

**UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS**



**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS**

**TESIS**

**FORMALIZACIÓN Y BENEFICIOS  
LABORALES EN COLABORADORES DE DOS  
NOTARÍAS DEL DISTRITO DE SANTA ANITA,  
LIMA, 2022**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADOR  
PÚBLICO**

**AUTOR:**

HUACACHI SIMON KARINA MARGOT  
CÓDIGO ORCID: 0000-0001-5488-070X

**ASESOR:**

DR. NUÑEZ VARA FERNANDO ESTEBAN  
CÓDIGO ORCID: 0000-0003-4054-9674

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: TRIBUTACIÓN Y AUDITORÍA**

LIMA, PERÚ

AGOSTO, 2022



**Dedicatoria:**

A Dios por ser nuestro guía y ejemplo más grande de amor en este mundo.

A mis padres, por sus sabios consejos y amor incondicional.

A mis hermanos por estar conmigo en todos los momentos de mi vida.

**Agradecimientos:**

A mis profesores quienes con la enseñanza de sus valiosos conocimientos me ayudaron a forjar en mi formación profesional.

A mi querida madre, quien estará siempre en mi corazón y memoria.

A mi compañero de vida José Velásquez, quien fue mi gran apoyo en el desarrollo de mi tesis.

## Resumen

La presente investigación, tuvo como objetivo determinar la relación entre formalización y beneficios laborales en colaboradores de dos notarias del distrito de Santa Anita, Lima, 2022. Fue de tipo correlacional y aplicada de enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, transversal. La población estuvo formada por 30 colaboradores de dos notarias del distrito de Santa Anita y la muestra constituida por 30 colaboradores, fue censal elegidos por el investigador. Se utilizó la técnica de la encuesta tipo lickert, a través del cuestionario, instrumento que consta de un total de 40 preguntas, de los cuales 26 preguntas corresponden a la variable de Formalización y 14 preguntas pertenecen a la variable Beneficios Laborales. En los resultados se obtuvo que no existe relación entre formalización y beneficios laborales en colaboradores de dos notarias del Distrito de Santa Anita, Lima, 2022 aceptando de esta forma la hipótesis nula; ya que, utilizando la prueba de correlación de Pearson, el nivel de significancia de ambas variables fue de 0,287 la cuál es mayor que 0,05.

**Palabras clave:** Formalización, Beneficios laborales, colaboradores y Mypes.

### **Abstract**

The objective of this research was to determine the relationship between formalization and labor benefits of the employees of a service company in the district of Santa Anita, Lima, 2022. It was of a correlational type, with a quantitative approach, with a non-experimental design, cross. The population consisted of 30 employees of the Santa Anita service company and the sample, made up of 30 employees, was chosen by the researcher from the census. The survey technique was used, through the questionnaire, an instrument that consists of a total of 40 questions, of which 26 questions correspond to the Formalization variable and 14 questions belong to the Labor Benefits variable. In the results, it was obtained that there is no relationship between formalization and labor benefits of the collaborators of a Santa Anita service company, thus accepting the null hypothesis; since, using the Pearson correlation test, the significance level of both variables was 0.287, which is greater than 0.05.

**Keywords:** Formalization, Labor benefits, collaborators and Mypes.

## Contenidos

Dedicatoria:.....	ii
Agradecimientos: .....	iii
Resumen .....	iv
Abstract.....	v
Lista de Tablas.....	ix
Lista de Figuras.....	ix
Introducción.....	1
CAPÍTULO I: Problema de la Investigación.....	3
1.1 Descripción de la Realidad Problemática.....	3
1.2 Planteamiento del Problema .....	5
1.2.1 Problema general.....	5
1.2.2 Problemas específicos.....	5
1.3 Objetivos de la Investigación .....	6
1.3.1 Objetivo general.....	6
1.3.2 Objetivos específicos.....	6
1.4. Justificación e Importancia .....	6
1.4.1 Justificación teórica.....	6
1.4.2 Justificación práctica .....	7
1.4.3 Justificación metodológica.....	7
1.5 Limitaciones .....	7
CAPÍTULO II: Marco Teórico.....	8
2.1 Antecedentes .....	8
2.1.1 Internacionales.....	8
2.1.2 Nacionales .....	10
2.2 Bases Teóricas.....	13
2.2.1. Variable Formalización.....	13
2.2.2. Variable Beneficios Laborales .....	20
2.3 Definición de Términos Básicos .....	27
CAPÍTULO III: Metodología de la Investigación.....	33

3.1 Enfoque de la investigación .....	33
3.2 Variables.....	33
3.2.1 Operacionalización de Variables.....	34
<i>Ficha Técnica 1</i> .....	35
<i>Ficha Técnica 2</i> .....	36
3.3 Hipótesis.....	37
3.3.1 Hipótesis general.....	37
3.3.2 Hipótesis específicas.....	37
3.4 Tipo de Investigación .....	37
3.5 Diseño de Investigación .....	37
3.6 Población y Muestra .....	38
3.6.1 Población.....	38
3.6.2 Muestra.....	38
3.7 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	39
3.7.1 Encuesta .....	39
3.7.2 Cuestionario .....	39
Tabla 2: Alfa de Cronbach Variable 1 (completo) .....	40
Tabla 3: Alfa de Cronbach Variable 2 (completo) .....	41
CAPÍTULO IV: Resultados .....	42
4.1 Análisis de los Resultados .....	42
4.2 Discusión .....	49
4.2.1. Discusión de Resultados: .....	49
CONCLUSIONES.....	52
RECOMENDACIONES.....	53
REFERENCIAS.....	54
APÉNDICES .....	60
Apéndice 1. Matriz De Consistencia .....	61
Apéndice 2: Cuestionario 1 .....	62
Apéndice 3: Cuestionario 2.....	64
Apéndice 4: Alfa de Cronbach Variable 1 (completo).....	66
Apéndice 5: Alfa de Cronbach Variable 2 (completo).....	68
Apéndice 6: Validación de expertos (Para ambas variables) .....	70
Apéndice 7: Datos de investigación variable Independiente .....	73



Apéndice 8: Datos de investigación variable Dependiente ..... 74  
Apéndice 9: Informe de Turnitin:..... 75  
..... 75

## Lista de Tablas

Tabla 1 <i>Operacionalización de variables</i> .....	34
Tabla 2 <i>Alfa de Cronbach Variable 1</i> .....	40
Tabla 3 <i>Alfa de Cronbach Variable 2</i> .....	41
Tabla 4 <i>Cuadro de edades</i> .....	42
Tabla 5 <i>Prueba de Normalidad</i> .....	42
Tabla 6 <i>Cuadro de Correlaciones</i> .....	43
Tabla 7 <i>VARIABLES ENTRADAS/SALIDAS</i> .....	45
Tabla 8 <i>Resumen del modelo</i> .....	45
Tabla 9 <i>Cuadro de Regresión Anova</i> .....	45
Tabla 10 <i>Cuadro de Coeficiente</i> .....	46
Tabla 11 <i>Baremo de Formalización</i> .....	47
Tabla 12 <i>Baremo de Beneficios Laborales</i> .....	48

## Lista de Figuras

Figura 1 <i>Baremo de Formalización</i> .....	47
Figura 2 <i>Baremo de Beneficios Laborales</i> .....	48

## **Introducción**

La presente tesis de investigación titulada formalización y beneficios laborales en colaboradores de dos notarías del Distrito de Santa Anita, Lima, 2022; tuvo como objetivo determinar si existe relación entre ambas variables, la empresa realiza servicios notariales a todo tipo de contribuyentes tanto como persona naturales con negocios y sin negocios y empresas jurídicas, asimismo estas notarías brindan servicios tanto para sector privado como públicos.

El que los nuevos emprendedores pasen a formalizarse ayuda al crecimiento económico que es esencial para generar más empleos de mejor calidad, para ello se debe de poner en práctica políticas y acciones que articulen las medidas económicas con el socio laboral.

Las entidades pertinentes como son la SUNAT, Ministerio de la Producción, Ministerio de economía debe de reforzar mediante publicidades, charlas, u otros medios para así llegar a la sociedad y tomen conocimiento de la importancia de pasar a la formalidad y así puedan crecer como emprendedores y asimismo esto conlleva al crecimiento económico de todo un país.

Los beneficios laborales que adquiere un trabajador es un derecho ganado por ley, esto beneficia e incentiva a los colaboradores la cual influye positivamente en los resultados de sus labores ya que se sienten motivados.

El presente trabajo de investigación está conformado por los capítulos siguientes:

**Capítulo I:** Problema de la investigación; el cual está compuesto por; descripción de la realidad problemática, planteamiento del problema general y problemas específicos, objetivo general y objetivos específicos, justificación del estudio y las limitaciones.

**Capítulo II:** Marco teórico, el cual está compuesto por de los antecedentes internacionales y nacionales, bases teóricas de cada una de las variables, definiciones y subtemas, así como también los términos básicos que contribuyen y aportan al desarrollo y entendimiento de la presente investigación.

**Capítulo III:** En este capítulo se encuentra la metodología de la investigación, enfoque de la investigación, las variables dependiente e independiente, operacionalización de variables, ficha técnica uno, ficha técnica dos, hipótesis general y específicas, tipo de investigación, diseño de investigación, población, muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos y alfa de Cronbach.

**Capítulo IV:** En esta última parte tenemos los análisis de resultados de la investigación, los cuadros descriptivos y estadísticos, cada uno de ellos con su interpretación, luego tenemos la discusión de resultados, donde se hace el análisis de las figuras de ambas variables y la comparación con otros trabajos de investigación que obtuvieron resultados parecidos. Asimismo, tenemos el detalle de las conclusiones, las recomendaciones, referencias bibliográficas según APA y los apéndices.

## CAPÍTULO I: Problema de la Investigación

### 1.1 Descripción de la Realidad Problemática

La informalidad es una constante de los mercados de trabajo en América Latina y el Caribe. Hasta el año 2016, 140 de los 263 millones de trabajadores tuvieron trabajos informales. Esto es una cantidad alta considerando que tienen economía baja, dichos trabajadores no cuentan con todos los beneficios laborales y no se encuentran amparados por ninguna Ley, expuestos a condiciones de trabajo inseguras, sin oportunidades de mejora, sus ingresos no son regulares y no llegan ni siquiera al sueldo mínimo, las horas de trabajo son más de 8 horas. Estas son algunos aspectos que no suceden en un sector formal. Asimismo, la mayor parte de los empleados no pueden exigir sus derechos para reclamar irregularidades. Las empresas que son informales no pueden acceder en los procesos de concursos públicos, ni pueden exportar e importar por canales formales y, por lo tanto, no pueden acceder a todos los mercados. Tanto para el empleador como para el empleado tienen bajas productividades y existe un bajo crecimiento económico.

En el Perú la mayoría de empresas son Mypes y han sido duramente golpeados por la crisis actual, ante ello el Estado debe tomar medidas para ayudar a recuperarse y seguir funcionando en el mercado. Además, el Gobierno debe ser flexible en cuanto a los tributos que exigen a estas empresas, ya que se gestionan en un sistema muy informal o son más frecuentes de recurrir a estas prácticas. Así mismo la formalización en nuestro representa un bajo porcentaje, debido a desconocimiento y falta de incentivos o fiscalización por parte del Estado. Ante ello **Sánchez (2019, como se citó en Vega 2022)**, que las Mypes no se encuentran debidamente inscritos o constituidos en los registros de SUNARP y SUNAT, por ello no tienen RUC, además de desconocer las obligaciones y beneficios que tiene cada empresario. Por su parte **Ricardo et al.**

(2020); expresa que la formalización de una empresa tiene que contar con un plan empresarial, documento en el que se plasma todo lo referido al proyecto de negocio, como nombre comercial, marca, producto, precio, publicidad, presupuesto, objetivos, nicho de mercado, entre otros aspectos que son necesarios para un negocio fructífero.

En nuestro país siempre ha existido muchas problemáticas en cuanto a beneficios laborales, generando problemas en los trabajadores y empleadores, ya sea por demasiada carga laboral, falta de incentivos económicos o no económicos, o por tener un clima laboral no adecuado. Todo ello se agravó aún más durante la pandemia del covid-19, ya que no se sabía con exactitud lo que iba a suceder en cuanto al trabajo muchos fueron despedidos a causa de que las empresas cerraron sus puertas, con ello se sumó las migraciones de miles de personas de diferentes países, afectando el mercado laboral de los peruanos, ya que las personas que inmigraron al Perú cobran mucho menos que los peruanos, realizando las mismas horas de trabajo; es decir ingresó a nuestro país mano de obra barata, que se mantiene hasta la actualidad. Otros aspectos que también contribuyen con esta problemática, es la informalidad que aún no se encuentra una solución definitiva, empleando de esta forma a muchas personas sin asignar sus beneficios laborales que les corresponde.

La formalización empresarial, le permite operar legalmente a una empresa durante el desarrollo de sus operaciones comerciales, brindando determinados beneficios, en especial a las Micro y Pequeñas Empresas (MYPES). Uno de los grandes beneficios al formalizarse es contar con mayor facilidad al acceso de préstamos bancarios, contribuye a mejorar el posicionamiento en el mercado, ayuda que pueda expandirse, participar en licitaciones con el estado, participar en programas de apoyo para MYPES y finalmente la seguridad de trabajar bajo los marcos legales.

