

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO



**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
ECONÓMICAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS**

PROGRAMA DE DOCTORADO EN CIENCIAS

TESIS:

**BENEFICIOS SOCIALES Y CALIDAD DE VIDA DE LOS
TRABAJADORES DE LAS MICROEMPRESAS DEL ÁREA DE BIENES
Y SERVICIOS DEL DISTRITO DE CAJAMARCA 2021**

Para optar el Grado Académico de

DOCTOR EN CIENCIAS

MENCIÓN: CIENCIAS ECONÓMICAS

Presentada por:

M.Cs. WILBER LEBFRED CHOEZ MACHUCA

Asesora:

Dra. DORIS TERESA CASTAÑEDA ABANTO

Cajamarca, Perú

2022

COPYRIGHT @ 2022 by
WILBER LEBFRED CHOEZMACHUCA
Todos los derechos reservados

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO



UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

PROGRAMA DE DOCTORADO EN CIENCIAS

TESIS APROBADA:

BENEFICIOS SOCIALES Y CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES DE LAS MICROEMPRESAS DEL ÁREA DE BIENES Y SERVICIOS DEL DISTRITO DE CAJAMARCA 2021

Para optar el Grado Académico de

DOCTOR EN CIENCIAS

MENCIÓN: CIENCIAS ECONÓMICAS

Presentada por:

M.Cs. WILBER LEBFRED CHOEZ MACHUCA

JURADO EVALUADOR

Dra. Doris Teresa Castañeda Abanto
Asesora

Dr. Arnaldo Roque Kianman Chapilliquén
Jurado Evaluador

Dr. Alejandro Vásquez Ruiz
Jurado Evaluador

Dr. Oscar David Carmona Álvarez
Jurado Evaluador

Cajamarca, Perú

2022



Universidad Nacional de Cajamarca
LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DE CONSEJO DIRECTIVO N° 080-2018-SUNEDU/CD
Escuela de Posgrado
CAJAMARCA - PERU



PROGRAMA DE DOCTORADO EN CIENCIAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las *11:30 am* horas, del día 30 de noviembre de dos mil veintidos, reunidos en el Auditorio de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, el Jurado Evaluador presidido por el **Dr. ARNALDO ROQUE KIANMAN CHAPILLIQUÉN**, **Dr. ALEJANDRO VASQUEZ RUIZ**, **Dr. OSCAR DAVID CARMONA ALVAREZ**, y en calidad de Asesora la **Dra. DORIS TERESA CASTAÑEDA ABANTO** Actuando de conformidad con el Reglamento Interno y el Reglamento de Tesis de Doctorado de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, se dio inicio a la Sustentación de la Tesis titulada: **"BENEFICIOS SOCIALES Y CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES DE LOS MICROEMPRESAS DEL ÁREA DE BIENES Y SERVICIOS DEL DISTRITO DE CAJAMARCA 2021"**; presentado por el **Maestro en Ciencias Mención Auditoria, WILBER LEBFRED CHOEZ MACHUCA**.

Realizada la exposición de la Tesis y absueltas las preguntas formuladas por el Jurado Evaluador, y luego de la deliberación, se acordó... *Aprobado*..... con la calificación de *17 Diecinueve (exabete)*..... la mencionada Tesis; en tal virtud, el **Maestro en Ciencias Mención Auditoria, WILBER LEBFRED CHOEZ MACHUCA**, está apto para recibir en ceremonia especial el Diploma que lo acredita como **DOCTOR EN CIENCIAS**, de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas Contables Administrativas, con Mención en **CIENCIAS ECONÓMICAS**.

Siendo las *12:30 pm* horas del mismo día, se dio por concluido el acto.

.....
Dra. Doris Teresa Castañeda Abanto
Asesora

.....
Dr. Arnaldo Roque Kianman Chapilliquén
Jurado Evaluador

.....
Dr. Alejandro Vásquez Ruiz
Jurado Evaluador

.....
Dr. Oscar David Carmona Álvarez
Jurado Evaluador

DEDICATORIA

Con mucho cariño y amor a mi gran familia, quienes con su apoyo y comprensión supieron acompañarme en momentos difíciles acontecidos a lo largo de mi carrera, dedico este trabajo de investigación a ellos...

A todos los profesores que supieron guiarme en el desarrollo de mis estudios y apoyarme para el desarrollo de mi carrera profesional...

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por darme la luz para poder afrontar grandes retos y ser persistente en el arduo camino del aprendizaje universitario, a mi familia y seres queridos quienes siempre indagaban sobre mi desarrollo profesional.

Agradecer también en el mismo sentido a los profesionales e Instituciones quienes me brindaron informes, base de datos, y otros documentos para el desarrollo de la presente tesis en el Distrito de Cajamarca.

ÍNDICE

DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
INDICE	vii
LISTA DE TABLAS	ix
LISTA DE FIGURAS	xi
LISTA DE ABREVIATURAS Y SIGLAS	xiii
RESUMEN	xiv
ABSTRACT	xv
CAPÍTULO I	1
INTRODUCCIÓN	1
1.1 Planteamiento del problema	1
1.2 Justificación e Importancia	4
1.3 Delimitación de la investigación	5
1.4 Limitaciones	5
1.5 Objetivos	5
CAPÍTULO II	6
MARCO TEÓRICO	6
2.1. Marco Legal.....	6
2.2. Antecedentes de la investigación	8
2.3 Marco epistemológico de la investigación	11
2.4 Marco doctrinal	13
2.4 Marco conceptual	38
2.4.1 Beneficios Sociales.	38
Gratificaciones.	39
Asignación Familiar.	39
Vacaciones.	40
El Seguro de Vida.	40
Participación de Utilidades.	40
Compensación por tiempo de servicios.	41
2.4.2 Calidad de Vida.	41
2.4.3 La Microempresa.	41
2.4.4 La Pequeña empresa.	42
2.4.5 La Mediana empresa.	42
2.4.6 La Gran Empresa.	42

2.4.2	<i>Calidad de Vida</i>	42
	La percepción bienestar a nivel físico.	42
	La percepción bienestar psicológico.	42
	La percepción bienestar social.	43
	La salud.	43
	Ambiente físico.....	43
	La relación con la comunidad.	43
2.5	<i>Definición de términos básicos</i>	44
2.5.1	<i>Beneficios Sociales</i>	44
CAPÍTULO III.....		47
3.1.	<i>Hipótesis</i>	47
3.1.1.	<i>Hipótesis general</i>	47
3.2.	<i>Variables</i>	47
3.3.	<i>Operacionalización de los componentes de las hipótesis</i>	47
CAPÍTULO IV		51
MARCO METODOLÓGICO		51
4.1.	Ubicación geográfica	51
4.2.	Diseño de la investigación	51
4.3.	Métodos de investigación	51
4.4	Población, muestra, unidad de análisis y unidades de observación.	52
4.4.1	<i>Población, muestra</i>	52
4.4.2	<i>Unidad de Análisis</i>	52
4.4.3	<i>Unidades de Observación</i>	52
4.5	Técnicas e instrumentos de recopilación de información	54
4.6	Técnicas para el procesamiento y análisis de la información	54
4.7	Matriz de consistencia metodológica.	54
CAPÍTULO V.....		59
5.1	Presentación de Resultados	59
5.2	Beneficios Sociales de los Trabajadores de las Microempresas.	70
	Calidad de Vida.....	77
5.2	Análisis, interpretación y discusión de resultados	92
5.3	Contrastación de Hipótesis.....	95
CAPÍTULO VI		98
PROPUESTA		98
CONCLUSIONES		101

RECOMENDACIONES Y SUGERENCIAS	103
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	105
APÉNDICES	107
ANEXOS	114

LISTA DE TABLAS

TABLA 1 <i>Clasificación del Concepto de Prosperidad</i>	27
TABLA 2 <i>Operacionalización de los Componentes de la Hipótesis</i>	47
TABLA 3 <i>Matriz de Consistencia Metodológica</i>	54
TABLA 4 <i>Pruebas de Normalidad</i>	96
TABLA 5 <i>Correlaciones</i>	97
TABLA 6 <i>Presupuesto de Propuesta</i>	98

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. <i>Un nuevo Complejo de Incertidumbre</i>	16
Figura 2. <i>Sensación de Inseguridad</i>	17
Figura 3. <i>Diagrama del Modelo Conceptual de la OMS</i>	28
Figura 4. <i>Modelo de Calidad de Vida Centrado en la Evaluación</i>	37
Figura 5. <i>Edades de los Trabajadores de Microempresas</i>	59
Figura 6. <i>Género de los Trabajadores de las Microempresas</i>	60
Figura 7. <i>Estado Civil de los Trabajadores de las Microempresas</i>	61
Figura 8. <i>Número de Hijos en su Familia</i>	62
Figura 9. <i>Grado de Instrucción de los Trabajadores de las Microempresas</i>	63
Figura 10. <i>Microempresa en la cual labora</i>	64
Figura 11. <i>Modalidad de Contrato Laboral</i>	65
Figura 12. <i>Tipo de Contrato Laboral</i>	66
Figura 13. <i>Tiempo de Servicios en la Microempresa</i>	67
Figura 14. <i>Residencia de los Trabajadores de la Microempresa</i>	68
Figura 15. <i>Servicios básicos en el domicilio donde viven</i>	69
Figura 16. <i>Conocimiento de Beneficios Socio Laborales</i>	70
Figura 17. <i>Conocimiento de los Beneficios Laborales que se le otorga</i>	71
Figura 18. <i>Beneficios Laborales que Percibe</i>	72
Figura 19. <i>Inversión del Beneficio Laboral</i>	73
Figura 20. <i>Necesidad de Beneficios Laborales</i>	74
Figura 21. <i>Beneficio Laboral que espera Recibir</i>	75
Figura 22. <i>Percepción de los Beneficios Laborales</i>	76
Figura 23. <i>Aspecto Físico de los Trabajadores de las Microempresas</i>	77

Figura 24. <i>Aspecto Psicológico</i>	78
Figura 25. <i>Aspecto Social</i>	79
Figura 26. <i>Tiene Alguna Enfermedad</i>	80
Figura 27. <i>Enfermedades que adolecen los trabajadores</i>	81
Figura 28. <i>Siente Sueño</i>	82
Figura 29. <i>Actividad Física</i>	83
Figura 30. <i>Alimentación</i>	84
Figura 31. <i>Espiritualidad</i>	84
Figura 32. <i>Relaciones Familiares</i>	85
Figura 33. <i>Relaciones Laborales</i>	86
Figura 34. <i>Se siente Bien consigo mismo</i>	87
Figura 35. <i>Condiciones Domiciliarias</i>	88
Figura 36. <i>Condiciones en el lugar donde labora</i>	89
Figura 37. <i>Autoevaluación de su calidad de vida</i>	90
Figura 38. <i>Considera que si tuviera todos los beneficios laborales que la ley establece mejoraría su calidad de vida</i>	91

LISTA DE ABREVIATURAS Y SIGLAS

MTPE:	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
FMI:	Fondo Monetario Internacional
INEI:	Instituto Nacional de Estadística e Informática
MEF:	Ministerio de Economía y Finanzas
OIT:	Organización Internacional del Trabajo
SUNAT:	Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria
SUNAFIL:	Sistema Nacional de Fiscalización Laboral
AFP:	Asociación de Fondos de Pensiones
ONP:	Oficina de Normalización Previsional
PEA:	Población Económicamente Activa
MYPE:	Mediana y Pequeña Empresa
UIT:	Unidad Impositiva Tributaria
IOP:	Instituto de Opinión Pública
RMV:	Remuneración Mínima Vital
CTS:	Compensación por Tiempo de Servicios
OMS:	Organización Mundial de la Salud
OCS:	Orientación a la Comprensión Social

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre los Beneficios Sociales y Calidad de Vida de los trabajadores de las Microempresas del Distrito de Cajamarca, año 2021. La investigación fue de diseño no experimental en su modalidad transversal. Como técnica de la investigación se utilizó a la encuesta, la cual fue aplicada a los trabajadores de las microempresas del Distrito de Cajamarca. Los resultados determinaron que existe relación significativa alta, moderada entre los Beneficios Sociales y la Calidad de Vida de los Trabajadores de las Microempresas en el distrito de Cajamarca al periodo 2021, representado un 91% de la población necesita de los beneficios sociales para la mejora de su Calidad de Vida. La investigación llegó a la conclusión que de tener todos los beneficios sociales que tienen el régimen general, mejoraría la calidad de vida de los trabajadores de las microempresas de bienes y servicios, notándose la desinformación y desconocimiento de los beneficios sociales de los trabajadores que se encuentran inmersos en este régimen.

Palabras Clave: Beneficios Sociales, Calidad de Vida, Microempresas.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship that exists between the Social Benefits and Quality of Life of the workers of the Microenterprises of the District of Cajamarca, year 2021. The research was of non-experimental design in its transversal modality. As a research technique, the survey was used, which was applied to the workers of the micro-enterprises of the District of Cajamarca. The results determined that there is a high, moderate significant relationship between the Social Benefits and the Quality of Life of the Workers of the Micro-enterprises in the district of Cajamarca in the period 2021, representing 91% of the population that needs social benefits for the improvement of your Quality of Life. The investigation reached the conclusion that having all the social benefits that the general regime has, would improve the quality of life of the workers of the micro-enterprises of goods and services, noting the misinformation and ignorance of the social benefits of the workers who are immersed in this regime.

Keywords: Social Benefits, Quality of Life, Microenterprises.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1 Planteamiento del problema

1.1.1 Contextualización

En el Perú el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo destaca la importancia de las microempresas para el desarrollo sostenido del país en su boletín de economía laboral número 20 del año 2001, mostrando cuadros estadísticos del desarrollo de las microempresas. Las microempresas absorben la mayor empleabilidad en el Perú puntualizándolo en la PEA (Población económicamente activa), concluyendo que, a partir de la Encuesta Nacional a Hogares especializada en Empleo de los años 1984, 1990, 1995 y 2000 se ha efectuado una reclasificación de la PEA ocupada en las empresas, distinguiendo dentro de la microempresa dos sub-estratos, empresas de 2 a 4 y de 5 a 9 trabajadores. En el período analizado, la microempresa es el estrato empresarial que ha mostrado mayor dinamismo en cuanto a absorción de empleo, presentando la mayor tasa de crecimiento promedio, 5.3% anual.

Al interior de la microempresa, las de dos a cuatro trabajadores han crecido a un ritmo mayor que las de cinco a nueve. En el año 2000, la importante proporción de la PEA ocupada en la micro y pequeña empresa, 43.3%, está explicada principalmente por la absorción de empleo del estrato más pequeño de la MYPE, la microempresa de 2 a 4 trabajadores y dentro de ella, las empresas de dos trabajadores.

La normativa peruana distingue a cuatro tipos de empresa: Las microempresas, las Pequeñas Empresas, las Medianas Empresas y la Gran Empresa, a su vez los limita por el volumen de ingresos, hasta 150 UIT se trata de una microempresa, de 150 a 1700

UIT Pequeña empresa, de 1700 a 2300 UIT Mediana Empresa, de 2300 a más Gran Empresa.

Según un estudio realizado por el IOP (Instituto de Opinión Pública) afirma que el 58% del total de los trabajadores en el Perú no cuenta con seguro de salud, así como también beneficios sociales. Respecto de los beneficios sociales, muestra que el 58% de los trabajadores (dependientes e independientes) no cuenta con seguro de salud alguno; el 70% no recibe gratificaciones; y el 74% no goza de vacaciones pagadas. Del total de trabajadores encuestados, el 15% aporta al Sistema Nacional de Pensiones (ONP), mientras que el 19% lo hace al Sistema Privado de Pensiones (AFP).

Si se analizan los resultados de los beneficios sociales según ámbito, se encuentra nuevamente un panorama bastante desigual. En el mundo rural solo el 19.2% está afiliado a algún seguro de salud, frente a un 52% en Lima. Solo el 9.6% recibe gratificaciones frente al 41.7% de Lima.

Finalmente, solo el 5.8% de los trabajadores en el ámbito rural aportan a algún sistema de pensiones, frente a un 24% en el ámbito urbano. Según el Vicerrector Gonzales E. (2016), esto demuestra que los beneficios sociales también están centralizados en Lima y las ciudades del interior, y favorecen a los sectores A/B.

1.1.2 Descripción del problema.

En el Distrito de Cajamarca los trabajadores de las microempresas carecen de beneficios sociales, estos son: gratificaciones de Fiestas Patrias y Navideñas, Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), Vacaciones, distribución de utilidades, sobretasa del 35% de la Remuneración Mínima Vital (RMV) cuando se realizan las actividades en horario nocturno, el cual, comprende de 10:00 pm a 06:00 am, pago de indemnización por despido arbitrario no acorde con la ley de trabajo general Decreto

Legislativo N° 728, las microempresas en el área de bienes y servicios vienen siendo afectadas por la falta de otorgamiento de los beneficios sociales acorde con la ley general de trabajo. Esto es que las microempresas en el área de bienes y servicios en el distrito de Cajamarca comprenden empresas formales e informales, muchas de las cuales, carecen de beneficios sociales conllevando, a una situación que repercute en el bienestar de los trabajadores y su familia.

La calidad de vida en el Perú debería atender el estilo de desarrollo que se preocupe por el ser humano (fuerza laboral activa), se tiene desarrollo económico, pero baja calidad de vida, la percepción que se tiene en los trabajadores de las microempresas correspondiente a los beneficios sociales es baja, por no decirlo casi nula, debido que en el régimen microempresa D.L. 1086 solo cuentan con 15 días de vacaciones. Acarreando consigo una baja calidad de salud que incluye baja calidad de educación, sus viviendas no cuentan con una buena infraestructura, entre otros.

Para Nelson Mandela en una publicación de la OIT (Organización Internacional de Trabajo, 2007) “...el trabajo decente supone el derecho, no solo a sobrevivir, sino también a prosperar y a tener una calidad de vida digna y satisfactoria”.

1.1.3 Formulación del problema.

Problema General

¿Qué relación existe entre los beneficios sociales y la calidad de vida de los trabajadores de las microempresas del área de bienes y servicios en el distrito de Cajamarca 2021?

Problemas Específicos

¿Cuáles son los beneficios sociales otorgados a las microempresas de bienes y servicios en el distrito de Cajamarca?

¿Qué características presenta la calidad de vida de los trabajadores de las microempresas en el área de bienes y servicios constituidas en el distrito de Cajamarca?

1.2 Justificación e Importancia

La presente investigación permitirá generar conocimiento científico que por el momento es inexistente sobre la relación de los beneficios sociales y la calidad de vida de los trabajadores de las microempresas del área de bienes y servicios del Distrito de Cajamarca.

1.2.1 Justificación científica:

El presente estudio busca comprobar a través de la estadística el grado de relación entre variables. Esta Investigación servirá como antecedente para estudios futuros en la temática de estudios.

1.2.2 Justificación técnica-práctica:

El presente estudio busca determinar si existe una relación entre los beneficios sociales de los trabajadores de las microempresas y la calidad de vida en las microempresas del área de bienes y servicios del distrito de Cajamarca; con el fin de proponer una mejora a la normativa vigente que regula a las microempresas.

1.2.3 Justificación institucional y personal:

El estudio ayudará a la mejora, tanto a la normativa de las microempresas, como a la calidad de vida de las familias de los trabajadores de las microempresas del área de bienes y servicios del distrito de Cajamarca.

1.3 Delimitación de la investigación

1.3.1 Temporal

Periodo 2021.

1.3.2 Espacial

La investigación solo aplica a las microempresas constituidas en el Distrito de Cajamarca.

1.3.3 Social

Los trabajadores de las microempresas.

1.4 Limitaciones

Por motivo de la pandemia mundial Covid19, se recogieron datos de las encuestas vía formulario google forms y llamadas telefónicas.

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo General

Determinar la relación entre los beneficios sociales y la calidad de vida de los trabajadores de las microempresas en el área de bienes y servicios en el distrito de Cajamarca 2021

1.5.2 Objetivo Específico

Identificar los Beneficios Sociales que reciben los trabajadores de las microempresas en el área de bienes y servicios en el Distrito de Cajamarca.

Caracterizar la calidad de vida de los trabajadores de las microempresas en el área de bienes y servicios en el Distrito de Cajamarca.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Marco Legal

La Legislación Peruana enumera la ley de las microempresas y los beneficios sociales de los trabajadores de la siguiente manera:

- ✓ Ley 28015 (11/06/2003) Ley de Promoción y formalización de la micro y pequeña empresa.
- ✓ Decreto Legislativo N° 1086 (27/06/2008) Ley de promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de la micro y pequeña empresa y del acceso al empleo decente.
- ✓ Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad Ley N° 27735 (28/05/2002).
- ✓ Reglamento de la ley que regula el otorgamiento de gratificaciones para trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad Decreto Supremo N° 005-2002-TR (04/07/2002).
- ✓ Ley que establece medidas para dinamizar la economía en el año 2015 Ley N° 30334 (24/06/2015).
- ✓ Precisan disposiciones de la Ley N° 30334, ley que establece medidas para dinamizar la economía en el año 2015, referidas a inafectación de las gratificaciones legales y la disponibilidad de la compensación por tiempo de servicios Decreto Supremo N° 012-2016-TR (01/10/2016).
- ✓ Texto Único Ordenado de la ley de Compensación por Tiempo de Servicios Decreto Supremo N° 001-97-TR (01/03/1997).

- ✓ Reglamento de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios Decreto Supremo N° 004-97-TR (15/04/1997).
- ✓ Derecho a percibir asignación familiar ley N° 25129 (06/12/1989).
- ✓ Fijan la asignación familiar para los trabajadores de la actividad privada, cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva Decreto Supremo N° 035-90-TR (07/06/1990).
- ✓ Regulan la participación en utilidad, gestión y propiedad de los trabajadores de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría y que están sujetas al régimen laboral de la actividad privada Decreto Supremo N° 677 (07/10/1991).
- ✓ Regulan el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría Decreto Legislativo N° 892 (11/11/1996).
- ✓ Reglamento para la aplicación del derecho de los trabajadores de la actividad privada a participar en las utilidades que generen las empresas donde prestan servicios Decreto Supremo N° 009-98-TR (06/08/1998).
- ✓ Ley de consolidación de Beneficios Sociales Decreto Legislativo N° 688 (05/11/1991).
- ✓ Aprueban reglamento de la ley N° 29549, ley que modifica el decreto legislativo N° 688, ley de consolidación de beneficios sociales y crea registro obligatorio de contratos de seguro Vida Ley Decreto Supremo N° 003-2011-TR (18/03/2011)

2.2. Antecedentes de la investigación

A Nivel Internacional

La tesis Marco legal de la microempresa, A. Vivianne (2010), México, siendo su objetivo general determinar la relación que existe entre el marco legal y su incidencia en las microempresas, tomando el método inductivo - deductivo, naciendo como propuesta de mejora la comunicación que debe de haber entre organismos del Estado, gremios colegiados entre otros para un análisis de mejora para las microempresas en su país, donde concluye que es sumamente necesario el apoyo e involucramiento directo y articulado de actores como: Ministros de Estado, especialmente los del sector económico y social cuyas agendas al respecto debieran estar alineadas, gremios empresariales y colegios profesionales, - Universidades, - Organismos no Gubernamentales –ONG– relacionados al sector, Organismos Internacionales. De este estudio desprende que las políticas de Estado deben ser a favor de las microempresas, ya que son la fuerza económica de un país en desarrollo económico y social, así como también provee de mayor empleo a la PEA (Población económicamente activa), lo que impulsa el desarrollo económico del país y dinámica de la economía del mismo.

La tesis titulada Caracterización de la Microempresa Agrícola Del Sur De Chile B. Vera; V. Moreira (2009). Su objetivo de la publicación es caracterizar social, económica y productivamente a las microempresas agrícolas de la Provincia de Valdivia y determinar la fuente de empleo que éstas generan. El método sistemático estratificado implica que no basta que uno de los elementos muestrales tenga la misma probabilidad de ser elegido, sino que además es necesario estratificar la muestra en relación a características que se presentan en la población. Escobar y Berdegue (1990) agregan que el muestreo estratificado es una técnica que consiste en subdividir una población heterogénea en subpoblaciones o estratos más homogéneos, virtualmente exclusivos. Las

variables estratificadoras usadas son: i) las unidades político-administrativas, es decir las comunas de la Provincia de Valdivia, y ii) las organizaciones campesinas para determinar el número de personas a encuestar. Este estudio da realce a las microempresas ya que son la primera fuente de empleo de su país, otorgando trabajo familiar en las zonas rurales, siendo las familias rurales las más beneficiadas lo que impulsa su economía familiar y desarrollo sostenido en las zonas rurales.

A Nivel Nacional.

La tesis en Juliaca titulada *Influencia de Beneficios Laborales en la Formalización de las Micro y Pequeñas Empresas en la Ciudad de Puno 2014 – 2015*, Estela, (2019), tiene como objetivo analizar la influencia de los beneficios laborales en la formalización de las pequeñas empresas de la ciudad de Cajamarca 2014-2015, la metodología de investigación está basada en una investigación básica de enfoque descriptivo, diseño no experimental transversal, la muestra estuvo conformada por 80 pequeña empresas, en sus resultados reconoce que debe de haber equilibrio en los beneficios sociales a los trabajadores, que motivan la identificación del trabajador con la empresa. En este estudio nos da notar que existen desigualdad en los beneficios sociales en un determinado lugar, no teniendo motivación de parte de los trabajadores inmersos en las microempresas, dándose a notar la desigualdad de beneficios con la de otros trabajadores dentro de un mismo territorio ya que están inmersos en el DL 728 (Ley general de trabajo del sector privado).

La tesis *El Uso de las Historias en las Redes Sociales como Herramienta para difundir los Derechos y Beneficios Laborales en Trabajadores de Empresas Mypes En Lima Metropolitana*, Vicuña (2019), teniendo como objetivo identificar el desconocimiento en los derechos y beneficios laborales de los trabajadores del régimen de la Micro y Pequeña Empresa debido a la escasa comunicación sobre el tema en las

redes sociales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la metodología puesta en práctica durante la implementación del proyecto consiguió cumplir satisfactoriamente con los objetivos propuestos ya que permitió conocer los derechos y beneficios laborales en trabajadores y empleadores Mype, donde expresa el desconocimiento de los beneficios sociales de los trabajadores de las microempresas y es que las entidades del Estado no promueven su difusión, es por eso que el trabajador entra desinformado al centro de labores y muchas veces cree tener algunos beneficios del régimen laboral general pero que en la realidad son suprimidos por el régimen laboral de las microempresas.

