



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Formalización laboral y su incidencia en la percepción de  
estabilidad laboral en los trabajadores de un mercado minorista,  
Independencia, 2019**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciada en Administración

**AUTORA:**

Salazar Salvatierra, Soledad Lizzet (ORCID: 0000-0001-8973-8404)

**ASESOR:**

Mgr. Fernández Bedoya, Víctor Hugo (ORCID: 0000-0002-2464-6477)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2020

## **Dedicatoria**

Dedico este trabajo a mis padres y hermanos, porque siempre están apoyándome en todas las metas que me propongo, el tenerlos presente en mi vida me ha animado a seguir creciendo como persona y futura profesional de la Administración.

## **Agradecimiento**

Le agradezco a mi asesor metodológico, Mgtr. Víctor Hugo Fernández Bedoya, por ser un excelente guía para la culminación de este informe de investigación, a los docentes de la carrera profesional que me han impartido sus enseñanzas de manera didáctica durante mi permanencia en la Universidad y al Mgtr. Víctor Rafael Santisteban Chávez, por su apoyo constante y brindarme los permisos para realizar esta investigación como corresponde.

## Índice de contenidos

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	18
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	18
3.2 Variables y operacionalización.....	19
3.3 Población, muestra y muestreo.....	19
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad..	21
3.5 Procedimientos .....	24
3.6 Método de análisis de datos.....	24
3.7 Aspectos éticos .....	25
IV. RESULTADOS.....	26
V. DISCUSIÓN .....	41
VI. CONCLUSIONES .....	45
VII. RECOMENDACIONES .....	46
REFERENCIAS.....	48
ANEXOS .....	58

## Índice de tablas

Tabla 1 Número de trabajadores – Mercado minorista .....	20
Tabla 2 Escala de respuestas .....	22
Tabla 3 Valoración de confiabilidad.....	23
Tabla 4 Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov .....	26
Tabla 5 Estadísticos descriptivos generales.....	27
Tabla 6 Resultados descriptivos ítem por ítem.....	31
Tabla 7 Prueba de Hipótesis: Chi cuadrado de Pearson para la hipótesis general...	35
Tabla 8 Prueba de Hipótesis: Chi cuadrado de Pearson para la hipótesis específica 1 .....	36
Tabla 9 Prueba de Hipótesis: Chi cuadrado de Pearson para la hipótesis específica 2 .....	37
Tabla 10 Prueba de Hipótesis: Chi cuadrado de Pearson para la hipótesis específica 3 .....	38
Tabla 11 Prueba de Hipótesis: Chi cuadrado de Pearson para la hipótesis específica 4 .....	39

## Índice de figuras

Figura 1 Detalle gráfico de hipótesis formuladas.....	5
Figura 2 Pasos para formalizar una empresa – Perú .....	10
Figura 3 Ubicación geográfica del lugar de estudio.....	20
Figura 4 Distribución de ítems.....	22
Figura 5 Detalle de gráfico de prueba de hipótesis generales y específicas .....	40

## Resumen

Investigación que tuvo como objetivo, identificar en qué medida la formalización laboral incide en la percepción de estabilidad laboral en los trabajadores de un mercado minorista, Independencia, 2019. Estudio de enfoque cuantitativo, tipo aplicado, nivel explicativo y descriptivo, diseño no experimental con corte transversal. Población de 430 trabajadores de dicho mercado minorista, muestra de 203 (muestreo probabilístico). La técnica empleada fue la encuesta en modalidad virtual. El instrumento constó de 24 ítems en total, validado cualitativamente y cuantitativamente, con el aval de 6 jueces expertos y el coeficiente V. Aiken de 0,99; los resultados de confiabilidad arrojaron valores de 0,931 de alfa de Cronbach general, y 0,937 y 0,814 de dos mitades de Guttman. Se calcularon resultados de normalidad, estadísticos descriptivos generales e individuales, además de inferenciales. Se concluyó que la formalización laboral incide positiva y moderadamente en la percepción de estabilidad laboral en los trabajadores de un mercado minorista, Independencia, 2019 ( $p. < 0,05$ ), al igual que sus dimensiones ( $p. < 0,05$ ).

**Palabras clave:** Formalización laboral, Estabilidad laboral, Gestión de organizaciones.

## **Abstract**

Research aimed at identifying the extent to which labour formalization affects the perception of labour stability among workers in a retail market, Independencia, 2019. Study with a quantitative approach, applied type, explanatory and descriptive level, non-experimental design with cross section. Population of 430 workers in said retail market, sample of 203 (probability sample). The technique used was the survey in virtual mode. The instrument consisted of 24 items in total, validated qualitatively and quantitatively, with the endorsement of 6 expert judges and the V. Aiken coefficient of 0.99; the reliability results showed values of 0.931 of general Cronbach's alpha, and 0.937 and 0.814 of two Guttman halves. Normality, general and individual descriptive statistics, and inferential results were calculated. It was concluded that labor formalization has a positive and moderate impact on the perception of labor stability in workers in a retail market, Independence, 2019 ( $p. < 0.05$ ), as well as its dimensions ( $p. < 0.05$ ).

**Keywords:** Labor formalization, Job stability, Organization Management.



## I. INTRODUCCIÓN

La **realidad problemática** del presente estudio, según Casabón señaló que, en países como América Latina y el Caribe, la informalidad del empleo perjudica a más de 130 millones de trabajadores, de las cuales 27 millones corresponden a la población juvenil, ello limita la productividad y el desarrollo económico de la región, porque se relega a los trabajadores de beneficios sociales y laborales. Sin embargo, la formalización en América Latina continúa siendo un reto de mayor importancia y no es suficiente con conseguir un crecimiento económico para alcanzarlo. Por ello, el principal origen del empleo informal, según la Organización Internacional del Trabajo mencionada en The World Economic Forum: Es que las empresas incumplen con la legislación laboral, por falta de compromiso con la Ley o la incompetencia para asumir los costos de formalidad. La conformación de las empresas informales es diversa y normalmente lo hacen las pequeñas empresas, teniendo trabajadores subcontratados y microempresas formales que no están registradas debidamente, teniendo como principal inconveniente que no alcanzan la productividad adecuada para pagar los costos de formalización (2017).

De acuerdo con el Diario Gestión (16 de marzo de 2018), señalaron que en nuestro país existen aproximadamente 31 millones de habitantes; de las cuales la Población Económicamente Activa se conforma por 16 millones de habitantes desde enero de 2018, que son personas mayores de edad quienes se encuentran aptos para trabajar; de esa cantidad el 42% son subcontratados por ingresos; es decir, que esa persona cuenta con trabajo, percibiendo al mes menos de una remuneración mínima vital y que en ese mismo año se incrementó a 930 soles; el 2% son subcontratados por destajo, en ese grupo se ubican las personas que trabajan por lo menos de 35 horas a la semana, que desearían trabajar más pero no ubican el lugar adecuado. En este contexto, también señalaron que el 75% de los trabajadores en nuestro país lo realizan de manera informal, sin ningún beneficio social de alguna naturaleza, y se han dicho tantas versiones para esta problemática; pero en sí no existe el estímulo para que se formalicen; es decir, la pregunta simple es: ¿Cuál es la ganancia de un empresario si

logra formalizarse? Solo consiguen asumir gastos sin obtener beneficios por cancelar sus impuestos, gran parte de ellos.

A nivel de Lima Metropolitana, encontré que en el distrito de Independencia, existen mercados minoristas o mercados de abastos que operan sus actividades económicas evadiendo impuestos en las narices de las autoridades locales, cuyos comerciantes contratan a sus trabajadores con sueldos bajos y sin ningún beneficio social; sin embargo, ellos aceptan por la necesidad de hacerse cargo de sus familias, muchas veces son obligados a aceptar trabajos denigrantes, que no les permite crecer a nivel personal y profesional - de ser el caso.

Esta investigación se realiza tomando en cuenta la percepción del trabajador sea en el rubro en el que se desempeñe sobre el derecho que tienen a un trabajo formal, de manera que le brinde esa estabilidad laboral que necesita, para que sea más productivo y sea el principal impulsador de la economía del país.

De acuerdo con Espinoza (2018) los **problemas** son el inicio de una investigación científica; pues se determinó el elemento por el cual se definen otros factores esenciales del proceso de investigación y debe hacerse de manera de que sea entendible y sencillo, así como fácil de resolver para el investigador.

Por ello, el **problema general** planteado fue: ¿En qué medida la formalización laboral incide en la percepción de estabilidad laboral en los trabajadores de un mercado minorista, Independencia, 2019?

En cuanto a los **problemas específicos**, estos fueron: ¿En qué medida la legislación laboral incide en la percepción de estabilidad laboral en los trabajadores de un mercado minorista, Independencia, 2019?; ¿En qué medida la fiscalización del empleo incide en la percepción de estabilidad laboral en los trabajadores de un mercado minorista, Independencia, 2019?; ¿En qué medida la seguridad social incide en la percepción de estabilidad laboral en los trabajadores de un mercado minorista, Independencia, 2019?; y ¿En qué medida el fondo de pensiones incide en la percepción de estabilidad laboral en los trabajadores de un mercado minorista, Independencia, 2019?.

De acuerdo con Concepción, González, García y Miño (2019), la **justificación** se puede evidenciar de manera rápida, así como la proyección en el que es atendible un problema tanto social como científico de manera fácil, lo que significa que debe estar al alcance de quienes están investigando; por tanto, los tipos de justificación son teórica, metodológica y práctica.

En cuanto a la **justificación teórica**, este proyecto se justificó en el sentido de que se propone originar una reflexión sobre el tema de la formalización laboral y su incidencia en la percepción de estabilidad laboral en los trabajadores de un mercado minorista o mercado de abastos, poniendo en debate a nivel académico el conocimiento ya existente, así como comprobar una teoría y comparar resultados posteriores.

En cuanto a la **justificación metodológica**, se intentó plantear que existe una nueva alternativa para suscitar conocimiento válido y confiable, para investigar y observar durante un proceso que incluye varias fases. Asimismo, para alcanzar los objetivos de la investigación, acudí al empleo de la técnica (encuesta) e instrumento (cuestionario) de investigación, así como el procesamiento de los datos a través del programa estadístico SPSS v.25, para medir la percepción del sujeto de estudio, que brindaron la validez y confiabilidad.

En cuanto a la **justificación práctica**, este informe de investigación se justificó en el sentido de que se van exponer las razones acerca de qué tan útil y aplicable sean los resultados del estudio, así como la importancia objetiva de considerar los hechos que los componen y llegar a conclusiones de sentido común, para su solución y cuando el desarrollo aporta a resolver un determinado problema.

De acuerdo con Corona, Fonseca y Corona (2017) los **objetivos** deben corresponder totalmente al problema de investigación, pueden enunciarse a través de un verbo o un sustantivo, así como puede haber innumerables objetivos, debe expresar claramente la intención de la información que brinda la investigación.

En ese sentido, el **objetivo general** planteado fue: Identificar en qué medida la formalización laboral incide en la percepción de estabilidad laboral en los trabajadores de un mercado minorista, Independencia, 2019.

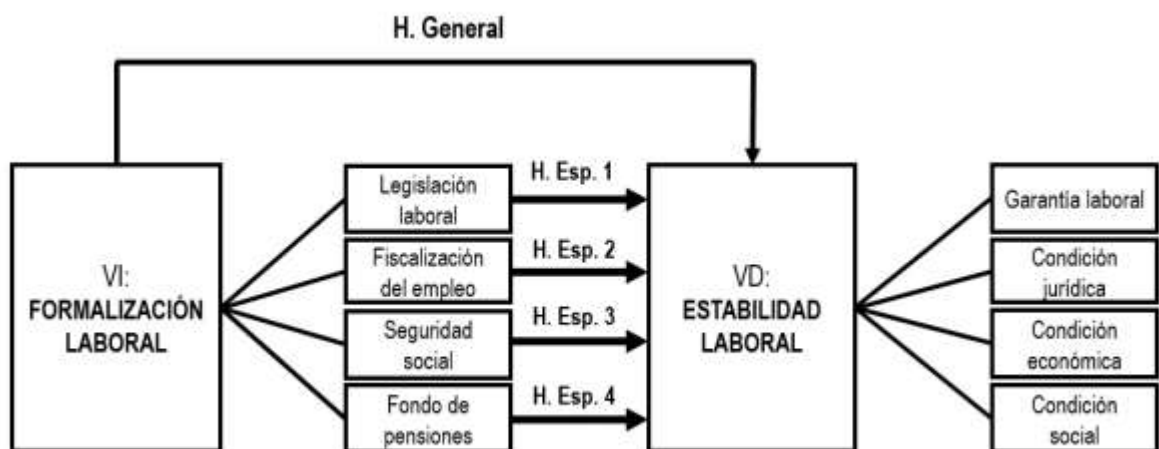
En cuanto a los **objetivos específicos**, estos fueron: Identificar en qué medida la legislación laboral incide en la percepción de estabilidad laboral en los trabajadores de un mercado minorista, Independencia, 2019; identificar en qué medida la fiscalización del empleo incide en la percepción de estabilidad laboral en los trabajadores de un mercado minorista, Independencia, 2019; identificar en qué medida la seguridad social incide en la percepción de estabilidad laboral en los trabajadores de un mercado minorista, Independencia, 2019; e identificar en qué medida el fondo de pensiones incide en la percepción de estabilidad laboral en los trabajadores de un mercado minorista, Independencia, 2019.

De acuerdo con Espinoza (2018) las **hipótesis** son una afirmación provisional que puede ser falsa o verdadera y tendrá que ser sometida a prueba a través de la inferencia estadística. Su validez establece en la disposición para hallar más conexión entre las circunstancias y demostrar el por qué se realizan.

En ese sentido, la **hipótesis general** planteada fue: La formalización laboral incide significativamente en la percepción de estabilidad laboral en los trabajadores de un mercado minorista, Independencia, 2019.