Ante la problemática que viven las empresas y trabajadores, el presente trabajo de investigación pretendió estudiar la formalización y beneficios laborales en colaboradores de dos notarías del distrito de Santa Anita, Lima, 2022.

## **1.2 Planteamiento del Problema**

### ***1.2.1 Problema general***

¿De qué manera se relaciona formalización y beneficios laborales en colaboradores de dos notarías del distrito de Santa Anita, Lima, 2022?

### ***1.2.2 Problemas específicos***

¿De qué manera se relaciona formas de formalización y beneficios laborales en colaboradores de dos notarías del distrito de Santa Anita, Lima, 2022?

¿De qué manera se relaciona conocimiento para la formalización y beneficios laborales en colaboradores de dos notarías del distrito de Santa Anita, Lima, 2022?

¿De qué manera se relaciona aspectos formales y beneficios laborales en colaboradores de dos notarías del distrito de Santa Anita, Lima, 2022?

### **1.3 Objetivos de la Investigación**

#### ***1.3.1 Objetivo general***

Determinar la relación entre formalización y beneficios laborales en colaboradores de dos notarias del distrito de Santa Anita, Lima, 2022.

#### ***1.3.2 Objetivos específicos***

Determinar la relación entre formas de formalización y beneficios laborales en colaboradores de dos notarias del distrito de Santa Anita, Lima, 2022.

Determinar la relación entre conocimiento para la formalización y beneficios laborales en colaboradores de dos notarias del distrito de Santa Anita, Lima, 2022.

Determinar la relación entre aspectos formales y beneficios laborales en colaboradores de dos notarias del distrito de Santa Anita, Lima, 2022.

### **1.4. Justificación e Importancia**

#### ***1.4.1 Justificación teórica***

En este aspecto se busca, que a través de estudiar las teorías sobre formalización y beneficios laborales, los colaboradores de dos notarias del distrito de Santa Anita, se informen más acerca de los beneficios con los que cuenta un trabajador al estar laborando en una empresa debidamente formalizada. Con ello también se determinó si existe o no relación entre las variables de estudio.



### ***1.4.2 Justificación práctica***

Este trabajo realizado, ayudara a los colaboradores a conocer más sobre los beneficios laborales a los que pueden ser beneficiarios y a la Mype de servicios de Santa Anita a conocer las ventajas al encontrarse funcionando en el mercado de manera formal; así como respetar y cumplir con brindar dichos beneficios a sus colaboradores.

### ***1.4.3 Justificación metodológica***

Se debe implementar dentro de los planes de estudios temáticas sobre formalización y beneficios laborales, para que desde ya el estudiantado conozca y transmita dicha información a sus familiares y conocidos que se desempeñan, ya sea como empresarios o colaboradores de las mismas, de esta manera se estará fomentando un mayor conocimiento sobre los temas en estudio.

## **1.5 Limitaciones**

En esta tesis se tuvo limitantes al momento de la búsqueda de información que sirvió como referencia del presente estudio, ya que no se encontró con facilidad investigaciones con las dos variables (formalización y beneficios laborales).

También hubo demora en la recolección de datos, debido a que, los encuestados al momento de responder el cuestionario no lo hicieron de inmediato como se esperaba, el motivo fue la falta de tiempo con la que disponen.

## **CAPÍTULO II: Marco Teórico**

### **2.1 Antecedentes**

#### **2.1.1 Internacionales.**

Rojas (2021) mencionó que se tuvo como objetivo evaluar los gustos de los bibliotecarios que forman parte de la Red de Bibliotecas de la Universidad La Salle, respecto a reconocimientos y ayudas económicas y no económicas que brinda dicha entidad. La muestra estuvo conformada por 70 personas encargadas de las bibliotecas de diferentes grados a la cual corresponden, ello para determinar el reconocimiento en el ámbito laboral por parte del empleador hacia el colaborador. Los resultados obtenidos refieren que contar con un excelente clima laboral conlleva a que el colaborador se sienta satisfecho en su centro de labores. Se concluye que lo anteriormente mencionado dará como resultado que se logre un mayor rendimiento en cada puesto de trabajo.

Ricardo et al. (2020) diseñaron un trabajo de investigación con el objetivo proponer un Plan de Formalización Empresarial para el posicionamiento comercial StevHard; para ello se identificó y analizó los aspectos que involucran la formalización de una empresa para luego plantear a los emprendedores del municipio del Carmen. Además de determinar las actividades para dar inicio al posicionamiento comercial StevHard. También se evidencio los beneficios que gozaría StevHard al estar debidamente constituida, rigiéndose a las Leyes de Colombia en cuanto a tributación.

León (2018) diseñó en su artículo el cuál buscó determinar el grado de satisfacción con respecto a beneficios laborales de los ciudadanos del Puerto El Morro que se dedican al

turismo. Para ello se utilizó la encuesta a través del cuestionario, teniendo una población de 76 participantes; para analizar los resultados se usó la estadística uni y bivariantes, así como medias a través del programa SPSS 22.0. Se evaluaron las variables de la investigación horarios, tiempo de trabajo, pago a personal, beneficios del trabajador. Como resultados se obtuvo que del total de encuestados 32, laboran en negocios comunitarios, siendo la misma, muestra del presente estudio. Se concluye que la satisfacción laboral con respecto a los beneficios laborales no es de importancia para los trabajadores.

Quiñones (2018) desarrolló el trabajo de investigación cuyo objetivo fue determinar la correlación entre beneficios laborales y la identidad empresarial en los trabajadores de una compañía de producción de alimentos; la investigación fue de tipo cualitativo correlacional, la muestra estuvo constituida de 40 trabajadores administrativos. Se utilizaron dos instrumentos con la escala de likert como uno para medir el nivel de satisfacción y el otro para medir el nivel de identificación organizacional. Como resultado se obtuvo que existe correlación significativa entre las dos variables de 0.585. Se concluye que existe relación significativa entre beneficios laborales y la identificación organizacional de los empleados.

Noguera (2017) describió la importancia que todo emprendedor y empresario debe conocer al momento de establecerse en el sector formal. Su objetivo fue evidenciar que los incentivos son importantes para la creación y formalización empresarial en Colombia. Se tuvo una población de 33 micro establecimientos. Como resultado se obtuvo que, por cada 100 empresas formales, 69 de ellas son canceladas. Además que la supervivencia de las empresas en Colombia son menos de 5 años, ello ocasionado por desconocimiento, falta de experiencia,

planeación, entre otros aspectos. Se concluye que los altos costos y los trámites legales ocasionan la poca formalidad en los micro establecimientos; por lo que los incentivos para la creación y formalización sería un buen atractivo para lograrlo.

### ***2.1.2 Nacionales.***

Maslucan (2021) desarrolló el presente trabajo de investigación el cual tuvo como objetivo analizar el beneficio de los trabajadores en la formalización de las Mypes en Moyobamba. El tipo de investigación aplicada, de enfoque cualitativo, con un diseño no experimental correlacional; con la aplicación del coeficiente Rho de Spearman de 0,400. La muestra estuvo formada por 33 microempresarios. Los resultados muestran que el 27% desconoce de los beneficios y un 73% si tiene conocimiento de los beneficios al inscribir en los registros a sus colaboradores, pero que pese a ello no los formalizan ya que consideran que el costo es muy elevado y que tendrían que pagar vacaciones, gratificaciones y otros beneficios. Se concluye que existe una relación entre las variables, es decir que los beneficios laborales afectan positivamente en la formalización de las Mypes en Moyobamba.

Custodio (2020) señaló que el objetivo general del presente trabajo fue determinar la incidencia de los beneficios tributarios y laborales en la formalización de las MYPES dedicados a la textilería en Chiclayo. Tuvo un diseño no experimental, de enfoque cualitativo, tipo de investigación aplicada y de nivel descriptiva. Asimismo, la población estuvo conformada por 124 y la muestra de 35 micro y pequeñas empresas del sector textil de la ciudad de Chiclayo. Los resultados mostraron que, la mayoría de los 35

empresarios no están debidamente constituidos, así como también existe desconocimiento sobre dichos beneficios que a los que pueden acceder al estar formalizadas. Además que no cuentan con asesoramiento profesional para tener acceso a incentivos que otorga el Estado. Se concluye que los beneficios tributarios y laborales inciden de manera positiva en la formalización.

Machuca (2020) diseñó en su tesis la cual tuvo como objetivo determinar si los beneficios laborales influyen en la formalización de las pequeñas empresas en la ciudad de Cajamarca. Esta investigación está basada en el enfoque descriptivo, con un diseño no experimental transversal; la muestra lo formaron 80 pequeñas empresas; la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario; se contrastó la hipótesis mediante el método estadístico chi cuadrado. Dentro de los resultados más relevantes se evidencia que la mayoría de los trabajadores y los empresarios no conocen sobre los derechos laborales correspondientes, así como también el uso de los mismos. Concluyó que la variable uno influye positivamente en la segunda variable, pero para lograrlo se requiere de capacitaciones continuas sobre el tema, tanto para los trabajadores como a los empleadores para así aprovechar los beneficios que por ley están establecidos por el gobierno.

Leveau y Piñas (2019) señaló que su objetivo del estudio fue analizar las características de los beneficios laborales y la formalización de las micro y pequeñas empresas del Distrito de Callería en el año 2017. La investigación fue cuantitativo-descriptivo y no experimental; realizado a 30 microempresarios, el cual tuvo como

resultado que los encuestados son los dueños de las microempresas, tienen mucho tiempo en funcionamiento, pero sin embargo aún no se formalizan, cuentan de 1 a 5 trabajadores, el cuál manifiestan que hacen uso regular de los beneficios del régimen y referente al seguro integral no les parece, ya que no son de buena calidad. Se concluye que es necesario que brinden mayor información sobre los beneficios que pueden obtener al momento de inscribirse en la REMYPE, mencionan también que la entidad pública que es el Ministerio de la producción no está cumpliendo con eficiencia la difusión en los empresarios para motivar la formalización el cual conlleva a la falta de desmotivación por parte de los empresarios.

Beltran y Ramos (2016) indicaron que tuvieron como objetivo analizar cómo impacta lo beneficios laborales otorgados por el estado en la formalización de las Mypes en la ciudad de Puno, años 2014-2015. La metodología está basada en el enfoque descriptivo y explicativo; la muestra compuesta por 87 micro y pequeñas empresas, todos ellos seleccionados por el método probabilísticos, la hipótesis contrarrestada con el método Chi cuadrado. En los resultados se determinó la falta de información sobre el tema por parte de los empleados y empleadores y la minoría que se encuentra formal lo hizo solo por algunos beneficios que conocían. Se llegó a concluir que los beneficios repercuten convenientemente en la formalización de las Mypes de Puno. Para ello se requiere capacitaciones dirigida a los empresarios por parte de la entidad competente para promover la formalización.

## **2.2 Bases Teóricas**

### ***2.2.1. Variable Formalización***

Oloarte (2017, como se citó en Vega 2022) indicó que la formalización es de suma importancia ya que protege para que sus actividades económicas se realicen de manera formal, de esa forma otorgar derechos y obligaciones a los emprendedores, colaboradores, clientes y al mismo Estado, dado que son agentes económicos.

Barrera (2007, como se citó en Torres 2022) mencionaron que se debe pasar de actividades empresariales informales a las formales, debiendo estar registrado en todas las entidades correspondientes para ser una empresa formal, dentro de ello obtener una licencia de funcionamiento. Ser formal significa gozar de los beneficios para el emprendedor tales como protección de propiedad y ser conocido dentro del mercado. Por su parte es beneficioso para el Estado mediante el cobro de impuestos, además que se crean más lugares de trabajo para la población. Ser formal puede ser exigido o no dependiendo del país donde te encuentres.

Hernández y Ochoa (2012, como se citó en Laines 2020) describieron que la formalización de una sociedad brinda la ley para desarrollar actividades económicas consideradas dentro de las Leyes y son considerados formales; gozando de los beneficios laborales cuando una empresa es formal.

Bernilla (2009, como se citó en Rojas y Sosa 2020) indicaron en su libro de “formalización de las MYPES” que: la MYPE está formada por 2.5 millones de micro y pequeños empresarios

formales e informales que desarrollan diversas actividades, creando muchos puestos de trabajo que conlleva a la disminución del índice de pobreza.

Arruñada (2010, como se citó en Bringas 2019) definió la formalización como un proceso de incorporación a la economía formal. Una empresa formal cuenta con un nombre y Ruc, y sobre todo existe seguridad al negociar; es responsable y cumple sus deberes, ofrece condiciones de trabajo adecuadas, contribuyendo al desarrollo económico.

### **Dimensiones:**

**Formas de formalización.** Es el procedimiento la cual se debe seguir todo emprendedor para iniciar según las normas legal, para ellos se inicia desde la búsqueda y reserva antes SUNARP para luego continuar los trámites en la notaria y finalmente la inscripción ante la SUNAT.

**Conocimiento para la formalización.** Es necesario acreditar la relación laboral las cuales pueden evidenciar mediante el contrato laboral, planilla de pago, aporte de salud entre otros.

**Aspectos formales.** Se debe de tomar en cuenta lo importante que es contar con la autorización que otorgan las municipalidades que es la licencia de funcionamiento para el desarrollo de las actividades en un establecimiento determinado. Estas pueden ser adquiridas por personas naturales o jurídicas con fines o sin fines de lucro



### **Importancia de la formalización MYPES. Como indicó Cárdenas (2021)**

Torres (2000, como se citó en Jaimes, 2018) sustentó que la formalización es importante para el desarrollo de las organizaciones y al implementar normas para mejorar el orden que ayudara a otros empresarios aplicarlo también en su empresa, por lo tanto la formalización es el medio para lograr un mejor país.

