

UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



TESIS

**“INCUMPLIMIENTO LABORAL DEL EMPLEADOR EN LAS
MYPES FORMALES DEL SECTOR FERRETERO DE LA CIUDAD
DE TINGO MARÍA”**

PARA OBTENER EL TITULO DE CONTADOR PÚBLICO

PRESENTADO POR:

UTIA VILLANUEVA, Keyver

Tingo María – Perú

2024



UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS N° 023/2024-FCC-UNAS

Siendo las 9:10 a.m., del día 23 de diciembre del 2024, reunidos en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Contables, se instaló el Jurado Evaluador, designado con Resolución 037/2024-D-FCC de fecha 12 de febrero de 2024 y Resolución 082/2024-D-FCC de fecha 09 de abril de 2024 se aprueba el proyecto de tesis, a fin de iniciar la sustentación de la Tesis para optar el título de **Contador Público** denominado:

“INCUMPLIMIENTO LABORAL DEL EMPLEADOR EN LAS MYPES FORMALES DEL SECTOR FERRETERO DE LA CIUDAD DE TINGO MARÍA”

Presentado por el bachiller: **UTIA VILLANUEVA, KEYVER**, de la Carrera Profesional de Contabilidad. Luego de la sustentación y absueltas las preguntas de rigor, se procedió a la respectiva calificación de conformidad al Reglamento de Grados y Títulos de la UNAS, cuyo resultado, se indica a continuación:

APROBADO POR : UNANIMIDAD

CALIFICATIVO : REGULAR

Siendo las 10:00 a.m., se dio por culminado el acto de sustentación de tesis, firmando a continuación los miembros del Honorable Jurado y su Asesor, en señal de conformidad.


CPC. Dr. ELADIO DIONICIO MONTERO VILCHEZ
Presidente


CPC. Mg. TEDORO HUAMAN CAMACHO
Miembro


CPC. Mg. CESAR SERGIO LOPEZ BAUTISTA
Secretario


CPC. Dr. ORLANDO EVERARDO MALPARTIDA MARQUEZ
Asesor





"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

CERTIFICADO DE SIMILITUD T.I. N° 001 - 2025 - CS-RIDUNAS

El Director de la Dirección de Gestión de Investigación de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, quien suscribe,

CERTIFICA QUE:

El Trabajo de Investigación; aprobó el proceso de revisión a través del software TURNITIN, evidenciándose en el informe de originalidad un índice de similitud no mayor del 25% (Art. 3° - Resolución N° 466-2019-CU-R-UNAS).

Programa de Estudio:

Contabilidad

Tipo de documento:

Tesis	X	Trabajo de Suficiencia Profesional	
-------	---	------------------------------------	--

TÍTULO	AUTOR	PORCENTAJE DE SIMILITUD
INCUMPLIMIENTO LABORAL DEL EMPLEADOR EN LAS MYPES FORMALES DEL SECTOR FERRETERO DE LA CIUDAD DE TINGO MARÍA	UTIA VILLANUEVA, Keyver	22 % Veintidós

Tingo María, 09 de enero de 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
UNIDAD DE GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Dr. Tomas Meracho Mallqui
JEFE

C.C. Archivo

**VICERRECTORADO DE INVESTIGACION
OFICINA DE INVESTIGACION**



UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA

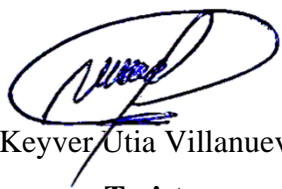
**REGISTRO DE TESIS PARA LA OBTENCION DEL
TITULO UNIVERSITARIO, INVESTIGACIÓN DOCENTE
Y TESISISTA**

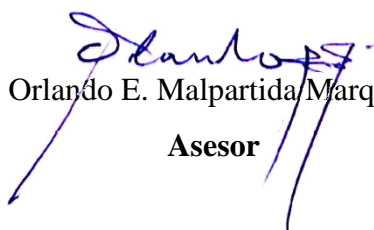
(Resol. N° 113-2019-CU-R-UNAS)

I. Datos Generales de Pregrado

Universidad : Universidad Nacional Agraria de la Selva.
Facultad : Facultad de Ciencias Contables.
Título de tesis : Incumplimiento laboral del empleador en las MYPES formales del sector ferretero de la ciudad de tingo maría.
Autor : Utia Villanueva, Keyver
Asesor de tesis : Malpartida Marquez, Orlando E.
Escuela Profesional : Ciencias Contables
Programa de investigación : Ciencias sociales y desarrollo sostenible
Línea(s) de investigación : Contabilidad
Eje Temático : Ciencias Sociales
Lugar de ejecución : Tingo Maria
Duración : Inicio : Abril 2024
Término : Octubre 2024
Financiamiento : FEDU : S/0.00
Propio : S/1.500.00
Otros : S/0.00

Tingo María, Perú, enero 2025.


Keyver Utia Villanueva
Tesisista


Orlando E. Malpartida Marquez
Asesor

DEDICATORIA

*A Dios por permitirme llegar hasta aquí y
guiarme y bendecirme siempre en el camino de la
vida*

*Con mucho aprecio y cariño a mis padres segundo
tía armas y lidia villanueva montes Por el mucho
esfuerzo y dedicación que me brindaron su apoyo
incondicional, sus recomendaciones y sabios
consejos.*

AGRADECIMIENTO

- *Agradecer a mis padres segundo utia armas y lidia villanueva montes porque siempre me apoyaron incondicionalmente en el camino de esta profesión.*
- *A los docentes de la prestigiosa facultad de ciencias contables por haber compartido sus enriquecedores conocimientos.*
- *A mi asesor de tesis CPCC. Orlando E. Malpartida Márquez. Por el apoyo incondicional en sus sugerencias y recomendaciones oportunas.*
- *Por último, agradecer a toda mi familia que siempre están brindándome todo su apoyo y sabios consejos, y también a todas las personas que me apoyaron en este proyecto para poder culminar con este paso importante en mi vida.*

INTRODUCCIÓN

La económica social se sustenta en muchos aspectos uno de ellos y el más preponderante actualmente es el comercio de bienes y servicios, este dinamismo económico genera empleo para muchas familias del sector, es así, que el sector ferretero ha sido un pilar fundamental en el desarrollo económico de muchas ciudades en el Perú, contribuyendo al abastecimiento de materiales esenciales para la construcción y otras industrias. En el sector de Leoncio Prado, la formalización en las pequeñas y medianas empresas (MYPES) del sector ferretero ha cobrado relevancia, ya que estas empresas desempeñan e incursionan en la incubación de empleo y dinamización de la economía local. No obstante, el crecimiento de estas empresas no ha estado exento de problemas, especialmente en lo relacionado al cumplimiento de las obligaciones laborales y tributarias. Diversos estudios han señalado que la informalidad y el desconocimiento de la normativa laboral en sectores similares afecta tanto a los trabajadores como a la sostenibilidad de las empresas. Esta investigación busco ahondar en aquellos posibles factores limitantes del cumplimiento de las normativas laborales en las MYPES ferreteras de la Provincia de Leoncio Prado.

Este estudio resulta fundamental para ampliar el conocimiento sobre la problemática del incumplimiento laboral en las MYPES del sector ferretero, un área poco explorada hasta el momento. Además, contribuirá a la formulación de políticas públicas que promuevan una mayor formalización y respeto por los derechos laborales en este sector, beneficiando tanto a los trabajadores como a las empresas.

El presente informe consta de tres capítulos. El primero capítulo aborda la parte metodológica, el segundo el fundamentamos la teoría y el tercero se plasma los resultados de investigación. Finalmente, se precisan las conclusiones y recomendaciones.

RESUMEN

La tesis se propuso como objetivo determinar las causas que generan el incumplimiento laboral del empleador, en las MYPES formales del sector ferretero de Tingo María, con el fin de proponer alternativas de solución a esta problemática; se tomaron 2 causas para evaluar y contrastar la hipótesis y que posiblemente serían las que sustentan este problema. Se llegó a comprender la situación actual de cumplimiento laboral de los empleadores, analizar si la irresponsabilidad de los empleadores y el poco conocimiento de sus derechos laborales por parte de los trabajadores son causales que sustentan el epílogo de investigación.

Metodológicamente la investigación se categoriza como una investigación de tipo aplicada ya que aplica conocimientos existentes teóricos prácticos para formular soluciones a problemas concretos, presenta un enfoque cualitativo a un nivel descriptivo – explicativo, la muestra de estudio está constituido por 57 personas entre dueños o administradores de negocios y trabajadores.

Los resultados obtenidos en la presente investigación, confirma que existe una asociación significativa entre el incumplimiento laboral en las MYPES del sector ferretero de la Provincia de Leoncio Prado y dos factores principales: la irresponsabilidad por parte de los empleadores y el desconocimiento de los derechos laboral por parte de los trabajadores. Se obtuvo un valor de p de 0.000, lo que indica que la asociación entre estas variables es altamente significativa, dado que este valor es inferior al umbral de 0.05. El análisis realizado permite concluir que tanto la falta de responsabilidad en el cumplimiento de la normativa laboral como la limitada comprensión de los derechos laborales por parte de los empleados son los principales impulsores del incumplimiento laboral en el sector.

Palabras clave: Incumplimiento laboral, Irresponsabilidad del empleador, derechos laborales.

ABSTRACT

The objective proposed for the thesis was to determine the causes that generate the lack of workplace compliance on behalf of the employer for the formal MYPES (acronym in Spanish) within the hardware store sector in Tingo Maria, [Peru], with the goal of proposing alternative solutions to this problem; there were two reasons for evaluating and testing the hypothesis and that possibly would be what supports this problem. An understanding [was acquired] of the current situation regarding the employers' workplace compliance, [whether or not] the irresponsibility of the employers and the employees' lack of knowledge of workers' rights were causes that supported the epilogue of the research was analyzed.

[In terms of] the methodology, the research was categorized as [being] a research of an applied type, since existing knowledge [and] theoretical practices were applied to formulate solutions to concrete problems; [it] presented a qualitative focus, at a descriptive – explanatory level; the sample of the study was made up of fifty seven people, between owners and administrators of businesses and employees.

The results [that were] obtained from the present research confirmed that a significant association existed between the lack of workplace compliance for the MYPES within the hardware store sector in the Leoncio Prado province and the two principal factors: the lack of responsibility on behalf of the employers and the lack of knowledge of employee rights on behalf of the employees. A p-value of 0.000 was obtained, which indicates that the association between the variables was highly significant, given that this value is inferior to the threshold of 0.05. The analysis that was done allowed for the conclusion that the lack of responsibility of compliance with the labor standards, as much as the limited comprehension of employee rights on behalf of the employees, were the principal drivers of the lack of workplace compliance within the sector.

Keywords: lack of workplace compliance, employer irresponsibility, employee rights

ÍNDICE

DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
INTRODUCCIÓN	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
ÍNDICE	ix
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE FIGURAS	xii
CAPITULO I	1
PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO	1
1.1. Fundamentación del problema	1
1.1.1. Selección general: “El derecho laboral en el Perú”	1
1.1.2. Selección específica: “Incumplimiento laboral del Empleador en las MYPES	2
Formales del Sector Ferretero de la ciudad de Tingo María”	2
1.1.3. Definición del problema	3
1.2. Formulación de las interrogantes	5
1.2.1. Interrogante general	5
1.2.2. Interrogantes específicos	5
1.3. Objetivos	5
1.3.1. Objetivo general	5
1.3.2. Objetivos Específicos	6
1.4. Hipótesis	6
1.4.1. Hipótesis general	6
1.4.2. Hipótesis específico	6
1.4.3. Sistema de variables, dimensiones e indicadores	7
1.4.4. Definición operacional de las variables, dimensiones indicadoras	8
1.5. Justificación e importancia	9
1.5.1. Teórica	9
1.5.2. Práctica	10
1.6. Delimitaciones	10
1.6.1. Teórica	10

1.6.2. Espacial	11
1.6.3. Temporal.....	11
1.7. Metodología.....	11
1.7.1. Tipo de investigación	11
1.7.2. Población y muestra.....	12
1.7.3. Técnicas e instrumentos de recolección	15
1.8. Limitaciones.....	15
CAPITULO II	16
FUNDAMENTO TEÓRICO	16
2.1. Antecedentes de investigación	16
2.1.1. Internacionales	16
2.1.2. Nacionales	18
2.1.3. Locales.....	19
2.2. Bases teóricas	21
2.2.1. Responsabilidad social empresarial.....	21
2.2.2. Teoría de la empresa	22
2.2.3. Derechos de los trabajadores.....	23
2.2.4. Obligaciones del empleador	28
2.2.5. Las relaciones laborales	28
2.2.6. Ley de las micro y pequeñas empresas (Mypes)	28
2.2.7. El régimen laboral especial de la micro y pequeña empresa.....	29
2.3. Definición de términos básicos	30
CAPITULO III	32
RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	32
3.1. De la variable independiente	32
b. Desconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores.....	36
3.2. De la variable dependiente	40
3.3. Discusión de resultados.....	45
3.4. Verificación de Hipótesis	50
CONCLUSIONES	55
RECOMENDACIONES	58
BIBLIOGRAFÍA	63
ANEXOS	65

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Variables, dimensiones, indicadores.....	8
Tabla 2 Empresas del sector ferretero en Tingo María.....	12
Tabla 3 <i>Pago integral por horas extras laboradas</i>	32
Tabla 4 Acceso al seguro social o a algún tipo de cobertura médica.....	33
Tabla 5 Información clara y oportuna de derechos laborales y condiciones contractuales hacia los trabajadores.....	34
Tabla 6 Se cumple con la normatividad de seguridad y salud en el trabajo	35
Tabla 7 El trabajador conoce cuanto es el salario mínimo que debe recibir por ley	37
Tabla 8 El trabajador conoce sus derechos a condiciones de trabajo seguras y saludables según normativa.....	38
Tabla 9 El trabajador está informado sobre las sanciones que puede recibir el empleador si incumple con sus obligaciones laborales.....	39
Tabla 10 El trabajadores conocen los canales para denunciar incumplimiento laboral.....	40
Tabla 11 Están registrados el total de trabajadores en planilla	41
Tabla 12 El empleador paga puntualmente los salarios a los trabajadores.....	42
Tabla 13 El salario pagado es igual o mayor al salario mínimo establecido por ley.....	43
Tabla 14 Se puede justificar que la no incorporación a la planilla es por voluntad y negativa propia ya que considera que los descuentos son altos y pocos los beneficios.....	44
Tabla 15 Prueba chi-cuadrado entre irresponsabilidad de los empleadores, desconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores (causas) versus incumplimiento laboral de las Mypes del sector ferretero Tingo María.	51
Tabla 16 Medidas simétricas de la hipótesis general.....	51
Tabla 17 Prueba chi-cuadrado - irresponsabilidad de los empleadores versus incumplimiento laboral de las Mypes del sector ferretero Tingo María	52
Tabla 18 Medidas simétricas de la primera hipótesis específica	52
Tabla 19 Prueba chi-cuadrado - Desconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores versus incumplimiento laboral de las Mypes del sector ferretero Tingo María.	53
Tabla 20 Medidas simétricas de la segunda hipótesis específica.....	54

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Pago integral por horas extras laboradas.....	32
Figura 2 Acceso al seguro social o a algún tipo de cobertura médica	33
Figura 3 Información clara y oportuna de derechos laborales y condiciones contractuales hacia los trabajadores	35
Figura 4 Se cumple con la normatividad de seguridad y salud en el trabajo.....	36
Figura 5 El trabajador conoce cuanto es el salario mínimo que debe recibir por ley	37
Figura 6 El trabajador conoce sus derechos a condiciones de trabajo seguras y saludables según normativa	38
Figura 7 El trabajador está informado sobre las sanciones que puede recibir el empleador si incumple con sus obligaciones laborales.....	39
Figura 8 El trabajadores conocen los canales para denunciar incumplimiento laboral	40
Figura 9 Están registrados el total de trabajadores en planilla	41
Figura 10 El empleador paga puntualmente los salarios a los trabajadores	42
Figura 11 El salario pagado en igual o mayor al salario mínimo establecido por ley	43
Figura 12 Se puede justificar que la no incorporación a la planilla es por voluntad y negativa propia ya que considera que los descuentos son altos y pocos los beneficios	44

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO

1.1. Fundamentación del problema

1.1.1. Selección general: “El derecho laboral en el Perú”

De acuerdo con la normativa establecida por el Ministerio de Trabajo, es obligatorio para todas las organizaciones contratar a sus trabajadores cumpliendo con la normativa legal vigente en nuestro país, que incluye aspectos como descansos, horario de trabajo, seguridad en el trabajo y salud ocupacional. Además, las empresas están obligadas a promover y facilitar activamente la afiliación voluntaria de los trabajadores a un plan de pensiones, proporcionar la documentación necesaria al centro de formación profesional y emitir el certificado correspondiente al finalizar el contrato.