En cuanto a las **hipótesis específicas**, estas fueron: La legislación laboral incide significativamente en la percepción de estabilidad laboral en los trabajadores de un mercado minorista, Independencia, 2019; la fiscalización del empleo incide significativamente en la percepción de estabilidad laboral en los trabajadores de un mercado minorista, Independencia, 2019; la seguridad social incide significativamente en la percepción de estabilidad social en los trabajadores de un mercado minorista, Independencia, 2019; y el fondo de pensiones incide significativamente en la percepción de estabilidad laboral en los trabajadores de un mercado minorista, Independencia, 2019.

Figura 1  
Detalle gráfico de hipótesis formuladas



Fuente: Autora.

Por último, mencionar que se desarrolló una matriz de consistencia, la cual se encuentra en el ANEXO 3.

## II. MARCO TEÓRICO

Los principales **trabajos previos** para el estudio son:

En Moquegua (Perú), Angulo (2018), en una investigación para la Universidad José Carlos Mariátegui, presentó un trabajo titulado “La formalización y su influencia en la liquidez de las empresas informales de la ciudad de Camaná – 2016”, siendo el tipo de investigación aplicada, ya que buscó la promoción de ideas con atención directa a los problemas que se presenta en la sociedad o en el área productiva. El diseño de investigación fue pre experimental porque no ha existido adulteración de la variable independiente ni se usó un grupo experimental. El objetivo de la investigación fue determinar la influencia de la formalización en la liquidez de las empresas informales de la ciudad de Camaná – 2016. Conforme a los resultados, se tomó una muestra de 23 representantes de empresas informales de la ciudad de Camaná que estuvieron dispuestos a colaborar y a través de la prueba estadística Alfa de Cronbach para la variable “formalización” se tuvo una confiabilidad de 0,96 y para la variable “liquidez” presenta un valor de 0,97; por tanto, se afirma que la formalización influye positivamente en la liquidez de las empresas de la ciudad de Camaná - 2016. Se pudo concluir que los índices de liquidez son muy relevantes para saber qué tan consolidada es una empresa y pueda afrontar las obligaciones a corto plazo, debido a ello, es posible comparar los resultados que se obtuvo antes de la formalización de las empresas y posteriormente.

En Lima (Perú), Melgar y Salazar (2019), en una investigación para la Universidad Católica Sedes Sapientiae, presentaron un trabajo titulado “Formalización y comercio ambulatorio entre las Av. Carlos Alberto Izaguirre y Av. Alfredo Mendiola, Distrito de Los Olivos, 2018”, el enfoque de investigación fue cuantitativo, de diseño no experimental y corte transversal. El objetivo de la investigación fue determinar de qué manera se relacionan los mecanismos para la formalización en el comercio ambulatorio entre las Av. Carlos Alberto Izaguirre y Av. Alfredo Mendiola en el distrito de Los Olivos. Según los resultados, se realizó la encuesta a 30 comerciantes ambulantes, de la prueba estadística obtuvieron que existe relación significativa entre

las variables formalización y comercio ambulatorio, debido a que la correlación de Rho de Spearman fue de 0,689, lo cual indica que existe una correlación positiva media. Entre las conclusiones se halló que referente a la afirmación que la formalización laboral trae consigo muchos beneficios, el 53.3% de los comerciantes están de acuerdo; por otro lado, existe un buen número de mujeres que forman parte de este sector que, al no contar con más oportunidades laborales por tener un bajo nivel educativo, o por falta de tiempo, les obliga a dedicarse al comercio informal para cubrir con su canasta familiar.

En Trujillo (Perú), Calvanapón y Santamaría (2019), en una investigación para la Universidad Privada del Norte, presentaron un trabajo titulado “La formalización laboral y la prevención de contingencias económicas en la empresa Inversiones Efren E.I.R.L., Trujillo 2017”, el diseño de la investigación fue no experimental, de nivel descriptivo, la técnica utilizada fue la observación participativa, realizaron una entrevista al gerente de la empresa, así mismo hicieron encuestas a los trabajadores. El objetivo de la investigación fue determinar cómo la formalización laboral previene las contingencias económicas en la empresa Inversiones Efren E.I.R.L. Según los resultados, encuestaron a 8 trabajadores, de los cuales el 86% no se encuentra en planilla (6 trabajadores), lo que causaría que la empresa ante una inspección de trabajo por parte Sunafil, se enfrentaría a una multa por no cumplir con las leyes laborales impuestas por el Ministerio de Trabajo, así como futuras demandas por parte de los trabajadores; por otro lado, encontraron que el 72% de trabajadores no recibe la remuneración que corresponde a las horas laborales. Teniendo como conclusión que la formalidad laboral y el cumplimiento de los derechos socio laborales previene las contingencias en la empresa.

En Ghana (África), Falco y Haywood (2015), en una investigación titulada “Entrepreneurship versus Joblessness: Explaining the Rise in Self-Employment”, investigación realizada para el Centro de Estudios de Economías Africanas, propusieron la elección del trabajo por cuenta propia y el empleo asalariado en las zonas urbanas, en búsqueda de mejores oportunidades. A través del diseño experimental los autores percibieron que el trabajo por cuenta propia y el empleo

asalariado no ha evolucionado mucho en el mercado laboral en estos últimos años: de 2004 a 2005 y de 2009 a 2011; por ello, optaron por centrarse en el valor del activo de los hogares y las empresas. Los resultados significaron que el rendimiento de capital es más alto cuando el trabajo es por cuenta propia que en el empleo asalariado en un 81,13%, así como también el rendimiento de capital humano ha aumentado significativamente con el autoempleo durante el periodo analizado, y el rendimiento relativo de capacidad individual que se refiere al autoempleo que se está convirtiendo en una oportunidad cada vez más deseada para las personas altamente capacitadas. Entre las conclusiones se encontró que, el trabajo por cuenta propia informal es el tipo de empleo más común en todo el mundo, en desarrollo y la proporción de trabajadores por cuenta propia ha aumentado con el pasar de los años, con este resultado principal se puede ayudar a determinar si el aumento del trabajo por cuenta propia es el resultado de mejora de oportunidades de éxito empresarial o el reflejo de oportunidades limitadas en el empleo asalariado.

En Trujillo (Perú), Cueva (2018), en una investigación para la Universidad César Vallejo, presentó un trabajo titulado “La formalización laboral y su efecto en la situación económica y financiera de la empresa OT&SA Promotora Inmobiliaria S.A.C. Trujillo, año 2017”, el tipo de investigación fue aplicada porque se busca ampliar y profundizar los conocimientos de una situación de informalidad laboral que ocurre en una empresa y los inconvenientes que presenta la aplicación de una formalización laboral, de nivel descriptivo, diseño no experimental y de corte transversal. El objetivo de la investigación fue delimitar el efecto de la formalización laboral en la situación económica y financiera de la empresa OT&SA Promotora Inmobiliaria S.A.C. Trujillo, año 2017. Según los resultados se observó, los trabajadores de la empresa de un total de 31 obreros, teniendo el costo de la planilla formal ascendente a un promedio de mensual y anual de S/. 77.172,52 y S/. 926.070,26 respectivamente en promedio en los tres últimos años (2015 al 2017), lo cual la empresa debe considerarlo como principal activo; sin embargo, la empresa estaría dejando de pagar o los trabajadores estarían dejando de recibir un promedio mensual y anual de S/. 25, 543,63 y S/. 306, 523,59 en dichos periodos. Entre las conclusiones se encontró que la formalización laboral tendría un resultado positivo en la situación económica financiera de la



empresa, estimándose un incremento de la producción equivalente a S/. 85.535,27; es decir, mejoraría la liquidez económica de la empresa porque sería más accesible a los créditos para la realización de sus proyectos, además de las certificaciones ISO que lograría obtener podría participar de mayores licitaciones para ejecutar obras y por último una mayor solvencia para cubrir con gastos o inversiones que se les presente.

A nivel mundial se han encontrado buenos resultados a nivel económico, político y social; en India, según Maiti y Bhattacharyya (2020), señalan que el Estado se preocupa por imponer al sector formal para subvencionar los ingresos del sector informal, teniendo en cuenta que la ley no es tan estricta; sin embargo, la formalidad debe ser mayor para que se maximice la tasa de crecimiento del país y se logre una estabilidad económica; en Reino Unido, Rigon, Walker y Koroma (2020), mencionan que a nivel político el pertenecer al sector informal significa ser pobres como un argumento erróneo, porque no contribuye al bienestar y desarrollo de las ciudades, pero son incapaces de proporcionar empleo y protección social, que brinde estabilidad; en México, Aguilar y López (2020) señalan que el sector informal surgió en el decenio de 1970, que ha cobrado protagonismo en muchos países en desarrollo y subdesarrollo por su expansión, dando lugar a la forma de cómo se promueve el crecimiento y reducción de la pobreza, considerándolo como una fuente importante de empleo, así como para la producción de bienes y servicios, sin desmerecer que estar dentro de la formalidad les abrirá más puertas a nivel empresarial y creará estabilidad en lo laboral y, en Colombia, por su parte Galiani, Meléndez y Navajas (2017) indican que las reducciones considerables de los costos de formalización no son un medio eficaz que influya en la decisión de operar formalmente, pues no tuvieron un impacto duradero, hace falta más acciones por parte del Estado, más allá de eliminación de costos para lograr el registro de las empresas o existan beneficios tributarios durante los primeros años, dichas investigaciones son derivadas de la puesta en marcha de planes de formalización.

En cuanto a las **teorías relacionadas al tema**, es conveniente mencionar que para la variable independiente “Formalización laboral”, documenté la teoría propuesta por Marc Bacchetta, Ekkehard Ernst y Juana Bustamante, Brenda Silupú y la Organización

Internacional de Trabajo (Bacchetta, Ernst y Bustamante, 2009; OIT, 2017); y en cuanto a la variable dependiente “Estabilidad laboral”, se recopiló información de leyes que regulan el derecho al trabajo.

La formalización laboral (Bacchetta, Ernst y Bustamante, 2009; Silupú, 2012), se refiere al modo en que los trabajadores desarrollan sus labores, respecto a la condición de trabajo y si está protegido por los sistemas de seguridad social. Por otro lado; la formalidad de las empresas (OIT, 2017), tiene vínculo con las características de la unidad productiva, respecto al registro como persona jurídica, tributario, municipal, etcétera. Tal como se detalla en la Figura 2.

Figura 2  
Pasos para formalizar una empresa – Perú



Fuente: Centro Integrado Formaliza Perú - Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2018).

La estabilidad laboral, de acuerdo con la Constitución Política del Perú (1993), se centra en dos artículos que remarcan el derecho al trabajo; tales como, Artículo 22.- Protección y fomento del empleo, que menciona que se tiene acceso a un puesto de trabajo y el derecho a no ser despedidos por causa injusta; y el Artículo 23.- El Estado y el trabajo, donde se destaca que el Estado fomenta el empleo productivo y la educación para el trabajo, así como, no estar obligados a prestar servicios sin pago alguno.

En cuanto a las leyes que regulan el trabajo formal, mencionaré los siguientes:

*Ley N° 28015, “Ley de promoción y formalización de la micro y pequeña empresa”*

Señala que las microempresas conservarán dicho régimen especial hasta el 02 de julio de 2008, ello quiere decir, que tendrían una vigencia temporal por 5 años.

*Decreto Legislativo N° 728, “Ley de productividad y competitividad laboral”*

Este decreto significa el acondicionamiento del régimen laboral, respecto a la regulación de la finalización colectiva por causas objetivas, que incluye importantes cambios como: la prescripción del contrato de trabajo al caso involuntario, la fuerza mayor, la disolución de la empresa, situación económica o tecnológica, así como las necesidades de funcionamiento de la empresa.

*Ley N° 30056, “Ley que modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial”.*

Esta ley aprueba varios puntos importantes como: La no determinación del tipo de empresa por la cantidad de trabajadores, sino solo por las ventas realizadas. Durante de los tres primeros años, desde la inscripción en el Remype, las nuevas empresas no serán sancionadas a la primera falta, si cometen una irregularidad laboral o tributaria, sino que tendrán la posibilidad de levantar el inconveniente sin tener que pagar multas. Si una microempresa supera el monto de ventas que indica la ley, tendrá hasta tres años para pasar al régimen general; de igual manera, si es una pequeña empresa. Las pequeñas, medianas y microempresas que realicen capacitación a su personal podrán disminuir este

gasto del pago del Impuesto a la Renta por un monto máximo similar al 1% del gasto de su planilla anual. Remype, formará parte de Sunat. Las empresas individuales de responsabilidad limitada, podrán estar en el Nuevo Régimen Único Simplificado (Nuevo RUS), que antes solo estaba dirigido a las personas naturales, de esa manera tendrán algunos beneficios tributarios. Respeto a las adquisiciones estatales, las empresas tendrán a partir de la vigencia de la ley, como máximo 15 días para pagarles a sus proveedores Mypes.

*Ley N° 27056, “Ley de creación del Seguro Social de Salud (ESSALUD)”*

Con esta ley se brinda cobertura a los asegurados y derecho-habientes, a través de varias prestaciones que corresponden al Régimen Contributivo de la seguridad social en salud.

*Decreto Supremo N° 013-2019-TR, “Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de Reconocimiento y Pago de Prestaciones Económicas de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud”*

Este decreto regula las condiciones para que los asegurados regulares (trabajadores y pensionistas), (...), gocen de las prestaciones económicas otorgadas por Essalud, tales como: el subsidio por incapacidad, maternidad, lactancia y gastos de sepelio. Así mismo, se regulan las modalidades de pago de las prestaciones: pago directo y pago por la entidad empleador con cargo a reembolso, y sus respectivos procedimientos, entre otro, relacionado a la seguridad social en salud.

*Decreto Supremo N° 002-2019-TR, “Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1405, Decreto Legislativo que establece regulaciones para que el disfrute del descanso vacacional remunerado favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar, para el sector privado”*

Este decreto señala que el descanso vacacional en el sector privado podrá fraccionarse a solicitud escrita del trabajador y previo al goce del mismo; en caso de falta de acuerdo, el empleador solo decidirá el momento del goce del

descanso vacacional, pero no el fraccionamiento, con ciertos requisitos para que se lleve a cabo.