#### a. Dimensiones de la Formalización MYPES.

Los siguientes autores en el trabajo de investigación de Pastrana (2020, como se citó en Chávez, Quevedo y Rivero, 2016).

- Inscripción, SUNARP y SUNAT.

Chavez et. al (2016), menciona que se debe considerar las siguientes pasos:

- ✓ Identificación de un nombre.
  - ✓ Elaboración de la minuta y su escritura pública.
  - ✓ Afiliación en los registros de personas jurídicas.
  - ✓ Afiliación en los registros único de contribuyente – RUC.
- Registro de trabajadores.  
Chavez e at (2016) en el ministerio de trabajo y la alta en SUNAT, además de incribirlos en ESSALUD y un sistema de pensiones y tener la planillas de pagos.
  - Aspectos Formales.  
Chavez e at (2016) tramitar la licencia de funcionamiento en la municipal distrital donde operara la actividad económica de la empresa, pedir la autorización de los letreros a utilizar y pagar tributos.

- El proceso de la formalización de las MYPES.

Jaimes (2018) describe los procesos que se debe seguir:

- ✓ Constitución de empresa.

Los pasos que debe seguir al generar son:

- Pago al notario, registro y aporte del capital si se pagan al momento de la constitución.
- Debe acogerse a un régimen tributario
- La responsabilidad que va adquirir la sociedad es limitada al capital y patrimonio generado.

- ✓ Obtención de RUC.

Este paso es cuando la empresa ya se encuentra inscrita en registros públicos y para empezar operar de obtener su RUC-SUNAT.

- Elección del régimen tributario será de acuerdo a la actividad económica registrada en su minuta.
- La entidad otorgara su Clave SOL para trámites por Internet y presentaciones de sus impuestos.

- ✓ Registro en el REMYPE.

Que ayuda a los micros y pequeñas empresas en su costo laboral. Entrar en el siguiente dirección web:

<https://www.gob.pe/279-registro-de-la-micro-y-pequena-empresa-remype>.

- Requisito para la inscripción en el REMYPE:

Lo primero es contar con un trabajador.

- El límite para pertenecer en este régimen son los ingresos brutos anuales obtenidos.
- Esta infecto para los grupos o vinculo económicos de las empresas.
- Adquirir el RUC y Clave SOL
- Paso para registrarse en el REMYPE.

Ingresar a la página Web del Ministerio de Trabajo  
<http://www.mintra.gob.pe/>.

✓ Obtención de la licencia y permisos sectoriales

Se realizan según la actividad económica que desarrollara una empresa, se gestiona en la municipalidad donde se realizara la actividad empresarial. Para otras actividades se sigue otros procesos como Ministerio de Agricultura, DIGESA, etc.

✓ Acceso al Beneficio de la Ley MYPES.

- Favorece los procesos de formalización: Hoy en día demora 3 días.
- Impulsa la asociatividad: permite contratos para cubrir su producción para una mejor calidad.
- Incorporarse como proveedores estatales: estar informado sobre las listas de licitaciones.
-

### **Ventajas al estar formalizado, según Proinvierte (2019, como se citó en Bustillos 2019)**

**señaló lo siguiente:**

- Acceder a créditos financieros.
- Participación en concursos públicos para ser proveedores de bienes o servicios al Estado.
- Se puede diseñar, fabricar y comercializar productos propios, tener una marca y tener patentes de procesos, ofreciendo eficacia y aumentando los precios al realizar las ventas.
- Oportunidades para participar en programas de apoyo a las microempresas y pequeñas empresas.
- Se puede exportar
- Posibilita competir con otras grandes empresas.
- Se recibe información continua sobre leyes, ofertas, precios, mercados y productos.
- Perfeccionar la atención al cliente y fidelizar a los mismos.
- Se ofrece productos de mejor calidad

### **Tipos de formalización:**

**Romero (2019) (Como se citó en Vega 2022).** Consideró, que existen tres tipos básicos para la formalización:

- Formalizarse Tributariamente. Se hace ante la SUNAT, con la opción de acogerte a cualquiera de sus tres regímenes tributarios que son: a) Régimen Único Simplificado (RUS), para los contribuyentes que sus ventas no sobrepasen de 96,000.00 soles, valor de

sus activos fijos, excepto predios y vehículos, no deben de superar los 70,000.00 soles y no debe contar con ninguna sucursal; b) Régimen Especial (RER), en este régimen sus compras ni sus ventas no deben exceder de 525,000.00 soles anuales, el activo fijo no debe superar 126,000.00 soles, y acá solo se presenta las declaraciones mensuales; C) Régimen General. No existe límite de ingresos, sin embargo, se debe realizar los estados financieros, los mismos que formaran parte de la Declaración anual ante la SUNAT.

- Formalizarse administrativamente. Se debe contar licencia de funcionamiento y el certificado de la unidad de defensa civil de la Municipalidad donde la Empresa ejecutara sus actividades económicas, los requisitos varían de acuerdo al lugar donde se encuentre la empresa.
- Formalizarse Laboralmente. Este tipo de formalización son para los trabajadores de las empresas, se acogen al Decreto Legislativo N° 1057, es decir al Régimen Especial de la contratación Administrativa para los empleados de las Mypes, en la cual se estipula estar asegurados en Essalud y la jornada laboral es de 48 horas semanales, derecho a vacaciones después de 1 año de trabajo; 15 días para los empleados eventuales y los 30 días son para los que se encuentran estables. Y los trabajadores deben aportar a algún Administración de Fondos de Pensiones (AFP) para el beneficio futuro del empleado.

### **2.2.2. Variable Beneficios Laborales**

**Beltran y Ramos (2016, como se citó en Urbina, 2021)** manifestaron que estos beneficios ayudan a incrementar la formalización de la micro empresas, siendo todo ello beneficioso para los colaboradores ya que incentivan a los sujetos a este régimen.

**Chino y Eláez (2018)** indicaron que los beneficios laborales constituyen diversas compensaciones entregadas por las empresas las cuales son agregadas por sus haberes. Es por ello que las empresas desembolsan efectivo por estos beneficios.

**Mariño (2018)** indicó que todo colaborador le corresponde sus beneficios laborales desde que inician un vínculo laboral con su empleador, a su vez que está amparado por las leyes laborales las cuales buscan la que estos derechos se cumplan para el bienestar del colaborador.

**Apolinario (2019)** señaló que los beneficios laborales se rigen en las normas laborales tanto para colaboradores que laboran en el sector público o privado, hasta que los empleadores requieran de sus servicios

**Hidalgo (2011 como se citó en Veramendi 2017)** afirmó que estos beneficios son adquiridos a cambio de los servicios prestados a su empleador. El factor principal de que suele incentivar a incluir estos beneficios es fidelizar con los colaboradores ya que el recibir sus beneficios esto les dará satisfacción económica y asimismo ayuda a disminuir al empleador la carga tributaria, en actualidad el gobierno está poniendo mayo énfasis mediante visitas a las empresas para que paguen los beneficios que por ley les corresponde.

**Dimensiones:**

Fernández (2021) mencionó que son derechos reconocidos a los colaboradores en general las cuales les corresponden la CTS, asignación familiar, gratificación vacaciones entre otros reconocidos por ley, todas ellas distintas de la remuneración las cuales perciben por su trabajo.

Para acogerse a los beneficios de carácter obligatorio indica que se debe de cumplir según las normas por mandato de ley las cuales son irrenunciables, la cual mencionan el DL. 728. Así como también el abono de haberes por las labores realizadas en la empresa.

**Teorías:**

Paytan y Quispe (2019):

- a. Teoría del Individualismo: Para Locke y Hobbes, la sociedad protege algunos derechos y a producir más bienes. El liberalismo se mostró en contra de toda ordenación laboral, por que representaba amenaza para la fijación social y el capitalismo; ya que se dio la contratación libre de la prestación laboral, lo que significó humillar al que necesitaba trabajar.
- b. Teoría del Socialismo: Surge en oposición al liberalismo, pensamiento social que el interés personal sea el interés de la pueblo o sociedad, para ayudarse entre seres humanos, acepta al estado como ente encargado de la organización de la sociedad y la economía y considera la productividad como propiedad colectiva. Permite que el Estado sea mediador en lo laboral. La producción socialista se basa en valores e inversiones para lograr ganancias económicas, a través de la democracia del pueblo.
- c. Las teorías de Marx: Se dio a conocer por el aumento de las actividades obreras, la visión de Marx se basa en defender el trabajo con libertad, y no lo define a una simple actividad.

Este pensamiento de Marx se considera como no productiva y que no considera las normas del trabajo en la sociedad.

- d. Teoría intervencionista: La intervención del estado en el tema laboral se centralizó por ende existe limitada participación obrera. Esto lleva a que el trato al trabajador se diferencie según género. La más importante mejora de trabajo fue la jornada de laboral. Debido a la participación el estado empezó a ser parte de las relaciones laborales. El estado detecta malas situaciones y obreros iracundos y por lo que resuelve intervenir. A inicios del siglo XIX el intervencionismo estatal disminuye por la aparición instituciones que protegen a l trabajador para evitar la explotación. Vigilan a niños, mujeres en el trabajo.
- e. Teoría del capitalismo: El fundador Adam Smith y surge donde la economía, las personas influyentes y las empresas producen e intercambian bienes y servicios mediante movimientos donde existen precios y mercados. Inició en la edad antigua en el continente europeo; siguió desarrollándose hasta la segunda mitad del siglo XIX. Smith quiso demostrar que se puede ganar no solo alcanzando objetivos personales sino logros para la sociedad. Con respecto a los salarios: Mientras se privatiza las propiedades, los dueños reclaman toda la producción que el trabajador produce a cambio de un pago. Los salarios dependen de un contrato hecho entre empleador y trabajador, definiendo intereses diferentes, los trabajadores quieren mayores salarios, en cambio los empleadores los menores posibles. Se pretende vivir del trabajo, por lo que los salarios deben ser suficientes para mantenerlo.

Por tanto, las teorías se crearon para contribuir y beneficiar al trabajador y al empresario, así como brindar mayores ganancias para los empresarios y por ende para el estado.

Nuñez e Ilizarbe (2020) presenta las siguientes teorías:

- a. Teoría Científica



Su máximo representante Frederick Taylor, quien estudió a la empresa como un todo, y al trabajador como un ente esencial. Al respecto Chiavenato (2001) afirma que: “Los beneficios sociales son comodidades y ventajas que las empresas ofrecen a sus empleados para evitar esfuerzos y preocupaciones. La empresa puede financiarlos, parcial o totalmente” (p. 459). Además expresa que los beneficios laborales son pagos económicos que sirven para los gastos personales o familiares. De la misma forma, Nazario (2006) dice que los beneficios son prestaciones dadas por las empresas para evitar futuros conflictos (p. 136). Todos los beneficios dados son para cubrir gastos del trabajador.

b. Teoría Humanista

Representado por Elton Mayo. Al respecto, Sackmann y Suarez (como se citó en La Torella, 2014) mencionan a los beneficios como pagos de carácter social, organizadas y reglamentadas y ofrecidas por el empleador muy aparte de lo exige la Ley, para satisfacer necesidades de diversa naturaleza. (p. 34) A diferencia de las anteriores, en ésta, se da importancia a la familia.

### **Beneficios laborales en MYPES**

Custodio (2020) presentó los beneficios laborales para las micro y pequeñas empresas formalizadas:

- Remuneración

Es un derecho del trabajador como recompensa de la labor que realiza en una empresa, para ello que se efectúa mediante un contrato entre empleado y empleador. También es la retribución económica que percibe un empleado por el desarrollo de su trabajo.

- Jornada y horario de trabajo

Es el tiempo que debe prestar sus servicios un trabajador a la empresa, en nuestro país son 48 horas a la semana, es decir 8 horas al día.

- El descanso semanal obligatorio

Las empresas están obligadas a respetar los fines de semana y feriados.

- El descanso vacacional

Se brinda a los trabajadores que hayan laborado un año en la empresa, como mínimo es 15 hasta 30 días calendario de vacaciones. Según Silva (1997) dice que “Las vacaciones es un derecho de los trabajadores, una vez hayan cumplidos con ciertos requisitos, y trata en no laborar en la empresa y recibiendo su respectiva remuneración.”

- Despido Injustificado

Se brinda a los empleados despedidos sin ninguna razón y por ello la empresa le paga 15 remuneraciones por cada año que estuvieron en la empresa. Por lo tanto, el 21 Régimen Laboral MYPE establece que deben acceder a fuentes de información, que se financien e investiguen.

### **Formas de contratos laborales**

Guerrero (2021) indicó que, en el contrato de trabajo recoge los derechos y obligaciones de cada uno de ellos. Por ello es un acuerdo entre un empleado y un empleador estableciendo vínculo laboral. Los tipos se muestran a continuación:

- Contrato indefinido

Este tipo de contrato no tiene fecha de término para dicho acuerdo. Por lo que un despido es una infracción grave. El empleado disfruta de todos los beneficios determinados por la ley peruana; Es decir, CTS, asignaciones familiares, bonificaciones, vacaciones, seguridad social, etc.