Si bien con frecuencia se dirige la atención hacia los derechos y beneficios fundamentales del trabajador dentro de la fuerza laboral, es de suma importancia enfatizar y reconocer también los deberes y obligaciones importantes que recaen sobre el empleador en el ámbito del empleo. Si bien es innegable que el bienestar y los derechos fundamentales de los trabajadores son de suma importancia y deben ser priorizados, es esencial reconocer que los empleadores también tienen una responsabilidad importante en el establecimiento y mantenimiento de un ambiente de trabajo justo, equitativo y seguro para todos los empleados. De manera similar, las responsabilidades y deberes del empleador en el Perú están íntimamente ligadas a los derechos y prerrogativas de los trabajadores, por lo que con frecuencia cuando se discute un aspecto, inherentemente se abarca el otro.

Con la firma y ejecución formal del acuerdo contractual entre el empleador y el trabajador, comienza el conjunto de deberes y obligaciones que el primero debe cumplir y respetar. Existe un compromiso profundo e inquebrantable que trasciende el simple intercambio de bienes y servicios, promoviendo y salvaguardando activamente los derechos y el bienestar de todos los trabajadores involucrados. Estas obligaciones legales, establecidas de conformidad con la legislación laboral del Perú, sirven como pilares fundamentales que sustentan una relación laboral justa y equilibrada.

1.1.2. Selección específica: “Incumplimiento laboral del Empleador en las MYPES Formales del Sector Ferretero de la ciudad de Tingo María”

Las micro y pequeñas empresas (Mypes) formales del sector ferretero de la ciudad de Tingo María, enfrentan un problema recurrente y preocupante: las infracciones laborales. Estas infracciones, que van desde el incumplimiento de normas básicas de seguridad y salud ocupacional hasta la violación de derechos laborales fundamentales, tienen consecuencias perjudiciales tanto para los trabajadores como para la propia empresa.

En este sentido, según los referentes empíricos las micro y pequeñas empresas (Mypes) formales del sector ferretero de la ciudad de Tingo María, presentan un problema latente: el incumplimiento de las normas laborales por parte del empleador. Las causas de este problema pueden ser diversas y complejas. En muchos casos, las Mypes enfrentan limitaciones económicas que dificultan el cumplimiento adecuado de las normativas laborales; la falta de recursos financieros para implementar medidas de seguridad y salud ocupacional, así como para cubrir

los costos asociados a salarios y beneficios laborales adecuados, puede llevar a un incumplimiento involuntario de las regulaciones.

En nuestro caso, teniendo en cuenta las observaciones empíricas, se ha podido percibir que las causas de dicho incumplimiento laboral de parte de el empleador de las Mypes formales de las empresas Ferreteras de la ciudad de Tingo María, se deben posiblemente a la irresponsabilidad de los empleadores, y la falta de conciencia y comprensión de los trabajadores respecto de sus derechos laborales fundamentales. Estas causas son precisadas y detalladas en la presente investigación.

1.1.3. Definición del problema

En el ámbito nacional, según como manifiesta el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), se han registrado un promedio de 15,000 denuncias anuales por infracciones laborales durante los últimos años. Estas denuncias abarcan diversas irregularidades, como la falta de pago de beneficios sociales, el incumplimiento de horarios de trabajo, el empleo de menores de edad y la falta de contratos de trabajo.

El sector ferretero es uno de los pilares de la economía en la ciudad de Tingo María, siendo un importante generador de empleo y desarrollo local. Sin embargo, las micro y pequeñas empresas (MYPES) formales de este sector, cometen constantemente infracciones laborales que afectan tanto a los trabajadores como a los mismos empleadores. Entre las principales infracciones laborales que constituyen el incumplimiento de parte de los empleadores destacan:

- No considerar en la planilla de remuneraciones a algunos trabajadores
- No entregar las boletas de pago en los plazos establecidos

- No comunicarse adecuadamente con las instituciones financieras sobre la existencia y la naturaleza no física del CTS .
- No pagar oportunamente las remuneraciones
- El no depositar la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) en los plazos establecidos puede generar consecuencias legales para el empleador . Es fundamental cumplir con la normativa correspondiente y garantizar que los trabajadores reciban sus beneficios a tiempo.
- No pagar en las fechas establecidas según normativa las gratificaciones
- No contar con el Registro de Control de Asistencia
- No asignar como remuneración total la Remuneración Mínima Vital
- Vulnerar las normas de Protección a embarazadas y lactantes.

De acuerdo a las observaciones empíricas, este problema se debe probablemente a la irresponsabilidad de los empleadores y el desconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores, los que constituyen las principales causas del incumplimiento laboral del empleador, en las MYPES Formales del Sector Ferretero de la ciudad de Tingo María

Por otro lado, los empleadores también sufren las consecuencias de las infracciones laborales. En primer lugar, están expuestos a posibles sanciones y multas por parte de las autoridades competentes, lo que representa un costo económico. Además, la reputación de la empresa puede verse afectada, lo que puede llevar a la pérdida de clientes y oportunidades de negocio.

En el caso específico de la ciudad de Huánuco, las infracciones laborales también son un problema significativo, aunque la tasa de informalidad laboral en la región es menor que el promedio nacional, situándose en el 66,4% en el 2019 según el INEI. A pesar de esto, muchos trabajadores de la región aún no tienen

acceso a beneficios laborales básicos como seguro social, vacaciones pagadas, CTS, entre otros.

Ante lo establecido se sustenta la problemática de la actual investigación, la que se estaría realizando con el objetivo de comprender y analizar los factores detrás de estas infracciones, así como los impactos que pueden tener en las empresas y en los trabajadores del sector ferretero de las Mypes formales de la ciudad de Tingo María.

1.2. Formulación de las interrogantes

1.2.1. Interrogante general

¿Cuáles son las causas que generan el incumplimiento laboral del empleador, en las MYPES Formales del Sector Ferretero de la ciudad de Tingo María?.

1.2.2. Interrogantes específicos

- ¿Cuál es la situación actual del cumplimiento laboral del empleador, en las MYPES Formales del Sector Ferretero de la ciudad de Tingo María?
- ¿La irresponsabilidad de los empleadores, será una de las causas del incumplimiento laboral del empleador, en las MYPES Formales del Sector Ferretero de la ciudad de Tingo María?
- ¿El desconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores, será otra de las causas del incumplimiento laboral del empleador, en las Mypes Formales del Sector Ferretero de la ciudad de Tingo María?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar las causas que generan el incumplimiento laboral del empleador, en las MYPES Formales del Sector Ferretero de la ciudad de Tingo María.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Describir la situación actual del cumplimiento laboral del empleador, en las MYPES Formales del Sector Ferretero de la ciudad de Tingo María
- Determinar si la irresponsabilidad de los empleadores es una de las causas del incumplimiento laboral del empleador, en las MYPES Formales del Sector Ferretero de la ciudad de Tingo María.
- Determinar si el desconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores es otra de las causas del incumplimiento laboral del empleador, en las MYPES Formales del Sector Ferretero de la ciudad de Tingo María.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

“La irresponsabilidad de los empleadores y el desconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores, son las causas del incumplimiento laboral del empleador en las MYPES Formales del Sector Ferretero de la ciudad de Tingo María”

1.4.2. Hipótesis específico

- La irresponsabilidad de los empleadores es una de las causas del incumplimiento laboral del empleador, en las MYPES Formales del Sector Ferretero de la ciudad de Tingo María.

- El desconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores es otra de las causas del incumplimiento laboral del empleador, en las MYPES Formales del Sector Ferretero de la ciudad de Tingo María.

1.4.3. Sistema de variables, dimensiones e indicadores

Variable Independiente:

X= La irresponsabilidad de los empleadores

Dimensiones/Indicadores

X_1 = Legislación laboral

X_2 = Practica de valores

X_3 = Insensibilidad humana

X_4 = Indiferencia a las autoridades de trabajo

Z= El desconocimiento de derechos laborales de los trabajadores

Dimensiones/Indicadores

Z_1 = Remuneración Mínima Vital

Z_2 = Descanso semanal

Z_3 = Horas extraordinarias

Z_4 = Vacaciones

Z_5 = CTS

Z_6 = Maternidad

Z_7 = Trabajos domingos y feriados

Z_8 = Leyes sociales (ESSALUD, ONP, AFP)

Variable Dependiente:

Y= Incumplimiento del empleador

Dimensiones/Indicadores

Y_1 = Infracciones leves

Y_2 = Infracciones graves

Y_3 = Infracciones muy graves

Y_4 = Infracciones/Multas

1.4.4. Definición operacional de las variables, dimensiones indicadoras

Tabla 1

Variables, dimensiones, indicadores

Variables	Dimensiones/indicadores	Instrumento de medición
VI X: La irresponsabilidad de los empleadores	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Legislación laboral ✓ Practica de valores ✓ Insensibilidad humana ✓ Indiferencia a las autoridades 	Cuestionario nominal dicotómico Análisis documental
VI Z: El desconocimiento de derechos laborales de los trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Remuneración Mínima vital ✓ Descanso semanal ✓ Horas extraordinarias ✓ Vacaciones ✓ Gratificaciones ✓ CTS. ✓ Maternidad ✓ Trabajo domingos y feriados ✓ Leyes sociales (ESSALUD, ONP, AFP) 	Cuestionario nominal dicotómico Análisis documental

<p>VD Y: Incumplimiento del empleador</p>	<p>INFRACCIONES LABORALES</p> <p>✓ LEVES</p> <ul style="list-style-type: none"> • No entregar las boletas de pago en los plazos establecidos • No exhibir en lugar visible el horario de trabajo • No informar a los Bancos sobre disponibilidad e intangibilidad de la CTS <p>✓ GRAVES</p> <ul style="list-style-type: none"> • No pagar oportunamente las remuneraciones • No depositar en los plazos fijados la CTS de los trabajadores • No pagar oportunamente las gratificaciones • No registrar oportunamente los contratos de seguro de vida • No capacitar en trabajo remoto. <p>✓ MUY GRAVES</p> <ul style="list-style-type: none"> • No contar con el Registro de Control de Asistencia • No pagar la Remuneración Mínima Vital • Incumplir las normas de Protección a embarazadas y lactantes. <p>SANCIONES LABORALES</p> <p>✓ Multas en base a la UIT, al tipo de empresas y al número de trabajadores.</p>	<p>Cuestionario nominal dicotómico Análisis documental y bibliográfico</p>
---	--	--

1.5. Justificación e importancia

1.5.1. Teórica

La importancia teórica de la investigación se suscribe y trasciende en la ejecución, se enfoca en la necesidad de comprender y explicar los factores teóricos subyacentes que influyen en el incumplimiento de las obligaciones laborales por parte de los trabajadores en este sector.

Esta investigación se justifica teóricamente al analizar cómo las teorías sobre la responsabilidad social empresarial, la gestión de recursos humanos, y la economía laboral pueden aplicarse y adaptarse a las micro y pequeñas empresas (MYPES) en un contexto específico como es el sector ferretero de Tingo María. La investigación podría revelar

cómo los conceptos teóricos sobre cumplimiento laboral deben ser reconsiderados o adaptados para reflejar mejor la realidad de las MYPEs en áreas menos urbanizadas.

1.5.2. Práctica

En términos prácticos la investigación pretende en alguna medida mejorar en el cumplimiento de las normativas laborales al identificar las causas específicas del incumplimiento laboral por parte de los trabajos en las MYPES del sector ferretero, la investigación puede ofrecer recomendaciones prácticas que ayuden a las empresas a cumplir con sus obligaciones legales. También, fortalecimiento de las políticas públicas ya que los resultados de la investigación pueden servir como base para que las autoridades locales o regionales desarrollen políticas más efectivas para monitorear y apoyar el cumplimiento laboral en las MYPES además con una comprensión clara de las razones detrás del incumplimiento, las cámaras de comercio, asociaciones de MYPES y otras organizaciones podrían diseñar programas de capacitación y asesoramiento dirigidos a los obstáculos del sector ferretero. Esto no solo ayudaría a reducir el riesgo de sanciones legales, sino que también podría mejorar la relación laboral y aumentar la productividad.

Es así, que la justificación práctica de esta investigación radica en su capacidad para generar cambios positivos tanto para los trabajadores como para los empleadores, fortaleciendo las MYPES del sector ferretero en Tingo María y promoviendo un entorno laboral más justo y productivo.

1.6. Delimitaciones

1.6.1. Teórica

La actual tesis se centró en conceptos clave como "incumplimiento laboral", "obligaciones laborales", "responsabilidad social empresarial", y "gestión de recursos humanos". Estos conceptos fueron abordados dentro del contexto de las MYPES, con

especial énfasis en cómo se aplican en el sector ferretero. También se enmarcó dentro de la legislación laboral vigente en Perú, con especial atención a las normativas que rigen las obligaciones laborales de los trabajadores en las MYPES.

1.6.2. Espacial

La investigación se ejecutó en ciudad de Tingo María, los elementos de análisis las unidades estudio corresponderán a los empleadores y trabajadores de las ferreterías en la zona de estudio.

1.6.3. Temporal

La investigación se centró en el período, comprendido desde enero hasta julio del 2024, con el fin de analizar las causas y efectos de las infracciones laborales en las micro y pequeñas empresas (MYPE) formales dentro del sector ferretero en la ciudad de Tingo María.

1.7. Metodología

1.7.1. Tipo de investigación

La investigación es considerada de tipo aplicada debido a que su objetivo principal es abordar un problema específico en el ámbito laboral de las micro y pequeñas empresas del sector ferretero en Tingo María. A través de este estudio, se buscó las causas de las infracciones laborales y comprender sus efectos en estas empresas. Además, se proponen soluciones y estrategias prácticas que puedan ser implementadas por dichas empresas o entes gubernamentales para evitar o mitigar estas infracciones. En resumen, la investigación tiene un enfoque práctico y busca generar conocimiento aplicable para mejorar la situación laboral en las MyPES del sector ferretero.

Del mismo modo cuenta con un enfoque cualitativo, ya que implicó la recolección de datos a través de encuestas. Estos datos cualitativos permitieron realizar análisis

estadísticos y generar resultados numéricos que puedan ser interpretados de manera objetiva. Este enfoque permitió obtener una visión precisa y cuantitativa de las infracciones laborales en el sector ferretero de Tingo María, lo que puede ayudar a identificar patrones, tendencias y establecer comparaciones.

La investigación podría considerarse de nivel explicativo ya que se busca establecer relaciones causales o grado de asociación entre las variables involucradas en el estudio. Por ejemplo, se busca identificar las causas subyacentes de las infracciones laborales y cómo estas afectan el desempeño de las empresas, se estaría profundizando en la comprensión del fenómeno estudiado. Si bien no es necesariamente una investigación de nivel explicativo, podría utilizarse este enfoque ya que se busca ir más allá de la simple descripción del problema y comprender las relaciones causales que lo generan.

1.7.2. Población y muestra

La población en la presente investigación está conformada por 148 trabajadores de las 42 Mypes del rubro ferretero de Tingo María (Fuente Subgerencia de Desarrollo Empresarial de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado y entrevista directa). Para lo cual se expone en la tabla siguiente:

Tabla 2

Empresas del sector ferretero en Tingo María

N°	RAZÓN SOCIAL	NÚMERO DE TRABAJADORES
1	CASA DEL AGRICULTOR Y DEL GANADERO E.I.R.L.	6
2	COMERCIAL AGROFER RONALD E.I.R. L	4
3	CENTRO AGROFERRETERIA LEON	3
4	FERRETERÍA CHOTA	6
5	COMERCIAL DIDAN	3
6	CASA DE CONSTRUCTOR	8
7	AGRO FERRETERÍA CONTINENTAL	6
8	COMERCIAL AGROFER LAURA	3
9	FERRETERÍA ASN S.R.L.	2

10	CONSTRUCTORA & REPUESTOS MAQUINARIA S.A.C.	4
11	FERRETERÍA EL CENTRO DEL MAESTRO	5
12	EL HERRAJE	3
13	COMERCIAL AGROFER CHINOS	2
14	FERR IMPORTACIONES GARCELI S.A.C.	2
15	COMERCIAL R Y J	2
16	FERRETÍN LEO	4
17	COMERCIAL TACUCHI	4
18	AGROCENTRO CONTRERAS	2
19	FERRETERÍA GLADYS	4
20	FIERROS TINGO	5
21	AGRO IMPORT B&D S.A.C.	3
22	AGROFERRETERIA NISSI	5
23	AGROCONSTRUCTOR TACUCHI S.A.C.	3
24	FERRETERÍA LUCECITA	2
25	INVERSIONES BRADA & HERMANOS	2
26	FULL PINTURAS Y MATIZADOS DIAZ E.I.R.L.	4
27	CORPORACION FERCHOTA E.I.R.L.	3
28	CORPORACION FERRETERIA RUDHAYFRE S.A.C.	5
29	MLLTIS. EL ARCA DEL CONSTRUCTOR	2
30	AGROQUIMICOS ROCIO LUCELLY	2
31	INVERSIONES SELVA	4
32	FERRETERÍA LM	2
33	FERRETERÍA EL ALBAÑIL	3
34	SHADAY	3
35	CONTRATISTAS GENERALES BELLA DURMIENTE E.I.R.L.	4
36	CASA DE PERNOS MOSQUERA	1
37	GRUPO CONTINENTAL	4
38	MULTISERVICIOS Y REPRESENTACIONES HUALLAGA	3
39	SELVA ELECTRO FERRETERÍA	4
40	FERRETERÍA BELLA DURMIENTE	4
41	FERRETERÍA "GRANDEZ"	2
42	FERRETERÍA MONTERO S.A.C.	5
	TOTAL	148

Nota. Elaboración propia con base a la información obtenida de la intervención directa.

