



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

**Factores De Informalidad En El Trabajo Y Su Incidencia En  
Remuneración De Trabajadores De Ferreterías Del Distrito De  
Cascas, Año 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
CONTADOR PÚBLICO

**AUTORA:**

Cueva Arribasplata, Laly Noemi (ORCID: 0000-0001-6827-5949)

**ASESOR:**

Mg. Araujo Calderón, Wilder Adalberto (ORCID: 0000-0002-1536-3109)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Tributación

TRUJILLO - PERÚ

2021

## DEDICATORIA

Gratitud a Dios, por cuidarme en estos momentos difíciles de pandemia.

A mi esposo, por ser comprensivo y leal a los sueños que tenemos, para poder cumplirlos con sabiduría.

A mis hijos, por ser el motor que impulsan mi vida.

A mis padres, por siempre ser el apoyo moral en los momentos más difíciles.

A mis compañeros, por compartir este tiempo de estudio.

Cueva Arribasplata, Laly Noemi

## AGRADECIMIENTO

A los profesores y jurados, por las charlas y asesorías brindadas mediante la plataforma de la Universidad, y por la paciencia al inculcarnos la metodología científica. Por otro lado, un agradecimiento a las personas que permitieron que este trabajo sea real.

Cueva Arribasplata, Laly Noemi

## 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 .....                                    | 5    |
| III. METODOLOGÍA .....                                     | 14   |
| 3.1. Tipo y diseño de Investigación .....                  | 14   |
| 3.2. Variables y operacionalización.....                   | 14   |
| 3.3. Población y muestra .....                             | 15   |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos ..... | 16   |
| 3.5. Procedimientos .....                                  | 17   |
| 3.6. Método de análisis de datos .....                     | 17   |
| 3.7. Aspectos éticos.....                                  | 18   |
| IV. RESULTADOS .....                                       | 19   |
| V. DISCUSIÓN .....   | 26   |
| VI. CONCLUSIONES .....                                     | 30   |
| VII. RECOMENDACIONES.....                                  | 31   |
| REFERENCIAS .....  | 32   |
| ANEXOS.....  | 39   |

## Índice de tablas

|   |    |
|---|----|
| Tabla 1. Estadístico de consistencia interna del cuestionario informalidad en el trabajo.....                                   | 17 |
| Tabla 2. Estadístico de consistencia interna del cuestionario Remuneración de los trabajadores .....                            | 17 |
| Tabla 3. Los factores de informalidad en el trabajo .....   | 20 |
| Tabla 4. Nivel general de los factores que determinan la informalidad en el trabajo.....  | 21 |
| Tabla 5. Los niveles de remuneración de los trabajadores del año 2021 .....   | 22 |
| Tabla 6. Nivel general de la remuneración de los trabajadores .....   | 23 |
| Tabla 7. La incidencia que tiene los factores de informalidad en el trabajo y el nivel de remuneración de los trabajadores..... | 24 |

## Índice de figuras

|   |    |
|---|----|
| Figura 1. Diseño de la investigación.....                   | 14 |
| Figura 2. Determinación de la muestra.....                  | 15 |
| Figura 4. Ubicación geográfica de la ciudad de Cascas ..... | 19 |

## Resumen

La presente tesis se realizó con el objetivo de Analizar cuáles son los factores de informalidad en el trabajo que inciden en la remuneración de los trabajadores de ferreterías del Distrito de Cascas, Año 2021. El diseño de la investigación es no experimental, presenta un corte transversal, la población y muestra la representa por las empresas de ferretería de Cascas. Este trabajo se realizó en base a la información proporcionada por los empresarios y con la aplicación de técnicas como son la encuesta, los resultados obtenidos se han expresado a través de tablas. Luego de realizar esta investigación se obtuvo como resultado que los niveles más bajos de los factores están representados por la cultura laboral y el aspecto económico, y de la segunda variable en la parte remunerativa y de contratación, confirmando de esta forma la hipótesis de que los factores de informalidad como el cultural y económico inciden de forma negativa en la remuneración de los trabajadores de ferreterías del Distrito de Cascas, Año 2021.

**Palabras clave:** Informalidad, remuneración, contratación.

## **Abstract**

This thesis was carried out with the objective of Analyzing which are the informality factors at work that affect the remuneration of hardware store workers in the District of Cascas, Year 2021. The research design is non-experimental, it presents a cross-section, the population and sample is represented by the hardware companies of Cascas. This work was carried out based on the information provided by the entrepreneurs and with the application of techniques such as the survey, the results obtained have been expressed through tables. After carrying out this research, it was obtained as a result that the lowest levels of the factors are represented by the work culture and the economic aspect, and the second variable in the remuneration and hiring part, thus confirming the hypothesis that the Informality factors such as cultural and economic have a negative impact on the remuneration of hardware store workers in the District of Cascas, Year 2021.

Keywords: Informality, remuneration, hiring.



## I. INTRODUCCIÓN

La informalidad laboral no ha cambiado mucho, sin embargo, en los países como Brasil y Chile han experimentado caídas en la proporción de trabajadores informales en las empresas ferreteras. En el resto de los países, la informalidad aumentó o no cambió significativamente. Colombia, Honduras, Panamá, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela parecen haber experimentado un aumento considerable en la proporción de trabajadores informales, según la definición productiva. Esto ha ocurrido principalmente en correspondencia con una caída en la proporción de trabajadores en grandes empresas. La proporción de trabajadores informales no ha cambiado mucho en Bolivia, Costa Rica, Argentina, Ecuador, República Dominicana y El Salvador.

En el Perú, las personas que tienen trabajos informales son más pobres que los trabajadores con régimen formal. Esto significa que el ingreso familiar ajustado por demografía es más bajo para los trabajadores informales, no que ganan menos que los trabajadores formales que controlan las características observables. En promedio, mientras que el 5% de los trabajadores formales pertenecen a la quinta parte con más pobreza en la distribución de los ingresos per cápita del hogar, esa proporción aumenta al 22% para los trabajadores informales. En el otro extremo, mientras que más del 40% de los trabajadores formales se ubican en el quintil superior en cuanto a la distribución de los ingresos familiares, el 15% de los trabajadores informales logran llegar allí.

La informalidad laboral durante la pandemia en las empresas de la región La Libertad, se ubica en segundo lugar en cuando al puntaje alto a diferencia de las otras regiones del país, siendo superado por Lima debido a que tiene una mayor cuantía de trabajadores con régimen informal, esto es 4,1 millones, representando en términos porcentuales a un 26,8% de la totalidad. Luego están La libertad con (7.9%), Cajamarca (6,2%), Piura (6,2%) y Puno (5,6%). Respecto a las regiones que representan una menor cuantía en trabajadores informales están: Tumbes con el 0,9%, Moquegua con un 0,6%, entre otras (Cámara de Comercio de Lima, 2016).

En tiempos actuales, existen demasiadas personas laborando con el método de locación de servicios, pero la realidad indica que estos individuos se someten a subordinación, laborando en un horario de oficina fijo, también feriados e inclusive realizan horas extras que nunca son reconocidas y que no le compete. A este acto, se le conoce como explotación laboral ya que, laborando de esa forma, ya existe un vínculo de dependencia con la entidad y por ende debe reconocerse todos los derechos que la ley ampara. De esta manera, si es que SUNAFIL detecta un hecho que incumple la ley, debe de multar a la empresa de 1 UIT hasta 70 UIT, pudiendo ocasionar que la entidad sólo desempeñe labores para saldar la multa (Ocas, 2018).

El presente caso en investigación tiene su desarrollo en las empresas de ferretería del distrito de Cascas, que tienen como principal fuente de ingresos la comercialización al por mayor y menor de productos ferreteros y cerámica; el problema que presenta esta población de ferretería es que en la pandemia del COVID 19, se ha visto que en el aspecto cultural las empresas no están preparadas en conocimientos para asumir problemas y menos saber gestionarlo, desde el factor político, la burocracia en los procesos termina por desanimar a los empresarios en optar por formalizarse, en el factor económico las empresas al cerrarse los locales no pueden solventar económicamente a los trabajadores y en el factor social los ciudadanos no tienen una cultura de ayuda a empresas pequeñas, comprando solo en las grandes, lo que se quiere determinar cuál de los factores mencionados durante esta pandemia han determinado la informalidad en el trabajo de la empresa y como esto ha afectado el nivel remunerativo de estos trabajadores.

En base a todo lo mencionado se establece como objeto y/ o propósito estudiar los factores que existen en la informalidad laboral de las ferreterías del distrito de Cascas y como esto afecta al nivel de remuneración de los trabajadores.

Para la formulación del problema general se menciona la siguiente pregunta: ¿cuáles son los factores de informalidad en el trabajo que inciden en la remuneración de los trabajadores de ferreterías del Distrito de Cascas, Año 2021?

Considerando lo expuesto por Hernández et al. (2010). Este trabajo se justificó en:

*Su justificación por conveniencia*, es importante para las empresas de ferretería, debido a que va a mejorar e implementar medidas laborales que le permita tener una mejor condición laboral para todos sus trabajadores.

*Desde el plano conceptual*, se justificó gracias al análisis ejecutado al contenido conceptual y se determina una postura crítica en cuando a las tendencias de la actualidad en la informalidad y niveles de remuneración, puesto que conlleva a nuevos saberes y es considerado un precedente para la elaboración de futuros estudios y va a ayudar a dar mejoría en la cultura laboral de muchos empresarios.

*Desde la relevancia social*, conforme a los hallazgos y/o conclusiones que se lograron va a beneficiar a la empresa. Por medio de un análisis de los diferentes medios de formalización, de esta manera se podrá retener a personal calificado que permita el crecimiento de la empresa.

*Desde el aspecto práctico*, brinda información detallada de la informalidad y los niveles de remuneración sirviendo como guía a los empresarios para practicar y realizar mejores esquemas de contratos a sus colaboradores, puesto que estos descubrimientos pueden ser de gran ayuda para otros indagadores que tengan el deseo de profundizar el presente tema abordado.

*Desde el aspecto metodológico*, contribuye con instrumentos de recolección de datos, los que fueron sujetos de un riguroso proceso de validez y confiabilidad, debido a que se creó y puso en marcha un instrumento particular sobre los factores de la informalidad y los niveles de remuneración. Esto servirá de guía para otros indagadores puesto que facilita información y recomendaciones al problema de estudio, resultantes en las conclusiones.