- Contrato a plazo fijo o determinado

En esta modalidad las partes determinan el tiempo a realizar las labores y la actividad específica a cumplir.

- Contrato a tiempo parcial

Un contrato a tiempo parcial es cuando el trabajo no excede las 4 horas al día. En este contrato la duración está determinada y los trabajadores no cuentan con ningún beneficio; pero si tiene derecho a prestaciones legales y vacaciones semanales

obligatorias, vacaciones, horas extraordinarias, seguridad social, seguro de vida, pensión, prestaciones familiares, servicios públicos y organización sindical.

### **Procedimiento inspectivo laboral**

Paredes y Mamani (2017) afirmaron que la inspección se lleva a cabo con el fin de que los empresarios reconozcan los derechos y beneficios a los trabajadores, que sea justa y acorde a lo que estipula la Ley. Además, puede sancionar, cuando no se cumpla lo anteriormente mencionado, con ello se puede requerir la participación de entes reguladoras del estado, para sancionar económicamente según a lo encontrado en la empresa.

6.1 La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL - Ley N°29981 (15.01.2013), el Congreso de la República creó la SUNAFIL como organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). (Castillo J. B., 2012), es el organismo que promueve, supervisa y fiscaliza que se cumpla el orden jurídico socio laboral, así como seguridad y bien estar durante el desarrollo de sus labores.

#### 6.2 Inspección del trabajo

Vigila para que las normas de orden socio laboral y de la seguridad social se den a cabalidad, también en las actividades administrativas, orientación y asesoramiento en el tema; según Convenio N° 81 de la OIT. (Ley N° 28806, 2006)

- Finalidad
  - a) Exigir que se cumplan las normas, reglamentos y acuerdos del contrato.
  - b) De orientación y asistencia técnica

- **Ámbito de actuación**

Inspeccionar en el trabajo involucra a todos los responsables responsables del cumplimiento de las normas laborales, para personas naturales o jurídicas, en el sector público o privado, según detalle:

Las organizaciones, todos los lugares de trabajo, ya sea en empresas públicas o entidades del Estado, inscritos en el régimen laboral de la actividad privada. (Ley N° 28806 (.2006) y D.S. N° 019-2006- TR.

- **Contribuir con los inspectores**

Los empresarios, los colaboradores y los representantes de ambos, deben facilitar la labor de los supervisores inspectores, los inspectores del trabajo y los inspectores auxiliares, colaborando en todo lo que necesiten. Así como también quienes desempeñan cargos públicos tienen la obligación de ayudar a los inspectores del trabajo cuando estos realicen sus funciones.

### 6.3 Procedimiento sancionador

Son las sanciones iniciadas mediante acta, al inspeccionar la infracción del trabajo, y se presenta alegatos y evidencias en su defensa, por los representantes de la comisión de infracciones. (Ley N° 28806 (2006).

### 6.4 Infracciones y sanciones

- **Infracciones administrativas**

Constituidas por el incumplimiento en cuanto a las Relaciones Laborales, de Seguridad y Salud en el Trabajo y de Seguridad Social, plasmadas en las leyes y Convenios Colectivos.

- Calificación
  - a) Leves, cuando lo que se incumple afecta a obligaciones serias.
  - b) Graves, cuando se vulneren los derechos de los trabajadores o se incumplan obligaciones.
  - c) Muy graves aquellos que afectan los derechos o a los trabajadores protegidos por las leyes del país (Artículo 31°, Ley N° 28806 (22.07.2006)
  - d) Montos y tipo de sanciones

## **2.3 Definición de Términos Básicos**

### **Formalización en Mypes**

Es encontrarse debidamente constituido e inscrito en SUNAT, SUNARP respectivamente, además de cumplir con todas las obligaciones administrativas, laborales y tributarias que exigen las Leyes y Normas del Estado Peruano. Al formalizar una empresa contribuye favorablemente a la economía nacional, así como también puede acceder a los beneficios que ofrece el Estado.

### **Formalización laboral**

La empresa tiene que otorgar todos los beneficios laborales que le corresponden a los trabajadores.

### **Formalización administrativa**

Toda empresa debe contar con una licencia de funcionamiento en la Municipalidad a la pertenece, para poder realizar sus actividades.

### **Formalización tributaria**

El pago de tributos se hace ante SUNAT, el cual te da opción a acogerse a cualquiera de los cuatro regímenes tributarios, ya sea en el RUS, RER, RMT o al Régimen General, ello va a depender de sus ingresos.

### **Empresa**

Es una Institución Jurídica, formada por personas que trabajan en equipo con el fin de producir y ofrecer bienes o servicios a la población demandante, con el objetivo de generar ganancias y beneficios económicos, entre otros.

### **Mypes**

Son las micro, pequeñas y medianas empresas, que ayudan al desarrollo económico de un país; así como también general puestos de trabajo para muchas personas. Cabe recalcar que este tipo de organización representa la mayoría en nuestro país.

### **Micro Empresa**

Son las empresas que cuentan con capital limitado, tienen pocas ventas, nivel de infraestructura básica, número bajo de trabajadores y es dirigida por un emprendedor quien hace todas las labores como gerente y administrador.

### **Pequeña Empresa**

Es un negocio o empresa individual que cuenta con pocos empleados y con menor ingreso que las otras empresas de mayor tamaño. Funciona como un sistema que depende

del entorno, de la gestión y de la organización. Trabaja siempre con el fin de desempeñarse favorablemente en el rubro al cual se dedica.

### **Remype**

Registro Nacional de Mypes ya sea como persona jurídica o natural; está comprendido por aquellos que se dedican al comercio, de bienes o servicios, industria, turismo, producción, excepto algunos centros de diversión (bares, cantinas, discotecas, etc.), con el objetivo de disfrutar de los derechos que ofrece la Ley de las Mypes.

### **Empleador**

Es una persona o emprendedor que al formar un negocio o empresa brinda la oportunidad a otras personas dándoles un puesto de trabajo en dicha empresa, con el fin de lograr un mismo objetivo.

### **Trabajador**

Es una persona que presta sus servicios remunerados a otras personas o empresas. Para ello se debe cumplir los 18 años, tal como lo exige la Ley. En muchos de los casos primero se firma un contrato con el empleador después de haber sido seleccionado para el puesto, allí se especifica todos los aspectos a cumplir durante el desempeño del trabajador, así como algunos beneficios a favor del mismo.

### **Salarios**

Es el pago monetario que realizan el empleador al empleado, como compensación por su trabajo. Todo trabajador tiene derecho al menos a un sueldo mínimo vital al mes. Se puede afirmar que los salarios es lo más importante para el desempeño en el trabajo de los empleados y también está relacionado con la productividad.

### **Beneficios laborales**

Es la recompensa que brinda una empresa a sus trabajadores por el hecho de trabajar con ellos. Los beneficios no se relacionan con su desempeño en su trabajo, sino más bien se hace en función a la condición en el que se encuentra en la empresa, el tiempo y los méritos. Los beneficios son dados por diferentes recompensas monetarias, regulada por leyes con el fin de incentivar a sus trabajadores y mejorar su rendimiento laboral. Dentro de ellos se encuentran las gratificaciones, vacaciones, asignación familiar, etc.

### **Asignación Familiar**

Es un subsidio familiar del 10% que brinda el empleador a los trabajadores que tengan niños menores de 18 a 24 años. Según Ley N ° 25129 y el Decreto Supremo 035-90-TR.

### **Gratificaciones**

Es un ingreso extra que otorga la empresa a su trabajador según ley 27735 y D.S N° 005-2002-TR, en los meses de julio (fiestas patrias) y en diciembre (Navidad).  
Corresponde a un sueldo completo del trabajador.

### **Compensación por tiempo de Servicio (CTS)**

Esto se brinda al colaborador para evitar el término de la relación laboral con la empresa. Se otorga este beneficio la primera quincena de los meses de mayo y noviembre de cada año, en base al tiempo de servicio y a la remuneración.



**Vacaciones**

Es el tiempo de descanso pagados que se merece todo trabajador. El tiempo de vacaciones corresponde a 30 días calendarios después de cada año de trabajo. En ese tiempo, el trabajador decide como ocupar sus días de vacaciones, ya sea con la familia, viajes, etc.

**Seguro de Salud**

Cuidar la salud de sus trabajadores es muy importante. Ante ello los empleadores están obligados a afiliar y pagar un porcentaje del 9% a Essalud como parte de sus obligaciones; con la finalidad que el trabajador cuente con un servicio de salud cuando lo necesite.

**Licencia por maternidad/paternidad**

Toda trabajadora que se encuentra embarazada, tiene derecho a 49 días de descanso prenatal y 49 días después de dar a luz. Por su parte los varones gozan de 10 días de descanso por paternidad. Esta licencia se puede ampliar de acuerdo a cada caso en particular, ya sea por enfermedad o alguna complicación de la madre.

**Capacitaciones**

Es un beneficio con lo que cuenta el trabajador con el fin de enriquecer sus conocimientos para luego aplicarlos en el puesto de trabajo en el que se encuentra.

**Formalización**

Formalidad, es que una persona o negocio se acoja a las normas locales o del sistema del gobierno para operar una actividad comercial o afines.

### **Ventajas de la formalidad**

Tiene ventajas para el negocio como acceso a créditos y orden en el negocio. Sin embargo, en nuestro país es complicado ser formal por los temas burocráticos de las instituciones, incluso puede ser costoso para los negocios.

### **Pasos para formalizar un negocio:**

- Constitución y registro de la empresa.
- Registro tributario, para obtener tu RUC, establecer tu actividad económica y acogerse a un régimen, que puede ser RUS, RER, RMT o R.G.
- Registro laboral, registrar en planilla a los trabajadores y brindar sus beneficios sociales de acorde a ley.
- Autorización municipal, tramitar la licencia de funcionamiento, según establece el TUPA.

**Formalización en tiempo de pandemia**, la mayoría de las actividades son virtuales, como los trámites, las consultas, registro de firmas, se incrementó las ventas por internet, oportunidades de trabajos online desde tu casa, entre otros.

**Formalización contable**, implica llevar una contabilidad ordenada, analítica, transparente, formal, cumplir con las declaraciones de los pdt's, anotación de libros electrónicos, registro de cuentas contables de acuerdo a cada operación de la empresa, elaboración de los estados financieros con sus respectivas notas, análisis de ratios para medir la capacidad de la empresa, entre otros aspectos importantes que nos lleve a la formalidad.

## **CAPÍTULO III: Metodología de la Investigación**

### **3.1 Enfoque de la investigación**

El trabajo de investigación fue de enfoque cuantitativo, que son procesos secuenciales y que se puede probar; es decir se debe seguir ordenadamente cada proceso sin dejar de lado ningún paso.

La investigación surge de una idea, y una vez definida, se procede a describir los objetivos, la problemática y los antecedentes del estudio, después se elabora un marco teórico en base a teorías. En seguida se plantea la hipótesis y las variables del estudio; al final se analizan restados obtenidos usando la estadística y se concluye al respecto. (Hernández et. al 2014).

### **3.2 Variables**

#### **Variable independiente: Formalización**

Dimensiones

- Formas de formalización
- Conocimiento para la formalización
- Aspectos formales

#### **Variable dependiente: Beneficios Laborales**

Dimensiones

- Derechos reconocidos
- Carácter obligatorio

### 3.2.1 Operacionalización de Variables

TABLA 1

#### Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
<b>FORMALIZACIÓN</b>	Son normas y leyes que establecen el gobierno para que las empresas puedan cumplirlas y así tener una mejor actividad empresarial y salir de la informalidad que afecta al estado, la formalización es importante y brinda muchas facilidades de acceso a diferentes beneficios financieros, mejora la cartera de clientes, oportunidades de capacitaciones gratuitas, atrae a los inversionistas, sobre todo a los clientes y trabajadores que les da más confianza. Silva (2018)	Formas de formalización	Búsqueda de nombre Reserva de nombre Elaboración de minuta y escritura pública Inscripción de registro de personas jurídicas Inscripción en el RUC	1,2 3 4,5 6,7 8,9
		Conocimiento para la formalización	Acreditación y registro de contrato de trabajo Planilla de pago Inscripción de trabajadores en Essalud	10,11,12 13,14 15,16,17 18,19
		Aspectos formales	Licencia de funcionamiento Autorización y permisos Aspectos tributarios	20,21,22 23,24 25,26
<b>BENEFICIOS LABORALES</b>	Toyama, J. & Vinatea, L (2017) refiere que la totalidad de lo que perciben los colaboradores de una corporación con ocasión de su trabajo prestado de manera dependiente, son derechos reconocidos y tienen carácter obligatorio. No atañe su carácter remunerativo, el monto o la periodicidad del pago, ya que lo relevante es lo que le dan al trabajador por su condición de tal y por mandato de ley además de ser irrenunciable.	Derechos reconocidos	Remuneración mínima vital Vacaciones Gratificaciones CTS Asignación familiar Seguro de vida Jornada máxima de trabajo Derecho de refrigerio Hora de lactancia Maternidad Descanso semanal obligatorio Licencia por paternidad	27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38
		Carácter obligatorio	DL. 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral Bancarizado Pago	39 40

***Ficha Técnica 1***

---

Nombre del Instrumento: Cuestionario de Formalización

---

Autor: Pastrana Jimenez, Jesica Cyntia

Año: 2020

Tipo de instrumento: Cuestionario

Objetivo: Determinar la variable formalización

Muestra: 30 entrevistados

Número de ítem: 26 ítems

Alternativas de respuestas: Nunca / Casi nunca / A veces/ Casi siempre / siempre

Aplicación: Directa y anónima

Tiempo de administración: 30 minutos

Norma de aplicación: El colaborador marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere adecuado respecto a lo observado

---

Fuente: Elaboración propia

---

***Ficha Técnica 2***

---

Nombre del Instrumento: Cuestionario de Beneficios Laborales

---

Autor: Fernandez Vasquez, Jose Andy

Año: 2021

Tipo de instrumento: Cuestionario

Objetivo: Determinar la variable beneficios laborales

Muestra: 30 entrevistados

Número de ítem: 14 items

Alternativas de respuestas: Nunca / Casi nunca / A veces/ Casi siempre / siempre

Aplicación: Directa y anónima

Tiempo de administración: 30 minutos

Norma de aplicación: El colaborador marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere adecuado respecto a lo observado

---

Fuente: Elaboración propia

### **3.3 Hipótesis**

#### **3.3.1 Hipótesis general.**

Existe relación entre formalización y beneficios laborales en colaboradores de dos notarías del distrito de Santa Anita, Lima, 2022.