La muestra la unidad poblacional está conformada por 42 empresa las cuales tienen trabajadores en su totalidad 148 personas.

Para determinar la muestra se usó la fórmula matemática de proporciones para poblaciones conocidas y definidas:

$$n = \frac{Z_{\alpha/2}^2 Npq}{E^2(N - 1) + Z_{\alpha/2}^2 pq}$$

Donde:

N = Número de trabajadores

p = Probabilidad de éxito.

q = Probabilidad de fracaso.

α = Nivel de significancia.

z = Valor calculado en tablas.

Remplazando datos tenemos:

N = 148.

p = 80.

q = 20.

α = 0.05.

z = 1.96

$$\alpha = 0.05 \quad \rightarrow \quad Z_{\alpha/2}^2 \equiv Z_{0.025}^2 = \pm 1.96$$

$$n = \frac{(1.96)^2(148)(0.80)(0.20)}{(0.05)^2(148 - 1) + (\pm 1.96)^2(0.80)(0.20)} = 93$$

Realizamos un ajuste a la muestra para lo cual utilizaremos la siguiente formula (n' = muestra sin ajustar):

$$n = \frac{n'}{1 + \frac{n'}{N}}$$

$$n = \frac{93}{1 + \frac{93}{148}} = 57$$

La muestra de estudio para este trabajo de investigación está conformada por 57 trabajadores, que serán seleccionados al azar tomando el total de trabajadores de cada empresa hasta llegar a completar la muestra delimitada.

1.7.3. Técnicas e instrumentos de recolección

a. Encuesta

Con esta una herramienta de investigación se utilizó para recopilar información de la muestra para medir las variables. poder consolidar y preponderar los indicadores.

b. Revisión documental

Se utilizó esta técnica para poder identificar las fuentes relevantes sobre legislación laboral, documentos normativos, estudios y reportes, literatura académica, es decir la revisión documentaria se aplicó como un componente clave de la construcción del marco teórico, la contextualización del problema, y la viabilización de los resultados que estén relacionados con la tesis.

c. El cuestionario

Se utilizó en la encuesta que consistió en una serie de preguntas diseñadas, para obtener información de los trabajadores y empleadores de las empresas ferreteras MYPE de la provincia de Leoncio Prado.

1.8. Limitaciones

En la investigación se presentó limitaciones en la recolección de datos al presenciarse la desconfianza por parte de los empleados y empleadores, como la fiabilidad y validez de los instrumentos como la condiciones socio económicas particulares de Tingo María.

En el contexto organizacional los valores y la cultura en la región obstaculizó en poca medida obtener la información necesaria que pueda medir de manera exacta las variables de estudio.

CAPITULO II

FUNDAMENTO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de investigación

2.1.1. Internacionales

Rodríguez & Dávila (2016) en su investigación “*Características y determinantes de la informalidad laboral en México*”, examinó las características individuales de los trabajadores informales bajo el citado enfoque de la informalidad laboral. Estos rasgos abarcan el sexo (género), edad, educación y ubicación geográfica en función del grado de marginalización de la entidad federal donde reside el trabajador. Se determina que la informalidad laboral se relaciona con situaciones de alta vulnerabilidad o precaria socio-demográfica del trabajador, tales como: escaso o no educación, alta marginación, generalmente mujeres, particularmente aquellas con niños pequeños, y, en la extremidad, aquellas que superan los 65 años. También se demuestra que la informalidad laboral funciona como un mecanismo para mantener las tasas de desempleo bajas, lo que genera un tipo de equilibrio - principalmente en periodos de crisis - entre estas dos opciones de trabajo.

En la misma línea Gómez (2010) en su tesis “*Entre la formalidad y la informalidad. Perspectivas de constitución de sujetos laborales en Colombia*”; el objetivo suscribe examinar y detallar el proceso de formación de la subjetividad laboral en Colombia, fusionando una investigación histórica socio retrospectiva con un estudio empírico de la vivencia actual del trabajo, en un contexto social propulsado por los vientos de la globalización, la flexibilización y la desregulación. También se pueden observar ciertos efectos psicológicos de una reestructuración laboral diseñada únicamente para incrementar la competitividad y la eficiencia entre profesionales y eficientes empleados. A partir de este panorama general, es evidente que una reestructuración de las prácticas de negocios y

gestión de personal que considera también las necesidades de los empleados, es tanto necesaria como urgente.

Así mismo, Ossandón (2017) en su tesis doctoral titulado "*Heterogeneidad en el mercado de trabajo informal en la ciudad de Chile*", se centra en las diversas características de aquellos que participan en el mercado laboral bajo esta modalidad, obteniendo pruebas de grupos de individuos que lo hacen de manera voluntaria, y de aquellos que lo hacen de manera forzada debido a la falta de acceso a alternativas formales de empleo. En términos generales, se concluye que la primera opción predomina, respaldando la interpretación de que esto sucede en un entorno de un mercado laboral competitivo e interdisciplinario, excepto para individuos en el primer quintil socioeconómico, donde hay alguna evidencia limitada acerca de la presencia de obstáculos a la entrada a empleos formales e informales. Se realiza una caracterización del mercado laboral en Chile, enfocándose en tres aspectos fundamentales: la estructura de empleo, datos sobre la estructura de seguridad social, y la principal cobertura vinculada a la condición de empleo, y por último, el trabajo en pequeñas unidades económicas. Se ha elegido como fuente de datos las Encuestas de Caracterización Socioeconómica de Hogares, CASEN, para el periodo 1990-2015. Como consecuencia de la implementación de esta definición, se deduce que, en 2015, el 26,2 por ciento de los asalariados trabajaban informalmente, lo que representa el 40 por ciento de los asalariados y el 60 por ciento de los trabajadores por cuenta propia. Como resultado, se puede observar un incremento en el sueldo derivado de actividades formales. Sin embargo, se puede inferir que individuos optan por participar en el mercado laboral formal o informal, calculando en los factores de costo/beneficio de dicho modo de actividad. Además, se puede inferir que, para un segmento específico, basado en variables no observadas, existiría una evaluación de beneficios no pecuniarios o alternativas vinculadas a lograr un beneficio.

Finalmente Bosquez (2018) en su estudio titulado "*Desconocimiento de los derechos del trabajador rural en El Recinto La Chorrera, Parroquia Balsapamba, Cantón San Miguel, Provincia Bolívar Impacta en su Desarrollo Social y Familiar , durante el año 2017*", es una investigación de tipo aplicada con un nivel descriptivo, su principal objetivo era establecer si el desconocimiento de los derechos del trabajador rural impacta en ambos aspectos, concluyendo que sí, y afirmando que la gran mayoría de los trabajadores desconocen estos derechos.

2.1.2. Nacionales

Tomamos el trabajo de investigación de Acosta & Capa (2023) "*Causas y consecuencias de la informalidad laboral y el rol del Estado Peruano*", indican que las causas de la informalidad laboral son pobreza, corrupción, género, edad, economía informal , escasa educación, desplazamiento, incremento de la población económicamente activa en relación con la generación de escaso empleo, ineficaces normativas legales, etc. Asimismo, las consecuencias incluyen pobreza y extrema pobreza, bajos niveles de impuestos, escasez de bienes y servicios, acceso limitado a créditos y ausencia de protección social. La función del Estado de Perú es ineficaz, dado que no aplica de manera adecuada sus estrategias públicas.

Islado & Solorzano (2023) investigaron "*las sanciones por infracciones laborales en la empresa LCL Contratistas S.A.C. en Trujillo en 2020*". Utilizaron un enfoque descriptivo, no experimental y transversal. Recolectaron datos mediante el análisis de documentos y entrevistas. Encontraron que la empresa cometía una serie de infracciones laborales, como no registrar a sus empleados en la planilla, no pagarles a tiempo sus salarios y no proporcionarles beneficios sociales. Estas infracciones fueron sancionadas con multas que perjudicaron la situación financiera de la empresa. Encontraron que las

infracciones laborales pueden tener un impacto negativo en la situación financiera de las empresas. Las empresas deben cumplir con la ley laboral para evitar ser sancionadas con multas. Afirmaron que las empresas pueden evitar las infracciones laborales y sus consecuencias negativas cumpliendo con la ley laboral. Esto incluye registrar a los empleados en la planilla, pagarles a tiempo sus salarios y proporcionarles beneficios sociales. Las empresas también pueden evitar las infracciones laborales capacitando a sus empleados sobre sus derechos y responsabilidades laborales.

Pérez (2019) en su investigación *“Influencia del cumplimiento de las normas laborales en el nivel de sanciones por infracciones a los derechos laborales en las empresas constructoras, Tacna, año 2014”*. El objetivo de esta investigación era determinar cómo el cumplimiento con los estándares laborales afecta el grado de sanciones por infracciones a los derechos laborales en empresas de construcción en 2014. La investigación es de tipo cuantitativo y descriptivo. El método de investigación es de tipo no experimental, transversal. La muestra está compuesta por trabajadores civiles afiliados a la Unión de Trabajadores de la Construcción Civil en la ciudad de Tacna. El método de recolección de datos fue el sondeo, y el instrumento utilizado fue el cuestionario. Las conclusiones indican que el cumplimiento de las normas laborales tiene un impacto significativo en el nivel de sanciones por violaciones a los derechos laborales en empresas de construcción, año 2014, debido a que el coeficiente Spearman es de 0.683 y el p-value es 0.00 inferior al nivel de significancia que es 0.05.

2.1.3. Locales

Chávez (2019) en su tesis titulada *“Infracciones laborales en las Mypes ferreteras de la ciudad de Tingo María, 2017”* donde ha buscado comprobar el nivel de las Infracciones Laborales en las Mypes ferreteras. Para lo cual ha puntualizado que el p-valor

de través de la prueba estadística correlación de Spearman es 0.749 es mayor que $\alpha=0.05$, por lo que las infracciones laborales en las MYPES ferreteras de la localidad de Tingo María no son altas. Los trabajadores de las empresas estudiadas dijeron que la presencia de la SUNAFIL en sus lugares de trabajo es mediocre con un 47% y no han recibido apoyo del gobierno para hacer cumplir los beneficios laborales. El proceso de fiscalización logra garantizar los derechos de los trabajadores en el lugar de trabajo y es esencial para cumplir con las leyes laborales. Los trabajadores de la ferretería MYPES en la localidad de Tingo María creen que sus empleadores respetan los derechos de los trabajadores en un promedio del 50% ya que estos tienen conocimiento de que es deber del empleador proporcionar estos derechos.

En su trabajo de investigación Blanca (2020) "*Infracciones laborales en los empleadores en el rubro de restaurantes en la ciudad de Tingo María*"; el objetivo del estudio es identificar las obligaciones laborales que no son cumplidas por los trabajadores, así como las inspecciones que la autoridad competente debe realizar para aplicar las sanciones correspondientes. Los resultados revelan que solo el 19% de los trabajadores cuenta con seguro de EsSalud, el 75% pasó por un período de prueba superior a tres meses, el 60% comenzó a trabajar siendo menor de edad, el 74% tiene una jornada laboral superior a ocho horas diarias, el 74% no dispone de CTS, el 47% percibe un salario mensual inferior al sueldo mínimo vital y el 50% recibe sus pagos mediante recibos por honorarios. Se concluye que los exámenes del sector restaurantes incumplen las normativas laborales, lo que exige la intervención del Ministerio de Trabajo mediante inspecciones y sanciones.

De la misma forma Alonzo (2015) en su tesis "*Infracciones laborales de las Mypes y su implicancia en los trabajadores de Tingo María*" concluye que, en la ciudad de Tingo María, un problema recurrente relacionado con la inscripción de los trabajadores en ESSALUD es el incumplimiento de las normativas vigentes. Frecuentemente, esta

inscripción se realiza tras varias renovaciones de contratos laborales, y en muchos casos, los trabajos ni siquiera registran a sus trabajadores. Para evadir el pago de aportes, algunos permisos recurren a registros confidenciales. Además, este problema se agrava por la falta de interés de algunos trabajadores en inscribirse en ESSALUD, debido a la percepción de que los servicios sociales y de salud ofrecidos son deficientes y no justifican las aportaciones mensuales realizadas.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Responsabilidad social empresarial

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) influye significativamente en la reputación corporativa, ya que implica una evaluación constante por parte de los clientes para fomentar su fidelidad y estudiar a la competencia, lo que permite generar valor en la organización. Además, la RSE se convierte en un activo intangible que se integra al planeamiento estratégico y los nuevos enfoques que la empresa debe implementar para diferenciarse de sus competidores, según Capriotti y Schulza (2010). La mayoría de las empresas contribuyen al desarrollo social y al sostenimiento del entorno, para lo cual resulta fundamental abordar cuestiones de equilibrio que promuevan un orden social y económico con una distribución equitativa de los recursos.

Los aportes de muchos estudiosos en especial el de Barbachan (2017) existen algunos ámbitos en la responsabilidad social empresarial que desarrolla de la siguiente manera:.

- **Lo económico-empresarial:** La implementación de políticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) aporta beneficios significativos a una empresa, no solo desde el ámbito económico, sino también al fortalecer su reputación y generar mayor confianza entre los consumidores en el mercado.

- **Sector climático ambiental:** Proteger el medio ambiente y los ecosistemas es esencial en las actividades de la empresa, ya que garantiza la sostenibilidad a largo plazo y fomenta una mayor responsabilidad en el uso de los insumos durante el proceso de producción.
- **Espacio cultural social:** Las regulaciones diseñadas para favorecer a las comunidades, especialmente en áreas cercanas a las operaciones de la empresa, son esenciales para fomentar la confianza, brindar beneficios y fortalecer las relaciones.
- **Contorno profesional laboral:** El talento humano es un activo estratégico que impulsa la innovación y la competitividad de las organizaciones. Las empresas que valoran y cuidan a sus empleados obtienen mejores resultados a largo plazo
- **Interrelación con pares:** La importancia de los grupos de interés ha aumentado significativamente en los últimos años. Las empresas deben priorizar la comunicación transparente y ética con ellos.

2.2.2. Teoría de la empresa

Para García & Taboada (2012) señala que “es necesario realizar un análisis comparativo entre las empresas del sector para evaluar su nivel de eficiencia” (p. 12).

Los autores señalan que el cumplimiento de obligaciones es un indicador clave de la eficiencia de una empresa, ya que demuestra la capacidad de los trabajadores para contribuir al logro de los objetivos organizacionales. La teoría de la empresa busca comprender cómo funcionan las organizaciones y por qué existen. En lugar de ver a las empresas simplemente como entidades que transforman insumos en productos, esta teoría profundiza en su estructura interna, su relación con el mercado y los factores que influyen en su comportamiento. Explora preguntas como: ¿Por qué las empresas prefieren producir

internamente en lugar de comprar en el mercado? ¿Qué determina el tamaño y la estructura de una empresa? ¿Cómo se toman las decisiones dentro de una organización? En resumen, la teoría de la empresa ofrece un marco analítico para estudiar la naturaleza y el funcionamiento de las empresas en la economía.

2.2.3. Derechos de los trabajadores

Sánchez (2000) según manifiesta que la OIT considera que los derechos laborales, como el salario mínimo y la igualdad de oportunidades, son parte integral de los derechos humanos y están protegidos por tratados internacionales.

Los beneficios como Essalud son derechos ganados por los trabajadores, sin embargo, para el goce de este beneficio el empleador tiene que realizar los pagos oportunos costo que el empleador debe asumir. Según Publímetro (2019) la compensación por tiempo de servicio y las gratificaciones, este beneficio tiene la finalidad de solventar los gastos del trabajador en una etapa de desempleo y reinserción laboral. Se otorga en función al tiempo de servicios y remuneración, y su pago se realiza de forma semestral (mayo y noviembre de cada año). En el caso de la gratificación, los trabajadores de la actividad privada tienen derecho a percibir una con motivo de fiestas patrias y la otra con ocasión de Navidad” Jiménez (2015).

En nuestro país estos se encuentran sustentados en el marco legal por el Decreto Legislativo Peruano (N° 071-2018-TR). La Estrategia Sectorial de Formalización Laboral está vigente desde el 2018 y fue aprobada por Acuerdo Ministerial N° 71-2018-TR el 7 de marzo de 2018. Se sabe que el acceso a ciertos beneficios y mecanismos de protección social depende de las contribuciones obligatorias a las pensiones (seguridad social en las pensiones) y las contribuciones a la seguridad social (seguro de salud) (Jiménez et al., 2015).