*Decreto Supremo N° 004-2018-TR, “Decreto supremo que incrementa la Remuneración Mínima Vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada”*

Se oficializa el incremento de S/. 850.00 a S/. 930.00 soles de la Remuneración Mínima Vital (RMV) de los trabajadores, sujetos al régimen laboral de la actividad privada, que entró en vigencia a partir del 1 de abril del 2018. También se estableció que dicho aumento del sueldo mínimo, tendrá vigencia a partir del 1 de mayo del 2018 a las microempresas inscritas en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (Remype).

*Ley N° 27735, “Ley que regula el otorgamiento de gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por Fiestas Patrias y Navidad”*

Esta ley establece el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, deben recibir dos gratificaciones en el año, una por fiestas patrias y la otra en Navidad. Este beneficio resulta de aplicación sea cual fuere la modalidad del contrato de trabajo y el tiempo de prestación de servicios del trabajador y debe ser pagado hasta el 15 de diciembre de este año.

Líneas debajo se detallan los principales **conceptos teóricos**, los cuales están representadas por las variables, dimensiones e indicadores del estudio.

En cuanto a la **formalización laboral**, Salazar-Xirinachs y Chacaltana (2018) señalan que es el vínculo sujeto a la legislación laboral, fiscalización del empleo, de seguridad social y fondo de pensiones, que reportan efectos positivos para mejorar la productividad en la economía de un país.

Según Añez (2016) define a la formalización laboral como a las relaciones pactadas que se establecen entre el trabajador y el bien, en el ámbito del desarrollo productivo. Esta relación se define en un contrato de trabajo escrito, donde se detallan los derechos y deberes que acuerdan ambas partes.

Por su parte, Ocampo y Garzon definen a la formalización laboral como estado de derecho social y económico en base a la igualdad, libertad y dignidad humana, como garantía de su continuidad en el sector formal (2016).

Por otro lado, la **legislación laboral** es definida por Patlán como el derecho al trabajo que es delicado porque la mayoría de veces el Estado no puede garantizar un trabajo a cada persona; por ello, existe un conjunto de leyes y normas que tienen como propósito regularizar las actividades laborales, ya sea lo que corresponde a los derechos del trabajador, así como a sus obligaciones como tal, del mismo modo para el empleador (2016).

Según Villasmil (2016) define a la legislación laboral como un régimen general de protección a los trabajadores asociado a un vínculo de trabajo, ello incluye mecanismos convenientes para la solución de conflictos futuros.

Asimismo, en cuanto a la **fiscalización del empleo**, Rojas (2017) la define como el cumplimiento de la revisión que corresponda del contrato de trabajo y demás asuntos laborales de quienes son sus partes (trabajador y empleador), cuyo resultado del cumplimiento de las normas estén acordes y que le ha sido encomendado el empleador.

Por su parte, De Paula, Iranzo y Senén definen a la fiscalización de empleo como a las instituciones laborales han puesto un rol de freno y fortaleza frente a las prácticas tolerantes, aplicando controles y prohibiciones, habiendo obtenido buenos resultados, para frenar otras formas de trampas laborales (2015).

Según Mendizábal (2017), a la **seguridad social** lo define como a mejorar de manera óptima la obligación administrativa a través de programas de asistencia alterna a los trabajadores, interponiendo la práctica de tecnologías informativas y la comunicación integrada.

Asimismo, en cuanto a la seguridad social, Sánchez-Castañeda (2016) la define como un conjunto de disposiciones cuyo tema ha estado sometido a la situación económica, y ambos se encuentran interrelacionados, pues los derechos sociales

identificados en una sociedad presentan una mejora y prolongación cuando es favorable, pues saben que puede retroceder cuando la misma se deteriora.

Por su parte, Zucotti define al **fondo de pensiones** un sistema público y privado en la que el Estado es el responsable de custodiar los intereses de la sociedad, por ello el sistema de pensiones va de la mano con la seguridad social, además de la responsabilidad por el abastecimiento de ingresos para la vejez, pues ya no cuentan con los ingresos frecuentes para cumplir con las necesidades de la sociedad a preservar (2017).

Según Atlatenco, Martín y Alonso (2016), al fondo de pensiones lo definen como a la asistencia que otorgan las empresas a sus trabajadores en muchos países, además se agregan las pensiones previsionales concedidas por los sistemas de seguridad social, que podrían ser obligatorios, voluntarios o cuasi-obligatorios.

En cuanto a la **estabilidad laboral**, Marín (2015) indica que se refiere a la garantía laboral de un trabajador de permanecer vinculado a una empresa en la misma condición jurídica, económica y social, de acuerdo al cargo que desempeña.

Por su parte, Caraballo define a la estabilidad laboral como la garantía que recibe una persona cuando el trabajo está bien organizado y en la que se benefician ambas partes, pues aportan los principales elementos para lograr la mayor producción posible y una elevada calidad de vida, dentro del marco laboral vigente (2016).

Según Coluccio, Muñoz y Ferrer (2016), la estabilidad laboral la definen cómo la sociedad del empleo (trabajador) está conformada por la permanencia de la relación contractual de carácter duradero, con horario a tiempo completo, y sujeción del trabajador, además de remuneraciones pactadas y de asistencia social total.

Por otro lado, la **garantía laboral** es definida por Sánchez y García como la condición de trabajo y la satisfacción laboral que los trabajadores esperan como mínimo por parte de la empresa, así como se les asigne una paga justa, seguridad en el trabajo y un trato adecuado (2017).

Según Cabrera (2017), a la garantía laboral lo define como a una persona posee el derecho a ser escuchado con las pertinentes garantías y dentro del tiempo estimado,

por una autoridad judicial o tribunal competente autónomo y equitativo que se haya implantado anteriormente por la ley, en el proceso de cualquier imputación penal sometido contra esa persona o ya sea el señalamiento de sus derechos y responsabilidades de naturaleza civil, laboral, fiscal o de cualquier otro.

Asimismo, en cuanto a la **condición jurídica**, Chirinos y Chirinos (2016) la define como al derecho del trabajo como normativa que regula las relaciones jurídicas entre el Estado, trabajadores y empleadores, estos deben alinearse a los cambios que se presenten en la realidad, determinados por la influencia entre las partes, no sólo como garante de los derechos laborales sino por su adecuación a los distintos cambios de la conexión entre los individuos laborales.

Por su parte, Ortega, Rodríguez y Hernández definen a la condición jurídica como el interés de la empresa por la seguridad de los trabajadores en la ejecución de procesos, procedimientos y funciones, así como a través de las leyes normativas donde se puede garantizar la seguridad en la práctica laboral (2017).

Según García (2015), a la **condición económica** la define como a la prestación que se realiza durante el tiempo de contratación al trabajador, ello corre por cuenta del empleador, dicha contratación podría ser de duración indefinida; se entiende como el interés por parte de los Estados hacia la seguridad social de los trabajadores.

Por otro lado, la condición económica es definida por Castaño y Álvarez como nuevas formas de percibir el trabajo y de sobrevivir económicamente pues resulta ser habituales para la población juvenil, siendo realmente importante que tengan la certeza de que obtendrán un ingreso por parte del empleador, que les permita cubrir sus necesidades mínimas básicas (2017).

Según Montoya, Méndez y Boyero (2017), definen a la **condición social** como la forma en la que se está reflejar el trabajo como norma y derecho, la forma también de promoción de empleo en uniformidad de condiciones por género, pues con esa seguridad se inicia el diálogo y la cooperación social de todos los trabajadores.

Por último, Poblete señaló que la condición social se refiere a los tres pilares de las leyes de seguridad social que son el sistema de jubilación y fondo de pensiones, así



como el seguro médico y las asignaciones familiares, que debe gozar todo trabajador contratado o cesante (2016).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

El **enfoque fue cuantitativo**, según Hernández, Fernández y Baptista (2014), este enfoque se caracteriza por ser secuencial y probatorio, no se puede eliminar los pasos. El orden es estricto, pero también se puede retomar en algún ciclo. Es originado por una percepción que va encaminándose y, una vez establecida se deducen objetivos y preguntas de investigación, se verifica la información y se elabora una perspectiva teórica.

El **tipo de investigación fue aplicada**, según Díaz y Calzadilla (2016), se determina porque busca el aprovechamiento de los conocimientos aprendidos, al mismo tiempo que se consiguen nuevos conocimientos, luego de poner en funcionamiento y sistematizar esta praxis basada en investigación, pero no siempre es posible determinar las variables dependientes e independientes.

El **nivel de investigación fue explicativo - descriptivo**, según Rojas (2015) este nivel se caracteriza no solo porque describe el problema analizado, sino que se aproxima y busca demostrar las razones que originaron la situación, fundamentando conclusiones y recomendaciones para enriquecer o aclarar las teorías, afirmando o no la tesis inicial.

El **diseño de investigación fue no experimental**, según Díaz y Calzadilla (2016) se caracteriza porque no se maniobran a propósito las variables que se busca interpretar, sino que se acomoda con observar el fenómeno de su interés en su entorno natural, para posteriormente describirlos y analizarlos sin la exigencia de competir en un entorno limitado.

El **corte fue transversal**, según Cano y Teherán (2016) se caracteriza porque puede ser netamente descriptivo a través de la observación y, sirve para calificar la frecuencia y la distribución de un escenario de estudio en un determinado grupo demográfico.

### 3.2 Variables y operacionalización

Debido a que el estudio es de nivel explicativo, se presenta una variable independiente (x) y una variable dependiente (y).

En palabras de Villasís y Miranda (2016) definen a las **variables** en un estudio de investigación como todo aquello que se puede medir, la información que se obtiene con la finalidad brindar respuesta a las preguntas de investigación, estas a su vez se especifican en los objetivos, por ello su elección es primordial dentro de los protocolos de investigación.

La **variable independiente** (y) es la formalización laboral, cuyo valor no depende de la otra variable; sin embargo, se utilizó para medir los factores que se supone incide en el problema; en cuanto a sus dimensiones, estos son: Garantía laboral, condición jurídica, condición económica y condición social. Cabe resaltar que la variable independiente es cualitativa, por lo que será cuantificada a través de la escala Likert de cinco opciones, y medida ordinal.

La **variable dependiente** (x) es la estabilidad laboral y resultó afectada por la acción de la variable independiente, utilizada para describir o medir el problema encontrado; en cuanto a sus dimensiones, estos son: Legislación laboral, fiscalización del empleo, seguridad social y fondo de pensiones. Cabe resaltar que la variable dependiente es cualitativa, por lo que será cuantificada a través de la escala Likert de cinco opciones, y medida ordinal.

Por ello, a continuación, se desarrolló la matriz de operacionalización de variables, la cual se encuentra en el ANEXO 1.

### 3.3 Población, muestra y muestreo

Según Arias, Villasís y Miranda, la **población** es un grupo de personas, determinado, definido y alcanzable, que será el adecuado para elegir la muestra y que satisface con una secuencia de atributos deseados (2016).

La población total estuvo compuesta por 430 trabajadores identificados en el lugar de estudio, son jóvenes con secundaria completa y en algunos casos profesionales

técnicos, compatriotas y extranjeros, cuyas edades fluctúan entre 18 a 30 años, la cual se determina como una población finita, porque es un número verificable, ello me permitió analizar de manera precisa el tamaño de la muestra para la aplicación del instrumento confeccionado para tal fin.

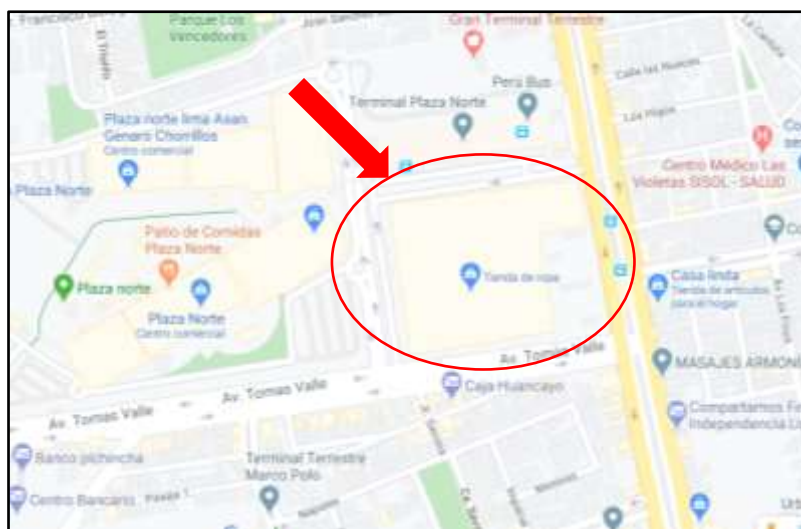
En la Tabla “1” detallé el número de trabajadores que se ubican en el lugar de estudio para un mejor panorama de la investigación, respecto al sujeto de estudio.

Tabla 1  
*Número de trabajadores – Mercado minorista*

Ítem	Áreas	N° Trabajadores
1	Ventas	350
2	Seguridad	60
3	Limpieza	20
<b>TOTAL</b>		<b>430</b>

Fuente: Datos obtenidos del padrón de trabajadores 2019 de la Asociación.

Figura 3  
*Ubicación geográfica del lugar de estudio*



Fuente: Google maps.

Se tomó como **criterios de inclusión**, a los trabajadores de la Asociación del mercado minorista en el distrito de Independencia, que decidieron aportar a esta

investigación, de acuerdo al padrón de trabajadores registrados hasta el 31 de diciembre de 2019.

Además, se tomó como **criterio de exclusión**, a los comerciantes de la Asociación del mercado minorista en el distrito de Independencia, que no forman parte de este informe de investigación.

En palabras de Ventura y Barboza (2017), el tamaño de la **muestra** debe ser representativa; ello quiere decir que, debe incluirse personas o unidades que simboliza las particularidades de la población de estudio, eso ayuda a garantizar el potencial de la información.

