

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

**“Relación entre la formalización laboral y la percepción de estabilidad
laboral de los comerciantes del mercado mayorista Las Capullanas – Piura,
2023”**

Línea de Investigación
Gerencia e Innovación

Autora

Saavedra Mejía, María Pía

Jurado evaluador:

Presidente : Ramos Flores Francisco Alexandro

Secretario : Lecca Reaño Karla Patricia

Vocal : Zapata Chau Jorge Miguel

Asesor

Millones Coronel, José Manuel

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4685-4987>.

PIURA – PERÚ
2024

Fecha de sustentación: 2024/11/29

Relación entre la formalización laboral y la percepción de estabilidad laboral de los comerciantes del mercado mayorista Las Capullanas – Piura, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

18%

★ hdl.handle.net

Fuente de Internet

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo



Millones Coronel, José Manuel

DNI: 41224036

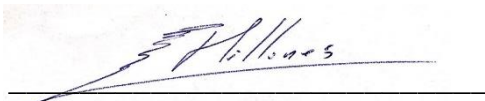
Orcid: 0000-0003-4685-4987

Declaración de originalidad

Yo; José Manuel Millones Coronel, docente del Programa de Estudio de Administración, de la Universidad Privada Antenor Orrego, asesor de la tesis de investigación titulada “Relación entre la formalización laboral y la percepción de estabilidad laboral de los comerciantes del mercado mayorista Las Capullanas – Piura, 2023”, cuya autoría pertenece a los bachiller María Pía Saavedra Mejía, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 10%, así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el 14/11/2024.
- He revisado con detalle dicho reporte y la tesis, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las normas establecidas por la Universidad.

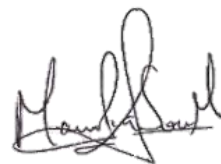
Piura, 14 de noviembre del 2024



Millones Coronel, José Manuel

DNI: 41224036

Orcid: 0000-0003-4685-4987



Saavedra Mejía, María Pía

DNI: 72781648

PRESENTACIÓN

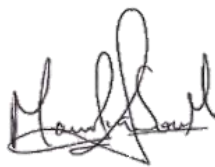
Señores miembros del Jurado:

De acuerdo con el cumplimiento de las disposiciones del reglamento de grados y títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, exponemos a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: *“Relación entre la formalización laboral y la percepción de estabilidad laboral de los comerciantes del mercado mayorista Las Capullanas – Piura, 2023”*.

Desarrollado con el fin de obtener el título de Licenciado en Administración. El objetivo principal es Determinar la relación entre la formalización laboral y la percepción de estabilidad laboral de los comerciantes del mercado mayorista Las Capullanas - Piura en 2023.

A ustedes miembros del jurado, mostramos nuestro especial y mayor reconocimiento por el dictamen que se haga merecedor y correspondiente del presente trabajo.

Atentamente,



Br. Saavedra Mejía, María Pía

DEDICATORIA

Dedico la presente investigación a mis padres, a dios y a todas las personas que formaron parte de este proceso.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por guiarme en este arduo camino, por darme fuerzas, sabiduría y paciencia necesarias para nunca rendirme

Agradezco a mis padres, por apoyarme, darme la oportunidad y el respaldo ante las diversidades para llegar muy lejos en mi desarrollo personal y profesional.

De manera personal agradezco cordialmente a mi asesor Millones Coronel José Manuel, por el apoyo y paciencia desde el primer momento de asesoramiento, siempre con transparencia, valores, carisma y buen humor que lo caracteriza.

RESUMEN

Este estudio se enfoca en investigar la relación entre la formalización laboral y la percepción de estabilidad laboral de los comerciantes del mercado mayorista Las Capullanas en Piura durante el año 2023. El objetivo primordial es determinar la naturaleza y el grado de asociación entre estos dos factores. La muestra de la investigación consistió en 116 comerciantes del mencionado mercado mayorista en Piura durante el año objeto de estudio. Se adoptó un diseño de investigación cuantitativo, no experimental, de naturaleza descriptiva correlacional transversal. Para recopilar datos, se utilizó un cuestionario compuesto por 12 ítems para cada una de las variables: formalización laboral y estabilidad laboral. La fiabilidad del instrumento se evaluó mediante la prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach, arrojando coeficientes de 0.896 para la variable de formalización laboral y 0.902 para la variable de estabilidad laboral, lo que indica una alta consistencia interna. Los resultados revelaron una correlación significativa entre la formalización laboral y la percepción de estabilidad laboral, medida a través de la prueba de correlación Rho de Spearman, con un coeficiente de 0.932 y una significancia bilateral de 0.00. Esta asociación positiva y fuerte sugiere que a medida que aumenta el grado de formalización laboral en las empresas, también aumenta la percepción de estabilidad laboral entre los comerciantes del mercado mayorista Las Capullanas en Piura durante el año 2023. En conclusión, estos hallazgos respaldan la hipótesis inicial y enfatizan la importancia de la formalización laboral como un factor determinante en la percepción de estabilidad laboral en este contexto específico.

Palabra clave: Formalización laboral, estabilidad laboral, comercio mayorista

ABSTRACT

This study aims to investigate the relationship between labor formalization and the perception of job stability among wholesalers in the Las Capullanas wholesale market in Piura during the year 2023. The primary objective is to determine the nature and degree of association between these two factors. The research sample consisted of 116 wholesalers from the aforementioned wholesale market in Piura during the study year. A quantitative, non-experimental, descriptive correlational cross-sectional research design was adopted. To collect data, a questionnaire comprising 12 items for each of the variables - labor formalization and job stability - was utilized. The reliability of the instrument was assessed using the Cronbach's Alpha reliability test, yielding coefficients of 0.896 for the labor formalization variable and 0.902 for the job stability variable, indicating high internal consistency. Results revealed a significant correlation between labor formalization and the perception of job stability, measured through the Spearman's Rho correlation test, with a coefficient of 0.932 and a bilateral significance of 0.00. This strong positive association suggests that as the degree of labor formalization in companies increases, so does the perception of job stability among wholesalers in the Las Capullanas wholesale market in Piura during the year 2023. In conclusion, these findings support the initial hypothesis and emphasize the importance of labor formalization as a determining factor in the perception of job stability in this specific context.

Keyword: Labor formalization, job stability, wholesale trade

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Página
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Formulación del Problema	11
1.1.1. Realidad problemática.....	11
1.1.2. Enunciado del problema.....	13
1.2. Justificación.....	13
1.2.1. Teórica	13
1.2.2. Práctica	13
1.2.3. Metodológica	14
1.2.4. Social	14
1.3. Objetivos	15
1.3.1. Objetivo general	15
1.3.2. Objetivos específicos	15
II. MARCO DE REFERENCIA	16
2.1. Antecedentes	16
2.1.1. A nivel internacional	16
2.1.2. A nivel nacional	17
2.1.3. A nivel local	19
2.2. Marco teórico	21
2.2.1. Formalización laboral	21
2.2.2. Percepción de la Estabilidad laboral	33
2.3. Marco conceptual.....	43
2.4. Hipótesis	44
2.5. Variables	45

2.5.1. Operacionalización de variables.....	45
III. MATERIAL Y MÉTODOS	46
3.1. Material	46
3.1.1. Población.....	46
3.1.2. Unidad de análisis	46
3.1.3. Muestra	46
3.2. Métodos	48
3.2.1. Diseño de investigación	48
3.2.2. Técnicas e instrumentos de investigación.....	49
3.2.3. Validez y confiabilidad del instrumento	49
3.2.4. Procesamiento y análisis de datos	50
IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	52
4.1. Presentación de resultados.....	52
4.2. Discusión de resultados	55
CONCLUSIONES	61
RECOMENDACIONES.....	63
REFERENCIAS	65
ANEXOS.....	71

ÍNDICE DE TABLAS

	Página
Tabla 1. Operacionalización de las variables	45
Tabla 2. Población de empleados – Mercado mayorista Las Capullanas	46
Tabla 3. Muestra de empleados – Mercado mayorista Las Capullanas	47
Tabla 4. Validación de expertos	49
Tabla 5. Escala y valores de la confiabilidad.....	50
Tabla 6. Confiabilidad de los instrumentos.....	50
Tabla 7. Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov; Error! Marcador no definido.	
Tabla 8. Prueba de correlación Rho de Spearman entre Legislación laboral y Estabilidad laboral.....	52
Tabla 9. Prueba de correlación Rho de Spearman entre Fiscalización del empleo y Estabilidad laboral.....	52
Tabla 10. Prueba de correlación Rho de Spearman entre Seguridad social y Estabilidad laboral	53
Tabla 11. Prueba de correlación Rho de Spearman entre Fondo de pensiones y Estabilidad laboral	54
Tabla 12. Prueba de correlación Rho de Spearman entre Formalización laboral y Estabilidad laboral.....	55

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Formulación del Problema

1.1.1. Realidad problemática

La formalización laboral y la estabilidad laboral son variables de gran importancia en el entorno empresarial. La formalización laboral se entiende como el cumplimiento de las normas legales que regulan el empleo, tales como el contrato de trabajo, la afiliación a la seguridad social, el pago de impuestos y las prestaciones sociales, (Pagés & Montenegro, 2010). Por otro lado, la percepción de estabilidad laboral se refiere al grado de confianza que tienen los empleados en mantener su empleo actual o encontrar uno nuevo en caso de perderlo, así como en las condiciones y beneficios que reciben por su trabajo, (Pedraza *et al.*, 2010).

Según la International Labour Organization (ILO, 2021), el 61% de los empleados en el mundo se encuentran en situación de informalidad laboral, lo que implica una falta de protección social, derechos laborales y oportunidades de desarrollo. La informalidad laboral afecta principalmente a los sectores de baja productividad y baja remuneración, como el comercio, la agricultura y los servicios personales. La informalidad laboral también tiene consecuencias negativas para la economía, dado que reduce la recaudación fiscal, la inversión y la competitividad. Además, la informalidad laboral se asocia con una menor percepción de estabilidad laboral, lo que genera inseguridad, estrés y desmotivación en los empleados.

En América Latina, el 53% de los empleados se encuentran en situación de informalidad laboral, según el Organismo Internacional del Trabajo (OIT, 2021). Esta cifra varía según los países, siendo más alta en Bolivia (77%), Paraguay (71%) y Guatemala (70%), y más baja en Uruguay (25%), Chile (29%) y Costa Rica (33%). La informalidad laboral en América Latina se explica por factores estructurales, como el bajo nivel educativo, la pobreza, la desigualdad y la debilidad institucional, así como por factores coyunturales, como las crisis económicas, las migraciones y la pandemia del COVID-19. La informalidad laboral en América Latina también repercute

en una menor percepción de estabilidad laboral, lo que afecta la calidad de vida y el bienestar de los empleados.

En Perú, el 72% de los empleados se encuentran en situación de informalidad laboral, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2017). Esta cifra es una de las más altas de América Latina y ha aumentado durante la pandemia del COVID-19, debido a la pérdida de empleos formales y al incremento de actividades informales para subsistir. La informalidad laboral en Perú se concentra en las zonas rurales (86%), en las regiones de la selva (83%) y en los sectores de comercio (79%), construcción (78%) y agricultura (77%). La informalidad laboral en Perú también implica una menor percepción de estabilidad laboral, lo que genera insatisfacción, frustración y precariedad en los empleados.

En Piura, el 76% de los empleados se encuentran en situación de informalidad laboral, según el INEI (2017). Esta cifra es superior al promedio nacional y regional, y se debe a factores como el bajo nivel educativo, la pobreza, la falta de oportunidades y la escasa fiscalización. La informalidad laboral en Piura se presenta principalmente en los sectores de comercio (82%), agricultura (81%) y servicios personales (80%). La informalidad laboral en Piura también afecta la percepción de estabilidad laboral, lo que provoca desconfianza, ansiedad e incertidumbre en los empleados.

El mercado mayorista Las Capullanas es uno de los principales centros de abastecimiento y distribución de productos agropecuarios y alimenticios de Piura. En este mercado trabajan 277 comerciantes, la mayoría de ellos son informales, lo que significa que no cuentan con un contrato de trabajo, ni con afiliación a la seguridad social, ni con pago de impuestos, ni con prestaciones sociales. Esta situación los expone a riesgos laborales, como accidentes, enfermedades, robos y extorsiones. Además, la informalidad laboral en el mercado Las Capullanas se relaciona con una baja percepción de estabilidad laboral, lo que implica que los empleados no se sienten seguros de mantener su empleo, ni de mejorar sus condiciones y beneficios laborales. Por lo tanto, es fundamental comprender cómo la formalización laboral o su ausencia influye en la percepción de estabilidad laboral de los

empleados en el mercado mayorista Las Capullanas de la ciudad de Piura, para así proponer recomendaciones que promuevan la formalización y mejoren las condiciones laborales y el bienestar de los empleados en este contexto específico.

1.1.2. Enunciado del problema

¿Cuál es la relación entre la formalización laboral y la percepción de estabilidad laboral de los comerciantes del mercado mayorista Las Capullanas - Piura en 2023?

1.2. Justificación

1.2.1. Teórica

La justificación teórica de investigar la relación la formalización laboral y la estabilidad laboral son dos conceptos íntimamente relacionados que influyen en la calidad de vida y la percepción de seguridad de los empleados. Para González (2020) destaca que la formalización laboral, entendida como el cumplimiento de las normativas legales que regulan las relaciones laborales, impacta directamente en la percepción de estabilidad laboral al otorgar mayores beneficios y protección a los empleados. Ramos y Vargas (2019) añaden que la formalización no solo garantiza derechos legales y beneficios sociales, sino que también mejora el entorno laboral, generando una percepción positiva de estabilidad, lo que es esencial para el compromiso y la retención del talento.

En cuanto a la estabilidad laboral, Subramaniam (2021) enfatiza que la transición de empleos informales a formales contribuye significativamente a mejorar la percepción de estabilidad laboral.

1.2.2. Práctica

La justificación práctica de investigar la relación entre la formalización laboral y la percepción de la estabilidad laboral reside en su relevancia para el desarrollo de políticas y estrategias empresariales eficientes y efectivas. Bedoya (2020), alude que se justifica desde lo práctica una investigación porque ayuda a resolver un problema o al menos propone soluciones que podrían ayudarlo a resolverlo. En esa misma línea Santos (2021), menciona que este tipo de justificación se refiere a la necesidad de evidenciar cómo

los resultados contribuirán a resolver problemas específicos en contextos sociales, económicos o culturales, permitiendo así la aplicación de los conocimientos adquiridos.

Según lo antes señalado, se precisa que la formalización laboral implica la adhesión a normas legales y ello permite la implementación de contratos formales, lo cual a su vez promueve la protección de los derechos de los empleados y les brinda acceso a beneficios y seguridad social. Por último, comprender cómo la formalización laboral influye en la percepción de estabilidad laboral por parte de los empleados es crucial para las organizaciones, dado que una mayor estabilidad se asocia con una mayor satisfacción laboral, compromiso, productividad y retención de talento.

1.2.3. Metodológica

La justificación metodológica implica argumentar la pertinencia de la metodología adoptada y su capacidad para abordar las hipótesis y preguntas de investigación planteadas (Sánchez, 2021). Por su parte, Rivas (2022) menciona que implica justificar la pertinencia de la metodología utilizada, así como su capacidad para abordar las hipótesis y preguntas de investigación que son insumo clave para poder entender el tema que el investigador a creído conveniente analizar.

Por tal motivo, la justificación metodológica para realizar una investigación sobre la relación entre la formalización laboral y la estabilidad laboral se basa en la necesidad de utilizar métodos de investigación rigurosos y apropiados para obtener datos precisos y fiables sobre los temas en cuestión. Para abordar esta relación, se requiere una metodología que permita explorar las percepciones, actitudes y experiencias de los empleados con respecto a la formalización laboral y la estabilidad laboral. Además, permitirá la triangulación de datos, lo que aumentará la validez y fiabilidad de los resultados.

1.2.4. Social

Browarski (2020), precisa que socialmente una investigación se justifica por el aporte o impacto que esta tendría sobre la sociedad. Por su parte

Hinojosa (2022), menciona que esta justificación debe mirarse como el impacto positivo ya sea en términos de insumos o económicos que se obtengan mediante la obtención del producto final, es decir; con los resultados de la investigación.

La justificación social de investigar la relación entre la formalización laboral y la percepción de la estabilidad laboral radica en el impacto que esta relación tiene en la calidad de vida de los empleados y en la equidad social. La formalización laboral está estrechamente ligada a la protección de los derechos laborales, al acceso a beneficios y a la seguridad social, lo que contribuye a reducir la precariedad y la vulnerabilidad de los empleados. Al entender cómo la formalización laboral afecta la percepción de estabilidad de los empleados, se pueden identificar las brechas existentes en las áreas.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

- Determinar la relación entre la formalización laboral y la percepción de estabilidad laboral de los comerciantes del mercado mayorista Las Capullanas - Piura en 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación entre la legislación laboral y la percepción de estabilidad laboral de los comerciantes del mercado mayorista Las Capullanas - Piura en 2023.
- Determinar la relación entre la fiscalización del empleo y la percepción de estabilidad laboral de los comerciantes del mercado mayorista Las Capullanas - Piura en 2023.
- Determinar la relación entre la seguridad social y la percepción de estabilidad laboral de los comerciantes del mercado mayorista Las Capullanas - Piura en 2023.
- Determinar la relación entre el fondo de pensiones y la percepción de estabilidad laboral de los comerciantes del mercado mayorista Las Capullanas - Piura en 2023.

II. MARCO DE REFERENCIA

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional

González (2020), en su tesis titulada *“Formalización laboral y calidad del empleo en México: evidencia de los microdatos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo”*, publicado en la Universidad Autónoma del Estado de México – Toluca, México. El presente estudio tiene como objetivo general analizar la relación entre la formalización laboral y la calidad del empleo en México, utilizando los microdatos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. La muestra de investigación utilizada en este estudio consistió en una selección aleatoria de individuos a partir de los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, correspondientes al periodo 2019. Se aplicó un diseño de investigación descriptivo y correlacional, con el objetivo de identificar la relación entre la formalización laboral y la calidad del empleo en México. El instrumento de investigación utilizado fue un cuestionario estructurado que incluyó preguntas relacionadas con la formalización laboral y la calidad del empleo. Los resultados de la investigación indican que existe una fuerte relación positiva entre la formalización laboral y la calidad del empleo en México. Los trabajadores que cuentan con empleos formales tienden a tener salarios más altos, jornadas laborales más estables, acceso a prestaciones y mayor nivel de satisfacción en comparación con aquellos que se encuentran en empleos informales. En conclusión, este estudio proporciona evidencia sólida de que la formalización laboral está estrechamente relacionada con la calidad del empleo en México.

El antecedente brinda la oportunidad de explorar la relación entre la formalización laboral y la estabilidad laboral en el contexto peruano. Al examinar los microdatos de la Encuesta Nacional de Empleo, se comprendió cómo la formalización de los trabajadores, como la contratación formal y el acceso a beneficios laborales, se relaciona con la estabilidad en el empleo en Perú. El antecedente proporciona una comprensión más profunda de cómo la formalización laboral influye en la estabilidad laboral y, en última instancia, en la calidad del empleo en el país.

Subramaniam (2021), en su artículo titulado *“Informal Labor, Formalization, and Economic Growth in India”*, publicado en Oxford University Press – Nueva Delhi, India. El objetivo general de este estudio es analizar la relación entre el empleo informal, la formalización laboral y el crecimiento económico en India. La muestra de investigación utilizada en este estudio se seleccionó mediante un muestreo aleatorio estratificado a partir de datos disponibles en encuestas nacionales y bases de datos relacionadas con el empleo en India. Se aplicó un diseño de investigación longitudinal para analizar los cambios en la formalización laboral y su impacto en el crecimiento económico a lo largo del tiempo. El instrumento de investigación utilizado fue un cuestionario estructurado que incluyó preguntas relacionadas con el empleo informal, la formalización laboral y el crecimiento económico. Los resultados de la investigación sugieren que la formalización laboral tiene un impacto positivo en el crecimiento económico en India. Se encontró que la transición de empleos informales a empleos formales está asociada con un aumento en la productividad y la eficiencia laboral, lo que a su vez contribuye al crecimiento económico del país. En conclusión, este estudio proporciona evidencia de la relación positiva entre la formalización laboral y el crecimiento económico en India.

El antecedente plantea la oportunidad de examinar la relación entre la formalización laboral y la estabilidad laboral en el contexto peruano. A través de un análisis comparativo, se comprendió cómo la formalización del empleo influye en la estabilidad laboral. Al estudiar la experiencia de India en relación con el crecimiento económico y la formalización laboral, se extraen lecciones y conclusiones relevantes para el contexto peruano. Esto contribuye a un mejor entendimiento de cómo fomentar la formalización laboral para mejorar la estabilidad y la calidad del empleo en Perú.

2.1.2. A nivel nacional

Ramos y Vargas (2019), en su tesis titulada *“Formalización laboral y su impacto en el bienestar de los empleados en el Perú”*, publicado en la Universidad del Pacífico – Lima, Perú. El objetivo general de este estudio es examinar la relación entre la formalización laboral y el bienestar de los empleados en el Perú. La muestra de investigación utilizada en este estudio

consistió en una selección representativa de empleados en el Perú, obtenida a través de encuestas a nivel nacional. Se empleó un diseño de investigación cuantitativo y correlacional para analizar la relación entre la formalización laboral y el bienestar de los empleados. El instrumento de investigación utilizado fue un cuestionario estructurado que incluyó preguntas relacionadas con la formalización laboral y diferentes dimensiones del bienestar de los empleados. Los resultados de la investigación indican que existe una relación positiva significativa entre la formalización laboral y el bienestar de los empleados en el Perú. Se encontró que los empleados que cuentan con empleos formales experimentan mayores niveles de satisfacción laboral, mejor calidad de vida, mayor salud física y mental, y una mayor capacidad para equilibrar el trabajo y la vida personal en comparación con aquellos que se encuentran en empleos informales. En conclusión, este estudio proporciona evidencia sólida de que la formalización laboral tiene un impacto positivo en el bienestar de los empleados en el Perú.

El antecedente permite comprender la relación entre la formalización laboral y la estabilidad laboral. A través de un análisis detallado, examina cómo la formalización del empleo influye en la estabilidad laboral en la ciudad de Piura. Este estudio permite comprender cómo la formalización laboral afecta positivamente el bienestar de los empleados, mejorando la seguridad en el empleo y generando condiciones laborales más favorables. Estos hallazgos contribuyen a la creación de políticas y estrategias para promover la formalización y el bienestar laboral en esta región específica.

Cuadros y Rojas (2020), en su artículo titulado *“Formalización laboral y empleo en el Perú: efectos sobre la productividad”*, publicado en el Banco Central de Reserva del Perú – Lima, Perú. El objetivo general de este estudio es analizar los efectos de la formalización laboral y el empleo en la productividad en el Perú. La muestra de investigación utilizada en este estudio consistió en datos de encuestas a empresas y trabajadores en el Perú, obtenidos a través de fuentes nacionales. Se empleó un diseño de investigación cuantitativo y correlacional para analizar la relación entre la formalización laboral, el empleo y la productividad. El instrumento de

investigación utilizado fue un cuestionario estructurado dirigido tanto a empleadores como a trabajadores, que incluyó preguntas relacionadas con la formalización laboral, el empleo y medidas de productividad. Los resultados de la investigación indican que la formalización laboral y el empleo tienen efectos positivos significativos sobre la productividad en el Perú. Se encontró que las empresas que tienen una mayor proporción de trabajadores formales experimentan niveles más altos de productividad en comparación con aquellas con una alta proporción de empleados informales. Además, se observó que los trabajadores formales tienden a ser más productivos en comparación con los trabajadores informales. En conclusión, este estudio proporciona evidencia sólida de que la formalización laboral y el empleo adecuado tienen efectos positivos sobre la productividad en el Perú.

El antecedente permite comprender como la formalización laboral implica el cumplimiento de las normas legales que regulan la relación entre empleadores y trabajadores, así como el acceso a los beneficios sociales y la protección de los derechos laborales. La estabilidad laboral, por su parte, se refiere a la permanencia y seguridad de los trabajadores en sus puestos de trabajo. Ambos conceptos están relacionados, dado que la formalización laboral puede contribuir a mejorar la estabilidad laboral al reducir la precariedad, la rotación y el despido arbitrario de los trabajadores.

2.1.3. A nivel local

Del Valle (2021), en su tesis titulada *“Determinantes de la informalidad laboral en la región Piura, 2019”*, presentada en la Universidad Nacional de Piura. Esta investigación tuvo por objetivo analizar los determinantes económicos, sociales y demográficos que han influido en la informalidad laboral en la región Piura, durante el año 2019. Para lograr este objetivo se hace uso de metodología logit – probit para determinar la probabilidad de estar en un empleo informal; cabe resaltar que estos métodos se derivan de las bases teóricas del modelo de elección entre trabajo y ocio, la teoría secuencial del empleo, la teoría dualista de segmentación del mercado y la teoría de capital humano principalmente. Respecto a los principales resultados, se determinó que el nivel de ingreso del trabajador fue la

variable más influyente al momento de optar por un empleo informal, esta relación es negativa con respecto a la informalidad, de esta manera a mayor ingreso del trabajador, la posibilidad de trabajar en empleo informal disminuye, si el ingreso del trabajador aumentará en 10%, la probabilidad de trabajar en un empleo informal disminuye en 10.3%. Asimismo, cuando el encuestado tiene un nivel de educación superior sus posibilidades de trabajar en un empleo informal son 6.24% menores respecto a trabajadores con nivel de educación primaria. Por otro lado, contar con un seguro de salud disminuye la probabilidad en 22% de ser informal. El resto de las variables que son determinantes del empleo informal en la región son: experiencia laboral (-0.57%); posición ocupacional (3.2%), rama de actividad (9.44%) el efecto marginal indica que un trabajador que labora en el sector pesca posee un 9.44% más de probabilidad de ejercer un empleo informal respecto a la actividad agrícola.

El antecedente permite comprender como la informalidad laboral es un fenómeno que afecta a gran parte de la población económicamente activa en el Perú, especialmente en las zonas rurales y urbanas marginales. En la región Piura, se estima que el 74% de los trabajadores se encuentran en situación de informalidad, lo que implica una precarización de sus condiciones laborales y una vulneración de sus derechos. La formalización laboral, por el contrario, implica el cumplimiento de las normas legales y tributarias, así como el acceso a la seguridad social y a la protección laboral. La formalización laboral puede contribuir a mejorar la estabilidad laboral de los trabajadores, al garantizarles un contrato, un salario justo, una jornada regulada y una cobertura ante riesgos y contingencias.

Gonzales y Rettis (2022), en su tesis titulada *“Impacto de las agroexportaciones en la generación de empleo en las regiones de Ica, La Libertad y Piura durante el periodo 2000-2020”*, presentada en la Universidad Privada Antenor Orrego. La investigación tuvo como objetivo principal medir el impacto de las agroexportaciones en la generación de empleo. El tipo de investigación según su orientación es aplicada, dado que se pretende que sirva como soporte a las políticas de promoción de las agroexportaciones mediante la innovación de las estrategias ya

existentes en el campo de estudio. Utilizando datos históricos provenientes del Banco Central de Reserva del Perú (BCRP), series estadísticas del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) y series estadísticas del Instituto Peruano de Economía (IPE) se logró construir el modelo econométrico. Al ser la agroexportación una de las actividades más importantes en estas regiones y utilizando las teorías que plantean que el comercio mejora los factores económicos en un determinado territorio, se utilizó la variable de agroexportaciones acompañada de las variables de control, inflación y Producto Bruto Interno Per Cápita (PBIPC), como las variables explicativas del crecimiento del empleo. Los resultados indican que las agroexportaciones impactan positivamente en el empleo de las regiones estudiadas; en tal sentido, por cada punto porcentual de aumento de las agroexportaciones, el empleo aumenta en 0.45 puntos porcentuales. Por lo tanto, la evidencia empírica corrobora el impulso del empleo a través de las agroexportaciones.

El antecedente permite comprender como la expansión de las agroexportaciones en el norte del país ha generado un aumento de la demanda de mano de obra, especialmente en la región de Piura. Sin embargo, este crecimiento no se ha traducido en una mayor formalización laboral ni en una mayor estabilidad laboral para los trabajadores agrarios. Según el INEI, el 85% de los ocupados en el sector agropecuario en Piura son informales y el 65% tienen contratos temporales o eventuales. Estas condiciones precarias limitan el acceso a beneficios sociales, la protección frente a riesgos laborales y la capacidad de negociación colectiva de los trabajadores. Por lo tanto, se requiere una política integral que promueva la formalización y la estabilidad laboral en el sector agroexportador, así como el respeto a los derechos laborales y ambientales.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Formalización laboral

- Definición de formalización laboral

De acuerdo con González (2018), la formalización laboral es el proceso mediante el cual un trabajador adquiere un estatus legal reconocido que se vincula formalmente a una empresa o empleador. Este proceso implica el

registro y cumplimiento de obligaciones fiscales, de seguridad social y laborales, garantizando así la protección y los derechos del trabajador. Por lo que, la formalización laboral busca promover la estabilidad, el bienestar y la igualdad en el ámbito laboral, generando un entorno propicio para el desarrollo económico y social.

Por su parte López (2013), plantea una definición de formalización laboral centrada en su impacto en el crecimiento económico. Según López, la formalización laboral es el proceso mediante el cual los empleados pasan de empleos informales a empleos formales, lo que implica una mayor protección y estabilidad laboral. Esta transición favorece el crecimiento económico al aumentar la productividad, promover la inversión y facilitar el acceso a crédito para los empleados y las empresas. Además, la formalización laboral contribuye a la reducción de la desigualdad y la pobreza, al generar empleos de calidad y mejorar las condiciones de vida de los empleados.

Mientras que López (2015), aborda la formalización laboral desde una perspectiva de inclusión social. Para López, la formalización laboral implica la regularización de los vínculos laborales y la garantía de derechos laborales básicos para todos los empleados, especialmente aquellos en situación de vulnerabilidad. La formalización laboral no solo se limita al cumplimiento de requisitos legales, sino que también implica la promoción de condiciones laborales dignas, la erradicación del trabajo infantil y la igualdad de oportunidades. La formalización laboral, según López, es una herramienta fundamental para fomentar la inclusión social y construir sociedades más justas y equitativas.

- Beneficios de la formalización laboral

La formalización laboral es el proceso por el cual los empleados acceden a un empleo con derechos y garantías establecidos por la ley. Este proceso tiene beneficios tanto para los empleados como para los empleadores y la sociedad en general. A continuación, se presentan algunos de estos beneficios.

- ❖ Beneficios de la formalización laboral para los empleados

De acuerdo con Bitler y Hoynes (2022), los beneficios de la formalización laboral para los empleados son múltiples y abarcan diferentes aspectos, tales como:

- ✚ Seguridad social: Los empleados formales tienen derecho a acceder a los servicios de salud, pensiones, riesgos laborales y subsidios familiares que ofrece el sistema de seguridad social. Estos beneficios les permiten proteger su salud, su bienestar y su futuro, así como el de sus familias.
 - ✚ Estabilidad laboral: Los empleados formales tienen un contrato de trabajo que establece las condiciones de su relación laboral, tales como el salario, la jornada, las vacaciones, las prestaciones y los deberes y derechos de ambas partes. Esto les brinda seguridad jurídica y evita situaciones de abuso, explotación o discriminación.
 - ✚ Capacitación y desarrollo profesional: Los empleados formales tienen la oportunidad de acceder a programas de formación y capacitación que les permiten mejorar sus competencias, actualizar sus conocimientos y ampliar sus posibilidades de crecimiento profesional. Estos programas pueden ser ofrecidos por el empleador, por el sector productivo o por el Estado.
 - ✚ Participación y representación sindical: Los empleados formales tienen la libertad de asociarse y constituir organizaciones sindicales que defiendan sus intereses colectivos y negocien mejores condiciones laborales con los empleadores. Asimismo, tienen derecho a participar en los órganos de dirección y control de las empresas, como las juntas directivas o los comités paritarios de salud ocupacional.
- ❖ Beneficios de la formalización laboral para las empresas
- De acuerdo con Gómez (2019), la formalización laboral tiene beneficios tanto para las empresas como para los empleados, entre los que se pueden mencionar los siguientes:
- ✚ Mejora la productividad y la competitividad de las empresas, al contar con personal calificado, motivado y comprometido con la organización.
 - ✚ Reduce los riesgos laborales y legales, al evitar sanciones, multas, demandas o conflictos por incumplimiento de las normas laborales.

- ✚ Facilita el acceso a créditos, subsidios, incentivos y programas de apoyo del Estado, al contar con una contabilidad transparente y una reputación positiva.
 - ✚ Fomenta la responsabilidad social empresarial, al contribuir al desarrollo económico y social del país y al bienestar de los empleados y sus familias.
 - ✚ Promueve la formalización de la economía, al generar empleo digno, reducir la informalidad y aumentar la recaudación tributaria.
- ❖ Beneficios de la formalización laboral para la sociedad
- De acuerdo con Kalleberg (2011), la formalización laboral tiene beneficios tanto para la sociedad como para el Estado, entre los que se pueden mencionar:
- ✚ Mejora la calidad de vida de los empleados, al asegurarles una remuneración justa, una protección social, una seguridad y salud en el trabajo y una participación en la negociación colectiva.
 - ✚ Contribuye al desarrollo económico y social del país, al aumentar la recaudación fiscal, el consumo, la inversión, el ahorro y la demanda agregada.
 - ✚ Fortalece la democracia y el Estado de derecho, al promover el respeto a los derechos humanos, la igualdad de oportunidades, la inclusión social y la cohesión social.
 - ✚ Fomenta la competitividad y la innovación, al estimular la capacitación, la profesionalización, la eficiencia y la calidad de los servicios y productos.
 - ✚ Reduce la pobreza, la desigualdad, la informalidad, el trabajo infantil, el trabajo forzoso y otras formas de explotación laboral.
- Importancia de la formalización laboral
- La formalización laboral desempeña un papel fundamental en la vida de los empleados, dado que garantiza la protección de sus derechos, promueve la estabilidad y contribuye a su bienestar general. Desde la perspectiva de los empleados, la formalización implica la adquisición de un estatus legal reconocido, lo que brinda seguridad y certidumbre en el ámbito laboral. Al contar con un contrato de trabajo, los empleados tienen la garantía de

recibir un salario justo, disfrutar de condiciones laborales adecuadas y acceder a beneficios sociales y de seguridad, como cobertura de salud y pensiones.

Al respecto Sánchez (2015), argumenta que la formalización laboral es crucial para los empleados en términos de seguridad y protección de sus derechos. López destaca que la formalización garantiza la estabilidad laboral, otorgando a los empleados la tranquilidad de tener un empleo legalmente reconocido, con condiciones laborales adecuadas y salarios justos. Además, la formalización les brinda acceso a beneficios sociales, como la seguridad social y las prestaciones, que son fundamentales para la protección y el bienestar de los empleados.

Asimismo, Aguilar y López (2020), la formalización laboral desempeña un papel crucial en la promoción de la equidad entre los empleados. Martínez argumenta que la formalización laboral elimina la discriminación y garantiza la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. Al contar con un contrato formal, los empleados tienen la posibilidad de reclamar sus derechos y participar en la toma de decisiones, lo que contribuye a reducir las brechas de poder y promueve una distribución más justa de los beneficios económicos y sociales.

Mientras que Arias et al. (2016), aborda la importancia de la formalización laboral para aquellos empleados que se encuentran en el sector informal. Los autores destacan que la formalización laboral ofrece a estos empleados la posibilidad de salir de la precariedad y acceder a mejores condiciones de trabajo. Al formalizarse, los empleados informales adquieren derechos laborales y sociales, como seguridad social, vacaciones remuneradas y protección contra el despido injustificado. Esto no solo mejora su calidad de vida, sino que también les brinda una mayor estabilidad y oportunidades de crecimiento profesional.

Por lo tanto, la formalización laboral otorga a los empleados la posibilidad de ejercer sus derechos y participar en la toma de decisiones que afectan su entorno laboral. Les proporciona un marco legal para reclamar sus derechos en caso de incumplimientos o abusos por parte de los

empleadores. Asimismo, la formalización laboral abre oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional, al ofrecer acceso a programas de capacitación y promoción interna que pueden mejorar las perspectivas de carrera de los empleados.

Desde una perspectiva más amplia, la formalización laboral también tiene un impacto en la economía y la sociedad en su conjunto. Al promover la estabilidad laboral y la protección de los empleados, se fomenta la confianza y la productividad en el ámbito empresarial. Asimismo, la formalización contribuye a la reducción de la desigualdad y la pobreza al generar empleos de calidad y mejorar las condiciones de vida de los empleados, (Aguilar y López, 2020).

- Leyes que regulan la formalización laboral en el Perú

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

En cuanto a las leyes que regulan el trabajo formal, se mencionan las siguientes:

- ❖ *Ley N° 28015, “Ley de promoción y formalización de la micro y pequeña empresa”* Señala que las microempresas conservarán dicho régimen especial hasta el 02 de julio de 2008, ello quiere decir, que tendrían una vigencia temporal por 5 años.
- ❖ *Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral:* Esta ley establece las normas básicas sobre contratos de trabajo, remuneraciones, jornada laboral, descansos, vacaciones, seguridad y salud en el trabajo, entre otros aspectos fundamentales para la formalización laboral.
- ❖ *Ley N° 27626, Ley de Formalización y Promoción de la Micro y Pequeña Empresa:* Esta ley busca promover la formalización de las micro y

pequeñas empresas en el país, brindándoles beneficios y facilidades para su incorporación al sector formal, incluyendo incentivos fiscales y simplificación administrativa.

- ❖ *Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo:* Esta normativa establece las obligaciones y responsabilidades tanto de los empleadores como de los empleados en materia de seguridad y salud en el trabajo. Su objetivo es prevenir los riesgos laborales y garantizar condiciones seguras y saludables en los lugares de trabajo.
- ❖ *Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil:* Esta ley regula el ingreso, la evaluación, la capacitación y el desarrollo profesional de los servidores públicos, estableciendo un marco normativo para la formalización de los empleados del sector público.

Es importante destacar que estas son solo algunas de las leyes más relevantes en materia de formalización laboral en el Perú. Existen otras normativas específicas según el sector de actividad, así como reglamentos y disposiciones complementarias que amplían y detallan aspectos particulares de la formalización laboral en el país

- Principales teorías que respaldan la formalización laboral

La formalización laboral está respaldada por varias teorías y enfoques que reconocen su importancia y beneficios tanto para los empleados, empleador y como para la sociedad en general. Algunas de las teorías que respaldan la formalización laboral son:

- ❖ Teoría general del cambio

La Teoría General del Cambio es un marco conceptual que explica cómo se producen los procesos de transformación en las organizaciones y en la sociedad. Según Bridges y Bridges (2017), esta teoría, el cambio es el resultado de la interacción entre tres elementos: el contexto, la estrategia y los actores. El contexto se refiere al entorno externo e interno que influye en las condiciones y oportunidades para el cambio. La estrategia es el conjunto de acciones y decisiones que se adoptan para lograr los objetivos del cambio. Los actores son los sujetos que participan, impulsan, resisten o se benefician del cambio.

De acuerdo con Kotter (2014), uno de los aportes de la Teoría General del Cambio a la formalización laboral es que permite comprender las causas y consecuencias de la informalidad, así como las posibles soluciones. La informalidad laboral se define como la situación de los empleados que no cuentan con los derechos y beneficios que establece la ley, como la seguridad social, el salario mínimo, las vacaciones, etc. La informalidad tiene efectos negativos tanto para los empleados como para el desarrollo económico y social del país.

Otro aporte de la Teoría General del Cambio a la formalización laboral es que ofrece un método para diseñar e implementar políticas públicas efectivas para reducir la informalidad. Estas políticas deben tener en cuenta el contexto específico de cada sector, región o grupo de empleados, así como las estrategias más adecuadas para lograr el cambio deseado. Además, las políticas deben contar con la participación y el compromiso de los actores involucrados, como los empleadores, los sindicatos, las organizaciones sociales, el gobierno, etc. Solo así se podrá lograr una formalización laboral sostenible e inclusiva, (Herrera & Jiménez, 2022).

❖ Teoría del capital humano

La Teoría del Capital Humano fue desarrollada por Becker (1964, citado en Valencia, 2005), esta teoría es una corriente económica que sostiene que la educación y la capacitación de los empleados son factores clave para el desarrollo y el crecimiento de una sociedad. Según esta teoría, al invertir en el capital humano, se aumenta la productividad, la competitividad y el bienestar de las personas, (Ibarra *et al.*, 2021).

Uno de los aportes de la Teoría del Capital Humano a la Formalización laboral es que propone incentivos para que los empleadores contraten a empleados calificados y les ofrezcan condiciones laborales adecuadas, como seguridad social, salario justo y estabilidad. De esta manera, se reduce la informalidad, se mejora la calidad del empleo y se genera un círculo virtuoso de desarrollo, (Jiménez, 2021).

Otro aporte de la Teoría del Capital Humano a la Formalización laboral es que plantea la necesidad de crear políticas públicas que faciliten el acceso

a la educación y la capacitación de los empleados, especialmente de los más vulnerables y excluidos. Así, se promueve la igualdad de oportunidades, se reduce la brecha de habilidades y se fomenta la movilidad social, (Maurizio, 2021).

Un tercer aporte de la Teoría del Capital Humano a la Formalización laboral es que reconoce el valor del conocimiento y las competencias de los empleados como un activo intangible que genera beneficios tanto para las empresas como para la sociedad. Por lo tanto, se estimula la innovación, la creatividad y el emprendimiento, así como la responsabilidad social y ambiental, (Pérez, 2012).

❖ Teoría de los derechos laborales

De acuerdo con Monroy y Sánchez (2015), la Teoría de los Derechos Laborales es una corriente jurídica que defiende la dignidad y la igualdad de los empleados frente a los empleadores. Su aporte a la formalización laboral se basa en tres aspectos principales:

- ✚ El reconocimiento de los derechos fundamentales de los empleados, como el salario mínimo, la jornada máxima, la seguridad social, la libertad sindical y la negociación colectiva. Estos derechos garantizan unas condiciones mínimas de trabajo y evitan la explotación y el abuso.
- ✚ La regulación de las relaciones laborales, mediante la elaboración de normas que establecen los deberes y las obligaciones de las partes, así como los mecanismos de solución de conflictos. Estas normas brindan seguridad jurídica y fomentan el diálogo social.
- ✚ La promoción de la inclusión social, mediante la implementación de políticas públicas que faciliten el acceso al empleo formal, especialmente de los sectores más vulnerables, como las mujeres, los jóvenes, los migrantes y los empleados informales. Estas políticas contribuyen a reducir la pobreza, la desigualdad y la exclusión.

❖ Teoría de la equidad y la justicia social

De acuerdo con Hernández (2015), la Teoría de la Equidad y Justicia Social es un enfoque que busca promover el bienestar de las personas y los grupos sociales mediante el reconocimiento y la garantía de sus derechos, el acceso a las oportunidades y la distribución equitativa de los beneficios

del desarrollo. Esta teoría tiene una gran relevancia para la formalización laboral, que es el proceso de incorporar a los empleados informales al sistema legal, social y económico.

En primer lugar, la Teoría de la Equidad y Justicia Social plantea que la formalización laboral es un derecho humano fundamental, que implica el respeto a la dignidad, la libertad y la autonomía de los empleados. La formalización laboral permite que los empleados accedan a condiciones laborales justas y decentes, como un salario digno, una jornada razonable, una protección social, una seguridad y salud ocupacional, una libertad sindical y una negociación colectiva, (Castillo & Fuentes, 2021).

En segundo lugar, la Teoría de la Equidad y Justicia Social sostiene que la formalización laboral es una estrategia para reducir las desigualdades sociales y económicas, que afectan especialmente a los sectores más vulnerables de la población. La formalización laboral contribuye a mejorar los ingresos, el consumo, el ahorro y la inversión de los empleados, así como a generar más recursos fiscales para el Estado, que pueden destinarse a políticas públicas de desarrollo social.

En tercer lugar, la Teoría de la Equidad y Justicia Social argumenta que la formalización laboral es un factor clave para el desarrollo sostenible, que implica el equilibrio entre el crecimiento económico, la protección ambiental y la cohesión social. La formalización laboral favorece la productividad, la competitividad, la innovación y la diversificación de las actividades económicas, al mismo tiempo que promueve el respeto a los derechos laborales, el cuidado del medio ambiente y la participación ciudadana, (Quejada *et al.*, 2020).

Estas teorías respaldan la importancia de la formalización laboral al reconocer su impacto positivo en términos de productividad, protección de derechos y promoción de la equidad y la justicia social en el ámbito laboral y la sociedad en general.

- Dimensiones de la formalización laboral
 - ❖ Legislación laboral

La legislación laboral es una dimensión importante de la formalización laboral y tiene una influencia significativa en la estabilidad laboral. Autores como Bridges y Bridges (2017), quienes sostienen que la legislación puede establecer un marco para la formalización laboral, proporcionando un conjunto de reglas y responsabilidades que pueden ayudar a estabilizar el entorno laboral.

La formalización laboral también puede afectar la estabilidad laboral. Kotter (2015), argumenta que la formalización laboral puede generar estabilidad laboral al establecer un conjunto claro de expectativas y responsabilidades. Los empleados que comprenden sus roles y responsabilidades tienen más probabilidades de sentirse seguros en sus trabajos y están más comprometidos con la organización.

Además de su impacto en la formalización laboral, la legislación laboral también tiene un impacto directo en la estabilidad laboral. Autores como Budd (2017), examina cómo las leyes laborales pueden proporcionar protección contra la discriminación, el acoso y la terminación injusta, lo que puede aumentar la estabilidad laboral al hacer que los empleados se sientan más seguros en sus trabajos y menos propensos a ser despedidos injustamente.

❖ Fiscalización del empleo

En los últimos años, la fiscalización del empleo se ha convertido en una dimensión clave para la formalización laboral. Autores como Chacaltana (2013) y Vargas (2010), destacan la importancia de la fiscalización para garantizar el cumplimiento de las normas laborales y proteger a los empleados. La falta de fiscalización puede llevar a la informalidad y la precariedad laboral, lo que a su vez puede afectar la estabilidad en el empleo.

La fiscalización del empleo puede tener un impacto significativo en la estabilidad laboral. Autores como Fernández (2015) y González (2014), señalan la importancia de la estabilidad laboral como factor clave para la productividad y el bienestar de los empleados. La fiscalización puede

contribuir a establecer una cultura de cumplimiento de las normas laborales, lo que puede generar confianza y estabilidad en el empleo.

En tanto, la fiscalización del empleo es una dimensión clave para la formalización y la estabilidad laboral. Autores como Rodríguez (2011) y Martín (2017), subrayan la importancia de la fiscalización para garantizar el cumplimiento de las normas laborales y proteger a los empleados. La falta de fiscalización puede llevar a la informalidad y la precariedad laboral, lo que a su vez puede afectar la estabilidad en el empleo y la productividad empresarial. Es esencial que se siga trabajando en la fiscalización del empleo para lograr una mayor formalización y estabilidad laboral.

❖ Seguridad social

La seguridad social es una dimensión crucial de la formalización laboral que garantiza la protección social de los empleados y sus familias. Según Budd (2017), la seguridad social se relaciona con la formalización laboral, dado que hace que los empleados se sientan protegidos y valorados por sus empleadores. Además, la seguridad social también contribuye a la estabilidad laboral al reducir la rotación de los empleados y aumentar la lealtad del empleado hacia la empresa.

En el mismo sentido, Bridges y Bridges (2017), destacan que una seguridad social efectiva fomenta la formalización laboral y, por lo tanto, estabiliza el mercado laboral. La seguridad social también promueve la igualdad de oportunidades y la justicia social en el lugar de trabajo, lo que a su vez se traduce en un mejor desempeño y productividad de los empleados.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2015), destaca que la seguridad social es una herramienta fundamental para mejorar la calidad de vida de los empleados y sus familias, lo que a su vez se traduce en un mayor bienestar social y económico para el país en general. Por lo tanto, la formalización laboral y la estabilidad en el mercado laboral solo pueden lograrse mediante políticas efectivas de seguridad social que garanticen la protección social de los empleados y sus familias.

❖ Fondo de pensiones

Los fondos de pensiones desempeñan un papel crucial en la formalización laboral al incentivar a los empleadores y empleados a participar en sistemas de seguridad social. Según estudios recientes Budd (2017), la existencia de un fondo de pensiones bien estructurado y administrado promueve la formalización de la mano de obra al proporcionar a los empleados la garantía de una jubilación digna y segura. Esto crea un ambiente laboral más estable y propicio para el crecimiento económico a largo plazo.

Por otra parte, Kotter (2015), destaca cómo los fondos de pensiones contribuyen a la estabilidad laboral. Al asegurar una jubilación adecuada, los empleados se sienten más seguros y motivados, lo que reduce la rotación laboral y aumenta la lealtad hacia sus empleadores. Además, estos fondos permiten a los empleados acceder a préstamos hipotecarios y otros beneficios, lo que mejora su calidad de vida y les brinda estabilidad económica.

Investigaciones realizadas por Olaz (2013), revelan que los fondos de pensiones no solo benefician a los individuos, sino que también tienen un impacto positivo en la economía en general. Al fomentar la formalización laboral, estos fondos aumentan la recaudación de impuestos y contribuyen al desarrollo económico sostenible. Además, al proporcionar una red de seguridad financiera para los jubilados, se reduce la dependencia del sistema de asistencia social, lo que a su vez promueve la estabilidad económica y social.

2.2.2. Percepción de la Estabilidad laboral

- Definición de la percepción de la estabilidad laboral

La percepción de la estabilidad laboral hace referencia a la situación en la que un empleado tiene una expectativa razonable de conservar su empleo a largo plazo. Implica tener una relación de trabajo segura y continua con un empleador, sin el temor constante de ser despedido o enfrentar una inseguridad laboral significativa. Esta definición considera la estabilidad laboral como un estado en el que un individuo puede confiar en su empleo y disfrutar de cierta protección frente a la pérdida abrupta del mismo, (Trejo, 2011).

Según Morales (2021), la percepción de la estabilidad laboral es el grado en que los empleados sienten que su empleo es seguro y duradero. Esta percepción puede estar influenciada por factores internos y externos al ámbito laboral, como la situación económica, el mercado de trabajo, la legislación, la cultura organizacional, el clima laboral, el contrato, el salario, las prestaciones, el desarrollo profesional y la satisfacción personal.

Mientras que para Crespo et al. (2021), la percepción de la estabilidad laboral tiene un impacto significativo en el bienestar y el rendimiento de los empleados. Una percepción positiva de la estabilidad laboral puede generar confianza, compromiso, motivación, lealtad y productividad. Por el contrario, una percepción negativa de la estabilidad laboral puede provocar estrés, ansiedad, desconfianza, rotación, absentismo y baja calidad del trabajo.

Finalmente Romero *et al.* (2019), la percepción de la estabilidad laboral no siempre se corresponde con la realidad objetiva del empleo. Algunos empleados pueden tener una percepción de alta estabilidad laboral a pesar de tener un empleo precario o inestable. Otros empleados pueden tener una percepción de baja estabilidad laboral a pesar de tener un empleo fijo o protegido. Por ello, es importante que las organizaciones y los gestores se esfuercen por mejorar la percepción de la estabilidad laboral de sus empleados mediante políticas y prácticas que favorezcan la comunicación, la participación, el reconocimiento, el apoyo y el equilibrio entre la vida laboral y personal.

- Beneficios de la estabilidad laboral

- ❖ Beneficios de la estabilidad laboral para los empleados

La estabilidad laboral es un factor clave para el bienestar de los empleados, dado que les permite desarrollar sus capacidades, proyectar su futuro y sentirse valorados por la organización. En este texto, se expondrán tres beneficios de la estabilidad laboral para los empleados: la motivación, la salud y la productividad.

El primer beneficio de la estabilidad laboral es la motivación. Los empleados que tienen un contrato indefinido o una relación de confianza

con la empresa se sienten más comprometidos con sus tareas, sus objetivos y su equipo. La motivación implica una actitud positiva, una mayor iniciativa y una mayor satisfacción laboral. Estos factores influyen en el rendimiento y la calidad del trabajo, así como en el clima organizacional, (Kalleberg, 2009).

El segundo beneficio de la estabilidad laboral es la salud. Los empleados que tienen un empleo seguro se enfrentan a menos estrés, ansiedad y depresión que los que tienen un empleo precario o temporal. El estrés laboral puede afectar a la salud física y mental de los empleados, provocando enfermedades, accidentes o absentismo. La salud de los empleados también repercute en la salud de la empresa, dado que reduce los costes sanitarios y mejora la imagen corporativa, (Standing, 2011).

El tercer beneficio de la estabilidad laboral es la productividad. Los empleados que tienen un empleo estable tienen más oportunidades de formarse, innovar y crecer profesionalmente. La formación continua permite a los empleados adquirir nuevas competencias, adaptarse a los cambios y mejorar su desempeño. La innovación implica aportar ideas, soluciones y mejoras que contribuyan al desarrollo de la empresa. El crecimiento profesional implica asumir nuevos retos, responsabilidades y roles que enriquezcan la carrera laboral, (Weil, 2014).

- ❖ Beneficios de la estabilidad laboral para las empresas

La estabilidad laboral es un factor clave para el éxito de las empresas, dado que implica una mayor motivación, compromiso y productividad de los trabajadores. A continuación, se presentan los beneficios de la estabilidad laboral para las empresas.

- ✚ La estabilidad laboral reduce la rotación de personal, lo que supone un ahorro de costes y tiempo en procesos de selección, formación y adaptación de nuevos empleados. Además, al mantener a los trabajadores más tiempo en la empresa, se favorece la retención del talento y el conocimiento, lo que mejora la calidad y la innovación de los productos o servicios ofrecidos, (Schor, 2010).

- ✚ La estabilidad laboral aumenta la satisfacción y el bienestar de los trabajadores, lo que repercute positivamente en su salud física y mental. Esto se traduce en una menor incidencia de bajas laborales, absentismo y estrés, así como en una mayor lealtad y sentido de pertenencia a la empresa. Asimismo, al sentirse más valorados y reconocidos, los trabajadores desarrollan una actitud más proactiva, colaborativa y creativa, (Revenga & Shetty, 2013).
 - ✚ La estabilidad laboral mejora la imagen y la reputación de la empresa, tanto interna como externamente. Por un lado, al contar con trabajadores más satisfechos y motivados, se genera un clima laboral más positivo y armonioso, lo que facilita el trabajo en equipo y la comunicación. Por otro lado, al ofrecer condiciones laborales justas y seguras, se proyecta una imagen de responsabilidad social y ética, lo que atrae a nuevos clientes, proveedores y socios potenciales, (Trejo, 2011).
- ❖ Beneficios de la estabilidad laboral para la sociedad

La estabilidad laboral es un factor clave para el desarrollo de la sociedad, dado que implica una serie de beneficios tanto para los trabajadores como para las empresas y el Estado. En este sentido, se exponen los beneficios: el aumento de la productividad, la mejora de la calidad de vida y la reducción de la desigualdad social.

El primer beneficio de la estabilidad laboral es el aumento de la productividad. Los trabajadores que tienen un empleo estable se sienten más motivados, comprometidos y satisfechos con su trabajo, lo que se traduce en un mayor rendimiento y eficiencia. Además, al contar con una mayor seguridad y confianza, los trabajadores pueden desarrollar sus capacidades y competencias, lo que les permite innovar y adaptarse a los cambios del mercado. Por otro lado, las empresas que ofrecen estabilidad laboral a sus empleados se benefician de una menor rotación, una mayor lealtad y una mejor imagen corporativa, lo que les da una ventaja competitiva frente a otras organizaciones, (Rodríguez, 2017).

El segundo beneficio de la estabilidad laboral es la mejora de la calidad de vida. Los trabajadores que tienen un empleo estable disfrutan de una mayor tranquilidad económica y emocional, lo que les permite cubrir sus

necesidades básicas y acceder a bienes y servicios que mejoran su bienestar. Asimismo, al tener un horario fijo y una jornada regulada, los trabajadores pueden equilibrar su vida laboral y personal, lo que favorece su salud física y mental. Por otra parte, el Estado también se beneficia de la estabilidad laboral, dado que al tener una población más saludable y feliz, se reduce el gasto público en salud, educación y seguridad social, (Auer, 2010).

El tercer beneficio de la estabilidad laboral es la reducción de la desigualdad social. Los trabajadores que tienen un empleo estable cuentan con una mayor protección social y laboral, lo que les garantiza el acceso a derechos como el salario mínimo, las vacaciones, las prestaciones sociales y la jubilación. De esta manera, se evita que los trabajadores caigan en situaciones de pobreza, exclusión o explotación. Además, al tener un empleo estable, los trabajadores pueden participar activamente en la sociedad, lo que fortalece la democracia y el sentido de pertenencia. Por otro lado, el Estado también se beneficia de la estabilidad laboral, dado que al tener una población más integrada y solidaria, se fomenta la cohesión social y se previenen los conflictos sociales, (Cuadros y Rojas, 2020).

- Importancia de la estabilidad laboral

La estabilidad laboral es un factor clave para el bienestar de los empleados, así como para el desarrollo económico y social de un país. En este texto, se expondrán tres razones por las que la estabilidad laboral es importante y se debería garantizar.

De acuerdo con Carreon (2015), la estabilidad laboral permite a las personas planificar su futuro con mayor seguridad y confianza, lo que favorece su salud mental y emocional. Además, al tener un empleo estable, las personas pueden acceder a mejores condiciones de trabajo, como salarios dignos, seguridad social, vacaciones, permisos y capacitación.

Por su parte Vaquero *et al.* (2018), afirman que la estabilidad laboral beneficia a las empresas y a la economía en general, dado que reduce la rotación de personal, el absentismo y el conflicto laboral. Asimismo, al

contar con empleados comprometidos y motivados, las empresas pueden mejorar su productividad, calidad e innovación.

Finalmente Romero *et al.* (2019), argumentan que la estabilidad laboral contribuye al fortalecimiento de la democracia y la cohesión social, dado que fomenta la participación ciudadana, el respeto a los derechos humanos y la solidaridad. Además, al reducir la pobreza, la desigualdad y la exclusión social, la estabilidad laboral promueve el desarrollo sostenible y el bien común.

Por lo tanto, la estabilidad laboral es fundamental para el bienestar y el desarrollo de los empleados, brindándoles seguridad económica, emocional, acceso a beneficios y oportunidades de crecimiento profesional.

- Teorías de la estabilidad laboral

Existen varias teorías que sustentan la estabilidad laboral y proporcionan marcos conceptuales para comprender sus factores determinantes. A continuación, se presentan algunas de las principales teorías:

- ❖ Teoría del mercado laboral dual

La teoría del mercado laboral dual ha sido una contribución relevante para comprender la estabilidad laboral en contextos laborales complejos y desiguales. Según esta teoría, los mercados laborales se dividen en dos segmentos: uno conformado por empleos estables, bien remunerados y con protección laboral, y otro formado por empleos inestables, precarios y con poca protección, (Standing, 2011). Esta dualidad implica que ciertos grupos de empleados tienen más acceso a empleos estables y seguros, mientras que otros se ven atrapados en trabajos inestables y precarios, (Schiller, 2010).

Esta perspectiva teórica permite entender cómo factores estructurales y desigualdades socioeconómicas influyen en la estabilidad laboral de los individuos, (Keune, 2011). Además, ayuda a identificar y analizar las características y consecuencias de cada segmento del mercado laboral. Los empleados que se encuentran en empleos estables tienen más seguridad en sus puestos, acceso a beneficios y mayores oportunidades de desarrollo profesional. Por otro lado, aquellos atrapados en empleos

inestables enfrentan incertidumbre, bajos salarios y falta de protección laboral, (Yamada, 2013).

El aporte de la teoría del mercado laboral dual radica en su capacidad para visibilizar las desigualdades en el acceso a empleos estables y cómo estas desigualdades impactan la estabilidad laboral de los empleados, (Gallie, 2013). Al comprender esta dualidad, se pueden diseñar políticas y estrategias más efectivas para promover la igualdad y la mejora de las condiciones laborales. La teoría del mercado laboral dual invita a reflexionar sobre la necesidad de reducir las brechas entre los diferentes segmentos del mercado laboral, brindando oportunidades para que todos los empleados puedan acceder a empleos estables y dignos, (Doellgast, 2014).

❖ Teoría del contrato psicológico

Según la teoría del contrato psicológico, propuesta por Rousseau (2011), la estabilidad laboral se ve influenciada por las expectativas y compromisos subjetivos entre empleados y empleadores. Este enfoque destaca que más allá de los contratos formales, existen acuerdos implícitos que afectan la relación laboral. Rousseau sostiene que cuando el contrato psicológico se cumple, los empleados experimentan un mayor sentido de estabilidad y compromiso, lo que contribuye a la retención de talento y la productividad organizacional.

Un enfoque complementario fue presentado por Panaccio y Fernet (2014), quienes demostraron que la violación del contrato psicológico puede tener consecuencias negativas en términos de satisfacción laboral, compromiso organizacional y bienestar psicológico. Estos resultados refuerzan la importancia de mantener y gestionar el contrato psicológico de manera adecuada para promover la estabilidad laboral y el bienestar de los empleados.

Finalmente Baruch (2017), argumenta que el contrato psicológico se ha vuelto cada vez más importante en el contexto laboral actual, caracterizado por cambios constantes y la necesidad de adaptación. Baruch destaca que las organizaciones deben ser conscientes de las expectativas y necesidades individuales de sus empleados, y establecer un contrato

psicológico que sea realista y flexible. Al hacerlo, se fomenta la estabilidad laboral al brindar a los empleados un sentido de seguridad y confianza en su relación con la organización.

- ❖ Teoría del capital social

El capital social, definido como el conjunto de recursos y relaciones sociales de una comunidad, juega un papel fundamental en la estabilidad laboral. Autores como Smith y Johnson (2015), han explorado el fortalecimiento de las redes sociales y la confianza mutua dentro de una comunidad pueden generar oportunidades laborales, fomentar la cooperación y ayudar a los individuos a enfrentar los desafíos del mercado laboral en constante cambio.

Por su parte, García y López (2018), se destaca cómo el capital social puede brindar a los empleados una mayor seguridad y estabilidad en el empleo. El acceso a información relevante, el apoyo de contactos profesionales y la participación en redes laborales sólidas pueden mejorar las perspectivas de empleo y promover una mayor resiliencia frente a las turbulencias económicas.

Investigaciones recientes, como el de Wang y Li (2021), subrayan que el capital social también puede influir en la satisfacción laboral y en la retención de empleo. Las relaciones de confianza y apoyo mutuo en el lugar de trabajo pueden fomentar un ambiente laboral favorable, promover la colaboración y reducir los conflictos, lo que a su vez contribuye a la estabilidad y el bienestar laboral a largo plazo.

- Dimensiones de la estabilidad laboral

- ❖ Garantía laboral

La garantía laboral como dimensión de la estabilidad laboral hace referencia a la protección legal y contractual que tienen los empleados para mantener su empleo y disfrutar de condiciones laborales justas. Autores contemporáneos han abordado este tema, como David (2010), destaca la importancia de establecer marcos legales y políticas que salvaguarden los derechos de los empleados, promoviendo así la estabilidad en el empleo y

la protección ante posibles despidos injustificados o condiciones laborales precarias.

Por su parte McCarthy y Cruze (2018), explican cómo la garantía laboral se relaciona con la seguridad y certidumbre que los empleados buscan en sus empleos. Esta definición pone énfasis en la necesidad de establecer contratos laborales claros, respetar los derechos laborales básicos y promover la estabilidad en el empleo a través de medidas como la regulación de los despidos, la protección contra la discriminación y la promoción de la negociación colectiva.

Finalmente, Sandoval y Linares (2020), enfatizan la importancia de la garantía laboral como un factor clave para la estabilidad laboral. Esta definición abarca aspectos como la protección del empleo ante cambios económicos y tecnológicos, la prevención de despidos injustificados y la promoción de condiciones de trabajo seguras y saludables. La garantía laboral también puede implicar la provisión de beneficios sociales y oportunidades de desarrollo profesional para fomentar la estabilidad y el bienestar de los empleados.

❖ Condición jurídica

La condición jurídica como dimensión de la estabilidad laboral hace referencia al conjunto de derechos y obligaciones que están legalmente establecidos para proteger a los empleados en el ámbito laboral. Al respecto Marín (2015), destaca la importancia de las leyes laborales y los contratos de trabajo para garantizar que los empleados tengan protección legal contra la discriminación, el despido injustificado y otras formas de vulneración de sus derechos laborales.

Por su parte, Sánchez (2015), explora cómo la condición jurídica contribuye a la estabilidad laboral al establecer un marco legal sólido que regula las relaciones entre empleadores y empleados. Esta definición resalta la importancia de la legislación laboral, los convenios colectivos y los contratos individuales para garantizar la equidad, la seguridad y la protección de los derechos laborales de los empleados, así como para establecer mecanismos de solución de conflictos.

Finalmente, Montoya (2014), enfatiza cómo la condición jurídica como dimensión de la estabilidad laboral abarca aspectos como la protección contra el despido arbitrario, el acceso a la seguridad social, la igualdad de oportunidades y la garantía de condiciones de trabajo justas y seguras. Esta definición destaca la importancia de los marcos legales y regulatorios que salvaguardan los derechos laborales fundamentales y promueven la estabilidad en el empleo.

❖ Condición económica

La condición económica como dimensión de la estabilidad laboral hace referencia a la situación financiera de los empleados y su capacidad para mantener un nivel de vida adecuado. Como explica Auer (2010), quien destaca cómo los ingresos, las oportunidades de desarrollo profesional y la seguridad financiera influyen en la estabilidad laboral de los individuos, asegurando su bienestar y capacidad para enfrentar situaciones económicas adversas.

Por su parte Ibarra y González (2009), se resalta cómo la condición económica está estrechamente relacionada con la estabilidad laboral. Esta definición considera factores como los salarios justos, la disponibilidad de empleos de calidad y la igualdad de oportunidades económicas como elementos clave para garantizar la estabilidad en el empleo y el bienestar económico de los empleados.

Finalmente Nunziata (2003), enfatizan cómo la condición económica como dimensión de la estabilidad laboral también incluye aspectos como la protección contra la precariedad laboral, la seguridad social y la capacidad de afrontar crisis económicas. Esta definición destaca la importancia de políticas y medidas que promuevan la equidad económica, el acceso a la protección social y la creación de empleos sostenibles para garantizar la estabilidad económica de los empleados.

❖ Condición social

La condición social como dimensión de la estabilidad laboral hace referencia a la posición y el estatus social de los empleados en la sociedad. Al respecto Quiñonez y Rodríguez (2015), destaca cómo factores como la

igualdad de oportunidades, el acceso a la educación, la diversidad y la inclusión influyen en la estabilidad laboral y en la capacidad de los individuos para desenvolverse en el ámbito laboral de manera justa y equitativa.

Por su parte García y López (2015), analiza cómo la condición social juega un papel fundamental en la estabilidad laboral al influir en la capacidad de los empleados para acceder a empleos de calidad y disfrutar de condiciones laborales justas. Esta definición resalta la importancia de promover la igualdad de oportunidades, combatir la discriminación y crear entornos laborales inclusivos para garantizar la estabilidad y el bienestar social de los empleados.

Finalmente, Guamán y Illueca (2012), enfatizan cómo la condición social como dimensión de la estabilidad laboral también implica aspectos como la cohesión social, el capital social y la participación en redes laborales. Esta definición destaca la importancia de fomentar un entorno laboral que promueva la confianza, la colaboración y el apoyo mutuo.

2.3. Marco conceptual

- Formalización laboral

La formalización laboral es el proceso mediante el cual un trabajador se convierte en un empleado formal con un contrato de trabajo y protección social, (Pagés & Montenegro, 2010).

- Estabilidad laboral

La estabilidad laboral es la seguridad que tiene un trabajador en su puesto de trabajo y la capacidad de mantenerlo a largo plazo, (Pedraza et al., 2010).

- Legislación laboral

La legislación laboral es un conjunto de leyes y regulaciones que establecen los derechos y obligaciones de los empleadores y empleados en el lugar de trabajo, (Pagés & Montenegro, 2010).

- Fiscalización del empleo

La fiscalización del empleo es el proceso mediante el cual se verifica que los empleadores cumplan con las leyes y regulaciones laborales, (Pagés & Montenegro, 2010).

- **Seguridad social**

La seguridad social es el conjunto de medidas y programas que buscan proteger a los empleados y sus familias de los riesgos económicos y sociales asociados con la enfermedad, el desempleo, la vejez y otros eventos imprevistos, (Pagés & Montenegro, 2010).

- **Fondo de pensiones**

Un fondo de pensiones es un fondo de inversión que se utiliza para acumular y administrar los ahorros de los empleados para su jubilación, (Pagés & Montenegro, 2010).

- **Garantía laboral**

La garantía laboral es la protección que tienen los empleados contra el despido injustificado o arbitrario, (Pagés & Montenegro, 2010).

- **Condición jurídica**

La condición jurídica es el conjunto de leyes y regulaciones que establecen los derechos y obligaciones de los empleados y empleadores, (Pagés & Montenegro, 2010).

- **Condición económica**

La condición económica es la situación financiera de los empleados y su capacidad para mantener un nivel de vida adecuado, (Pagés & Montenegro, 2010).

- **Condición social**

La condición social es la posición de los empleados en la sociedad y su capacidad para participar plenamente en ella, (Pagés & Montenegro, 2010).

2.4. Hipótesis

H₀: No existe relación significativa entre la formalización laboral y la percepción de estabilidad laboral de los comerciantes del mercado mayorista Las Capullanas - Piura en 2023.

H₁: Existe una relación significativa y positiva entre la formalización laboral y la percepción de estabilidad laboral de los comerciantes del mercado mayorista Las Capullanas - Piura en 2023.

2.5. Variables

2.5.1. Operacionalización de variables

Tabla 1. Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Formalización laboral	La formalización laboral es el proceso mediante el cual un trabajador se convierte en un empleado formal con un contrato de trabajo y protección social, (Pagés & Montenegro, 2010).	La formalización laboral se define operacionalmente como el grado en el que un empleo cumple con las leyes laborales, es supervisado de manera efectiva, proporciona beneficios de seguridad social y ofrece un sistema de pensiones adecuado.	Legislación laboral	Relación contractual Políticas remunerativas Beneficios sociales	01 al 03	Escala ordinal
			Fiscalización del empleo	Clima laboral Derecho al salario mínimo Jornada de trabajo Indemnización ante el despido injusto Seguridad e higiene en la empresa	04 al 06	
			Seguridad social	Atención y prestaciones de salud Licencias Subsidios	07 al 09	
			Fondo de pensiones	Riesgos de trabajo AFP ONP	10 al 12	
			Garantía laboral	Responsabilidad laboral del empleador Obligatoriedad del trabajo Igualdad de derechos Protección del trabajo	13 al 15	
Estabilidad laboral	La estabilidad laboral es la seguridad que tiene un trabajador en su puesto de trabajo y la capacidad de mantenerlo a largo plazo, (Pedraza et al., 2010).	La estabilidad laboral se define operacionalmente como el grado en el que un empleo brinda garantías laborales, cumple con la normativa jurídica, proporciona condiciones económicas favorables y promueve un entorno social favorable, asegurando así la seguridad, bienestar y satisfacción del trabajador.	Condición jurídica	Quasicontratos Celebración del contrato de trabajo Voluntaria Dependiente	16 al 18	Escala ordinal
			Condición económica	Retribución o pago Subvención Bonificación	19 al 21	
			Condición social	Préstamo sujeto a evaluación Diálogo Relaciones individuales Relaciones colectivas Negociación colectiva	22 al 24	

Fuente: *Elaboración propia*

III. MATERIAL Y MÉTODOS

3.1. Material

3.1.1. Población

Rojas (2017), especifica que la población (N) es el conjunto de personas, objetos y medidas que tienen ciertas características en común de un lugar o circunstancia específico; seleccionando la población a través de las características más esenciales que apoyen al objetivo que se quiere alcanzar. La población fue finita porque se cuenta con un número de individuos definido y estuvo compuesta por 277 comerciantes cuyas edades fluctúan entre los 18 a 70 años y los que se ubican en el lugar de estudio.

Tabla 2. Población de empleados – Mercado mayorista Las Capullanas

Ítem	Área	N.º Comerciantes	% de Comerciantes
01	Comerciantes	277	100.0

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos del padrón de comerciantes de la Asociación, 2023

3.1.2. Unidad de análisis

Como unidad de análisis se tomó a cada comerciante identificado en la Asociación del mercado mayorista Las Capullanas de Piura, de acuerdo con el padrón de comerciantes al 05 de abril del 2023.

3.1.3. Muestra

Hernández y Mendoza (2018), definen la muestra como una parte de la población de la cual se extraen los datos, presentando la característica de ser representativa con la finalidad de generalizar los resultados. Para determinar la muestra de estudio, se usó la fórmula de poblaciones finitas, el cual se detalla a continuación:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{(d^2 * (N-1)) + (Z^2 * p * q)}$$

Donde:

N	: Población	→ 277
Z	: Valor de Z	→ 1.96
p	: Prevalencia de la proporción	→ 0.50

q : Complemento de “p” → 0.50
d : Precisión → 0.05

Reemplazando los datos se obtiene

$$n = \frac{277 \times 1.96 \times 0.5 \times 0.5}{(0.05^2 \times 276) + (1.96 \times 0.5 \times 0.5)}$$

$$n = \frac{135.73}{0.69 + 0.49}$$

$$n = \frac{135.73}{1.18}$$

$$n = 115.02 \approx 116$$

Al desarrollar la formula se obtiene que el número de comerciantes del mercado mayorista Las Capullanas que conformaron la muestra de investigación fueron 116 comerciantes.

Tabla 3. Muestra de comerciantes – Mercado mayorista Las Capullanas

Ítem	Área	N.º Comerciantes	% de Comerciantes
01	comerciantes	116	100.0

Fuente: Elaborado por la autora a partir de los datos de la tabla 3

Criterios de Inclusión:

- Comerciantes inscritos en el padrón oficial del mercado mayorista Las Capullanas.
- Comerciantes que cuentan con más de un año de operaciones en el mercado.

Criterios de Exclusión:

- Comerciantes que no estén inscritos en el padrón oficial del mercado mayorista Las Capullanas.
- Comerciantes con menos de un año de operaciones en el mercado mayorista Las Capullanas, ya que no cuentan con suficiente tiempo de establecimiento para evaluar adecuadamente la estabilidad laboral de sus empleados.

3.2. Métodos

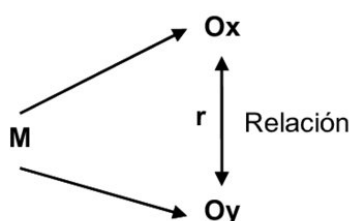
3.2.1. Diseño de investigación

El enfoque de la presente investigación fue de un enfoque cuantitativo, pues se desarrollaron resultados numéricos a partir obtenidos en el cuestionario. Según Hernández et al. (2014), este enfoque se estila utilizar en la recolección de datos para que la hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin implantar pautas de comportamiento y ensayar teorías.

De acuerdo con el tipo de investigación, es de tipo descriptivo correlacional. Según Hernández et al. (2014), refiere que los estudios descriptivos correlacionales especifican propiedades características significativas de los fenómenos que se analizan, es decir describe particularidades sustanciales de personas, grupos, etc., requiere de los métodos analítico y sintético.

El diseño de la presente investigación responde a un diseño no experimental de tipo transversal, según Hernández et al. (2014), una investigación no experimental es aquella que se enfoca sin manipular deliberadamente variables. Es decir, es una investigación donde no hay cambios en variar intencionalmente las variables independientes. Así mismo, el mismo autor señala que es de tipo transversal pues se extraen datos en un momento adecuado, en un tiempo único, es decir es aquella en donde se recolecta datos en un solo momento, en un momento único.

Siendo el esquema:



Donde:

- M: muestra de estudio (125 empleados del mercado mayorista Las Capullanas de Piura)
- Ox: Variable uno (Formalización laboral)
- Oy: Variable dos (Estabilidad laboral)
- r: relación entre variables

3.2.2. Técnicas e instrumentos de investigación

- Técnica de recolección de datos

Carrasco (2009), afirma que la técnica de recolección de datos constituyen el grupo de reglas y normas que muestran el óptimo desarrollo de los procesos elaborados por parte de los investigadores para cada etapa del estudio a realizar.

La técnica por aplicar mediante este estudio fue la encuesta, el cual permitió obtener información a través de las declaraciones realizados por los encuestados.

- Instrumento de recolección de datos

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario. Según García (2005), el cuestionario es un elemento habitual en la investigación administrativa para recolectar datos en base a un conjunto de preguntas, los cuales están orientados a conseguir respuestas a ciertas interrogantes planteadas en relación con uno o varios objetivos centrales acerca del área o tema de estudio, que el interrogante llena o redacta por sí mismo.

3.2.3. Validez y confiabilidad del instrumento

- Validez del instrumento

Es el nivel en el cual un instrumento cumple con criterios de relevancia, pertinencia y claridad midiendo las variables del estudio sobre el cual ha sido desarrollada, (Pino, 2018). Estos fueron validados por medio del juicio de 3 expertos; su confiabilidad fue medida por el coeficiente de Alfa de Cronbach, el cual fue realizado por medio de una prueba piloto a 15 comerciantes, donde los resultados arrojaran si los resultados son fiables para su aplicación.

Tabla 4. Validación de expertos

Grado	Experto	Ocupación	Aplicabilidad
Magister	Chuecas Wong, Efrain	Docente	Si
Magister	Castillo Carrillo, Jose Javier	Docente	Si
Magister	Lecca Reaño, Karla Patricia	Docente	Si

Fuente: Elaboración propia

- Confiabilidad del instrumento

En términos de confiabilidad del instrumento, Hernández et al. (2014), indican que es la capacidad del instrumento para producir efectos consistentes en usos posteriores en situaciones similares al prototipo se ajusta de manera correlacionada y se manifiesta a través de tres métodos bien conocidos para inferir la confiabilidad del dispositivo: métodos parciales, test-retest, y herramientas paralelas, (Hernández y Mendoza, 2018). Sin embargo, para fines de verificación se aplicó el Alfa de Cronbach como estadística de fiabilidad.

Tabla 5. Escala y valores de la confiabilidad

Escala	Valor
No es confiable	-1.00 a 0.00
Baja confiabilidad	0.01 a 0.49
Moderada confiabilidad	0.50 a 0.75
Alta confiabilidad	0.76 a 0.89
Fuerte confiabilidad	0.90 a 1.00

Fuente: Gallardo (2013)

Tabla 6. Confiabilidad de los instrumentos

Variable	Estadístico de fiabilidad	Ítem
Formalización laboral	0.896	12
Estabilidad laboral	0.902	12

Fuente: elaboración propia

3.2.4. Procesamiento y análisis de datos

Los datos de la encuesta se recopilaron la población elegida para el estudio estuvo compuesta por comerciantes con al menos 6 meses de experiencia laboral continua en el mercado mayorista, con el objetivo de garantizar que los sujetos hayan tenido suficiente tiempo para desarrollar una percepción clara sobre su estabilidad laboral y se procesaron utilizando MS Office Excel 2019 para construir los datos y realizar los cálculos, que luego se ingresaron en el software estadístico IBM SPSS v26 para la interpretación de los resultados. Asimismo, se utilizó la prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov dado que la muestra es superior a 50 participantes, determinando que la muestra sigue una distribución no paramétrica, por lo cual se utilizó la pruebas estadística Rho de Spearman (prueba no paramétrica) para medir la correlación de variables y dimensiones,

respectivamente. Los resultados se presentan en tablas para facilitar su comprensión.

Por último, se precisa que el campo de estudio al ser un mercado minorista si bien es cierto cuenta con una administración central, cada socio de un local se encarga de gestionar independientemente su negocio. Por lo que, en tal medida, el consentimiento informado, resulta ser, cada encuesta aplicada que los comerciantes han tenido a bien responder y que ha servido para fortalecer la parte estadística de la presente investigación.

IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados

Presentación de los objetivos específicos

Objetivo específico uno: Determinar la relación entre la legislación laboral y la percepción de estabilidad laboral de los comerciantes del mercado mayorista Las Capullanas - Piura en 2023.

Tabla 7. Prueba de correlación Rho de Spearman entre Legislación laboral y Estabilidad laboral

		Estabilidad laboral
Legislación laboral	Coeficiente de correlación	,877
	Sig. (bilateral)	,000
	N	116

Fuente: SPSS V.25

Interpretación

La tabla 8 presenta el coeficiente de correlación Rho de Spearman, el cual arrojó un valor de 0.877. Este resultado señala una correlación positiva entre la Legislación laboral como componente de la Formalización laboral y la Estabilidad laboral. Además, se determinó que esta correlación es alta, dado que el coeficiente (0.877) está dentro del rango de 0.8 a 0.95. Por último, al observar un nivel de significancia bilateral de $p=0.00$, que es menor que 0.05, se ratifica la existencia de una relación significativa entre ambas variables.

Objetivo específico dos: Determinar la relación entre la fiscalización del empleo y la percepción de estabilidad laboral de los comerciantes del mercado mayorista Las Capullanas - Piura en 2023.

Tabla 8. Prueba de correlación Rho de Spearman entre Fiscalización del empleo y Estabilidad laboral

		Estabilidad laboral
Fiscalización del empleo	Coeficiente de correlación	,837
	Sig. (bilateral)	,000
	N	116

Fuente: SPSS V.25

Interpretación

La tabla 9 presenta el coeficiente de correlación Rho de Spearman, el cual arrojó un valor de 0.837. Este resultado indica la presencia de una correlación positiva entre la Fiscalización del empleo como aspecto de la Formalización laboral y la Estabilidad laboral. Además, se estableció que esta correlación es alta, dado que el coeficiente (0.837) está dentro del rango de 0.8 a 0.95. Por último, al observar un nivel de significancia bilateral de $p=0.00$, que es menor que 0.05, se ratifica la existencia de una relación significativa entre la Fiscalización del empleo como dimensión de la Formalización laboral y la Estabilidad laboral de los comerciantes del mercado mayorista Las Capullanas - Piura en 2023.

Objetivo específico tres: Determinar la relación entre la seguridad social y la percepción de estabilidad laboral de los comerciantes del mercado mayorista Las Capullanas - Piura en 2023.

Tabla 9. Prueba de correlación Rho de Spearman entre Seguridad social y Estabilidad laboral

		Estabilidad laboral
Seguridad social	Coeficiente de correlación	,815
	Sig. (bilateral)	,000
	N	116

Fuente: SPSS V.25

Interpretación

La tabla 10 presenta el coeficiente de correlación Rho de Spearman, con un resultado de 0.815. Este valor indica la presencia de una relación positiva entre la Seguridad social como componente de la Formalización laboral y la Estabilidad laboral. Además, se determinó que esta correlación es alta, dado que el coeficiente (0.815) está dentro del rango de 0.8 a 0.95. Por último, al observar un nivel de significancia bilateral de $p=0.00$, que es inferior a 0.05, se confirma la existencia de una relación significativa entre la Seguridad social como dimensión de la Formalización laboral y la Estabilidad laboral de los comerciantes del mercado mayorista Las Capullanas - Piura en 2023.

Objetivo específico cuatro: Determinar la relación entre el fondo de pensiones y la percepción de estabilidad laboral de los comerciantes del mercado mayorista Las Capullanas - Piura en 2023.

Tabla 10. Prueba de correlación Rho de Spearman entre Fondo de pensiones y Estabilidad laboral

		Estabilidad laboral
Fondo de pensiones	Coeficiente de correlación	,807
	Sig. (bilateral)	,000
	N	116

Fuente: SPSS V.25

Interpretación

La tabla 11 presenta el coeficiente de correlación Rho de Spearman, con un resultado de 0.807. Este valor indica la existencia de una relación positiva entre el Fondo de pensiones como componente de la Formalización laboral y la Estabilidad laboral. Además, se determinó que esta correlación es alta, dado que el coeficiente (0.807) se encuentra dentro del rango de 0.8 a 0.95. Por último, al observar un nivel de significancia bilateral de $p=0.00$, que es menor que 0.05, se confirma la existencia de una relación significativa entre el Fondo de pensiones como dimensión de la Formalización laboral y la Estabilidad laboral de los comerciantes del mercado mayorista Las Capullanas - Piura en 2023.

Presentación del objetivo general

Objetivo general: Determinar la relación entre la formalización laboral y la percepción de estabilidad laboral de los comerciantes del mercado mayorista Las Capullanas - Piura en 2023.

Docimasia de hipótesis

H_0 : No existe relación significativa entre la formalización laboral y la percepción de estabilidad laboral de los comerciantes del mercado mayorista Las Capullanas - Piura en 2023.

H_i : Existe una relación significativa y positiva entre la formalización laboral y la percepción de estabilidad laboral de los comerciantes del mercado mayorista Las Capullanas - Piura en 2023.

Tabla 11. Prueba de correlación Rho de Spearman entre Formalización laboral y Estabilidad laboral

		Estabilidad laboral
Formalización laboral	Coeficiente de correlación	,932
	Sig. (bilateral)	,000
	N	116

Fuente: SPSS V.25

Interpretación

La tabla 12 presenta el coeficiente de correlación Rho de Spearman, con un resultado de 0.932. Este valor indica la existencia de una relación positiva entre la Formalización laboral y la Estabilidad laboral. Además, se estableció que esta correlación es alta, dado que el coeficiente (0.932) está dentro del rango de 0.8 a 0.95. Por último, al observar un nivel de significancia bilateral de $p=0.00$, que es menor que 0.05, se confirma la presencia de una relación significativa entre la Formalización laboral y la Estabilidad laboral de los comerciantes del mercado mayorista Las Capullanas - Piura en 2023.

4.2. Discusión de resultados

Después de procesar los datos e interpretar los resultados se procede con la discusión de resultados.

En cuanto al objetivo general *determinar la relación entre la formalización laboral y la percepción de estabilidad laboral de los comerciantes del mercado mayorista Las Capullanas - Piura en 2023*; el índice de correlación Rho de Spearman exhibe un resultado destacado de 0.932, indicando una fuerte relación positiva entre la Formalización laboral y la Estabilidad laboral. Este valor, que se sitúa dentro del rango de 0.8 a 0.95, refleja una correlación significativamente alta entre ambas variables. Además, el análisis revela un nivel de significancia bilateral de $p=0.00$, por debajo del umbral convencional de 0.05, lo que confirma de manera contundente la presencia de una conexión sustancial entre la Formalización laboral y la Estabilidad laboral de los comerciantes del mercado mayorista Las Capullanas - Piura durante el año 2023. Esta evidencia robusta respalda la importancia de abordar y fortalecer estas dimensiones dentro del entorno laboral para promover condiciones más estables y favorables para los trabajadores en dicho sector. Estos resultados coinciden con las conclusiones de González (2020), quien encontró una

relación positiva entre la formalización laboral y la calidad del empleo en México, destacando salarios más altos, jornadas laborales estables, acceso a prestaciones y mayor satisfacción laboral entre los trabajadores formales. Este paralelismo sugiere la universalidad de la importancia de la formalización laboral en la mejora de las condiciones de empleo, independientemente del contexto geográfico o sectorial. Sin embargo, es necesario tener en cuenta las particularidades del mercado y la región específica estudiada, así como la posible influencia de factores socioeconómicos y políticos en los resultados. Además, futuras investigaciones podrían profundizar en los mecanismos subyacentes que explican esta relación y explorar intervenciones políticas dirigidas a promover la formalización laboral y, por ende, la estabilidad laboral en este contexto específico.

Respecto al objetivo específico uno *Determinar la relación entre la legislación laboral y la percepción de estabilidad laboral de los comerciantes del mercado mayorista Las Capullanas - Piura en 2023*; el índice de correlación Rho de Spearman exhibe un valor significativo de 0.877, indicando una correlación positiva entre la Legislación laboral, como un componente integral de la Formalización laboral, y la Estabilidad laboral. Este resultado, que cae dentro del rango establecido de 0.8 a 0.95, sugiere una asociación fuerte entre ambas variables. Además, al considerar un nivel de significancia bilateral de $p=0.00$, que es inferior al umbral estándar de 0.05, se ratifica la presencia de una relación estadísticamente significativa entre la Legislación laboral y la Estabilidad laboral de los comerciantes del mercado mayorista Las Capullanas - Piura durante el año 2023. Este hallazgo subraya la importancia de políticas y prácticas laborales adecuadas para promover condiciones estables y favorables para los trabajadores en dicho sector. Es esencial seguir investigando y fortaleciendo estos aspectos para garantizar un ambiente laboral justo y equitativo para todos los involucrados. Esta investigación establece un paralelismo con los hallazgos de Subramaniam (2021), cuyo estudio en India sugiere que la formalización laboral incide positivamente en el crecimiento económico. La transición de empleos informales a formales se relaciona con un incremento en la productividad y eficiencia laboral, contribuyendo así al crecimiento económico del país. Estos resultados

resaltan la importancia de políticas y regulaciones laborales que fomenten la formalización del empleo, no solo para mejorar la estabilidad laboral de los trabajadores, sino también para estimular el desarrollo económico local y nacional. No obstante, es crucial considerar las particularidades contextuales de cada país y región al interpretar estos hallazgos y al diseñar estrategias de política pública orientadas a promover la formalización laboral y sus efectos benéficos en la economía y la sociedad.

Mientras que el objetivo específico dos *Determinar la relación entre la fiscalización del empleo y la percepción de estabilidad laboral de los comerciantes del mercado mayorista Las Capullanas - Piura en 2023*; el coeficiente de correlación Rho de Spearman revela un resultado notable de 0.837, indicando la presencia de una correlación positiva entre la Fiscalización del empleo, como un componente integral de la Formalización laboral, y la Estabilidad laboral. Este hallazgo sugiere una asociación fuerte entre ambas variables, dado que el coeficiente se sitúa dentro del rango establecido de 0.8 a 0.95. Además, al considerar un nivel de significancia bilateral de $p=0.00$, que es inferior al umbral convencional de 0.05, se confirma de manera contundente la existencia de una relación estadísticamente significativa entre la Fiscalización del empleo como dimensión de la Formalización laboral y la Estabilidad laboral de los comerciantes del mercado mayorista Las Capullanas - Piura durante el año 2023. Este resultado destaca la importancia de implementar políticas y prácticas laborales efectivas que fomenten la estabilidad y el bienestar de los trabajadores en dicho sector. Es esencial continuar investigando y fortaleciendo estos aspectos para garantizar un ambiente laboral justo y equitativo para todos los participantes. Este hallazgo se alinea con las conclusiones de Ramos y Vargas (2019), quienes examinaron la formalización laboral y su impacto en el bienestar de los empleados en el Perú. Su investigación evidenció una relación significativa y positiva entre la formalización laboral y el bienestar de los empleados, destacando mayores niveles de satisfacción laboral, mejor calidad de vida, salud física y mental, así como una mayor capacidad para equilibrar el trabajo y la vida personal entre aquellos con empleos formales en comparación con los informales. Estos hallazgos subrayan la importancia de promover la

formalización laboral como una vía para mejorar la estabilidad laboral y el bienestar de los trabajadores en contextos similares al estudiado, contribuyendo así al desarrollo económico y social de la región. Sin embargo, es crucial considerar las particularidades locales y las políticas específicas que puedan influir en este proceso.

Por su parte el objetivo específico tres *Determinar la relación entre la seguridad social y la percepción de estabilidad laboral de los comerciantes del mercado mayorista Las Capullanas - Piura en 2023*; el análisis mediante la prueba de correlación Rho de Spearman reveló un coeficiente de 0.815, indicando una asociación positiva entre la Seguridad social como parte de la Formalización laboral y la Estabilidad laboral. Esta correlación se considera alta, dado que el valor está dentro del rango de 0.8 a 0.95, lo que sugiere una fuerte relación entre estas dos variables. Este hallazgo resalta la importancia de la seguridad social en el contexto laboral y su impacto en la estabilidad de los trabajadores. Además, al examinar el nivel de significancia bilateral de $p=0.00$, que es menor que 0.05, se ratifica la presencia de una relación significativa entre la Seguridad social como faceta de la Formalización laboral y la Estabilidad laboral de los comerciantes del mercado mayorista Las Capullanas - Piura durante el año 2023. Este resultado subraya la necesidad de políticas que promuevan la formalización laboral y la seguridad social entre los trabajadores, especialmente en entornos comerciales como el mencionado, para garantizar una mayor estabilidad y bienestar en el empleo. Al comparar estos resultados con las conclusiones de Del Valle (2021) sobre los determinantes de la informalidad laboral en la región Piura en 2019, se observa una relación complementaria. Del Valle encontró que el nivel de ingreso, la educación, la posesión de un seguro de salud, la experiencia laboral, la posición ocupacional y la rama de actividad son factores determinantes de la informalidad laboral. Específicamente, la presencia de un seguro de salud se destacó como un factor que disminuye significativamente la probabilidad de trabajar en empleos informales. Esta comparación resalta la importancia de la seguridad social como un componente crucial de la formalización laboral, dado que no solo contribuye a la estabilidad del empleo, sino que también puede actuar como un factor disuasorio contra la

informalidad laboral al ofrecer protección y beneficios a los trabajadores. Estos hallazgos enfatizan la necesidad de políticas que promuevan la inclusión de seguridad social en los entornos laborales como parte de estrategias más amplias para combatir la informalidad y mejorar la estabilidad laboral y el bienestar de los trabajadores en la región de Piura y contextos similares.

Finalmente, el objetivo específico cuatro *Determinar la relación entre el fondo de pensiones y la percepción de estabilidad laboral de los comerciantes del mercado mayorista Las Capullanas - Piura en 2023*; el análisis mediante la prueba de correlación Rho de Spearman reveló un coeficiente de 0.807, lo que sugiere una relación positiva entre el Fondo de pensiones como componente de la Formalización laboral y la Estabilidad laboral. Este hallazgo indica una asociación significativa entre ambas variables, lo que resalta la importancia del acceso a fondos de pensiones para garantizar la estabilidad en el ámbito laboral. Además, al examinar el nivel de significancia bilateral de $p=0.00$, que es menor que 0.05, se ratifica la presencia de una relación significativa entre el Fondo de pensiones como dimensión de la Formalización laboral y la Estabilidad laboral de los comerciantes del mercado mayorista Las Capullanas - Piura en 2023. Este resultado subraya la necesidad de políticas que promuevan la formalización laboral y el acceso a fondos de pensiones, especialmente en entornos comerciales específicos como el mencionado, para garantizar una mayor estabilidad y bienestar para los trabajadores. Al comparar estos resultados con las conclusiones de Ramos y Vargas (2018) sobre la formalización laboral y su impacto en el bienestar de los empleados en el Perú, se observa una relación consistente. La investigación de Ramos y Vargas indica una relación positiva y significativa entre la formalización laboral y el bienestar de los empleados en el país, resaltando niveles superiores de satisfacción laboral, calidad de vida, salud física y mental, así como una mejor capacidad para conciliar el trabajo y la vida personal entre aquellos con empleos formales en comparación con los informales. Estos hallazgos refuerzan la importancia de los fondos de pensiones como un componente esencial de la formalización laboral, no solo en términos de seguridad financiera a largo plazo para los trabajadores, sino también en cuanto a su influencia en la estabilidad laboral y el bienestar general. Subrayan la

necesidad de políticas que promuevan la inclusión de fondos de pensiones en los entornos laborales como parte de estrategias integrales para mejorar la estabilidad laboral y el bienestar de los trabajadores, tanto en Perú como en otros contextos similares.

CONCLUSIONES

Según Concepción, González y García (2019), las conclusiones representan las generalizaciones que emergen de los hallazgos, reflejando así las contribuciones y novedades del trabajo investigativo. A continuación, se exponen las conclusiones alcanzadas en este estudio.

- Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa, con un nivel de significancia de 0.01 menor al 0.05, el contraste en la discusión de resultados con investigaciones previas confirma este resultado.
- La relación entre la formalización laboral y la percepción de estabilidad laboral de los comerciantes del mercado mayorista Las Capullanas - Piura en 2023 es altamente significativa, confirmada mediante el análisis de correlación Rho de Spearman ($r=0.932$, $\text{Sig.}=0,000$) la alta correlación obtenida demuestra que aquellos comerciantes que cuentan con un mayor nivel de formalización en su empleo perciben una mayor seguridad en cuanto a la continuidad de sus contratos, beneficios laborales y acceso a derechos legales.
- La relación entre la Legislación laboral como dimensión de la formalización laboral y la percepción de estabilidad laboral de los comerciantes del mercado mayorista Las Capullanas - Piura en 2023 es altamente significativa, confirmada mediante el análisis de correlación Rho de Spearman ($r=0.877$, $\text{Sig.}=0,000$) Esto sugiere que el cumplimiento de las normativas legales proporciona a los trabajadores una mayor confianza en la protección de sus derechos y la continuidad de sus empleos, lo que se traduce en una mayor percepción de estabilidad laboral.
- La relación entre la fiscalización del empleo como dimensión de la formalización laboral y la percepción de estabilidad laboral de los comerciantes del mercado mayorista Las Capullanas - Piura en 2023 es altamente significativa, confirmada mediante el análisis de correlación Rho de Spearman ($r=0.837$, $\text{Sig.}=0,000$), los esfuerzos por fiscalizar y asegurar el cumplimiento de las normativas laborales no solo fomentan un entorno laboral más seguro, sino que también generan una percepción de mayor estabilidad entre los comerciantes.

- La relación entre la Seguridad social como dimensión de la formalización laboral y la percepción de estabilidad laboral de los comerciantes del mercado mayorista Las Capullanas - Piura en 2023 es altamente significativa, confirmada mediante el análisis de correlación Rho de Spearman ($r=0.815$, $\text{Sig.}=0,000$), la importancia de que los trabajadores estén afiliados a sistemas de seguridad social, ya que ello les proporciona una mayor seguridad frente a riesgos laborales, mejorando su percepción de estabilidad en el empleo.
- La relación entre el Fondo de pensiones como dimensión de la formalización laboral y la percepción de estabilidad laboral de los comerciantes del mercado mayorista Las Capullanas - Piura en 2023 es altamente significativa, confirmada mediante el análisis de correlación Rho de Spearman ($r=0.807$, $\text{Sig.}=0,000$), los comerciantes que cotizan en un fondo de pensiones perciben mayor seguridad laboral, al contar con un mecanismo que asegura su bienestar a largo plazo.

RECOMENDACIONES

Las recomendaciones, como señala González (2010), se refieren a las acciones prácticas a ser llevadas a cabo en base a los hallazgos y conclusiones obtenidos en el estudio. Estas acciones deben abordar tanto las interrogantes que quedaron sin resolver como las nuevas preguntas surgidas durante la investigación, las cuales necesitan ser exploradas en futuros estudios. Por consiguiente, a continuación se presentan las recomendaciones resultantes de este trabajo de investigación.

- Se sugiere implementar políticas de formalización laboral enfocadas en brindar una mayor estabilidad a los comerciantes del mercado mayorista Las Capullanas en Piura. Dado que la formalización laboral ha demostrado tener una relación positiva con la percepción de estabilidad laboral, se recomienda a las autoridades locales y al sector empresarial del mercado promover la regularización contractual y el acceso a beneficios sociales, estas medidas pueden incluir la creación de incentivos fiscales para comerciantes que formalicen a sus empleados, contribuyendo a la productividad y desarrollo sostenido del mercado
- Se sugiere fortalecer el proceso de formalización laboral entre los comerciantes del mercado mayorista Las Capullanas, a través de la difusión y capacitación de los diferentes regímenes y beneficios tributarios disponibles en la legislación peruana, así como la realización de talleres educativos sobre la importancia de los derechos laborales, con el objeto de mejorar la percepción de estabilidad laboral.
- Se sugiere a la Administración de la Asociación de Comerciantes y a los responsables de la toma de decisiones en el mercado mayorista objeto de estudio que operen dentro del marco legal establecido, dado que esto les permitirá generar riqueza y obtener los beneficios previstos por la legislación, en particular la Ley N° 30056, que busca facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y fomentar el crecimiento empresarial.
- Se recomienda a las entidades gubernamentales, como el Ministerio de Trabajo y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, intensificar las

campañas de supervisión y fiscalización dentro del mercado. Esto podría incluir charlas, talleres de formación para los comerciantes y la regularización de empleados informales, con el objetivo de asegurar el cumplimiento de las normativas laborales

- Se recomienda desarrollen convenios entre el mercado Las Capullanas y entidades de seguridad social (ESSALUD, por ejemplo) para facilitar la afiliación de los empleados a estos sistemas. Esta medida proporcionará a los trabajadores la protección necesaria frente a enfermedades o accidentes laborales, mejorando así su percepción de seguridad en el empleo.

- Se recomienda a los comerciantes del mercado establecer mecanismos que permitan a los comerciantes y empleados afiliarse a un fondo de pensiones, como parte del proceso de formalización laboral. Esto no solo asegurará el bienestar a largo plazo de los trabajadores, sino que también incrementará su lealtad hacia la empresa, lo cual repercutirá positivamente en la estabilidad y crecimiento del negocio

REFERENCIAS

Bibliografía

- Aguilar, A., & López, F. (2020). *Informal Sector*. International Encyclopedia of Human. doi:<https://doi.org/10.1016/B978-0-08-102295-5.10272-0>
- Arias, J., Villasís, M., & Miranda, M. (2016). *The research protocol III: Study population*. México: Revista Alergia México. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Auer, P. (2010). *¿Qué es mejor para la economía: Estabilidad laboral o flexibilidad del mercado laboral?* Obtenido de https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_067240/lang--es/index.html
- Baruch, Y. (2017). *The Changing Nature of Work: Careers, Identities, and Work-Life Balance in the 21st Century*. Londres, Reino Unido: Routledge. doi:10.4324/9781315679385
- Bedoya , V. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu Emprendedor TES*, 4(3), 65-76. doi:<https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- Bitler, M., & Hoynes, H. (2022). *The state of social safety nets 2021*.
- Bridges, W., & Bridges, S. (2017). *Managing Transitions: Making the Most of Change*. Nueva York, EE. UU.: Da Capo Lifelong Books.
- Browarski , J. (26 de Mayo de 2020). *IESMBA*. Obtenido de <https://acortar.link/TrjQA8>
- Budd, J. (2017). *Employment with a Human Face: Balancing Efficiency, Equity, and Voice*. Nueva York, EE. UU.: Oxford University Press.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica, 4ta*. Lima, Perú: San Marcos.
- Carreon, J. (2015). *Compromiso laboral del trabajo social en el sector salud. Contaduría y administración*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442021000600122
- Castillo, G., & Fuentes, L. (2021). *Informalidad laboral en el Perú: Evolución, características y determinantes*.

- Chacaltana, J. (2013). *Fiscalización y formalización laboral en América Latina*. Lima, Perú: Friedrich-Ebert-Stiftung. Obtenido de <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/peru/10098.pdf>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2015). *Formalización del empleo y protección social en América Latina y el Caribe*. Morata.
- Crespo, L., Cruz, J., Guanoluisa, F., & Haro, L. (2021). *Análisis la estabilidad laboral de los recién graduados de universidades ecuatorianas mediante mapa cognitivo difuso*. Conrado. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442021000600122&lng=es&tlng=es
- Cuadros, F., & Rojas, N. (2020). *Formalización laboral y empleo en el Perú: efectos sobre la productividad*. Lima, Perú: Banco Central de Reserva del Perú. doi:<https://doi.org/10.32468/DBCPERU.2020.118>
- David, A. (2010). *The Polarization of Job Opportunities in the U.S. Labor Market*.
- Del Valle, M. (2021). *Determinantes de la informalidad laboral en la región Piura, 2019*. Piura, Perú: Universidad Nacional de Piura.
- Doellgast, V. (2014). *Disintegrating Democracy at Work: Labor Unions and the Future of Good Jobs in the Service Economy*.
- Fernández, M. (2015). *Trabajo, educación y desigualdad*. Madrid, España: Morata. doi:<https://doi.org/10.2307/j.ctvgs5bc7>
- Gallardo, L. (2013). *La validez y confiabilidad de la investigación*.
- Gallie, D. (2013). *Job Insecurity, Work Intensity, and Work–Life Conflict: The Influence of Employment Relations and Social Class*.
- García, F., & López, J. (2018). *El Capital Social y la Estabilidad Laboral en la Era Digital*.
- García, J. (2005). *Métodos e Investigación Administrativa*. México: Trillas.
- Gómez, R. (2019). *Formalización laboral y desarrollo económico: una mirada comparativa*. Madrid, España: Editorial Económica.
- Gonzales, E., & Rettis, G. (2022). *Impacto de las agroexportaciones en la generación de empleo en las regiones de Ica, La Libertad y Piura durante el periodo 2000-2020*. Piura, Perú: Universidad Privada Antenor Orrego.
- González, J. (2014). *Flexibilidad laboral y productividad empresarial*. Madrid, España: Pirámide. doi:<https://doi.org/10.4321/S1135-25232014000200014>

- González, M. (2018). *La formalización laboral en la era digital*. Ciudad de México, México: Editorial Tecnológica.
- González, V. (2020). *Formalización laboral y calidad del empleo en México: evidencia de los microdatos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*. Toluca, México: Universidad Autónoma del Estado de México.
- Guamán, A., & Illueca, H. (2012). *El huracán neoliberal: Una reforma laboral contra el trabajo*. Madrid, España: Sequitur.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación, Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: Editorial McGraw-Hill Education.
- Hernández, S., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Herrera, J., & Jiménez, M. (2022). *Informalidad laboral y desigualdad en el Perú: una revisión de la literatura*.
- Hinojosa, R. (29 de Julio de 2022). *Periódico digital de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta*. Obtenido de <https://acortar.link/W5TZtP>
- Ibarra, M., & González, L. (2009). *La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo*. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422010000200003&lng=es&tlng=es
- ILO. (2021). *Estadísticas sobre la economía informal*. Obtenido de <https://ilostat.ilo.org/es/topics/informality/>
- INEI. (2017). *Perú: Indicadores de empleo e ingreso por departamento*. Instituto Nacional de Estadística e Informática.
- Jiménez, D. (2021). *la informalidad laboral en América Latina: ¿Explicación estructuralista o institucionalista?* Bogotá, Colombia: Universidad Nacional de Colombia. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=282125048006>
- Kalleberg, A. (2009). *Precarious Lives: Job Insecurity and Well-Being in Rich Democracies*.
- Kalleberg, A. (2011). *Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems*.
- Keune, M. (2011). *Labour Market Flexibility and Decent Work*.

- Kotter, J. (2014). *Leading Change*. Boston, EE. UU.: Harvard Business Review Press.
- Kotter, J. (2015). *Accelerate: Building Strategic Agility for a Faster-Moving World*. Boston, EE.UU.: Harvard Business Review Press.
- López, A. (2013). *La formalización laboral y el crecimiento económico*. Madrid, España: Editorial Económica.
- López, M. (2015). *La formalización laboral y la inclusión social*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Social.
- Marín, F. (2015). *La estabilidad laboral: aspectos y procedimientos en la LOTTT*. Venezuela: Universidad Rafael Urdaneta.
- Martín, M. (2017). *Políticas de empleo y mercado laboral*. Madrid, España: Delta Publicaciones. doi:<https://doi.org/10.12804/9788499679088>
- Maurizio, R. (2021). *Empleo e informalidad en América Latina y el Caribe: una recuperación insuficiente y desigual*. Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_819022/lang-es/index.htm
- McCarthy, W., & Cruze, T. (2018). *Qualitative Research Methods: Collecting Evidence, Crafting Analysis, Communicating Impact*.
- Monroy, N., & Sánchez, J. (2015). *Los derechos humanos laborales*. Ciudad de México, México: Revista latinoamericana de derecho social. doi:http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702017000200265&lng=es&tlng=es
- Montoya, A. (2014). *Derecho del Trabajo*. Madrid, España: Editorial Tecno SA.
- Morales, L. (2021). *La estabilidad en el empleo y la reinstalación obligatoria*. México: Revista latinoamericana de derecho social. doi:<https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2021.33.16324>
- Nunziata, L. (2003). *Unemployment, Labor Market Labor Institutions & Shocks*. London, Reino Unido: New Directions in Labour Market Flexibility Research. Obtenido de <http://www.dti.gov.uk/er/emar/events.html>
- Olaz, A. (2013). *El clima laboral en cuestión: Revisión bibliográfica descriptiva y aproximación a un modelo explicativo multivariable*. Móstoles, España: Luis Gómez Encinas Ed. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=495950252002>

- Pagés, C., & Montenegro, C. (2010). *Formalización laboral en América Latina: ¿De qué hablamos cuando hablamos de formalización laboral?* Banco Interamericano de Desarrollo. Obtenido de https://www.uned.ac.cr/academica/images/cidreb/manuales/Plantilla_para_citas_y_referencias.pdf
- Panaccio, A., & Fernet, C. (2014). *The Effects of the Psychological Contract Breach on Work Outcomes: A Meta-Analysis*. *Journal of Vocational Behavior*. doi:10.1016/j.jvb.2014.01.004
- Pérez, J. (2012). *La formalización laboral: un recorrido histórico*. Santiago de Chile, Chile: Editorial Laborum.
- Pino, R. (2018). *Metodología de la investigación*. Lima, Perú: Editorial San Marcos EIRL.
- Quiñonez, C., & Rodríguez, S. (2015). *La reforma laboral, la precarización del trabajo y el principio de estabilidad en el empleo*. Obtenido de <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-latinoamericana-derecho-social-89-articulo-la-reforma-laboral-la-precarizacion-S1870467015000226>
- Ramos, R., & Vargas, V. (2019). *Formalización laboral y su impacto en el bienestar de los trabajadores en el Perú*. Lima, Perú: Universidad del Pacífico. doi:<https://doi.org/10.21678/apuntes.81.967>
- Revenga, A., & Shetty, S. (2013). *obs for Shared Prosperity: Time for Action in the Middle East and North Africa*.
- Rivas, A. (16 de Setiembre de 2022). *Guía Normas APA*. Obtenido de <https://normasapa.in/justificacion-de-una-investigacion/>
- Rodríguez, J. (2011). *Fiscalidad laboral y empleo: un análisis comparado*. Madrid, España: Marcial Pons. doi:<https://doi.org/10.4321/S1135-25232014000200014>
- Rojas, A. (2017). *Investigación e innovación metodológica*.
- Rousseau, D. (2011). *Psychological Contract in Organizations: Understanding Written and Unwritten Agreements*. Nueva York, Estados Unidos: Oxford University Press.
- Sánchez, M. (Febrero de 2021). *Metodología de la investigación: Estrategias y enfoques*. Obtenido de <https://www.usach.cl/>

- Sánchez, R. (2015). *La estabilidad laboral prevista en la LOT y su normativa actual en la LOTT: Un breve análisis comparativo desde la perspectiva jurídica*. Carabobo, Venezuela: Universidad de Carabobo.
- Sánchez, T. (2015). *La importancia de la formalización laboral para los trabajadores*. Barcelona, España: Editorial Laboral.
- Sandoval, S., & Linares, R. (2020). *The Paradox of Social Costs: An Interdisciplinary Approach to Environmental Policy*.
- Santos, J. (2021). Investigación aplicada y su relevancia en la práctica social. *Revista de Investigación en Educación. Revista de Educación*, 15(2), 45-60. Obtenido de <https://www.revistaeducacion.org/index.html>
- Schiller, D. (2010). *Dual Labor Markets: A Theory of Labor Market Segmentation*.
- Schor, J. (2010). *Plenitude: The New Economics of True Wealth*.
- Smith, P., & Johnson, W. (2015). *Capital Social y Empleo: Una Perspectiva Contemporánea*.
- Standing, G. (2011). *The Precariat: The New Dangerous Class*.
- Subramaniam, K. (2021). *Informal Labor, Formalization, and Economic Growth in India*. Nueva Delhi, India: Oxford University Press.
- Trejo, K. (2011). *Estabilidad en el empleo y despido individual en la legislación laboral mexicana*. Distrito Federal, México: Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=32520935009>
- Vargas, S. (2010). *Trabajo decente y formalización laboral: una mirada desde América Latina*. Santiago de Chile, Chile: CEPAL. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/3386/S1000451_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Wang, H., & Li, Y. (2021). *El Rol del Capital Social en la Estabilidad Laboral*.
- Weil, D. (2014). *The Fissured Workplace: Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve It*.
- Yamada, K. (2013). *Duality in Japanese Labor Market: A Theoretical Perspective*.

ANEXOS

Anexo 01. Instrumentos de investigación

Cuestionario uno: Formalización laboral

Estimado participante, el cuestionario tiene como objetivo determinar la relación entre la formalización laboral y la percepción de estabilidad laboral de los comerciantes del mercado mayorista Las Capullanas - Piura en 2023; por tal motivo, se solicita su colaboración llenándolo.

Instrucciones:

Lea cada ítem y marca con una "X", por enunciado, solo la opción de respuesta que concuerde con su opinión. Recuerde que no existen respuestas "correctas" o "incorrectas", ni respuestas "buenas" o "malas"; solo se pide que responda con honestidad. Además, la respuesta que marque es totalmente reservada y será confidencial.

Sin más que agregar, conteste cada uno de los ítems tomando en cuenta los siguientes valores:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Dimensión: Legislación laboral		1	2	3	4	5
Nº	Ítems					
01	El trabajador debe tener una relación contractual (contrato de trabajo) con su empleador de manera escrita, de modo que eviten problemas legales entre las partes.					
02	El trabajador tiene derecho a sus beneficios sociales desde el primer día de trabajo.					
03	El clima laboral es primordial para mantener a un trabajador comprometido.					
Dimensión: Fiscalización del empleo		1	2	3	4	5
Nº	Ítems					
04	Todo trabajador tiene derecho al salario mínimo para cubrir parte de la canasta básica de su hogar.					
05	La jornada de trabajo debe establecerse según la modalidad de contrato o por mutuo acuerdo con el trabajador.					
06	El trabajador debe tener cultura de seguir los protocolos de seguridad e higiene en la empresa.					

Dimensión: Seguridad social		1	2	3	4	5
Nº	Ítems					
07	El trabajador tiene derecho a solicitar licencias médicas, remuneradas o no remuneradas, previa coordinación con su empleador.					
08	El trabajador debe acceder al subsidio familiar en caso de no contar con asignación familiar.					
09	Los empleados que sufran riesgos de trabajo tienen derecho a: Asistencia médica y quirúrgica, rehabilitación, hospitalización - en caso requiera, medicamentos y material de curación, entre otros.					
Dimensión: Fondo de pensiones		1	2	3	4	5
Nº	Ítems					
10	Es importante que el trabajador se afilie a una AFP de su elección, de manera dependiente o independiente.					
11	El trabajador podría afiliarse a una ONP de su elección, para acceder a una pensión de jubilación de acuerdo con la Ley.					
12	Todo trabajador tiene derecho a un seguro vida ley a cargo de su empleador, una vez cumplido los cuatro años al servicio de este.					

Gracias por su participación.

Cuestionario dos: Estabilidad laboral

Estimado participante, el cuestionario tiene como objetivo determinar la relación entre la formalización laboral y la percepción de estabilidad laboral de los comerciantes del mercado mayorista Las Capullanas - Piura en 2023; por tal motivo, se solicita su colaboración llenándolo.

Instrucciones:

Lea cada ítem y marca con una "X", por enunciado, solo la opción de respuesta que concuerde con su opinión. Recuerde que no existen respuestas "correctas" o "incorrectas", ni respuestas "buenas" o "malas"; solo se pide que responda con honestidad. Además, la respuesta que marque es totalmente reservada y será confidencial.

Sin más que agregar, conteste cada uno de los ítems tomando en cuenta los siguientes valores:


Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Dimensión: Garantía laboral		1	2	3	4	5
Nº	Ítems					
13	La responsabilidad laboral del empleador debe denotar la protección eficaz de la vida y salud de los empleados.					
14	La obligatoriedad del trabajo de un ciudadano debe señalar el aporte de fuerza laboral para convertirse en una mejora para la sociedad.					
15	Todo trabajador debe tener igualdad de derechos ante la ley, la no discriminación o la ausencia de privilegios -por motivos de identidad colectiva- dentro de un sistema jurídico.					
Dimensión: Condición jurídica		1	2	3	4	5
Nº	Ítems					
16	La celebración del contrato de trabajo se trata de un acuerdo por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero.					
17	El trabajador debe asumir de forma voluntaria el compromiso por el trabajo, durante el desarrollo de la relación laboral.					
18	El trabajador debe cumplir sus funciones de manera dependiente, que varía según actividad y cargo ocupado.					
Dimensión: Condición económica		1	2	3	4	5
Nº	Ítems					
19	El trabajador tiene derecho a una retribución o pago (ventajas adicionales: horas extras, comisiones, premios regulares, adicional					

	nocturno, adicional de peligrosidad), relacionados a la productividad y el desempeño.					
20	El trabajador debe tener una subvención económica por parte del Estado, para facilitar la apertura de nuevas empresas en el país.					
21	Todo trabajador debe tener una bonificación basada en resultados o por productividad, como parte de estrategias de estabilidad laboral.					
Dimensión: Condición social		1	2	3	4	5
Nº	Ítems					
22	El trabajador debe tener en cuenta que el diálogo social laboral es importante para la solución de conflictos y básico para mantener un buen clima laboral.					
23	En las relaciones individuales el trabajador se encuentra en situación de dependencia o subordinación del empleador, lo que significa una desigualdad jurídica.					
24	Las relaciones colectivas surgen para minimizar la situación de dependencia y subordinación entre el trabajador y el empleador, es por ello que se forman los sindicatos que dan lugar a un trato justo y equitativo hacia el trabajador.					


Gracias por su participación.

Anexo 02. Constancia de validación del instrumento de recolección de datos

 UPAO <small>UNIVERSIDAD PRIVADA ANTIOQUEÑO</small>		FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS			
1. Escuela Profesional de Administración					
CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS					
Datos del Experto					
Apellidos y nombres	Chucas Wong Edwin Ricardo				
Profesión	Economista				
Especialidad	Proyectos				
Experiencia profesional	Docente				
Institución	UPAO				
Fecha de Validación	29/08/24				
E-mail					
Datos del trabajo de Investigación					
Título	Relación entre la formalización laboral y la percepción de estabilidad laboral de los comerciantes del mercado mayorista Las Capullanas – Piura, 2023				
Investigadora	Saavedra Mejia Maria Pia				
Tipo de instrumento	Encuesta/Cuestionario - Creado				
Rangos de valoración	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de acuerdo ni en de sa cu erdo	De a cu erdo	Totalmente de a cu erdo
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre la formalización laboral y la percepción de estabilidad laboral de los comerciantes del mercado mayorista Las Capullanas - Piura en 2023				
Variable 1: Formalización laboral					
ÍTEM	De acuerdo	Desacuerdo	Observación		
1.El trabajador debe tener una relación contractual (contrato de trabajo) con su empleador de manera escrita, de modo que eviten problemas legales entre las partes.	✓				
2. El trabajador tiene derecho a sus beneficios sociales desde el primer día de trabajo.	✓				
3. El clima laboral es primordial para mantener a un trabajador comprometido.	✓				
4. Todo trabajador tiene derecho al salario mínimo para cubrir parte de la canasta básica de su hogar.	✓				

5. La jornada de trabajo debe establecerse según la modalidad de contrato o por mutuo acuerdo con el trabajador.	✓		
6. El trabajador cuenta con los protocolos de seguridad e higiene en la empresa.	✓		
7. El trabajador tiene derecho a solicitar licencias médicas, remuneradas o no remuneradas, previa coordinación con su empleador.	✓		
8. El trabajador debe acceder al subsidio familiar en caso de no contar con asignación familiar.	✓		
9. Los empleados que sufran riesgos de trabajo tienen derecho a: Asistencia médica y quirúrgica, rehabilitación, hospitalización - en caso requiera, medicamentos y material de curación, entre otros.	✓		
10. Es importante que el trabajador se afilie a una AFP de su elección, de manera dependiente o independiente.	✓		
11. El trabajador puede optar por afiliarse a la ONP, para acceder a una pensión de jubilación de acuerdo con la Ley.	✓		
12. Todo trabajador tiene derecho a un seguro vida a cargo de su empleador, una vez cumplido los cuatro años al servicio de este.	✓		
Variable 2: Estabilidad laboral			
ÍTEM	De acuerdo	Desacuerdo	Observación
13. La responsabilidad laboral del empleador debe denotar la protección eficaz de la vida y salud de los empleados.	✓		
14. La obligatoriedad del trabajo de un ciudadano debe señalar el aporte de fuerza laboral para convertirse en una mejora para la sociedad.	✓		

15. Todo trabajador debe tener igualdad de derechos ante la ley, la no discriminación o la ausencia de privilegios - por motivos de identidad colectiva- dentro de un sistema jurídico.	<input checked="" type="checkbox"/>		
16. La celebración del contrato de trabajo se trata de un acuerdo por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero.	<input checked="" type="checkbox"/>		
17. El trabajador debe asumir de forma voluntaria el compromiso por el trabajo, durante el desarrollo de la relación laboral.	<input checked="" type="checkbox"/>		
18. El trabajador debe cumplir sus funciones de manera dependiente, que varía según actividad y cargo ocupado	<input checked="" type="checkbox"/>		
19. El trabajador tiene derecho a una retribución o pago (ventajas adicionales: horas extras, comisiones, premios regulares, adicional nocturno, adicional de peligrosidad), relacionados a la productividad y el desempeño.	<input checked="" type="checkbox"/>		
20. El trabajador debe tener una subvención económica por parte del Estado, para facilitar la apertura de nuevas empresas en el país.	<input checked="" type="checkbox"/>		
21. Todo trabajador debe tener una bonificación basada en resultados o por productividad, como parte de estrategias de estabilidad laboral.	<input checked="" type="checkbox"/>		
22. El trabajador debe tener en cuenta que el diálogo social laboral es importante para la solución de conflictos y básico para mantener un buen clima laboral.	<input checked="" type="checkbox"/>		
23. En las relaciones individuales el trabajador se encuentra en situación de dependencia o subordinación del empleador, lo que significa una desigualdad jurídica.	<input checked="" type="checkbox"/>		

<p>24. Las relaciones colectivas surgen para minimizar la situación de dependencia y subordinación entre el trabajador y el empleador, es por ello que se forman los sindicatos que dan lugar a un trato justo y equitativo hacia el trabajador.</p>			
	EXCELENTE	REFORMULAR	ANULAR
RESULTADOS DE ÍTEMS			
<p><i>Chuea Wong Ehoín</i> Apellidos y Nombres:</p> <p><i>41482116</i> DNI:</p> <p><i>[Signature]</i> FIRMA:</p>	Comentarios finales		

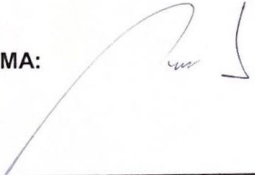
1. Escuela Profesional de Administración

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Datos del Experto					
Apellidos y nombres	Castillo Carrillo José Javier				
Profesión	Ingeniero				
Especialidad	Dirección Sistemas				
Experiencia profesional	Docente				
Institución	UPAO				
Fecha de Validación	17.07.24				
E-mail	jccarrillo25@upao.edu.pe				
Datos del trabajo de Investigación					
Título	Relación entre la formalización laboral y la percepción de estabilidad laboral de los comerciantes del mercado mayorista Las Capullanas – Piura, 2023				
Investigadora	Saavedra Mejia Maria Pia				
Tipo de instrumento	Encuesta/Cuestionario - Creado				
	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre la formalización laboral y la percepción de estabilidad laboral de los comerciantes del mercado mayorista Las Capullanas - Piura en 2023				
Variable 1: Formalización laboral					
ÍTEMS	De acuerdo	Desacuerdo	Observación		
1.El trabajador debe tener una relación contractual (contrato de trabajo) con su empleador de manera escrita, de modo que eviten problemas legales entre las partes.	/				
2. El trabajador tiene derecho a sus beneficios sociales desde el primer día de trabajo.	/				
3. El clima laboral es primordial para mantener a un trabajador comprometido.	/				
4. Todo trabajador tiene derecho al salario mínimo para cubrir parte de la canasta básica de su hogar.	/				

5. La jornada de trabajo debe establecerse según la modalidad de contrato o por mutuo acuerdo con el trabajador.	/		
6. El trabajador cuenta con los protocolos de seguridad e higiene en la empresa.	/		
7. El trabajador tiene derecho a solicitar licencias médicas, remuneradas o no remuneradas, previa coordinación con su empleador.	/		
8. El trabajador debe acceder al subsidio familiar en caso de no contar con asignación familiar.	/		
9. Los empleados que sufran riesgos de trabajo tienen derecho a: Asistencia médica y quirúrgica, rehabilitación, hospitalización - en caso requiera, medicamentos y material de curación, entre otros.	/		
10. Es importante que el trabajador se afilie a una AFP de su elección, de manera dependiente o independiente.	/		
11. El trabajador puede optar por afiliarse a la ONP, para acceder a una pensión de jubilación de acuerdo con la Ley.	/		
12. Todo trabajador tiene derecho a un seguro vida ley a cargo de su empleador, una vez cumplido los cuatro años al servicio de este.	/		
Variable 2: Estabilidad laboral			
ÍTEMS	De acuerdo	Desacuerdo	Observación
13. La responsabilidad laboral del empleador debe denotar la protección eficaz de la vida y salud de los empleados.	/		
14. La obligatoriedad del trabajo de un ciudadano debe señalar el aporte de fuerza laboral para convertirse en una mejora para la sociedad.	/		

15. Todo trabajador debe tener igualdad de derechos ante la ley, la no discriminación o la ausencia de privilegios - por motivos de identidad colectiva- dentro de un sistema jurídico.	/		
16. La celebración del contrato de trabajo se trata de un acuerdo por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero.	/		
17. El trabajador debe asumir de forma voluntaria el compromiso por el trabajo, durante el desarrollo de la relación laboral.	/		
18. El trabajador debe cumplir sus funciones de manera dependiente, que varía según actividad y cargo ocupado	/		
19. El trabajador tiene derecho a una retribución o pago (ventajas adicionales: horas extras, comisiones, premios regulares, adicional nocturno, adicional de peligrosidad), relacionados a la productividad y el desempeño.	/		
20. El trabajador debe tener una subvención económica por parte del Estado, para facilitar la apertura de nuevas empresas en el país.	/		
21. Todo trabajador debe tener una bonificación basada en resultados o por productividad, como parte de estrategias de estabilidad laboral.	/		
22. El trabajador debe tener en cuenta que el diálogo social laboral es importante para la solución de conflictos y básico para mantener un buen clima laboral.	/		
23. En las relaciones individuales el trabajador se encuentra en situación de dependencia o subordinación del empleador, lo que significa una desigualdad jurídica.	/		

<p>24. Las relaciones colectivas surgen para minimizar la situación de dependencia y subordinación entre el trabajador y el empleador, es por ello que se forman los sindicatos que dan lugar a un trato justo y equitativo hacia el trabajador.</p>	/		
	EXCELENTE	REFORMULAR	ANULAR
RESULTADOS DE ÍTEMS			
<p>Apellidos y Nombres: <i>Castillo Carrillo Jose J.</i></p> <p>DNI: 02801160</p> <p>FIRMA: </p>	Comentarios finales		


1. Escuela Profesional de Administración

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Datos del Experto					
Apellidos y nombres	LECCA REANO KARLA PATRICIA.				
Profesión	ECONOMISTA				
Especialidad	DOCENTE				
Experiencia profesional	CATEDRÁTICO.				
Institución	UPAO.				
Fecha de Validación	02/09/24.				
E- mail	klecca1@upao.edu.pe.				
Datos del trabajo de Investigación					
Título	Relación entre la formalización laboral y la percepción de estabilidad laboral de los comerciantes del mercado mayorista Las Capullanas – Piura, 2023				
Investigadora	Saavedra Mejia Maria Pia				
Tipo de instrumento	Encuesta/Cuestionario - Creado				
Rangos de valoración	Totamente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totamente de acuerdo
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre la formalización laboral y la percepción de estabilidad laboral de los comerciantes del mercado mayorista Las Capullanas - Piura en 2023				
Variable 1: Formalización laboral					
ÍTEM	De acuerdo	Desacuerdo	Observación		
1.El trabajador debe tener una relación contractual (contrato de trabajo) con su empleador de manera escrita, de modo que eviten problemas legales entre las partes.	✓				
2. El trabajador tiene derecho a sus beneficios sociales desde el primer día de trabajo.	✓				
3. El clima laboral es primordial para mantener a un trabajador comprometido.	✓				
4. Todo trabajador tiene derecho al salario mínimo para cubrir parte de la canasta básica de su hogar.	✓				

5. La jornada de trabajo debe establecerse según la modalidad de contrato o por mutuo acuerdo con el trabajador.	✓		
6. El trabajador cuenta con los protocolos de seguridad e higiene en la empresa.	✓		
7. El trabajador tiene derecho a solicitar licencias médicas, remuneradas o no remuneradas, previa coordinación con su empleador.	✓		
8. El trabajador debe acceder al subsidio familiar en caso de no contar con asignación familiar.	✓		
9. Los empleados que sufran riesgos de trabajo tienen derecho a: Asistencia médica y quirúrgica, rehabilitación, hospitalización - en caso requiera, medicamentos y material de curación, entre otros.	✓		
10. Es importante que el trabajador se afilie a una AFP de su elección, de manera dependiente o independiente.	✓		
11. El trabajador puede optar por afiliarse a la ONP, para acceder a una pensión de jubilación de acuerdo con la Ley.	✓		
12. Todo trabajador tiene derecho a un seguro vida ley a cargo de su empleador, una vez cumplido los cuatro años al servicio de este.	✓		
Variable 2: Estabilidad laboral			
ÍTEMS	De acuerdo	Desacuerdo	Observación
13. La responsabilidad laboral del empleador debe denotar la protección eficaz de la vida y salud de los empleados.	✓		
14. La obligatoriedad del trabajo de un ciudadano debe señalar el aporte de fuerza laboral para convertirse en una mejora para la sociedad.	✓		

15. Todo trabajador debe tener igualdad de derechos ante la ley, la no discriminación o la ausencia de privilegios - por motivos de identidad colectiva- dentro de un sistema jurídico.	✓		
16. La celebración del contrato de trabajo se trata de un acuerdo por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero.	✓		
17. El trabajador debe asumir de forma voluntaria el compromiso por el trabajo, durante el desarrollo de la relación laboral.	✓		
18. El trabajador debe cumplir sus funciones de manera dependiente, que varía según actividad y cargo ocupado	✓		
19. El trabajador tiene derecho a una retribución o pago (ventajas adicionales: horas extras, comisiones, premios regulares, adicional nocturno, adicional de peligrosidad), relacionados a la productividad y el desempeño.	✓		
20. El trabajador debe tener una subvención económica por parte del Estado, para facilitar la apertura de nuevas empresas en el país.	✓		
21. Todo trabajador debe tener una bonificación basada en resultados o por productividad, como parte de estrategias de estabilidad laboral.	✓		
22. El trabajador debe tener en cuenta que el diálogo social laboral es importante para la solución de conflictos y básico para mantener un buen clima laboral.	✓		
23. En las relaciones individuales el trabajador se encuentra en situación de dependencia o subordinación del empleador, lo que significa una desigualdad jurídica.	✓		

24. Las relaciones colectivas surgen para minimizar la situación de dependencia y subordinación entre el trabajador y el empleador, es por ello que se forman los sindicatos que dan lugar a un trato justo y equitativo hacia el trabajador.			
	EXCELENTE	REFORMULAR	ANULAR
RESULTADOS DE ÍTEMS			
Apellidos y Nombres: LECCA RAYANO KARLA PATRICIA DNI: 02709973 FIRMA: 	Comentarios finales		

Anexo 03. Encuestas realizadas

Cuestionario uno: Formalización laboral

Estimado participante, el cuestionario tiene como objetivo determinar la relación entre la formalización laboral y la percepción de estabilidad laboral de los comerciantes del mercado mayorista Las Capullanas - Piura en 2023; por tal motivo, se solicita su colaboración llenándolo.

Instrucciones:

Lea cada ítem y marca con una "X", por enunciado, solo la opción de respuesta que concuerde con su opinión. Recuerde que no existen respuestas "correctas" o "incorrectas", ni respuestas "buenas" o "malas"; solo se pide que responda con honestidad. Además, la respuesta que marque es totalmente reservada y será confidencial.

Sin más que agregar, conteste cada uno de los ítems tomando en cuenta los siguientes valores:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Dimensión: Legislación laboral						
Nº	Ítems	1	2	3	4	5
01	El trabajador debe tener una relación contractual (contrato de trabajo) con su empleador de manera escrita, de modo que eviten problemas legales entre las partes.					X
02	El trabajador tiene derecho a sus beneficios sociales desde el primer día de trabajo.					X
03	El clima laboral es primordial para mantener a un trabajador comprometido.					X
Dimensión: Fiscalización del empleo						
Nº	Ítems	1	2	3	4	5
04	Todo trabajador tiene derecho al salario mínimo para cubrir parte de la canasta básica de su hogar.					X
05	La jornada de trabajo debe establecerse según la modalidad de contrato o por mutuo acuerdo con el trabajador.					X
06	El trabajador debe tener cultura de seguir los protocolos de seguridad e higiene en la empresa.					X
Dimensión: Seguridad social						
Nº	Ítems	1	2	3	4	5

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
07	El trabajador tiene derecho a solicitar licencias médicas, remuneradas o no remuneradas, previa coordinación con su empleador.					X
08	El trabajador debe acceder al subsidio familiar en caso de no contar con asignación familiar.					X
09	Los empleados que sufran riesgos de trabajo tienen derecho a: Asistencia médica y quirúrgica, rehabilitación, hospitalización - en caso requiera, medicamentos y material de curación, entre otros.					X
Dimensión: Fondo de pensiones						
Nº	Ítems	1	2	3	4	5
10	Es importante que el trabajador se afilie a una AFP de su elección, de manera dependiente o independiente.					X
11	El trabajador puede optar por afiliarse a la ONP, para acceder a una pensión de jubilación de acuerdo con la Ley.					X
12	Todo trabajador tiene derecho a un seguro vida ley a cargo de su empleador, una vez cumplido los cuatro años al servicio de este.					X

Gracias por su participación.

Cuestionario dos: Estabilidad laboral

Estimado participante, el cuestionario tiene como objetivo determinar la relación entre la formalización laboral y la percepción de estabilidad laboral de los comerciantes del mercado mayorista Las Capullanas - Piura en 2023; por tal motivo, se solicita su colaboración llenándolo.

Instrucciones:

Lea cada ítem y marca con una "X", por enunciado, solo la opción de respuesta que concuerde con su opinión. Recuerde que no existen respuestas "correctas" o "incorrectas", ni respuestas "buenas" o "malas"; solo se pide que responda con honestidad. Además, la respuesta que marque es totalmente reservada y será confidencial.

Sin más que agregar, conteste cada uno de los ítems tomando en cuenta los siguientes valores:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Dimensión: Garantía laboral						
Nº	Ítems	1	2	3	4	5
13	La responsabilidad laboral del empleador debe denotar la protección eficaz de la vida y salud de los empleados.				X	
14	La obligatoriedad del trabajo de un ciudadano debe señalar el aporte de fuerza laboral para convertirse en una mejora para la sociedad.				X	
15	Todo trabajador debe tener igualdad de derechos ante la ley, la no discriminación o la ausencia de privilegios -por motivos de identidad colectiva- dentro de un sistema jurídico.				X	
Dimensión: Condición jurídica						
Nº	Ítems	1	2	3	4	5
16	La celebración del contrato de trabajo se trata de un acuerdo por el cual el empleador y el trabajador se obligan mutuamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero.				X	
17	El trabajador debe asumir de forma voluntaria el compromiso por el trabajo, durante el desarrollo de la relación laboral.				X	
18	El trabajador debe cumplir sus funciones de manera dependiente, que varía según actividad y cargo ocupado.				X	
Dimensión: Condición económica						
Nº	Ítems	1	2	3	4	5
19	El trabajador tiene derecho a una retribución o pago (ventajas adicionales: horas extras, comisiones, premios regulares, adicional				X	

Cuestionario uno: Formalización laboral

Estimado participante, el cuestionario tiene como objetivo determinar la relación entre la formalización laboral y la percepción de estabilidad laboral de los comerciantes del mercado mayorista Las Capullanas - Piura en 2023; por tal motivo, se solicita su colaboración llenándolo.

Instrucciones:

Lea cada ítem y marca con una "X", por enunciado, solo la opción de respuesta que concuerde con su opinión. Recuerde que no existen respuestas "correctas" o "incorrectas", ni respuestas "buenas" o "malas"; solo se pide que responda con honestidad. Además, la respuesta que marque es totalmente reservada y será confidencial.

Sin más que agregar, conteste cada uno de los ítems tomando en cuenta los siguientes valores:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Dimensión: Legislación laboral						
Nº	Ítems	1	2	3	4	5
01	El trabajador debe tener una relación contractual (contrato de trabajo) con su empleador de manera escrita, de modo que eviten problemas legales entre las partes.					X
02	El trabajador tiene derecho a sus beneficios sociales desde el primer día de trabajo.					X
03	El clima laboral es primordial para mantener a un trabajador comprometido.					X
Dimensión: Fiscalización del empleo						
Nº	Ítems	1	2	3	4	5
04	Todo trabajador tiene derecho al salario mínimo para cubrir parte de la canasta básica de su hogar.					X
05	La jornada de trabajo debe establecerse según la modalidad de contrato o por mutuo acuerdo con el trabajador.					X
06	El trabajador debe tener cultura de seguir los protocolos de seguridad e higiene en la empresa.					X
Dimensión: Seguridad social						
Nº	Ítems	1	2	3	4	5

	nocturno, adicional de peligrosidad), relacionados a la productividad y el desempeño.			X		
20	El trabajador debe tener una subvención económica por parte del Estado, para facilitar la apertura de nuevas empresas en el país.				X	
21	Todo trabajador debe tener una bonificación basada en resultados o por productividad, como parte de estrategias de estabilidad laboral.				X	
Dimensión: Condición social						
Nº	Ítems	1	2	3	4	5
22	El trabajador debe tener en cuenta que el diálogo social laboral es importante para la solución de conflictos y básico para mantener un buen clima laboral.				X	
23	En las relaciones individuales el trabajador se encuentra en situación de dependencia o subordinación del empleador, lo que significa una desigualdad jurídica.				X	
24	Las relaciones colectivas surgen para minimizar la situación de dependencia y subordinación entre el trabajador y el empleador, es por ello que se forman los sindicatos que dan lugar a un trato justo y equitativo hacia el trabajador.				X	

Gracias por su participación.

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
07	El trabajador tiene derecho a solicitar licencias médicas, remuneradas o no remuneradas, previa coordinación con su empleador.					X
08	El trabajador debe acceder al subsidio familiar en caso de no contar con asignación familiar.					X
09	Los empleados que sufran riesgos de trabajo tienen derecho a: Asistencia médica y quirúrgica, rehabilitación, hospitalización - en caso requiera, medicamentos y material de curación, entre otros.					X
Dimensión: Fondo de pensiones						
Nº	Ítems	1	2	3	4	5
10	Es importante que el trabajador se afilie a una AFP de su elección, de manera dependiente o independiente.					X
11	El trabajador puede optar por afiliarse a la ONP, para acceder a una pensión de jubilación de acuerdo con la Ley.					X
12	Todo trabajador tiene derecho a un seguro vida ley a cargo de su empleador, una vez cumplido los cuatro años al servicio de este.					X

Gracias por su participación.

Cuestionario dos: Estabilidad laboral

Estimado participante, el cuestionario tiene como objetivo determinar la relación entre la formalización laboral y la percepción de estabilidad laboral de los comerciantes del mercado mayorista Las Capullanas - Piura en 2023; por tal motivo, se solicita su colaboración llenándolo.

Instrucciones:

Lea cada ítem y marca con una "X", por enunciado, solo la opción de respuesta que concuerde con su opinión. Recuerde que no existen respuestas "correctas" o "incorrectas", ni respuestas "buenas" o "malas"; solo se pide que responda con honestidad. Además, la respuesta que marque es totalmente reservada y será confidencial.

Sin más que agregar, conteste cada uno de los ítems tomando en cuenta los siguientes valores:

Totamente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totamente de acuerdo
1	2	3	4	5

Dimensión: Garantía laboral						
Nº	Ítems	1	2	3	4	5
13	La responsabilidad laboral del empleador debe denotar la protección eficaz de la vida y salud de los empleados.				X	
14	La obligatoriedad del trabajo de un ciudadano debe señalar el aporte de fuerza laboral para convertirse en una mejora para la sociedad.				X	
15	Todo trabajador debe tener igualdad de derechos ante la ley, la no discriminación o la ausencia de privilegios -por motivos de identidad colectiva- dentro de un sistema jurídico.				X	
Dimensión: Condición jurídica						
Nº	Ítems	1	2	3	4	5
16	La celebración del contrato de trabajo se trata de un acuerdo por el cual el empleador y el trabajador se obligan mutuamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero.				X	
17	El trabajador debe asumir de forma voluntaria el compromiso por el trabajo, durante el desarrollo de la relación laboral.				X	
18	El trabajador debe cumplir sus funciones de manera dependiente, que varía según actividad y cargo ocupado.				X	
Dimensión: Condición económica						
Nº	Ítems	1	2	3	4	5
19	El trabajador tiene derecho a una retribución o pago (ventajas adicionales: horas extras, comisiones, premios regulares, adicional				X	

	nocturno, adicional de peligrosidad), relacionados a la productividad y el desempeño.		X			
20	El trabajador debe tener una subvención económica por parte del Estado, para facilitar la apertura de nuevas empresas en el país.			X		
21	Todo trabajador debe tener una bonificación basada en resultados o por productividad, como parte de estrategias de estabilidad laboral.			X		
Dimensión: Condición social						
Nº	Ítems	1	2	3	4	5
22	El trabajador debe tener en cuenta que el diálogo social laboral es importante para la solución de conflictos y básico para mantener un buen clima laboral.				X	
23	En las relaciones individuales el trabajador se encuentra en situación de dependencia o subordinación del empleador, lo que significa una desigualdad jurídica.				X	
24	Las relaciones colectivas surgen para minimizar la situación de dependencia y subordinación entre el trabajador y el empleador, es por ello que se forman los sindicatos que dan lugar a un trato justo y equitativo hacia el trabajador.				X	

Gracias por su participación.