Aún con estas normas vigentes, así como las normas sustantivas del derecho laboral que definen algunos de los beneficios otorgados a los trabajadores, los sindicatos de trabajadores han desatado desacuerdos sobre las condiciones laborales a las que se enfrentan y los beneficios que ofrecen para promover su bienestar social, económico y social e intereses profesionales cuyo objetivo principal es negociar salarios y condiciones de trabajo entre empleados y empleadores (número de días, períodos de descanso, vacaciones, licencias, formación profesional, beneficios no judiciales, etc.) Si bien el abanico de derechos de los trabajadores es amplio y existen varios regímenes especiales que difieren del régimen general, se señala a continuación seis derechos económicos fundamentales que tienen los trabajadores asalariados Hernández (2012).

Dentro del marco normativo peruano se puede delimitar ciertos derechos que les corresponde a los trabajadores y estos son:

a. Remuneración Mínima Vital

El primer derecho de todos los trabajadores es que se respete su salario. Este no debe ser inferior a S/ 1,025.00, que actualmente está fijado como Salario Mínimo Vital Mensual (RMV). “La importancia de respetar este derecho no se debe sólo al deber de cuidado que nace de la prestación personal de los servicios por parte de los trabajadores, sino también al derecho al trabajo digno y a la justa y equitativa remuneración consagrada a la Constitución” Esparta (2020).

b. Compensación por Tiempo de Servicios

Los empleadores deben depositar este beneficio en mayo y noviembre de cada año. Esto tiene por objeto acumular una cantidad que se puede utilizar al final del empleo. Los depósitos se realizarán en una cuenta bancaria a menos que el enlace finalice antes del mes en el que se requiere el depósito, en este caso, se entrega directamente al empleado. Como se mencionó anteriormente, el depósito de

seguridad se paga cada seis meses, pero en términos simples, es equivalente a la recompensa por la cantidad de años de servicio OIT (2017).

c. Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad

Las gratificaciones reglamentarias que existen son las que se dan en días festivos nacionales (fiestas patrias) y navidad, las cuales se pagan durante los primeros 15 días de julio y diciembre respectivamente. Además, al empleado (o empleados) se le pueden otorgar otros beneficios acordados por contrato o convenio colectivo entre el empleado (o trabajadores) y el empleador o como indulgencia por parte del empresario. Todos los trabajadores del sector privado tienen derecho a aguinaldo, excepto los locadores de servicio o los jóvenes que se capacitan en convenios. Si se extingue el contrato de trabajo, el empleador debe pagar las prestaciones no pagadas siempre que se haya completado el trabajo de un mes Hegel (2021).

d. Descanso vacacional

Todo trabajador tiene derecho a 30 días naturales de vacaciones por cada año de servicio. Si el trabajador y el empleador están de acuerdo, este saldo puede dividirse, reducirse (a cambio de una compensación económica) o acumularse (por dos períodos consecutivos). Por partes, puede disfrutar de 15 días de vacaciones en períodos consecutivos de 8 y 7 días. Los 15 días restantes se pueden dividir en períodos mínimos de 1 día natural. La oportunidad de descanso vacacional se determina de mutuo acuerdo entre el empleador y el empleado, o en ausencia de tal acuerdo, la oportunidad la determina el empleador Hurtado (2019).

e. Asignación Familiar

Se trata de un beneficio que alcanza a aquellos trabajadores que tienen a su cargo uno o más hijos menores de edad, o mayores pero que siguen estudios superiores o universitarios, hasta los 24 años. El beneficio comprende el pago de una suma

equivalente al 10% de la RMV, independientemente del número de hijos que tenga el trabajador dentro de las condiciones antes señaladas. Este es un beneficio disponible para empleados que tengan hijos de hasta 24 años que estén a cargo de uno o más hijos menores de edad o que estén estudiando en la universidad o estudios superiores. Los beneficios incluyen un pago equivalente al 10% del RMV independientemente del número de hijos que tenga el empleado bajo las condiciones anteriores Gestión (2019).

f. Seguro de Vida

Según lo establecido en el DU número 044-2019, a partir del 1 de enero del año 2020, todas las empresas deben contratar pólizas de seguro de vida para sus trabajadores desde el primer día de la relación laboral, tal que cubra a sus beneficiarios en caso de muerte del trabajador por causas naturales o accidentes, y en caso de accidente completo y permanente. Los empleadores deben contratar un seguro y pagar las primas. Si incumple y el trabajador fallece o queda total y permanentemente incapacitado por accidente, tendrá derecho a un pago de 16 remuneraciones en caso de muerte natural y de 32 en caso de muerte o invalidez total o permanente MTPE (2019).

g. La participación en las utilidades

La participación en utilidades en el Perú es un derecho laboral que establece que los trabajadores de empresas privadas que generan rentas de tercera categoría tienen derecho a una parte de las ganancias anuales de la compañía. Este beneficio busca generar un mayor compromiso de los trabajadores con la empresa y fomentar una mejor distribución de la riqueza.

La participación en las utilidades es un derecho de los trabajadores reconocido en la Constitución Política del Perú y que consiste en que los trabajadores puedan

acceder a las ganancias netas de la empresa que administra el empleador. Las empresas que deben otorgar participación a sus trabajadores en las utilidades son las que generan rentas de tercera categoría y cuentan con un promedio mayor a 20 trabajadores mensuales. No se incluyen empresas cooperativas, autogestionarias, sociedades civiles, locadoras de servicios, y otras sujetas a regímenes especiales, como la construcción civil, microempresas o trabajadores del hogar. Una vez que la empresa cumpla con los requisitos, deberá repartir cierto porcentaje de sus utilidades entre sus trabajadores. El porcentaje varía entre el 5% (empresas de actividades distintas), el 8% (empresas mineras, restaurantes o comercios) y el 10% (pesqueras, telecomunicaciones e industriales). Un trabajador podrá percibir, por concepto de utilidades, un máximo de 18 remuneraciones mensuales Hegel (2021).

h. Otros beneficios laborales en el Perú

Existen otros tipos de prestaciones laborales en el Perú. En primer lugar, existe un seguro de salud en el que el empleador garantiza que el empleado está inscrito en el plan de seguro de salud y le paga las primas mensuales exigidas sin cargo alguno al trabajador. Luego están las asignaciones familiares. Se otorga a trabajadores con uno o más hijos menores de 18 años, estudiantes universitarios o discapacitados (SUNAFIL, 2022).

También tenemos la licencia por maternidad o paternidad, que consiste en días de descanso remunerado que se da al padre o madre, tanto antes como después del parto, variando la cantidad en un caso u otro. Finalmente tenemos las capacitaciones, las cuales son pagados por el empleador y recibidas por el trabajador a fin de mejorar su desempeño laboral. La ley ha hecho obligatorias las capacitaciones en materia de Seguridad y Salud, así como por temas de discriminación o acoso, independientemente de otros típicos de la profesión.

Además, existen otros beneficios que no son regulados por ley, sino obtenidos mediante negociaciones colectivas, tales como los pagos por escolaridad, movilidad, almuerzo, etc. Hegel (2021).

2.2.4. Obligaciones del empleador

De acuerdo con la RM. No 058-97-TR, las responsabilidades del empleador en relación a los derechos y beneficios de los empleados incluyen jornada laboral y horario de trabajo, descansos remunerados, salario mínimo vital, gratificación, asignación familiar, bono por tiempo de trabajo, seguro de vida, , compensación por tiempo de trabajo, además de la participación en las ganancias.

2.2.5. Las relaciones laborales

De acuerdo con Martín (2003), las relaciones laborales se utilizan para establecer las normas entre todos los participantes de una organización, o sea, trabajadores, trabajadores y también el estado. Estas relaciones pueden ser personales o grupales, con el objetivo de que puedan interactuar directamente o mediante sus representantes.

2.2.6. Ley de las micro y pequeñas empresas (Mypes)

En el Perú, la normativa laboral se fundamenta en la Ley número 28015 Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa. Esta ley establece que una MYPE es una entidad formada por un individuo o entidad, que lleva a cabo actividades de extracción, transformación, producción, venta o prestación de servicios.

La Política de Fomento y Formalización de las MYPES atiende a los trabajadores que se encuentren bajo el régimen de trabajo del sector privado de las Micro y pequeñas empresas. Se inició el Régimen Laboral Especial, que fomenta la formalización y crecimiento de las Micro y Pequeña Empresa, con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo de los empleados que forman parte de este sector.

Hoy en día, el sistema laboral de las MYPES está regulado por el Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE, calculando en el nivel de venta para establecer la micro y pequeña empresa, la cual proporciona ampliaciones y exclusiones. Los trabajadores que forman parte de este sistema tienen ventajas diferentes a las del sistema general, como se muestra en el cuadro comparativo. De igual forma, si un empleador tiene la intención de inscribirse en este sistema, debe hacerlo previamente en el Registro de la Micro y Pequeña Empresa – REMYPE.

2.2.7. El régimen laboral especial de la micro y pequeña empresa

El régimen laboral de la Micro y Pequeña Empresa (MYPE) en muchos países, incluido Perú, está diseñado para fomentar la formalización y desarrollo de las empresas más pequeñas. A través de este régimen, se ofrecen facilidades y condiciones especiales tanto para los trabajadores como para los empleadores, buscando equilibrar la competitividad empresarial con la protección de los derechos laborales. En términos generales, el régimen laboral MYPE abarca aspectos como clasificación de las empresas según sus ingresos, normativa aplicable exclusivo para estas empresas, derechos y beneficios laborales a medida de sus ingresos, facilidades para su formalización.

2.3. Definición de términos básicos

a. Beneficios laborales

Los beneficios laborales o beneficios sociales incluyen varios tipos de compensaciones provistas por los empleadores en adición a los salarios regulares. En las situaciones en las que los empleadores intercambian dinero por estos beneficios Cueva (2021).

b. Contrato de trabajo

Es el acuerdo entre empresario y trabajador por el que éste se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución Marcillo (2012).

c. Gratificación

Son pagos que el empleador está obligado a realizar a los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, de manera adicional a la remuneración mensual en los meses de julio y diciembre de cada año (Fiestas Patrias y Navidad) Perry (2012).

d. Infracciones laborales

Las infracciones laborales serían aquellas que suponen quebrantar una ley o un pacto o un acuerdo. Una empresa cometerá una infracción laboral cuando incumple las bases de la propia legislación laboral. Esto afecta a áreas tan diversas como la prevención de riesgos, la formación profesional, los convenios colectivos Hurtado (2019).

e. Jornada de trabajo

Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo. El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales Bermúdez et al. (2022).

f. Licencia de trabajo

Las licencias laborales consisten en la suspensión del deber del trabajador de prestar sus servicios a favor del empleador, cuyo origen puede ser el ejercicio del poder de dirección del empleador, el acuerdo entre las partes o por disposición de una norma expresa Chávez (2019).

g. Sector ferretero

El sector ferretero es un eslabón clave para la cadena productiva debido al impulso que le da a la economía local, al ser el principal proveedor de materiales, herramientas y equipos para hogares, proyectos, empresas e industrias, especialmente de la construcción Marcillo (2012).

h. SUNAFIL

Es el encargado de supervisar y exigir la observancia de las regulaciones laborales, incluyendo la seguridad y salud laboral. Mediante la inspección laboral, se pretende asegurar el respeto a los derechos de los empleados Casquina (2019).

i. Seguridad y previsión social

La seguridad social es la salvaguarda que una comunidad brinda a las personas y a las familias para asegurar el acceso a la atención sanitaria y asegurar la seguridad económica, especialmente en situaciones de ancianidad, desempleo, enfermedades, invalidez, accidentes laborales, maternidad o pérdida del sustento familiar Perry (2012).

CAPITULO III

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. De la variable independiente

La investigación se enmarco estudiar las principales causas que potencian el incumplimiento laboral de los empleadores de las Mypes formales del sector ferretero de la Provincia de Leoncio Prado, por lo que se aborda como variables independientes los siguientes hechos:

a. La irresponsabilidad de los empleadores

Se presenta los resultados según datos obtenidos mediante el instrumento usado para medir la variable, en donde los indicadores más resaltantes tenemos:

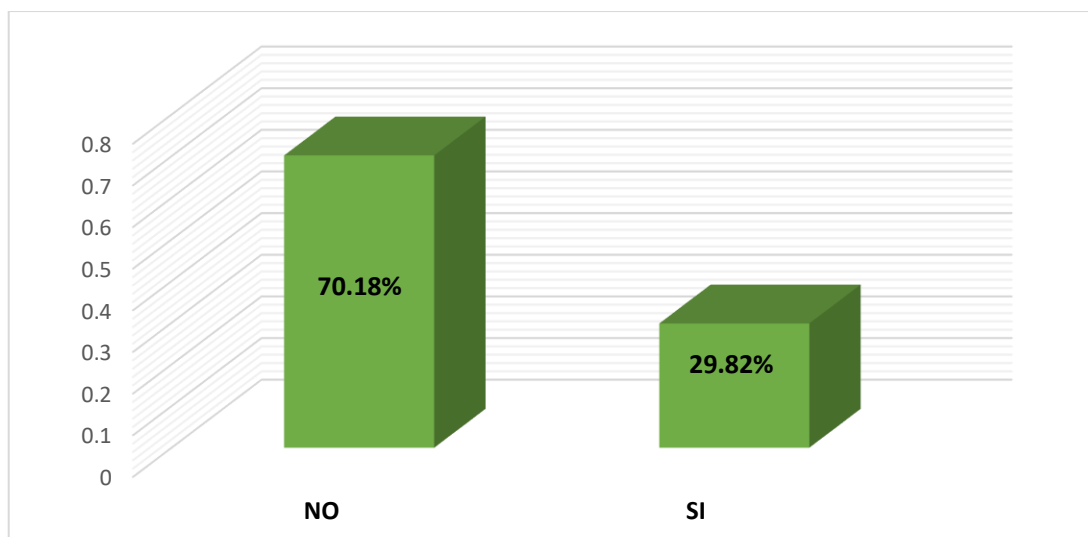
Tabla 3

Pago integral por horas extras laboradas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	NO	40	70.18	70.18
	SI	17	29.82	100.00
	Total	57	100.00	

Figura 1

Pago integral por horas extras laboradas



Interpretación:

Se tipifica la irresponsabilidad del empleador en el hecho de obviar la retribución a los trabajadores sus derechos ganados, se puede respaldar esta afirmación ya que un 70.18% no recibe el pago integral por horas extras por parte de sus empleadores y solo un 29.82% afirman que sus empleadores les reconocen y pagan las horas extras de acuerdo a ley.

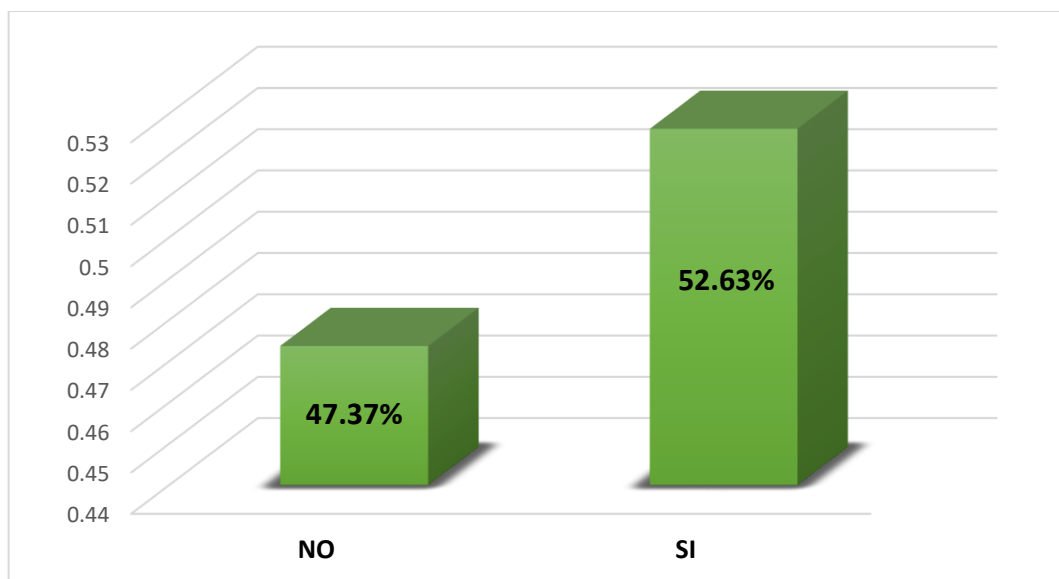
Tabla 4

Acceso al seguro social o a algún tipo de cobertura médica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	NO	27	47.37	47.37
	SI	30	52.63	100.00
Total		57	100.00	

Figura 2

Acceso al seguro social o a algún tipo de cobertura médica



Interpretación:

Los empleadores del sector ferretero de la Provincia de Leoncio Prado omiten en contratar para sus trabajadores un seguro que les pueda brindar una atención en momentos cuando adolecen de mala salud, solo un 52.63% de los trabajadores cuentan con un seguro de salud y un 47.37% no tienen ningún tipo de cobertura que les pueda ayudar en momentos de mala salud.