#### **3.3.2 Hipótesis específicas.**

Existe relación entre formas de formalización y beneficios laborales en colaboradores de dos notarias del distrito de Santa Anita, Lima, 2022

Existe relación entre conocimiento para la formalización y beneficios laborales en colaboradores de dos notarias del distrito de Santa Anita, Lima, 2022

Existe relación entre aspectos formales y beneficios laborales en colaboradores de dos notarias del distrito de Santa Anita, Lima- 2022

### **3.4 Tipo de Investigación**

La presente investigación es de tipo correlacional, con el fin de determinar la relación o grado existente entre formalización y beneficios laborales; para ello se midió cada una de las variables, luego se cuantificó y analizó si la empresa se encuentra formalizada y si los colaboradores de empresa de servicio de Santa Anita cuentan con los beneficios laborales. (Hernández et. al 2014).

### **3.5 Diseño de Investigación**

La investigación fue de diseño no experimental; es decir fue realizada sin manipular ninguna de las variables de estudio, se observó tal cual se realizaron los hechos para luego analizarlos. En este diseño el investigador no tiene control sobre las variables, tampoco puede

intervenir en ellas, ya que los hechos ya se llevaron a cabo, del mismo modo sus efectos de los mismos. (Hernández et. al 2014).

Además de utilizar un diseño no experimental, la investigación es de diseño Transversal, ya que los datos e información fueron recolectados en un solo momento y en un tiempo determinado. Con el fin de describir las variables y analizar su relación en un determinado momento. (Hernández et. al 2014).

### **3.6 Población y Muestra**

#### ***3.6.1 Población***

La población está formada por 30 colaboradores de dos notarias en el distrito de Santa Anita, Lima en el año 2022.

Se procede a determinar la población que va a ser estudiada y sobre la cual se pretende obtener los resultados. Se especifica con claridad las características de la población, con el fin de identificar cuáles serán los parámetros muestrales. (Hernández et. al 2014).

#### ***3.6.2 Muestra***

La muestra estuvo constituida por 30 colaboradores de dos notarias en el distrito de Santa Anita, fue censal, elegido por el investigador; a los cuales se les envió una encuesta para recopilar información necesaria para la presente investigación.

La muestra es un parte de la población sobre el cual se recopilan los datos, y tiene que ser definida y delimitada con exactitud, además tiene que ser representativo de la población. El investigador pretende que los resultados encontrados en la muestra se generalicen o extrapolen a la población. (Hernández et. al 2014).



### **3.7 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

#### **3.7.1 Encuesta**

Se utilizó la técnica de la encuesta censal, formada por preguntas de las dos variables de estudio; es decir Formalización y Beneficios Laborales, dirigido a los colaboradores de dos notarias del distrito de Santa Anita, Lima, 2022 lo cual se realiza a través de un cuestionario que se explica a continuación.

Una encuesta es un procedimiento dentro de una investigación en el cual se recopila información a través del cuestionario previamente diseñado, sin modificar el entorno ni el fenómeno donde se recoge los datos para después presentarlo en forma de gráficos, tablas o descrita. (Wikipedia, 2020).

#### **3.7.2 Cuestionario**

Se utilizó la técnica del cuestionario, formado por un total de 40 preguntas de los cuales 26 preguntas corresponden a la variable de Formalización y 14 preguntas pertenecen a la variable Beneficios Laborales. Cada pregunta está formada por 4 alternativas de respuesta: 1. Nunca, 2. Casi nunca, 3. A veces, 4. Casi siempre y 5. Siempre.

El cuestionario es un instrumento de medición que registra datos que se pueden observar y que representan las definiciones o las variables que el investigador pretende estudiar (Grinnell, Williams y Unrau, 2009); citado en (Hernández et. al 2014)

**Tabla 2: Alfa de Cronbach Variable 1 (completo)**

Fiabilidad

Escala: ALFA DE CRONBACH DE FORMALIZACIÓN

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Elaboración propia, SPSS versión 26

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,819	15

Fuente: Elaboración propia, SPSS versión 26

**Interpretación:** Según el análisis de fiabilidad de Alfa de cronbach de la variable formalización es de ,819 el cual se considera que es confiable y fiable ubicándose en el rango de 0,80 – 0.90 calificando como bueno según la escala de valores. Por lo cual permite medir con seguridad lo propuesto.

**Tabla 3: Alfa de Cronbach Variable 2 (completo)**

Fiabilidad

Escala: ALFA DE CRONBACH DE BENEFICIOS LABORALES

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

Fuente: SPSS (versión 26) – elaboración propia

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,795	14

Fuente: SPSS (versión 26) – elaboración propia

**Interpretación:** Según el análisis de fiabilidad de Alfa de cronbach de la variable beneficios laborales es de ,795 el cual se considera que es confiable y fiable ubicándose en el rango de 0,70 – 0,80 calificando como aceptable según la escala de valores. Por lo cual permite medir con seguridad lo propuesto.

## CAPÍTULO IV: Resultados

### 4.1 Análisis de los Resultados

**Tabla 4.**  
*Edades de encuestados*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	<= 27	3	10,0	10,0	10,0
	28 - 39	23	76,7	76,7	86,7
	40 - 52	3	10,0	10,0	96,7
	53+	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, SPSS versión 26

**Interpretación:** El 86,7% de las personas encuestadas, tienen hasta 39 años de edad.

**Tabla 5.**

*Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
BENEFICIOS LABORALES	,102	30	,200 <sup>*</sup>	,967	30	,455
FORMALIZACIÓN	,137	30	,156	,925	30	,035

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia, SPSS versión 26

La importancia de saber si los datos de una muestra tienen o no una distribución normal, es para saber qué tipo de correlación aplicar. Si tienen distribución normal emplearemos la Correlación Pearson y si no tienen Distribución normal, se empleará la Correlación del Rho de Spearman.

**Interpretación:**

En este caso vamos a trabajar con Shapiro wilk porque no superamos los 50 encuestados.

La significancia de beneficios laborales es de ,455 y de formalización es de ,035 al ser ambas mayores de nivel 0,01 aceptamos la hipótesis nula, es decir los datos presentan normalidad por lo tanto aplicaremos la prueba de correlación de PEARSON.

**Tabla 6. Cuadro de correlaciones**

		Derechos Reconoci dos	Carácter Obligator io	Beneficios Laborales	Formas de Formaliza ción	Conoci miento Formali zación	Aspectos Formales	Formaliza ción
<b>Derechos</b>	Correlación de Pearson	1	,364*	,982**	-,004	,275	,335	,190
<b>Reconoci dos</b>	Sig. (bilateral) N	30	,048	,000	,983	,141	,070	,315
<b>Carácter</b>	Correlación de Pearson	,364*	1	,535**	,106	,121	,065	,141
<b>Obligator io</b>	Sig. (bilateral) N	30	30	,002	,576	,524	,733	,458
<b>Beneficios</b>	Correlación de Pearson	,982**	,535**	1	,018	,274	,317	,201
<b>Laborales</b>	Sig. (bilateral) N	30	30	,002	,924	,142	,088	,287
<b>Formas de</b>	Correlación de Pearson	-,004	,106	,018	1	,312	-,031	,832**
<b>Formaliza ción</b>	Sig. (bilateral) N	30	30	,924	,093	,093	,869	,000
<b>Conocimi ento para</b>	Correlación de Pearson	,275	,121	,274	,312	1	,494**	,750**
<b>Formaliza ción</b>	Sig. (bilateral) N	30	30	,142	,093	30	,006	,000
<b>Aspectos Formales</b>	Correlación de Pearson	,335	,065	,317	-,031	,494**	1	,419*
<b>Formaliza ción</b>	Sig. (bilateral) N	30	30	,088	,869	,006		,021
<b>Formaliza ción</b>	Correlación de Pearson	,190	,141	,201	,832**	,750**	,419*	1
	Sig. (bilateral) N	30	30	,287	,000	,000	,021	
		30	30	30	30	30	30	30

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

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

Fuente: Elaboración propia, SPSS versión 26

**Interpretación:**

Entre formalización y beneficios laborales la significancia es de ,287 la cuál es mayor que 0,05 por lo tanto aceptamos la hipótesis nula es decir no existe relación entre formalización y beneficios laborales.

**Dimensión 1:** Entre formas de formalización y beneficios laborales la significancia es de ,924 la cuál es mayor que 0,05 por lo tanto aceptamos la hipótesis nula es decir no existe relación entre formas de formalización y beneficios laborales.

**Dimensión 2:** Entre conocimiento para la formalización y beneficios laborales la significancia es de ,142 la significancia es mayor que 0,05 a nivel de error por lo tanto aceptamos la hipótesis nula es decir no existe relación entre conocimiento para la formalización y beneficios laborales.

**Dimensión 3:** Entre aspectos formales y beneficios laborales la significancia es de, 088 la significancia es mayor que 0,05 a nivel de error por lo tanto aceptamos la hipótesis nula es decir no existe relación entre aspectos formales y beneficios laborales.

## Regresión

Se aplica la regresión lineal, para poder determinar si existe relación entre formalización y beneficios laborales.

**Tabla 7.** *Variables entradas/eliminadas*

Modelo	Variables entradas	Variables eliminadas	Método
1	FORMALIZACIÓN <sup>b</sup>	.	Introducir

Fuente: Elaboración propia, SPSS versión 26

- a. Variable dependiente: BENEFICIOS LABORALES
- b. Todas las variables solicitadas introducidas.

**Tabla 8.** *Resumen del modelo*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,201 <sup>a</sup>	,040	,006	8,52657

Fuente: Elaboración propia, SPSS versión 26

- a. Predictores: (Constante), FORMALIZACION

**Tabla 9.** *Cuadro de Anova*

ANOVA <sup>a</sup>						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	85,798	1	85,798	1,180	,287 <sup>b</sup>
	Residuo	2035,668	28	72,702		
	Total	2121,467	29			

Fuente: Elaboración propia, SPSS versión 26

- a. Variable dependiente: BENEFICIOS LABORALES
- b. Predictores: (Constante), FORMALIZACION

**Interpretación:** La significancia entre beneficios laborales y formalización es de ,287 la cual es mayor que 0,05 por lo tanto no existe regresión entre beneficios laborales y formalización.

**Tabla 10.** Cuadro de Coeficientes

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.	95.0% intervalo de confianza para B	
		B	Desv. Error	Beta			Límite inferior	Límite superior
1	(Constante)	28,806	18,532		1,554	,131	-9,155	66,767
	Formalizacion	,174	,160	,201	1,086	,287	-,154	,501

Fuente: Elaboración propia, SPSS versión 26

a. Variable dependiente: BENEFICIOS LABORALES



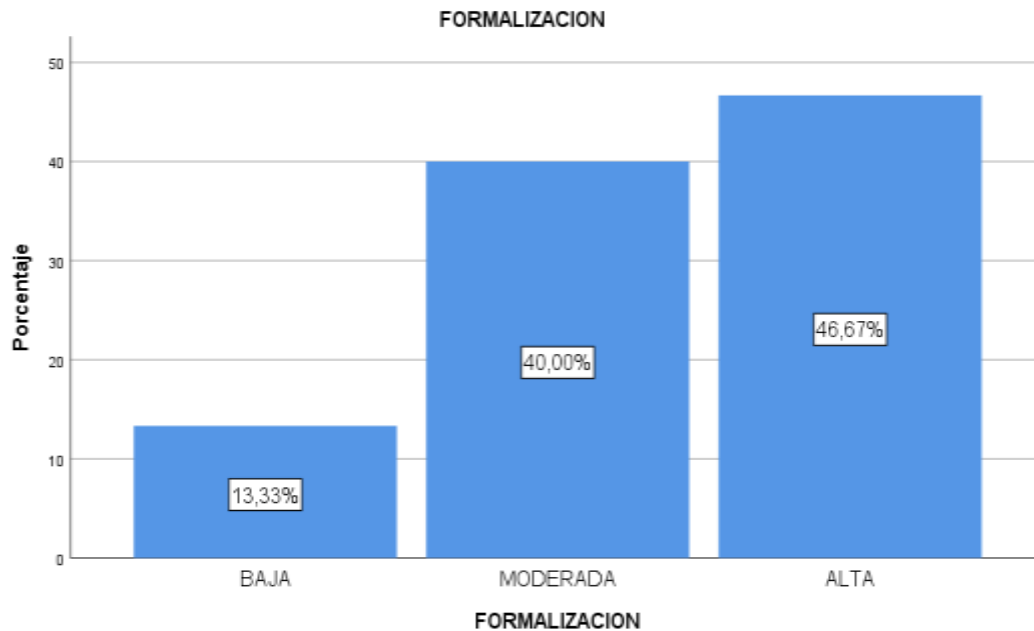
Los baremos son tablas donde los valores de una variable de investigación se presentan en forma ordinal, es decir de diferentes niveles jerárquicos.