El objetivo general:

Analizar cuáles son los factores de informalidad en el trabajo que inciden en la remuneración de los trabajadores de ferreterías del Distrito de Cascas, Año 2021, de la misma manera se plantea los siguientes

objetivos específicos:

1. Describir los factores de informalidad en el trabajo en las ferreterías del Distrito de Cascas, Año 2021.
2. Analizar los niveles de remuneración de los trabajadores de ferreterías del Distrito de Cascas, Año 2021.
3. Analizar la incidencia que tiene los factores de informalidad en el trabajo y el nivel de remuneración de los trabajadores de ferreterías del Distrito de Cascas, Año 2021.

Respecto a la hipótesis general se planteó que los factores de informalidad en el trabajo que inciden de forma negativa en la remuneración de los trabajadores de ferreterías del Distrito de Cascas, Año 2021

## II. MARCO TEÓRICO

En el presente trabajo de investigación, se mencionan los antecedentes los cuales son investigaciones actuales referente a informalidad laboral y niveles de remuneración de los trabajadores, que serán de ayuda a resolver.

Quiñones (2018), sostiene en su tesis “Correlación entre la satisfacción de beneficios laborales e identificación organizacional en una empresa de la ciudad de Guatemala”; “teniendo un enfoque cuantitativo, con alcance correlacional”; llegando a la siguiente conclusión: se corroboró la existencia de relación significativa de la satisfacción de beneficios laborales con la identificación organizacional global, ya que mientras el colaborador se encuentre satisfecho entonces tendrá mayor identificación hacia la entidad.

Huayta (2017), en su tesis titulada “Los Beneficios Tributarios y su Impacto en la Recaudación Fiscal del Perú en el 2016”, “teniendo una investigación no experimental, cuyo diseño metodológico correlacional”; llegando a la siguiente conclusión: los créditos de carácter fiscal son deducciones que puede hacer el contribuyente para calcular el pago del Impuesto General sobre las Ventas, de manera que, tiene influencia sobre la recaudación del tributo. El efecto negativo de la recaudación fiscal también se nota en la disminución de las tasas impositivas, como se presenta en el caso del Impuesto a la renta que afecta a las personas ubicadas en la Amazonía, el cual es menor al que pagan las personas de otros lugares.

Ballena (2016), en su tesis titulada “Influencia de la informalidad laboral en el sistema privado de pensiones del Perú Periodo 1993 – 2015”, teniendo un tipo de investigación “No experimental, longitudinal descriptivo”, teniendo como conclusión: existe una correlación significativa entre la variable satisfacción de Beneficios Laborales e identificación organizacional global, determinando que, a mayor satisfacción, también es mayor la identificación hacia la empresa por parte de los empleados.

Beltrán y Ramos (2016), en su tesis titulada “Influencia de los beneficios laborales en la formalización de las micro y pequeñas empresas en la ciudad de Puno, 2014 - 2015”, con un “tipo de investigación descriptiva y explicativa, con un diseño no experimental”, el autor llega a la conclusión: los beneficios que se

consignan en el régimen laboral tales como las gratificaciones, CTS, vacaciones y asignación familiar son conocidas y puestas en prácticas por las micro y pequeñas empresas de Puno; para las entidades que se encuentran en la etapa inicial de su negocio consideran que estos beneficios resultan ser muy positivos, no obstante para entidades que ya vienen trabajando buen tiempo refieren que estos beneficios no resultan ser positivos para sus colaboradores puesto que aducen que pueden ocasionar desmotivación.

Veramendi (2017), en su tesis titulada “Propuesta para incrementar los beneficios laborales en la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur – Cusco 2017”, con un “tipo de investigación descriptiva con un diseño no experimental”, llegó a la conclusión: los beneficios que se consignan en el régimen laboral tales como las gratificaciones, CTS, vacaciones y asignación familiar son conocidas y puestas en prácticas por las micro y pequeñas empresas de Puno; para las entidades que se encuentran en la etapa inicial de su negocio consideran que estos beneficios resultan ser muy positivos, no obstante para entidades que ya vienen trabajando buen tiempo refieren que estos beneficios no resultan ser positivos para sus colaboradores puesto que aducen que pueden ocasionar desmotivación, por lo que prefieren mantener muy cuidado la calidad del bienestar y eficiencia de sus colaboradores, dándoles todos sus privilegios.

Otoya (2019), en su investigación “La informalidad laboral y su incidencia en los beneficios laborales en la Institución Educativa Privada El Buen Sembrador S.A.C., año 2018”, con una metodología no experimental, llegó a la conclusión que: la informalidad en el trabajo presenta una incidencia de forma negativa en los privilegios laborales de la institución educativa, debido a que la empresa estaría pagando multas, adicional a ellos los pagos que conllevan la formalidad, que a corto y largo plazo perjudicarían a la organización porque es un tema que no tenían previsto. La empresa estuvo trabajando de manera informal con 10 trabajadores de los cuales solamente 2 se encontraban régimen laboral especial, esta situación puede implicar que la empresa asuma deudas por S/9 154 soles por multas.

Ocas (2018), en su tesis “Desnaturalización de los contratos de locación de servicios y su consecuencia en la situación económica financiera de la empresa Giaju S.A.C. Trujillo, 2018”, con una metodología no experimental,

concluyo en lo siguiente: la entidad actualmente aplica de forma deficiente los contratos por locación de servicios de 10 colaboradores de a parte operativa, el cual está mal, pues estos están laborando en oficina 8 horas diarias los 6 días a la semana, existe dependencia, se han trabajado horas extras y estas no han sido pagadas, los contratos se han ido renovando y se sigue bajo el mismo enfoque, privilegios laborales no pagados y existe sobreexplotación; estos son algunos de los aspectos negativos que la empresa ha estado ejecutando aprovechándose de la necesidad de las personas.

Dentro de las teorías relacionadas con la investigación se considera dos, las cuales son: la informalidad laboral y remuneración de los trabajadores, los autores permitirán fundamentar cada variable desde lo conceptual hasta las dimensiones utilizadas.

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT, como se citó en la Asociación de Bancos del Perú [Asbanc], 2018) la informalidad laboral, hace alusión a aquellas actividades económicas que son realizadas en el ámbito empresarial y que no cuentan con documentos de índole formal. Las actividades llevadas a cabo no figuran en la legislación vigente, lo que indica que se está trabajando sin tomar en cuenta la ley, puesto que no es apropiada. Por otro lado, según Cárdenas (2010) menciona que la informalidad es el procedimiento que no tiene apego a la ley, se basa en muchos factores y estos permiten que un individuo opte por realizar labores económicas clandestinas, por tal motivo estas son estipuladas como informales, generando que los resultados no sean óptimos. Se trata entonces, de un grupo de actividades no legales, que incumplen las disposiciones económicas normadas, en cuando a bases fiscales, condiciones de trabajo, salud y más. Por último, para Cueva (2011) menciona que los factores que definen la informalidad laboral se someten a diversos elementos, eventos o influencias tales como: falta de conocimiento de las normas laborales, las políticas como la exageración de regulaciones, trámites, proceso burocrático, diferencia de salarios y oportunidades y por último el olvido de ciertos sectores laborales, que en muchas ocasiones incentivan a los emprendedores a incurrir en la informalidad en el trabajo.

Existen dos tipos de informalidad, una conocida como exclusión donde la disminución de los privilegios del estado y de los circuitos de la economía

moderna, ocasionada por la escasez de los puestos laborales y la baja calificación de la mano de obra; los individuos son retirados de puestos laborales formales; y la informalidad por escape, referida especialmente a la dureza de la norma laboral y el costo que esta implica; a la informalidad que presenta la misma entidad se le añade la informalidad del personal, que es muy elevada representada por un alto nivel de subempleo y en falencia de privilegios sociales de los colaboradores, denotando una situación de pobreza y baja equidad (León y Caicedo, 2012).

La importancia de saber de informalidad laboral, es que las empresas tendrían conocimiento de que es lo que están cometiendo mal, y de qué manera se puede solucionar, para que de esa manera no se le impongan multas que perjudiquen a la institución. Por otro lado, las empresas tienen que aumentar la cultura laboral para que los trabajadores tengan una mejor posición (Fernández, 2018). Las empresas que cometen la informalidad laboral se refugian en la ley para cometer estas infracciones, pero que a largo plazo se ven afectados debido a que la Sunafil como ente fiscalizador llega a sancionar con montos fuertes esta irresponsabilidad (Gonzales, 2019).

La informalidad laboral al ser una actividad que infringe las normas legales abre la posibilidad de que ocurran situaciones injustas para el colaborador, ya que este debe afrontar despidos arbitrarios, horas extras de labores obligatorias, incumplimiento de pago, atraso en el pago de la remuneración, remuneraciones bajas y la inestabilidad laboral (Fortún, 2019). De acuerdo con la OIT (como se citó en Salcedo-Pérez et al., 2020) la economía informal es la manera urbana de llevar a cabo las cosas caracterizada por escasas barreras de entrada para el empresario en relación con las habilidades y el capital necesario, empresas familiares, operación en escalas reducidas, producción de labores con tecnología adecuada además de un mercado que no se encuentra regulado.

Por último se mencionan las dimensiones del trabajo en estudio, donde el autor Cueva (2018) menciona 4 factores importantes y que son determinantes para la informalidad en el trabajo, el primero es el factor cultural, el cual está referenciado a los conocimientos, grados de instrucción y posibilidad de gestionarlo ellos mismos, sigue el factor político, que es un factor externo debido a que es el Estado quien promueve esto por medio de las normas o leyes



impuestas, también está el factor económico, el cual se da por la falta de liquidez, por problemas económicos y que son perjudicial para optar por la informalidad y por ultimo está el factor social, el cual involucra a todos los trabajadores de un centro laboral.

Siguiendo el desarrollo del marco teórico se procede a hablar de la segunda variable que es la remuneración de los trabajadores del cual se fundamenta de la siguiente manera.