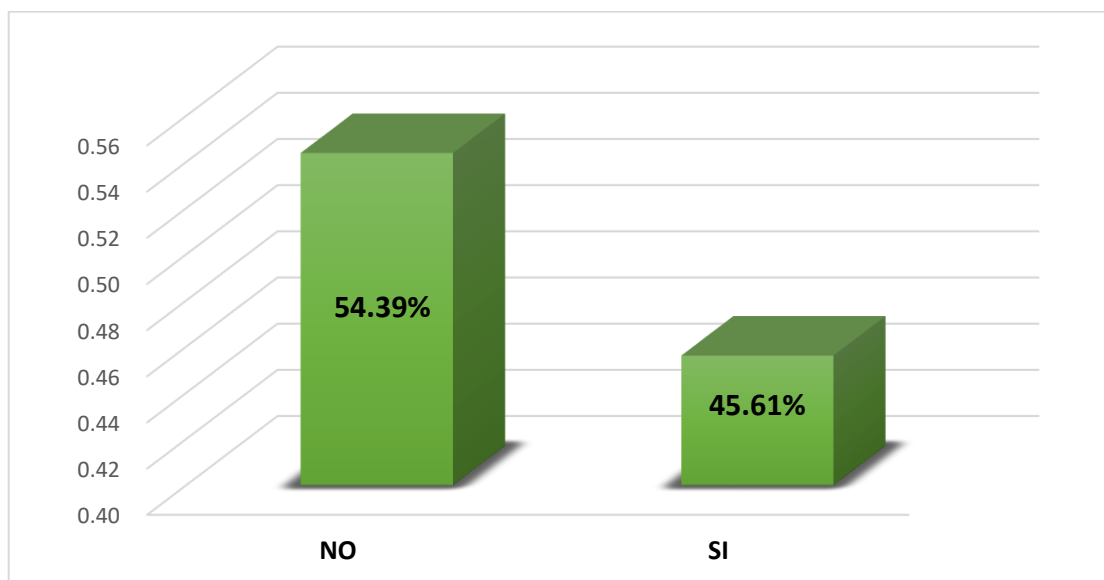
Tabla 5

Información clara y oportuna de derechos laborales y condiciones contractuales hacia los trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido NO	31	54.39	54.39
SI	26	45.61	100.00
Total	57	100.00	

Figura 3

Información clara y oportuna de derechos laborales y condiciones contractuales hacia los trabajadores

**Interpretación:**

Los empleadores del sector ferretero no imparten información clara en un 54.39% a sus trabajadores, solo un 45.61% recibieron una explicación clara y oportuna de cual son sus derechos laborales, estos hechos son preocupantes ya que pudiera acarrear consecuencias legales, económicas y sociales para los empleadores, por otra parte, pueden estar afectados el bienestar de los trabajadores.

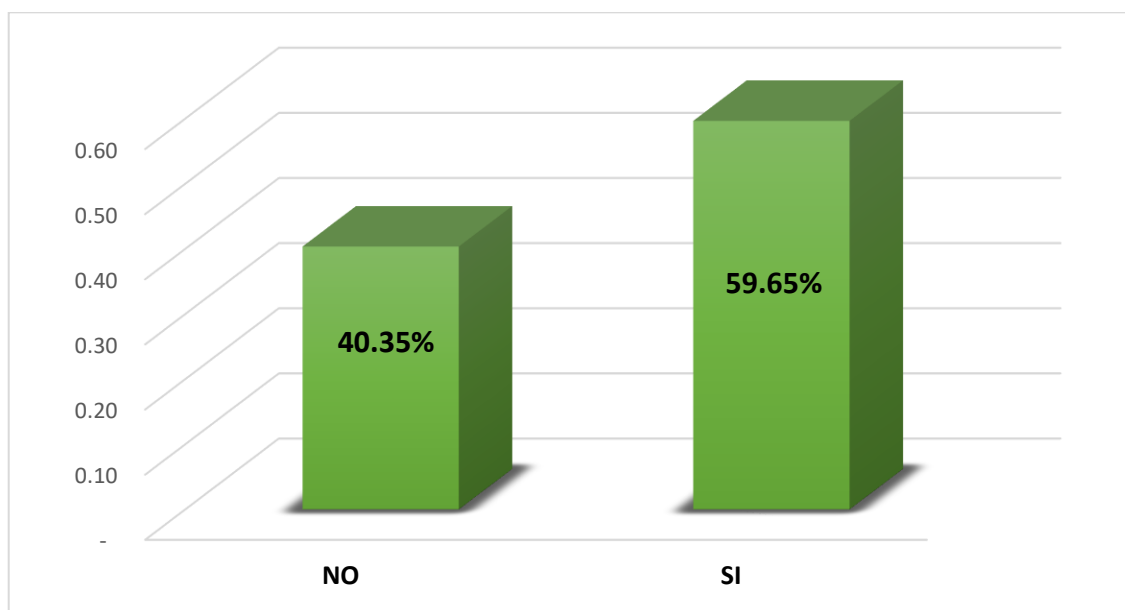
Tabla 6

Se cumple con la normatividad de seguridad y salud en el trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	NO	23	40.35	40.35
	SI	34	59.65	100.00
Total		57	100.00	

Figura 4

Se cumple con la normatividad de seguridad y salud en el trabajo

**Interpretación:**

Los empleadores ferreteros de la provincia de Leoncio Prado cumplen con la normativa de seguridad y salud en el trabajo en un 59.65% de los trabajadores, sin embargo, un 40.35% de trabajadores no cuentan con el respaldo de políticas de seguridad y salud en el trabajo; se entiende que un porcentaje considerable de trabajadores le están quebrantando el bienestar ante un hecho futuro como las enfermedades y accidentes laborales.

b. Desconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores

Se presenta los resultados según datos obtenidos mediante el instrumento usado para medir la variable, en donde los indicadores más resaltantes tenemos:

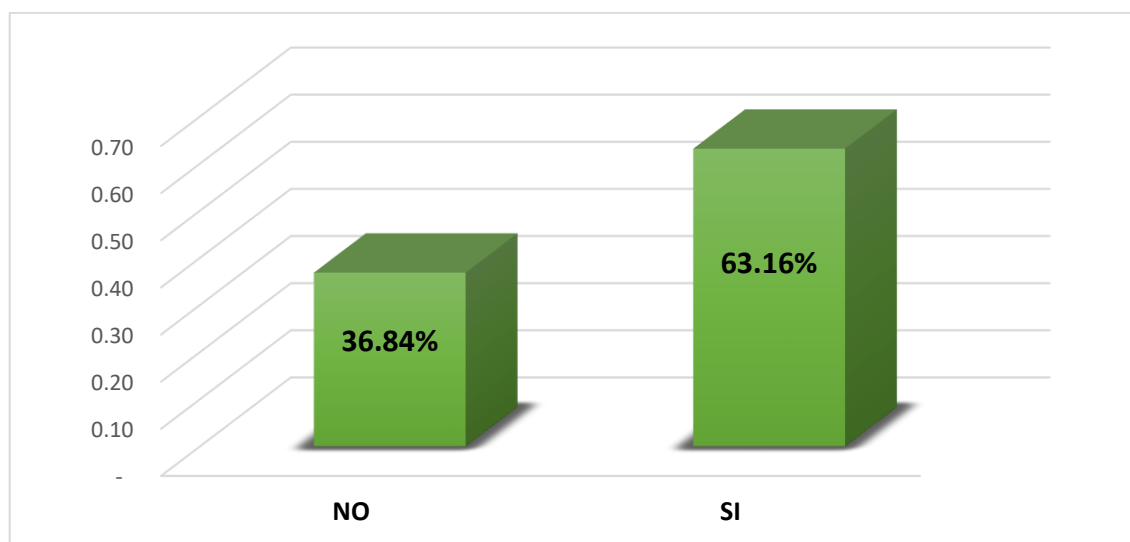
Tabla 7

El trabajador conoce cuanto es el salario mínimo que debe recibir por ley

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	NO	21	36.84	36.84
	SI	36	63.16	100.00
Total		57	100.00	

Figura 5

El trabajador conoce cuanto es el salario mínimo que debe recibir por ley

**Interpretación:**

Los trabajadores de las Mypes del sector ferretero de la provincia de Leoncio Prado un 63.16% manifiestan conocer que monto como mínimo deben percibir mes a mes como remuneración, un porcentaje del 36.84% manifiesta desconocer y no tienen claro cuánto debe ser su remuneración mínima, este hecho evidencia el desconocimiento de los trabajadores de cuánto debe ser su remuneración mínima.

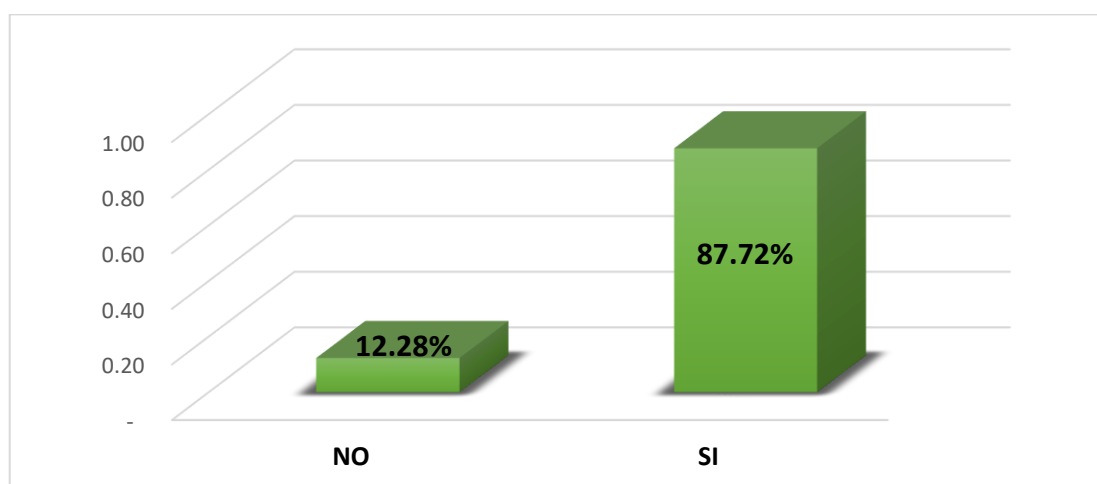
Tabla 8

El trabajador conoce sus derechos a condiciones de trabajo seguras y saludables según normativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	NO	7	12.28	12.28
	SI	50	87.72	100.00
Total		57	100.00	

Figura 6

El trabajador conoce sus derechos a condiciones de trabajo seguras y saludables según normativa

**Interpretación:**

Los trabajadores del sector ferretero demuestran que tienen pleno conocimiento de los derechos laborales respecto a condiciones seguras y saludables en un índice muy considerable del 87.72%; solo un 12,28% manifiesta desconocer que un trabajador debe trabajar en condiciones de trabajo seguras y saludables; ofrecer condiciones de trabajo seguras y saludables implica crear un entorno laboral que minimice los riesgos de accidentes y enfermedades ocupacionales, garantizando el bienestar físico, mental y social de los trabajadores.

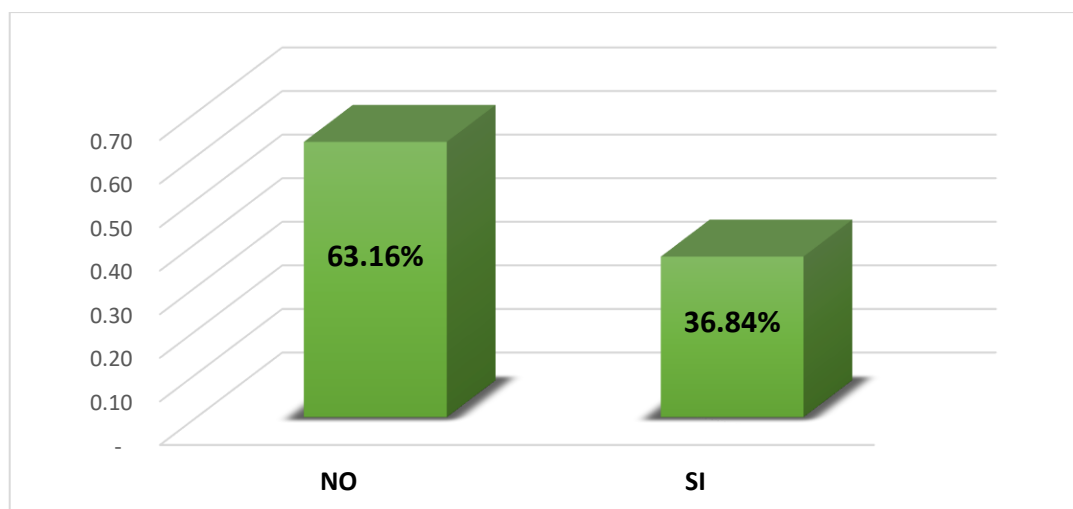
Tabla 9

El trabajador está informado sobre las sanciones que puede recibir el empleador si incumple con sus obligaciones laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	NO	36	63.16	63.16
	SI	21	36.84	100.00
	Total	57	100.00	

Figura 7

El trabajador está informado sobre las sanciones que puede recibir el empleador si incumple con sus obligaciones laborales

**Interpretación:**

El desconocimiento de los trabajadores respecto a que sanciones puede recibir su empleador es un 63.16%, esto implica que más del 50 % de trabajadores no tienen idea que sanción le puede recaer a sus empleadores si son detectados incumpliendo obligaciones laborales para con sus trabajadores; un porcentaje del 36.84% si está informado a que está sometido su empleador si es detectado evadiendo o quebrantando la norma laboral.

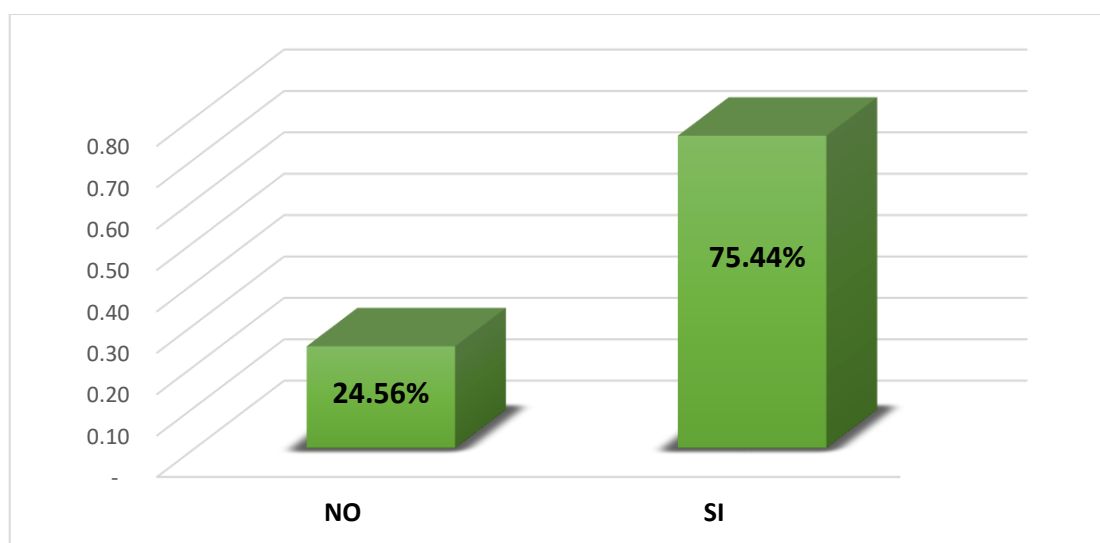
Tabla 10

El trabajadores conocen los canales para denunciar incumplimiento laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	NO	14	24.56	24.56
	SI	43	75.44	100.00
	Total	57	100.00	

Figura 8

El trabajadores conocen los canales para denunciar incumplimiento laboral

**Interpretación:**

Los trabajadores del sector ferretero de las empresas Mypes un 75.44% conocen los canales para poder realizar una denuncia cuando lo amerite, por el contrario, un 24.56% no conocen ninguna vía para poder denunciar un hecho de incumplimiento laboral; este hecho puede tener efecto en los trabajadores como sufrir abusos o abusos o violaciones de derechos laborales y pudiera ser aprovechado por el empleador para el beneficio del mismo.