El tamaño de la muestra, asciende a 203 trabajadores identificados en el lugar de estudio, que representa al 47,21% de la población total; calculada con la fórmula para determinar la población finita (Ver el ANEXO 13).

En cuanto al **muestreo**, es probabilístico, porque es la técnica que aplica el investigador para seleccionar a los participantes de una muestra de estudio, que puede ser obtenida de dos tipos: muestreo probabilístico o no probabilístico; de esa manera el estudio de una muestra faculta a desarrollar inferencias, extraer o puntualizar conclusiones a la población definida con un alto grado de veracidad (Otzen y Manterola, 2017).

La unidad de análisis son todos los trabajadores identificados de la Asociación del mercado minorista del distrito de Independencia, de acuerdo al padrón de trabajadores al 31 de diciembre de 2019.

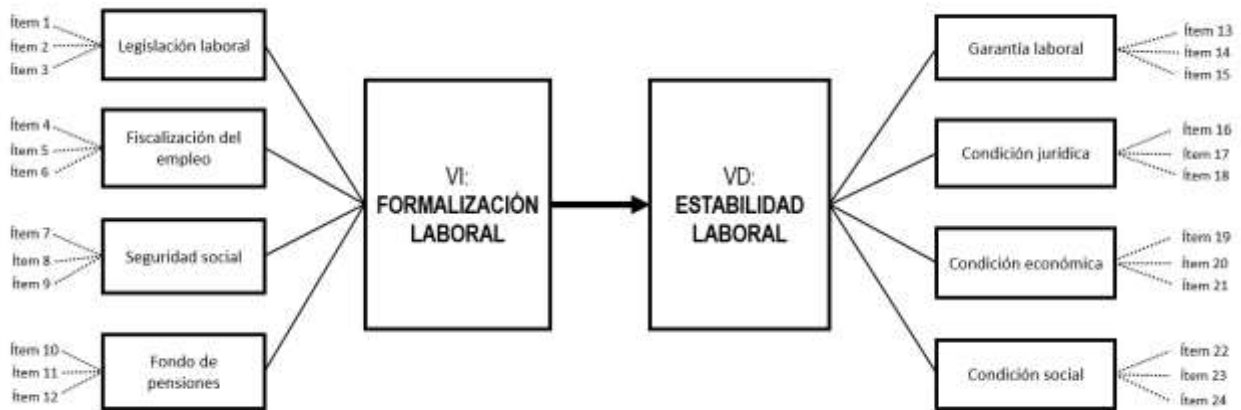
### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

La **técnica** que se utilizará es la encuesta, según Pulido (2015) define que la técnica dentro de la investigación científica, se refiere a los procedimientos y medios que hacen posible los métodos; siendo la encuesta, la entrevista, la observación o la utilización de fuentes de información secundarias, etcétera, son algunas de las diferentes técnicas más aplicadas en la investigación social.

El **instrumento** a utilizar es el cuestionario, en palabras de, Blanco y Pílera (2016) lo definen como una diversidad existente de técnicas e instrumentos que permiten recabar información en el trabajo de campo de una investigación, de acuerdo con el método y el tipo de investigación a ejecutar.

La técnica que se empleará será la encuesta, la cual permitirá el vínculo de la data recolectada a partir del instrumento del cuestionario (ANEXO 2), que está conformado por 24 preguntas, de acuerdo a la distribución que se muestra en la siguiente figura.

Figura 4  
*Distribución de ítems*



Fuente: Elaborado de acuerdo a la matriz de operacionalización.

La **escala de respuestas** que se utilizará para cada pregunta será de 5 alternativas, tipo Likert, según como se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 2  
*Escala de respuestas*

Escala tipo Likert	Alternativas
1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

Fuente: Cuestionario.

La **validez** del cuestionario fue expuesto al juicio de 6 expertos, quienes lo valoraron de acuerdo a su pertinencia, relevancia y claridad, obteniendo el resultado cualitativo de “Aplicable” (ANEXO 7), mientras que el cuantitativo fue dado a través de la V. de Aiken (ANEXO 8 y ANEXO 9), cuyo resulta fue de 0,99.

La **confiabilidad** fue dada a través de la prueba de Alfa de Cronbach y dos mitades de Guttman, para la valoración de dichos coeficientes, se utilizó lo enunciado por Chaves-Barboza y Rodríguez-Miranda (2018).

Tabla 3  
*Valoración de confiabilidad*

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0; 0,5[	Inaceptable
[0,5; 0,6[	Pobre
[0,6; 0,7[	Débil
[0,7; 0,8[	Aceptable
[0,8; 0,9[	Bueno
[0,9; 1]	Excelente

Fuente: Chaves-Barboza y Rodríguez-Miranda (2018)

El resultado de **alfa de Cronbach** para el total de ítems fue de 0,93 (Excelente). Así mismo, se determinó el alfa de Cronbach para las dos variables, obteniendo el valor de 0,94 (Excelente) para la variable independiente “Formalización laboral” y 0,81 (Bueno) para la variable dependiente “Estabilidad laboral”. Un análisis más profundo se realizó al determinar el alfa de Cronbach de cada dimensión, obteniendo los valores de 0,95; 0,92; 0,90 y 0,95 para las dimensiones de la variable independiente “Formalización laboral” (Legislación laboral, fiscalización del empleo, seguridad social y fondo de pensiones, respectivamente) y 0,74; 0,81; 0,85 y 0,54 para las dimensiones de la variable dependiente “Estabilidad laboral” (Garantía laboral, condición jurídica, condición económica y condición social, respectivamente). En el ANEXO 10 se puede verificar el cálculo estadístico.

Por otro lado, se vió conveniente realizar la prueba de **dos mitades de Guttman**, a fin de obtener una segunda opinión de confiabilidad, obteniendo el valor de 0,78 (Aceptable), en el ANEXO 11 se encuentra el detalle de esta prueba.

### 3.5 Procedimientos

Primero, se obtuvo el padrón de todos los trabajadores de la Asociación de Comerciantes del mercado minorista, de manera reservada; luego se envió el cuestionario en la segunda semana de febrero del presente año, a los sujetos de estudio, obteniendo respuestas significativas de 203 trabajadores, posteriormente se tabuló los datos en excel, detallados en el ANEXO 14.

### 3.6 Método de análisis de datos

Se utilizó el programa estadístico SPSS en versión 25 en español, así como para la presentación de datos descriptivos se empleará tablas y gráficas de barras que muestren resultados numéricos y porcentuales.

Se realizó la **prueba de normalidad**, de Kolmogorov-Smirnov, porque es necesario conocer la distribución de los datos para saber si es que se obtiene una frecuencia normal o no normal, en el caso de que el valor de significación asintótica (bilateral) es menor a 0,050, los valores serán no normales para las variables “Formalización laboral” y “Estabilidad laboral”.

Se detallaron datos **descriptivos generales**, los cuales muestran media, rango, desviación, varianza; obteniendo como valor máximo de 1 en la media y 4,62 en el rango, en las preguntas 21 y 22, valor máximo de 1 en la media y 4,47 en el rango, en la dimensión 7 “Condición económica” y valor máximo de 1 en la media y 4,20 en el rango, en la variable independiente “Formalización laboral”.

Se detallaron datos **descriptivos por ítem (tablas de frecuencia)**, donde se observa los resultados en los que se determina la frecuencia y porcentaje, por cada pregunta, variables y dimensiones.



Finalmente, se realizó la **prueba de hipótesis**, mediante el estadístico chi cuadrado de Pearson, porque son variables cualitativas y se busca determinar asociación entre ellas, teniendo en cuenta que el valor de significación asintótica (bilateral) es menor a 0,050, la cual se dará validez a la hipótesis planteada.

### **3.7 Aspectos éticos**

La autora manifiesta que para el desarrollo de esta investigación no ha incurrido en forma alguna de plagio; es decir, ha citado y referenciado todo enunciado de autoría impropio, siguiendo el manual APA 6ta. Edición.

Seguidamente, asegura que toda información recabada fue obtenida y aplicada estrictamente con fines académicos, preservando de manera anónima al entrevistado.

Asimismo, se afirma que los resultados obtenidos son producto de la investigación recogida en campo por la autora.

Para finalizar, los entrevistados han sido comunicados acerca del estudio, prueba de ello es que han firmado el formato de consentimiento informado (Ver ANEXO 5).

#### IV. RESULTADOS

En cuanto a los resultados, se aplicó la **prueba de normalidad**, la cual de acuerdo con Bernal (2010), sirve para identificar la frecuencia de distribución de datos. La tabla 9 da los resultados de dicha prueba que será realizada mediante la prueba Kolmogorov-Smirnov.

Tabla 4  
*Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov*

		(VI) Variable Independiente: Formalización laboral	(VD) Variable Dependiente: Estabilidad laboral
N		203	203
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	4.20	4.19
	Desv. Desviación	0.402	0.395
	Máximas diferencias extremas	Absoluto Positivo Negativo	0.490 0.490 -0.308
Estadístico de prueba		0.490	0.495
Sig. asintótica(bilateral)		,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>

Fuente: SPSS versión 25.

Si la significancia asintótica (bilateral) es menor a 0,05, los datos no son normales; por lo tanto, la variable independiente “FORMALIZACIÓN LABORAL” no contiene datos normales puesto que su coeficiente de Kolmogorov-Smirnov fue de 0,000; por otro lado, la variable dependiente “ESTABILIDAD LABORAL” tampoco presentó características normales, puesto que su coeficiente de Kolmogorov-Smirnov fue de 0,000.

En cuanto a los resultados, se aplicó los **estadísticos descriptivos generales**, en la que se verá los promedios de las respuestas, media, rango, varianza y desviación estándar, que se detalla en la siguiente tabla.

Tabla 5  
*Estadísticos descriptivos generales*

	N	Rango	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Error	Desv. Desviación Estadístico	Varianza Estadístico
1.- El trabajador debe tener una relación contractual (contrato de trabajo) con su empleador de manera escrita, de modo que eviten problemas legales entre las partes.	203	2	3	5	3.93	0.047	0.674	0.455
2.- El trabajador tiene derecho a sus beneficios sociales desde el primer día de trabajo.	203	2	3	5	4.08	0.041	0.578	0.335
3.- El clima laboral es primordial para mantener a un trabajador comprometido.	203	2	3	5	3.91	0.047	0.676	0.457
4.- Todo trabajador tiene derecho al salario mínimo para cubrir parte de la canasta básica de su hogar.	203	2	3	5	4.05	0.057	0.813	0.661
5.- La jornada de trabajo debe establecerse según la modalidad de contrato o por mutuo acuerdo con el trabajador.	203	2	3	5	4.04	0.042	0.600	0.359
6.- El trabajador debe tener cultura de seguir los protocolos de seguridad e higiene en la empresa.	203	2	3	5	4.19	0.047	0.671	0.450
7.- El trabajador tiene derecho a solicitar licencias médicas, remuneradas o no remuneradas, previa coordinación con su empleador.	203	1	4	5	4.34	0.033	0.475	0.225
8.- El trabajador debe acceder al subsidio familiar en caso de no contar con asignación familiar.	203	2	3	5	4.42	0.036	0.514	0.264

9.- Los trabajadores que sufran riesgos de trabajo tienen derecho a: Asistencia médica y quirúrgica, rehabilitación, hospitalización - en caso requiera, medicamentos y material de curación, entre otros.	203	1	4	5	4.30	0.032	0.457	0.209
10.- Es importante que el trabajador se afilie a una AFP de su elección, de manera dependiente o independiente.	203	2	3	5	3.87	0.047	0.663	0.439
11.- El trabajador podría afiliarse a una ONP de su elección, para acceder a una pensión de jubilación de acuerdo a Ley.	203	2	3	5	4.02	0.039	0.563	0.316
12.- Todo trabajador tiene derecho a un seguro vida ley a cargo de su empleador, una vez cumplido los cuatro años al servicio del mismo.	203	2	3	5	4.01	0.039	0.558	0.312
13.- La responsabilidad laboral del empleador debe denotar la protección eficaz de la vida y salud de los trabajadores.	203	2	3	5	4.04	0.041	0.583	0.340
14.- La obligatoriedad del trabajo de un ciudadano debe señalar el aporte de fuerza laboral para convertirse en una mejora para la sociedad.	203	2	3	5	4.29	0.050	0.710	0.504
15.- Todo trabajador debe tener igualdad de derechos ante la ley, la no discriminación o la ausencia de privilegios -por motivos de identidad colectiva- dentro de un sistema jurídico.	203	2	3	5	4.18	0.046	0.659	0.434
16.- La celebración del contrato de trabajo se trata de un acuerdo por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero.	203	2	3	5	4.20	0.046	0.653	0.426
17.- El trabajador debe asumir de forma voluntaria el compromiso por el trabajo, durante el desarrollo de la relación laboral.	203	2	3	5	4.17	0.045	0.638	0.407
18.- El trabajador debe cumplir sus funciones de manera dependiente, que varía según actividad y cargo ocupado.	203	1	4	5	4.33	0.033	0.471	0.222