La remuneración es el dinero íntegro que recibe una persona a cambio de haber realizado una tarea específica, en el cual ha demandado de tiempo y conocimiento en beneficio de quien contrata el servicio y que puede ser pagado por medio de efectivo o especies (Juárez y Carrillo, 2014). Por otro lado, también es conocido como remuneración laboral en el cual está establecido por las normas laborales un sueldo específico por 30 días de trabajo en un centro laboral y donde se reconoce el básico que es actualmente 930 soles (Nuño, 2016). Así mismo, también es considerado como el pago constante que recibe un trabajo, por el contrato establecido con la empresa y que esto permite mantener esa relación hasta que se finalice (Caldas et al., 2020). Para que se de este tipo de remuneraciones, se puede pactar de forma verbal y de forma escrita, cualquiera de las dos modalidades es avalado por el ministerio de trabajo que protege a los trabajadores a no ser explotados (Ferro, 2020).

La importancia de la remuneración en las empresas es porque permite que las personas puedan sobrevivir en la sociedad, alimentarse, vestirse y educar a sus hijos para que de esta manera la economía funcione (Caldas et al., 2020). Por otro lado, las empresas que no paguen correctamente a sus trabajadores solo viven sin oportunidades de crecimiento y con una mala calidad de vida, limitando a sus familiares al crecimiento (Juárez y Carrillo, 2014). Las empresas que optan por una adecuada remuneración, siempre tienen a mejorar y tener un mejor desempeño por parte de sus colaboradores, ya que la motivación que tienen permitirá conseguir el objetivo (Ferro, 2020).

Tipos de remuneraciones según el autor Ferro (2020), menciona a 3 y que se deben tener en cuenta por que en algún momento las empresas lo suelen aplicar y descontar dentro de sus planillas.

Rendimiento salarial, el aquel dinero que se percibe incluyendo los beneficios laborales y que permiten que el trabajador pueda tener un crecimiento estable dentro de la organización.

Remuneración en especie, es el dinero recibido por parte de la empresa por medio de especies, es decir ropa, comida, etc., o productos que tenga la empresa a falta de una subvención económica.

Otras formas de remuneración, es considerado a los beneficios como mayores días de vacaciones, incentivos, crecimiento laboral, tiempo de estudios entre otros que permiten que el trabajador crezca en su organización.

La percepción que tiene los trabajadores conforme al sueldo es que prefieren muchas veces recibir integro y no ser descontados por ningún concepto, este pensamiento es muchas veces atribuido por el desconocimiento de los mismo a no saber claramente que es lo que quieren (Nuño, 2016). Por otro lado, la perspectiva de los trabajadores que reciben la remuneración y sus beneficios, siempre quieren trabajar en la formalidad, debido a que por medio de ellos se abren muchas puertas y pueden mejorar la situación económica de sus familias (Juárez y Carrillo, 2014). Por tal motivo uno de los aspectos que es la cultura laboral debe ser esencial dentro de estas familias para poder tomar decisiones de que tiempo de empresa es conveniente trabajar (Caldas et al., 2020).

Por otra parte, tenemos los beneficios laborales que según la normativa laboral vigente detalla los derechos y privilegios habituales para los colaboradores realizan tareas en empresas privadas. Donde las leyes fijan condiciones distintas en limitados casos en base al rubro que se encuentre, como: minero, agrario, textil; en base a la actividad u ocupación, como: régimen de enfermeras y médicos; cantidad de colaboradores en la entidad (ProInversión, 2016). En Perú, la normativa indica que los privilegios de un trabajador o comúnmente conocido como beneficios laborales son derechos a los que no se puede renunciar, pues se debe disfrutar de prestaciones sociales. Esto se deberá respetar siempre y cuando el colaborador haya ejercido en la empresa por un tiempo continuo que no debe ser menor a 3 meses y 15 días (Trabajos en Perú, s.f.). También se refiere a aquellos pagos realizados en efectivo o especies, con que la entidad remunera a sus empleados. Al establecer las empresas los beneficios para sus

trabajadores lo hacen en base al costo-beneficio, esto se determina con una remuneración o estableciendo incentivos seguros o eventuales (Recursos Humanos, 2007).

Ramos (2018) menciona los siguientes beneficios laborales que tiene que contar los trabajadores:

El salario promedio de los individuos depende del régimen laboral al que pertenece y sobre todo al rol que vaya a desempeñar, asimismo todos los empleados merecen por derecho un sueldo mínimo de S/ 930 (sueldo básico o mínimo) para el desarrollo de sus funciones dentro de una organización formal.

El seguro médico, se refiere a aquel monto que los empleadores por obligación deben de pagar por la afiliación de sus colaboradores y derechohabientes a Essalud, de la misma forma deben pagar oportunamente este importe, sin que esto sea materia de descuento a los colaboradores, adicional a ello este puede participar en afiliarse a Entidades Prestadoras de Salud (EPS).

La CTS se refiere a la compensación por tiempo de servicios, es un privilegio social que servirá para salvaguardar al trabajador en términos económicos cuando este termine su relación de trabajo con la empresa y quede sin empleo y por ende no tenga ingresos. Se calcular tomando en consideración el tiempo de servicios y también el sueldo, siendo su pago de manera semestral, específicamente en mayo y noviembre de todos los años.

La gratificación se refiere al monto que todos los colaboradores del sector privado deben recibir en fiestas patrias y navidad. Por consiguiente, también deben de percibir un monto por asignación familiar y esto se da cuando el colaborador tiene al menos un hijo menor a 18 años, y se extiende si es que este sigue estudios universitarios con un periodo máximo de 6 años.

Respecto a las vacaciones, los colaboradores deben gozar de 30 días calendario de descanso y esto se da cuando por cada año completo trabajando en la empresa.

En el caso de mujeres gestantes que laboran de acuerdo a ley les corresponde por derecho gozar de la licencia por maternidad que incluye 49 días de descanso pre-natal y 49 días de descanso post-natal, pudiendo estos días ser acumulados por decisión de la gestante. En tanto, para los colaboradores

varones, estos gozan de la licencia por paternidad el cual incluye 4 días de descanso. Cabe resaltar que los trabajadores cuentan también con derechos laborales como descanso una vez por semana y en días feriados.

Seguro Vida Ley, se trata de un seguro complementario cuando se dan actividades de riesgo, etc. En el país estas se sustentan en el marco legal según Legislación peruana Resolución Magisterial (N° 071-2018-TR).

La importancia de los beneficios laborales de los trabajadores, esta tiene la capacidad de dar felicidad individual, una alegría inmensa que denota en responsabilidad y en productividad, esenciales para el desenvolvimiento idóneo de cualquier empresa (Up Spain, s.f.). Estos beneficios laborales, permiten que los trabajadores mejoren su calidad de vida, y que crezcan y se desarrollen en el mundo laboral, pero si se le niega estos beneficios, la productividad será reducida siendo perjudicial para la empresa, aumentando mano de obra por el mismo trabajo que puede hacer una persona eficiente (Ocas, 2018).

Los beneficios laborales se caracterizan por ser irrenunciables por parte del trabajador, tienen un propósito dinerario, se paga por conceptos establecidos por el estado peruano y según el régimen laboral en que se encuentras (Congreso de la República del Perú, 2002). Por eso, es importante de estas informados, para hacer respetar los privilegios laborales de los colaboradores y se pague lo justo según el régimen laboral de cada empresa, ya que el tema es generar empleo el cual permita que las familias se superen y se integren a la organización (Luja, 2018).

Las dimensiones de la remuneración de los trabajadores por medio del autor Juárez y Carrillo, 2014 (2014). quien menciona 4 dimensiones las cuales son.

La primera dimensión hace referencia a la perspectiva, en el cual el trabajador está pendiente de cuanto es la remuneración y el sueldo que percibirá para sustentarse, ya que en la informalidad laboral puede existir que como informal le convenga y no como formal y para lo que tienen conocimiento les convenga lo formal. Por lo cual las dimensiones que se toman en cuenta son cantidad de Ingresos esperados, nivel de condiciones de trabajo, nivel de beneficios esperado.

En la segunda dimensión que es remuneración, se hace mención a el dinero que se percibe con los beneficios laborales como los que estipula la norma y el cual puede ser que no conozcan los trabajadores y el cual debe ser estudiado, por lo cual se mencionan las siguientes dimensiones cantidad de sueldo, numero de beneficios, nivel de formalidad.

En la tercera dimensión que es Beneficios, hace referencia aquellos que no son económicos pero que ayudan a tener una buena relación con el trabajador y es considerado como un aspecto remunerativo y esto son cantidad de Incentivos, nivel de crecimiento profesional, numero de mejoras laborales.

En la cuarta dimensión es que Contrato, se observara si los trabajadores son contratados de forma formal o informal, teniendo como dimensiones a nivel de contrato formal, nivel de contrato verbal, nivel de contrato por escrito.

### III. METODOLOGÍA

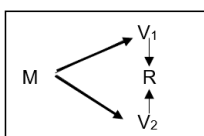
#### 3.1. Tipo y diseño de Investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación

La investigación es aplicada, esto se debe a que se utilizó teorías, principios que sirvió para mejorar y reducir la informalidad laboral, como también para conocer nuevos regímenes laborales que puedan servir a las empresas a seguir creciendo.

##### 3.1.2. Diseño de investigación

La investigación toma en consideración un diseño no experimental-correlacional, porque no hay intención de manipular las variables, utiliza el corte transversal, porque se trabajó en el periodo 2021 e incide en dos variables que es correlación.



**Figura 1. Diseño de la investigación**

**Dónde:**

M: Es la muestra

V<sub>1</sub>: Factores que determinan la informalidad laboral

V<sub>2</sub>: Remuneración de trabajadores

R: Se refiere a la relación existente ambas variables

#### 3.2. Variables y operacionalización

En este caso de estudio se ha establecido que la variable independiente y dependiente quedan de la siguiente forma:

##### 3.2.1. Variable independiente

Factores que determinan la informalidad laboral

##### 3.2.2. Variable Dependiente

Remuneración de los trabajadores

##### 3.2.3. Operacionalización de variables

Ver anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

### 3.3. Población y muestra

#### 3.3.1. Población

La población en el presente caso estudiado estuvo conformada por 120 empresarios de ferretería entre formales e informales del distrito de Cascas.

#### 3.3.2. Muestra

La muestra obtenida es de 52 empresarios del sector ferretería los que serán encuestados en la presente investigación científica.