3.2. De la variable dependiente

En contrapartida a la metodología científica se aborda la variable independiente que es *el incumplimiento laboral de los empleadores del sector ferretero de la Provincia*

de Leoncio Prado, para medir esta variable se analizaron indicadores según instrumento, a continuación, se detallan algunos indicadores resaltantes que sustentan la medición de la variable:

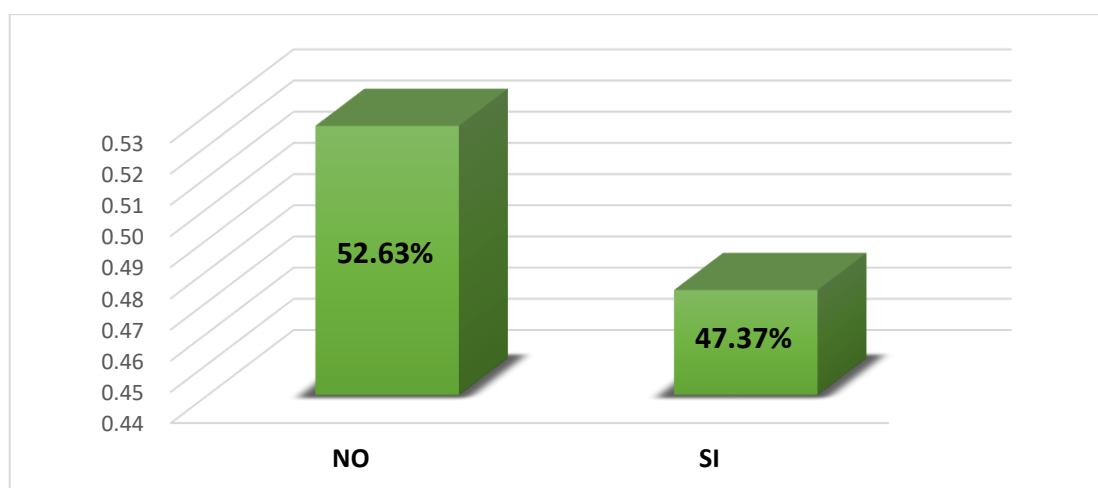
Tabla 11

Están registrados el total de trabajadores en planilla

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	NO	30	52.63	52.63
	SI	27	47.37	100.00
Total		57	100.00	

Figura 9

Están registrados el total de trabajadores en planilla



Interpretación:

El hecho de no registrar en planilla de manera integral a los trabajadores esto es un indicador de incumplimiento laboral por parte del empleador; en el sector ferretero se evidencia un 52.63% de los trabajadores no están incorporados en planilla, solo un 47.37% forman parte de la planilla de pagos.

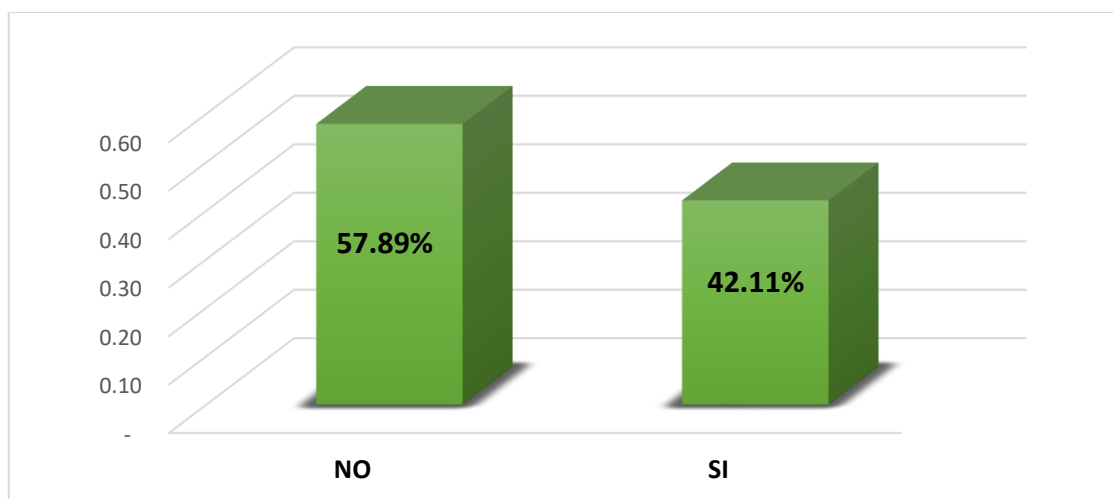
Tabla 12

El empleador paga puntualmente los salarios a los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	NO	33	57.89	57.89
	SI	24	42.11	100.00
	Total	57	100.00	

Figura 10

El empleador paga puntualmente los salarios a los trabajadores

**Interpretación:**

Los empleadores del sector ferretero de la provincia de Leoncio Prado pagan a sus trabajadores a destiempo esto se sustenta ya que un 57.89% de los trabajadores manifiestan que sus pagos de sus remuneraciones lo reciben a destiempo, un 42.11% afirma que su empleador le hace efectivo su remuneración puntualmente según como pactado al inicio de la actividad laboral.

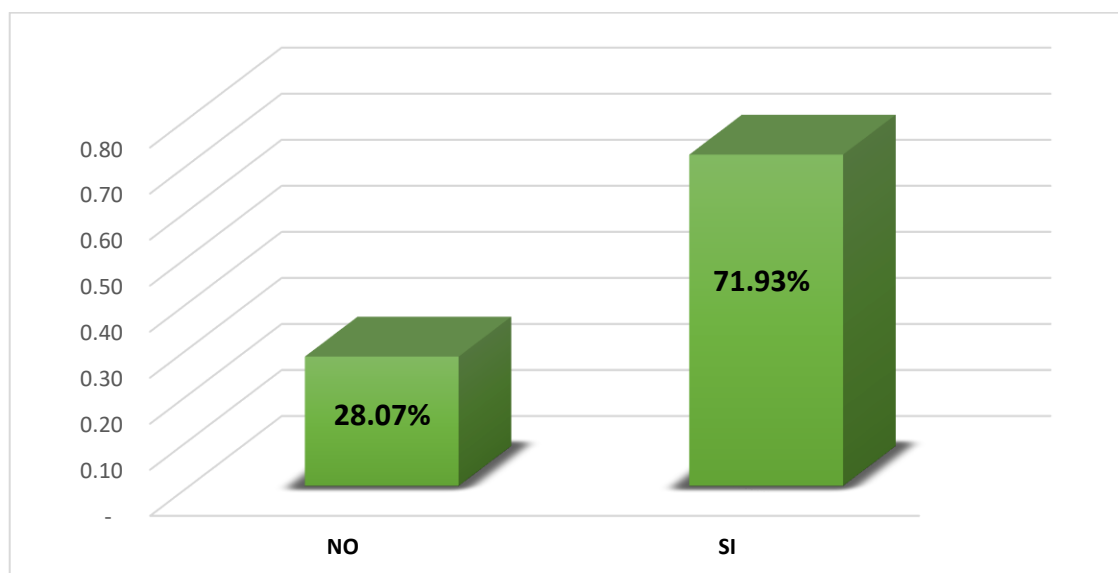
Tabla 13

El salario pagado en igual o mayor al salario mínimo establecido por ley

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	NO	16	28.07	28.07
	SI	41	71.93	100.00
Total		57	100.00	

Figura 11

El salario pagado en igual o mayor al salario mínimo establecido por ley

**Interpretación:**

Las personas que laboran en el sector ferretero un 71.93% reciben un remuneración igual o por encima de la remuneración mínima vital establecida por ley; sin embargo, un 28.07% recibe una remuneración inferior de la remuneración mínima legal normada, el hecho de pagar remuneraciones por debajo de lo legal influye directamente para el trabajador vulnerando sus derechos, deterioro del nivel de vida, desmotivación y baja productividad hasta incluso deslealtad pasando por el ocultamiento y sustracción.

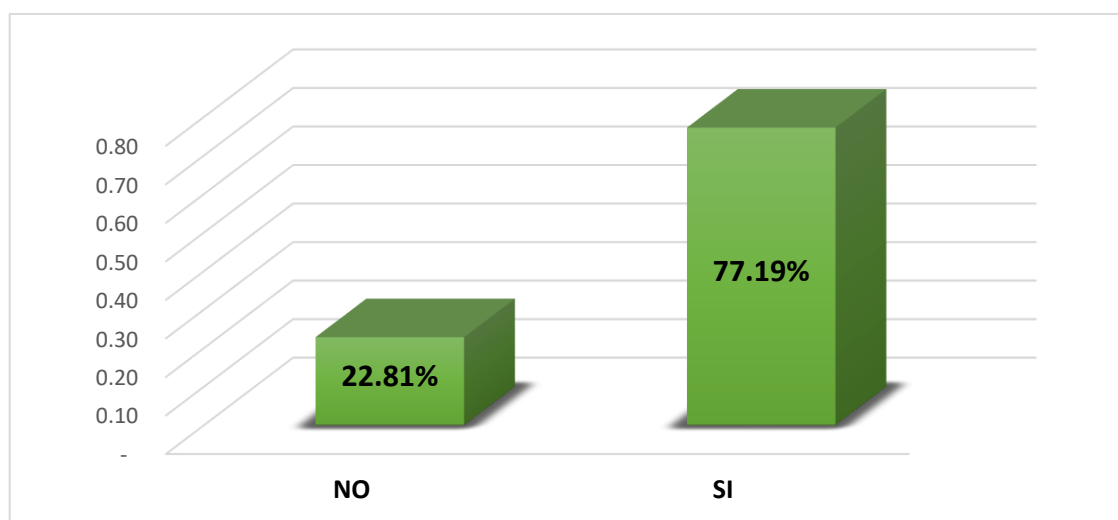
Tabla 14

Se puede justificar que la no incorporación a la planilla es por voluntad y negativa propia ya que considera que los descuentos son altos y pocos los beneficios

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	NO	13	22.81	22.81
	SI	44	77.19	100.00
Total		57	100.00	

Figura 12

Se puede justificar que la no incorporación a la planilla es por voluntad y negativa propia ya que considera que los descuentos son altos y pocos los beneficios

**Interpretación:**

En nuestro país a pesar que estar en planilla ofrece beneficios como el contar con una pensión de jubilación o gozar de cobertura médica mediante el sistema de salud, algunos trabajadores muestran una resistencia o negativa para ser considerados dentro de la planilla, esto repercute en las Pymes del rubro ferretero en la Provincia de Leoncio Prado ya que un 77.19% de los trabajadores afirma que no le es llamativo el incorporarse

a la planilla porque considera que los descuentos son altos y poco los beneficios; solo un 22.81% no toma en cuenta esta premisa.

3.3. Discusión de resultados

Los resultados obtenidos en nuestra investigación muestran que el 70.18% de los trabajadores no reciben remuneración alguna por las horas extras trabajadas. Este dato refleja una problemática significativa de incumplimiento de derechos laborales por parte de los empleadores, que afecta directamente las condiciones laborales y el bienestar de los trabajadores. La falta de pago por horas extras no solo representa una violación de las leyes laborales vigentes, sino que también perpetúa la precarización de los empleados, especialmente en sectores donde la informalidad es alta. Este hallazgo es consistente con lo reportado por Rodríguez & Dávila (2016), quienes afirman que la informalidad laboral está estrechamente vinculada con condiciones de alta vulnerabilidad socioeconómica, afectando especialmente a los trabajadores con baja escolaridad, mujeres con hijos pequeños y jóvenes. Nuestro estudio confirma esta relación, pues la ausencia de retribución por horas extras podría estar relacionada con las mismas características de precarización y marginación mencionadas por dichos autores. Esta coincidencia refuerza la idea de que la informalidad en el mercado laboral no solo es un problema estructural, sino que también tiene un impacto directo en la calidad de vida y las oportunidades de los trabajadores. Sin embargo, un aspecto que no se esperaba era la magnitud del porcentaje de trabajadores afectados 70,18%, lo cual sugiere que la problemática podría estar más extendida de lo previsto. Este alto porcentaje indica que, a pesar de los esfuerzos y legales gubernamentales para promover la formalización del empleo, la práctica de no remunerar las horas extras sigue siendo común en el entorno laboral. Esto podría estar relacionado con una falta de fiscalización adecuada por parte de las autoridades laborales, así como

con la necesidad de los trabajadores de aceptar condiciones laborales desfavorables debido a la precariedad en el mercado de trabajo. Los resultados tienen implicaciones significativas para la formulación de políticas públicas. La falta de compensación por las horas extras no solo vulnera los derechos de los trabajadores, sino que también fomenta un entorno laboral injusto, donde los empleadores pueden aprovecharse de la necesidad de empleo de los trabajadores. Se requieren mecanismos de fiscalización más estrictos y una mayor promoción de la formalización del trabajo para garantizar que los derechos laborales sean respetados. Además, es crucial promover programas de sensibilización para los trabajadores, de modo que conozcan sus derechos y puedan exigirlos.

Una limitación de este estudio es que se centra principalmente en un grupo específico de trabajadores dentro de un sector geográfico limitado, lo que podría no ser representativo de la situación general en otras regiones o sectores económicos. Futuras investigaciones podrían ampliarse a otros sectores, como el comercio o la manufactura, para obtener una visión más completa de la situación laboral en el país. Futuras investigaciones podrían enfocarse en analizar los factores específicos que motivan a los trabajadores a no pagar las horas extras, así como los mecanismos que los trabajadores podrían utilizar para exigir el respeto de sus derechos laborales. Además, sería interesante profundizar en el impacto que tiene la informalidad laboral sobre la calidad de vida de los empleados, especialmente en términos de acceso a servicios básicos como salud y seguridad social.

Por otra parte, el hecho de que más del 60% de los trabajadores no esté al tanto de las sanciones que podría recibir su empleador por violar la ley laboral es una señal clara de la falta de conocimiento respecto a los derechos laborales establecidos. Esto debilita la capacidad de los trabajadores para actuar frente a incumplimientos, ya que, al no saber las consecuencias legales que enfrenta el empleador, es probable que no ejerzan presión para

que se cumplan las normativas. Asimismo, el 36,84% de los trabajadores desconoce su remuneración mínima. Estos resultados están alineados con lo afirmado por Bosquez (2018), quien señala que la gran mayoría de los trabajadores desconocen sus derechos establecidos en el Código del Trabajo. Nuestro estudio confirma esta tendencia, sugiriendo que la falta de conocimiento sobre derechos laborales es un problema persistente y generalizado, que afecta directamente la capacidad de los trabajadores para defenderse frente a posibles abusos laborales. Tanto Bosquez como este estudio refleja una realidad preocupante en la cual los empleados, al desconocer sus derechos, quedan expuestos a condiciones laborales desfavorables sin los medios adecuados para hacer valer sus reclamos. Uno de los resultados más sorprendentes es que una proporción considerable de los trabajadores 36,84% manifiesta desconocer y no tienen claro cuánto debe ser su remuneración mínima, estos resultados tienen varias implicaciones. En primer lugar, la falta de conocimiento sobre las sanciones que pueden recibir los empleadores y sobre la remuneración mínima legal refuerza un ciclo de desinformación y abuso en el mercado laboral. Los trabajadores que desconocen sus derechos tienden a ser más vulnerables a las prácticas ilegales, como la explotación laboral o el incumplimiento de las leyes salariales, sin saber cómo recurrir a mecanismos de protección. Para las autoridades, estos resultados subrayan la necesidad de implementar políticas más efectivas para informar a los trabajadores sobre sus derechos. La creación de campañas de concienciación, programas de educación laboral y el fortalecimiento de los sindicatos podría ser clave para empoderar a los empleados y mejorar el cumplimiento de las normativas laborales por parte de los trabajadores.

La irresponsabilidad del empleador es la variable estudiada y se sustenta en el marco referencial, se evidencia que la irresponsabilidad del empleador es una de las causas que potencian el incumplimiento laboral, la investigación aflora indicadores como el no

cumplir con la normativa en 40.35%, no proporcionar información oportuna de derechos laborales, no brindan acceso al seguro social de salud en 47.35% entre otros aspectos.

El incumplimiento por parte de los empleadores, ya sea en términos de seguridad social o de información básica sobre derechos laborales, refleja un patrón de irresponsabilidad que, en última instancia, afecta negativamente las condiciones de trabajo y la estabilidad de los empleados. Estos resultados ponen en evidencia que la formalización de las empresas no garantiza necesariamente el cumplimiento de las obligaciones laborales según normativa vigente, sino que la conducta irresponsable de los empleadores puede convertirse en una barrera significativa para el respeto de los derechos laborales.

La alta incidencia de empleadores que no brindan acceso al seguro social de salud (47.35%) es especialmente preocupante, ya que compromete no solo la seguridad económica de los trabajadores, sino también su acceso a servicios básicos de salud. Esta situación perpetúa un ciclo de precariedad en el cual los trabajadores carecen de las herramientas y mecanismos para mejorar su calidad de vida y proteger su bienestar.

Los resultados de este estudio están en consonancia con lo reportado por Islado & Solorzano (2023), quienes determinaron que la empresa objeto de estudio cometía una serie de infracciones laborales, tales como no registrar a sus empleados en la planilla, no pagarles a tiempo sus salarios y no proporcionarles beneficios sociales. Asimismo, se alinean con los hallazgos de Blanca (2020), en su investigación sobre el sector de restaurantes, donde los empleadores también incumplían con las obligaciones laborales de sus empleados.

Ambos estudios, junto con nuestra investigación, coinciden en que el incumplimiento laboral es una problemática recurrente en sectores formales. A pesar de que se han implementado normativas para proteger a los trabajadores, muchos

empleadores continúan ignorando sus obligaciones, lo que señala una falta de control efectivo por parte de las autoridades y una débil cultura de cumplimiento.

Un aspecto inesperado de los resultados fue la magnitud del porcentaje de empleadores que no proporcionan acceso al seguro social de salud. Si bien era previsible que existiera un grado de incumplimiento en algunos aspectos laborales, la elevada cifra del 47.35% es indicativa de una carencia sistémica en la provisión de uno de los derechos más fundamentales para los trabajadores. Además, el hecho de que 40.35% de los empleadores no cumpla con la normativa laboral demuestra que esta conducta irresponsable va más allá de la informalidad, afectando incluso a empresas registradas formalmente.