**Tabla 11.** *Baremo de Formalización*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJA	4	13,3	13,3	13,3
	MODERADA	12	40,0	40,0	53,3
	ALTA	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, SPSS versión 26

**Figura 1.** *Baremo de Formalización*

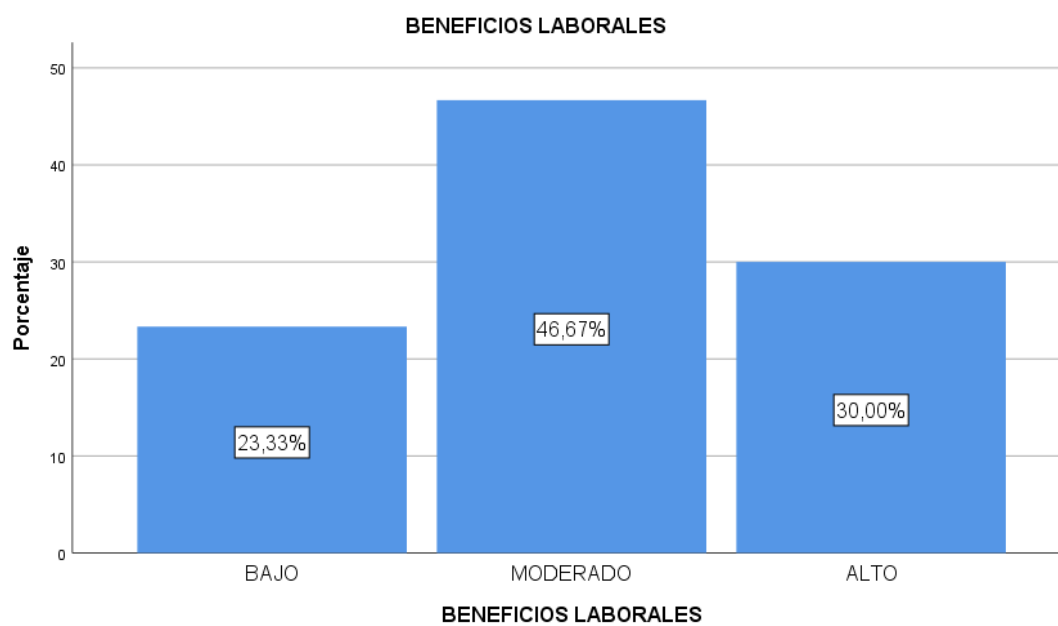


Fuente: SPSS (versión 26) – elaboración propia

**Tabla 12.** *Baremo de Beneficios Laborales*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	7	23,3	23,3	23,3
	MODERADO	14	46,7	46,7	70,0
	ALTO	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, SPSS versión 26

**Figura 2.** *Baremo de Beneficios Laborales*

Fuente: SPSS (versión 26) – elaboración propia

## 4.2 Discusión

### 4.2.1. *Discusión de Resultados:*

De acuerdo a los resultados obtenidos en la presente tesis se determinó que no existe relación entre ambas variables propuestas y estudiadas que son formalización y beneficios laborales, porque la significancia es ,287 que es mayor a nivel de error a 0,05. En cuanto a las dimensiones establecidas del trabajo de investigación se señala que no guardan relación entre las dimensiones formas de formalización y beneficios laborales, conocimiento para la formalización y beneficios laborales, aspectos formales y beneficios laborales con el coeficiente de Pearson de ,924 ,142 y ,088 en la cual es mayor a 0,05 por lo tanto aceptamos la hipótesis nula, es decir no existe relación entre las variables.

En la presente tesis como se indicó no se halló relación entre formalización y beneficios laborales esto implica de que beneficios laborales tiene relación con otras variables más no con la formalización. Por tal motivo los siguientes autores han encontrado relación entre la variable beneficios laborales y otras variables diferentes de formalización.

Los siguientes autores coinciden con los resultados encontrados en la presente tesis, **Ascencio y Martínez (2018)**; tuvieron como objetivo general establecer la incidencia de los conceptos remunerativos y beneficios laborales en la rentabilidad de la Empresa de Transportes Andino EIRL en Chimbote. La muestra estuvo formada por 20 trabajadores de la empresa. Los resultados más relevantes, el 60 % no cuenta con un contrato de trabajo, debido a que no todo su personal se encuentra en planilla, el 90% no percibe pago por trabajar horas extras, ya que no hay un registro de entradas y salidas de los trabajadores; el 85% tiene un ingreso mensual entre 951 a 1150, un 10 % entre 1151 a 1350 y un 5 % entre

750 a 950; con respecto a la puntualidad de los pagos el 75% mencionó que no se hacen a tiempo; cuando trabajan domingos y feriados el 70% respondió que no les reconocen esos días. En cuanto a la asignación familiar solo el 35 % manifestó que si reciben por estar en planilla y tienen hijos menores de edad; asimismo el 90% está asegurado en un sistema de salud, así como un 40% manifestó que está afiliado a la ONP; el 90% de trabajadores cuenta con vacaciones y el 100% percibe gratificaciones por fiestas patrias y navidad; el 40% de los trabajadores no cuenta con CTS. En cuanto a la rentabilidad de empresa se observó una estabilidad en cuanto a ventas, ya que no todos los trabajadores cuentan con beneficios laborales; por otro parte, el rendimiento neto sobre ventas ha tenido pérdida en comparación con años anteriores, ya que la empresa incentivó a su personal, para que aumente sus ventas. Se determinó que existe correlación entre las dos variables de estudio, ya que el coeficiente de correlación de Pearson fue de 0.676, por lo que existe mediana incidencia de los conceptos remunerativos y beneficios sociales en la rentabilidad de la empresa. **Ugaz (2019)** Su objetivo fue determinar la incidencia de las Remuneraciones, en los Beneficios Sociales de los trabajadores de las empresas industriales del distrito de Los Olivos año 2019. La muestra fue constituida por 30 trabajadores de las oficinas de contabilidad, finanzas y administración. Los resultados encontrados, el 40% afirma que el monto de la remuneración es la misma pactada en el contrato de trabajo, el 70% respondió que las empresa les da asignaciones y bonos como incentivo, el 43.3% se encuentra desinformado sobre incluir las horas extras en el cálculo de los beneficios sociales, solo el 20 % está totalmente de acuerdo con que la empresa les brinda las condiciones adecuadas para el desarrollo de sus funciones, EL 66 % menciona que la empresa les paga su remuneración correspondiente a vacaciones de acuerdo a Ley, y el 66.7% menciona que les otorgan después de un año de trabajo en la empresa, el 73.3 % indica que la empresa les paga las gratificaciones según norma y el 60 % dice que la empresa paga CTS a aquellos trabajadores que laboran como mínimo 4 horas diarias. Para la prueba de hipótesis

general se utilizó la prueba de chi cuadrado, evidenciando que existe una incidencia entre las Remuneraciones y los beneficios sociales de las empresas industriales, ya que se obtuvo un valor de (21,814), teniendo en cuenta un nivel de significancia del 0.05, por lo que el chi cuadrado de Pearson es mayor a chi tabla. **Otoya (2019)**. En su trabajo de investigación tiene como objetivo analizar la incidencia de la informalidad laboral en los beneficios laborales en la I.E.P. El Buen Sembrador S.A.C., año 2018. La muestra lo formó la Institución Educativa Particular El Buen Sembrador S.A.C.; quien brindó información necesaria mediante la entrevista y la indagación documentaria de la misma. Los Resultados indica que la empresa ha realizado contratación de personal (10 trabajadores) a través de contratos por locación de servicios, es decir sin brindar ningún beneficio laboral a los trabajadores y solamente 2 de ellos se encontraran en planilla pero también sin gozar de la totalidad de beneficios que exige la Ley. También se evidenció que la empresa tiene una multa de S/ 9 154, por estar operando de manera informal y tiene que reconocer muchos beneficios que al año deberá pagar ONP S/ 23,096.00, Es salud S/ 15 989, por vacaciones S/ 88 830 soles, por CTS S/ 88,830.00, y por gratificación un importe de S/ 177,660.00, esos pagos afectarán de manera negativa la liquidez de la empresa. Se concluye que la informalidad laboral incide negativamente en los beneficios laborales de la I.E.P. El Buen Sembrador S.A.C.

## CONCLUSIONES

1. No existe relación entre formalización y beneficios laborales en colaboradores de dos notarias del distrito de Santa Anita, Lima, 2022.
2. No existe relación entre formas de formalización y beneficios laborales en colaboradores de dos notarias del distrito de Santa Anita, Lima, 2022 con una significancia de 0,924 mayor al nivel de error 0,05.
3. No existe relación entre conocimiento para la formalización y beneficios laborales en colaboradores de dos notarías del distrito de Santa Anita, Lima, 2022 con una significancia de 0,142 mayor al nivel de error 0,05.
4. No existe relación entre aspectos formales y beneficios laborales en colaboradores de dos notarías del distrito de Santa Anita, Lima, 2022 con una significancia de 0,088 mayor al nivel de error 0,05.

## RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que los emprendedores se formalicen de acuerdo a ley ya que al hacerlo tienen mayores oportunidades y/o beneficios frente al sistema financiero, beneficios tributarios y tener libertad de exponer su marca legalmente. La formalización de las MYPES para cumplir metas y logros trazados se sugiere difundir a través de los entes correspondientes a los beneficios que conllevan los contribuyentes al formalizarse, ya que pueden acogerse a beneficios tributarios.

2. Fortalecer e inculcar desde nuestro hogar, las escuelas para que la formalización sea difundido lo más temprano posible, donde se vea reflejado en corto plazo, ya que cuando decidan emprender tenga conocimiento de los beneficios e importancia el ser formal el cual conlleva a tener mejoras en la recaudación tributaria y por ende contribuye a un mejor desarrollo de toda una nación.

3. Se recomienda que todo colaborador que ingrese a laborar debe contar con un contrato laboral independientemente de la modalidad y el tiempo que ingrese a la empresa, y así poder de todos los beneficios que le corresponde acuerdo a ley la cual le brindará su bienestar social.

4. Se recomienda que todo emprendedor debe cumplir con los aspectos formales, siendo los permisos y los beneficios laborales.

## REFERENCIAS

Apolinario Sanchez, T.R (2019). *El contrato de trabajo y su relación con los beneficios laborales en las peluquerías del distrito de Villa el Salvador durante el año 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú, Lima].

<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1026/Apolinario%20Sanchez%2C%20Teresa%20Reyna.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Arruñada (2010, como se citó en Bringas 2019). *Beneficios tributarios y su influencia en la formalización de las empresas comerciales en el departamento de Amazonas, año 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40778/Bringas\\_CMN.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40778/Bringas_CMN.pdf?sequence=1)

Ascencio Alejos, C.N. y Martinez Olivares, S.J. (2018). *Incidencia de los conceptos remunerativos y beneficios sociales en la rentabilidad de la empresa de “Transportes andino E.I.R.L.del periodo 2015 al 2017 Chimbote”*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo, Chimbote, Perú].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29657/Ascencio\\_ACN-Martinez\\_OSJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29657/Ascencio_ACN-Martinez_OSJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Barrera (2007, como se citó en Torres 2022). *Formalización de las Mypes para lograr el incremento de las ventas del sector restaurantes de la ciudad de Chepén 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú].

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9370/Torres%20Suarez%20Flor%20Magaly.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Beltran Manzano, M.C. y Ramos Calderón, H. (2016). *Influencia de 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”, Juliaca].

<http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/660/TESIS%20DNI%2045793963-74690746.pdf?sequence=3&isAllowed=y>



Beltran y Ramos (2016, como se citó en Urbina, 2021). *Beneficios laborales del régimen Mype y la liquidez empresarial en LA Farmacia Real, Huancayo 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Los Andes, Huancayo].

[http://www.repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2588/T037\\_DNI\\_7245\\_9126T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://www.repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2588/T037_DNI_7245_9126T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Bernilla (2009, como se citó en Rojas y Sosa 2020). *La formalización de las micro y pequeñas empresas como medio para reducir la informalidad del sector comercial de la Provincia de Yauli, año 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Pasco, Perú].

[http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1953/1/T026\\_04071850\\_T.pdf](http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1953/1/T026_04071850_T.pdf)

Bustillos Carbajal, N. (2019). *La cultura tributaria y la formalización empresarial en la ciudad de Ambo, Huánuco - 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco, Perú].

<http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2296/BUSTILLOS%20CARBAJAL%20NELIDA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cárdenas Campos, J. B. (2021). *Formalización de Mypes y evasión tributaria en microempresarios del Emporio Comercial de Gamarra, La Victoria, Lima, 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de las Américas, Lima, Perú].