19.- El trabajador tiene derecho a una retribución o pago (ventajas adicionales: horas extras, comisiones, premios regulares, adicional nocturno, adicional de peligrosidad), relacionados a la productividad y el desempeño.	203	2	3	5	4.31	0.034	0.485	0.235
20.- El trabajador debe tener una subvención económica por parte del Estado, para facilitar la apertura de nuevas empresas en el país.	203	2	3	5	4.47	0.036	0.520	0.270
21.- Todo trabajador debe tener una bonificación basada en resultados o por productividad, como parte de estrategias de estabilidad laboral.	203	1	4	5	4.62	0.034	0.486	0.237
22.- El trabajador debe tener en cuenta que el diálogo social laboral es importante para la solución de conflictos y básico para mantener un buen clima laboral.	203	1	4	5	4.62	0.034	0.486	0.237
23.- En las relaciones individuales el trabajador se encuentra en situación de dependencia o subordinación del empleador, lo que significa una desigualdad jurídica.	203	1	4	5	4.60	0.035	0.492	0.242
24.- Las relaciones colectivas surgen para minimizar la situación de dependencia y subordinación entre el trabajador y el empleador, es por ello que se forman los sindicatos que dan lugar a un trato justo y equitativo hacia el trabajador.	203	2	3	5	4.06	0.041	0.581	0.337
(D1) Dimensión 1: Legislación laboral	203	2	3	5	3.93	0.048	0.689	0.475
(D2) Dimensión 2: Fiscalización del empleo	203	2	3	5	4.18	0.048	0.681	0.463
(D3) Dimensión 3: Seguridad social	203	1	4	5	4.31	0.033	0.464	0.215
(D4) Dimensión 4: Fondo de pensiones	203	2	3	5	4.00	0.039	0.550	0.302
(D5) Dimensión 5: Garantía laboral	203	2	3	5	4.17	0.047	0.664	0.440
(D6) Dimensión 6: Condición jurídica	203	2	3	5	4.18	0.045	0.643	0.414
(D7) Dimensión 7: Condición económica	203	2	3	5	4.47	0.036	0.520	0.270
(D8) Dimensión 8: Condición social	203	1	4	5	4.46	0.035	0.499	0.249
(VI) Variable Independiente: Formalización laboral	203	1	4	5	4.20	0.028	0.402	0.162

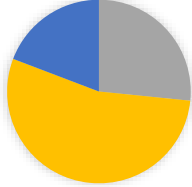
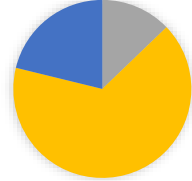
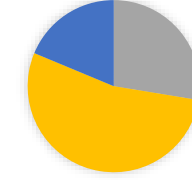
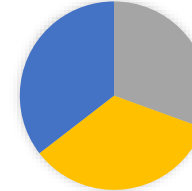
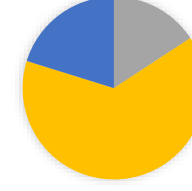
(VD) Variable Dependiente: Estabilidad laboral	203	1	4	5	4.19	0.028	0.395	0.156
N válido (por lista)	203							



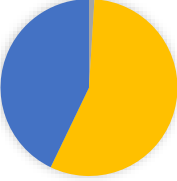
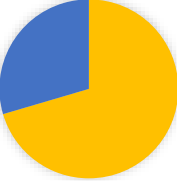
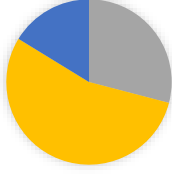
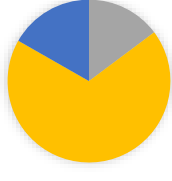
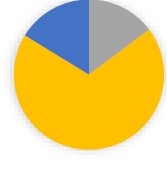
Fuente: SPSS versión 25.

De acuerdo con la Tabla 5, se puede observar que en los estadísticos descriptivos generales respecto a los 24 ítems, las preguntas 21 y 23 obtuvieron los valores de 4,62 y 4,60 respectivamente; respecto a las dimensiones, se observa que las dimensiones “Condición económica” y “Condición social” obtuvieron los valores de 4,47 y 4,46 respectivamente, considerándose respuestas altas; y respecto a las variables, se observa que la variable independiente “Formalización laboral” obtuvo un valor de 4,20, a diferencia de la variable dependiente “Estabilidad laboral”, que obtuvo un valor de 4,19, lo que significa que dichos valores tuvieron una respuesta alta por parte de los encuestados.



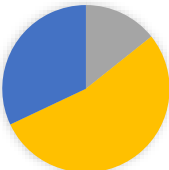
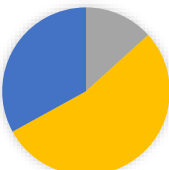
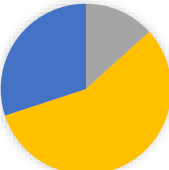

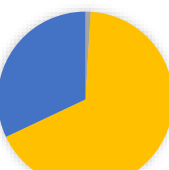
Los resultados **descriptivos ítem por ítem**, se observa que en la Tabla 47, donde se detalla la alternativa más respondida para cada una de las preguntas del cuestionario. Cabe señalar que, en la gráfica el color azul representa a la alternativa “Totalmente de acuerdo”, el color naranja “De acuerdo” y el color plomo “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”. Dicha información se encuentra con mayor detalle en el ANEXO 15.






Tabla 6  
Resultados descriptivos ítem por ítem

<p>Pregunta 1.- El 54% de los encuestados se muestra <b>de acuerdo</b> con el enunciado: “El trabajador debe tener una relación contractual (contrato de trabajo) con su empleador de manera escrita, de modo que eviten problemas legales entre las partes”.</p>	
<p>Pregunta 2.- El 66% de los encuestados se muestra <b>de acuerdo</b> con el enunciado: “El trabajador tiene derecho a sus beneficios sociales desde el primer día de trabajo”.</p>	
<p>Pregunta 3.- El 54% de los encuestados se muestra <b>de acuerdo</b> con el enunciado: “El clima laboral es primordial para mantener a un trabajador comprometido”.</p>	
<p>Pregunta 4.- El 35% de los encuestados se muestra <b>Ni de acuerdo en desacuerdo</b> con el enunciado: “Todo trabajador tiene derecho al salario mínimo para cubrir parte de la canasta básica de su hogar”.</p>	
<p>Pregunta 5.- El 64% de los encuestados se muestra <b>De acuerdo</b> con el enunciado: “Todo trabajador tiene derecho al salario mínimo para cubrir parte de la canasta básica de su hogar”.</p>	

<p>Pregunta 6.- El 52% de los encuestados se muestra <b>De acuerdo</b> con el enunciado: “Todo trabajador tiene derecho al salario mínimo para cubrir parte de la canasta básica de su hogar”.</p>	
<p>Pregunta 7.- El 66% de los encuestados se muestra <b>De acuerdo</b> con el enunciado: “El trabajador tiene derecho a solicitar licencias médicas, remuneradas o no remuneradas, previa coordinación con su empleador”.</p>	
<p>Pregunta 8.- El 56% de los encuestados se muestra <b>De acuerdo</b> con el enunciado: “El trabajador debe acceder al subsidio familiar en caso de no contar con asignación familiar”.</p>	
<p>Pregunta 9.- El 70% de los encuestados se muestra <b>De acuerdo</b> con el enunciado: “Los trabajadores que sufran riesgos de trabajo tienen derecho a: Asistencia médica y quirúrgica, rehabilitación, hospitalización - en caso requiera, medicamentos y material de curación, entre otros”.</p>	
<p>Pregunta 10.- El 55% de los encuestados se muestra <b>De acuerdo</b> con el enunciado: “Es importante que el trabajador se afilie a una AFP de su elección, de manera dependiente o independiente”.</p>	
<p>Pregunta 11.- El 68% de los encuestados se muestra <b>De acuerdo</b> con el enunciado: “El trabajador podría afiliarse a una ONP de su elección, para acceder a una pensión de jubilación de acuerdo a Ley”.</p>	
<p>Pregunta 12.- El 69% de los encuestados se muestra <b>De acuerdo</b> con el enunciado: “Todo trabajador tiene derecho a un seguro vida ley a cargo de su empleador, una vez cumplido los cuatro años al servicio del mismo”.</p>	



<p>Pregunta 13.- El 66% de los encuestados se muestra <b>De acuerdo</b> con el enunciado: “La responsabilidad laboral del empleador debe denotar la protección eficaz de la vida y salud de los trabajadores”.</p>	
<p>Pregunta 14.- El 44% de los encuestados se muestra <b>Totalmente de acuerdo</b> con el enunciado: “La obligatoriedad del trabajo de un ciudadano debe señalar el aporte de fuerza laboral para convertirse en una mejora para la sociedad”.</p>	
<p>Pregunta 15.- El 54% de los encuestados se muestra <b>De acuerdo</b> con el enunciado: “Todo trabajador debe tener igualdad de derechos ante la ley, la no discriminación o la ausencia de privilegios -por motivos de identidad colectiva- dentro de un sistema jurídico”.</p>	
<p>Pregunta 16.- El 56% de los encuestados se muestra <b>De acuerdo</b> con el enunciado: “La celebración del contrato de trabajo se trata de un acuerdo por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero”.</p>	
<p>Pregunta 17.- El 57% de los encuestados se muestra <b>De acuerdo</b> con el enunciado: “El trabajador debe asumir de forma voluntaria el compromiso por el trabajo, durante el desarrollo de la relación laboral”.</p>	
<p>Pregunta 18.- El 67% de los encuestados se muestra <b>De acuerdo</b> con el enunciado: “El trabajador debe cumplir sus funciones de manera dependiente, que varía según actividad y cargo ocupado”.</p>	
<p>Pregunta 19.- El 67% de los encuestados se muestra <b>De acuerdo</b> con el enunciado: “El trabajador tiene derecho a una retribución o pago (ventajas adicionales: horas extras, comisiones, premios regulares, adicional nocturno, adicional de peligrosidad), relacionados a la productividad y el desempeño”.</p>	

<p>Pregunta 20.- El 51% de los encuestados se muestra <b>De acuerdo</b> con el enunciado: “El trabajador debe tener una subvención económica por parte del Estado, para facilitar la apertura de nuevas empresas en el país”.</p>	
<p>Pregunta 21.- El 62% de los encuestados se muestra <b>Totalmente de acuerdo</b> con el enunciado: “Todo trabajador debe tener una bonificación basada en resultados o por productividad, como parte de estrategias de estabilidad laboral”.</p>	
<p>Pregunta 22.- El 62% de los encuestados se muestra <b>Totalmente de acuerdo</b> con el enunciado: “El trabajador debe tener en cuenta que el diálogo social laboral es importante para la solución de conflictos y básico para mantener un buen clima laboral”.</p>	
<p>Pregunta 23.- El 60% de los encuestados se muestra <b>Totalmente de acuerdo</b> con el enunciado: “En las relaciones individuales el trabajador se encuentra en situación de dependencia o subordinación del empleador, lo que significa una desigualdad jurídica”.</p>	
<p>Pregunta 24.- El 66% de los encuestados se muestra <b>De acuerdo</b> con el enunciado: “Las relaciones colectivas surgen para minimizar la situación de dependencia y subordinación entre el trabajador y el empleador, es por ello que se forman los sindicatos que dan lugar a un trato justo y equitativo hacia el trabajador”.</p>	

Fuente: Resultados obtenidos de la base de datos del cuestionario.

Así mismo, se presentan los resultados de la **prueba de hipótesis** general y específicas, se buscó determinar asociación entre variables, de acuerdo a lo que detallo en las siguientes tablas.

Tabla 7

*Prueba de Hipótesis: Chi cuadrado de Pearson para la hipótesis general  
“La formalización laboral incide significativamente en la percepción de estabilidad laboral en los trabajadores de un mercado minorista, Independencia, 2019”*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	190,743 <sup>a</sup>	1	0.000
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	184.663	1	0.000
Razón de verosimilitud	182.665	1	0.000
Prueba exacta de Fisher			
Asociación lineal por lineal	189.803	1	0.000
N de casos válidos	203		

Fuente: SPSS versión 25.

De acuerdo con la Tabla 7, existe asociación estadística significativa entre la variable independiente “Formalización laboral” y la variable dependiente “Estabilidad laboral”, debido a que la significación asintótica bilateral se obtuvo como resultado 0,000 (menor a 0,05). El valor obtenido de Chi-cuadrado de Pearson fue de 190,743. Al existir asociación (o dependencia) entre las variables, es válido afirmar que estadísticamente existe incidencia de la variable independiente frente a la variable dependiente.

Tabla 8

*Prueba de Hipótesis: Chi cuadrado de Pearson para la hipótesis específica 1  
 “La legislación laboral incide significativamente en la percepción de estabilidad laboral  
 en los trabajadores de un mercado minorista, Independencia, 2019”*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	203,000 <sup>a</sup>	2	0.000
Razón de verosimilitud	204.268	2	0.000
Asociación lineal por lineal	124.812	1	0.000
N de casos válidos	203		

Fuente: SPSS versión 25.

De acuerdo con la Tabla 8, existe asociación estadística significativa entre la variable dependiente “Estabilidad laboral” y la dimensión 1 “Legislación laboral”, debido a que la significación asintótica bilateral se obtuvo como resultado 0,000 (menor a 0,05). El valor obtenido de Chi-cuadrado de Pearson fue de 203,000. Al existir asociación (o dependencia) entre la variable dependiente y la dimensión 1, es válido afirmar que estadísticamente existe incidencia de la variable independiente frente a la variable dependiente.

Tabla 9

*Prueba de Hipótesis: Chi cuadrado de Pearson para la hipótesis específica 2  
 “La fiscalización del empleo incide significativamente en la percepción de estabilidad  
 laboral en los trabajadores de un mercado minorista, Independencia, 2019”*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	101,998 <sup>a</sup>	2	0.000
Razón de verosimilitud	112.903	2	0.000
Asociación lineal por lineal	75.025	1	0.000
N de casos válidos	203		

Fuente: SPSS versión 25.

De acuerdo con la Tabla 9, existe asociación estadística significativa entre la variable dependiente “Estabilidad laboral” y la dimensión 2 “Fiscalización del empleo”, debido a que la significación asintótica bilateral se obtuvo como resultado 0,000 (menor a 0,05). El valor obtenido de Chi-cuadrado de Pearson fue de 101,998. Al existir asociación (o dependencia) entre la variable dependiente y la dimensión 2, es válido afirmar que estadísticamente existe incidencia de la variable independiente frente a la variable dependiente.

Tabla 10

*Prueba de Hipótesis: Chi cuadrado de Pearson para la hipótesis específica 3  
 “La seguridad social incide significativamente en la percepción de estabilidad social en los trabajadores de un mercado minorista, Independencia, 2019”*

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	64,639 <sup>a</sup>	1	0.000
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	61.637	1	0.000
Razón de verosimilitud	61.744	1	0.000
Prueba exacta de Fisher			
Asociación lineal por lineal	64.321	1	0.000
N de casos válidos	203		

Fuente: SPSS versión 25.