Estos resultados tienen implicaciones serias para los trabajadores, empleadores y el sistema de regulación laboral. Para los trabajadores, la falta de acceso a la seguridad social no solo afecta su bienestar físico, sino que también incrementa su vulnerabilidad económica. Los empleados que carecen de seguro social deben asumir altos costos en caso de enfermedad o accidente, lo que puede tener un impacto devastador en sus finanzas personales.

Para los empleadores, la irresponsabilidad en el cumplimiento de sus obligaciones podría generar consecuencias legales, especialmente si los trabajadores deciden emprender acciones legales o si las autoridades laborales fortalecen las inspecciones y sanciones. No obstante, la falta de información sobre derechos laborales entre los trabajadores, tal como se reflejó en los resultados, podría estar contribuyendo a que estos incumplimientos no sean denunciados con la frecuencia que se debería.

Las autoridades laborales también tienen un papel crucial, ya que estos resultados sugieren que las estrategias actuales de fiscalización no son lo suficientemente efectivas para garantizar el cumplimiento de la normativa laboral. Se requieren medidas más

estrictas y programas de concientización para educar tanto a empleadores como a trabajadores sobre sus obligaciones y derechos.

3.4. Verificación de Hipótesis

Nuestra investigación presenta un enfoque cualitativo, el proceso de verificación no es ajeno al proceso metodológico cuantitativo; en nuestro caso emplea técnicas de análisis que se ajustan a la naturaleza categórica de los datos.

En caso de variables cualitativas, las pruebas estadísticas utilizadas son no paramétricas ya que estas variables no tienen una distribución continua, para someter a prueba una hipótesis cualitativa se puede usar la prueba estadística Chi-Cuadrado (X^2) que se utiliza para verificar si hay una asociación o independencia entre dos variables categóricas.

A continuación, sometemos a análisis e interpretación nuestras hipótesis:

Prueba de Hipótesis de la hipótesis general

Hi: La irresponsabilidad de los empleadores y el desconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores, **son** las causas del incumplimiento laboral del empleador en las MYPES Formales del Sector Ferretero de la ciudad de Tingo María.

Ho: La irresponsabilidad de los empleadores y el desconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores, **no son** las causas del incumplimiento laboral del empleador en las MYPES Formales del Sector Ferretero de la ciudad de Tingo María.

Tabla 15

Prueba chi-cuadrado entre irresponsabilidad de los empleadores, desconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores (causas) versus incumplimiento laboral de las Mypes del sector ferretero Tingo María.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	86,654	36	0.000
Razón de verosimilitud	51.370	36	0.047
Asociación lineal por lineal	20.327	1	0.000
N de casos válidos	57		

Nota: Proceso de datos en el SPSS

Tabla 16

Medidas simétricas de la hipótesis general

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coefficiente de contingencia	1	0.000005
N de casos válidos		57	

Nota: Proceso de datos en el SPSS

Interpretación:

Al analizar la tabla 15 y 16 se entiende y se verifica que existe una asociación entre las variables, a un nivel de significancia de 0.05 se determinó un p valor de 0.000, este índice es inferior a 0.05 lo cual nos da la potestad de rechazar la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, lo cual nos conlleva a afirmar que las dos causas como son la irresponsabilidad de los empleadores y el desconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores son las que impulsan el incumplimiento laboral en las empresas Mype del sector ferretero.

Prueba de Hipótesis de la primera hipótesis específica

Hi: La irresponsabilidad de los empleadores **es una** de las causas del incumplimiento laboral del empleador, en las MYPES Formales del Sector Ferretero de la ciudad de Tingo María.

Ho: La irresponsabilidad de los empleadores **no es una** de las causas del incumplimiento laboral del empleador, en las MYPES Formales del Sector Ferretero de la ciudad de Tingo María.

Tabla 17

Prueba chi-cuadrado - irresponsabilidad de los empleadores versus incumplimiento laboral de las Mypes del sector ferretero Tingo María

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	67,420	36	0.001159
Razón de verosimilitud	50.305	36	0.057
Asociación lineal por lineal	12.501	1	0.000
N de casos válidos	57		

Nota: Proceso de datos en el SPSS

Tabla 18

Medidas simétricas de la primera hipótesis específica

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coefficiente de contingencia	1	0.001159
N de casos válidos		57	

Nota: Proceso de datos en el SPSS

Interpretación:

El grado de asociación entre las variables es positiva y significativa ya que a un nivel de significancia del 0.05 se determina un p valor del 0.001159 siendo este menor a 0.05, por la cual rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna donde afirmamos que la irresponsabilidad de los empleadores es una de las causas del incumplimiento laboral del empleador, en las MYPES Formales del Sector Ferretero de la ciudad de Tingo María.

Prueba de Hipótesis de la segunda hipótesis específica

Hi: El desconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores **es otra de las causas** del incumplimiento laboral del empleador, en las MYPES Formales del Sector Ferretero de la ciudad de Tingo María.

Ho: El desconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores **no es otra de las causas** del incumplimiento laboral del empleador, en las MYPES Formales del Sector Ferretero de la ciudad de Tingo María.

Tabla 19

Prueba chi-cuadrado - Desconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores versus incumplimiento laboral de las Mypes del sector ferretero Tingo María.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	54,269	36	0.025896
Razón de verosimilitud	47.373	36	0.097
Asociación lineal por lineal	22.907	1	0.000
N de casos válidos	57		

Nota: Proceso de datos en el SPSS

Tabla 20*Medidas simétricas de la segunda hipótesis específica*

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coeficiente de contingencia	1	0.025896
N de casos válidos		57	

Nota: Proceso de datos en el SPSS

Interpretación:

En la tabla 19 se puede evidenciar que efectivamente existe una asociación entre las variables ya que a un nivel de confianza de 0.05 se obtiene un p valor de 0.025896 siendo esta menor a 0.05 podemos afirmar y aceptar la hipótesis alterna en donde el desconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores es otra de las causas del incumplimiento laboral del empleador, en las MYPES Formales del Sector Ferretero de la ciudad de Tingo María.

CONCLUSIONES

1. En función del objetivo general de esta investigación, que consistió en determinar las causas que generan el incumplimiento laboral del empleador en las MYPES formales del sector ferretero de la ciudad de Tingo María, se concluye que las principales razones que impulsan este fenómeno son la irresponsabilidad de los empleadores y el desconocimiento de los derechos laborales por parte de los trabajadores. El análisis estadístico realizado arrojó un p-valor de 0.000, lo que demuestra una relación significativa entre estas variables y el incumplimiento laboral. En particular, se observó que una proporción considerable de los empleadores no cumplen con la normativa laboral vigente, no brindan acceso a los seguros sociales de salud y no proporcionan información oportuna acerca de los derechos laborales.
2. En relación con el primer objetivo específico de esta investigación, que fue describir la situación actual del cumplimiento laboral del empleador en las MYPES formales del sector ferretero de la ciudad de Tingo María, se concluye que un porcentaje significativo de estas empresas vulnera los derechos laborales de sus trabajadores, superando a más de la tercera parte del total analizado. Este incumplimiento se manifiesta principalmente en la falta de acceso a seguros sociales de salud, la omisión de información sobre derechos laborales y el incumplimiento de las normativas relacionadas con las condiciones laborales mínimas. Estos resultados evidencian una situación preocupante que requiere atención urgente, ya que refleja deficiencias estructurales en el cumplimiento de las obligaciones laborales, lo que impacta negativamente en la calidad de vida de los trabajadores y en la sostenibilidad de estas empresas en el largo plazo.

3. En función al segundo objetivo específico de esta investigación, que fue determinar si la irresponsabilidad de los empleadores es una de las causas del incumplimiento laboral en las MYPES formales del sector ferretero de la ciudad de Tingo María, se concluye que existe una relación positiva y significativa entre ambas variables. La prueba de hipótesis realizada arrojó un p-valor de 0.001159, inferior al nivel de significancia de 0.05, lo que confirma que la irresponsabilidad de los empleadores es una de las principales causas que impulsan el incumplimiento laboral en este sector. Este resultado evidencia que la falta de responsabilidad empresarial afecta directamente al respeto de los derechos laborales, lo que genera un ambiente de precariedad para los trabajadores y pone en riesgo la sostenibilidad de las MYPES en el largo plazo.
4. En relación con el objetivo específico de esta investigación, que fue determinar si el desconocimiento de los derechos laborales por parte de los trabajadores es una de las causas del incumplimiento laboral del empleador en las MYPES formales del sector ferretero de la ciudad de Tingo María, se concluye que existe una asociación significativa entre ambas variables. La prueba estadística realizada mostró un p-valor de 0.025896, menor al nivel de significancia de 0.05, lo que permite aceptar la hipótesis alterna. Esto confirma que el desconocimiento de los derechos laborales por parte de los trabajadores es una de las causas que contribuyen al incumplimiento laboral por parte de los empleadores. Este hallazgo sugiere que la falta de conocimiento de los trabajadores sobre sus derechos facilita que los empleadores no cumplan con sus obligaciones legales, lo que pone de manifiesto la necesidad de fortalecer los programas de capacitación y difusión sobre derechos laborales para mejorar el cumplimiento normativo en este sector.

5. En el proceso de la investigación se ha identificado que no existe la oficina de la SUNAFIL en la ciudad de tingo maría, en cambio dicha entidad tiene oficina en la ciudad de Huánuco.

El hecho que no haya oficina de SUNAFIL en la ciudad de tingo maría limita la prevalencia de los derechos de los trabajadores en el incumplimiento laboral del empleador en las Mypes formales del sector ferretero de la ciudad de tingo maría.

RECOMENDACIONES

1. Estos hallazgos son consistentes con investigaciones previas y reflejan la necesidad de implementar estrategias que fortalezcan el conocimiento de los derechos laborales entre los trabajadores, así como de promover una mayor responsabilidad por parte de los empleadores en el cumplimiento de sus obligaciones legales.
2. Los organismos gubernamentales deberían poner foco en estas empresas y fortalecer la fiscalización laboral, las autoridades laborales locales y nacionales deben incrementar la frecuencia y profundidad de las inspecciones a las MYPES del sector ferretero. Estas inspecciones deben enfocarse en verificar el cumplimiento de las normativas laborales vigentes, incluyendo el acceso a seguros sociales, el pago de salarios justos y la protección de otros derechos fundamentales de los trabajadores. Estas actividades deberían realizarse de la mano con la capacitación y concientización de empleadores, es crucial que se desarrollen programas educativos y de capacitación dirigidos a los empleadores del régimen MYPE, con el fin de informarles sobre sus responsabilidades legales y las consecuencias de no cumplir con la normativa laboral. Estos programas deben fomentar una cultura de cumplimiento y responsabilidad social.
3. Para cambiar la irresponsabilidad de los empleadores respecto al incumplimiento laboral, es crucial implementar una serie de medidas que fomenten una mayor responsabilidad y cumplimiento de las obligaciones laborales. A continuación, se sugieren algunas recomendaciones clave:
 - **Programas de capacitación obligatoria para empleadores:** Se recomienda que las autoridades laborales, en colaboración con cámaras de comercio y asociaciones empresariales, desarrollen y ejecuten programas de capacitación obligatorios. Estos programas deben enfocarse en sensibilizar a los empleadores sobre la importancia del cumplimiento de las normativas laborales, destacando los beneficios a largo

plazo, como la estabilidad laboral, la mejora de la productividad y la reducción de conflictos legales. Las capacitaciones deben cubrir temas como derechos laborales, seguridad social, remuneración justa, y las consecuencias legales del incumplimiento.

- **Acompañamiento y asesoría empresarial:** Se sugiere que los empleadores, especialmente aquellos de MYPES, reciban asesoría constante por parte de organismos especializados en legislación laboral. Este acompañamiento debe incluir orientación práctica sobre cómo implementar políticas laborales adecuadas, cumplir con las normativas y garantizar un ambiente de trabajo justo y seguro.
- **Incentivos fiscales para el cumplimiento laboral:** Se puede proponer la creación de incentivos económicos o fiscales para aquellas empresas que demuestren un alto nivel de cumplimiento en sus obligaciones laborales. Esto podría incluir beneficios como reducción de impuestos, acceso a financiamiento preferencial o subsidios, lo que motivaría a los empleadores a regularizar su situación y respetar los derechos de los trabajadores.
- **Sanciones más severas y visibles:** Las sanciones por incumplimiento deben ser claras, severas y ejecutadas de manera ejemplar. Es importante que las autoridades laborales implementen multas considerables, cierres temporales o permanentes de empresas que no respeten las normativas laborales, y que estas sanciones se hagan públicas, para crear un efecto disuasivo en otros empleadores. Además, la reincidencia en incumplimientos debería tener consecuencias más graves, como la revocación de licencias de operación.
- **Fomentar una cultura de responsabilidad social empresarial:** Se debe promover, a través de campañas públicas y políticas empresariales, una cultura de responsabilidad social empresarial (RSE) que valore el cumplimiento laboral como

una parte esencial de las buenas prácticas corporativas. La RSE debería incluir el respeto por los derechos de los trabajadores, asegurando que las empresas cumplan con los requisitos de bienestar y desarrollo de sus empleados.

- **Fortalecimiento de los mecanismos de inspección laboral:** Es necesario que las autoridades encargadas de la supervisión laboral refuercen las inspecciones periódicas y aumenten su capacidad de supervisión. Esto permitirá detectar a tiempo los incumplimientos y tomar las medidas necesarias. También es recomendable utilizar herramientas tecnológicas para hacer un seguimiento más eficiente de las empresas.
- **Campañas de sensibilización:** Realizar campañas de sensibilización dirigidas a los empleadores, destacando el valor de una relación laboral saludable y justa para el crecimiento y sostenibilidad de las empresas. Las campañas deben mostrar ejemplos de cómo el cumplimiento de las normativas puede mejorar la productividad y la reputación empresarial.

Estas recomendaciones podrían promover un cambio de actitud en los empleadores, fomentando la responsabilidad y el compromiso con el bienestar de los trabajadores, lo que, a su vez, beneficiará a las empresas a largo plazo.

4. Para cambiar el desconocimiento de los derechos laborales por parte de los trabajadores en el sector ferretero de la Provincia de Leoncio Prado, se pueden implementar las siguientes recomendaciones:

- **Campañas de difusión y sensibilización:** Las autoridades laborales, en conjunto con asociaciones gremiales, deberían desarrollar campañas educativas sobre los derechos laborales. Estas campañas pueden incluir charlas informativas, distribución de material didáctico (folletos, afiches), y el uso de plataformas digitales (redes sociales, sitios web) para difundir información clave sobre

remuneración, seguridad social, horas extras, vacaciones, y otros derechos esenciales. Es importante que esta información sea clara y accesible para todos los trabajadores.

- **Talleres y capacitaciones:** Se recomienda organizar talleres y capacitaciones regulares en las empresas del sector ferretero, donde los trabajadores reciban formación sobre sus derechos y cómo hacerlos valer. Estos eventos pueden estar organizados por las autoridades laborales locales o por sindicatos y asociaciones de trabajadores, y deben adaptarse al nivel educativo de los empleados para garantizar su comprensión.
- **Creación de centros de orientación laboral:** Se puede implementar la creación de centros de orientación laboral en la Provincia de Leoncio Prado, donde los trabajadores del sector ferretero puedan acudir para recibir asesoramiento gratuito sobre sus derechos laborales. Estos centros podrían estar gestionados por instituciones públicas o privadas y estar accesibles en zonas estratégicas de la provincia.
- **Acceso a material informativo en los lugares de trabajo:** Es recomendable que los empleadores faciliten el acceso a material informativo sobre derechos laborales en los centros de trabajo. Esto puede incluir la colocación de afiches en áreas visibles o la distribución de manuales sencillos que describan los derechos de los trabajadores y cómo proceder en caso de vulneración.
- **Plataformas digitales de consulta:** Crear una plataforma digital o una aplicación móvil que permita a los trabajadores del sector ferretero consultar de manera rápida y sencilla sus derechos laborales y las normativas vigentes. Esta plataforma debería incluir también un sistema de preguntas frecuentes y enlaces a organismos que puedan proporcionar asistencia legal.

- **Colaboración con medios de comunicación locales:** Utilizar los medios de comunicación locales, como radios, periódicos y canales de televisión, para transmitir mensajes educativos sobre derechos laborales. Esto permitirá que la información llegue a más trabajadores, especialmente aquellos que no tienen acceso a Internet.

Las implementaciones de estas medidas podrían empoderar a los trabajadores del sector ferretero, brindándoles el conocimiento necesario para proteger sus derechos y mejorar sus condiciones laborales.

5. Se invoca a las autoridades pertinentes la implementación y funcionamiento de una oficina de SUNAFIL en la ciudad de tingo maría, a fin de garantizar los derechos de los trabajadores en el incumplimiento laboral del empleador en las mypes formales del sector ferretero.