<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1957/1%20Tesis%20Formalizacion%20y%20Evasion%20%20%28CARDENAS%20CAMPOS%20JANETH%20BEATRIZ%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Custodio Chero, A. M. (2020). *Los beneficios tributarios - laborales de la ley de promoción y formalización de la micro y pequeña empresa y su incidencia en la formalización de las MYPES del Sector Textil Chiclayo 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Perú].

[https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2866/1/TL\\_CustodioCheroAngelica.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2866/1/TL_CustodioCheroAngelica.pdf)

Chino Choquenaira M. y Eláez Ramirez R. (2018). *Derechos y beneficios laborales de los trabajadores de las mypes en el distrito del Cusco y el empleo digno*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco].

[http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/3906/253T20180344\\_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/3906/253T20180344_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Fernández Vasquez, J.A. (2021). *Contratos laborales y los beneficios sociales en las empresas ferreteras de San Martín de Porres 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo, Lima].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77106/Fern%C3%A1ndez\\_VJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77106/Fern%C3%A1ndez_VJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Guerrero Bardales, L.H. (2021). *Aplicación del principio de primacía de la realidad en los contratos ocultos para reconocer el vínculo laboral a plazo indeterminado y beneficios laborales del trabajador*. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán, Pímentel- Perú].

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8648/Guerrero%20Bardales%20Luis%20Humberto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández Sampieri, R. (2014). Metodología de la investigación. *McGRAW-HILL, Interamericana Editores S.A. de C.V. 2014*, 33-48, 93-95, 142-162.

<https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

Hernández y Ochoa (2012, como se citó en Laines Luna, V. K. 2020). *La aplicación de la ley 30524 y la formalización empresarial de las mypes en Lima metropolitana periodo 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo, Lima].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68797/Laines\\_LVK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68797/Laines_LVK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

León Auz, V. N. (2018). *Satisfacción vinculada a los beneficios laborales de los habitantes que participan activamente en el turismo comunitario de Puerto El Morro*. [Tesis de pregrado, Universidad Casa Grande, Ecuador].

<http://dspace.casagrande.edu.ec:8080/bitstream/ucasagrande/1658/2/Tesis1948LEOs.pdf>

Leveau Vela, D. D. y Piñas Aliaga, I. C. (2019). *Los beneficios laborales y la formalización de las Micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2017*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Ucayali, Perú].

[http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/4446/000004486T\\_CONTABILIDAD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/4446/000004486T_CONTABILIDAD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Maslucán Torres, M. H. (2021). *Los beneficios laborales y su influencia en la formalización de las Micro y Pequeñas empresas en la ciudad de Moyobamba, periodo 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo, Perú].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62203/Maslucan\\_TMHS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62203/Maslucan_TMHS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Machuca Rojas, A. E. (2020). *Influencia de beneficios laborales en la formalización de las pequeñas empresas en la ciudad de Cajamarca, 2014 – 2015*” [Tesis de pregrado, Universidad Católica Los Ángeles Chimbote, Perú].

<http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/16828>

Mariño Canchari, E. R (2018). *Beneficios laborales y los estados financieros en las empresas de transportes en el distrito de Santa Anita , año 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo, Lima].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32166/Mari%c3%bl0-CER.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Noruega, M. A. (2017). *Incentivos para la creación y formalización empresarial en Colombia*. [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Javeriana, Colombia].

<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/34140/NogueraMonroyMayraAlejandra2017.pdf?sequence=1>

Núñez Varon, G.J. y Ilizarbe Tolentino W.J. (2020). *Beneficios laborales en construcción civil y rentabilidad de las obras de constructora Hatun Sacha S.A.C.- Junin, 2015-2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de los Andes].

[http://www.repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1871/T037\\_48282375\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://www.repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1871/T037_48282375_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Oloarte (2017, como se citó en Vega Pajuelo, M. (2022). *Formalización empresarial y evasión tributaria de los comerciantes del mercado de abasto “Virgen de las Mercedes” Del distrito de San Luis de la provincia de Carlos Fermín Fitzcarrald, 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de las Américas, Perú].

<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/2051/TESIS%20REPOSITORIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Otoya Mendoza, S.E. (2019). *La informalidad laboral y su incidencia en los beneficios laborales en la institución educativa privada el buen sembrador S.A.C. año 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo, Trujillo -Perú].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46183/Otoya MSE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46183/Otoya_MSE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Paitan Quispe, D.E. y Quispe Rojas I. (2019). *Los beneficios laborales y el desempeño laboral de las micro y pequeñas empresas del Distrito de Ascensión- Huancavelica, 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Huancavelica].

<file:///d:/tesis%202022/tesis%202022%20actual/2.%20desarrollo%20de%20la%20%20tesis/36%20referencias/3.%20tesis-contabilidad-2019 paytan%20quispe%20y%20quispe%20 rojas.pdf>

Pastrana Jimenez, J. C. (2020). *Cultura tributaria y la formalización de las Mypes textiles del distrito de Huancavelica, 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Señor De Sipán].

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7740/Pastrana%20Jimenez%2C%20Jessica%20Cyntia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Paredes Silva, S.P. y Mamani Galindo E. (2017). *Nivel de cumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores del régimen de la actividad privada de la municipalidad distrital de Sachaca, 2016*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].

<file:///d:/tesis%202022/tesis%202022%20actual/2.%20desarrollo%20de%20la%20%20tesis/36%20referencias/24.%20ripasisp.pdf>

Quiñones Enriquez, E. B. (2018). *Correlación entre satisfacción de beneficios laborales e identificación organizacional en una empresa de la ciudad de Guatemala*. [Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar, Guatemala].

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Quinonez-Edma.pdf>

Rojas, T. (2021). *Beneficios laborales y diversidad generacional: Caso de la Red de Bibliotecas de la Universidad La Salle en México*. [Artículo Científico, Revista Latinoamericana de Investigación Social, vol. 4, N° 2].

<https://revistasinvestigacion.lasalle.mx/index.php/relais/article/view/2759>

Ricardo Quimbayo, F. A., Oviedo Bojacá, O. M. y Cardena, H. D. (2020). *Formalización Empresarial del Establecimiento Comercial StevHard ubicado en el Municipio del*

*Carmen de Apicalá-Tolima*. [Trabajo en modalidad de monografía, Universidad Piloto de Colombia].

[https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5612/T010\\_43408942\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5612/T010_43408942_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ugaz Pareja, C.A. (2019). *Remuneraciones y su incidencia en los beneficios sociales de los trabajadores de la empresa industriales del distrito de Los Olivos-2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo, Lima].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44572/Ugaz\\_PCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44572/Ugaz_PCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Veramendi Guerrero D.E (2017). *Propuesta para incrementar los beneficios laborales en la organización consorcio constructor ductos del sur – Cusco 2017*. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipan, Pimentel- Perú].

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4214/Veramendi%20Guerrero%20.pdf?sequence=1>

## **APÉNDICES**

### Apéndice 1. Matriz De Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b> ¿De qué manera se relaciona formalización y beneficios laborales en colaboradores de dos notarias del distrito de Santa Anita, Lima, 2022?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b> ¿De qué manera se relaciona formas de formalización y beneficios laborales en colaboradores de 2 notarias del distrito de Santa Anita, Lima, 2022?</p> <p>¿De qué manera se relaciona conocimiento para formalización y beneficios laborales en colaboradores de dos notarias del distrito de Santa Anita, Lima, 2022?</p> <p>¿De qué manera se relaciona aspectos formales y beneficios laborales en colaboradores de dos notarias del distrito de Santa Anita, Lima, 2022?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b> Determinar la relación entre formalización y beneficios laborales en colaboradores de dos notarias del distrito de Santa Anita, Lima, 2022.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> Determinar la relación entre formas de formalización y beneficios laborales en colaboradores de 2 notarias del distrito de Santa Anita, Lima, 2022.</p> <p>Determinar la relación entre conocimiento para la formalización y beneficios laborales en colaboradores de dos notarias del distrito de Santa Anita, Lima, 2022.</p> <p>Determinar la relación entre aspectos formales y beneficios laborales en colaboradores de dos notarias del distrito de Santa Anita, Lima, 2022.</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b> Existe relación entre formalización y beneficios laborales de dos notarias del distrito de Santa Anita, Lima, 2022.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b> Existe relación entre formas de formalización y beneficios laborales en colaboradores de dos notarias del distrito de Santa Anita, Lima, 2022.</p> <p>Existe relación entre conocimiento para la formalización y beneficios laborales en colaboradores de dos notarias del distrito de Santa Anita, Lima, 2022.</p> <p>Existe relación entre aspectos formales y beneficios laborales en colaboradores de dos notarias del distrito de Santa Anita, Lima, 2022.</p>	<p><b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b> Formalización</p> <p><b>VARIABLE DEPENDIENTE</b> Beneficios Laborales</p>	<p>1. Formas de formalización</p> <p>2. Conocimiento para la formalización</p> <p>3. Aspectos formales</p> <p>1. Derechos reconocidos</p> <p>2. Carácter obligatorio</p>	<p><b>TIPO</b> Correlacional</p> <p><b>DISEÑO</b> No Experimental Transversal</p> <p><b>ENFOQUE</b> Cuantitativo</p> <p><b>POBLACIÓN</b> Colaboradores de dos notarias del distrito de Santa Anita</p> <p><b>MUESTRA</b> Formada por 30 colaboradores</p> <p><b>TÉCNICA</b> Encuesta</p> <p><b>INSTRUMENTOS</b> Cuestionario</p>

**Apéndice 2: Cuestionario 1****INSTRUMENTO SOBRE FORMALIZACIÓN**

INDICACIONES: Responda las preguntas de forma sincera y marque con una “X” según corresponda; asimismo, precise su respuesta si la pregunta lo amerita.

Analiza de acuerdo con las alternativas, guiándote de las siguientes escalas:

1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

**GÉNERO:**

<b>Masculino</b>	<input type="checkbox"/>
<b>Femenino</b>	<input type="checkbox"/>

**EDAD:**

Entre 18 y 28	<input type="checkbox"/>
Entre 29 y 39	<input type="checkbox"/>
Entre 40 y 50	<input type="checkbox"/>
Entre 51 y 61	<input type="checkbox"/>
De 62 a más	<input type="checkbox"/>

N°	ITEMS	PUNTAJES				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Formas de formalización</b>						
1	¿Considera que toda empresa debe tener definido el nombre o la razón social?					
2	¿Considera que es de mucha importancia que un negocio cuente con nombre comercial?					
3	¿Considera que es importante la inscripción del nombre de un negocio en la SUNARP?					
4	¿Considera necesario elaborar la minuta para la formalización de un negocio?					
5	¿Su negocio está inscrito en registros públicos (tiene escritura pública)?					
6	¿Considera que un negocio es formal si se realiza actividades como persona natural?					
7	¿Considera que optar por formalizar su empresa como persona jurídica le ofrece mejores ventajas?					
8	¿Está de acuerdo que todo negocio debe inscribirse ante SUNAT?					



9	¿Está de acuerdo que para ser un negocio formal se debe tener un RUC?					
<b>Dimensión 2: Conocimiento para la formalización</b>						
10	¿Está conforme con la cantidad de trabajadores que formalizó su negocio?					
11	¿Está de acuerdo que existan negocios donde sus colaboradores en su mayoría son familiares?					
12	¿Está de acuerdo con que los trabajadores tengan beneficios sociales?					
13	¿Está de acuerdo que las empresas deben brindar contrato de mutuo acuerdo a sus trabajadores?					
14	¿Considera necesario inscribir a su empresa en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo?					
15	¿Está de acuerdo que toda empresa debe contar con una planilla de pagos en la actualidad?					
16	¿Considera que es necesario registrar a sus trabajadores en planilla?					
17	¿Está de acuerdo que la remuneración de sus trabajadores se defina de acuerdo a la experiencia o al cargo que realice?					
18	¿Está de acuerdo con la ley que obliga al empleador a realizar el pago de ESSALUD?					
19	¿Considera de mucha importancia que sus colaboradores cuenten con un seguro de salud?					
<b>Dimensión 3: Aspectos formales</b>						
20	¿Considera usted que su local de funcionamiento está en perfectas condiciones?					
21	¿Está de acuerdo que todos los negocios deben contar con licencia de funcionamiento?					
22	¿Considera que contar con una licencia de funcionamiento le hace formal a su negocio?					
23	¿Está de acuerdo con todos los requisitos que establecen las municipalidades y defensa civil con respecto a los locales de atención al cliente?					
24	¿Está de acuerdo que un local debe cumplir con las medidas de seguridad y salubridad?					
25	¿Considera usted que como empresa Mype debe declarar sus impuestos?					
26	¿Considera que los pagos de sus impuestos que realiza en la actualidad, contribuyen con el país?					
<b>TOTALES</b>						

Fuente: Elaboración propia

### Apéndice 3: Cuestionario 2



#### INSTRUMENTO SOBRE BENEFICIOS LABORALES

INDICACIONES: Responda las preguntas de forma sincera y marque con una “X” según corresponda; asimismo, precise su respuesta si la pregunta lo amerita.