De acuerdo con la Tabla 10, existe asociación estadística significativa entre la variable dependiente “Estabilidad laboral” y la dimensión 3 “Seguridad social”, debido a que la significación asintótica bilateral se obtuvo como resultado 0,000 (menor a 0,05). El valor obtenido de Chi-cuadrado de Pearson fue de 64,639. Al existir asociación (o dependencia) entre la variable dependiente y la dimensión 3, es válido afirmar que estadísticamente existe incidencia de la variable independiente frente a la variable dependiente.

Tabla 11

*Prueba de Hipótesis: Chi cuadrado de Pearson para la hipótesis específica 4  
“El fondo de pensiones incide significativamente en la percepción de estabilidad laboral  
en los trabajadores de un mercado minorista, Independencia, 2019”*

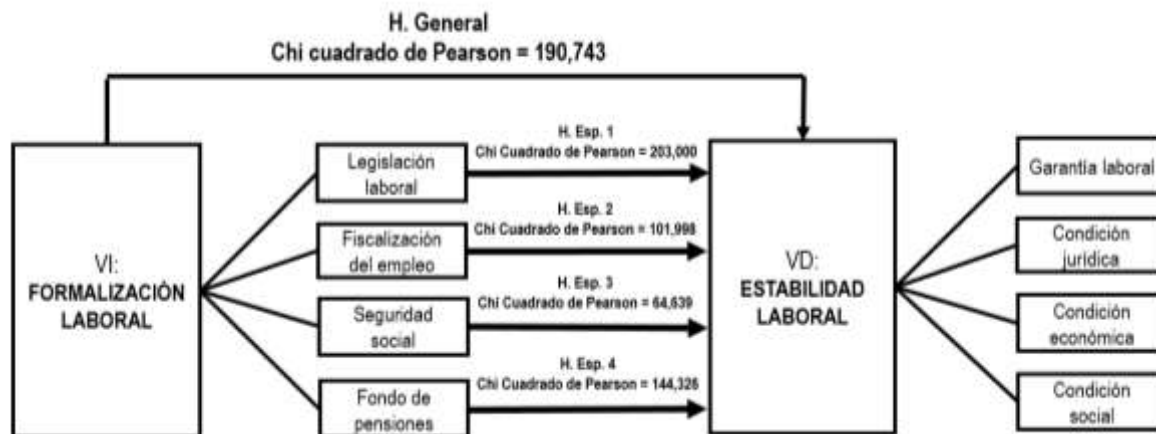
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	145,326 <sup>a</sup>	2	0.000
Razón de verosimilitud	131.924	2	0.000
Asociación lineal por lineal	96.006	1	0.000
N de casos válidos	203		

Fuente: SPSS versión 25.

De acuerdo con la Tabla 11, existe asociación estadística significativa entre la variable dependiente “Estabilidad laboral” y la dimensión 4 “Fondo de pensiones”, debido a que la significación asintótica bilateral se obtuvo como resultado 0,000 (menor a 0,05). El valor obtenido de Chi-cuadrado de Pearson fue de 145,326. Al existir asociación (o dependencia) entre la variable dependiente y la dimensión 4, es válido afirmar que estadísticamente existe incidencia de la variable independiente frente a la variable dependiente.

La prueba de hipótesis se puede visualizar de manera resumida en la siguiente figura.

Figura 5  
*Detalle de gráfico de prueba de hipótesis generales y específicas*



Fuente: Autora.



## V. DISCUSIÓN

El trabajo presentado por Angulo (2018), tuvo como objetivo el determinar la influencia de la formalización en la liquidez de las empresas informales, esta investigación planteó identificar en qué medida la formalización laboral incide en la percepción de estabilidad laboral en los trabajadores de un mercado minorista. En cuanto al entorno estudiado por Angulo (2018), su estudio fue realizado en 205 representantes de empresas informales ubicadas en Camaná - Moquegua, por otra parte, esta investigación fue realizada en un mercado minorista ubicado en Independencia - Lima. La muestra estudiada por Angulo (2018) estuvo compuesta por 23 representantes de empresas informales, mientras que la muestra de este estudio la compusieron 203 trabajadores. La autora se dedicó a crear un cuestionario y obtuvo 0,96 y 0,97 respectivamente en la prueba de Alfa de Cronbach, obteniendo valor de excelente, mientras que este estudio se obtuvo 0,94 y 0,81 respectivamente; por lo tanto, se estableció una relación entre las variables. Se puede concluir que las variables formalidad y liquidez estudiadas por Angulo, tienen un alto porcentaje de correlación en el entorno estudiado, lo cual es complementado por este estudio, al adicionar estadística que evidencia que la variable formalización laboral también se correlaciona con la estabilidad laboral, en el contexto de Lima.

El trabajo presentado por Melgar y Salazar (2019), tuvo como objetivo el determinar de qué manera se relacionan los mecanismos para la formalización en el comercio ambulatorio entre las Av. Carlos Alberto Izaguirre y Av. Alfredo Mendiola en el distrito de Los Olivos, esta investigación planteó identificar en qué medida la formalización laboral incide en la percepción de estabilidad laboral en los trabajadores de un mercado minorista. En cuanto al entorno estudiado por Melgar y Salazar (2019), su estudio fue realizado en 30 comerciantes ambulatorios ubicados en Los Olivos - Lima, por otra parte, esta investigación fue realizada en un mercado minorista ubicado en Independencia - Lima. La muestra estudiada por Melgar y Salazar (2019) estuvo conformada por 30 comerciantes ambulantes que representa el 100% de la población, mientras que la muestra de este estudio la compusieron 203 trabajadores. En el

estudio de Melgar y Salazar (2019) se utilizó la prueba de Rho de Spearman que fue de 0,69, además obtuvo valores de significación bilateral menor a 0.05, indicando la existencia de una correlación positiva media y, en esta investigación se utilizó la prueba de dos mitades de Guttman, obteniendo el coeficiente de 0,78, la cual tiene una confiabilidad de aceptable; por lo tanto, estableciendo relación entre las variables. Se puede concluir que las variables formalidad y comercio ambulatorio estudiadas por Melgar y Salazar, tienen un alto porcentaje de correlación en el entorno estudiado, lo cual es complementado por este estudio, al adicionar estadística que evidencia que la variable formalización laboral también se correlaciona con la estabilidad laboral, en el contexto de Lima.

En el caso de Calvinapón y Santamaría (2019), cuya investigación tuvo como objetivo determinar cómo la formalización laboral previene las contingencias económicas en la empresa Inversiones Efren E.I.R.L., esta concluyó con que el 86% de trabajadores no cuentan con un contrato de trabajo ni demás beneficios laborales y un 14% de trabajadores sí están en planilla y gozan de beneficios sociales. Concluyendo que la formalización laboral y el cumplimiento de los derechos socio laborales previene los riesgos económicos en toda empresa. Así mismo, esta investigación permitió complementar los hallazgos presentados por Calvinapón y Santamaría (2019), a la vez que presenta un avance en la línea de investigación; puesto que, la autora citada presentó una investigación de nivel descriptivo y este análisis profundizó el campo de investigación al realizar un estudio explicativo.

En el caso de Falco y Haywood (2015), cuya investigación tuvo como propuesta la elección del trabajo por cuenta propia y el empleo asalariado en las zonas urbanas, siempre en búsqueda de mejores oportunidades, esta concluyó que el trabajo por cuenta propia informal es el tipo de empleo más común en todo el mundo, en Ghana representa el 81,13% de la población, que resulta el reflejo de oportunidades limitadas en el empleo asalariado, por eso optaron en centrarse en el valor del activo de los hogares y las empresas. Así mismo, esta investigación permitió complementar los hallazgos presentados por Falco y Haywood (2015), a la vez que presenta un avance en la línea de investigación; puesto que, los autores citados presentaron una

investigación de nivel descriptivo y este análisis profundizó el campo de investigación al realizar un estudio explicativo.

En el caso de Cueva (2018), cuya investigación tuvo como objetivo el delimitar el efecto de la formalización laboral en la situación económica y financiera de la empresa OT&SA Promotora Inmobiliaria S.A.C., esta concluyó que la formalización laboral tendría un resultado positivo en la situación económica financiera de la empresa, teniendo en cuenta que el 83% de los trabajadores se encuentra en una situación de informales; es decir, trabajar formalmente mejoraría la liquidez económica de la empresa, porque sería más accesible a los créditos para la realización de sus proyectos. Así mismo, esta investigación permitió complementar los hallazgos presentados por Cueva (2018), a la vez que presenta un avance en la línea de investigación; puesto que, la autora citada presentó una investigación de nivel descriptivo y este análisis profundizó el campo de investigación al realizar un estudio explicativo.

En cuanto a los estudios realizados por Maiti y Bhattacharyya (2020), Rigon, Walker y Koroma (2020), Aguilar y López (2020) y Galiani, Meléndez y Navajas (2017), se analizó que estos son de enfoque cualitativo, toda vez que estos demuestran que existe relación entre las variables formalización laboral y estabilidad laboral; al respecto, este estudio complementa lo planteado por dichos autores, ya que analiza las mismas variables con otro enfoque (cuantitativo), llegando a conclusiones similares.

De acuerdo con la teoría revisada, la variable independiente “Formalidad laboral” fue constituida por las dimensiones “Legislación laboral”, “Fiscalización del empleo”, “Seguridad social” y “Fondo de pensiones” según Bacchetta, Ernst y Bustamante (2009) y Silupú (2012). Los resultados del análisis descriptivo general realizado, guardan relación con la teoría, ya que los promedios de respuesta de los encuestados fueron altos (Legislación laboral = 3,93; fiscalización del empleo = 4,18; seguridad social = 4,31 y fondo de pensiones = 4,00), cuya la escala de Likert, donde: 1 fue totalmente en desacuerdo y 5 fue totalmente de acuerdo. De esta manera, este estudio

confirma la posición del autor teórico con relación a las dimensiones que integran la variable “Formalidad laboral”.

De acuerdo con la teoría revisada, la variable dependiente “Estabilidad laboral” fue constituida por las dimensiones “Garantía laboral”, “Condición jurídica”, “Condición económica” y “Condición social” según las normativas socio laborales promulgadas por el Gobierno. Los resultados del análisis descriptivo general realizado, guardan relación con la teoría, ya que los promedios de respuesta de los encuestados fueron altos (Garantía laboral = 4,17; condición jurídica = 4,18; condición económica = 4,47 y condición social = 4,46), cuya la escala de Likert, donde: 1 fue totalmente en desacuerdo y 5 fue totalmente de acuerdo. De esta manera, este estudio afirma lo establecido en las leyes promulgadas por el Gobierno, con relación a las dimensiones que integran la variable “Estabilidad laboral”.

## VI. CONCLUSIONES

De acuerdo con Concepción, González y García (2019), las conclusiones son generalizaciones que se derivan de los resultados y, conforman los aportes y las innovaciones del estudio realizado. A continuación, se detallan las conclusiones a las cuales ha llegado este estudio.

1. La formalización laboral incide significativamente en la percepción de estabilidad laboral en los trabajadores de un mercado minorista, Independencia, 2019; lo cual fue validado a través de la prueba de Chi cuadrado de Pearson (significación asintótica bilateral = 0,000).
2. La legislación laboral incide significativamente en la percepción de estabilidad laboral en los trabajadores de un mercado minorista, Independencia, 2019; lo cual fue validado a través de la prueba de Chi cuadrado de Pearson (significación asintótica bilateral = 0,000).
3. La fiscalización del empleo incide significativamente en la percepción de estabilidad laboral en los trabajadores de un mercado minorista, Independencia, 2019; lo cual fue validado a través de la prueba de Chi cuadrado de Pearson (significación asintótica bilateral = 0,000).
4. La seguridad social incide significativamente en la percepción de estabilidad social en los trabajadores de un mercado minorista, Independencia, 2019; lo cual fue validado a través de la prueba de Chi cuadrado de Pearson (significación asintótica bilateral = 0,000).
5. El fondo de pensiones incide significativamente en la percepción de estabilidad laboral en los trabajadores de un mercado minorista, Independencia, 2019; lo cual fue validado a través de la prueba de Chi cuadrado de Pearson (significación asintótica bilateral = 0,000).

## VII. RECOMENDACIONES

Las recomendaciones de investigación según González (2010), son definidas como los ejercicios prácticos que deben implementarse, de acuerdo a los resultados y conclusiones que derivaron de la investigación, tomando en cuenta las preguntas relevantes pendientes de respuesta o nuevas preguntas que se han manifestado en la investigación y que deben ser desarrolladas en estudios posteriores; por ello a continuación, se mencionan las recomendaciones producto en esta investigación.

A la Administración de la Asociación de Comerciantes y para quienes son parte de la toma de decisión en el mercado minorista donde se realizó la investigación, se le recomienda operar dentro de la formalidad, ya que generarán riqueza y tendrán beneficios establecidos por la Ley N° 30056, “Ley que modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial”, así tengan más oportunidades en el mercado nacional e internacional; cabe señalar que, a través de charlas y campañas de formalidad, por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, se continúa en este arduo camino y, debido a que la investigación presentada ha logrado determinar que existe una asociación (o dependencia) entre la formalidad laboral y estabilidad laboral, tomando en cuenta la percepción del trabajador sea en el rubro en el que se desempeñe, un gran porcentaje de ellos desea estar en un trabajo formal, porque les va a brindar un nivel de vida digno, se van a sentir más identificados y comprometidos con la empresa, por ende serán los principales impulsores de la economía del país.