Para el establecimiento óptimo del tamaño de la muestra se usó el muestreo aleatorio simple, tomando en cuenta esta fórmula:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{e^2(N - 1) + Z^2 pq}$$

#### **Figura 2. Determinación de la muestra**

**Dónde:**

**Z** = Nivel de confianza (1.96 para un nivel de confianza de 95%)

**p** = Probabilidad a favor (0.5)

**q** = Probabilidad en contra (0.5)

**N** = Población

**E** = error (0.05= 5% de error muestral)

Obteniendo una muestra de 52 empresarios

#### **Resultado**

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 120 \times 0.5 \times 0.5}{(0.05)^2 (120 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5} = 91$$

Debido a la cantidad de muestra obtenida se realiza el ajuste muestral el cual permitirá a sincerar el proceso de recolectar información por medio de las encuestas en el distrito de Cascas.

#### **Ajuste muestral**

$$N = \frac{n^\circ}{1 + n^\circ/N} = 52$$

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Para efectuar correctamente este caso de investigación se utilizó dos instrumentos y técnicas que son muy relevantes para recolectar datos y estos de mencionan enseguida.

#### **3.4.1. Técnica**

Se trata de procedimientos de aspecto metodológico y sistemático que son útiles para dar marcha con la implementación de métodos de estudio para poder recolectar información de forma inmediata. En definitiva, la técnica es primordial en las actividades de investigación científica, puesto que tiene una estructura que ayudará a organizar el trabajo.

#### **Encuesta**

La técnica que se utilizó en este caso de investigación fue la encuesta y esta se encarga de recolectar datos provenientes de una población o muestra, siendo recogidos de una entrevista persona u otro instrumento (Hernández et al., 2010).

#### **3.4.2. Instrumento**

El instrumento de investigación es un recurso del cual el investigador hace uso para poder recopilar información de interés de la muestra y así poder dar respuesta y solución al problema de estudio.

#### **Cuestionario**

Para este caso de investigación se hará 2 cuestionarios para las dos variables mencionadas, que son “factores de la informalidad laboral” y “remuneración de los trabajadores”, con el afán de saber la incidencia que existe entre las dos variables por medio de una prueba estadística que es de mucha utilidad puesto que eso hará saber la viabilidad del estudio y poder dar por cierta las hipótesis (Hernández et al., 2010).

### **3.4.3. Validez y confiabilidad de instrumentos de recolección de datos**

#### **Validez de contenido**

Este procedimiento, tuvo éxito gracias al juicio de expertos, pues se dio una valoración de los ítems por tres expertos que dominan muy bien el tema.

Mg. Cotrina Trujillo Jessica Jhoana



Mg. Chumpitazi Olaza Milena Maiti

Mg. Lecca Huaman Walter Samuel

Los expertos en mención evaluaron el cuestionario y la matriz de consistencia con el afán de determinar si el cuestionario era aplicable, y que la información que se recolecte sirva para dar solución a las dificultades de forma oportuna.

### **Confiabilidad**

Una vez que el instrumento fue sometido a los expertos, se prosiguió a aplicar la prueba piloto con la participación de 20 colaboradores para medir si estos eran confiables.

**Tabla 1.** Estadístico de consistencia interna del cuestionario informalidad en el trabajo

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| 0.828            | 12             |

Fuente: Ordenador, SPSS 24.

Para la variable informalidad en el trabajo se logró como valor de confiabilidad Alfa de Cronbach de 0.828 ( $\alpha > 0.70$ ) lo cual establece que el instrumento que se evalúa es confiable.

**Tabla 2.** Estadístico de consistencia interna del cuestionario Remuneración de los trabajadores

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| 0.880            | 9              |

Fuente: Ordenador, SPSS 24.

Para la variable remuneración de los trabajadores se logró como valor de confiabilidad Alfa de Cronbach de 0.880 ( $\alpha > 0.70$ ) lo cual establece que el instrumento que se evalúa es confiable.

### **3.5. Procedimientos**

En la presente investigación se tomaron ambas variables, tomando en consideración sus dimensiones, en base a la matriz de datos, trabajada mediante el cuestionario.

### **3.6. Método de análisis de datos**

En este caso de investigación, se usará el cuestionario para recabar los datos iniciales. El análisis y procesamiento estadístico de los datos se hará con ayuda

de un software de computadora usando el programa SPSS 24 y también se apoyará en la hoja de cálculo Excel, con el afán de dar un correcto procesamiento a los datos y transformarlos en información, esta información será convertida en tablas de frecuencia y gráficos.

**Análisis descriptivo:** aquí se usará las tablas de frecuencias, gráficos y medidas pertinentes.

**Análisis inferencial:** aquí se usará el estadístico de Kolmogórov-Smirnov para ver si los datos tienen normalidad y se aplicará la correlación de Spearman para la relación de las variables.

### **3.7. Aspectos éticos**

#### **3.7.1. El consentimiento informado**

Para Noreña et al. (2012) es imprescindible saber que la información que se difunde se transforma en un factor que afecta la originalidad de la investigación a razón de que el participante al tener conocimiento sobre los motivos que impulsan la recopilación de información es probable que este individuo brinde respuestas de acuerdo a su realidad.

#### **3.7.2. La confidencialidad**

Según Noreña et al. (2012) la confidencialidad es muy relevante para todo indagador, ya que por medio está la ética y los valores, para ello se debe consultar si los participantes desean que sus datos sean públicos o privados, así mismo saber si la entidad será mencionada, etc.

#### **3.7.3. Manejo de riesgos**

Según Noreña et al. (2012) se tiene que dar una explicación a los participantes, esta debe ser que los datos no generarán ningún perjuicio a ellos, en este sentido tiene que quedar claro que los datos sólo serán usados para fines educativos y que cumplan los objetivos planteados.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Generalidades de las ferreterías

La Ciudad de Cascas se encuentra en la provincia de Gran Chimú ubicada en el departamento de la primavera que es La Libertad, actualmente tiene como población 35 187 habitantes y su actividad principal es la agricultura del cual se originan actividades secundarias como las ferreterías que permiten el desarrollo de las estructuras de riego como también el sector de construcción, contando con un promedio de 120 ferreterías entre pequeñas, medianas y grandes empresas que permiten el movimiento económico de la ciudad de Cascas que está en pleno crecimiento. Es importante el desarrollo de las empresas por que permite el crecimiento de la ciudad al punto de generar puestos de trabajo y con ello la mejora de calidad de vida, otra de las actividades que genera ingresos económicos a la ciudad es el turismo.



**Figura 3.** Ubicación geográfica de la ciudad de Cascas

Nota: la ciudad de Cascas se ubica entre los distritos de Contumazá, San Benito, Lucma, Marmot, etc.

#### 4.2. Descripción de los factores de informalidad en el trabajo en las ferreterías del Distrito de Cascas, Año 2021.

El presente objetivo ha sido desarrollado mediante la aplicación de la encuesta “factores de la informalidad en el trabajo” a los empresarios de ferreterías de cascas, el cual según la escala de Likert han sido divididos por rango los niveles, obteniendo nivel alto, medio y bajo, para determinar los factores de informalidad del año 2021, obteniendo los siguientes resultados.

**Tabla 3.** Los factores de informalidad en el trabajo

| Factores         | Nivel | Cantidad | %     |
|------------------|-------|----------|-------|
| Factor cultural  | Alto  | 18       | 40.0% |
|                  | Medio | 14       | 31.1% |
|                  | Bajo  | 20       | 44.4% |
| Factor Político  | Alto  | 25       | 55.6% |
|                  | Medio | 15       | 33.3% |
|                  | Bajo  | 12       | 26.7% |
| Factor Económico | Alto  | 14       | 31.1% |
|                  | Medio | 13       | 28.9% |
|                  | Bajo  | 25       | 55.6% |
| Factor Social    | Alto  | 12       | 26.7% |
|                  | Medio | 24       | 53.3% |
|                  | Bajo  | 16       | 35.6% |

Elaboración: La autora

Nota: en la tabla 1 se observa que el factor cultura tiene un nivel bajo de 44.4%, el factor político tiene un nivel alto del 55.6%, el factor económico tiene un nivel bajo del 55.6% y el nivel social tiene un nivel medio del 53.3%, determinándose que los niveles en conflicto de esta variable son el factor cultural y el factor económico.

**Tabla 4.** Nivel general de los factores que determinan la informalidad en el trabajo

| Niveles | Nº | %      |
|---------|----|--------|
| Alto    | 16 | 30.8%  |
| Medio   | 24 | 46.2%  |
| Bajo    | 12 | 23.1%  |
| Total   | 52 | 100.0% |

Elaboración: La autora

Nota: en la tabla 2 se observa el nivel general de la variable los factores que determinan la informalidad, mostrando que el 46.2% tiene nivel medio, el 30.8% tiene nivel alto y el 23.1% tiene nivel bajo, por lo que el nivel que predomina es el medio con 46.2%

Comentario: Lo que se puede observar de forma general es que los factores que determinan la informalidad están enfocados en el cultural y económico según los empresarios de las ferreterías, esto quiere decir que hay un nivel intermedio de influencia de estos factores en la informalidad en el trabajo, por lo cual tiene que ser considerada para tomar medidas que corrijan estos aspectos con una buena educación.

### 4.3. Análisis de los niveles de remuneración de los trabajadores de ferreterías del Distrito de Cascas, Año 2021.

El presente objetivo ha sido desarrollado mediante la aplicación de la encuesta “remuneración de los trabajadores” a los empresarios de ferreterías de Cascas, el cual según la escala de Likert han sido divididos por rango los niveles, obteniendo nivel alto, medio y bajo, para determinar la condición de los niveles de remuneración de los trabajadores año 2021, obteniendo los siguientes resultados.