Analiza de acuerdo con las alternativas, guiándote de las siguientes escalas:

1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

#### GÉNERO:

Masculino	<input type="checkbox"/>
Femenino	<input type="checkbox"/>

#### EDAD:

Entre 18 y 28	<input type="checkbox"/>
Entre 29 y 39	<input type="checkbox"/>
Entre 40 y 50	<input type="checkbox"/>
Entre 51 y 61	<input type="checkbox"/>
De 62 a más	<input type="checkbox"/>

N°	ITEMS	PUNTAJES				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Derechos reconocidos</b>						
27	¿Cree Ud. que sus beneficios sociales están de acuerdo a la remuneración mínima vital?					
28	¿Considera Ud. que se cumple con el beneficio de vacaciones al personal, de acuerdo a ley?					
29	¿Cree Ud. que el cálculo de las gratificaciones es de acuerdo a su remuneración?					
30	¿Diga Ud. si los beneficios sociales de la CTS lo reciben todos los trabajadores?					
31	¿Cree Ud. Que todo el personal recibe la asignación familiar?					
32	¿Diga Ud. si visualiza en su boleta de pagos el seguro de vida que es de acuerdo a ley?					
33	¿Considera Ud. que su jornada de 8 horas diarias laborables le da derecho a todos los beneficios sociales					

	de acuerdo a ley?					
34	¿Considera Ud. que como parte de sus beneficios sociales gozan de 45 minutos de refrigerio como mínimo?					
35	¿Cree Ud. que la empresa cumple con el beneficio de una hora de lactancia para las madres?					
36	¿Diga Ud. si conocía que el beneficio de la maternidad actualmente es de 98 días?					
37	¿Diga Ud. si la empresa le otorga un día a la semana como descanso semanal obligatorio?					
38	¿Cree Ud. que gozan del beneficio social de paternidad?					
<b>Dimensión 2: Carácter obligatorio</b>						
39	¿Cree Ud. que los trabajadores conocen la ley 728 "ley de productividad y competitividad laboral "donde mencionan los derechos laborales?					
40	¿Considera Ud. que todos los pagos que realiza la empresa a los trabajadores son bancarizados?					
<b>TOTALES</b>						

Fuente: Elaboración propia

#### Apéndice 4: Alfa de Cronbach Variable 1 (completo)

Fiabilidad

Escala: ALFA DE CRONBACH DE FORMALIZACIÓN

##### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Elaboración propia, SPSS versión 26

##### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,819	15

Fuente: Elaboración propia, SPSS versión 26

##### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
PREGUNTA1	63,3000	33,567	,719	,791
PREGUNTA2	63,2000	35,511	,486	,805
PREGUNTA3	63,5000	31,611	,675	,788
PREGUNTA4	63,2000	32,622	,882	,781
PREGUNTA5	63,4000	28,489	,887	,765
PREGUNTA6	63,3000	35,122	,733	,797
PREGUNTA7	64,0000	32,667	,256	,851
PREGUNTA8	63,0000	37,111	,692	,807
PREGUNTA9	63,6000	36,044	,258	,823

PREGUNTA1 0	62,9000	39,878	,000	,823
PREGUNTA1 1	63,5000	37,611	,207	,821
PREGUNTA1 2	63,5000	33,833	,544	,800
PREGUNTA1 3	63,0000	37,111	,692	,807
PREGUNTA1 4	63,1000	35,211	,897	,795
PREGUNTA1 5	64,1000	41,433	-,214	,848

Fuente: Elaboración propia, SPSS versión 26

#### Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
67,9000	39,878	6,31489	15

Fuente: Elaboración propia, SPSS versión 26

### Apéndice 5: Alfa de Cronbach Variable 2 (completo)

Fiabilidad

Escala: ALFA DE CRONBACH DE BENEFICIOS LABORALES

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: SPSS (versión 26) – elaboración propia

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,795	14

Fuente: SPSS (versión 26) – elaboración propia

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
PREGUNTA1	42,2000	87,511	,706	,761
PREGUNTA2	42,5000	93,833	,662	,773
PREGUNTA3	42,2000	86,178	,622	,764
PREGUNTA4	43,4000	93,156	,430	,782
PREGUNTA5	43,1000	81,211	,821	,745
PREGUNTA6	42,3000	108,900	-,169	,846
PREGUNTA7	41,3000	105,344	-,022	,808
PREGUNTA8	42,1000	82,767	,587	,766
PREGUNTA9	42,2000	95,511	,254	,798

PREGUNTA1 0	41,4000	93,156	,368	,787
PREGUNTA1 1	41,2000	92,400	,486	,778
PREGUNTA1 2	42,8000	81,511	,831	,745
PREGUNTA1 3	43,7000	99,122	,288	,792
PREGUNTA1 4	42,4000	96,933	,305	,791

Fuente: SPSS (versión 26) – elaboración propia

#### Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
45,6000	105,822	10,28699	14

Fuente: SPSS (versión 26) – elaboración propia

## Apéndice 6: Validación de expertos (Para ambas variables)

### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

#### I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del validador: GARCIA DE SAAVEDRA JUANA ROSA

1.2. Grado Académico: DOCTORA EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

1.3. Institución donde labora: UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMERICAS

1.3.1. Especialidad del validador: CONTADORA PÚBLICA COLEGIADA

1.3.2.1.4 Título de la investigación: "Formalización y beneficios laborales en colaboradores de 2 notarias del distrito de Santa Anita, Lima, 2022"

1.4.1. Autor del Instrumento: Karina Margot Huacachi Simon

1.4.2. Instrumento: Cuestionario

#### ASPECTO GLOBAL DEL INSTRUMENTO

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado, específico y comprensible.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
5. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias, los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito o del diagnóstico				X	
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.				X	

**PUNTAJE TOTAL: 40** OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

( X ) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

( ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lima, 22 de agosto del 2022



Firma del Experto Informante.  
DNI: 08762007



## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del validador: Carlos Emigdio Cubas Silva
- 1.2. Grado Académico: Doctor en educación
- 1.3. Institución donde labora: Universidad Mayor de San Marcos
- 1.3.1. Especialidad del validador: Docente universitario en Ciencias Administrativas en Pre y Post grado
- 1.3.2. Título de la investigación: "Formalización y beneficios laborales en colaboradores de dos notarias del distrito de Santa Anita, Lima, 2022"
- 1.3.3. Autor del Instrumento: Karina Margot Huacachi Simon
- 1.3.4. Instrumento: Cuestionario

### ASPECTO GLOBAL DEL INSTRUMENTO

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado, específico y comprensible.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
5. ORGANIZACION	Presentación ordenada				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias, los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					X

**PROMEDIO DE VALORACIÓN: 40** OPINIÓN DE APLICABILIDAD:  
 ( X ) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.  
 ( ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lima, 23 de agosto del 2022



Firma del Experto Informante.  
 DNI. N° 42222615  
 Teléfono N° 998769676

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del validador: Fernando Esteban Nuñez Vara
- 1.2. Grado Académico: Doctor en Ciencias de la Educación
- 1.3. Institución donde labora: Universidad Peruana de las Américas
- 1.3.1. Especialidad del validador: Investigador CONCYTEC
- 1.3.2. Título de la investigación: "Formalización y beneficios laborales en colaboradores de dos notarias del distrito de Santa Anita, Lima, 2022"
- 1.3.3. Autor del Instrumento: Karina Margot Huacachi Simon
- 1.3.4. Instrumento: Cuestionario

### ASPECTO GLOBAL DEL INSTRUMENTO

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado, específico y comprensible.			X		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.			X		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.			X		
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad			X		
5. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada			X		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias, los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.			X		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos			X		
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.			X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico			X		
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.			X		

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 45 **OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**  
 (X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.  
 ( ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lima, 29 de agosto del 2022



Firma del Experto Informante.  
 DNI. N° 07948394  
 Teléfono N° 994286737

**Apéndice 7:** Datos de investigación variable Independiente

PREGUNTAS																											Formas de formalización	Conocimiento para la formalización	Aspectos formales	Formalización		
N°	GENERO	EDAD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24					25	26
1	Femenino	30	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4	5	5	5	3	42	44	32	118
2	Femenino	31	5	5	5	5	1	4	4	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	38	46	33	117
3	Femenino	34	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	44	44	31	119
4	Femenino	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	3	45	47	30	122
5	Femenino	33	4	3	3	3	1	3	4	5	5	4	4	4	5	3	4	3	4	2	5	4	5	4	3	5	4	4	31	38	29	98
6	Femenino	26	5	5	3	5	5	4	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	42	46	34	122
7	Femenino	28	5	5	5	5	2	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	1	5	2	5	5	4	5	5	5	38	44	31	113
8	Masculino	31	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	40	48	34	122
9	Femenino	30	3	3	4	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	32	32	29	93
10	Femenino	34	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	44	50	33	127
11	Femenino	22	5	3	5	1	1	1	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	49	35	114
12	Femenino	39	5	4	4	5	5	3	4	4	4	5	3	5	3	4	5	5	5	3	3	5	5	4	3	5	3	5	38	41	30	109
13	Masculino	34	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4	36	38	28	102
14	Femenino	34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	48	35	128
15	Femenino	29	5	4	5	5	1	5	3	5	5	1	3	5	3	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	38	38	35	111
16	Masculino	34	4	3	5	1	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	2	36	46	29	111
17	Femenino	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	50	35	130
18	Femenino	31	5	4	5	5	4	4	3	5	5	3	4	5	4	4	5	5	4	5	5	3	5	4	4	5	5	4	40	44	30	114
19	Masculino	28	5	4	5	5	5	3	5	4	5	5	3	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	41	44	32	117
20	Masculino	29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	45	46	33	124
21	Masculino	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	45	49	34	128
22	Femenino	34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	45	49	33	127
23	Femenino	33	5	5	5	5	1	5	3	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	9	46	35	90
24	Femenino	41	5	5	5	4	4	2	4	4	4	4	2	4	3	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	5	5	5	37	43	29	109
25	Femenino	29	5	4	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	3	4	5	5	41	47	32	120
26	Masculino	64	5	4	5	5	5	3	3	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	40	46	34	120
27	Femenino	32	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	3	43	47	29	119
28	Femenino	42	5	5	5	5	1	5	4	5	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	40	45	29	114
29	Masculino	32	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	1	42	45	28	115	
30	Femenino	27	5	5	5	5	1	3	3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	37	46	31	114	

Fuente: Fuente: SPSS (versión 26) – elaboración propia

**Apéndice 8:** Datos de investigación variable Dependiente

N°	GENERO	EDAD	PREGUNTAS														Derechos reconocidos	Carácter obligatorio	Beneficios laborales
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14			
1	Femenino	30	2	4	5	5	4	5	5	3	2	4	4	3	3	5	46	8	54
2	Femenino	31	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	3	3	4	52	7	59
3	Femenino	34	1	2	1	2	2	1	1	2	1	5	4	4	3	2	26	5	31
4	Femenino	30	4	4	4	3	3	3	3	4	3	5	4	3	2	3	43	5	48
5	Femenino	33	5	3	4	3	2	5	3	3	3	3	5	2	3	3	41	6	47
6	Femenino	26	1	3	5	3	5	5	5	5	2	4	5	3	4	5	46	9	55
7	Femenino	28	3	4	4	3	2	5	3	5	5	3	5	5	2	2	47	4	51
8	Masculino	31	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	1	1	3	2	47	5	52
9	Femenino	30	3	2	4	4	2	3	3	4	2	4	5	2	4	5	38	9	47
10	Femenino	34	3	3	3	3	2	3	5	3	3	4	3	3	3	5	38	8	46
11	Femenino	22	4	4	4	1	5	6	5	5	5	5	5	3	1	5	52	6	58
12	Femenino	39	2	3	4	2	3	4	5	1	1	5	4	3	2	2	37	4	41
13	Masculino	34	3	3	3	2	2	2	4	4	3	4	4	3	2	2	37	4	41
14	Femenino	34	5	5	5	5	4	1	5	5	5	5	5	5	2	4	55	6	61
15	Femenino	29	5	2	5	1	1	5	5	5	1	5	5	3	1	2	43	3	46
16	Masculino	34	2	3	1	3	1	5	5	5	3	1	5	1	1	2	35	3	38
17	Femenino	40	3	2	3	1	1	1	3	1	5	5	1	1	1	3	27	4	31
18	Femenino	31	2	3	1	1	1	3	5	1	3	2	5	1	2	5	28	7	35
19	Masculino	28	5	3	5	3	4	1	3	5	5	5	5	5	4	4	49	8	57
20	Masculino	29	3	3	3	3	3	5	3	3	3	5	5	3	3	3	42	6	48
21	Masculino	30	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	55	9	64
22	Femenino	34	5	4	5	2	5	1	4	5	5	5	5	1	2	5	47	7	54
23	Femenino	33	5	4	5	5	3	5	3	2	2	2	5	4	2	4	45	6	51
24	Femenino	41	3	3	4	2	3	2	2	3	1	4	5	1	3	3	33	6	39
25	Femenino	29	5	3	4	3	4	3	5	4	3	5	5	3	4	4	47	8	55
26	Masculino	64	1	4	4	4	3	1	5	4	4	4	5	3	2	4	42	6	48
27	Femenino	32	4	3	3	3	3	5	5	5	5	3	5	6	3	5	50	8	58
28	Femenino	42	2	3	2	3	2	1	5	3	5	5	5	3	2	4	39	6	45
29	Masculino	32	5	4	5	1	1	5	4	5	5	5	5	5	1	5	50	6	56
30	Femenino	27	3	3	3	3	3	5	5	1	3	5	5	3	3	5	42	8	50

Fuente: SPSS (versión 26) – elaboración propia

## Apéndice 9: Informe de Turnitin:

