se utiliza en esta investigación es descriptiva-correlacional.		
--	--	---	---	--	--	--	--



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Código : F06-PP-PR-02.02
Versión : 07
Fecha : 04-07-2018
Página : 1 de 1

Feedback Studio - Mozilla Firefox
<https://ev.turmitr.com/evp/carta/ea/?s=18&c=1152750093&u=1055264508&lang=es>
 TESIS DECIMO_turmitr_2.docx
 feedback studio

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

CONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR Y SU RELACIÓN CON LA ESTABILIDAD LABORAL DEL ESTUDIO CONTABLE CARIJULICA, COVAS, 2017

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA
 WENDY ELIZABETH SOSA COCHA

ASASOR
 DR. VÍCTOR DEMETRIO RIVILA ARENZA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

LINA - PERU
 2017

Número de palabras: 6803

Resumen de coincidencias

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

30 %

Coincidencias

1	repositorio.ucv.edu.pe	Fuente de Internet	21 %
2	Entregado a Universidad...	Trabajo del estudiante	7 %
3	repositorio.upd.edu.pe	Fuente de Internet	<1 %
4	Entregado a Universidad...	Trabajo del estudiante	<1 %
5	Entregado a Universidad...	Trabajo del estudiante	<1 %
6	www.lite.etiit.upc.es	Fuente de Internet	<1 %
7	Entregado a Universidad...	Trabajo del estudiante	<1 %
8	ilo.lava.cornell.edu		<1 %

Text-only Report High Resolution Activado

Página: 1 de 30

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Código : F06-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo, **MSc. PETRONILA LILIANA MAIRENA FOX**, docente de la Facultad de **Ciencias Empresariales** y Escuela Profesional de **Administración** de la Universidad César Vallejo **Filial - Lima Los Olivos**, revisora de la tesis titulada:

"CONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR Y SU RELACIÓN CON LA ESTABILIDAD LABORAL DEL ESTUDIO CONTABLE CARUAJULCA, COMAS, 2017"

constato que la investigación tiene un índice de similitud de **30%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender **EL INFORME DE INVESTIGACIÓN** cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 17 de Julio de 2019



Petronila L. Mairena Fox

MSc. PETRONILA LILIANA MAIRENA FOX

DNI: 16631152

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL
UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo, **Wendy Elizabeth Sosa Cocha**, identificado con DNI N° **48236803** egresado de la Escuela Profesional de Administración de Empresas, de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "CONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR Y SU RELACIÓN CON LA ESTABILIDAD LABORAL DEL ESTUDIO CONTABLE CARUAJULCA, COMAS, 2017"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derechos de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....



Wendy Elizabeth Sosa Cocha

FIRMA

DNI: 48236803
FECHA 17 de Julio de 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Conste por el presente documento, el visto bueno que otorga el encargado del área de Investigación de la Escuela Profesional de Administración-Sede Lima Norte, a la versión final de trabajo de investigación que presente el alumno:

Sr (a) Wendy Elizabeth Sosa Cocha

Trabajo de Investigación titulado:

CONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR Y SU RELACIÓN CON LA ESTABILIDAD LABORAL DEL ESTUDIO CONTABLE CARUAJULCA, COMAS, 2017.

Para obtener el grado Académico y/o Título profesional de
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA : 28 de Noviembre del 2017

NOTA O MENCIÓN : 15 (Quince)

Lima, 17 de julio de 2019



MSc. MAIRENA FOX PETRONILA LILIANA
Coordinadora de Investigación de la EP de Administración