BIBLIOGRAFÍA

- Acosta Villegas, C. E., & Capa Quispe, E. J. (2023).
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/123788>.
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3457640>
- Alonzo Madueño, K. P. (2015). <https://repositorio.unas.edu.pe/handle/20.500.14292/384>.
<https://hdl.handle.net/20.500.14292/384>
- Barbachan, M. (2017). La Responsabilidad Social Empresarial en el Perú: Desafíos y Oportunidades. *InnovaG*, 2, 56-62.
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/innovag/article/view/18749/18989>
- Blanca, O. S. (2020).
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNAS_baa043e946a4255fa0b7e084628c14c1. Repositorio UNAS-Institucional
- Bosquez, M. I. (2018). *Repositorio Institucional de la UEB, Guaranda, Ecuador*. (U. E. Derecho, Ed.)
- Camisassa, J. (2021). <https://repositorio.utdt.edu/handle/20.500.13098/11806>. (U. T. TELLA, Ed.)
https://repositorio.utdt.edu/bitstream/handle/20.500.13098/11806/MECAP_Camisassa_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chávez, R. (2019). *Infracciones laborales en las Mypes ferreteras de la ciudad de Tingo María, 2017*. [Tesis de grado. Universidad Nacional Agraria de la Selva. Facultad de contabilidad], Tingo María, Perú.
https://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1662/TS_CRRJ_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cueva, L. (2021). *Factores de informalidad en el trabajo y su incidencia en remuneración de trabajadores de ferreterías del distrito de Cascas, Año 2021*. [Tesis de grado. Universidad César Vallejo. Facultad de Ciencias Empresariales], Trujillo, Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80485/Cueva_ALN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Egea, M. C. (2008). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=18838>. (U. d.), Ed.)
<https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/2861/1/CosEgea.pdf>
- Esparta, D. (2020). *Brechas de jornada laboral entre empleo formal e informal*. empleo formal e informal
- Fernández Águedo, J. K., & Cueva Quispe, A. G. (26 de 11 de 2021).
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3343994>. (U. C. Administrativas, Ed.)
<https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/11294>
- Galicia Vidal, S. R. (01 de 2018).
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/9944>. (P. U. PERÚ, Ed.)
<https://hdl.handle.net/20.500.12404/9944>

- Gestión. (2019). *Día del Trabajo: Los seis beneficios económicos que un trabajador tiene derecho a recibir*. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/dia-seis-beneficios-economicos-trabajador-derecho-recibir-265565-noticia/#:~:text=Las%20gratificaciones%2C%20vacaciones%2C%20CTS%2C,encuentran%20entre%20los%20principales%20beneficios>.
- Gómez, M. C. (2010). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=160381>. (U. A. Barcelona, Ed.)
- Hegel. (2021). *Derecho laboral: los beneficios laborales en Perú, conceptos y explicaciones*. <https://hegel.edu.pe/blog/derecho-laboral-los-beneficios-laborales-en-peru-conceptos-y-explicaciones/>
- Hernández, L. (2012). *Nic 19: Beneficios A Empleados*. <https://biblioteca.utb.edu.co/notas/tesis/0063718.pdf>
- Hurtado, L. (2019). *Informalidad laboral de las micro y pequeñas empresas de la ciudad de Chachapoyas, 2018*. [Tesis de grado. Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas. Facultad de ciencias económicas y administrativas], Chachapoyas, Perú. <https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/2040/Hurtado%20Givar%20Luz%20Angelica.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Marcillo, E. (2012). *Existe alguna relación entre la informalidad laboral y la duración del desempleo?. Un análisis exploratorio para Colombia (trece principales áreas metropolitanas, 2008) ?* http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/cidse-univalle/20121113053738/DocTrab_133.pdf
- MTPE. (2019). *Seguro de vida ley*. <https://www2.trabajo.gob.pe/sobre-el-sistema-de-seguros-vida-ley/>
- OIT. (2017). *Sobre informalidad y productividad: Breves reflexiones para el caso del Perú*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-lima/documents/publication/wcms_561234.pdf
- Ossandón, V. A. (2017). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=178966>. (U. d.), Ed.)
- Perry, G. (2012). *Informalidad: escape y exclusión*. <http://www.scielo.org.co/pdf/soec/n23/n23a14.pdf>
- Sierra. (1994). *Técnicas de investigación social*. (P. Madrid, Ed.)
- SUNAFIL. (2022). *¿Cuál es la diferencia entre un contrato de trabajo y un contrato de locación de servicios?* <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/594915-cuales-la-diferencia-entre-un-contrato-de-trabajo-y-un-contrato-de-locacion-de-servicios>
- Valderrama, S. (2017). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. San Marcos. <https://www.academica.org/cporfirio/17.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS



UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

ENCUESTA A LOS TRABAJADORES DE LAS MYPES DEL SECTOR FERRETERO

Señor (a) le agradecemos su colaboración por responder el presente cuestionario que tiene como finalidad de recabar información relevante para el trabajo de investigación titulado: **INCUMPLIMIENTO LABORAL DEL EMPLEADOR EN LAS MYPES FORMALES DEL SECTOR FERRETERO DE LA CIUDAD DE TINGO MARÍA**, La información que nos proporcionará es estrictamente confidencial y será de mucha utilidad para alcanzar los objetivos de la investigación, anticipadamente agradecemos sus respuestas.

Instrucciones: Por favor, responda las siguientes preguntas seleccionando "Sí" o "No", según corresponda a su experiencia y apreciación laboral en la empresa.

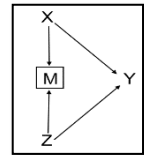
N°	ÍTEMS	RESPUESTA	
		SI	NO
Objetivo 01 :	Determinar nivel de incumplimiento de las obligaciones laborales por parte de los empleadores en las MYPES del sector ferretero en Tingo María.		
1	¿Están registrados en planilla el total de los trabajadores?		
2	¿A los trabajadores en planilla se les entrega puntualmente sus boletas de pago?		
3	¿Se informa de manera clara los depósitos y aperturas de cuentas respecto a las CTS?		
4	¿El empleador paga puntualmente su salario según lo acordado?		
5	¿Se depositan puntualmente las CTS?		
6	¿Se paga oportunamente las gratificaciones?		
7	¿Se contratan los seguros de vida oportunamente?		
8	¿Existe un registro de control de asistencia?		
9	¿Su salario es igual o superior al salario mínimo establecido por ley?		
10	¿Se otorgan acceso a licencias por enfermedad, maternidad o emergencias familiares sin afectar su salario?		
11	¿Se cumple los procedimientos legales adecuados para la terminación de contratos o despidos?		
12	¿Tu empleador promueve un clima laboral favorable y amigable?		
13	¿Puede justificar que la no incorporación a la planilla es por voluntad y negativa propia ya que considera que los descuentos son altos y pocos los beneficios?		
Objetivo 02 :	Medir la irresponsabilidad del empleador del sector ferretero de las Mypes formales de Tingo María		
14	¿El empleador cumple con pagar todos los beneficios en las fechas pactadas?		
15	¿Recibe usted el pago completo por horas extras trabajadas?		
16	¿Su empleador le brinda beneficios laborales como vacaciones, aguinaldos o gratificaciones?		
17	¿Su empleador le proporciona acceso al seguro social o a algún tipo de cobertura médica?		
18	¿Se respetan en su lugar de trabajo los descansos establecidos por ley (almuerzo, descanso semanal)?		
19	¿Le han proporcionado sus recibos de pago con regularidad?		
20	¿Le han informado claramente sobre sus derechos laborales y condiciones contractuales?		

21	¿Ha sufrido algún tipo de descuento injustificado en su salario?		
22	¿Le han brindado las herramientas y equipos necesarios para realizar su trabajo de manera segura?		
23	¿El empleador cumple con las normativas de seguridad y salud en el trabajo?		
24	¿El empleador le ha brindado alguna capacitación o formación en el trabajo?		
25	¿El empleador le ha realizado los aportes a los fondos de pensiones (AFP/ONP) de manera puntual?		
26	¿Ha tenido problemas para acceder a los días de descanso o licencias establecidas por ley (por ejemplo, por enfermedad o maternidad)?		
Objetivo 03 :	<i>Evaluar el nivel de desconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores del sector ferretero de las MYPES formales en Tingo María.</i>		
27	¿Conoce usted el salario mínimo que debe recibir por ley?		
28	¿Está informado sobre sus derechos a las vacaciones pagadas?		
29	¿Sabe que tiene derecho a un pago adicional por trabajar horas extras?		
30	¿Conoce su derecho a recibir gratificaciones (bonificaciones) en las fechas correspondientes?		
31	¿Está al tanto de que tiene derecho a días de descanso semanal?		
32	¿Sabe que el empleador debe ofrecerle un seguro social (ESSALUD u otro)?		
33	¿Tiene conocimiento sobre los aportes que el empleador debe realizar para su fondo de pensiones (AFP/ONP)?		
34	¿Está informado sobre las licencias laborales que puede solicitar, como por enfermedad o maternidad?		
35	¿Sabe que debe recibir un recibo de pago detallado cada vez que le entreguen su sueldo?		
36	¿Conoce sus derechos a condiciones de trabajo seguras y saludables según la normativa vigente?		
37	¿Está informado sobre las sanciones que puede recibir el empleador si incumple con sus obligaciones laborales?		
38	¿Sabe cómo denunciar irregularidades o incumplimientos laborales ante las autoridades competentes?		
39	¿Conoce los derechos que le corresponden si es despedido de manera injustificada?		

Anexo 02: Matriz de consistencia

“Incumplimiento laboral del Empleador en las Mypes formales del sector ferretero de la ciudad de tingo maría”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema General: ¿Cuáles son las causas que generan el incumplimiento laboral del empleador en las Mypes formales del sector ferretero de la ciudad de Tingo María?</p>	<p>Objetivo General: Determinar las causas que generan el incumplimiento laboral del empleador, en las MYPES Formales del Sector Ferretero de la ciudad de Tingo María.</p>	<p>Hipótesis General: ❖ La irresponsabilidad de los empleadores y el desconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores son las causas del incumplimiento laboral del empleador, en las MYPES Formales del Sector Ferretero de la ciudad de Tingo María</p>	<p>VARIABLES INDEPENDIENTES: X=Irresponsabilidad de los empleadores X₁ = Legislación laboral X₂ = Práctica de valores X₃ = Insensibilidad humana X₄ = Indiferencia a las autoridades de trabajo</p> <p>Z= El desconocimiento laboral de los trabajadores Z₁ = Remuneración Mínima Vital Z₂ = Descanso semanal Z₃ = Horas extraordinarias Z₄ = Vacaciones Z₅ = CTS Z₆ = Maternidad Z₇ = Trabajos domingos y feriados Z₈ = Leyes sociales (ESSALUD, ONP, AFP)</p>	<p>Nivel de investigación: ❖ Descriptivo – Explicativo.</p> <p>Tipo de investigación: ❖ Aplicativo de Tipo Longitudinal</p> <p>Enfoque: ❖ Cualitativo</p> <p>Diseño: La investigación que se desarrolla presenta el diseño causal no experimental</p>
<p>Problemas Específicos: ❖ ¿Cuál es la situación actual del cumplimiento laboral del empleador, en las MYPES Formales del Sector Ferretero de la ciudad de Tingo María? ❖ ¿La irresponsabilidad de los empleadores, será una de las causas del incumplimiento laboral del empleador, en las MYPES Formales del Sector Ferretero de la ciudad de Tingo María? ❖ ¿El desconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores, será otra de las causas del incumplimiento laboral del empleador, en las MYPES Formales del Sector Ferretero de la ciudad de Tingo María?</p>	<p>Objetivos específicos: ❖ Describir la situación actual del cumplimiento laboral del empleador, en las MYPES Formales del Sector Ferretero de la ciudad de Tingo María ❖ Determinar si la irresponsabilidad de los empleadores, es una de las causas del incumplimiento laboral del empleador, en las MYPES Formales del Sector Ferretero de la ciudad de Tingo María ❖ Determinar si el desconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores, es otra de las causas del incumplimiento laboral del empleador, en</p>	<p>Hipótesis Específicas: ❖ La irresponsabilidad de los empleadores es una de las causas del incumplimiento laboral del empleador, en las MYPES Formales del Sector Ferretero de la ciudad de Tingo María ❖ El desconocimiento laboral de los derechos laborales de los trabajadores es otra de las causas del incumplimiento laboral del empleador, en las MYPES Formales del Sector Ferretero de la ciudad de Tingo María.</p>	<p>Variable Dependiente: Y= incumplimiento del empleador INFRACCIONES LABORALES</p> <p>Y₁=LEVES</p> <ul style="list-style-type: none"> No registrar en la planilla de remuneraciones a algunos trabajadores. No entregar las boletas de pago en los plazos establecidos No informar a los Bancos sobre disponibilidad e intangibilidad de la CTS <p>Y₂=GRAVES</p> <ul style="list-style-type: none"> No pagar oportunamente las remuneraciones No depositar en los plazos fijados la CTS de los trabajadores No pagar oportunamente las gratificaciones No registrar oportunamente los contratos de seguro de vida No capacitar en trabajo remoto. 	<p>Técnicas de recolección de datos. ❖ Encuesta ❖ Revisión documental</p> <p>Instrumentos de recolección de datos ❖ Cuestionario</p>



<p>❖ ¿Cómo es la contabilización de las obligaciones laborales de las Mypes Formales del Sector Ferretero de la ciudad de Tingo María?</p>	<p>las MYPES Formales del Sector Ferretero de la ciudad de Tingo María.</p> <p>❖ Conocer la manera correcta de contabilizar las obligaciones laborales de las Mypes Formales del Sector Ferretero de la ciudad de Tingo María.</p>		<p>Y_3=MUY GRAVES</p> <ul style="list-style-type: none"> • No contar con el Registro de Control de Asistencia • No pagar la Remuneración Mínima Vital • Incumplir las normas de Protección a embarazadas y lactantes. <p>SANCIONES LABORALES</p> <p>Y_4=Multas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Multas en base a la UIT, al tipo de empresas y al número de trabajadores. 	
--	--	--	---	--

ANEXO 3: Tabulación de datos según encuesta.

TRAB.	VARIABLE D: INCUMPLIMIENTO LABORAL DEL EMPLEADOR														VARIABLE I : CAUSAS QUE POTENCIAN EL INCUMPLIMIENTO LABORAL																								V2				
	NIVEL DE INCUMPLIMIENTO LABORAL														IRRESPONSABILIDAD DE LOS EMPLEADORES										DESCONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES																		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	VI	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37		P38	P39		
1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	8	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	7	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	9	16
2	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	7	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	8	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	7	15
3	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	6	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	9	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	8	17	
4	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	1	7	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	6	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	6	12	
5	0	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	7	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	6	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	7	13		
6	0	1	0	0	1	1	1	0	1	0	0	0	1	6	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	7	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	1	5	12	
7	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	7	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	8	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	8	16	
8	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	7	1	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	6	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	5	11	
9	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	1	6	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	4	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	5	9
10	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	7	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	5	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	0	1	0	8	13	
11	0	1	0	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	6	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	5	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	6	11	
12	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	10	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	5	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	9	14	
13	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	8	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	6	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	10	16	
14	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	6	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	7	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	6	13	
15	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	5	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	5	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	6	11	
16	0	1	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	7	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	5	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	6	11	
17	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	5	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	8	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	6	14	
18	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	4	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	4	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	5	9	

19	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	6	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	6	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	6	12		
20	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	5	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	4	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	5	9	
21	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	6	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	8	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	8	16		
22	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	9	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	0	8	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	8	16	
23	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	5	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	5	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	7	12	
24	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	9	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	8	0	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	7	15	
25	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	7	1	0	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	6	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	6	12	
26	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	5	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1	0	0	6	1	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	1	6	12		
27	1	0	0	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	7	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	6	1	0	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	8	14	
28	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	6	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	0	5	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	5	10	
29	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	5	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	4	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	5	9	
30	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	6	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	7	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	8	15		
31	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	8	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	7	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	7	14	
32	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	6	0	0	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	6	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	9	15	
33	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	6	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	7	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	8	15		
34	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	6	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0	6	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	4	10
35	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	5	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	5	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	4	9
36	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	6	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	6	1	0	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	6	12	
37	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	1	0	6	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	7	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	7	14	
38	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	5	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	6	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	7	13	
39	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	7	1	1	0	1	1	1	0	0	1	0	0	7	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	5	12	
40	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	6	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	4	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	1	5	9	

41	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	10	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	9	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	10	19
42	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	8	1	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	0	7	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	7	14
43	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	7	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	6	1	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	8	14
44	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	5	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	7	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	6	13
45	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	0	7	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	7	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	7	14
46	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	7	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	3	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	6	9
47	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	8	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	9	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	8	17
48	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	7	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	7	1	0	1	0	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	7	14
49	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	4	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	3	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	4	7
50	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	1	6	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	7	1	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	8	15	
51	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	8	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	7	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	8	15
52	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	6	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	5	1	0	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	7	12	
53	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	7	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	1	1	7	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	8	15	
54	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	6	1	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	5	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	1	5	10	
55	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	9	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	8	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	1	9	17
56	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	5	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	6	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	5	11
57	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	7	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0	1	7	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	7	14	