Es importante mencionar que, siendo un mercado minorista, los comerciantes venían operando como Mype e incumplen las normas socio laborales y tributarias, ello les generaba contingencias continuamente y poco les interesaba trabajar formalmente, ahora que nos encontramos en estado de emergencia nacional por una pandemia que aqueja a todo el mundo, se han detenido las operaciones por varios meses y ellos se han visto obligados a retornar a las calles como comerciantes ambulantes, por la misma necesidad de tener liquidez y el negocio no termine por quebrar. Vista esa

situación, se les recomienda que trabajen de la mano con el Estado y las instituciones que autorizan el funcionamiento de una empresa, cumpliendo con las normas establecidas para que puedan resurgir sus negocios, así tengan más oportunidades en el mercado nacional e internacional.

A la Administración de la Asociación de Comerciantes y para quienes son parte de la toma de decisión en mercados minoristas similares, también se les recomienda formalizarse, para que generen un clima de estabilidad entre sus trabajadores; los resultados obtenidos en esta investigación, han sido obtenidos a través de la prueba de Chi Cuadrado de Pearson, la cual es una prueba estadística cuyos resultados pueden ser inferenciados; es decir, aplicados en otros entornos; por lo tanto, en caso presenten realidades problemáticas relevantes, estos pueden ser resueltos con esta propuesta.

A los estudiantes e investigadores del campo de gestión de organizaciones, se pone a disponibilidad toda la información compilada en este estudio, al respecto indicar que según la guía de trabajo 2019-1 y 2020-1, elaborada por el área de investigación, en la que señala que “Las recomendaciones pueden relacionarse con los hallazgos de la investigación, el método, los instrumentos utilizados, la aplicabilidad o el planteamiento a nuevos problemas, hipótesis o temas de investigación, indicando en orden jerárquico a quien se recomienda”; por ello, se recomienda el estudio de las variables empleadas a fin de generar discusión.

## REFERENCIAS

- Aguilar, A. y López, F. (2020). Informal Sector. *International Encyclopedia of Human Geography (Second Edition)*. 279-288. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-102295-5.10272-0>
- Angulo, G. (2018). *La formalización y su influencia en la liquidez de las empresas informales de la ciudad de Camaná – 2016* (tesis de pregrado, Universidad José Carlos Mariátegui, Moquegua, Perú). Repositorio Institucional UJCM [http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/ujcm/531/Geraldine\\_tesis\\_titulo\\_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/ujcm/531/Geraldine_tesis_titulo_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Añez, C. (2016). Workplace flexibility: End of permanent job?. *TeloS*. 2(18), 250-265. <https://www.redalyc.org/pdf/993/99345727006.pdf>
- Arias, J., Villasís, M. y Miranda, M. (2016). The research protocol III. Study population. *Revista Alergia México*. 2(63), 201-206. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Atlatenco, Q., Martín, M. y Alonso, M. (2016). Plans occupational of pension granted by enterprises grouped in camera commercial. *Perspectivas*. 38, 105-136. <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425948032006.pdf>
- Bacchetta, M., Ernst, E. y Bustamante, J. (2009). La globalización y el empleo informal en los países en desarrollo. Secretaría de la OMC: Suiza. [https://www.wto.org/spanish/res\\_s/booksp\\_s/jobs\\_devel\\_countries\\_s.pdf](https://www.wto.org/spanish/res_s/booksp_s/jobs_devel_countries_s.pdf)
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. (3<sup>ra</sup> Ed.). Pearson Educación de Colombia, Ltda. <http://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Blanco, N. y Pirela, J. (2016). The methodological complementarity: Strategy for integrating approaches in social research. *Espacios públicos*. 45(19), 97-111. <https://www.redalyc.org/pdf/676/67646966005.pdf>
- Cabrera, I. (2017). Is a cause of withdrawal of attributable employment to employer in terms of Article 51, fractions II, V and IX, of the federal labor law the temporary



suspension of worker under an inside job regulation and violate your warranty of hearing. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. 24, 195-205.  
<https://www.redalyc.org/pdf/4296/429649658007.pdf>

Calvanapón, M. y Santamaría, O. (2019). *La formalización laboral y la prevención de contingencias económicas en la empresa Inversiones Efren E.I.R.L., Trujillo 2017*. [tesis de Pregrado, Universidad Privada del Norte, Trujillo, Perú].  
Repositorio Institucional UPN  
[https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/22089/Calvanap%  
3n%20Vel%  
%20Santamar%  
e=1&isAllowed=y](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/22089/Calvanap%c3%b3n%20Vel%c3%a1squez%20Milagritos%20Guadalupe%20-%20Santamar%c3%ada%20Ru%c3%adz%20Olinda%20Lizbeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Cano, L. y Teherán, A. (2016). Learning management model in basic medical sciences: A cross-sectional study. *Investigación en Educación Médica*. 18(5), 93-101.  
<https://www.redalyc.org/pdf/3497/349745408005.pdf>

Caraballo, J. (2016). La salud de los trabajadores y las trabajadoras y la cuestión de integralidad. *Salud de los trabajadores*. 2(24). 64-66.  
<https://www.redalyc.org/pdf/3758/375851163001.pdf>

Casabón, C. (2017, 15 de mayo). *La economía informal de América Latina supera por primera vez la de África Subsahariana* [Mensaje en un blog].  
[https://es.weforum.org/agenda/2017/05/la-economia-informal-de-africa-esta-  
retrocediendo-mas-rapido-que-la-economia-  
latinoamericana?utm\\_content=buffer4c822&utm\\_medium=social&utm\\_source  
=facebook.com&utm\\_campaign=buffer](https://es.weforum.org/agenda/2017/05/la-economia-informal-de-africa-esta-retrocediendo-mas-rapido-que-la-economia-latinoamericana?utm_content=buffer4c822&utm_medium=social&utm_source=facebook.com&utm_campaign=buffer)

Castaño, M. y Álvarez, C. (2017) Work: Conceptions of young people working in call centers in a middle-sized Colombian city. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*. 2(15), 1223-1236.  
<https://www.redalyc.org/pdf/773/77352074031.pdf>

Centro Integrado Formaliza Perú: Dirección de capacitación y Difusión laboral. (Diciembre, 2018). Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

[https://s3.amazonaws.com/gobpe-production/uploads/document/file/262973/Gui%CC%81a\\_de\\_la\\_formalizacio%CC%81n\\_21-11.pdf](https://s3.amazonaws.com/gobpe-production/uploads/document/file/262973/Gui%CC%81a_de_la_formalizacio%CC%81n_21-11.pdf)

Chaves-Barboza, E. y Rodríguez-Miranda, L. (2018). Análisis de confiabilidad y validez de un cuestionario sobre entornos personales de aprendizaje (PLE). *Revista Ensayos Pedagógicos*. 1(VIII), 71-106. <http://dx.doi.org/10.15359/rep.13-1.4>

Chirinos, L. y Chirinos L. (2016). Legal status of disabled workers in Venezuela. *Gaceta Laboral*. 3(22), 207-217. <https://www.redalyc.org/pdf/336/33652011002.pdf>

Coluccio, Á., Muñoz, C. y Ferrer, R. (2016). Working conditions and its relationship with job satisfaction, organizational climate, and teachers' absenteeism. *Salud & Sociedad*. 1(7), 98-111. <https://www.redalyc.org/pdf/4397/439746001006.pdf>

Concepción, D., González, E., García, R. y Miño, J. (2019). Investigation methodology: Origin and construction of a doctoral thesis. *Revista Científica de la UCSA*. 1(6), 76-87. <http://scielo.iics.una.py/pdf/ucsa/v6n1/2409-8752-ucsa-6-01-76.pdf>

Congreso de la República del Perú. (1991, 12 de noviembre). Decreto Legislativo N° 728. Ley de productividad y competitividad laboral. Comisión Especial del Congreso de la República. [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1\\_DECRETO\\_SUPREMO\\_003\\_27\\_03\\_1997.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)

Congreso Constituyente Democrático del Perú (1993, 30 de diciembre). *Constitución Política del Perú*. Comisión de Constitución. <http://www4.congreso.gob.pe/comisiones/1996/constitucion/cons1993.htm>

Congreso de la República del Perú. (1999, 30 de enero). Ley N° 27056, Ley de creación del Seguro Social de Salud (ESSALUD). Comisión Permanente del Congreso de la República. [http://www.essalud.gob.pe/transparencia/pdf/Decreto\\_supremo\\_002\\_99\\_TR.pdf](http://www.essalud.gob.pe/transparencia/pdf/Decreto_supremo_002_99_TR.pdf)

Congreso de la República del Perú. (2003, 3 de julio). *Ley N° 28015. Ley de promoción y formalización de la micro y pequeña empresa*. Comisión Permanente del Congreso de la República.  
<http://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2002/discapacidad/leyes/28015.htm>

Congreso de la República del Perú (2009, 20 de junio). Ley N° 27735, Ley que regula el otorgamiento de gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por Fiestas Patrias y Navidad. Comisión Permanente del Congreso.  
[http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/LEY\\_27735\\_2002.pdf](http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/LEY_27735_2002.pdf)

Congreso de la República del Perú. (2013, 2 de julio). *Ley N° 30056. Ley que modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial*. Comisión Permanente del Congreso de la República.  
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-modifica-diversas-leyes-para-facilitar-la-inversion-ley-n-30056-956689-1/>

Congreso de la República del Perú (2018, 22 de marzo). Decreto Supremo N° 004-2018-TR, Decreto supremo que incrementa la Remuneración Mínima Vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Comisión Permanente del Congreso.  
<https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-incrementa-la-remuneracion-minima-vital-decreto-supremo-n-004-2018-tr-1629081-2>

Congreso de la República del Perú. (2019, 05 de febrero). Decreto Supremo N° 002-2019-TR, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1405, Decreto Legislativo que establece regulaciones para que el disfrute del descanso vacacional remunerado favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar, para el sector privado. Comisión Permanente del Congreso.  
<https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-aprueba-el-reglamento-del-decreto-legisl-decreto-supremo-n-002-2019-tr-1738190-4>

- Congreso de la República del Perú. (2019, 12 de agosto). Decreto Supremo N° 013-2019-TR, "Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de Reconocimiento y Pago de Prestaciones Económicas de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud". Comisión Permanente del Congreso de la República. <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-aprueba-el-reglamento-de-reconocimiento-decreto-supremo-n-013-2019-tr-1796455-1>
- Corona, L., Fonseca, M. y Corona, M. (2017). Some practical suggestions for the scientific problem formulation and the objectives in the research project. *MediSur*. 4(15), 572-582. <https://www.redalyc.org/pdf/1800/180052835019.pdf>
- Cueva, J. (2018). *La formalización laboral y su efecto en la situación económica y financiera de la empresa OT&SA Promotora Inmobiliaria S.A.C. Trujillo, año 2017* [tesis de pregrado, Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú]. Repositorio Institucional UCV [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24111/cueva\\_tj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24111/cueva_tj.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- De Paula, M., Iranzo, C. y Zenén, C. (2015). A modo de introducción. Políticas laborales en América del Sur en el siglo XXI. *Cuadernos del CENDES*. 89(32), VII-XIX. <https://www.redalyc.org/pdf/403/40344216001.pdf>
- Díaz, V. y Calzadilla, A. (2016). Scientific Articles, Types of Scientific Research and Productivity in Health Sciences. *Revista Ciencias de la Salud*. 14(1), 115-121. <https://www.redalyc.org/pdf/562/56243931011.pdf>
- Espinoza, E. (2018). The research problem. *Revista Conrado*. 14(64), 22-32. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v14n64/1990-8644-rc-14-64-22.pdf>
- Espinoza, E. (2018). Hypothesis in research. *Revista de Educación MENDIVE*. 1(16), 122-139. <http://scielo.sld.cu/pdf/men/v16n1/1815-7696-men-16-01-122.pdf>
- Falco, P. y Haywood, L. (2015). Entrepreneurship versus Joblessness: Explaining the Rise in Self-Employment. *Centre for the Study of African Economies*. 118, 245-265. DOI: 10.1016/j.jdeveco.2015.07.010

- Galiani, S., Meléndez, M. y Navajas, C. (2017). On the effect of the costs of operating formally: New experimental evidence. *Labour Economics*. 45, 143-157. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2016.11.011>
- García, J. (2015). Shadow economy and European labour relations. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. 21, 31-59. <http://www.scielo.org.mx/pdf/rlds/n21/1870-4670-rlds-21-00031.pdf>
- González, I. (2010). Constituent parts and drawing up of research protocol and of residence termination work. *Revista Cubana de Medicina General Integral*. 2(26), 387-406. <http://scielo.sld.cu/pdf/mgi/v26n2/mgi18210.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ª ed.). McGraw-Hill: México D.F. [https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia\\_de\\_la\\_investigacion\\_-\\_roberto\\_hernandez\\_sampieri.pdf](https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf)
- Maiti, D. y Bhattacharyya, Ch. (2020). Informality, enforcement and growth. *Economic Modelling*. 84, 259-274. <https://doi.org/10.1016/j.econmod.2019.04.015>
- Marín, F. (2015). Job stability: aspects and procedures in the LOTTT. *Cuestiones Jurídicas*. 2(IX), 11-27. <https://www.redalyc.org/pdf/1275/127546588002.pdf>
- Melgar, J. y Salazar, B. (2019). *Formalización y comercio ambulatorio entre las Av. Carlos Alberto Izaguirre y la Av. Alfredo Mendiola, Distrito de Los Olivos, 2018*. [tesis de Pregrado, Universidad Católica Sedes Sapientiae, Lima, Perú]. Repositorio Institucional UCSS [http://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/UCSS/636/Melgar\\_Salazar\\_tesis\\_bachiller\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/UCSS/636/Melgar_Salazar_tesis_bachiller_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Montoya, C., Méndez, J. y Boyero, M. (2017). Dignified and decent work: a view from the ILO for the generation of indicators for smes Mexican and Colombian. *Revista Científica "Visión de Futuro"*. 2(21), 84-106. <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357955446003.pdf>

- Mendizábal, G. (2017). Progress and setbacks of social security in Mexico, 2015. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. 24, 71-92. <https://www.redalyc.org/pdf/4296/429649658003.pdf>
- Ocampo, J. y Garzon, M. (2016). The Labor Risk System before Workers of the Informal Sector. *Revista de Opinión Pública Universidad de Medellín*. 30(15), 183-204. DOI: 10.22395/ojum.v15n30a9
- Organización Internacional del Trabajo (2017). Sobre la informalidad y productividad: breves reflexiones para el caso del Perú. *Oficina de la OIT para los Países Andinos*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-lima/documents/publication/wcms\\_561234.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-lima/documents/publication/wcms_561234.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo (2017). La formalización de las empresas. *Oficina de la OIT*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/---ifp\\_seed/documents/publication/wcms\\_549523.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/publication/wcms_549523.pdf)
- Ortega, J., Rodríguez, J. y Hernández, H. (2017). Importance of the safety of the workers in the compliance of processes, procedures and functions. *Revista Academia & Derecho*. 14(8), 155-176. <https://doi.org/10.18041/2215-8944/academia.14.1490>
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Sampling Techniques on a Population Study. *Int. J. Morphol.* 35(1), 227-232. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Parodi, C. (2018, 16 de marzo). *La realidad del empleo en el Perú*. Diario Gestión. <https://gestion.pe/blog/economiaparatodos/2018/03/la-realidad-del-empleo-en-el-peru.html/?ref=gesr>
- Patlán, J. (2016). Human Labor Rights: A Look into Quality of Work Life. *Investigación en Ciencia Ergo Sum*. 2(23). 121-133. <https://www.redalyc.org/pdf/104/10446094004.pdf>
- Poblete, L. (2016). Employment and social protection, two sides of same coin? Reflections on the regulation of domestic service in Argentina. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. 22, 1-28. <https://www.redalyc.org/pdf/4296/429644214005.pdf>

- Pulido, M. (2015). Ceremonial and Protocol: Methods and Techniques for Scientific Research. *Opción*. 1(31), 1137-1156. <https://www.redalyc.org/pdf/310/31043005061.pdf>
- Rigon, A., Walker, J. y Koroma, B. (2020). Beyond formal and informal: Understanding urban informalities from Freetown. *Cities*. 105, 102848. <https://doi.org/10.1016/j.cities.2020.102848>
- Rojas, I. (2017). Illicit labor outsourcing 10 years since of Law 20.123: from the unlawful workers' cession configuration to its deregulation. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*. XLIX, 307-335. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rdpucv/n49/0718-6851-rdpucv-49-00307.pdf>
- Rojas, M. (2015). Tipos de investigación científica: Una simplificación de la complicada incoherente nomenclatura y clasificación. *Revista Electrónica de Veterinaria*. 1(16), 1-14. <https://www.redalyc.org/pdf/636/63638739004.pdf>
- Sánchez-Castañeda, A. (2016). La seguridad y la protección social en México: su necesaria reorganización México, UNAM. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. 23, 197-200. <https://www.redalyc.org/pdf/4296/429646533010.pdf>
- Sánchez, M. y García, M. (2017). Satisfacción laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*. 2(22), 161-166. DOI: <http://dx.doi.org/10.22517/23447214.11471>
- Salazar-Xirinachs, J. y Chacaltana, J. (2018). Políticas de formalización en América Latina: Avances y desafíos. Lima: OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, FORLAC. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_645159.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_645159.pdf)
- Silupú, B. (2012, 27 de septiembre). Formalización, tarea de todo empresario [Mensaje en un Blog]. <http://blogs.peru21.pe/tumismoeres/2012/09/formalizacion-tarea-de-todo-em.html>
- Ventura, J. y Barboza, M. (2017). Sample size: How many participants are needed in qualitative studies?. *Revista Cubana de Información en Ciencias de la Salud*. 3(28), 1-2. <https://www.redalyc.org/pdf/3776/377653383009.pdf>

- Villasmil, H. (2016). Past and present of labour law in Latinamerica and the mishaps of the employment relationship. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. 22, 1-27. <https://www.redalyc.org/pdf/4296/429644214008.pdf>
- Villasís, M. y Miranda, M. (2016). The research protocol IV: Study variables. *Revista Alergia México*. 3(63), 303-310. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755025003.pdf>
- Zucotti, G. (2017). Reestatización de los fondos privados de pensiones. Hacia un rol más amplio de la seguridad social en la sociedad argentina. *El Cotidiano*. 204, 91-103. <https://www.redalyc.org/pdf/325/32553151009.pdf>



## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Formalización Laboral	La formalización laboral se puede definir como a las relaciones pactadas que existe entre el trabajador y el bien, en el marco de la unidad productiva, ya sea de la firma de un contrato de trabajo escrito, donde se detallan los derechos y deberes que acuerdan ambas partes (Añez, 2016).	La formalización laboral es el vínculo sujeto a la legislación laboral, fiscalización del empleo, de seguridad social y fondo de pensiones, que reportan efectos positivos para mejorar la productividad en la economía de un país (Salazar-Xirinachs y Chacaltana, 2018).	Legislación laboral	Relación contractual
				Políticas remunerativas
				Beneficios sociales
				Clima laboral
			Fiscalización del empleo	Derecho al salario mínimo
				Jornada de trabajo
				Indemnización ante el despido injusto
				Seguridad e higiene en la empresa
			Seguridad social	Atención y prestaciones de salud
				Licencias
				Subsidios
				Riesgos de trabajo
			Fondo de pensiones	AFP
ONP				
Estabilidad Laboral	Se define a la estabilidad laboral como la garantía que recibe una persona cuando el trabajo es formal y en la que se benefician ambas partes, dentro del marco laboral vigente (Caraballo, 2016).	La estabilidad laboral se refiere a la garantía laboral de un trabajador de permanecer vinculado a una empresa en la misma condición jurídica, económica y social, de acuerdo al cargo que desempeña (Marín, 2015).	Garantía laboral	Responsabilidad laboral del empleador
				Obligatoriedad del trabajo
				Igualdad de derechos
				Protección del trabajo
			Condición jurídica	Cuasicontratos
				Celebración del contrato de trabajo
				Voluntaria
				Dependiente
			Condición económica	Retribución o pago
				Subvención
				Bonificación
				Préstamo sujeto a evaluación
			Condición social	Diálogo
Relaciones individuales				
Relaciones colectivas				
Negociación colectiva				

Fuente: Autora.

## Anexo 2. Instrumento de recolección de datos (cuestionario)

Estimado señor/señora:

Se le solicita que responda todos los siguientes enunciados con veracidad.

### INSTRUCCIONES:

A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales deberá usted responder marcando un (X) de acuerdo a lo que considere conveniente.

1 = Totalmente en desacuerdo

2 = En desacuerdo

3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo

4 = De acuerdo

5 = Totalmente de acuerdo

<b>Título: "Formalización laboral y su incidencia en la percepción de estabilidad laboral en los trabajadores de un mercado minorista, Independencia, 2019"</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>(VI) Variable Independiente: Formalización laboral</b>					
<b>(D1) Dimensión 1: Legislación laboral</b>					
1.- El trabajador debe tener una relación contractual (contrato de trabajo) con su empleador de manera escrita, de modo que eviten problemas legales entre las partes.					
2.- El trabajador tiene derecho a sus beneficios sociales desde el primer día de trabajo.					
3.- El clima laboral es primordial para mantener a un trabajador comprometido.					
<b>(D2) Dimensión 2: Fiscalización del empleo</b>					
4.- Todo trabajador tiene derecho al salario mínimo para cubrir parte de la canasta básica de su hogar.					
5.- La jornada de trabajo debe establecerse según la modalidad de contrato o por mutuo acuerdo con el trabajador.					
6.- El trabajador debe tener cultura de seguir los protocolos de seguridad e higiene en la empresa.					
<b>(D3) Dimensión 3: Seguridad social</b>					
7.- El trabajador tiene derecho a solicitar licencias médicas, remuneradas o no remuneradas, previa coordinación con su empleador.					
8.- El trabajador debe acceder al subsidio familiar en caso de no contar con asignación familiar.					
9.- Los trabajadores que sufran riesgos de trabajo tienen derecho a: Asistencia médica y quirúrgica, rehabilitación, hospitalización - en caso requiera, medicamentos y material de curación, entre otros.					
<b>(D4) Dimensión 4: Fondo de pensiones</b>					

10.- Es importante que el trabajador se afilie a una AFP de su elección, de manera dependiente o independiente.					
11.- El trabajador podría afiliarse a una ONP de su elección, para acceder a una pensión de jubilación de acuerdo a Ley.					
12.- Todo trabajador tiene derecho a un seguro vida ley a cargo de su empleador, una vez cumplido los cuatro años al servicio del mismo.					
<b>(VD) Variable Dependiente: Estabilidad laboral</b>					
<b>(D5) Dimensión 5: Garantía laboral</b>					
13.- La responsabilidad laboral del empleador debe denotar la protección eficaz de la vida y salud de los trabajadores.					
14.- La obligatoriedad del trabajo de un ciudadano debe señalar el aporte de fuerza laboral para convertirse en una mejora para la sociedad.					
15.- Todo trabajador debe tener igualdad de derechos ante la ley, la no discriminación o la ausencia de privilegios -por motivos de identidad colectiva- dentro de un sistema jurídico.					
<b>(D6) Dimensión 6: Condición jurídica</b>					
16.- La celebración del contrato de trabajo se trata de un acuerdo por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero.					
17.- El trabajador debe asumir de forma voluntaria el compromiso por el trabajo, durante el desarrollo de la relación laboral.					
18.- El trabajador debe cumplir sus funciones de manera dependiente, que varía según actividad y cargo ocupado.					
<b>(D7) Dimensión 7: Condición económica</b>					
19.- El trabajador tiene derecho a una retribución o pago (ventajas adicionales: horas extras, comisiones, premios regulares, adicional nocturno, adicional de peligrosidad), relacionados a la productividad y el desempeño.					
20.- El trabajador debe tener una subvención económica por parte del Estado, para facilitar la apertura de nuevas empresas en el país.					
21.- Todo trabajador debe tener una bonificación basada en resultados o por productividad, como parte de estrategias de estabilidad laboral.					
<b>(D8) Dimensión 8: Condición social</b>					
22.- El trabajador debe tener en cuenta que el diálogo social laboral es importante para la solución de conflictos y básico para mantener un buen clima laboral.					
23.- En las relaciones individuales el trabajador se encuentra en situación de dependencia o subordinación del empleador, lo que significa una desigualdad jurídica.					
24.- Las relaciones colectivas surgen para minimizar la situación de dependencia y subordinación entre el trabajador y el empleador, es por ello que se forman los sindicatos que dan lugar a un trato justo y equitativo hacia el trabajador.					

Fuente: Datos obtenidos de la matriz de operacionalización.

### Anexo 3. Matriz de Consistencia.

**“FORMALIZACIÓN LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA PERCEPCIÓN DE ESTABILIDAD LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE UN MERCADO MINORISTA, INDEPENDENCIA, 2019”**

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS PRINCIPAL	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
¿En qué medida la formalización laboral incide en la percepción de estabilidad laboral en los trabajadores de un mercado minorista, Independencia, 2019?	Identificar en qué medida la formalización laboral incide en la percepción de estabilidad laboral en los trabajadores de un mercado minorista, Independencia, 2019.	La formalización laboral incide significativamente en la percepción de estabilidad laboral en los trabajadores de un mercado minorista, Independencia, 2019.	<p><b>Variable Independiente:</b></p> <p>Formalización laboral</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Legislación laboral</li> <li>b) Fiscalización del empleo</li> <li>c) Seguridad social</li> <li>d) Fondo de pensiones</li> </ul>	<p><b>Tipo de estudio</b></p> <p>Descriptivo-explicativo, aplicada y de enfoque cuantitativo.</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental de corte transversal.</p> <p><b>Área de estudio:</b> Mercado minorista, Independencia, 2019</p> <p><b>Población y muestra</b></p> <p>Trabajadores (203) personas.</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Valoración estadística:</b> Programa estadístico SSPS v. 25 (versión en español)</p>
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS		
¿En qué medida la legislación laboral incide en la percepción de estabilidad laboral en los trabajadores de un mercado minorista, Independencia, 2019?	Identificar en qué medida la legislación laboral incide en la percepción de estabilidad laboral en los trabajadores de un mercado minorista, Independencia, 2019.	La legislación laboral incide significativamente en la percepción de estabilidad laboral en los trabajadores de un mercado minorista, Independencia, 2019.		
¿En qué medida la fiscalización del empleo incide en la percepción de estabilidad laboral en los trabajadores de un mercado minorista, Independencia, 2019?	Identificar en qué medida la fiscalización del empleo incide en la percepción de estabilidad laboral en los trabajadores de un mercado minorista, Independencia, 2019.	La fiscalización del empleo incide significativamente en la percepción de estabilidad laboral en los trabajadores de un mercado minorista, Independencia, 2019.	<p><b>Variable Dependiente:</b></p> <p>Estabilidad laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Garantía laboral</li> <li>b) Condición jurídica</li> <li>c) Condición económica</li> <li>d) Condición social</li> </ul>	
¿En qué medida la seguridad social incide en la percepción de estabilidad laboral en los trabajadores de un mercado minorista, Independencia, 2019?	Identificar en qué medida la seguridad social incide en la percepción de estabilidad laboral en los trabajadores de un mercado minorista, Independencia, 2019.	La seguridad social incide significativamente en la percepción de estabilidad social en los trabajadores de un mercado minorista, Independencia, 2019.		

<p>¿En qué medida el fondo de pensiones incide en la percepción de estabilidad laboral en los trabajadores de un mercado minorista, Independencia, 2019?</p>	<p>Identificar en qué medida el fondo de pensiones incide en la percepción de estabilidad laboral en los trabajadores de un mercado minorista, Independencia, 2019.</p>	<p>El fondo de pensiones incide significativamente en la percepción de estabilidad laboral en los trabajadores de un mercado minorista, Independencia, 2019.</p>		
--	---	--	--	--

Fuente: Autora.