**Tabla 5.** Los niveles de remuneración de los trabajadores del año 2021

| Niveles de remuneración | Nivel | Cantidad | %     |
|-------------------------|-------|----------|-------|
| Condición de trabajo    | Alto  | 19       | 42.2% |
|                         | Medio | 24       | 53.3% |
|                         | Bajo  | 9        | 20.0% |
| Ingreso                 | Alto  | 13       | 28.9% |
|                         | Medio | 14       | 31.1% |
|                         | Bajo  | 25       | 55.6% |
| Beneficios Sociales     | Alto  | 16       | 35.6% |
|                         | Medio | 35       | 77.8% |
|                         | Bajo  | 1        | 2.2%  |
| Contrato Laboral        | Alto  | 13       | 28.9% |
|                         | Medio | 12       | 26.7% |
|                         | Bajo  | 27       | 60.0% |

Elaboración: La autora

Nota: en a tabla 3 se observa los resultados de la encuesta aplicada a los empresarios referente a la variable remuneración en el trabajo, mostrándose que en la condición de trabajo se obtiene un nivel medio del 53.3%, en ingresos un nivel bajo de 55.6%, en beneficios sociales un nivel medio de 77.8% y en contrato laboral tiene un nivel bajo de 60.0%, determinándose que los niveles bajos son en ingresos y contrato laboral.

**Tabla 6.** Nivel general de la remuneración de los trabajadores

| Niveles | N°    | %       |
|---------|-------|---------|
| Alto    | 16.00 | 30.8%   |
| Medio   | 23.00 | 44.2%   |
| Bajo    | 13.00 | 25.0%   |
| Total   | 52.00 | 100.00% |

*Elaboración: La autora*

Nota: en la tabla 4 se observa el nivel general de la remuneración, teniendo como resultado que el 44.2% de encuestados tiene nivel medio, el 30.8% tiene nivel alto y el 25.0% tiene nivel bajo, por lo que el nivel que predomina es el intermedio.

Comentario: Se observa que como resultado que los empleados tienen una perspectiva negativa en los ingresos y los contratos laborales, debido a que la formalidad implicaría un aumento de sus gastos y disminución de sus ingresos.

#### 4.4. Análisis de la incidencia que tiene los factores de informalidad en el trabajo y el nivel de remuneración de los trabajadores de ferreterías del Distrito de Cascas, Año 2021.

En este objetivo, se analizó a base de los resultados finales de la encuesta de las dos variables, para luego procesarlo estadísticamente mediante el programa SPSS 24, en el cual ha permitido determinar la incidencia obteniendo los siguientes resultados.

**Tabla 7.** La incidencia que tiene los factores de informalidad en el trabajo y el nivel de remuneración de los trabajadores

| Correlación de Spearman                |                            |  |              |
|--|----------------------------|--|--------------|
|  |                            | Factores de informalidad en el trabajo | Remuneración |
| Factores de informalidad en el trabajo | Coeficiente de correlación | 1,000                                  | ,403**       |
|  | Sig. (bilateral)           | .                                      | ,000         |
|  | N                          | 52                                     | 52           |
| Remuneración                           | Coeficiente de correlación | ,403**                                 | 1,000        |
|  | Sig. (bilateral)           | ,000                                   | .            |
|  | N                          | 52                                     | 52           |

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

*Elaboración: La autora*

Nota: Se tomo como medición de la incidencia de ambas variables a la correlación de Spearman, que es una formula estadística que evalúa la relación monótona entre dos variables continuas u ordinales.

Comentario: El coeficiente de correlación de spearman es  $R = 0.403$  (existiendo una relación moderada) con nivel de significancia  $p = 0.000$  siendo esto menor al 5% ( $p < 0.05$ ) la cual quiere decir que existe una relación entre las dos variables, debido a que los factores si determinan la informalidad en el trabajo, y todo ello basándonos en el factor cultural y económico, los cuales inciden en la remuneración en el trabajo.



#### **4.5. Contrastación de hipótesis:**

Luego de procesar las encuestas y determinar el resultado de las dos variables mediante la correlación de spearman se confirma la hipótesis planteada en la presente investigación que los factores de informalidad como el cultural y económico inciden de forma negativa en la remuneración de los trabajadores de ferreterías del Distrito de Cascas, Año 2021

## V. DISCUSIÓN

La presente investigación fue realizada por medio de la encuesta aplicado a los empresarios ferreteros de Cascas, del cual se puede confirmar la hipótesis que los factores de informalidad como el cultural y económico inciden de forma negativa en la remuneración de los trabajadores de ferreterías del Distrito de Cascas, Año 2021, del cual se sustenta de la siguiente manera.

Primero se describió los factores de informalidad en el trabajo en las ferreterías del Distrito de Cascas, Año 2021. los factores que determina la informalidad es el cultural, debido a que mucho de los empresarios carecen de conocimiento técnico para la aplicación de un régimen laboral correcto obteniendo un 44.4% de nivel bajo, el segundo factor está enfocado en el económico, y se da debido a los recursos económicos escasos que han contado en los últimos años este negocio, no pudiendo cumplir según su perspectiva del pago de los beneficios sociales, debido a que no tienen un conocimiento amplio de los diferentes regímenes laborales obteniendo un 55.6% de nivel bajo. Los otros factores no representan un cambio en la informalidad en el trabajo. Por otro lado, el nivel general de la variable los factores que determinan la informalidad, mostrando que el 46.2% tiene nivel medio, el 30.8% tiene nivel alto y el 23.1% tiene nivel bajo, el cual quiere decir que, si hay factores que determinan la informalidad en el trabajo y los cuales son el factor cultural y el económico, los otros factores no influyen directamente ya que por el momento están bien posicionados.

Estos resultados coinciden con el autor Ballena (2016), menciona en su investigación que los aspectos culturales y económicos, son factores que se presentan constantemente como aspectos negativos, debido a que la mayoría de empresas del sector privado carecen de conocimiento y tienen poca solvencia para asumir correctamente la carga laboral. Por otro lado, también coinciden con el autor Otoyá (2019), menciona que la informalidad se da por el tema económico de los empresarios, ya que sus organizaciones no pueden cubrir la totalidad de sus beneficios, y por este tienden a ser un factor que hace que la informalidad

crezca. Por otro lado, Fortun (2019) menciona que La informalidad laboral al ser una actividad que infringe las normas legales abre la posibilidad de que ocurran situaciones injustas para el colaborador, ya que este debe afrontar despidos arbitrarios, horas extras de labores obligatorias, incumplimiento de pago, atraso en el pago de la remuneración, remuneraciones bajas y la inestabilidad laboral.

Segundo se analizó los niveles de remuneración de los trabajadores de ferreterías del Distrito de Cascas, Año 2021, las dimensiones como los ingresos tiene nivel bajo de 55.6%, debido a que es un punto importante que las empresas no pueden cubrir en su totalidad, y por desconocimiento siempre tienden a pagar de forma informal, por otro lado, otra de las dimensiones es el contrato, uno de las dimensiones con nivel bajo de 60.0% y en el cual muchos empresarios se someten para poder omitir pagar algunos beneficios, tales como el contrato de locación de servicio, desnaturalizando el proceso de contratación formal de un trabajador, por último, las otras dimensiones tienen nivel medio, no siendo referente negativo para la determinación de la informalidad laboral. El nivel general de la remuneración, teniendo como resultado que el 44.2% de encuestados tiene nivel medio, el 30.8% tiene nivel alto y el 25.0% tiene nivel bajo, por lo cual se espera que se mejore las dimensiones con niveles bajos para obtener un nivel óptimo de remuneración de los trabajadores.

Estos resultados coinciden con el autor Veramendi (2017), menciona que la remuneración en las empresas es muy discutida, debido a que no tienen conocimiento de los diferentes regímenes laborales y las modalidades de contrato y este comportamiento genera que se contrate de forma informal a los trabajadores, ya que muchos de estos por su desconocimiento siguen trabajando con la empresa hasta muchos años, luego reclaman sus beneficios, pero no se les dan porque no corresponde. Por otro lado, también coinciden con Ocas (2018), muchas empresas utilizan la formalidad incluso para tener informalidad laboral, en el aspecto de los contratos de locación es por donde se evade la responsabilidad de tener personal en planilla, por lo que la cultura laboral es un aspecto importante a tener en cuenta. Por otro lado, Ferro (2020) menciona que las empresas que optan por una adecuada remuneración, siempre tienen a

mejorar y tener un mejor desempeño por parte de sus colaboradores, ya que la motivación que tienen permitirá conseguir el objetivo.

Por otro lado, se analizó la incidencia que tiene los factores de informalidad en el trabajo y el nivel de remuneración de los trabajadores de ferreterías del Distrito de Cascas, Año 2021, el cual fue analizado mediante la correlación de Spearman obteniendo un  $R = 0.403$  (existiendo una relación moderada) con nivel de significancia  $p = 0.000$  siendo esto menor al 5% ( $p < 0.05$ ) la cual quiere decir que existe una relación entre las dos variables, debido a que los factores si determinan la informalidad en el trabajo, y todo ello basándonos en el factor cultural y económico, los cuales inciden en la remuneración en el trabajo, debido a que los empresarios dedicados a la ferretería no ven como un factor determinante al factor político y social, debido a que eso no influye tanto en la forma de contratación.

Estos resultados coinciden con el autor Huayta (2017), menciona que los factores que determinan que una empresa se sumerja en la informalidad es el desconocimiento debido a la falta de cultura laboral y el tema económico por no poder cubrir todos los beneficios que exige por lo regular la norma, ocasionando que los empleadores tengan una perspectiva negativa cuando se habla de remuneración de trabajadores. Por otro lado, estos resultados se relacionan Quiñones (2018), quien mantiene que los empresarios día a día se mantienen con la informalidad debido a la falta de apoyo de normas y también por las condiciones económicas, que no les permite solventar el sueldo de personal.

La importancia de saber de informalidad laboral, es que las empresas tendrían conocimiento de que es lo que están cometiendo mal, y de qué manera se puede solucionar, para que de esa manera no se le impongan multas que perjudiquen a la institución. Por otro lado, las empresas tienen que aumentar la cultura laboral para que los trabajadores tengan una mejor posición (Fernández, 2018). Por último, para Cárdenas (2010) menciona que la informalidad es el procedimiento que no tiene apego a la ley, se basa en muchos factores y estos permiten que un individuo opte por realizar labores económicas clandestinas, por

tal motivo estas son estipuladas como informales, generando que los resultados no sean óptimos. Se trata entonces, de un grupo de actividades no legales, que incumplen las disposiciones económicas normadas, en cuando a bases fiscales, condiciones de trabajo, salud y más.

## VI. CONCLUSIONES

1. En relación al objetivo 1, según los factores que determinan la informalidad en los empresarios son el factor cultural y el factor económico, los dos están relacionados en que los empresarios desconocen de las normas laborales y sus beneficios, por lo cual creen que es caro mantener un trabajador en planilla. Por otro lado, los factores políticos y sociales, no son determinantes de informalidad debido a que su aplicación se da en su mayoría de casos por imposición o normativas.
2. En relación al objetivo 2, la remuneración en el trabajo, se obtuvo niveles bajos en ingresos y contratos laborales, y niveles medios en condición de trabajo y beneficios sociales, por lo que se determinó que los empresarios de Cascas se ven afectados en no poder pagar los ingresos remunerativos de los trabajadores conforme a ley y carecen de conocimiento para la aplicación correcta de los contratos laborales.
3. En relación al objetivo 3, según la correlación de Spearman existe una relación entre la variable factores de informalidad y la variable remuneración debido a que los factores si determinan la informalidad en el trabajo y todo ello basándose en el factor cultural y económico, los cuales inciden en la remuneración en el trabajo. Lo anteriormente señalado según la correlación de Spearman establece que  $R = 0.403$  (existiendo una relación moderada) con nivel de significancia  $p = 0.000$  siendo esto menor al 5% ( $p < 0.05$ )
4. Con relación a la contrastación de hipótesis se concluye que, la hipótesis planteada en la presente investigación que los factores de informalidad como el cultural y económico inciden de forma negativa en la remuneración de los trabajadores de ferreterías del Distrito de Cascas, Año 2021

## **VII. RECOMENDACIONES**

Se recomienda a los empresarios de las ferreterías del distrito de cascas lo siguiente:

1. Capacitarse constantemente en materia laboral y proyecciones de ventas al contado y crédito para mejorar la condición en la que se encuentra y de esta forma poder tener el conocimiento y los recursos para una contratación formal adecuada a los trabajadores, donde se le pague los beneficios correspondientes.
2. Igualmente, los empresarios deben respetar las condiciones de todo trabajador, ayudándolo que ellos se desarrollen dentro de la organización de manera económica, social e individual. De esta manera la empresa obtendrá trabajadores leales y competentes que le ayudará a generar más ingresos que lo previsto, debido a que, al no contar con profesionales capacitados, ocasiona errores que tiene una repercusión económica en la empresa.
3. Los empresarios, deben pagar los beneficios sociales, según corresponda en el régimen laboral que le pertenezca con la finalidad de que estos mejoren su calidad de vida.
4. La educación laboral, permitirá reducir la informalidad, por lo cual los empresarios deben aplicarlo constantemente en sus organizaciones, generando una mejor calidad de vida a los trabajadores.

## REFERENCIAS

- Asociación de Bancos del Perú (Asbanc, 2018). *Informalidad laboral en el Perú y su relación con el crecimiento económico e inclusión financiera*. Asociación de Bancos y Perú. Recuperado el 11 de noviembre del 2021 de <https://www.asbanc.com.pe/Publicaciones/Asbanc-Semanal-271.pdf>
- Ballena, E. (2016) *Influencia de la informalidad laboral en el sistema privado de pensiones del Perú Periodo 1993 – 2015*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Trujillo]. Recuperado el 11 de noviembre del 2021 de. [https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/8463/ballenamoncada\\_edgardo.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/8463/ballenamoncada_edgardo.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Belapatiño V., Grippa F. y Perea H. (2017) *Informalidad laboral y algunas propuestas para reducirla*. Revista BBVA. Recuperado el 15 de noviembre del 2021 de <https://www.bbvaresearch.com/wp-content/uploads/2017/01/Observatorio-informalidad-laboral1.pdf>
- Beltrán, M. y Ramos, H. (2016). *Influencia de los beneficios laborales en la formalización de las micro y pequeñas empresas en la ciudad de Puno, 2014 – 2015*. (Tesis de pregrado) Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. Recuperado el 10 de noviembre del 2021 de <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/660>
- Bertranou L. (2014) *Informalidad laboral en Argentina*. Editorial Empresarial. Recuperado el 10 de octubre del 2021 de <https://www.lanacion.com.ar/economia/empleos/mercado-laboral>
- Cacua L., Carvajal H. & Hernández N (2017) *Condiciones de trabajo y su repercusión en la salud de los trabajadores de la plaza de mercado la Nueva Sexta, Cúcuta*. Revista Universitaria de Envigado. Recuperado el 10 de octubre del 2021 de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6109872.pdf>
- Caldas M., Fernández L. y Sánchez T. (2020) *Formación y orientación laboral*. Revista laboral. Recuperado el 20 de octubre del 2021 de



<https://www.google.com.pe/search?q=Caldas++2020+remuneracion&hl=es&tbn=bks&sxsrf=ALeKk00ogA2-MYQ7URDH4iZb->

Cámara de Comercio de Lima (2016). *El 46% de trabajadores informales tiene entre 25 y 44 años*. Revista de Cámara de comercio. Recuperado el 21 de octubre del 2021 de [https://apps.camaralima.org.pe/repositorioaps/0/0/par/r784\\_1/iedep\\_784.pdf](https://apps.camaralima.org.pe/repositorioaps/0/0/par/r784_1/iedep_784.pdf)

Cárdenas, N. (2010) *Influencia de la informalidad en la competitividad de la micro y pequeña empresa en la región Arequipa 2010*. (Tesis de maestría), Universidad Nacional de Trujillo]. Recuperado el 10 de octubre del 2021 de <https://www.eumed.net/libros-gratis/2011e/1079/index.htm>

Cardona A. y Rodríguez O. (2017) *Informalidad y vulnerabilidad laboral: aplicación en vendedores con empleos de subsistencia*. Revista laboral Mentis. Recuperado el 12 de octubre del 2021 de [https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S003489102017000100503&script=sci\\_arttext&tIng=es](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S003489102017000100503&script=sci_arttext&tIng=es)

Cuba S. (2017) *Análisis de los factores que determinan la informalidad laboral en el distrito de Puno*. (Tesis de pregrado). Recuperado el 15 de octubre del 2021 de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/5564>

Cueva, J. (2011) *Los factores informales dentro y de un desarrollo desigual y sus etapas para formalizar las Pymes*. Revista empresarial Fanve. Recuperado el 15 de noviembre del 2021 de <https://www.monografias.com/trabajos89/informalidad-pymes/informalidad-pymes.shtml>

Domínguez K. (2019) *Regímenes laborales en la administración pública y satisfacción laboral en los trabajadores de la Biblioteca Nacional del Perú – 2018*. (Tesis de pregrado) Universidad Tecnológica del Perú. Recuperado el 21 de octubre del 2021 de <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/2555>

- Ferro V. (2020) *Derecho individual del trabajo en el Perú*. Revista Fondo editorial. Recuperado el 15 de septiembre del 2021 de [google.com.pe/search?q=Ferro+%282020%29+&hl=es&tbm=bks&sxsrf=ALeKk02\\_i\\_CQ3RTK1eGaahRAfkpVQi6rng%3A1626464402743&ei=kuDxYJPmLIXYtAWq\\_6GgBA&oq=Ferro+%282020%29+&gs\\_l=psy-](https://www.google.com.pe/search?q=Ferro+%282020%29+&hl=es&tbm=bks&sxsrf=ALeKk02_i_CQ3RTK1eGaahRAfkpVQi6rng%3A1626464402743&ei=kuDxYJPmLIXYtAWq_6GgBA&oq=Ferro+%282020%29+&gs_l=psy-)
- Fortún, M. (2019). *Informalidad laboral*. Revista economipedia. Recuperado el 15 de septiembre del 2021 de <https://economipedia.com/definiciones/informalidad-laboral.html>
- Garzón M., Cardona M. & Rodríguez F. (2017) *Informalidad y vulnerabilidad laboral: aplicación en vendedores con empleos de subsistencia*. Revista de Saude Publica. Recuperado el 10 de septiembre del 2021 de [https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S003489102017000100503&lng=en&nrm=iso&tlng=es](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S003489102017000100503&lng=en&nrm=iso&tlng=es)
- Gómez E. (2018) *La informalidad de las pymes y su influencia en el empleo del Perú*. (Tesis de pregrado) Universidad UNFV. Recuperado el 15 de octubre del 2021 de <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/2081>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación* (2.a ed.). McGRAW-HILL.
- Huayhua J. (2019) *La informalidad laboral y su incidencia en el ámbito tributario y financiero en las empresas de transporte de carga en el distrito de Mariano Melgar – Arequipa, periodo 2017*. (Tesis de pregrado) Universidad UNSA. Recuperado el 15 de octubre del 2021 de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8678>
- Huayna, I. (2017) *Los Beneficios Tributarios y su impacto en la recaudación fiscal del Perú en el 2016*. (Tesis de pregrado) Universidad San Martín de Porres. Recuperado el 15 de octubre del 2021 de <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/3095>
- Jiménez D. (2012) *La informalidad laboral en américa latina: ¿Explicación estructuralista o institucionalista?* Revista cuaderno de economía.

Recuperado el 25 de octubre del 2021 de <https://www.redalyc.org/pdf/2821/282125048006.pdf>

Juárez J. y Carrillo E. (2014) *Administración de la Compensación, Sueldos, Salarios*. Revista Pearson. Recuperado el 25 de octubre del 2021 de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/8b6446e4bc766d7b63f03b4170474e49.pdf>

León, A. y Caicedo, H. (2012). *Informalidad: escape y exclusión*. Revista de Guillermo Perry et al. Sociedad y Economía, (23), 247-250. Recuperado el 25 de octubre del 2021 de <http://www.scielo.org.co/pdf/soec/n23/n23a14.pdf>

Luz E. (2019) *La informalidad y su incidencia en el crecimiento económico de las microempresas en la ciudad de Chota*. (Tesis de Pregrado) Universidad Señor de Sipán. Recuperado el 20 de noviembre del 2021 de <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/6202>

Malqui E. (2018) *El régimen laboral de los trabajadores de seguridad privada y la afectación a sus derechos laborales reconocidos en el Decreto Legislativo 728*. (Tesis de Pregrado) Universidad Garcilaso de la Vega. Recuperado el 20 de noviembre del 2021 de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2994>

Medina O. y Lopez O. (2019) *Informalidad laboral y derecho a la salud en México, un análisis crítico*. Revista Ciencia y Saude. Recuperado el 20 de septiembre del 2021 de <https://www.scielosp.org/article/csc/2019.v24n7/2583-2592/>

Mendoza C. (2015) *La informalidad laboral y su relación con el desempeño laboral de las mypes del sector restaurantes de la Urb. San Nicolás al año 2015*. Revista Cientifi. Recuperado el 20 de septiembre del 2021 de <https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/cientifi-k/article/view/1402>

Noreña, A., Alcaraz N., Rojas, J. y Rebolledo D. (2012) *Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa*. Revista Aquichan,

Recuperado el 20 de septiembre del 2021 de <https://aquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/article/view/1824>

Ocas, M. (2018) *Desnaturalización de los contratos de locación de servicios y su consecuencia en la situación económica financiera de la empresa Giaju S.A.C. Trujillo, 2017.* (Tesis de pregrado) Universidad César Vallejo. Recuperado el 20 de septiembre del 2021 de. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33781>

Otoya, S. (2019). *La informalidad laboral y su incidencia en los beneficios laborales en la Institución Educativa Privada El Buen Sembrador SA.C., año 2018.* (Tesis de pregrado) Universidad César Vallejo. Recuperado el 20 de septiembre del 2021 de.. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46183>

Pedraza T. (2016) Factores que inciden en el empleo informal en el departamento del Cusco. (Tesis de pregrado) Universidad Andina del Cuzco. Recuperado el 20 de septiembre del 2021 de <https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/803#:~:text=A%20partir%20de%20la%20investigaci%C3%B3n,en%20la%20probabilidad%20de%20que>

Quejada R., Yáñez M. y Cano H. (2014) *Determinantes de la informalidad laboral: un análisis para Colombia. Revista investigación y desarrollo.* Recuperado el 20 de septiembre del 2021 de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0121-32612014000100001](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-32612014000100001)

Quiñones, E. (2018). *Correlación entre la satisfacción de beneficios laborales e identificación organizacional en una empresa de la ciudad de Guatemala* (Tesis de pregrado) Universidad Rafael Landívar. Recuperado el 20 de septiembre del 2021 de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Quinonez-Edma.pdf>

Rafael F. (2019) *Incidencia de la informalidad en el crecimiento empresarial de los comerciantes del mercado 28 de julio, Jaen 2017.* (Tesis de pregrado)

Universidad Señor de Sipán. Recuperado el 20 de septiembre del 2021 de <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/6058>

Ramos, E. (2018) *¿Cuáles son los beneficios que deben conocer los colaboradores de una empresa? Andina*. Revista Plano laboral. Recuperado el 20 de septiembre del 2021 <https://andina.pe/agencia/noticia-cuales-son-los-beneficios-deben-conocer-los-colaboradores-una-empresa-707635.aspx>

Recursos Humanos (2007). Compensaciones laborales. <http://recursoshumanosperu.blogspot.com/2007/09/compensaciones-laborales.html>

Reinoso J. (2018) *Informalidad laboral y su incidencia en la situación financiera de la empresa Distribuciones S.A.C. en el año 2017*. (Tesis de pregrado) Universidad Cesar Vallejo. Recuperado el 20 de septiembre del 2021 de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33851>

Rojas L. y Bernachea E. (2018) *El empleo informal y su influencia en el producto interno bruto en el Perú 2010-2017*. (Tesis de pregrado) Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Recuperado el 20 de septiembre del 2021 de <http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/403/1/>

Salcedo, C., Moscoso F. y Ramírez M. (2020). *Economía informal en Colombia: iniciativas y propuestas para reducir su tamaño*. Revista Espacios. Recuperado el 20 de septiembre del 2021 de <http://www.revistaespacios.com/a20v41n03/20410322.html>

Sánchez V. & Chafloque C. (2019) La informalidad laboral en el Perú.

Sandoval B. (2014) La informalidad laboral: causas generales. Revista Equidad Desarrollo. Recuperado el 20 de septiembre del 2021 de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5166528.pdf>

Trabajos en Perú (s.f.). Conoce los Beneficios del Trabajador en Perú. <https://trabajosenperu.org/beneficios-del-trabajador-en-peru/>

Veliz J. y Suleen C. (2015) El fenómeno de la informalidad y su contribución al crecimiento económico: el caso de la ciudad de Guayaquil. Revista

Journal of Economics, Finance and Administrative Science. Recuperado el 11 de septiembre del 2021 de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2077-18862014000200004](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-18862014000200004)

Veramendi, D. (2017) *Propuesta para incrementar los beneficios laborales en la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur – Cusco 2017*. (Tesis de pregrado) y Universidad Señor de Sipán. Recuperado el 20 de septiembre del 2021 de <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/4214>

Vilca L. (2013) El impacto de la informalidad laboral en la motivación de los trabajadores del Centro Comercial "El Virrey" del distrito de Trujillo. (Tesis de pregrado) y Universidad Nacional de Trujillo. Recuperado el 20 de septiembre del 2021 de <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/2516>

**ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de Operalización de Variables

| Variables                                 | Definición conceptual   | Definición operacional                           | Dimensiones      | Indicadores                          | Escala  |
|---|---|--|------------------|--------------------------------------|---------|
| Factores de informalidad en el trabajo    | Cueva (2011) menciona que los factores que definen la informalidad laboral se someten a diversos elementos, eventos o influencias tales como: falta de conocimiento de las normas laborales, las políticas como la exageración de regulaciones, trámites, proceso burocrático, diferencia de salarios y oportunidades y por último el olvido de ciertos sectores laborales, que en muchas ocasiones incentivan a los emprendedores a incurrir en la informalidad en el trabajo. | Esta variable se medirá mediante el cuestionario | Factor cultural  | Grado académico                      | Nominal |
|   |   |  |                  | Nivel de cultura laboral             |         |
|   |   |  |                  | Grado de Dificulta para formalizarse |         |
|   |   |  | Factor Político  | Numero de Normas laborales           |         |
|   |   |  |                  | Numero de Beneficios empresariales   |         |
|   |   |  | Factor Económico | Nivel de Promoción del empleo        |         |
|   |   |  |                  | Nivel de ingresos                    |         |
| Factor Social                             | Nivel de apoyo económico  |  |                  |                                      |         |
|   | Numero de beneficios laborales  |  |                  |                                      |         |
| Nivel de remuneración de los trabajadores | La remuneración es el dinero integro que recibe una persona a cambio de haber realizado una tarea específica de forma formal o no, en el cual ha demandado de tiempo y conocimiento en beneficio de quien contrata el servicio y que puede ser pagado por medio de efectivo o especies o lo que se ha pactado (Juárez y Carrillo, 2014).  | Esta variable se midió mediante el cuestionario. | Perspectiva      | Cantidad de Ingresos esperados       | Nominal |
|   |   |  |                  | Nivel de condiciones de trabajo      |         |
|   |   |  |                  | Nivel de beneficios esperado         |         |
|   |   |  | Remuneración     | Cantidad de sueldo                   |         |
|   |   |  |                  | Numero de beneficios                 |         |
|   |   |  | Beneficios       | Nivel de formalidad                  |         |
|   |   |  |                  | Cantidad de Incentivos               |         |
|   |   |  |                  | Nivel de crecimiento profesional     |         |
|   |   |  | Contrato         | Numero de mejoras laborales          |         |
|   |   |  |                  | Nivel de contrato formal             |         |
| Nivel de contrato verbal                  |   |  |                  |                                      |         |
|   |   |  |                  | Nivel de contrato por escrito        |         |

*Nota:* En la presente tabla 1 se muestra que la primera variable se trabajó con el autor Cueva (2011) y en la segunda variable con el autor Juárez y Carrillo, 2014 (2014).







### Anexo 3: Validez del instrumento


#### VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

| APELLIDOS Y NOMBRES DEL AUTOR  | TITULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN  |
|--------------------------------|--|
| Cueva Arribasplata, Laly Noemi | Factores De Informalidad En El Trabajo Y Su Incidencia En Remuneración De Trabajadores De Ferreterías Del Distrito De Cascas, Año 2021 |

En la siguiente tabla indique la respuesta: si concuerda (S) y si no concuerda (N).  
Así como puede emitir para cada observación una sugerencia de los ítems considerados.

| Ítems   | Si concuerda (S) | No concuerda (N) |
|---|------------------|------------------|
| 1. Para realizar cada una de las preguntas, se tuvo en cuenta la operacionalización de las variables. | S                |                  |
| 2. Las preguntas responden a las variable (S) a estudiar o investigar                                 | S                |                  |
| 3. Las preguntas formuladas miden lo que se desea investigar.   | S                |                  |
| 4. Las preguntas son relevantes y concretas con respecto al tema a investigar.                        | S                |                  |
| 5. Existe claridad en la formulación de la pregunta.  | S                |                  |
| 6. Las preguntas provocan ambigüedad en la respuesta.   | S                |                  |
| 7. El número de preguntas es adecuado.  | S                |                  |
| 8. Las preguntas responden al marco teórico utilizado en la investigación.                            | S                |                  |
| 9. Las preguntas tienen coherencia con el diseño de la investigación.                                 | S                |                  |
| 10. Permite emitir con facilidad la respuesta a los participantes.                                    | S                |                  |

| OBSERVACIONES     | SUGERENCIAS/MEJORA        |
|-------------------|---------------------------|
| Sin observaciones | Aplicar a toda la muestra |

| APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO | FIRMA  |
|---------------------------------|--|
| Cotrina Trujillo Jessica Jhoana |  |

Fecha: Junio del 2021.

| Experto N° 1:                               |                                 |
|---|---------------------------------|
| Apellidos y Nombres del Experto:            | Cotrina Trujillo Jessica Jhoana |
| Grado más alto y especialidad:              | Magister                        |
| Línea de investigación que es especialista: | Recursos Humanos y Finanzas     |
| Área de investigación que publica:          | Empresa Privada                 |

## VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

| APELLIDOS Y NOMBRES DEL AUTOR  | TITULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN  |
|--------------------------------|--|
| Cueva Arribasplata, Laly Noemi | Factores De Informalidad En El Trabajo Y Su Incidencia En Remuneración De Trabajadores De Ferreterías Del Distrito De Cascas, Año 2021 |

En la siguiente tabla indique la respuesta: si concuerda (S) y si no concuerda (N).  
Así como puede emitir para cada observación una sugerencia de los ítems considerados.

| Ítems   | Si concuerda (S) | No concuerda (N) |
|---|------------------|------------------|
| 1. Para realizar cada una de las preguntas, se tuvo en cuenta la operacionalización de las variables. | S                |                  |
| 2. Las preguntas responden a la variable (S) a estudiar o investigar                                  | S                |                  |
| 3. Las preguntas formuladas miden lo que se desea investigar.   | S                |                  |
| 4. Las preguntas son relevantes y concretas con respecto al tema a investigar.                        | S                |                  |
| 5. Existe claridad en la formulación de la pregunta.  | S                |                  |
| 6. Las preguntas provocan ambigüedad en la respuesta.   |                  | N                |
| 7. El número de preguntas es adecuado.  | S                |                  |
| 8. Las preguntas responden al marco teórico utilizado en la investigación.                            | S                |                  |
| 9. Las preguntas tienen coherencia con el diseño de la investigación.                                 | S                |                  |
| 10. Permite emitir con facilidad la respuesta a los participantes.                                    | S                |                  |

| OBSERVACIONES | SUGERENCIAS/MEJORA |
|---------------|--------------------|
|               |                    |

| APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO | FIRMA  |
|---------------------------------|--|
| Chumpitazi Olaza Milena Maiti   |  |

Fecha: Junio del 2021.

| Experto N°2                                 |                               |
|---|-------------------------------|
| Apellidos y Nombres del Experto:            | Chumpitazi Olaza Milena Maiti |
| Grado más alto y especialidad:              | Magister                      |
| Línea de investigación que es especialista: | Recursos Humanos              |
| Área de investigación que publica:          | Empresa Privada               |


### VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

| APELLIDOS Y NOMBRES DEL AUTOR  | TITULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN  |
|--------------------------------|--|
| Cueva Arribasplata, Laly Noemi | Factores De Informalidad En El Trabajo Y Su Incidencia En Remuneración De Trabajadores De Ferreterías Del Distrito De Cascas, Año 2021 |

En la siguiente tabla indique la respuesta: si concuerda (S) y si no concuerda (N).  
Así como puede emitir para cada observación una sugerencia de los ítems considerados.

| Ítems   | Si concuerda (S) | No concuerda (N) |
|---|------------------|------------------|
| 1. Para realizar cada una de las preguntas, se tuvo en cuenta la operacionalización de las variables. | S                |                  |
| 2. Las preguntas responden a la variable (S) a estudiar o investigar                                  | S                |                  |
| 3. Las preguntas formuladas miden lo que se desea investigar.   | S                |                  |
| 4. Las preguntas son relevantes y concretas con respecto al tema a investigar.                        | S                |                  |
| 5. Existe claridad en la formulación de la pregunta.  | S                |                  |
| 6. Las preguntas provocan ambigüedad en la respuesta.   |                  | N                |
| 7. El número de preguntas es adecuado.  | S                |                  |
| 8. Las preguntas responden al marco teórico utilizado en la investigación.                            | S                |                  |
| 9. Las preguntas tienen coherencia con el diseño de la investigación.                                 | S                |                  |
| 10. Permite emitir con facilidad la respuesta a los participantes.                                    | S                |                  |

| OBSERVACIONES     | SUGERENCIAS/MEJORA |
|-------------------|--------------------|
| Sin observaciones |                    |

| APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO | FIRMA  |
|---------------------------------|--|
| Lecca Huaman Walter Samuel      |  |

Fecha: Junio del 2021.

|   |                             |
|---|-----------------------------|
| <b>Experto N°3</b>                          |                             |
| Apellidos y Nombres del Experto:            | Lecca Huaman Walter Samuel  |
| Grado más alto y especialidad:              | Magister                    |
| Línea de investigación que es especialista: | Finanzas y Recursos Humanos |
| Área de investigación que publica:          | Empresa Privada             |

## Anexo 4: Carta de presentación a los empresarios

Trujillo, 08 de junio del 2021

Señores  
Empresarios del Rubro Ferretería  
Gerentes Generales  
Distrito Cascas - Provincia Gran Chimú

Presente. -

Es grato dirigirme a ustedes para saludarlo, y a la vez manifestarle que, dentro de la programación silábica de las asignaturas de la Escuela de Contabilidad, se contempla la realización de visitas empresariales con fines de estudio.

En tal sentido, considerando la relevancia de sus empresas, solicito su colaboración, para que pueda realizar una visita de estudios y obtener la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación y/o informe de tesis sobre "Factores De Informalidad En El Trabajo Y Su Incidencia En Remuneración De trabajadores De Ferreterías Del Distrito De Cascas, Año 2021"

Sin otro particular y agradeciéndole anticipadamente por su apoyo en favor de mi formación profesional, me despido.

Atentamente,



---

Laly Noemi Cueva Arribasplata

## Anexo 5: Carta de aceptación de los empresarios

Trujillo, 15 de junio del 2021

**SRTA.**

**LALY NOEMI CUEVA ARRIBASPLATA**










**ESTUDIANTE DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**













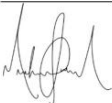



**Estimado estudiante:**

Por medio de este documento todos los empresarios del rubro de ferretería aceptan las visitas, para que pueda realizar los estudios y obtener la información necesaria para poder desarrollar su trabajo de investigación y/o informe de tesis sobre "Factores De Informalidad En El Trabajo Y Su Incidencia En Remuneración De trabajadores De Ferreterías Del Distrito De Cascas, Año 2021"

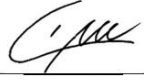

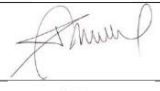

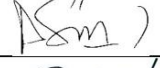







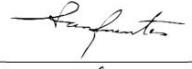
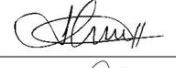



Sin mas que agregar agradecemos la consideración por las investigaciones a los problemas que suceden en el Distrito De Cascas, con el fin de ayudar a un conocimiento global y mejora de todos los empresarios de este rubro. Sin mas que agregar le damos la bienvenida.

Atentamente,

|                                    |  |
|------------------------------------|--|
| CORONEL DE LA CRUZ CLAUDIA DOLORES |  |
| SALDAÑA PLASENCIA DAVID JONATHAN   |  |
| CRUZADO CHACON JORGE LUIS          |  |
| MARCOS MELON ANGIE STEPHANIE       |  |
| ZAVALETA CHAVEZ JHANET MARISOL     |  |
| OLIVARES VALLADARES DEYVER         |  |
| REMIGIO RUIZ EFRAIN                |  |
| REID DIAZ SIDNEY                   |  |
| PALZA SANCHEZ HELENIZA FIORELA     |  |

|                                      |  |
|--------------------------------------|--|
| PASHANASE TAPULLIMA GLORIA OBDULIA   |    |
| ALVARADO ANDRADE SANTOS ROMARIO      |    |
| RAMIREZ VARAS DIONE LYC              |    |
| ESTRADA HORNA ANA MABEL              |    |
| GAMBOA AGUILAR SOFIA EVELYN          |    |
| CERNA FERREL GLADYS JANETH           |    |
| SEGURA CRUZ BENGEL                   |    |
| VALDIVIA AZNARAN ZORAIDA GRACE       |    |
| KROLL JIMENEZ PETER PAUL             |    |
| BACA ESCOBEDO CRISTIAN SOLANO        |  |
| VALDERRAMA GUTIERREZ SEGUNDO AMERICO |  |
| PAIRAZAMAN RAFAEL SEGUNDO RAMIRO     |  |
| FERNANDO WILFREDO GUARNIZ SANCHEZ    |  |
| VALDERRAMA CARBONEL RHALLY RICHARD   |  |
| VALDERRAMA REYES MOISES ALBERTO      |  |
| MARTINEZ KROLL PEDRO                 |  |



|  |  |
|--|--|
| MOSTACERO CUZCO PERCI                          |    |
| SEGURA CRUZ ESTHER                             |    |
| TORO CHAVEZ DAILY MAIL                         |    |
| PAULINO SALDAÑA MARIN                          |    |
| GAMBOA SALVATIERRA ROGER MOISES                |    |
| ORTIZ CABALLERO DE GONZALES<br>HERLINDA MARILU |    |
| CORREA MORALES BRANDON LUIS                    |    |
| CHAVEZ FERREL JOEL ROMARIO                     |    |
| ZAVALETA LUJAN LUIGI DAVIDE                    |   |
| ROJAS ALVARADO FELIPE TEODORO                  |  |
| PAREDES MONZON ORLANDO JOEL                    |  |
| ALFARO VERA FREDY GERARDO                      |  |
| RODRIGUEZ VERA CARLOS YORFAN                   |  |
| IBAÑEZ VILLEGAS SABINA PASCUALA                |  |
| GUEVARA LOYAGA KAREN PAOLA                     |  |
| ROBLES CASTILLO EDWAR RONALD                   |  |
| GARCIA BERRIOS WILMAN ABSALON                  |  |

|                                 |  |
|---------------------------------|--|
| PECHE TORRES BRENDA PRISCILA    |    |
| SOLANO SOLANO VERONICA ANALI    |    |
| ESQUIVEL LEDESMA TATIANA ESTHER |    |
| CRISALIDA VALENCIA AVENDAÑO     |    |
| MONTALVAN TRUJILLO ZULLY MIRLA  |    |
| ROMERO PERES GLORIA ELSA        |    |
| MARTINEZ CAMPOS EFIGENIO        |    |
| DIAZ CORONEL IRENE              |    |
| JAVE MIRANDA MARISELA LIZBETH   |    |
| JAVE MIRANDA EDGAR IVAN         |  |



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, CUEVA ARRIBASPLATA LALY NOEMI estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de CONTABILIDAD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "FACTORES DE INFORMALIDAD EN EL TRABAJO Y SU INCIDENCIA EN REMUNERACIÓN DE TRABAJADORES DE FERRETERÍAS DEL DISTRITO DE CASCAS, AÑO 2021", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

| <b>Nombres y Apellidos</b>  | <b>Firma</b>   |
|---|--|
| CUEVA ARRIBASPLATA LALY NOEMI<br><b>DNI:</b> 42070057<br><b>ORCID</b> 0000-0001-6827-5949 | Firmado digitalmente por:<br>LCUEVAA el 23-12-2021<br>15:52:12 |

Código documento Trilce: INV - 0470673