A nivel Local

La tesis Alcances del Proceso Administrativo en el Desarrollo Empresarial de las Micro y Pequeñas Empresas de la Ciudad de Cajamarca, C. Holguín 2006, el objetivo del presente trabajo de investigación fue determinar la forma en que el proceso administrativo se encuentra relacionado con la gestión empresarial de las microempresas, el diseño de la investigación fue de tipo no experimental, descriptivo correlacional; en sus conclusiones da a conocer que las microempresas carecen de capacitación para que se desenvuelvan, eficiente y eficazmente en el mercado Cajamarquino, lo que da a evidenciar la falta de conocimiento en sus trabajadores respectivamente.

La tesis Vulneración de los Derechos Laborales por parte de los Empleadores de Boticas en la Ciudad de Cajamarca Mayo 2019, Nuñez (2019), el objetivo es determinar los derechos laborales vulnerados por parte de los empleadores de boticas del barrio San Martín de la ciudad de Cajamarca, el método utilizado es inductivo – deductivo, dogmático a través del cual analizó la literatura jurídica, la misma que permitió adquirir un conocimiento eficiente sobre figuras jurídicas, cumpliendo el objeto de estudio, se analizó normas legales, las mismas que establecen los derechos fundamentales, así como su forma

y momento de hacerse efectivos, en sus conclusiones da a notar la vulneración de los beneficios sociales a los trabajadores de las microempresas, por falta de información o desconocimiento de la normatividad para los trabajadores inmersos en el campo laboral. El nivel de desinformación de los trabajadores es considerable, ya que no identifican antes de laborar los tipos de empresas y los beneficios que éstas ofrecen, lo que imposibilita su desarrollo económico y social.

La tesis *La Informalidad y su Incidencia en el Crecimiento Económico de las Microempresas en la Ciudad de Chota*, Estela (2019), el objetivo fue determinar de qué modo la informalidad de las Microempresas incide en el crecimiento económico de la Ciudad de Chota, se usó el método inductivo-deductivo Inductivo: Parte de lo específico a lo general; vale decir, que en primer lugar se describe cada uno de las causas para luego arribar a una conclusión. Deductivo: Parte de lo general a lo específico; una vez concluido se comparó la relación de más de una variable, a través de un sustento claro y preciso del suceso de los fenómenos, incide que hay mucha informalidad en la ciudad de Chota en lo que corresponde a las microempresas, que aún no se formalizan, por lo que sus trabajadores no están inscritos en sus respectivas planillas de sueldos, suprimiendo así el derecho a la salud social, ya que los trabajadores de las microempresas no cuentan con algún seguro, por lo que están desprotegidos en salud tanto los trabajadores como sus derechos habientes a su cargo. Esto se debe al nivel de desinformación en esa localidad lo que suprime varios beneficios sociales en dicha jurisdicción.

2.3 Marco epistemológico de la investigación

En ciencia, el término paradigma fue puntualizado por el filósofo de la ciencia Thomas Kuhn, en su libro *La Estructura de las Revoluciones Científicas*, en el cual, señala que: el término “paradigma” se puede comprender en dos sentidos. Por una parte, significa toda la constelación de creencias, valores, técnicas, etc., que comparten los

miembros de una comunidad dada. Por otra parte, denota una especie de elemento de tal constelación, las concretas soluciones de problemas que, empleadas como modelos o ejemplos, pueden reemplazar reglas explícitas como base de la solución de los restantes problemas de la ciencia normal (Kuhn, 2015, tomado por Castañeda, 2017, p. 269).

Esta investigación se basa en el paradigma Cientificista-cuantitativo, el cual, propone un solo método (de las ciencias naturales y exactas). Enfatiza en la explicación, contrastación empírica y medición objetiva de fenómenos.

Es importante recuperar algo de historia y según Castañeda (2019) los siglos XVIII y XIX, con el proceso de consolidación del Capitalismo y en el seno de la Sociedad Burguesa Occidental, los cambios en las sociedades fueron rápidamente visibles, tras lo cual, se esperaba también, que las ciencias tuvieran una respuesta inmediata y generalizable, lo cual, facilitó la hegemonía del paradigma cuantitativo.

Los cambios sociales, a su vez, generaron múltiples conflictos que deberían ser abordados por la ciencia, asimismo, los cambios económicos repercutieron en las formas de abordar la tarea científica.

Las ciencias de manera global vuelcan su mirada y esperanza en los métodos cuantitativos, con la certeza de que estos eran capaces de generar conocimiento objetivo de la realidad. Consecuentemente, las Ciencias Sociales se ven forzadas a cuantificar todos los hechos y fenómenos acontecidos.

Surgió entonces la figura de Augusto Comte, científico social, considerado el Padre de la Sociología y el Positivismo. Este sociólogo francés, al igual que Emile Durkheim, empezaron a considerar que los hechos sociales deberían estudiarse como “cosas”, con la misma rigurosidad de las Ciencias Naturales.

En 1842 Comte publicó su obra “curso de filosofía positiva” en seis tomos, el que fue sentando las bases del positivismo. Posteriormente, formuló La filosofía positiva y la ley de los tres estados, uno de ellos (el más avanzado) es el positivo.

Comte comparaba el desarrollo del pensamiento científico con el de la sociedad, situación que implicaba el paso de tres estados:

Estado teológico considerado como la infancia de la humanidad, allí las explicaciones de lo que acontecía eran atribuidas a la magia, utilizaban categorías antropológicas para comprender el mundo y técnicas mágicas para dominarlo. A este estado pertenecen las sociedades salvajes (las primeras formas de organización social).

2.4 Marco doctrinal

Beneficio Social es utilizado a diario por los actores nacionales vinculados con la materia laboral, sean trabajadores, empleadores, autoridades, la legislación y doctrina nacional, y todos entienden o sobreentienden el contenido de este concepto, aun cuando la legislación actual no la define. He aquí el objetivo de conocer la definición precisa de lo que debemos entender por Beneficios Sociales y la naturaleza jurídica de este. Por lo que, de acuerdo al ordenamiento laboral peruano y la doctrina nacional, se puede establecer que los Beneficios Sociales es un derecho que tiene sus orígenes en las siguientes normas Actualidad Empresarial (2012).

Reglamento de la ley N° 4916 del 28-01-1924, este antecedente legislativo ya no está vigente, pero sin lugar a dudas ilustra el contenido del concepto de “Beneficio Social”, pues este término se usa prácticamente desde el inicio del Derecho de trabajo en Perú.

El reglamento de la Ley N° 4916. La norma reguló la CTS en su fase primigenia y el seguro de vida, que según la definición reglamentaria tenían la calidad de “beneficios”, a los que los usos y costumbres plasmados en la legislación, jurisprudencia y también en la doctrina, se le agregó el calificativo de “sociales”; es decir: “Beneficios Sociales”, o como lo definiría Guillermo Cabanellas: “beneficio laboral o de los trabajadores”.

Ahora bien, este artículo, publicado en el Diario Oficial El Peruano, menciona algo que debe recalcar por su relevancia con el tema investigado, indica todas las demás normas que las leyes vigentes estipulan a favor de trabajadores, tienen la calidad de derechos o beneficios, a los que debe agregarse el calificativo de sociales, que obviamente tienen una naturaleza distinta a la remuneración, que se abona al trabajador como contraprestación de su labor. La Ley N° 4916 fue derogada por la Ley N° 26513 en 1995, quedando sin efecto su reglamento. Sin embargo, es indudable que hace 22 años, se encontraban plenamente regulados en el Perú a favor de los trabajadores derechos o Beneficios Sociales como la Compensación por Tiempo de Servicios y el Seguro de Vida.

El Decreto Legislativo N° 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales, publicado el 11 de mayo de 1991 Es importante resaltar, para efectos de esta investigación, las consideraciones que refiere el citado decreto, en el cual indica: Que, el Congreso de la República, mediante Ley N° 25327, ha delegado en el Poder Ejecutivo la facultad de legislar por Decretos Legislativos, sobre las materias vinculadas con el fomento del empleo y, entre ellas, las destinadas a la consolidación de los Beneficios Sociales actualmente vigentes Decreto Legislativo N° 688, 1991 Como se puede apreciar la ley N° 25327 faculta al Poder Ejecutivo la competencia de emitir Decretos Legislativos en temas concernientes al fomento del empleo, entre otros temas. En este punto, no debe dejarse pasar por alto, que hace 25 años, las autoridades peruanas, presentaban de alguna

manera el interés de instituir a los Beneficios Sociales en ámbitos legales, como la misma ley indica como uno de sus objetivos en su artículo:

Inciso 2 punto c) consolidar normativamente los Beneficios Sociales actualmente existentes. Es de esta manera que la ley de consolidación de Beneficios Sociales establece que los Beneficios Sociales son tres:

El seguro de vida (también conocido como Vida – Ley, la bonificación por tiempo de servicios (derogada mediante Ley N° 26513 del 28 de Julio de 1995) La compensación por tiempo de servicios (CTS).

Bajo este dicho orden de ideas los Beneficios Sociales en el Perú, según esta ley, serían únicamente el seguro de vida, García (2012), menciona:

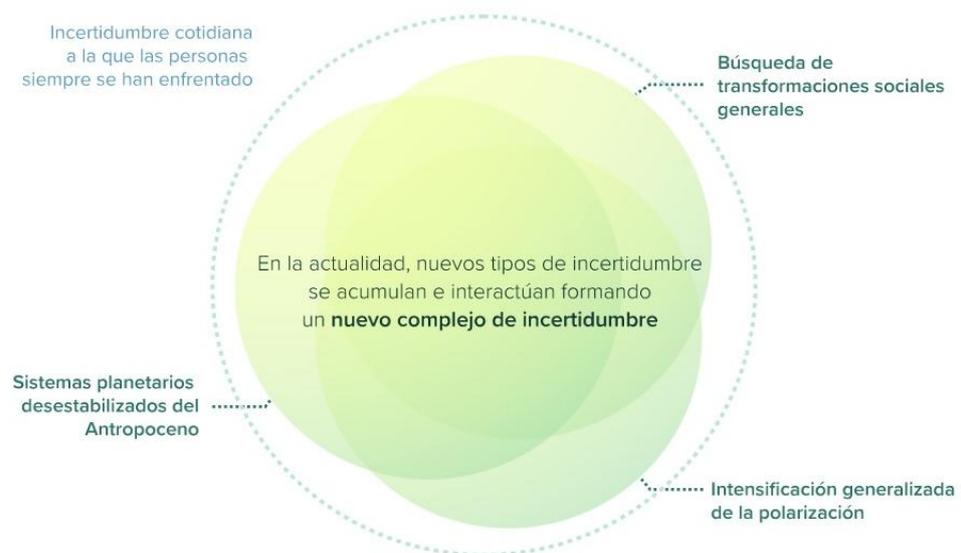
La compensación por tiempo de servicios y la bonificación por tiempo de servicios. De este último beneficio debe agregarse que fue derogada el 28 Julio de 1995 por la Ley N° 26513, sin embargo, este beneficio se mantiene para aquellos trabajadores obreros o empleados que al momento de su vigencia ganaron el derecho a percibirla.

Decreto Legislativo N° 713, norma que consolida la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, publicada el 08 de noviembre de 1991. Establece en su segundo considerando textualmente lo siguiente: Las normas constitucionales y la legislación laboral nacional consagran entre otros Beneficios Sociales, el descanso semanal remunerado, los feriados no laborables y las vacaciones anuales pagadas. Según lo expuesto aparte del Seguro de vida, la compensación por tiempo de servicios y la bonificación por tiempo de servicios serían también Beneficios Sociales la remuneración por descanso semanal, los feriados no laborables y las vacaciones.

Vivimos en un mundo de preocupaciones: la pandemia de COVID-19 persiste, hay guerra en Ucrania y otros lugares, las temperaturas baten récords, se registran incendios y tempestades. Cada uno de estos sucesos es una manifestación inquietante de un nuevo complejo de incertidumbre (figura 1) que altera las vidas de las personas en todo el mundo. Este complejo se deriva de tres fuentes de incertidumbre mundiales nuevas e interconectadas: los sistemas planetarios desestabilizados del Antropoceno, la búsqueda de transformaciones sociales de gran envergadura para aliviar las presiones planetarias y la intensificación generalizada de la polarización.

Figura 1

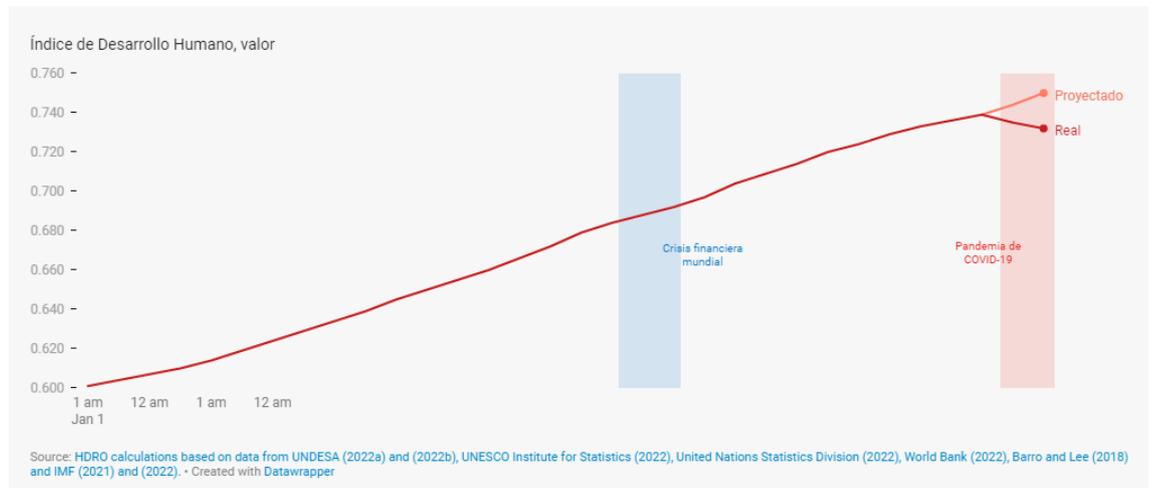
Un nuevo Complejo de Incertidumbre



La sensación de inseguridad crece en casi todo el mundo, una tendencia que lleva gestándose como mínimo un decenio. Dicha tendencia surgió mucho antes de la pandemia de COVID-19, la cual, por primera vez en la historia, hizo retroceder el desarrollo humano a escala mundial durante dos años consecutivos (figura 2).

Figura 2

Sensación de Inseguridad



El mensaje fundamental del Informe de este año es muy claro: para que las nuevas incertidumbres sean una oportunidad y no una amenaza, tenemos que impulsar el desarrollo humano a fin de aprovechar nuestras capacidades creativas y de cooperación.

Para ello, debemos:

- Expandir la capacidad de actuar y las libertades humanas, además de los logros en materia de bienestar.
- Ampliar la perspectiva sobre el comportamiento humano, trascendiendo los modelos de interés propio racional para incluir las emociones, los sesgos cognitivos y el papel fundamental que desempeña la cultura.
- Implementar políticas inteligentes y prácticas que se centren en los tres aspectos siguientes (o las “tres íes”, por sus iniciales en inglés):
 - La inversión, a fin de crear las capacidades que las personas necesitarán en el futuro y favorecer las condiciones socioeconómicas y planetarias para que la humanidad prospere.

- Los seguros, a fin de proteger a la población de las contingencias inevitables de una época incierta y salvaguardar las capacidades de las personas, incluidas sus libertades fundamentales (seguridad humana).
- La innovación, a fin de generar capacidades que podrían no existir actualmente.

Fuente: (PNUD) (10 de Octubre de 2022) <https://report.hdr.undp.org/es/intro>

En lo que corresponde a Calidad de Vida, para la PNUD (2015 - 2016), el Desarrollo Humano es un paradigma de desarrollo que va mucho más allá del aumento o la disminución de los ingresos de un país. Comprende la creación de un entorno en el que las personas puedan desarrollar su máximo potencial y llevar adelante una vida productiva y creativa de acuerdo con sus necesidades e intereses. Las personas son la verdadera riqueza de las naciones. Por lo tanto, el desarrollo implica ampliar las oportunidades para que cada persona pueda vivir una vida que valore. El desarrollo es entonces mucho más que el crecimiento económico, que constituye solo un medio, si bien muy importante para que cada persona tenga más oportunidades.

Para que existan más oportunidades lo fundamental es desarrollar las capacidades humanas: la diversidad de cosas que las personas pueden hacer o ser en la vida. Las capacidades más esenciales para el desarrollo humano son disfrutar de una vida larga y saludable, haber sido educado, acceder a los recursos necesarios para lograr un nivel de vida digno y poder participar en la vida de la comunidad. Sin estas capacidades, se limita considerablemente la variedad de opciones disponibles y muchas oportunidades en la vida permanecen inaccesibles. Aunque este modo de concebir el desarrollo es con frecuencia olvidado en el afán inmediato por acumular bienes y riquezas financieras, no se trata de algo nuevo. Los filósofos, economistas y líderes políticos destacan desde hace tiempo que el objetivo, la finalidad, del desarrollo es el bienestar humano. Como dijo Aristóteles en

la Grecia Antigua: La riqueza no es, desde luego, el bien que buscamos, pues no es más que un instrumento para conseguir algún otro fin.

La búsqueda de ese otro fin es el punto de encuentro entre el desarrollo humano y los derechos humanos. El objetivo es la libertad del ser humano. Una libertad que es fundamental para desarrollar las capacidades y ejercer los derechos. Las personas deben ser libres para hacer uso de sus alternativas y participar en la toma de decisiones que afectan sus vidas. El desarrollo humano y los derechos humanos se reafirman mutuamente y ayudan a garantizar el bienestar y la dignidad de todas las personas, forjar el respeto propio y el respeto por los demás.

Beneficios Sociales. Toyama M. (2016) define que los beneficios sociales legales son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores con ocasión de sus labores prestadas de manera dependiente. No importa su carácter remunerativo, el monto o la periodicidad del pago, pues lo relevante es lo que percibe el trabajador por su condición de tal y por mandato legal. El ordenamiento normativo peruano prevé para los trabajadores seis beneficios económicos de origen legal que se abonan durante la relación laboral y que son los que a continuación se señalan:

1. Las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad.
2. La asignación familiar.
3. Vacaciones.
4. El seguro de vida.
5. La participación laboral: las utilidades.
6. La CTS.

Estos beneficios sociales son aquella facilidad, comodidad, ventaja y servicio que las empresas ofrecen a sus trabajadores para ahorrarles esfuerzos y preocupaciones. La empresa puede financiarlos, ya sea en dinero o en especie, parcial o totalmente.

Calidad de Vida. Para la OMS (Organización Mundial de la Salud) (2017)

La calidad de vida comprende factores tanto subjetivos como objetivos. Entre los factores subjetivos se encuentra la percepción de cada individuo de su bienestar a nivel físico, psicológico y social. En los factores objetivos, por su parte, estarían el bienestar material, la salud y una relación armoniosa con el ambiente físico y la comunidad. Como tal, muchos aspectos afectan la calidad de vida de una persona, desde las condiciones económicas, sociales, políticas y ambientales, hasta la salud física, el estado psicológico y la armonía de sus relaciones personales y con la comunidad. Para gozar de una buena salud y buena alimentación es preciso mejorar la calidad de vida.

Desde la perspectiva laboral se refiere a la Calidad de Vida Laboral desde dos posiciones:

1. Como un concepto y una filosofía de organización del Trabajo cuyo fin es mejorar la vida del empleado en las organizaciones más allá del dinero. Desde este enfoque Rodríguez Andrés (1998) define la Calidad de Vida Laboral como: Un conjunto de estrategias de cambio con objeto de optimizar las organizaciones, los métodos de gerencia y/o los puestos de trabajo, mediante la mejora de habilidades y aptitudes de los trabajadores, fomentando trabajos más estimulantes y satisfactorios y traspasando poder, responsabilidad y autonomía a los niveles inferiores.

También se incluyen una compensación razonable y participación en los beneficios de las empresas; la seguridad del empleo; la seguridad e higiene en el trabajo; el reconocimiento del progreso profesional; acuerdos de tiempo flexible; el uso de formas

no burocráticas de organización del trabajo, comunicación abierta y retroalimentación, entre otros.

2. Para el trabajador o colaborador es la combinación de necesidades y percepciones acerca de su empresa y las condiciones de ambiente cotidiano y de trabajo: La percepción favorable de apoyo y promoción de su satisfacción, por medio de los sistemas de recompensas, seguridad laboral y oportunidades de crecimiento, y el sentirse respaldado y cuidado por la organización, contar con las condiciones óptimas que faciliten la realización de las labores, la necesidad de satisfacer los deseos y expectativas personales, además de la necesidad de mantener buenas relaciones personales.

Estos aspectos tienen repercusiones significativas en la calidad de vida y en el equilibrio socioemocional y afectivo de los miembros de la empresa, es decir, en su bienestar psicológico, e impactan en la productividad y la perpetuación de la empresa.

Según Segurado y Agulló (2002) el objetivo primordial de la Calidad de Vida estriba en alcanzar una mayor humanización del trabajo a través del diseño de puestos de trabajo más ergonómicos, unas condiciones de trabajo más seguras y saludables, y unas organizaciones eficaces, más democráticas y participativas capaces de satisfacer las necesidades y demandas de sus miembros además de ofrecerles oportunidades de desarrollo profesional y personal, aspectos que generan compromiso y satisfacción con el trabajo, con una sensación de propiedad, autocontrol, responsabilidad y dignidad del trabajador, que propicia una mejor condición de vida en general.

Rossella Palomba 2002. Calidad de vida representa un “término multidimensional de las políticas sociales que significa tener buenas condiciones de vida ‘objetivas’ y un alto grado de bienestar ‘subjetivo’, y también incluye la satisfacción colectiva de necesidades a través de políticas sociales en adición a la satisfacción individual de necesidades”.

Hollanfls worth, (1988). Calidad de Vida igual Condiciones de vida. Bajo esta perspectiva, la Calidad de Vida es equivalente a la suma de los puntajes de las condiciones de vida objetivamente medibles en una persona, tales como salud física, condiciones de vida, relaciones sociales, actividades funcionales u ocupación. Este tipo de definición permitiría comparar a una persona con otra desde indicadores estrictamente objetivos, sin embargo, pareciera que estos apuntan más una cantidad que Calidad de Vida.

Definiciones de este tipo conllevan diversos problemas. Por una parte, no existen parámetros universales de una buena u óptima Calidad de Vida, ya que los estándares con los que se evalúa son distintos dependiendo de los individuos y de la sociedad. Por otra parte, y tal como lo menciona Edgerton (1990), existiría independencia entre condiciones de vida y eventos subjetivos de bienestar, tal como lo demuestran los análisis sobre la cantidad de varianza explicada por las condiciones objetivas de vida y a las constantes constataciones que los países con mayor nivel de ingresos no necesariamente tienen los mayores niveles de Calidad de Vida cuando ésta es evaluada por los propios ciudadanos. Además, el bienestar global no sólo dependería de los recursos propios sino también del ambiente socio político del cual el bienestar personal es nutrido (Shen & Lai, 1998). Para Lefley (1998), la Calidad de Vida es un concepto imbuido de significado cultural, económico y político. El producto final de cualquier modelo de Calidad de Vida sería un estado global de bienestar ligado a determinados puntos de vista, el cual parte de los supuestos que todos los individuos tendrían derecho a un estado de bienestar y además que esta experiencia de bienestar puede ser medida en términos de indicadores universales objetivos.

O'Boyle (1994), plantea que la evaluación objetiva asume que la salud, ambiente físico, ingresos, vivienda y otros indicadores observables y cuantificables son mediciones

válidas de Calidad de Vida y son estándares, sin embargo, la vinculación entre estos criterios objetivos y la Calidad de Vida percibida sería compleja y difícil de predecir.

Calidad de Vida igual a Satisfacción con la vida. Bajo este marco, se considera a la Calidad de Vida como un sinónimo de satisfacción personal. Así, la vida sería la sumatoria de la satisfacción en los diversos dominios de la vida.

Este tipo de definiciones también tiene sus detractores, ya que al otorgar el principal foco de interés al bienestar subjetivo y dejar de lado las condiciones externas de vida, supone un individuo capaz de abstraerse, por ejemplo, de su contexto económico, social, cultural, político o incluso de su propio estado de salud, para lograr la satisfacción personal.

Sin embargo, a pesar de que se reconoce que la satisfacción es una evaluación individual donde el marco de referencia es personal, no es posible desconocer que esta evaluación es afectada por la experiencia y el juicio de una persona en una determinada situación.

Un punto interesante de discutir y que también lleva relación con la evaluación netamente subjetiva de la Calidad de Vida, es el dilema de la "conciencia", "insight" o grado de "introspección" necesarios para una auto evaluación, ya que esta afectaría necesariamente los parámetros y estándares con que la persona se autoevaluaría.

Este foco de discusión se ha focalizado principalmente, en el campo del estudio de la Calidad de Vida, en pacientes con problemas mentales, en especial en el de las personas viviendo con esquizofrenia, trastornos bipolares o retardo mental (Verdugo, Schalock, Keith & Stancliffe, 2005). La inclusión del auto reporte de la Calidad de Vida percibida además de los indicadores objetivos tradicionales ha sido objeto de amplias discusiones. La validez de la incorporación de una perspectiva subjetiva de los pacientes en la medición de Calidad de Vida es apoyada por parte de la literatura psiquiátrica en el

campo de la auto evaluación de su estado actual, funcionamiento y habilidades que deriven placer de las actividades cotidianas (Bishop, Walling, Dott, Folies & Bucy, 1999; Caqueo & Lemos, 2008; Caqueo-Urizar, Gutiérrez-Maldonado & Miranda-Castillo; 2009), empero, detractores sugieren que la medición en pacientes psiquiátricos debería ser distinta a los otros campos de la medicina debido a factores como la introspección.

Al respecto, Jenkins (1992) plantea que las respuestas de los pacientes con enfermedad mental pueden reflejar idealmente su situación actual física, psicológica y social y que estas respuestas pueden estar mediadas por expectativas individuales, deseos personales o estado mental, pudiendo en esta evaluación surgir errores frecuentes por distorsiones perceptuales, carencia de insight, ilusiones y respuestas prejuiciadas por las limitaciones del uso de metodologías de auto respuesta. Jenkins concluye que la evaluación en Calidad de Vida debe estar basada en fenómenos observables o descriptivos específicos, teniendo cuidado con el uso de las ponderaciones personales, los cuales pueden ser prejuiciados por la medicación, funcionamiento cognitivo o emocional y motivaciones por mejorar su vida. Deben también considerarse las aspiraciones y la capacidad para darse cuenta de las personas, ya que los pacientes mentales pueden carecer de insight o motivación para mejorar su vida. A menos que el paciente reconozca déficit en áreas de su vida y exhiba motivación a cambiar, la Calidad de Vida será alta.

A menudo, los pacientes que no han hecho insight sobre el impacto de la enfermedad en sus vidas tienden a tener puntajes más elevados que aquellos que sí han hecho insight.

Esta discusión, que pareciera estar ajena al campo de la evaluación de la Calidad de Vida en personas sin patologías mentales, puede ser significativa si se considera el supuesto que no todas las personas tienen la capacidad de "darse cuenta" o hacer insight con relación a su propia existencia, hecho sugerido por algunos sectores,

como por ejemplo los educadores populares, quienes trabajan en gatillar el despertar de la gente a la realidad, a fin de que asuman responsablemente la conducción, autogestión y autodeterminación de sus vidas.

Algunos autores sugieren acotar el término adjetivizán-dolo, proponiendo la denominación Calidad de Vida subjetiva, definida como el grado individual de satisfacción con la vida, de acuerdo a estándares internos o referentes. Este término debe distinguirse de las evaluaciones cognitivas, como la satisfacción con la vida y las evaluaciones afectivas, como lo es la felicidad (Shen & Lai, 1998), ya que si se mide la Calidad de Vida general en términos de la satisfacción o felicidad reportada, se está asumiendo que la gente hace el mejor juicio de lo que es mejor para su vida y que tiene conciencia de lo que hace incrementar o decaer su Calidad de Vida (Michalos, 2004). Pese a esto, para algunos investigadores las mediciones de felicidad pueden ser un importante camino hacia la operacionalización de la variedad de ideas referidas por la frase "calidad de vida", porque esta estaría a la base de la satisfacción personal en los distintos dominios de la vida (Michalos, 2004).

Calidad de Vida igual (Condiciones de vida + Satisfacción con la vida). Desde esta perspectiva, las condiciones de vida pueden ser establecidas objetivamente mediante indicadores biológicos, sociales, materiales, conductuales y psicológicos, los que sumados a los sentimientos subjetivos sobre cada área pueden ser reflejados en el bienestar general. Este grupo de definiciones intentaría conciliar la discusión acerca de considerar a la Calidad de Vida desde un punto de vista netamente objetivo o desde uno subjetivo. Un punto importante a destacar es el que toma la significación de cada una de las evaluaciones, tanto objetivas como subjetivas, en cada dominio de vida en particular, ya que estas son interpretables sólo en relación con el lugar de importancia que toma en la persona (Felce & Perry, 1995). Para algunos autores, la Calidad de Vida global tendría

más significado si se la considera como compuesta por los sentimientos de satisfacción frente a diversos aspectos de la vida (Shen & Lai, 1998).

Discusiones similares sobre la Calidad de Vida objetiva o subjetiva son encontradas con frecuencia en la literatura; al respecto, Cummins (2000), luego de un extenso análisis sobre lo subjetivo y lo objetivo en las mediciones en Calidad de Vida, concluye que ambos tipos de medidas han demostrado ser indicadores útiles, y aun cuando son independientes, el grado de dependencia aumenta cuando las condiciones objetivas de vida son más pobres. Sobre lo mismo, Wrosch & Scheier (2003) y Huppert & Whittington (2003) plantean que se ha investigado la Calidad de Vida relacionándola con indicadores objetivos (condiciones de vida, estado de salud) e indicadores subjetivos (satisfacción con la vida, bienestar). Ambos asumen que explican parte de la varianza de la Calidad de Vida reportada por las personas y que las personas pueden valorar más una cosa que otra, dependiendo de la significación que le otorguen y los estándares de comparación.

Zapf (1984), con relación a las discrepancias que pudiesen encontrarse entre las evaluaciones "objetivas" y "subjetivas", propone una clasificación cuádruple de conceptos de prosperidad (Tabla 2), aunque esta taxonomía pudiera no ser útil en la práctica, ya que se centra en la evaluación más que en la esencia Veenhoven, 2000.

Tabla 1

Clasificación del concepto de prosperidad

	Evaluación subjetiva de bienestar positiva	Evaluación subjetiva de bienestar negativa
Evaluación objetiva de bienestar positiva	BIENESTAR	DISONANCIA
Evaluación objetiva de bienestar negativa	ADAPTACIÓN	ADAPTACIÓN

Fuente: *Zapf (1984)*

El año 1995, Felce & Perry proponen un cuarto modelo teórico, agregando la necesidad de considerar los valores personales, aspiraciones y expectativas.

Calidad de Vida igual (Condiciones de vida + Satisfacción con la Vida), Valores. Para estos autores, la Calidad de Vida es definida como un estado de bienestar general que comprende descriptores objetivos y evaluaciones subjetivas de bienestar físico, material, social y emocional, junto con el desarrollo personal y de actividades, todas estas mediadas por los valores personales. Bajo este concepto, cambios en los valores, en las condiciones de vida o en la percepción, pueden provocar cambios en los otros, bajo un proceso dinámico.

En esta categoría de definiciones podría incluirse la planteada por la OMS, que en un intento de lograr estudios comparativos e internacionales desarrollaron un grupo de trabajo en Calidad de Vida (World Health Organization Quality Of Life - WHOQOL), el cual, propuso una definición propia de Calidad de Vida (The WHOQOL Group, 1995).

Previa a la definición, los investigadores explicitaron algunas de las características del constructo, tales como que (a) la Calidad de Vida es subjetiva. Se distingue la percepción de condiciones objetivas (por Ej. Recursos materiales) y condiciones

subjetivas (satisfacción con ese recurso) (b) la naturaleza multidimensional de la Calidad de Vida (c) incluye tanto funcionamientos positivos como dimensiones negativas (The WHO L Group, 1995).

Bajo este marco, la Calidad de Vida es definida como la percepción individual de la posición en la vida en el contexto de la cultura y sistema de valores en el cual se vive y su relación con las metas, expectativas, estándares e intereses.

Aun cuando no lo plantean expresamente, el modelo planteado por la Organización Mundial de la Salud, a través del grupo HOQOL, puede ser diagramado tal como se observa en la siguiente figura.

Figura 1

Diagrama del modelo conceptual de la OMS.



Fuente: Zapf (1984)

Esta definición conceptual diferencia claramente las evaluaciones de la persona de su funcionamiento objetivo, capacidades y conductas y los auto reportes subjetivos, en términos de satisfacción / insatisfacción, con estas conductas, estado capacidades evaluadas en las seis dimensiones propuestas. Cada una de estas dimensiones, a su vez, se compone de subdominios (The WHOQOL Group, 1995). Este modelo presentado por la OMS no es el único, ni ha logrado el consenso de todos los investigadores. Pese a esto,

cabe destacar la importancia que en este concepto se otorga a la influencia que ciertos factores tienen en la percepción individual, tales como las metas, las expectativas, estándares e intereses, los que estarían directamente relacionados con la evaluación que se haga en el área y a los factores que en ella inciden, siendo, por ende, más que los valores, el factor principal modulador de la evaluación de la Calidad de Vida, el proceso cognitivo de la evaluación.

Tal como se puede apreciar, no existen criterios únicos para definir la Calidad de Vida, sin embargo, aparecen como patrones comunes palabras tales como bienestar, satisfacción, multidimensional, subjetivo/objetivo, que parecen dar un marco común a la diversidad de definiciones, pudiéndose llegar a una definición global de Calidad de Vida como el nivel percibido de bienestar derivado de la evaluación que realiza cada persona de elementos objetivos y subjetivos en distintas dimensiones de su vida. Al ser una medida de autor reporte se centra preferentemente en la evaluación que una persona hace de su nivel de bienestar y satisfacción. El resultado final de esta evaluación es producto de una diversidad de agentes que actúan en la percepción que un individuo tiene sobre su Calidad de Vida, constituyéndose en un abordaje multidimensional, ya que se conjugan diversas valoraciones que hace el propio sujeto sobre las distintas aristas de su vida y de qué manera percibe bienestar o malestar referente a ellas. Bajo este considerando, se propone un modelo centrado fundamentalmente en el proceso de evaluar qué realiza cada persona.

Calidad de Vida igual (Condiciones de vida + Satisfacción con la Vida), Evaluación. El nivel de Calidad de Vida percibido por un individuo estaría fuertemente modulado por los procesos cognitivos vinculados a la evaluación que la persona realiza tanto de sus condiciones objetivas de vida, como del grado de satisfacción con cada una de ellas.

Ya el año 1999, en un artículo destinado a realizar un meta-análisis para diferenciar Calidad de Vida de estado de salud, Smith, Avis & Assman (1999) plantearon que la percepción de la Calidad de Vida estaría basada en un proceso cognitivo similar al que se usa para formular actitudes y juicios. Este proceso involucraría (1) identificar los dominios relevantes que la comprenden, (2) determinar los estándares en cada dominio e (3) integrar los juicios separados de cada uno de los dominios en una evaluación global de calidad de vida. Bajo esta mirada, la Calidad de Vida es multidimensional, ya que puede incorporar distintas dimensiones para llegar a una sola evaluación.

En este supuesto, la Calidad de Vida aparece como un constructo latente derivado de otros constructos latentes (dominios) y que se expresa en constructos observables (puntajes de evaluaciones). Así, puede observarse un dominio latente a través de uno manifiesto. Las evaluaciones globales pueden corresponder, por ejemplo, a escalas de satisfacción con la vida, mediciones del sentirse bien o bien ítems referidos específicamente a calidad de vida. El puntaje global se correlaciona a través de la dependencia común del factor Calidad de Vida.

Entre los agentes que modulan la percepción, el proceso de comparación se constituye en un elemento esencial, pues los estándares y referencias que se utilicen van a modelar el tipo de respuesta y la valoración otorgada a cada uno de los dominios evaluados (Norman, 2003).

Campbell (1981) propone que las personas juzgan su situación objetiva en cada uno de los dominios evaluados de acuerdo a estándares de comparación basados en aspiraciones, expectativas, sentimientos o lo que podría ser justo tomando como referencia a un grupo de comparación, necesidades personales y valores. Para este autor, el resultado de esta evaluación sería la satisfacción con el dominio evaluado, produciendo las distintas satisfacciones en los dominios un sentimiento general de bienestar. Bajo este

considerando, la Calidad de Vida resulta de la discrepancia entre un estado ideal y uno real, siendo la Calidad de Vida alta cuando la discrepancia es pequeña, y baja cuando esta es alta (Felce & Perry, 1995).

En el contexto de identificar procesos cognitivos subyacentes a la evaluación de la Calidad de Vida, Skevington, O'Connell & WHOQoL Group (2004) desarrollan cuatro posibles opciones que tendrían implícito el proceso de comparación y de valoración por parte de los sujetos. Para estos autores, el evaluar positivamente o no a la Calidad de Vida dependerá de la relación establecida entre dos factores, por un lado, la valoración del dominio como tal, la cual lleva implícita la comparación, y por otro lado, la importancia que la persona otorgue a este dominio. Bajo este marco, la evaluación sería un proceso permanente y cambiante, pues los estándares o patrones de comparación utilizados pueden variar en el tiempo, otorgando así a la Calidad de Vida un carácter dinámico.

El proceso de comparación podría darse en dos sentidos, por un lado, comparando el estado actual percibido con un estado ideal, o bien comparándolo con otro estado. En este último tipo de comparación, la persona podría usar como estándares distintas medidas de tiempo (antes - ahora -después) o de sujeto (conmigo mismo o con los demás). El cruce de todas estas comparaciones, o fundamentalmente, de la brecha percibida en el tipo de comparación, sería uno de los principales determinantes al momento de evaluar la Calidad de Vida, ya que el rango de la brecha determinaría el grado de satisfacción (a mayor brecha, mayor insatisfacción), y por ende, el nivel de bienestar por cada dominio.

Diversas teorías han aportado al estudio de la comparación desde diversas aristas. Michalos (1985), cuyos estudios podríamos clasificar en la línea de investigar las brechas percibidas, propone su teoría de las discrepancias múltiples, la cual plantea 6 hipótesis básicas. Entre estas, sugiere que el reporte de satisfacción está en función de las discrepancias percibidas entre lo que uno tiene y quiere, relevantes para otro, lo mejor

que uno tuvo en el pasado, expectativas a tener, lo que se merece y lo que necesita. Asimismo, todas las discrepancias, satisfacción y acciones están directamente e indirectamente afectadas por el sexo, edad, educación, raza, ingreso, autoestima y apoyo social.

La idea de que la satisfacción percibida está en función entre lo que uno tiene y lo que uno quiere tener ha generado varias investigaciones. Una propuesta interesante en este ámbito es la de Wu (2008), quien propone que al acortar la brecha entre los dominios de la vida que tienen baja discrepancia entre tengo y quiero tener y los dominios con alta discrepancia en tengo y quiero tener, se podrían mejorar los puntajes de auto reporte en Calidad de Vida.

La discrepancia en los niveles de satisfacción ha sido reportada también por Solberg et al., (Solberg, Diener, Wirtz, Lucas & Oishi, 2002), quienes plantean que la satisfacción es predicha por el grado de discrepancia entre lo que las personas tienen y las que ellos desean, por lo que la posibilidad de alcanzar los bienes deseados desempeña un papel fundamental en la determinación de la satisfacción. Otro estudio realizado por Wu (2008) sugiere que la satisfacción está asociada con la brecha entre el deseo y la realidad, por lo que ambas investigaciones relacionan a la satisfacción con la discrepancia mencionada, lo que implica que la gente evalúa de manera implícita la distancia de esta brecha de su discrepancia al hacer una evaluación de su satisfacción, factor por tanto trascendental al estudiar los factores mediadores en la percepción subjetiva de la Calidad de Vida realizada por los sujetos.

Desde el punto de vista temporal, ya en el año 1977 Albert plantea la Teoría de la Comparación Temporal, la que plantea que, una persona se puede comparar en distintos puntos de tiempo. Es decir, un solo individuo puede comparar una descripción de sí mismo con una descripción de sí mismo en el pasado o en el futuro. Pese a la gran

variabilidad que esto pudiese expresar en términos de categorías de evaluación, este mismo autor sugiere una cierta continuidad en las evaluaciones del sujeto dada la necesidad de establecer y mantener un sentido de identidad personal a través del tiempo, otorgando un sentido de continuidad memorial.

Tal como se ha planteado hasta ahora, al momento de compararse la persona podría usar como estándares distintas medidas de tiempo o de sujeto, pudiendo compararse consigo mismo o con los demás. Bajo esta última línea de discusión es posible encontrar elementos que aporten a la reflexión desde la teoría de la comparación social.

Aunque teóricamente ha sido estudiada por diversos autores, no es hasta Festinger (1954) que se introduce el término comparación social, el cual hace referencia a las comparaciones que realiza un individuo de sus opiniones y habilidades en relación a las de su grupo, lo que le permite evaluar el propio ajuste a nuevas situaciones.

Festinger (1954) plantea diversas hipótesis con respecto al proceso de comparación social, postulando que existe en el ser humano un impulso a evaluar sus opiniones y sus capacidades. En muchas instancias, evaluar si una opinión es correcta no puede ser inmediatamente determinado por referencias al mundo físico, por lo que el objetivo de estas evaluaciones pueden ser otras personas. Esta necesidad de compararse, como postulan Gilbert, Price & Allan (1995), es filogenéticamente muy antigua, biológicamente muy poderosa y reconocible en muchas especies. Así también es relevante como base de estudio a los niveles de cognición, conductual y de los procesos afectivos de la vida psíquica del sujeto, influyendo en la autoestima y el bienestar subjetivo. Estas comparaciones parecieran ser la mayoría de las veces un proceso inconsciente (Buunk, Belmonte, Peiró, Zurriaga & Gibbons, 2005), pero podrían determinar el tipo de respuesta que la persona puede generar frente a un determinado suceso (evaluar su estado de salud, por ejemplo).

Tal como plantean Mette & Smith (1977), es una teoría sobre las preguntas para que cada cual se conozca a sí mismo, sobre la búsqueda de información auto relevante y cómo las personas ganan autoconocimiento y descubren la realidad sobre sí mismos en ausencia de referentes de realidad objetiva. En la teoría de la Comparación Social, las opiniones y las habilidades de un individuo constituyen una auto-descripción de tal persona en un momento en el tiempo, en comparación con otro.

Las comparaciones son esenciales para la autoevaluación, pudiendo ser empleadas para recopilar información sobre atributos altamente valorados, las expectativas sociales y las normas, de modo que las comparaciones pueden ser realizadas con distintas finalidades, siendo clave el contexto social, donde el grupo de pares participa en un proceso dinámico en el que dedican a compararse y ser objeto de comparación para otros (Jones, 2001).

Este proceso debe considerar el sentido hacia donde se dirige. Puede tener un carácter ascendente, producido al compararse con individuos en mejor situación, o descendente, por el contrario. Ambas direcciones pueden influir de distintas maneras, tanto en el estado anímico, en las formas de afrontamiento, en la motivación, en la satisfacción personal, o provocando emociones negativas de envidia, frustración, entre otras, ya que los sujetos basan la valoración que realizan de los distintos aspectos de su vida en relación a la de los demás. En este marco, puede considerarse el proceso de comparación social como provocador de diversas respuestas afectivas, elaborando y construyendo satisfacción o disconformidad con la vida, al evaluar el sujeto si en esta ha alcanzado bienestar o no en relación a lo que observa y evalúa de la vida de otros, lo que inevitablemente se verá reflejado en la construcción que cada uno haga en la evaluación de su Calidad de Vida. Tal como lo plantean Buunk, Kuyper & Van der Zee (2005), una

respuesta negativa hacia los sentimientos de comparación social puede llevar a la frustración y carencia de ambición.

Los resultados de la comparación pueden además estar mediados por la variable compleja de la interpretación, del modelo de identificación-contraste de Buunk & Ybema (1997), según el cual al compararse socialmente los individuos no solamente pueden contrastarse, sino además identificarse con quienes son sus objetos o sujetos de comparación. Para estos autores, el grado de identificación o similitud viene dado o por la cercanía o por pensar al modelo de comparación como un ejemplo del propio funcionamiento o expectativas futuras, y por otro lado, el contraste se determina también para evaluar el funcionamiento actual del sujeto, se percibe diferencia o distancia.

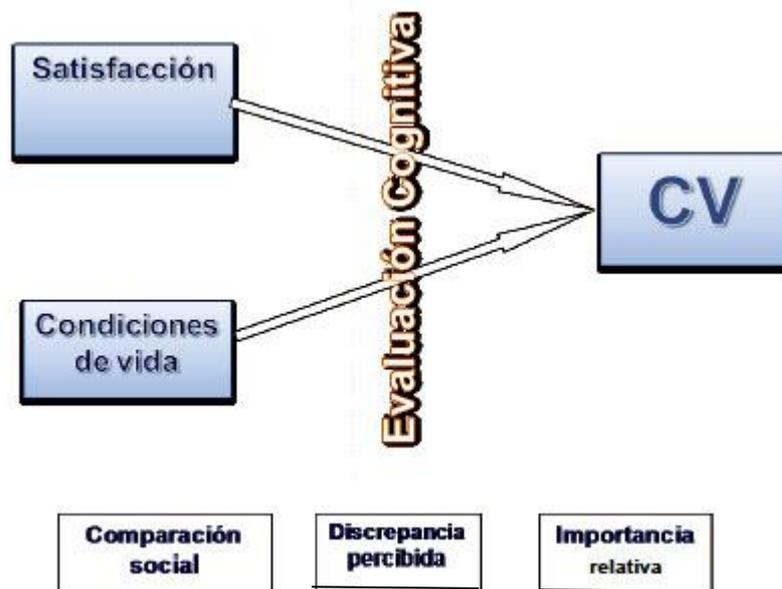
Debido a estas diferencias en la disposición a la comparación es que se ha comenzado a teorizar sobre las diferencias individuales que median e influyen en el proceso de comparación. En este sentido, Gibbons & Buunk (1999) han propuesto el concepto de orientación a la comparación social (OCS) como un factor modulador de la comparación social, refiriéndose a la tendencia de algunos individuos a compararse con mayor frecuencia con los demás, diseñando incluso una escala para evaluar esta característica. La OCS expresaría una orientación a tomar en cuenta los sentimientos y respuestas de los demás y una inclinación a acomodarse a los otros. Los individuos con una alta OCS se caracterizarían por una gran preocupación o tendencia a relacionar a sí mismos con otros, estando interesados en los comportamientos y pensamientos de los demás en circunstancias similares. Estudios iniciales indican una relación entre la variable OCS con los dominios social, físico y psicológico de la Calidad de Vida, no obstante, la varianza explicada de estos dominios por la OCS es baja (Urzúa, Castillo, Gemmel & Campos, 2010). Pese a esto, algunos estudios han referido posibles consecuencias en la esfera afectiva y en el bienestar psicológico derivado de las posibles formas de

compararnos con otros (Buunk, Collins, Dakof, Taylor & VanYperen, 1990; Buunk, Gibbons, Belmonte, Peiró & Zurriaga, 2005; Buunk, Ybema, Gibbons & Ipenburg, 2001; Michinov, 2007). En este sentido, aquellos que tienden a compararse hacia arriba presentan mayores efectos negativos en sus afectos (Buunk, 2006; Buunk, Peiró, Rodríguez & Bravo, 2006), en tanto aquellos que se comparan hacia abajo, podrían generar mayor efecto positivo, especialmente cuando la persona que se compara está sometida a estrés o morbilidad (Buunk, 2006; Buunk & Ybema, 1997; Friedswijk, Buunk, Steverink & Slaets, 2004; Gibbons & Buunk, 1999; Gibbons, Gerrard, Lando & McGovern 1991; Taylor, Wood & Lichtman, 1985; Van der Zee, Buunk & Sanderman, 1998; Van Yperen, Brenninkmeijer & Buunk, 2006; Weeler & Miyake, 1992).

Bajo estos considerandos, es importante considerar que el resultado de la evaluación de la Calidad de Vida estaría mediado por dos grandes procesos, el de la asignación de la importancia que otorgaría cada persona a cada dominio a evaluar, y por otra parte, por el tamaño de la brecha derivado del proceso de comparación, la cual puede ser intrasujeto o extrasujeto. En la comparación intrasujeto jugaría un rol importante las discrepancias (entre lo que quiero/tengo; actual/ideal; pasado/presente/futuro). En la comparación extrasujeto tendría un rol clave la comparación social, y entre estas, la orientación a la comparación social.

Figura 2

Modelo de Calidad de vida centrado en la evaluación



Fuente: Zapf (1984)

2.4 Marco conceptual

2.4.1 Beneficios Sociales.

Son montos dinerarios o en especie que percibe el trabajador ajeno a su remuneración mensual, que sirve como incentivo para que el trabajador se identifique con la empresa donde labora.

García, Valderrama y Paredes (2014) Los beneficios sociales son un tipo de compensación, que, a diferencia de la remuneración, no se genera de la prestación de servicios, sino que se origina de la relación laboral, su otorgamiento es de carácter obligatorio normado por las leyes, de este modo, su pago se realiza en dos oportunidades, la primera, durante la relación laboral y la segunda al término de la relación laboral mediante un documento llamado liquidación de beneficios sociales (p.46).

Machicado (2015) menciona que los beneficios laborales hacia el trabajador contribuyen al crecimiento económico y satisfacción para el trabajador, ya que mediante estos beneficios sociales se muestra el agradecimiento de la empresa con la persona. En otras palabras, los beneficios sociales son pagos de las organizaciones a los trabajadores, que van a ayudar a que el trabajador tenga un mejor rendimiento laboral, y así también una mejor calidad de vida.

Bustamante (2015) argumenta que los beneficios sociales, son todos los pagos efectuados al trabajador, que son distintos a la remuneración básica, asimismo, es otorgado al trabajador por la relación laboral, la cual, percibe obligatoriamente por mandato legal (p.65).

Gratificaciones.

Bernuy (2014) menciona que las gratificaciones legales son concedidas de manera obligatoria por las normas laborales, como, las Gratificaciones que se pagan dos veces por año, las cuales son por Fiestas Patrias y Navidad (p.55).

En el Perú el otorgamiento de beneficios sociales bajo la denominación de gratificaciones legales contribuye un ingreso extra para el trabajador en los meses de julio y diciembre respectivamente, dicho beneficio ayuda en gran parte para afrontar dichas festividades del trabajador y su familia. Se dio la norma en el año 1989 Ley 25139, reglamentada por Decreto Supremo 061-89. Estas normas originaron ciertas distorsiones en su aplicación lo que determinó su derogación y sustitución por la Ley 27735 el 09 de mayo del 2002, reglamentada por Decreto Supremo Número 005-2002-TR.

Asignación Familiar.

Díaz (2014) menciona que es un beneficio para los trabajadores que tengan hijos, siempre y cuando cumplan con dos aspectos, que sean menores de edad o que sean mayores de edad siempre y cuando estén cursando estudios superiores, este beneficio lo adquieren los 11 trabajadores que estén sujeto al régimen laboral de la actividad privada, el importe a recibir de la asignación familiar equivale 10% de la remuneración mínima vital (RMV) vigente al momento del pago, sin importar la cantidad de hijos que tenga el trabajador (p.29).

Es un beneficio social que se aplica a los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada con vínculo laboral vigente cuyas remuneraciones no se regulen por negociación colectiva. La asignación familiar tiene carácter y naturaleza remunerativa, es el 10% de la remuneración mínima vital vigente en la oportunidad que corresponda percibir el derecho.

Vacaciones.

Martínez y Infantes (2014) menciona que las vacaciones son un beneficio social que obtiene el trabajador por haber prestado sus servicios por un periodo de un año, en el cual empleador debe otorgar el descanso vacacional y asimismo debe ser pagado.

Se llama vacaciones al período de descanso remunerado que la ley otorga al trabajador luego de que éste haya cumplido un año continuo de labores. Las vacaciones en el Perú es un derecho o beneficio social que todo trabajador tiene luego de cumplir un año de servicios en su centro de labores, dicho trabajador tiene el derecho a gozar de 30 días calendario, de descanso físico remunerado para reponer fuerzas y convivencia con su familia, de manera ininterrumpida por cada año completo de servicios, está amparado en el Decreto Legislativo N° 713, Consolidación de legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, Reglamento del Decreto Legislativo N° 713, Decreto Supremo N° 012-92-TR.

El Seguro de Vida.

Es un beneficio social que le corresponde al trabajador plasmado en la seguridad de vida, que lo adquiere a los cuatro años de servicios con el empleador, siendo los beneficiarios el conyugue o descendientes y que a falta de ellos los ascendientes y hermanos menores de 18 años.

Participación de Utilidades.

Es un beneficio social que tiene por finalidad que los trabajadores participen en la distribución de las utilidades de la empresa, tiene como objetivos la identificación de los trabajadores con la empresa, aumenta la productividad con esfuerzo conjunto de trabajadores y empresarios y elevar el nivel económico de los trabajadores y sus familias. Está normado en D.LEG.677 (09.10.1991) Aplicable a partir del ejercicio 1992, D.LEG.892 (11.11.1996) Aplicable a partir del ejercicio 1997, D.S. N°009-98-TR

(06.08.1998) Vigente a partir del 07.08.98, T.U.O. de la Ley del Impuesto a la Renta - D.S. N° 179-2004-EF, Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta – D.S. N° 122-94-EF.

Compensación por tiempo de servicios.

Bernuy (2014) sostiene que la CTS tiene el carácter de beneficio social de previsión, cuando un trabajador se encuentra desempleado, y de tal forma tenga un respaldo para subsistir hasta que obtenga un nuevo empleo (p.40).

La Compensación por tiempo de servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia, y su propósito es el de ser un auxilio económico del trabajador desempleado que le permita afrontar las consecuencias del desempleo, de forma que pueda sobrellevar las necesidades personales y la de los dependientes económicos del desempleado y se debe otorgar con absoluta prescindencia del motivo del cese.

2.4.2 Calidad de Vida.

La calidad de vida comprende factores tanto subjetivos como objetivos. Entre los factores subjetivos se encuentra la percepción de cada individuo de su bienestar a nivel físico, psicológico y social. En los factores objetivos, por su parte, estarían el bienestar material, la salud y una relación armoniosa con el ambiente físico y la comunidad.

2.4.3 La Microempresa.

Una microempresa, es toda unidad económica constituida por una persona natural, conocida también como conductor, empresa unipersonal o persona natural con negocio o jurídica. Puede adoptar cualquier forma u organización o gestión empresarial (E.I.R.L.), y está dedicada a la extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios. Además, no debe superar las 150 UIT en ventas anuales.

2.4.4 La Pequeña empresa.

Se denomina Pequeña Empresa a aquella unidad económica que se dedica a la extracción, transformación, producción y comercialización de bienes o servicios en el Perú, la cual puede tener ingresos anuales de 150 UIT, pero no exceden de 1,700 UIT.

2.4.5 La Mediana empresa.

La mediana empresa es la unidad económica con la oportunidad de desarrollar su competitividad, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios, la cual no puede exceder de 1,700 UIT hasta 2,300 UIT ingresos anuales.

2.4.6 La Gran Empresa.

Es la unidad económica constituida en el Perú, con la oportunidad de desarrollar extracción, transformación, producción y comercialización de bienes o servicios, no teniendo límite de ingresos anuales, lo que podemos aseverar que se encuentra en el rango de 2,300 UIT a más.

2.4.2 Calidad de Vida

Factores subjetivos, comprenden:

La percepción bienestar a nivel físico.

Asociado a la salud y la seguridad física de las personas.

La percepción bienestar psicológico.

Veenhoven (1991), lo define como el grado en el que un individuo juzga globalmente su vida en términos favorables. La evaluación que realiza el sujeto depende

de tres componentes, a saber: a) los estados emocionales (positivos-negativos), b) el componente cognitivo (procesamiento de información que las personas realizan acerca de cómo les fue o les está yendo en su vida); y c) las relaciones vinculares entre ambos componentes.

La percepción bienestar social.

El Bienestar Social hace referencia al estado de satisfacción que logra el empleado en el ejercicio de sus funciones, producto de un ambiente laboral agradable y del reconocimiento de su trabajo, lo cual repercute en un bienestar familiar y social.

Factores objetivos, comprenden:

La salud.

Se conceptualiza como el bienestar físico, social y mental de la persona y no solo la ausencia de enfermedades (OMS).

Ambiente físico.

Según Lawton (1986) la relación ambiente-persona viene determinada por la relación entre el nivel de competencia personal y la demanda ambiental.

La relación con la comunidad.

Definido como comunicación y participación para el desarrollo de las mismas, para tomar buenas decisiones.

Como tal, muchos aspectos afectan la calidad de vida de una persona, desde las condiciones económicas, sociales, políticas y ambientales, hasta la salud física, el estado psicológico y la armonía de sus relaciones personales y con la comunidad.

2.5 Definición de términos básicos

2.5.1 Beneficios Sociales.

Asignación Familiar.

Es un derecho que tiene el trabajador de la empresa privada, tiene su base legal en la ley 25129 y en Decreto Supremo N° 035-90-TR., el monto que corresponde por este beneficio laboral es de 10% de la remuneración mínima vital.

Compensación por Tiempo de Servicios.

La compensación por tiempo de servicios (CTS) es un beneficio social que se otorga al trabajador con la finalidad de constituir una suerte de ahorro forzoso que le permita hacer frente a las futuras contingencias que puedan ocurrir luego de la extinción del vínculo laboral y/o cubrir sus necesidades y las de su familia mientras se reincorpora al mercado laboral.

Gratificaciones.

La gratificación es un derecho laboral que está normado por las leyes del trabajo del Estado Peruano. Es un pago adicional que se suma a la remuneración o sueldo de los trabajadores. En el Perú la gratificación se entrega en los meses de julio y diciembre.

Participación de Utilidades.

La participación de las utilidades es un derecho reconocido constitucionalmente, la cual establece que el Estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa y promueve otras formas de participación y que tiene por objeto, de alguna manera, acceder a las utilidades netas que percibe el empleador como consecuencia de su gestión empresarial.

Seguro de Vida.

El Seguro de Vida Ley es aquel que debe contratar el empleador para su trabajador cuando cumpla 04 años en tu centro laboral, conforme a lo establecido en la Ley de Consolidación de Beneficios Sociales, aprobada por Decreto Legislativo N° 688.

Vacaciones.

Es un beneficio laboral a los trabajadores de la actividad privada el cual se respalda en el Decreto Legislativo N° 713, el cual establece las vacaciones anuales para todos los trabajadores al término de un año de servicio continuo con el mismo empleador. Un empleado tiene derecho a 30 días de vacaciones anuales pagadas, esto requiere de un año de servicio que se calcula a partir de la fecha en la que el empleado empezó a trabajar al servicio de su empleador.

2.5.2 Calidad de Vida.

La percepción del bienestar físico.

Se da cuando la persona siente que ninguno de sus órganos o funciones está menoscabado; el cuerpo funciona eficientemente y hay una capacidad física apropiada para responder ante diversos desafíos de la actividad vital de cada uno.

La percepción del bienestar psicológico.

Salud Mental (emocional/cognitivo) frustración, ansiedad/angustia, depresión, enojo/irritabilidad, baja autoestima, culpa, incapacidad para tomar decisiones y concentrarse, olvidos frecuentes, hipersensibilidad, bloqueo mental.

La percepción del bienestar social.

Definido como la noción que surge en respuesta a la llamada “cuestión social”. Esta última aparece en el siglo XIX, y está relacionada con los sufrimientos de la clase

trabajadora a consecuencia de la revolución industrial. Se hicieron eco de ella, intelectual, político y religiosos. Son las relaciones que una persona mantiene con cada aspecto de su vida.

La Salud.

La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. La cita procede del Preámbulo de la Constitución de la Organización Mundial de la Salud, que fue adoptada por la Conferencia Sanitaria Internacional, celebrada en Nueva York del 19 de junio al 22 de julio de 1946, firmada el 22 de julio de 1946 por los representantes de 61 Estados (Official Records of the World Health Organization, N° 2, p. 100), y entró en vigor el 7 de abril de 1948. La definición no ha sido modificada desde 1948.

El ambiente físico.

Según el modelo de la competencia ambiental Lawton E. 1986, la relación ambiente-persona viene determinada por la relación entre el nivel de competencia personal y la demanda ambiental. El nivel de competencia personal depende de la salud, la capacidad sensorial, el desempeño motor y las habilidades cognitivas. La demanda ambiental está determinada por las características físicas reales y por las percibidas.

La relación con la comunidad.

Se puede decir que es la actividad a desarrollarse a lo largo de nuestro país, nos emplaza grandes retos con el desarrollo del trabajo, es ahí donde las comunidades juegan un rol activo, pues son quienes son vislumbran gran conocimiento de la zona, por ello conciliamos el desarrollo de nuestras operaciones respetando sus costumbres y haciendo empleo inteligente de sus recursos naturales locales.

CAPÍTULO III

PLANTEAMIENTO DE LA (S) HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. *Hipótesis.*

3.1.1. *Hipótesis general.*

Existe una relación significativa entre beneficios sociales y calidad de vida de los trabajadores de las microempresas del área de bienes y servicios en el Distrito de Cajamarca 2021

3.1.3. *Hipótesis específicas.*

Los trabajadores de las microempresas del área de bienes y servicios del distrito de Cajamarca reciben de manera incompleta los beneficios sociales establecidos por ley.

Existe baja calidad de vida en las familias de los trabajadores de las microempresas del área de bienes y servicios del distrito de Cajamarca.

3.2. **Variables.**

Variable 1 = Beneficios Sociales.

Variable 2 = Calidad de Vida.

3.3. **Operacionalización de los componentes de las hipótesis**

Tabla 2.

Beneficios sociales y calidad de vida de los trabajadores de las microempresas del área de bienes y servicios del distrito de Cajamarca 2021.

BENEFICIOS SOCIALES Y CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES DE LAS MICROEMPRESAS DEL ÁREA DE BIENES Y SERVICIOS DEL DISTRITO DE CAJAMARCA 2021.

Hipótesis	Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Existe una relación significativa entre beneficios sociales y calidad de vida de los trabajadores de las microempresas del área de bienes y servicios en el Distrito de Cajamarca.	Variable 1 = Beneficios Sociales.	Toyama M. (2016) Define que los beneficios sociales legales son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores con ocasión de sus labores prestadas de manera dependiente. No importa su carácter remunerativo, el monto o la periodicidad del pago, pues lo relevante es lo que percibe el trabajador por su condición de tal y por mandato legal. El ordenamiento prevé para los trabajadores seis beneficios económicos de origen legal que se abonan durante la relación laboral	Gratificaciones	Frecuencia de gratificaciones que percibe Por Fiestas Patrias o Navidad	1 () 2 () 3 ()
			Asignación Familiar	Porcentaje que percibe el trabajador.	Percibe () No Percibe ()
			Vacaciones	Número de días de vacaciones que goza al año.	8 () 15 () 30 ()
			Seguro de Vida	Momento que percibe el beneficio.	1 año 2 años 3 años 4 años
			Participación en las Utilidades	Porcentaje (5% a 10%) de participación que reciben los trabajadores al año.	5% () 8% () 10% () Ninguna ()
			Compensación por Tiempo de Servicios	Monto que le corresponde al trabajador por año de servicios.	1 remuneración () ½ remuneración ()

BENEFICIOS SOCIALES Y CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES DE LAS MICROEMPRESAS DEL ÁREA DE BIENES Y SERVICIOS DEL DISTRITO DE CAJAMARCA 2021.

Hipótesis	Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems
			La percepción	Nivel de Bienestar	Alto () Medio () Bajo ()
		Para la OMS (Organización Mundial de la Salud) (2017) La calidad de vida comprende factores tanto subjetivos como objetivos. Entre los factores subjetivos se encuentra la	del bienestar físico.		
	Variable 2 = Calidad de Vida.	percepción de cada individuo de su bienestar a nivel físico, psicológico y social. En los factores objetivos, por su parte, estarían el bienestar material, la salud y una relación armoniosa con el ambiente físico y la comunidad.	La percepción del bienestar psicológico	Nivel estabilidad emocional Nivel Cognitivo. Relación de ambas.	Bien (sí) (no) Bien (sí) (no) Bien (sí) (no)
			La percepción del bienestar social.	Satisfacción lograda en el trabajo. Acceso a recreación	Grado: positivo o negativo.

BENEFICIOS SOCIALES Y CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES DE LAS MICROEMPRESAS DEL ÁREA DE BIENES Y SERVICIOS DEL DISTRITO DE CAJAMARCA 2021.

Hipótesis	Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems
			La Salud	Bienestar físico	Se siente Bien: Sí () No ()
			El Ambiente Físico	Demanda ambiental	Se siente Bien: Sí () No ()
			La relación con la comunidad	Establece relaciones de comunicación.	Participa: Sí () No ()
				Participación con las comunidades	Participa: Sí () No ()

CAPÍTULO IV

MARCO METODOLÓGICO

4.1. Ubicación geográfica

El presente trabajo de investigación titulado “Beneficios Sociales y Calidad de Vida de los Trabajadores de las Microempresas del Área de Bienes y Servicios del Distrito de Cajamarca 2019 - 2020”; se llevó a cabo en el Distrito Cajamarca – Provincia de Cajamarca – Departamento de Cajamarca, tiene las siguientes coordenadas: latitud sur: entre paralelos 4°33'7" y 8°2'12" Longitud oeste: entre meridianos 78°42'27" y 77°44'20", altura de la capital: 2.720 m s. n. m. Número de provincias: 13 Número de distritos: 127

4.2. Diseño de la investigación

El diseño de investigación es no experimental en su modalidad transversal, dado que se tomó la información en un solo momento.

Para Hernández (2014), menciona que el diseño no experimental es aquel estudio donde por ningún motivo se van a intentar alterar las variables, puesto que mediante de dicho estudio van a ser observados los fenómenos tal cual son, con la finalidad de poder analizarlos. (p.149). Como tipo de investigación corresponde al correlacional

4.3. Métodos de investigación

Se utilizará los siguientes métodos: Inductivo – Deductivo:

Método Inductivo - Deductivo: porque permite obtener conclusiones a partir de las premisas generales. También el método Deductivo ayuda en el análisis de lo general a lo particular.

4.4 Población, muestra, unidad de análisis y unidades de observación.

4.4.1 Población, muestra.

La población para esta tesis está compuesta por 205 micro empresas constituidas en el distrito de Cajamarca, contando con 1 a 3 trabajadores de las mismas. Esta base de datos fue proporcionada por la Cámara de Comercio y Producción de Cajamarca. Valderrama (2013) afirma que la muestra es un subconjunto de una población (p.184). De tal manera se está considerando como muestra a 116 microempresas del Distrito de Cajamarca, tal como se evidencia en la siguiente figura donde está el cálculo para realizar las encuestas.

4.4.2 Unidad de Análisis

La unidad de análisis en el presente estudio de investigación son los trabajadores de las microempresas del distrito de Cajamarca.

4.4.3 Unidades de Observación

La unidad de observación en el presente estudio de investigación son las familias de los trabajadores de las microempresas del distrito de Cajamarca.

TAMAÑO DE MUESTRA

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

Esta es la formula del tamaño de muestra

Z : Nivel de confianza	1.96
N : Población	205
P : Proporción de éxito	0.5
Q : Proporción de fracaso	0.5
E : Error =	0.06

a) para E =	0.06
	Numerador 196.882
	denomin 1.6948
	muestra 116

4.5 Técnicas e instrumentos de recopilación de información

El instrumento de recolección de la información para el estudio de investigación es el cuestionario y la técnica la encuesta, que consiste en una búsqueda sistemática de la información en la que los investigadores preguntarán a los investigados. Utilizándose el formulario Google forms, dicho sistema es proporcionado por Google y la Universidad Nacional de Cajamarca con cuenta e-mail wchoezm_epg19@unc.edu.pe.

4.6 Técnicas para el procesamiento y análisis de la información

Para el análisis de los datos se utilizó la tabulación de datos en Microsoft Excel, versión 2016 así como también cuadros estadísticos que proporciona el google forms con la dotación de datos vía encuestas lanzadas en el distrito de Cajamarca, así como también el Programa Estadístico SPSS Versión prueba 26 analizando cuadros estadísticos e interpretándolos con datos recopilados de las encuestas aplicadas a las microempresas en el Distrito de Cajamarca.

4.7 Matriz de consistencia metodológica.

Tabla 3

Beneficios Sociales y Calidad de Vida de los Trabajadores de las Microempresas del Área de Bienes y Servicios del Distrito de Cajamarca 2021

Beneficios Sociales y Calidad de Vida de los Trabajadores de las Microempresas del Área de Bienes y Servicios del Distrito de Cajamarca 2021

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumento de recolección de datos	Metodología	Población y muestra
¿Qué relación Existe entre beneficios sociales y calidad de vida de los trabajadores de las microempresas del área de bienes y servicios en el Distrito de Cajamarca?	Determinar la relación que existe entre los beneficios sociales y la calidad de vida de los trabajadores de las microempresas en el área de bienes y servicios en el distrito de Cajamarca.	Existe una relación significativa entre beneficios sociales y calidad de vida de los trabajadores de las microempresas del área de bienes y servicios en el Distrito de Cajamarca.	Variable (1) Beneficios Sociales.	Gratificaciones	Frecuencia de gratificaciones que percibe.	Cuestionario	En la presente investigación se realizó en el distrito de Cajamarca, teniendo como objeto los beneficios sociales de los trabajadores de las microempresas y su calidad de vida, el ámbito de aplicación son los trabajadores de las microempresas, en el año 2019 - 2020, La unidad de	Fueron 116 – microempresas y Constituidas en el Distrito de Cajamarca, segunda población está constituida por microempresas. La muestra corresponde a 116 microempresas
				Asignación Familiar	Porcentaje que percibe el trabajador.			
				Vacaciones	Número de días que goza al año.			
				Seguro de Vida	Momento en el que percibe el beneficio.			

Beneficios Sociales y Calidad de Vida de los Trabajadores de las Microempresas del Área de Bienes y Servicios del Distrito de Cajamarca 2021

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumento de recolección de datos	Metodología	Población y muestra
				Participación de Utilidades	Porcentaje (5% a 10%) de participación que reciben los trabajadores al año.		análisis son los microempresas. La unidad de observación son los trabajadores de las microempresas.	
				Compensación por Tiempo de Servicios	Monto que le corresponde al trabajador por año de servicios.		El método de investigación es Inductivo deductivo e hipotético deductivo, el diseño fue no experimental transversal, el tipo de investigación descriptiva correlacional	
			Variable (2) Calidad de Vida.	La percepción del bienestar físico.	Nivel de Bienestar	Instrumento Cuestionario		

Beneficios Sociales y Calidad de Vida de los Trabajadores de las Microempresas del Área de Bienes y Servicios del Distrito de Cajamarca 2021

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumento de recolección de datos	Metodología	Población y muestra
				La percepción del bienestar psicológico La percepción del bienestar social.	Nivel Emocional Nivel Cognitivo. Relación de ambas. Satisfacción lograda en el trabajo.		de aplicación son los trabajadores de las microempresas, en el año 2020, la unidad de análisis son las familias de los trabajadores de las microempresas.	

Beneficios Sociales y Calidad de Vida de los Trabajadores de las Microempresas del Área de Bienes y Servicios del Distrito de Cajamarca 2021

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumento de recolección de datos	Metodología	Población y muestra
				La salud.	Bienestar Físico	Instrumento Cuestionario		
				El ambiente físico.	Demanda ambiental			
				La relación con la comunidad.	Establece relaciones de comunicación. Participación con las necesidades de la comunidad.	Cuestionario		

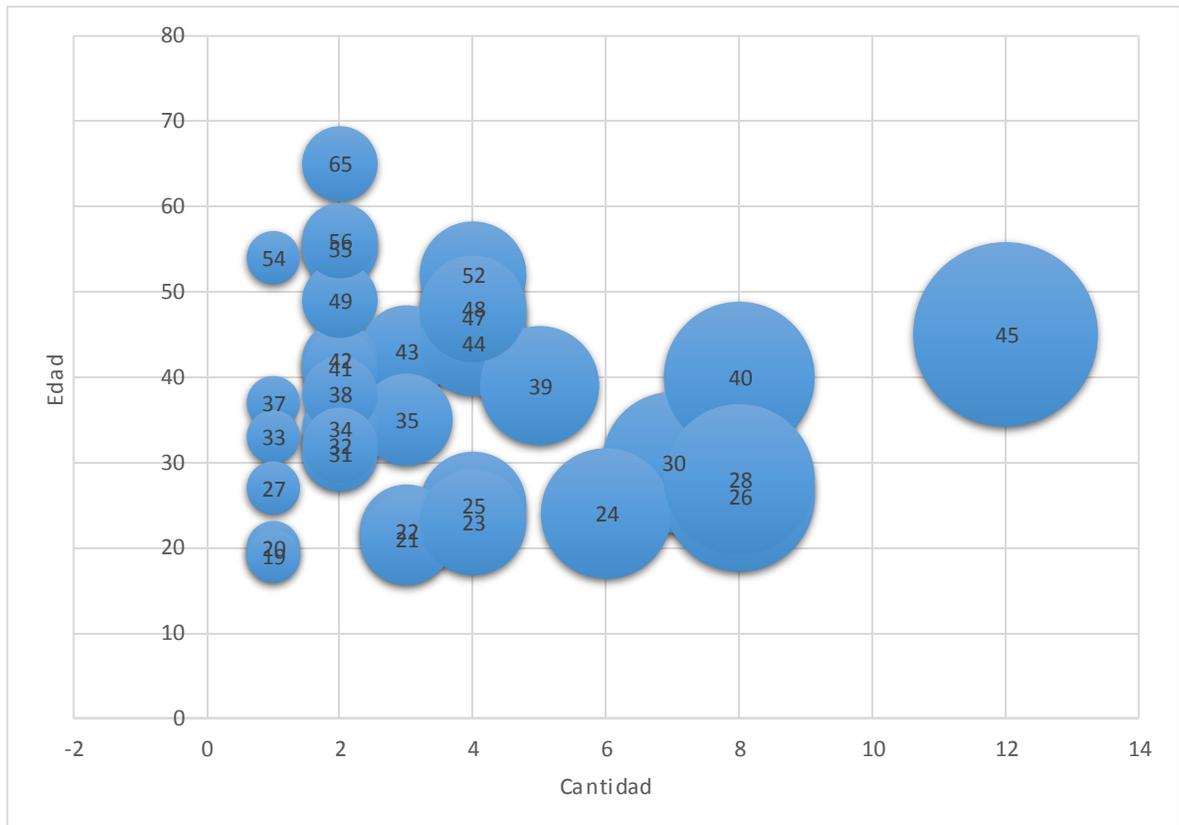
CAPÍTULO V

5.1 Presentación de Resultados

Beneficios Sociales

Figura 05.

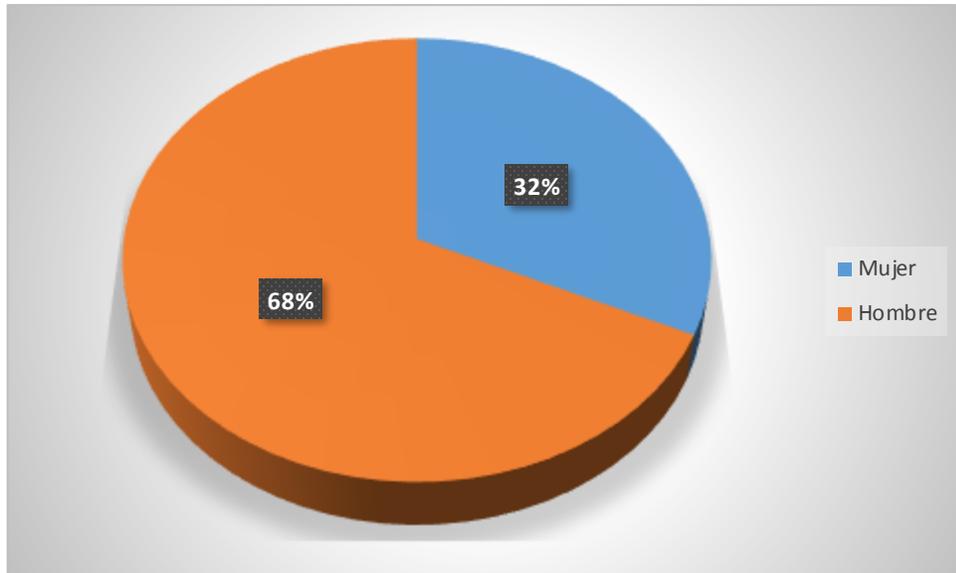
Edades de los Trabajadores de las Microempresas



Según lo encuestado, se evidencia que en las microempresas de bienes y servicios del distrito de Cajamarca vienen laborando personas con edad desde 19 años 0.86%, hasta de 65 años 1.72%, teniendo la edad con más frecuencia de 45 años con 10.34%.

Figura 06.

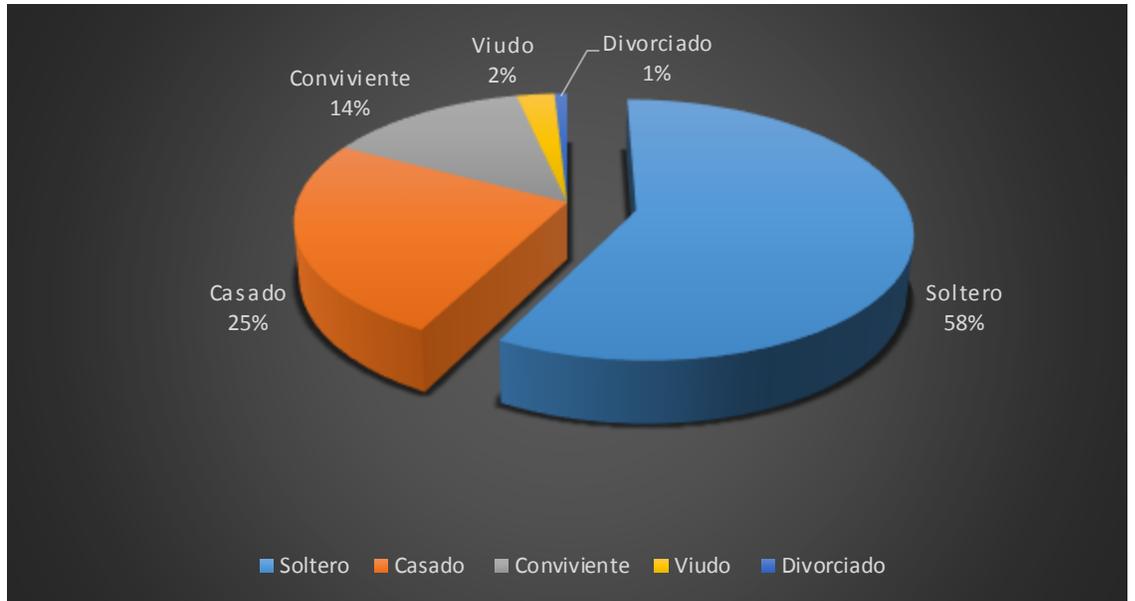
Género de los trabajadores de las Microempresas



Del levantamiento de la información, se evidencia que en las microempresas de bienes y servicios del distrito de Cajamarca vienen laborando personas de sexo femenino 32% y sexo masculino 68%.

Figura 07.

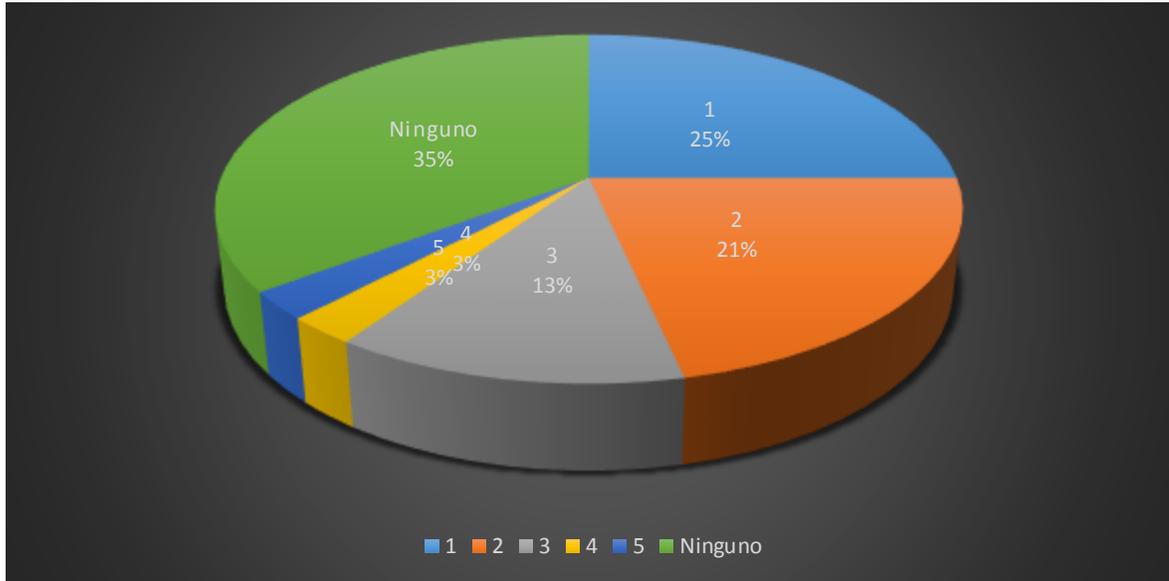
Estado Civil de los Trabajadores de las Microempresas



En la presente figura, se evidencia que en las microempresas de bienes y servicios del distrito de Cajamarca vienen laborando personas solteras 58%, casadas 25%, conviviente 14%, Viudo 2% y Divorciado 1%.

Figura 08.

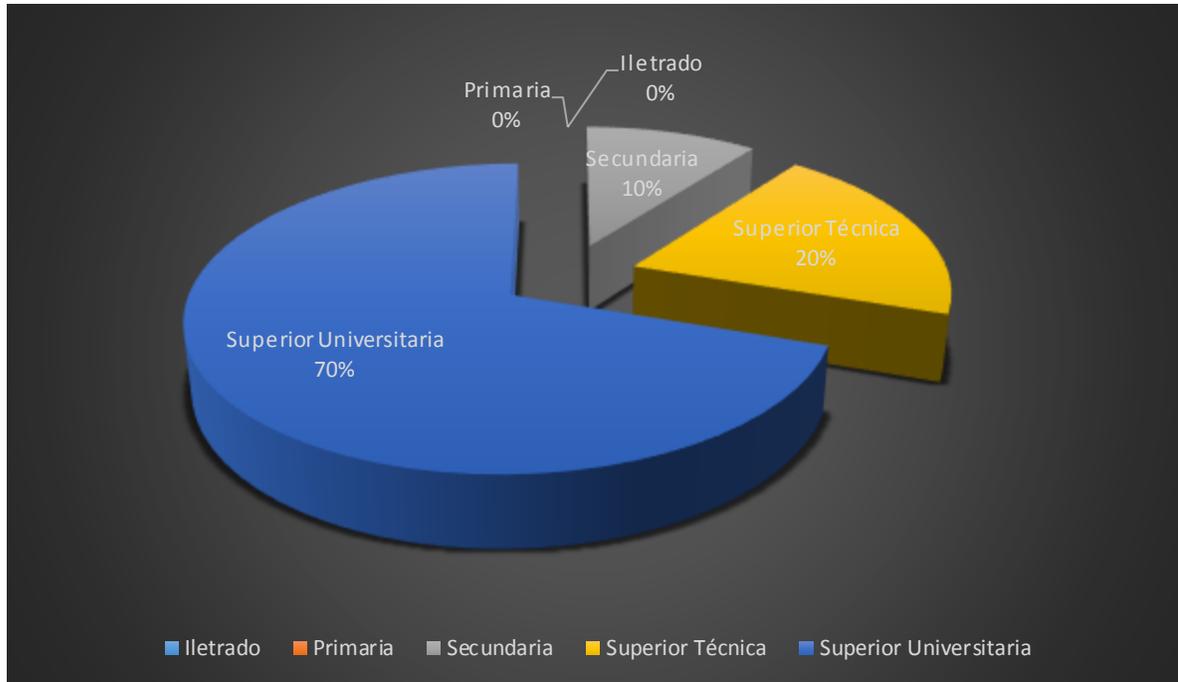
Número de hijos en su Familia



Con los datos recopilados, se evidencia que en las microempresas de bienes y servicios del distrito de Cajamarca vienen laborando personas con carga familiar de un hijo 25%, dos hijos 21%, tres hijos 13%, cuatro hijos 3%, cinco hijos 3% y ninguno un 35%.

Figura 09.

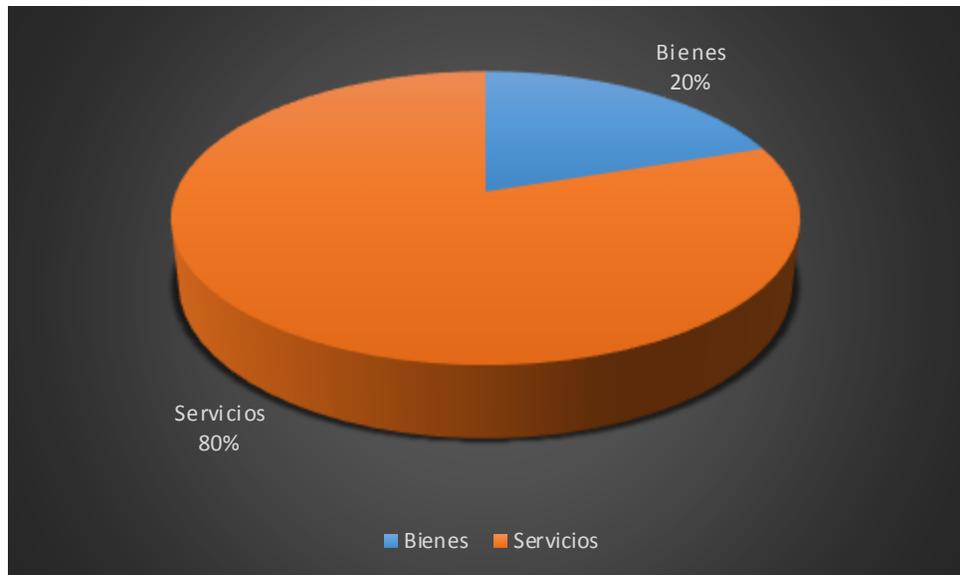
Grado de Instrucción de los Trabajadores de las Microempresas



La encuesta aplicada, nos muestra que en las microempresas de bienes y servicios del distrito de Cajamarca vienen laborando personas con educación Superior Universitaria 70%, Superior Técnica 20% y Secundaria 10%.

Figura 10.

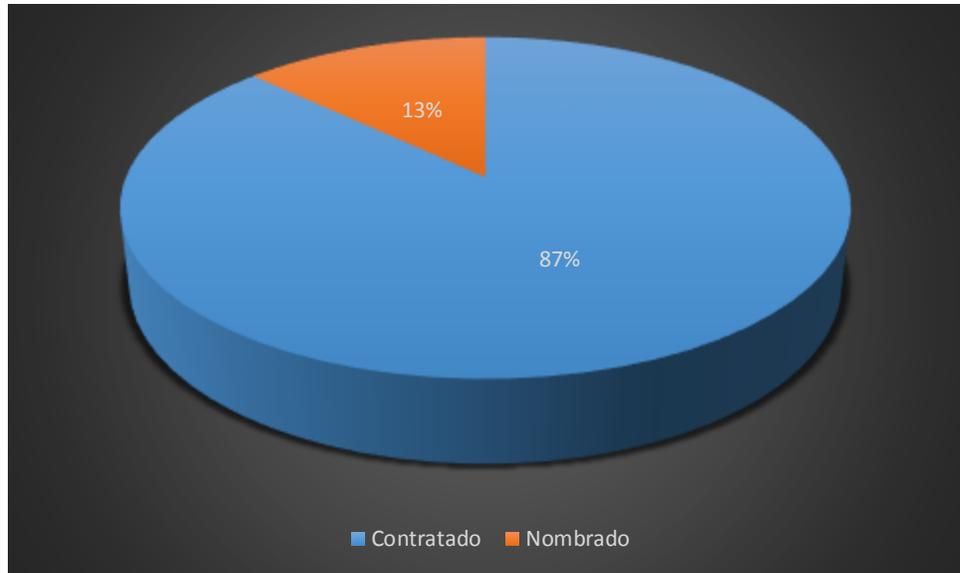
Micro empresa en la cual Labora



En la presente figura, muestra que en las microempresas de bienes y servicios del distrito de Cajamarca vienen desempeñando las actividades de venta de servicios 80% y venta de bienes 20%.

Figura 11.

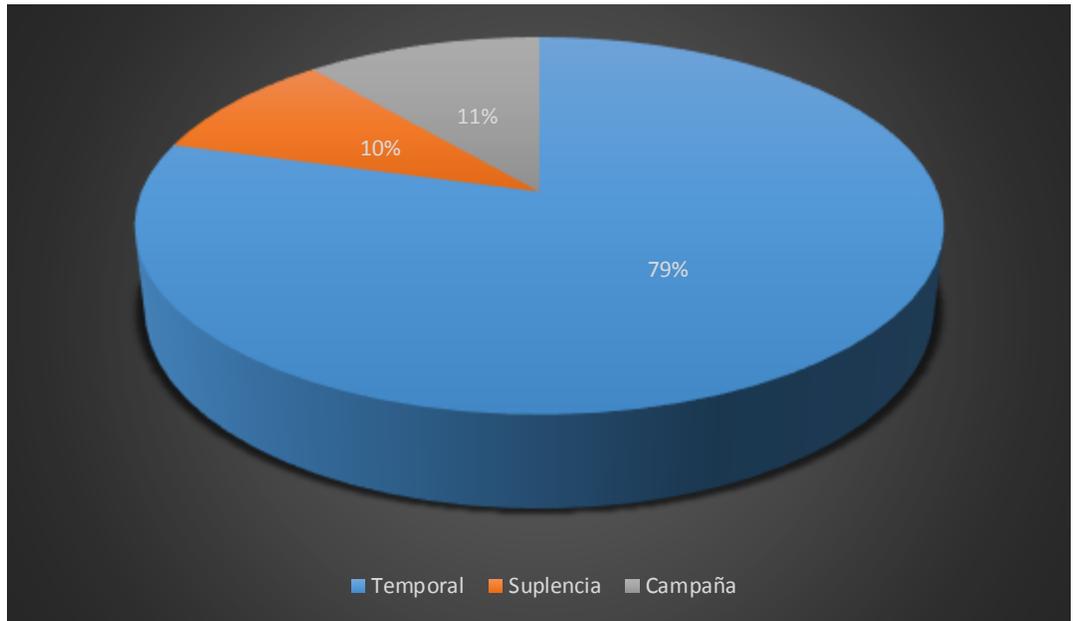
Modalidad de Contrato Laboral



En lo referente al tipo de contrato laboral, la figura evidencia que en las microempresas de bienes y servicios del distrito de Cajamarca se encuentran sus trabajadores de manera contratada 87%, nombrada 13%, lo que demuestra una posible migración de personal a otras empresas.

Figura 12.

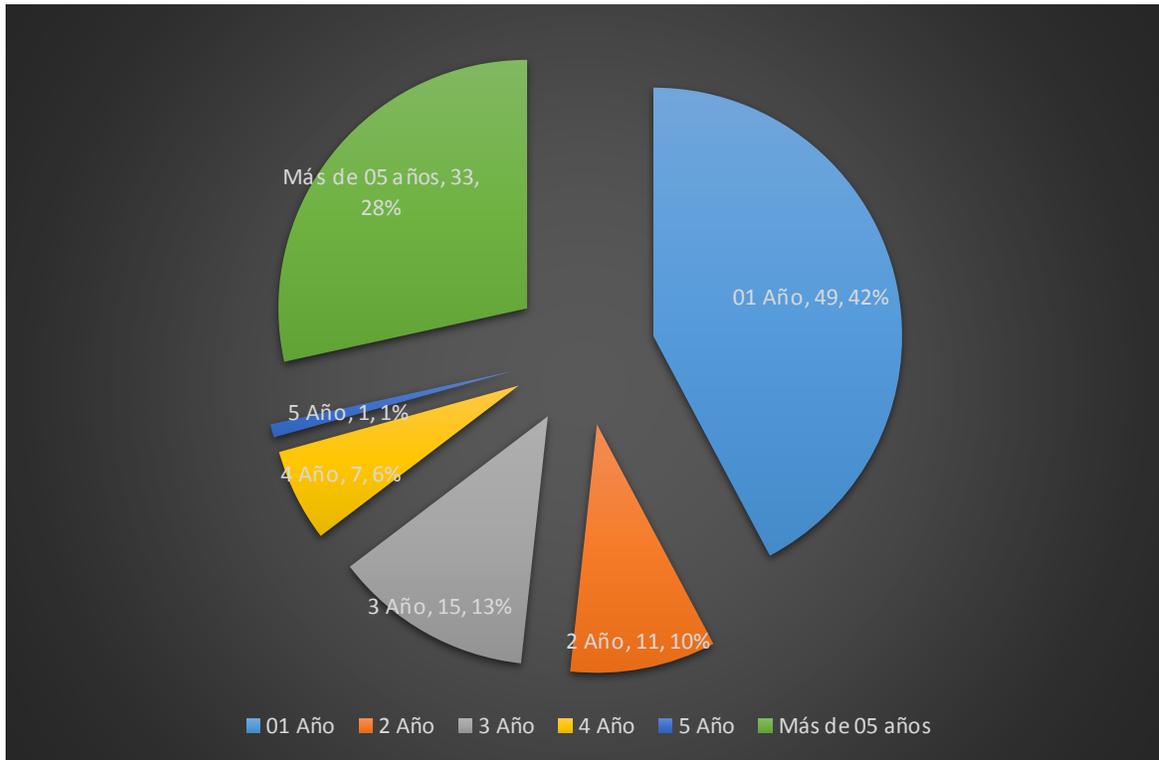
Tipo de Contrato Laboral



De la captura de los encuestados, se evidencia que en las microempresas de bienes y servicios del distrito de Cajamarca se encuentran sus trabajadores de manera contrato temporal 79%, suplencia 10% y un 11% por campaña, lo que genera una inestabilidad laboral en las empresas de este tipo.

Figura 13.

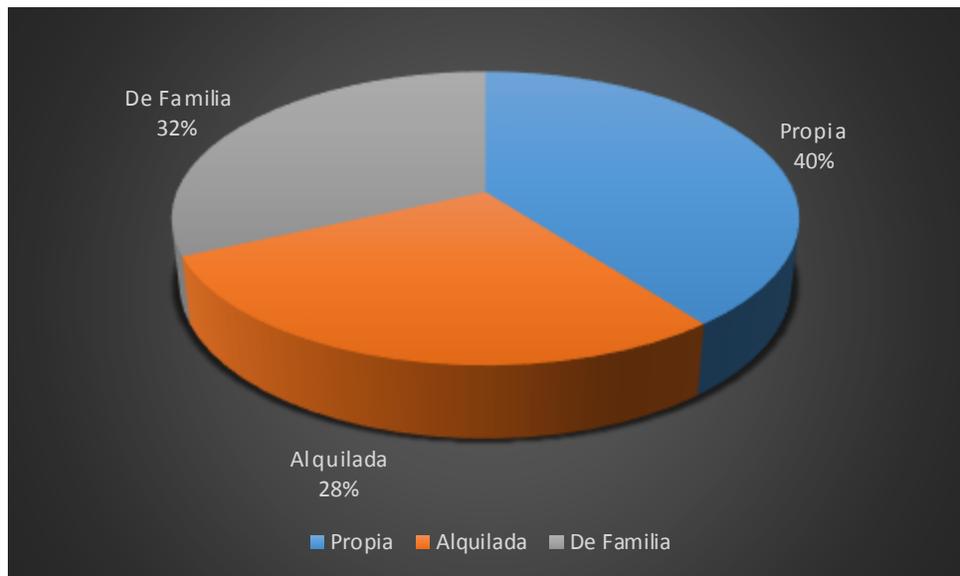
Tiempo de Servicios en la Microempresa



Con los datos obtenidos, se denota que en las microempresas de bienes y servicios del distrito de Cajamarca se encuentran sus trabajadores más de cinco años el 28%, cinco años el 1%, cuatro años 6%, tres años el 13%, dos años 10%, un año 42% notándose la continuidad del trabajador.

Figura 14.

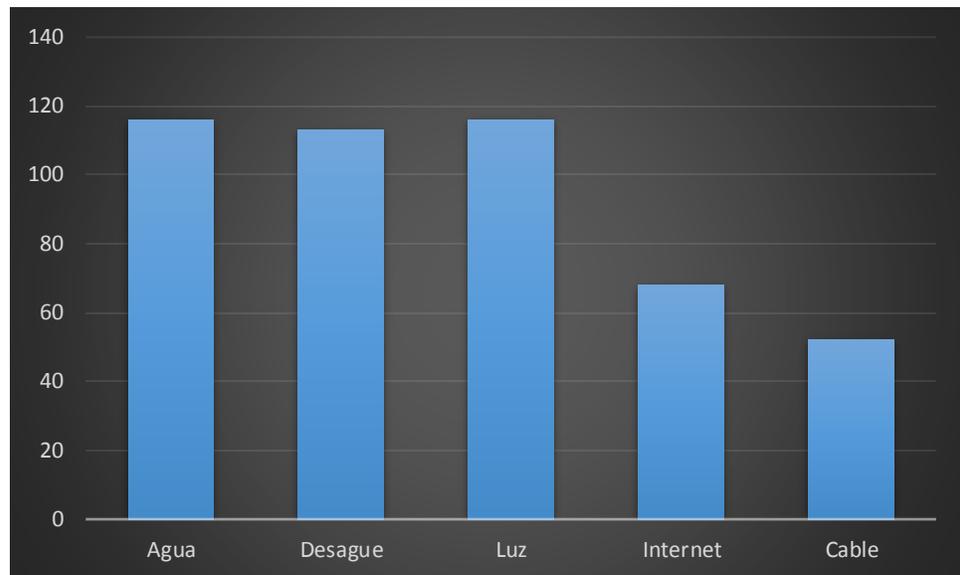
Residencia de los trabajadores de la Microempresa



La presente figura muestra que en las microempresas de bienes y servicios del distrito de Cajamarca se encuentran sus trabajadores viviendo en casa alquilada el 28%, propia el 40% y de familia el 32%.

Figura 15.

Servicios Básicos en el Domicilio donde viven

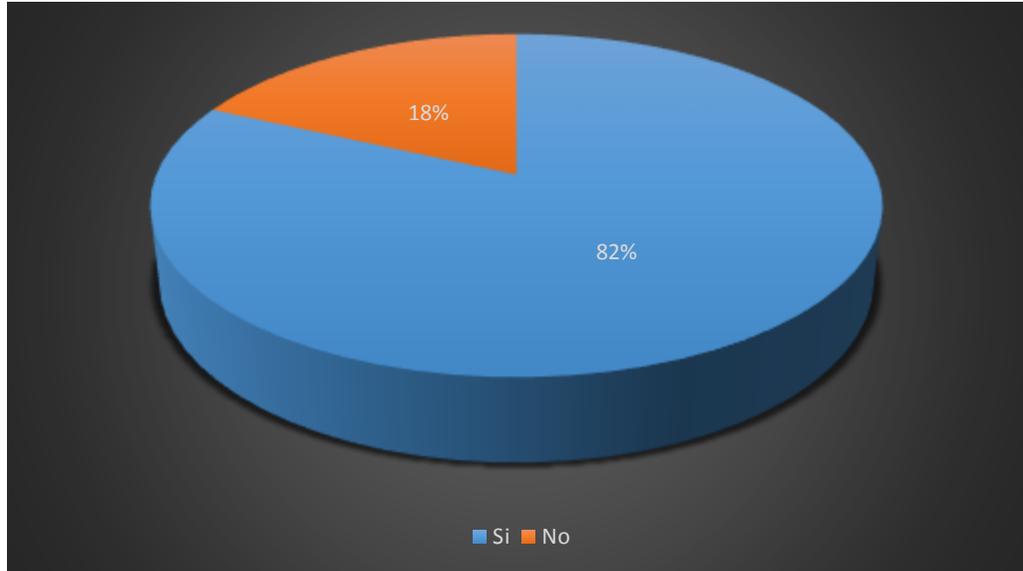


En la presente figura, se muestra que en las microempresas de bienes y servicios del distrito de Cajamarca se encuentran sus trabajadores contando con servicios de agua y luz los 116 encuestados, en cuanto al servicio de desagüe tienen 113 encuestados, el servicio de internet 68 encuestados y servicio de cable 52 encuestados.

5.2 Beneficios Sociales de los Trabajadores de las Microempresas.

Figura 16.

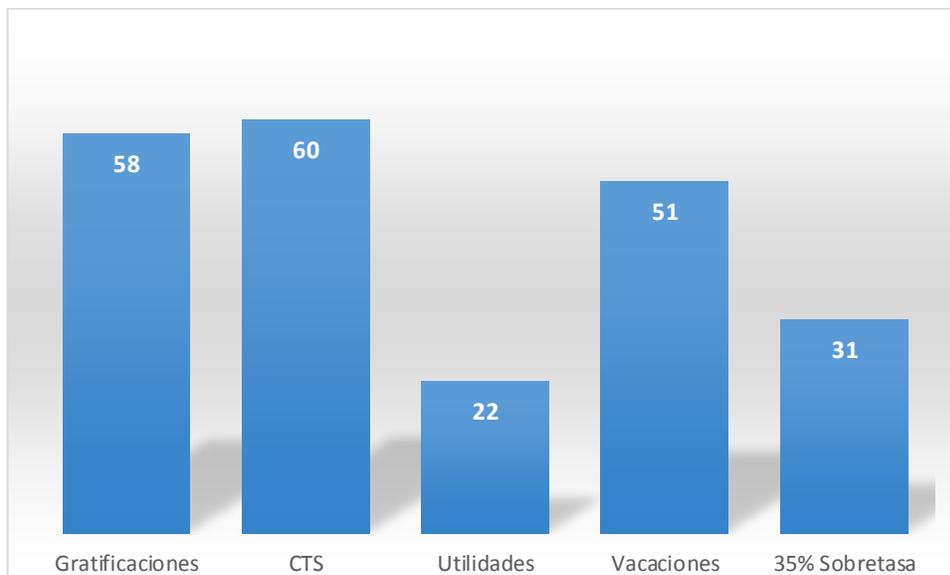
Conocimiento de Beneficios Sociolaborales



Con los datos obtenidos, se aprecia que los trabajadores de las microempresas de bienes y servicios del distrito de Cajamarca conocen los beneficios otorgados a los trabajadores el 82%, y desconocen un 18%.

Figura 17.

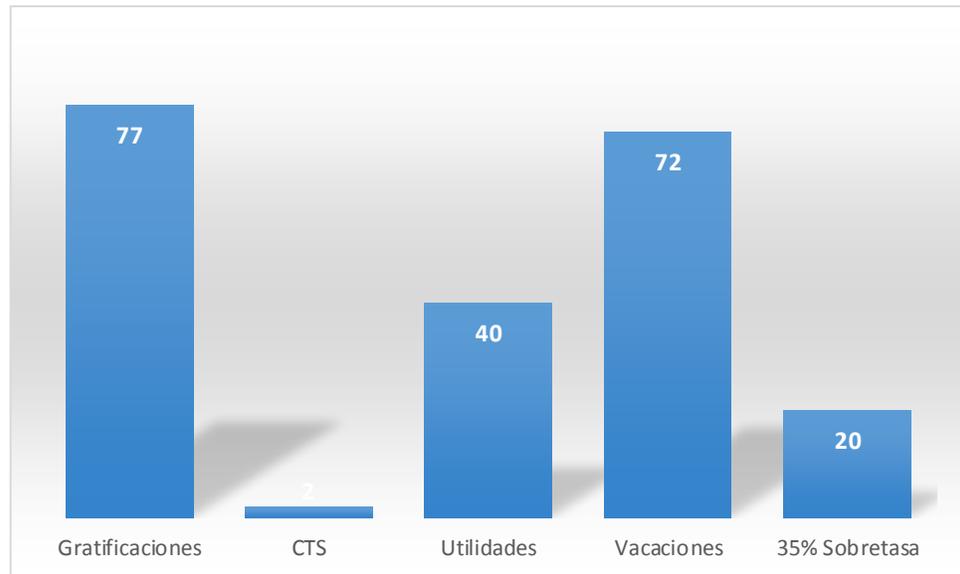
Conocimiento de los Beneficios Laborales que se les otorga



Con los datos obtenidos en la encuesta, se grafica la figura mostrando que en las microempresas de bienes y servicios del distrito de Cajamarca sus trabajadores conocen el beneficio de gratificación por fiestas patrias y navidad 58 encuestados, Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) 60 trabajadores, distribución de utilidades 22 informantes, vacaciones 30 días calendario por año de servicios 51 encuestados, 31 colaboradores por sobretasa en horario nocturno.

Figura 18.

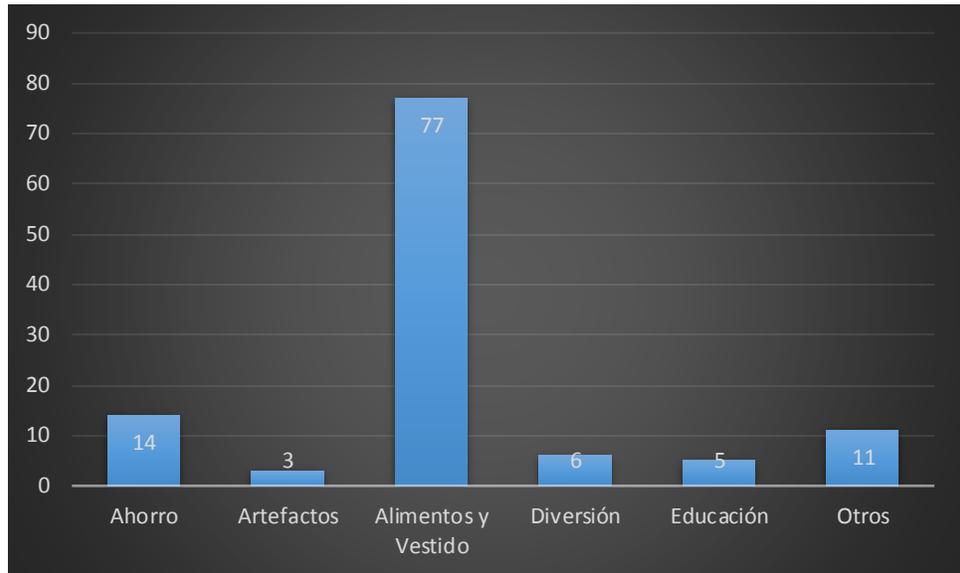
Beneficios Laborales que Percibe



Del resultado de datos se muestra la figura donde resaltan los beneficios sociales que percibe las microempresas de bienes y servicios del distrito de Cajamarca sus trabajadores reciben el beneficio de gratificación por fiestas patrias y navidad 77 encuestados, Compensación por tiempo de Servicios (CTS) 2 encuestados, distribución de utilidades 40 encuestados, vacaciones 30 días calendarios por año de servicios 72 encuestados, Sobretasa del 35% por labores en horario nocturno 20 encuestados.

Figura 19.

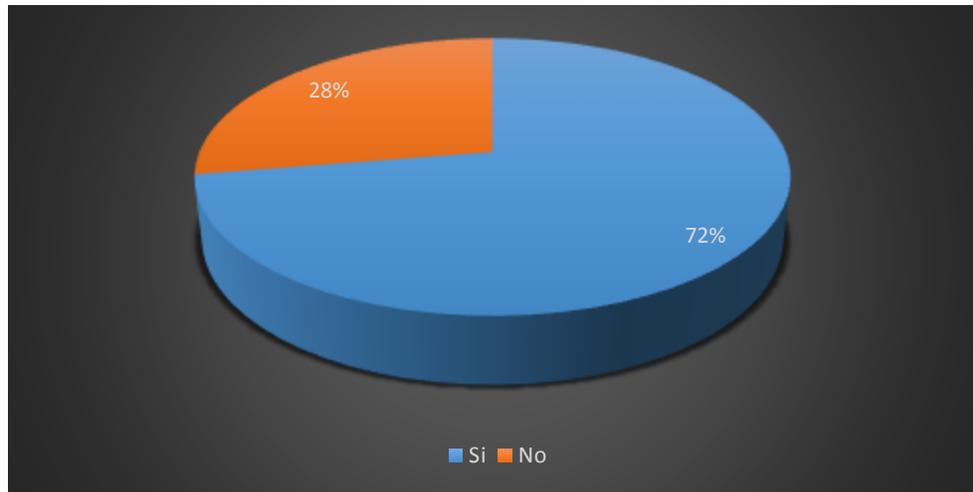
Inversión del beneficio laboral



En figura se muestra que en las microempresas de bienes y servicios del distrito de Cajamarca sus trabajadores invierten el beneficio social en ahorro para el futuro 14 encuestados, compra de artefactos 3 encuestados, alimentos y vestido 77 encuestados, diversión 6 encuestados, educación 5 encuestados, otros 11 encuestados.

Figura 20.

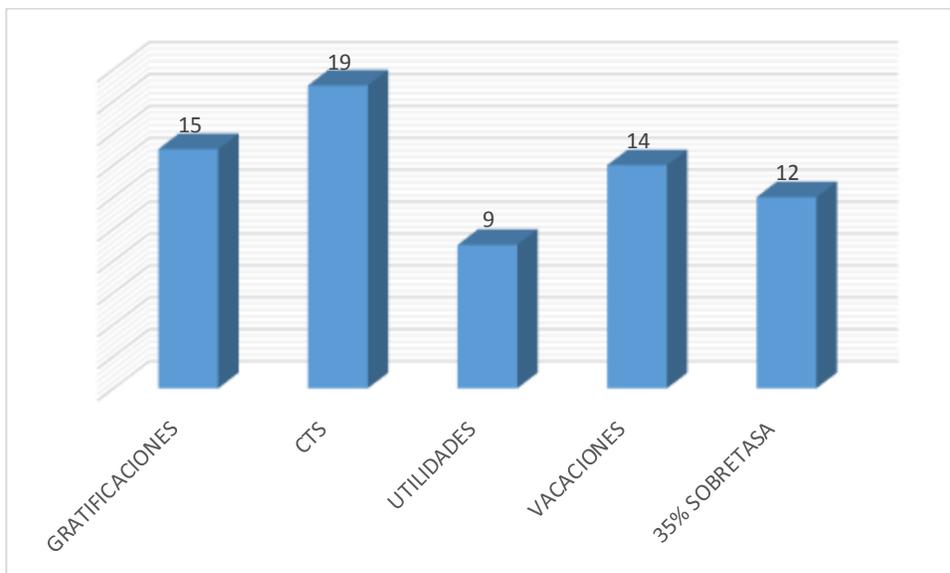
Necesidad de beneficios laborales



Según la información vertida por los trabajadores, se evidencia que en las microempresas de bienes y servicios del distrito de Cajamarca sus trabajadores necesitan otro beneficio social que no le está brindando su empresa 72% y un 28% no necesitan de ningún beneficio social adicional.

Figura 21.

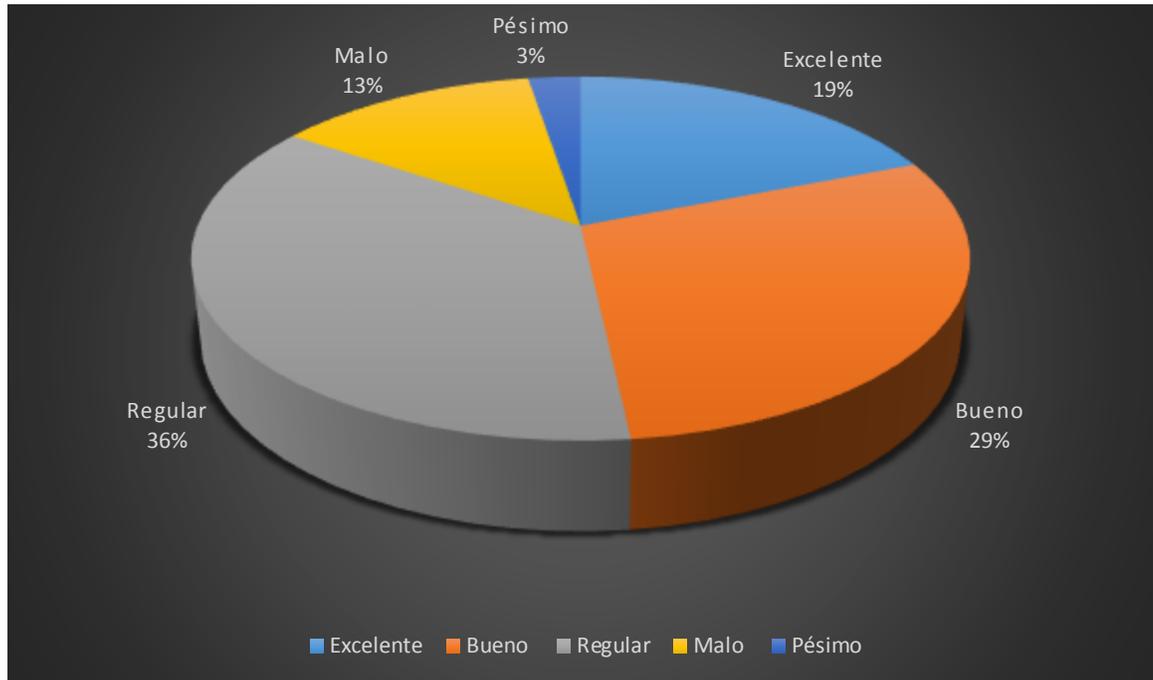
Beneficio Laboral que espera Recibir



En la presente figura, se muestra los resultados que en las microempresas de bienes y servicios del distrito de Cajamarca sus trabajadores necesitan otro beneficio social que no le está brindando su empresa, percibiendo que se les debe otorgar gratificación por fiestas patrias y navidad 15% de 116 encuestados, Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) 19%, distribución de utilidades 9%, vacaciones 30 días calendarios 14%, sobretasa en el horario nocturno 12%.

Figura 22.

Percepción de los Beneficios Laborales

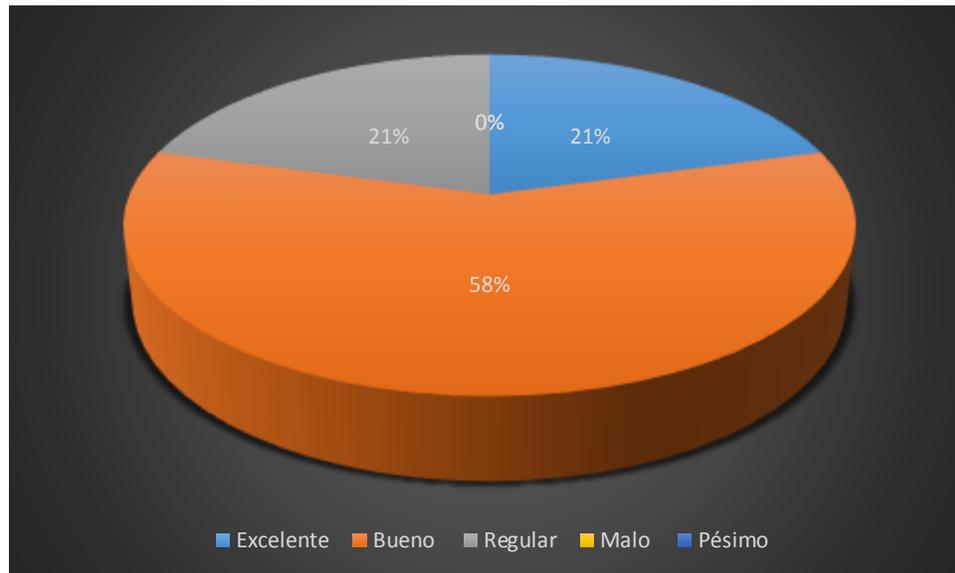


Según los datos procesados basados en la escala de Likert método de investigación que utiliza una escala de calificación para conocer el nivel de acuerdo y desacuerdo de las personas sobre un tema se aprecia, que en las microempresas de bienes y servicios del distrito de Cajamarca sus trabajadores perciben a los beneficios sociales de los trabajadores un 19% excelente, 29% bueno, regular 36%, malo 13%, pésimo 3%.

Calidad de Vida

Figura 23.

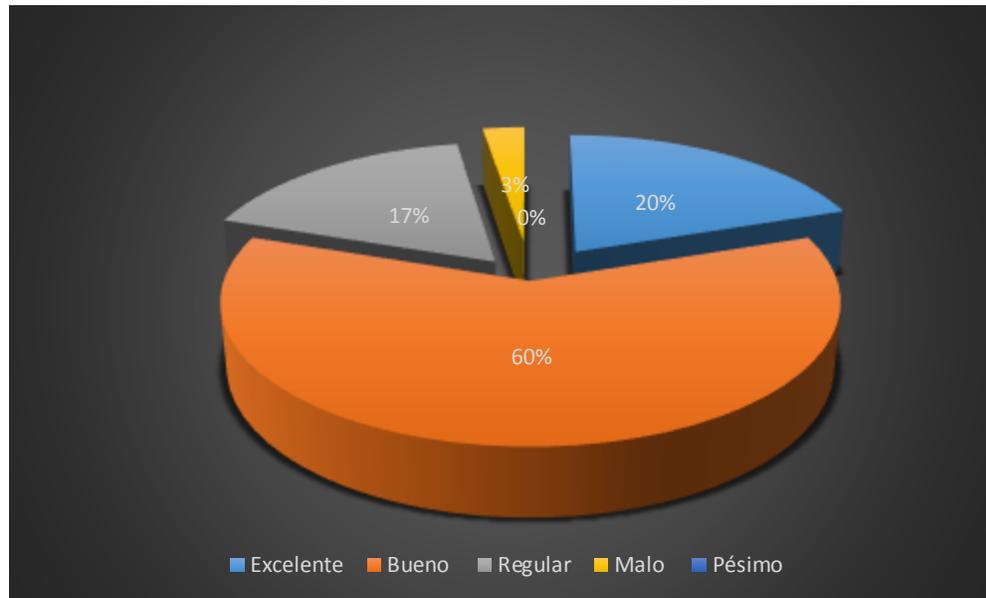
Aspecto Físico de los Trabajadores de las Microempresas



De los datos obtenidos mediante la encuesta basadas en la escala de Likert que es el método de investigación que utiliza una escala de calificación para conocer el nivel de acuerdo y desacuerdo de las personas sobre un tema y la conceptualización de calidad de vida de la OMS Organización Mundial de la Salud, se evidencia que en las microempresas de bienes y servicios del distrito de Cajamarca sus trabajadores en lo que corresponde al aspecto físico se sienten en excelente estado de salud física 21%, en bueno estado de salud física 58% y regular estado de salud física 21%.

Figura 24.

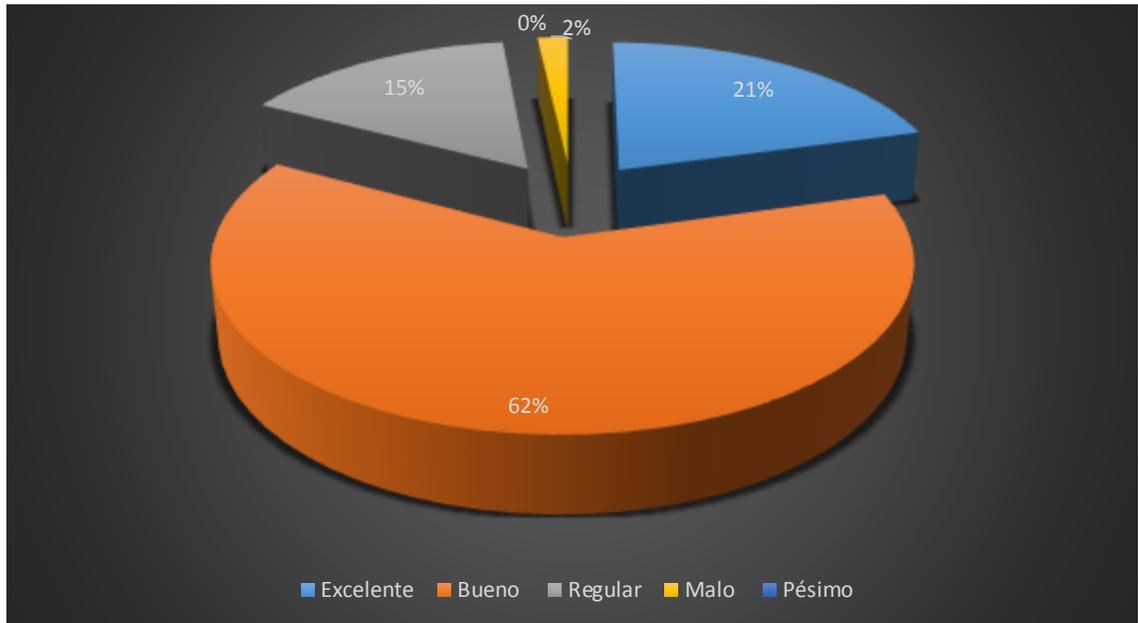
Aspecto Psicológico



Con referente al aspecto Psicológico, la encuesta basada en la escala de Likert se muestra en la presente figura que en las microempresas de bienes y servicios del distrito de Cajamarca sus trabajadores en lo que corresponde al aspecto psicológico se sienten excelente 20%, bueno 60%, regular 17%, malo 3%.

Figura 25.

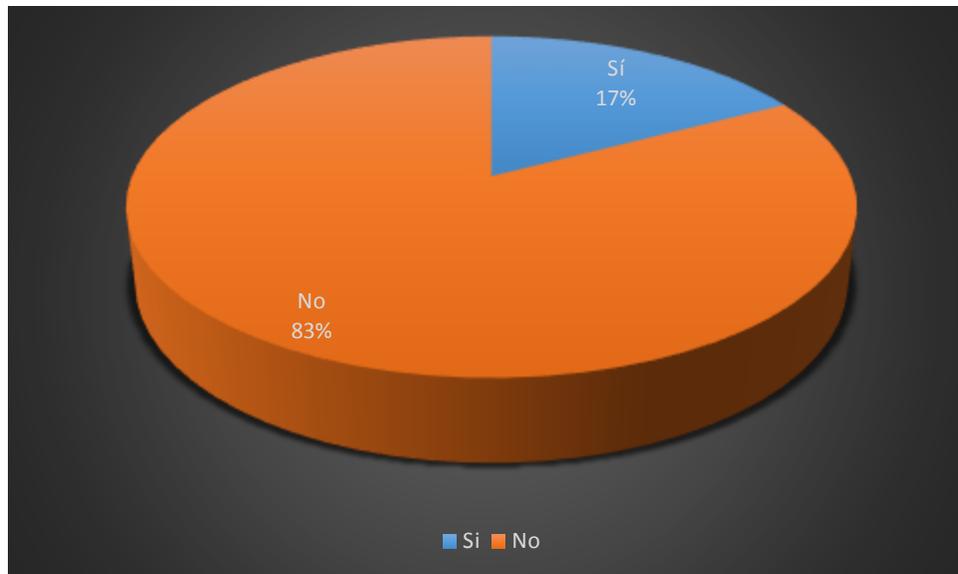
Aspecto Social



El aspecto social de los trabajadores de las microempresas de bienes y servicios del distrito de Cajamarca, basada en la escala de Likert, muestra lo que corresponde al aspecto social se sienten excelente 21%, bueno 62%, regular 15% y malo 2%.

Figura 26.

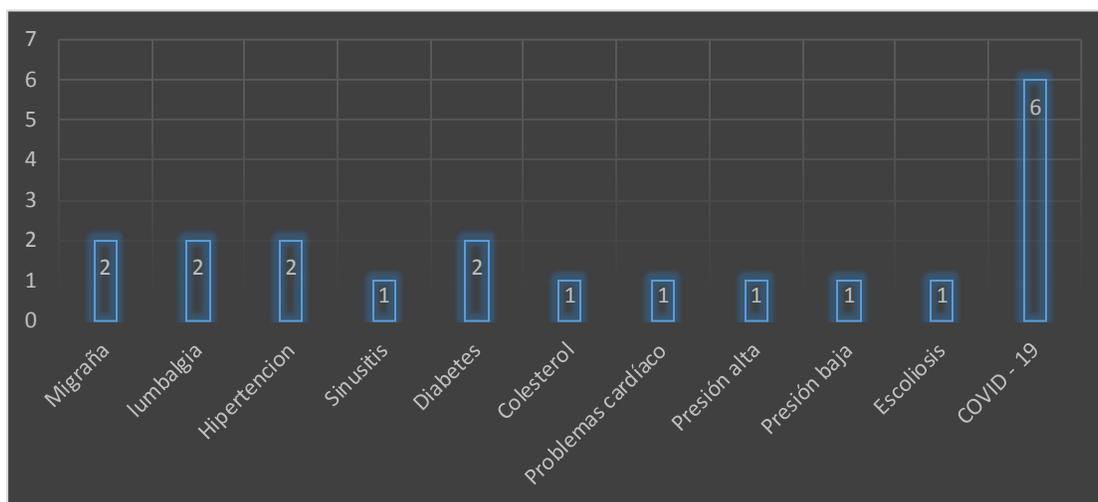
Tiene alguna Enfermedad



De lo recopilado estadísticamente, se evidencia que en las microempresas de bienes y servicios del distrito de Cajamarca sus trabajadores en lo que corresponde a si cuenta con alguna enfermedad, sí el 17%, no el 83%.

Figura 27.

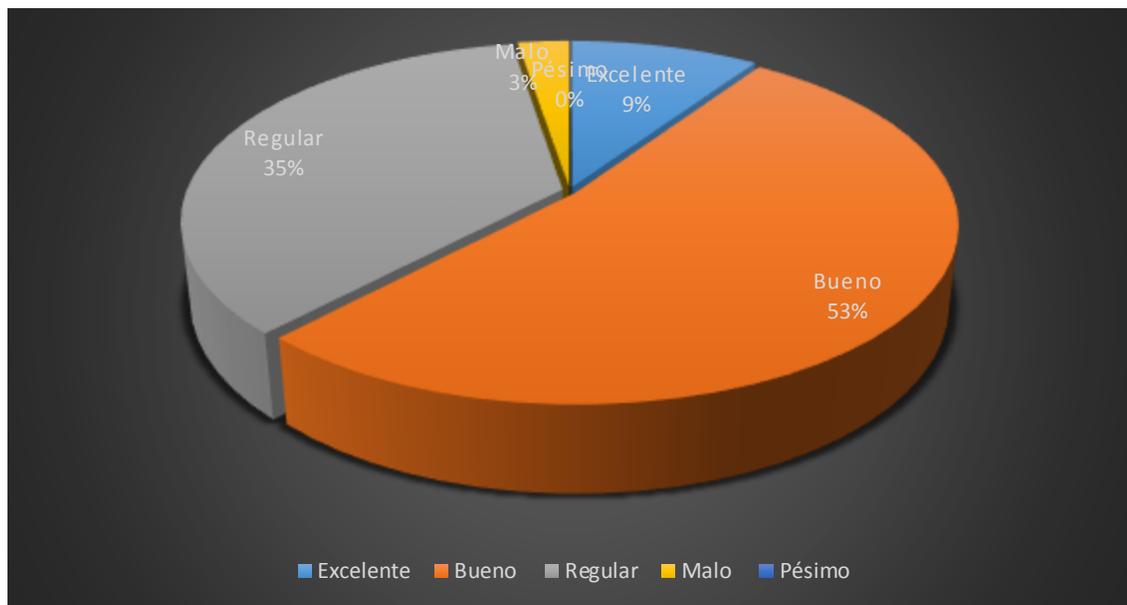
Enfermedades que adolecen los trabajadores



Tomados los datos estadísticos, se muestra en la figura que en las microempresas de bienes y servicios del distrito de Cajamarca sus trabajadores en lo que corresponde a enfermedades que adolecen se cuenta que 2 sufren de migraña, 2 lumbalgia, 2 hipertensión, 1 sinusitis, 2 diabetes, 1 hipercolesterolemia, 1 problemas cardiacos, 1 presión alta, 1 presión baja, 1 escoliosis y 6 covid-19.

Figura 28.

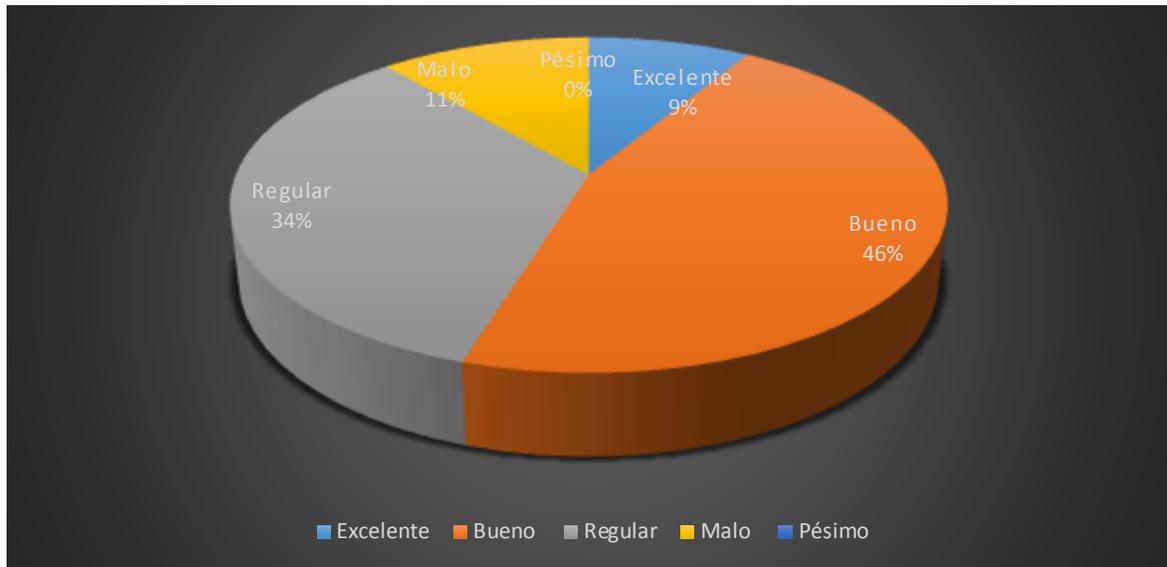
Siente Sueño



Del levantamiento de la información, la encuesta basada en la escala de Likert que es el método de investigación que utiliza una escala de calificación para conocer el nivel de acuerdo y desacuerdo de las personas sobre un tema y la conceptualización de calidad de vida de la OMS Organización Mundial de la Salud se evidencia que en las microempresas de bienes y servicios del distrito de Cajamarca sus trabajadores en lo que corresponde a la calidad de vida, tienen un excelente sueño 9%, buen sueño 53%, regular sueño 35%, malo 3%.

Figura 29.

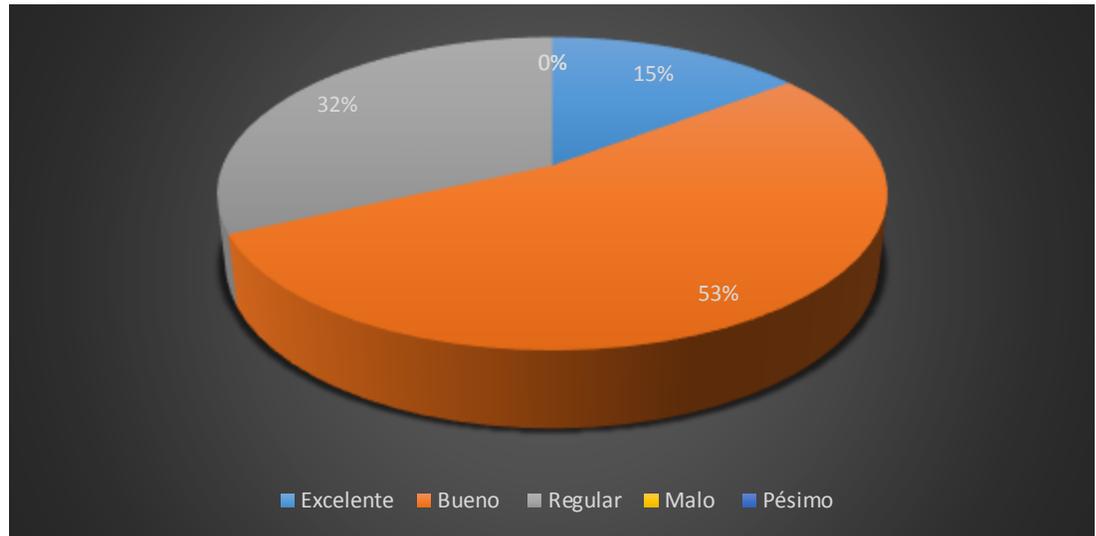
Actividad Física



En la siguiente figura, se muestran el resultado de los estadístico en la escala de Likert que es el método de investigación que utiliza una escala de calificación para conocer el nivel de acuerdo y desacuerdo de las personas sobre un tema y la conceptualización de calidad de vida de la OMS Organización Mundial de la Salud y se afirma que en las microempresas de bienes y servicios del distrito de Cajamarca sus trabajadores (en lo que corresponde a la calidad de vida), tiene actividad física excelente 9%, buena 46%, regular 34%, mala 11%.

Figura 30.

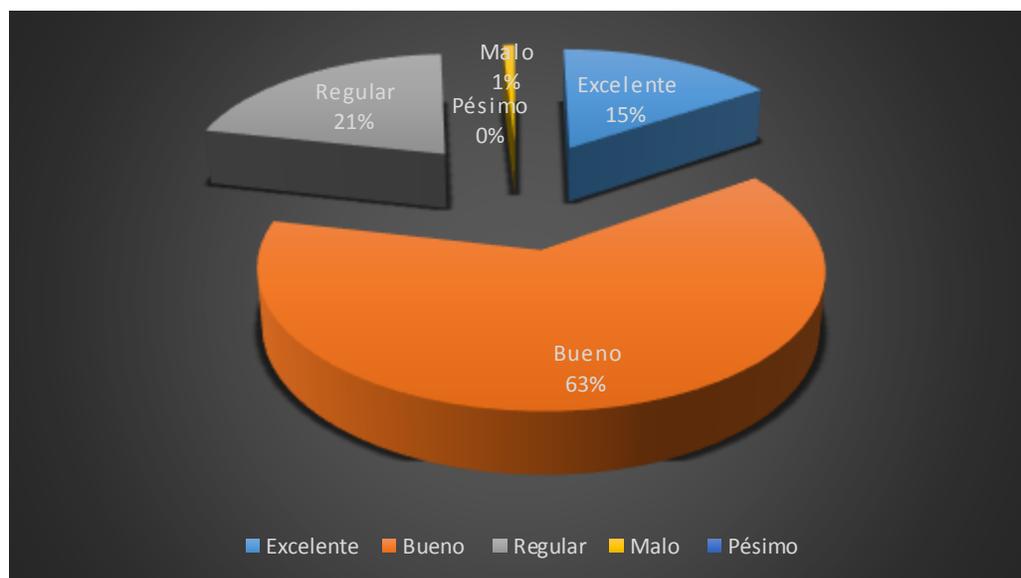
Alimentación



En la figura se muestra los resultados en la escala de Likert, que en las microempresas de bienes y servicios del distrito de Cajamarca sus trabajadores en lo que corresponde a la calidad de vida, tiene una alimentación excelente 15%, bueno 53%, regular 32%,.

Figura 31.

Espiritualidad



Según lo encuestado, tomando la calificación de escala de Likert se evidencia que en las microempresas de bienes y servicios del distrito de Cajamarca sus trabajadores en lo que corresponde a la calidad de vida, tienen una espiritualidad excelente 15%, buena 63%, regular 21%, mala 1%.

Figura 32.

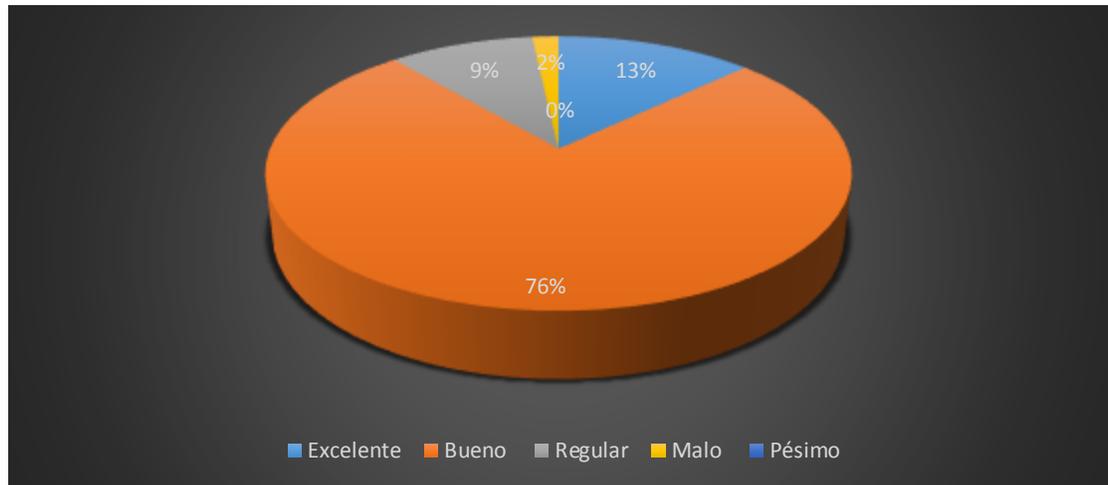
Relaciones Familiares



En la presente figura, resultados según la escala de Likert se muestra que en las microempresas de bienes y servicios del distrito de Cajamarca sus trabajadores (en lo que corresponde a calidad de vida), tienen relaciones familiares excelente 14%, bueno 69%, regular 15%, malo 2%.

Figura 33.

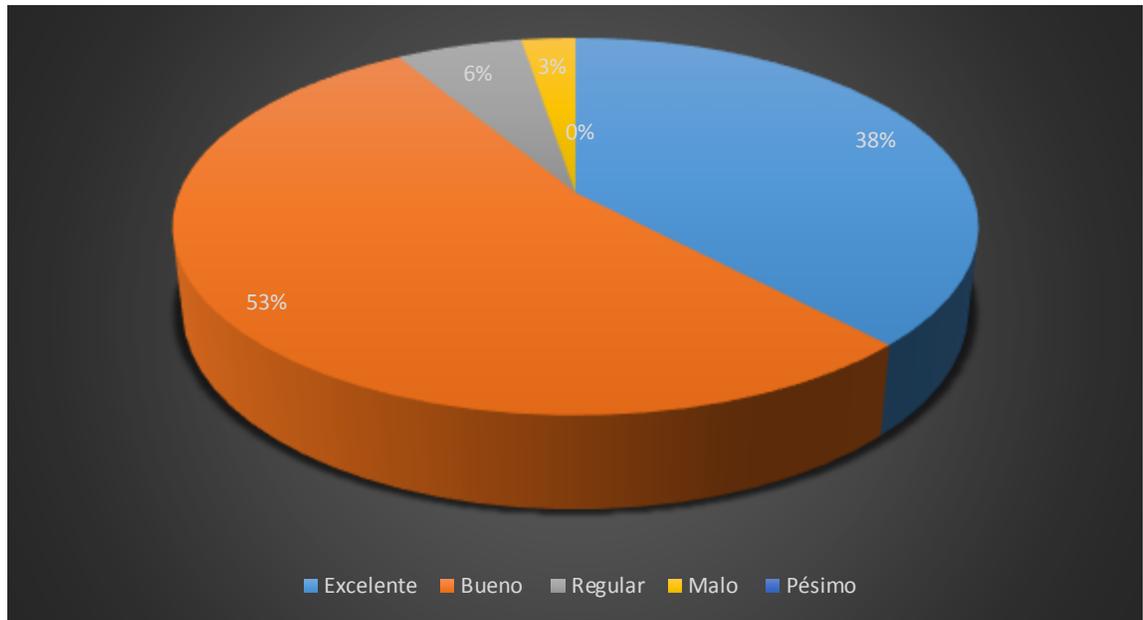
Relaciones Laborales



Según lo encuestado, se muestra en la escala de Likert y se evidencia que en las microempresas de bienes y servicios del distrito de Cajamarca sus trabajadores en lo que corresponde a la calidad de vida, tienen relaciones con sus compañeros de trabajo excelentes 13%, buena 76%, regulares 9%, malos 2%.

Figura 34.

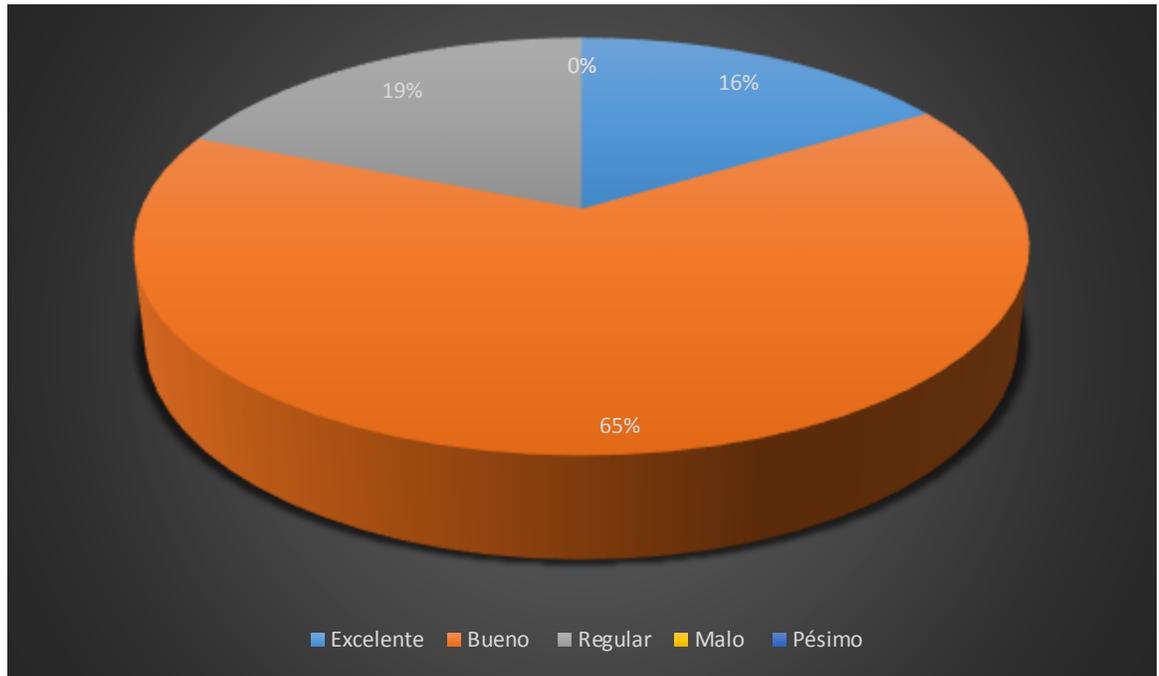
Se siente bien consigo mismo



De la información tomada en el cuestionario, mostrándose para ello la escala de Likert, se evidencia que en las microempresas de bienes y servicios del distrito de Cajamarca sus trabajadores en lo que corresponde a la calidad de vida, si sienten bien consigo mismos excelente 38%, bueno 53%, regular 6%, malo 3%.

Figura 35.

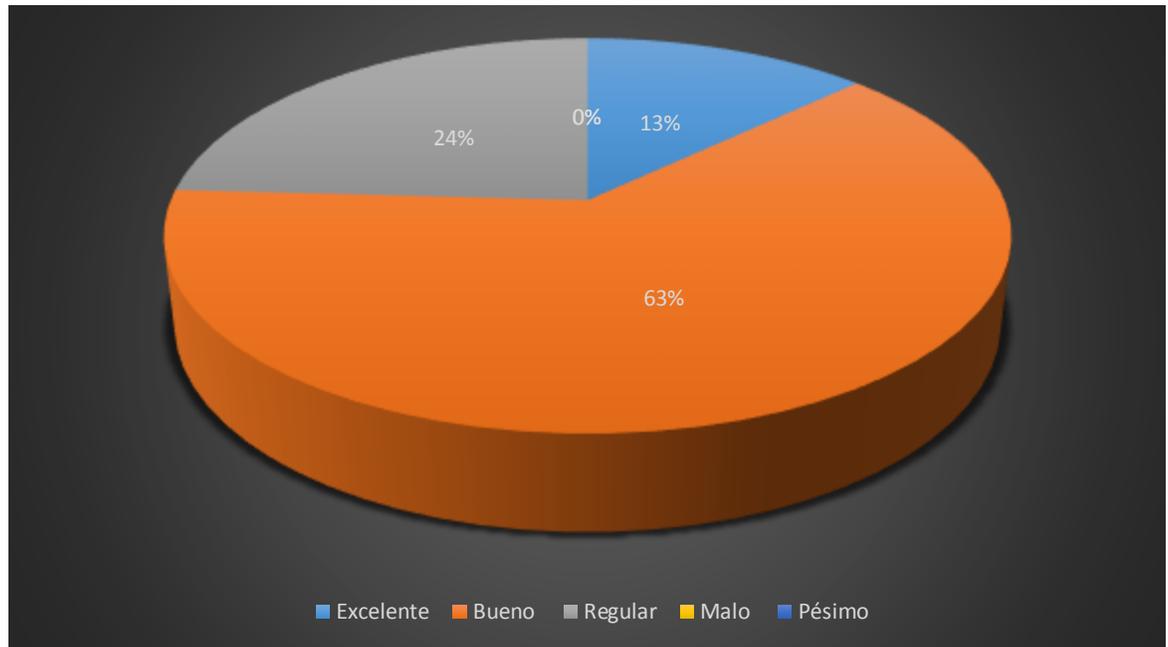
Condiciones Domiciliarias



En el siguiente gráfico y mostrando resultados según la escala de Likert se evidencia que en las microempresas de bienes y servicios del distrito de Cajamarca sus trabajadores en lo que corresponde a la calidad de vida, las condiciones donde viven son excelentes 16%, buenas 65%, regulares 19%.

Figura 36.

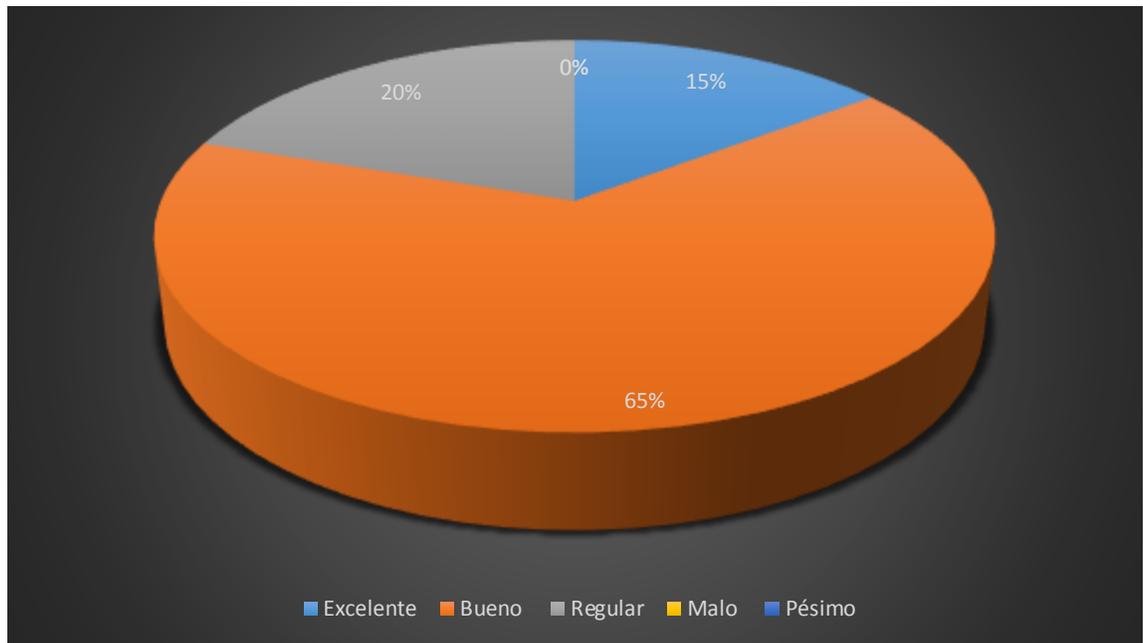
Condiciones en el Lugar donde Labora



Según los encuestados, mostrando la escala de Likert se evidencia que en las microempresas de bienes y servicios del distrito de Cajamarca sus trabajadores en lo que corresponde a la calidad de vida, condiciones del lugar donde trabajan excelente 13%, bueno 63%, regular 24%.

Figura 37.

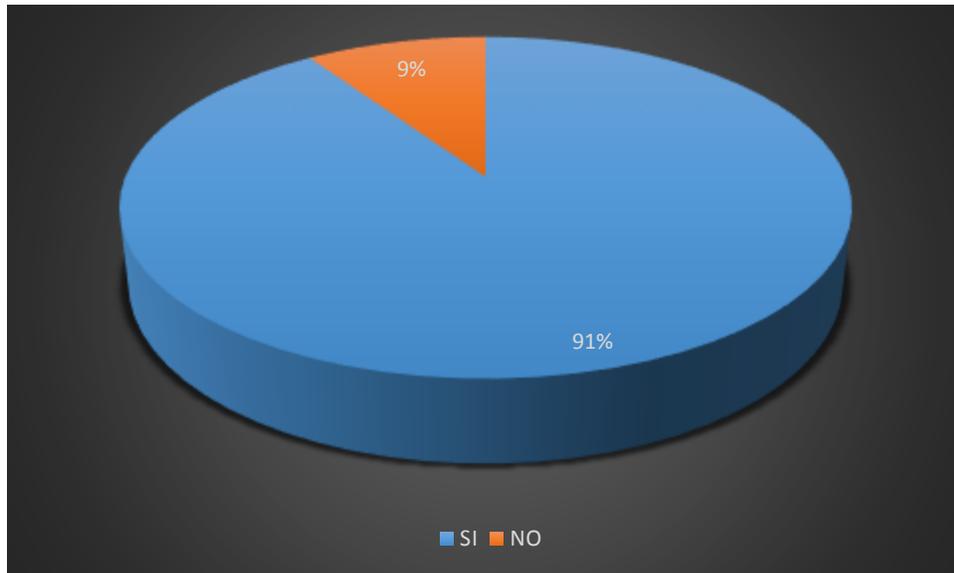
Autoevaluación de su Calidad de Vida



Esta figura mostrando resultados en la escala de Likert, se evidencia que en las microempresas de bienes y servicios del distrito de Cajamarca sus trabajadores en lo que corresponde a la calidad de vida, en términos generales, califican su calidad de vida como excelente 15%, buena 65% y regular 20%.

Figura 38.

Considera que si tuviera todos los Beneficios Laborales que la Ley Establece mejoraría su Calidad de Vida



Según lo encuestado, se evidencia que en las microempresas de bienes y servicios del distrito de Cajamarca sus trabajadores en lo que corresponde si tuviera todos los beneficios sociales que la ley establece su calidad de vida mejoraría, sí para un 91% y no para el 9%.

5.2 Análisis, interpretación y discusión de resultados

En la presente investigación se detallan y analizan los resultados obtenidos mediante la aplicación de la encuesta a cada uno de los trabajadores de las 116 microempresas de bienes y servicios constituidas en el Distrito de Cajamarca, cuya identidad de las microempresas y trabajadores estudiados se mantiene en estricta reserva con la finalidad de proteger el derecho a la identidad y la intimidad de los antes citados.

En concordancia con la hipótesis general de la presente investigación se verifica que existe relación significativa entre los beneficios sociales y la calidad de vida de los trabajadores de las microempresas del Distrito de Cajamarca, sobre esto hay que presentar los estadísticos correspondientes resaltando la formalidad identificada por la cámara de comercio y producción de Cajamarca así como también es tema de estudio en el ámbito internacional en la tesis Marco legal de la microempresa, A. Vivianne (2010), México, donde enfatiza que las microempresas en ese país impulsan la Población Económicamente Activa (PEA), al igual que en Distrito de Cajamarca, siendo así que solicitan apoyo del Estado, los gremios empresariales, políticas de estado dirigidas a este grupo de microempresas, ya que son estas la primera fuente de empleo. A nivel Nacional se debe de equilibrar los beneficios sociales a los trabajadores acordes con el régimen general DL. 728 incidiendo en la información masiva a los trabajadores inmersos en este régimen, tal como se manifiesta en la tesis Influencia de Beneficios Laborales en la Formalización de las Micro y Pequeñas Empresas en la Ciudad de Puno 2014 – 2015, L. Estela, (2019), evidenciándose en el presente estudio, que falta información por adquirir sobre los beneficios sociales de los trabajadores inmersos en el régimen de las microempresas de bienes y servicios del Distrito de Cajamarca, ya que son importantes para que se identifiquen y motiven bajando así la desigualdad que

existe en régimen de microempresas a comparación del régimen general, así como también D. Vicuña (2019), donde se evidencia el desconocimiento de los trabajadores acerca de los beneficios sociales. A nivel local se evidencia de la misma manera con la falta de información para las microempresas y los trabajadores de las mismas la falta de capacitación en el estudio La Informalidad y su Incidencia en el Crecimiento Económico de las Microempresas en la Ciudad de Chota, L. Estela (2019), evidenciando en el presente estudio la vulnerabilidad de los Beneficios Sociales y su estrecha relación con la Calidad de vida de los trabajadores de las mismas en el Distrito de Cajamarca. A nivel local C. Holguin (2006) enfatiza la falta de capacitación, E. Nuñez (2019) Vulneración de los beneficios sociales y L. Estela resalta la informalidad por lo que no se contaría con dichos beneficios.

Del total de trabajadores encuestados resalta con más empleabilidad los que tienen edad de 45 años, correspondiente al 10% de los encuestados siendo de género masculino el 68%, de estado civil soltero un 58%, el 25% cuenta con carga familia de un hijo, contando con estudios universitarios completos.

Así mismo las microempresas constituidas en el distrito de Cajamarca ofertan más servicios, midiéndose en los cuadros estadísticos donde resalta que es 80%, el personal en dichas empresas está contratado un 87%, de los cuales un 79% es a tiempo temporal de los cuales tienen 01 año de labores un 42% y vive en casa propia un 40% de los mismos.

Los trabajadores de las microempresas cuentan con el servicio de agua en un 100%, pero desagüe solo 113 de los encuestados, teniendo una brecha de 03 encuestados, cuenta con el servicio de internet 68 encuestados y el servicio de cable 52.

En lo que corresponde al conocimiento de los beneficios socio laborales un 82% conoce de dichos beneficios siendo estos: gratificaciones 58 encuestados, compensación por tiempo de servicios 60, distribución de utilidades 22, vacaciones 51 y la tasa del 35% por

trabajo nocturno 31. Siendo así la percepción de los beneficios socio laborales de los trabajadores de la microempresa regular 36%.

De los trabajadores encuestados 77 reciben gratificaciones legales, 02 compensación por tiempo de servicios, 40 distribución de utilidades, 72 vacaciones, 20 sobretasa del 35% por trabajo nocturno. De tal manera que su inversión significativa es en alimentos y vestido 77 de los encuestados.

Se asevera que los trabajadores de las microempresas de bienes y servicios del distrito de Cajamarca necesitan de algún beneficio socio laboral 72%, resaltando la espera de algún beneficio laboral por concepto de ascenso con aumento 32 encuestados.

La calidad de vida de las familias se caracteriza por: presentar aspectos cualitativos calificados como bajos en los cuales se identificó la escasa presencia de los servicios tecnológicos, atención en salud baja, falta capacidad de gasto para afrontar deficiencias, el lugar donde residen es de herencia de sus padres a lo que dichos trabajadores no invierten en acabados o ampliación de su domicilio, no ahorran para un futuro en cuanto a desarrollo profesional, algunas empresas como acto de liberalidad les otorgan de manera incompleta algunos beneficios sociales siendo su fuerte impacto de inversión en alimentos y vestido, teniendo una alta expectativa de ser beneficiados con el régimen general de trabajo. Existe baja calidad de vida en las familias de los trabajadores de las microempresas del área de bienes y servicios del distrito de Cajamarca.

En lo que corresponde a la calidad de vida de los trabajadores de la microempresa del área de bienes y servicios gozan de buen aspecto físico 58%, psicológico 60% y social 62%. presentan alguna enfermedad un 17%, siendo la enfermedad más frecuente el covid-19. Tienen sueño bueno 53%, su actividad física es de 46% bueno, tienen una alimentación buena 53%, gozan de buena espiritualidad 63%, relaciones con su familia 69% buenas, relaciones

laborales 76% buenas, se sienten bien consigo mismos 53%, sus condiciones domiciliarias son buenas en un 65%, el lugar donde laboran es bueno 63%, autoevalúan su calidad de vida como 65% buenas, se les consultó si al percibir todos los beneficios socio laborales que la ley general otorga mejoraría su calidad de vida, un 91% manifestaron de forma afirmativa.

Con los resultados obtenidos se constatan que los trabajadores de las microempresas de bienes y servicios del distrito de Cajamarca no reciben de manera completa todos los beneficios sociales que el régimen general brinda impactando en su calidad de vida, se debe de proponer que se integren de forma gradual los beneficios sociales que no vienen percibiendo para que de esa manera mejoren la calidad de vida.

En esta investigación se encontró que 77 trabajadores encuestados perciben gratificaciones, 42 vacaciones, 40 participación de utilidades, como un acto de liberalidad de sus empleadores afirmándose de esta manera que reciben beneficios sociales, esto discrepa con lo estudiado por L. Estela (2019), donde evidencia la vulnerabilidad de este beneficio de los trabajadores de las microempresas en su correspondiente investigación. Necesitando un 72% de los encuestados algún beneficio social y 32 de los encuestados esperan recibir un aumento con ascensos.

5.3 Contrastación de Hipótesis

En el presente trabajo de investigación se ha utilizado métodos estadísticos no paramétricos, que pretende examinar la intensidad de asociación entre Beneficios Sociales y Calidad de Vida. Así mismo se ha sometido a los datos de los instrumentos a los trabajadores de las microempresas de bienes y servicios a pruebas de normalidad con la finalidad de analizar cuánto difiere la distribución de los datos observados respecto a lo esperado si

procediesen de una distribución normal con la misma media y desviación típica, por consiguiente, se ha procedido con la aplicación estadística de correlación de Kolmogorov - Smirnov.

Hipótesis de Investigación

Existe una relación significativa entre beneficios sociales y calidad de vida de los trabajadores de las microempresas del área de bienes y servicios en el Distrito de Cajamarca 2021.

Hipótesis Nula.

No existe una relación significativa entre beneficios sociales y calidad de vida de los trabajadores de las microempresas del área de bienes y servicios en el Distrito de Cajamarca 2021.

A continuación, se presenta los estadísticos de correlación aplicados a las variables de investigación en las muestras estudiadas.

Tabla 4

Pruebas de Normalidad

	<i>Pruebas de normalidad</i>					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Beneficios Sociales	,506	116	,000	,445	116	,000
Calidad de Vida	,316	116	,000	,760	116	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la presente tabla se toma Kolmogoriv debido que es mayor a 50 de los encuestados, si el nivel de significancia es menor 0.05, no son normales los datos, pero si es mayor 0.05, entonces son normales. Se aplica estadística no paramétrica. En el presente caso el nivel de significancia es ,000 por lo que es menor de 0.05 por ende utilizo pruebas no

paramétricas, relación de Spearman. Así mismo nos muestra la significancia asintótica que es ,000, se acepta la hipótesis planteada en el presente trabajo de investigación por ser menor a 0,05 y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 5

Correlaciones

			Beneficios Sociales	Calidad de Vida
Rho de Spearman	Beneficios Sociales	Coefficiente de correlación	1,000	1,000
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	116	116
	Calidad de Vida	Coefficiente de correlación	1,000	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	116	116

En el presente gráfico se muestra dos valores a interpretar, en primera instancia la relación fuerte alta o perfecta y el nivel de significancia si es menor a 0.05, así como también conocer la forma de distribución de la población de la que se extrajo la muestra.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

6.1 Formulación de la Propuesta para la Solución del Problema

En el Perú deben de ir aumentando los beneficios sociales de los trabajadores de manera gradual debido que existe una brecha significativa con el régimen laboral general en donde los trabajadores reciben de manera completa los beneficios laborales lo que evidencia un fuerte distanciamiento con el régimen de las microempresas.

De ésta manera se propone dar más comunicación a la fuerza laboral inmersas en éste régimen, con difusión publicitaria así como también políticas informativas por las instituciones de trabajo que esté sostenido en el tiempo de largo plazo y su respectiva retroalimentación, amparados en la normativa peruana, calculando los costos siguientes:

Tabla 6

Presupuesto de Propuesta

DETALLE	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Difusión Laboral (Trípticos, revistas) por año	30,000.00	30,000.00
Personal Capacitador por año	120,000.00	120,000.00
Impresión de Trípticos	20,000.00	20,000.00
TOTAL		170,000.00

Beneficiando a la fuerza laboral que desconoce de los beneficios sociales en el Perú, dando mayor información a los trabajadores de las micro y pequeñas empresas para

que puedan elegir en donde tienen mejores condiciones laborales para desarrollar su labor. Teniendo Fundamento teórico o enfoque:

El enfoque nocional de Wilkins (1976) La presencia de la sociolingüística se pone de manifiesto con los programas comunicativos funcionales que en gran medida abordan la relevancia del significado de las palabras, su situación contextual, el uso pertinente en momentos determinados. En ese sentido, el lenguaje coloquial discursivo emerge del entorno como elemento no perturbable del estudio de una lengua y sus formas gramaticales.

Las actividades a realizar están enmarcadas en el desempeño del personal capacitador brindando diversidad de información laboral correspondiente a los beneficios sociales a los trabajadores de las microempresas.

Contando con plan estratégico; en cuanto a la enseñanza de las competencias comunicativas es responsabilidad del ámbito educativo en reciprocidad con el entorno socio familiar. De esta manera, para Bereiter y Scardamalia (1987) constituye una dualidad característica y relevante para que los individuos puedan desarrollar dichas capacidades durante su proceso educativo.

Para García (2011) los procesos de aprendizaje deben estar enfocados en un primer momento a la adquisición de las capacidades lingüísticas, es decir durante el proceso de interacción se debe contemplar el desarrollo integral del aprendizaje puesto que los trabajadores de las microempresas usaran la lengua y deben aprender el manejo de las situaciones verbales en el contexto. Asimismo, la orientación curricular debe encaminarse a la priorización de competencias comunicativas que permitan el desarrollo de otras como críticas, creativas y lógica matemáticas (Sierra, 2013).

El periodo de tiempo a considerarse es de 05 años, estando bajo la supervisión de las entidades del Estado inmersas en el Ministerio de Trabajo quienes evaluarán de manera constante el desarrollo de la propuesta.

CONCLUSIONES

- Mediante el presente estudio se evidencia que existe una estrecha relación significativa entre los beneficios sociales y la calidad de vida de los trabajadores de las microempresas en el Distrito de Cajamarca en el periodo 2021, en el estudio realizado en el Distrito de Cajamarca, pudiendo aseverar que son los beneficios sociales de los trabajadores que al tenerlos mejora la calidad de vida de ellos y las de sus familias.
- El 82% de trabajadores de las microempresas de bienes y servicios del distrito de Cajamarca tienen conocimientos de los beneficios, el 72% los perciben en su totalidad, llegando a percibir beneficios sociales un 28% y si llegaran a percibir dichos beneficios sociales los invertirían en el aspecto primordial que son alimento y vestido, desprendiéndose de esta aseveración un 72% que necesitan de algún beneficio social, agregando el de ascenso con aumento de remuneración 32 encuestados, siendo esta una definición que no está impuesta por nuestra legislación. La percepción de los beneficios sociales otorgados a los trabajadores de las microempresas de bienes y servicios es en un 36% regular.
- En cuanto a la Calidad de Vida de los trabajadores de las microempresas del área de Bienes y Servicios del distrito de Cajamarca, se encontró las siguientes características: el 80% considera que tienen buen aspecto físico, el 60% asume que su bienestar psicológico es bueno, no obstante, el 17% aspecto físico se sienten bueno un 80%, psicológico un 60%, aspecto social 62% bueno. Padecen de alguna enfermedad un 17%, siendo, siendo la más elevada el COVID-19 (06 encuestados). El buen sueño lo presentan el 53%. Asimismo, el 46% considera que su actividad

física es buena, se alimentan de buena manera un 53%, en el aspecto espiritual un 63% lo valora como bueno, tienen una relación familiar buena el 69%, el 76% aseguran que tienen una buena relación laboral, tienen una autoestima buena 53%, las condiciones domiciliarias son buenas 63%, realizándose una autoevaluación en su calidad de vida como buena 65%, teniendo como resultado que si percibieran los beneficios sociales que la ley ordena en el régimen general su calidad de vida mejoraría en un 91% de la muestra en estudio variable Beneficios Sociales y Calidad de Vida.

RECOMENDACIONES Y SUGERENCIAS

- Las entidades del Estado involucradas tales como Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Superintendencia de Fiscalización Laboral, Gobierno regional, deben de capacitar de manera oportuna a los trabajadores de las microempresas para que desarrollen sus actividades de manera más temprana en el desarrollo de sus emprendimientos para aprovechar la población económicamente activa con menos rango de edad para el desarrollo de sus labores. Así mismo regular que las entidades del Estado incidan en la estabilidad laboral para que dichos trabajadores no estén migrando a otras microempresas u otras empresas donde se reiniciaría la labor que desempeñan.
- Las entidades del Estado tales como son el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Superintendencia de Fiscalización Laboral, Gobierno regional deben difundir una política de conocimiento de los beneficios sociales a los trabajadores inmersos en la población económicamente activa para que puedan evaluar que sistema laboral pueden elegir para el desarrollo de sus capacidades y fuerza laboral, teniendo la disponibilidad de recursos para que puedan desarrollarse como fuerza laboral competitiva del mercado. Incidiendo al Ministerio de trabajo y Promoción del Empleo, Sunafil, Colegios Profesionales, Universidades.
- El Sistema de Salud debe intentar mitigar las enfermedades psicológicas en este grupo de trabajadores, haciéndolos sentir con gran valor para su adecuado desarrollo de su trabajo con políticas de autoestima y desarrollo personal y de sus familias. Traslado al poder legislativo para que agregue de manera progresiva los

beneficios laborales a este grupo de trabajadores ya que mejoraría la calidad de vida de los mismos y de sus familias.

➤ Se sugiere al Congreso de la República, Poder Ejecutivo, para que aumente de manera gradual los beneficios sociales de los trabajadores de las microempresas para que puedan aumentar su capacidad de gasto y por ende mejorar su calidad de vida, debido a que se sentirían incluidos en el sistema general laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Derecho a percibir asignación familiar. Ley 25129 06/12/1989.
- Díaz, F. y Montalbán, M. (2004). *El individuo como unidad de análisis*. La influencia de los valores, percepciones y actitudes en el comportamiento laboral. . España.: Editorial UOC. p.125-166.
- Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE, la Micro y Pequeña empresa (MYPE).Año 2013.
- Fátima R. y Quispe A. (2010) *Políticas comerciales internacionales y la estructura del comercio exterior peruano1*.
- Francés, A. (2006). *Estrategias y planes para la empresa*.
- Francisco M. (2007). *Elementos de Micro y Macroeconomía*, tercera edición, Bogotá D.C.
- FRED, D. R. (2008). *Conceptos de administración estratégica*. Mexico: pearson.
- Gaceta Jurídica S.A. (2017). *Compendio en el Régimen Normativo Laboral*. División de Estudios de Contadores & Empresas.
- Hitt, M. I. (2015). *Administración estratégica, competitividad y globalización, casos*. Sante fe.
- Incrementan Remuneración Mínima Vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Decreto Supremo N° 005-2016-TR 31/03/2016.
- Jiménez Félix. (2012) *Elementos de Teoría y Política Macroeconómica*. Para Una Economía Abierta.
- Ley de consolidación de Beneficios Sociales. Decreto Legislativo N° 688 05/11/1991.
- Ley que medidas para dinamizar la economía en el año 2015. Ley N° 30334 24/06/2015.
- Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad. Ley N° 27735 28/05/2002.
- Méndez José. (2014). *Fundamentos de economía*, para la sociedad del conocimiento. CDMX. México: McGraw-Hill Interamericana
- MINISTROS, P. D. (04 de 05 de 2020). Gestión.pe. Obtenido de Gestión.pe: <https://gestion.pe/economia/coronavirus-peru-reactivacion-economica-estos-son-los-pasos-que-debe-seguir-su-empresa-para-volver-a-operar-covid-19-nndc-noticia/>
- Organización Mundial de la Salud (2017). *Calidad de Vida de los trabajadores y sus niveles de percepción*.
- Precisan las disposiciones de la ley N° 30334, Ley que establece medidas para dinamizar la economía en el año 2015, referidas a inafectación de las gratificaciones legales y la disponibilidad de la Compensación por Tiempo de Servicios. Decreto Supremo N° 012-2016-TR 01/10/2016.
- Reglamento de la ley de Compensación por Tiempo de Servicios. Decreto Supremo N° 004-97-TR 15/04/1997.

- Reglamento de la Ley N^o 29549, ley que modifica el Decreto Legislativo N^o 688, ley de consolidación de los beneficios sociales y crea el registro obligatorio de contratos de seguros de vida ley Decreto Supremo N^o 003-2011-TR 18/03/2011.
- Reglamento de la ley que regula Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad. Decreto Supremo N^o 005-2002-TR 04/07/2002.
- Reglamento del TUO de la ley de Jornada de Trabajo, horario y trabajo en sobretiempo Decreto Supremo N^o 008-2002-TR 04/07/2002.
- Regulan el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades, de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría. Decreto Legislativo N^o 892 11/11/1996.
- Regulan la participación en utilidades, gestión y propiedad de los trabajadores de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría y que están sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Decreto Legislativo N^o 677 07/10/1991.
- Senge, P. (1999). *La quinta disciplina*. En P. Senge, *La quinta disciplina*. Barcelona: Ediciones Granica.
- Síntesis de la Legislación Laboral. Resolución Ministerial N^o 322-2009-TR 06/11/2009.
- SRL, S. P. (11 de 11 de 2020). COMPUEMPRESA. Obtenido de COMPUEMPRESA: <https://compuempresa.com/info/servicentro-primavera-srl-20453769071>
- Terapia psicológica 2012, Vol. 30, Página N^o 1, 61-71
- Texto Único Ordenado de la jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo. Decreto Supremo N^o 007-2002-TR 04/07/2002.
- Texto Único Ordenado de la ley de Compensación por Tiempo de Servicios. Decreto Supremo N^o 001-97-TR 01/03/1997.
- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo (N^o 728). Ley de Productividad y Competitividad Laboral Decreto Supremo N^o 003-97-TR 27/03/1997. Perú.
- Toyama M. (2016). *Definiciones y conceptos de Beneficios Sociales de los trabajadores*. Perú.

APÉNDICES

Preguntas Respuestas **76** Configuración

Sección 1 de 3

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA × ⋮

Beneficios Sociales y Calidad de vida de los trabajadores de las Microempresas en el Distrito de Cajamarca

Qué Edad tiene? *

Texto de respuesta corta

Sexo *

Mujer

Hombre

Estado Civil *

Soltero

Casado



Cuestionario

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
ECONÓMICAS, CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

DOCTORADO EN CIENCIAS



**Encuesta sobre Beneficios Sociales y Calidad de vida de los trabajadores de las
Microempresas en el Distrito de Cajamarca**

I. DATOS GENERALES DEL INFORMANTE

1.1. Edad

1.2. Género. Femenino () Masculino ()

1.3. Estado civil

- a) Soltero
- b) Casado
- c) Conviviente
- d) Otros

Especifique.....

1.4. Número de hijos

1.5. Nivel de instrucción

- a) Sin instrucción (iletrado)
- b) Primaria
- c) Secundaria
- d) Superior técnica
- e) Superior universitaria

1.6. Microempresa en la que usted labora:

- a) Venta de Bienes
- b) Venta de Servicios

1.7. Condición laboral

- a) Nombrado
- b) Contratado
- c) Indicar el tipo de contrato ...(Temporal) (Por campaña) (Suplencia)

1.8. Tiempo de servicio

(01) año (02) años (03) años (04) años (05) años () Mas de 05 años

1.9. La casa en la que usted vive es: Propia () Alquilada () Vive en casa de algún familiar (). Otros.....

1.10. La casa en la que usted vive tiene los siguientes servicios:

- a) Agua
- b) Desagüe
- c) Luz
- d) Cable
- e) Internet.

II. BENEFICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES.

1. ¿Conoce los beneficios laborales que todas las microempresas otorgan a los trabajadores?

a. Sí

b. No

Si su respuesta es sí, identifique cuáles?

- a) Gratificaciones por fiestas patrias y navidad
- b) Compensación por Tiempo de Servicios
- c) Sobre tasa del 35% por trabajo nocturno de la remuneración mínima vital
- d) Distribución de Utilidades.
- e) Vacaciones por cada año de labores (30 días)

2. ¿En su condición de trabajador qué beneficios sociales recibe usted?

- a) Gratificaciones por fiestas patrias y navidad
- b) Compensación por Tiempo de Servicios
- c) Sobre tasa del 35% por trabajo nocturno de la remuneración mínima vital
- d) Distribución de Utilidades.
- e) Vacaciones por cada año de labores (30 días)

3. Cuando recibe el beneficio, en qué lo invierte?

- a) En alimentos para mi familia
 - b) Compro artefactos
 - c) En diversión
 - d) Vestido
 - e) Educación
 - f) Ahorro para el futuro
 - g) Otros
- Especifique

.....

4. Necesita usted algún tipo de beneficio social que su empresa no le brinda por el momento?

- a) Sí
- b) No

Si su respuesta es sí, indique qué beneficio le gustaría tener

- a) Gratificaciones por fiestas patrias y navidad
- b) Compensación por Tiempo de Servicios
- c) Sobre tasa del 35% por trabajo nocturno de la remuneración mínima vital
- d) Distribución de Utilidades.
- e) Vacaciones por cada año de labores (30 días)

5. De manera general cómo percibe los beneficios sociales que le brinda la microempresa en la cual trabaja

- a) Excelente
- b) Bueno
- c) Regular
- d) Malo
- e) Pésimo

III. CALIDAD DE VIDA

Respecto a su salud, por favor indique cómo se siente respecto a lo físico, psicológico y social.

Estado de salud	Excelente	Bueno	Regular	Malo	Pésimo
Salud física					
Salud psicológica					
Relaciones sociales					

1. Presenta usted alguna enfermedad?

- () Sí () No

Si su respuesta es sí, anote la enfermedad

.....

Por favor califique los siguientes aspectos relacionados con su calidad de vida

Componente de la calidad de vida	Excelente	Bueno	Regular	Malo	Pésimo
Sueño					
Actividad física					
Alimentación					
Espiritualidad					
Relaciones familiares					
Relaciones con mis compañeros de trabajo					
Me siento bien conmigo mismo					
Condiciones del lugar donde vivo					
Condiciones del lugar donde trabajo					

En términos generales cómo califica usted su calidad de vida

- a) Excelente
- b) Buena
- c) Regular
- d) Mala
- e) Pésima

Considera Usted que si tuviera todos los beneficios laborales que la ley general establece, su calidad de vida mejoraría?

- () Si
- () No

Validación de Expertos

FICHA PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

- 1.1. Experto: Homero Bazán Zurita
- 1.2. Especialidad: Biólogo.
- 1.3. Cargo actual: Asesor en Investigación y Gestión Cultural. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo
- 1.4. Grado académico: Dr. En Ciencias
- 1.5. Institución: Universidad Nacional de Trujillo
- 1.6. Tipo de instrumento: Cuestionario.
- 1.7. Lugar y fecha:

II. TABLA DE VALORES POR EVIDENCIA

N°	EVIDENCIAS	VALORACIÓN					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores	X					
2	Formulado con lenguaje apropiado	X					
3	Adecuado para los sujetos en estudio	X					
4	Facilita la prueba de hipótesis	X					
5	Suficiencia para medir la variable		X				
6	Facilita la interpretación del instrumento	X					
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	X					
8	Expresado en hechos perceptibles		X				
9	Tiene secuencia lógica	X					
10	Basado en aspectos teóricos	X					
TOTAL		40	8				

El instrumento amerita ser aplicado, por la predominancia de calificación con el máximo puntaje (80%) y alta (20%).

Cajamarca, 04 de marzo 2021



FICHA PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

- 1.1. Experto: Olga Dalila Bazán Olano
- 1.2. Especialidad: Ing. Agrónoma y Lic. En Educación
- 1.3. Cargo actual: Docente Instituto de Educación Superior Tecnológico Carlos Malpica Rivarola.
- 1.4. Grado académico: Doctora en Administración de la Educación
- 1.5. Tipo de instrumento: Cuestionario.

II. TABLA DE VALORES POR EVIDENCIA

N°	EVIDENCIAS	VALORACIÓN					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores	X					
2	Formulado con lenguaje apropiado		X				
3	Adecuado para los sujetos en estudio	X					
4	Facilita la prueba de hipótesis	X					
5	Suficiencia para medir la variable	X					
6	Facilita la interpretación del instrumento	X					
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	X					
8	Expresado en hechos perceptibles		X				
9	Tiene secuencia lógica	X					
10	Basado en aspectos teóricos	X					
TOTAL		40	8				

El instrumento amerita ser aplicado, por la predominancia de calificación con el máximo puntaje (80%) y alta (20%).

Cajamarca, 05 de marzo 2021


Dra. Olga D. Bazán Olano

ANEXOS

Solicitud de Base de datos

"Año del bicenario del Perú: 200 años de independencia"

Cajamarca, 09 de marzo de 2021

OFICIO N° 092-2021-DEPG-UNC

Señores:

Cámara de Comercio y Producción de Cajamarca

PRESENTE

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted con la finalidad de saludarlo cordialmente y al mismo tiempo, presentarle al M. Cs. Wilber Choez Machuca, alumno del Programa de Doctorado en Ciencias, Mención Ciencias Económicas, quien se encuentra desarrollando su trabajo de Investigación titulado: "Beneficios Sociales y Calidad de Vida de los trabajadores de las Microempresas del área de bienes y servicios del Distrito de Cajamarca 2019-2020". En tal sentido, mucho le agradeceré brindar las facilidades del caso para que el mencionado profesional pueda recabar información necesaria para poder continuar con su trabajo respectivo.

Agradeciendo por anticipado la atención que le brinde al presente, aprovecho la oportunidad para expresarle a usted las muestras de mi consideración y estima.

Atentamente,



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
Dr. Valentin Parides Oliva
DIRECTOR

C.C.
- Archivo
YPO/sdn

"Año del bicenario del Perú: 200 años de independencia"

Cajamarca, 09 de marzo de 2021

OFICIO N° 093-2021-DEPG-UNC

Señores:

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO CAJAMARCA.

PRESENTE

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted con la finalidad de saludarlo cordialmente y al mismo tiempo, presentarle al M. Cs. Wilber Choez Machuca, alumno del Programa de Doctorado en Ciencias, Mención Ciencias Económicas, quien se encuentra desarrollando su trabajo de Investigación titulado: "Beneficios Sociales y Calidad de Vida de los trabajadores de las Microempresas del área de bienes y servicios del Distrito de Cajamarca 2019-2020". En tal sentido, mucho le agradeceré brindar las facilidades del caso para que el mencionado profesional pueda recabar información necesaria para poder continuar con su trabajo respectivo.

Agradeciendo por anticipado la atención que le brinde al presente, aprovecho la oportunidad para expresarle a usted las muestras de mi consideración y estima.

Atentamente,



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
ESCALA DE PUESTOS
Dr. Valentín Parides Oliva
DIRECTOR

C.c.
- Archivo
VPO/sdn

"Año del bicenario del Perú: 200 años de independencia"

Cajamarca, 09 de marzo de 2021

OFICIO N° 094-2021-DEPG-UNC

Señores:

GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA

PRESENTE

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted con la finalidad de saludarlo cordialmente y al mismo tiempo, presentarle al M. Cs. Wilber Choez Machuca, alumno del Programa de Doctorado en Ciencias, Mención Ciencias Económicas, quien se encuentra desarrollando su trabajo de Investigación titulado: "Beneficios Sociales y Calidad de Vida de los trabajadores de las Microempresas del área de bienes y servicios del Distrito de Cajamarca 2019-2020". En tal sentido, mucho le agradeceré brindar las facilidades del caso para que el mencionado profesional pueda recabar información necesaria para poder continuar con su trabajo respectivo.

Agradeciendo por anticipado la atención que le brinde al presente, aprovecho la oportunidad para expresarle a usted las muestras de mi consideración y estima.

Atentamente,

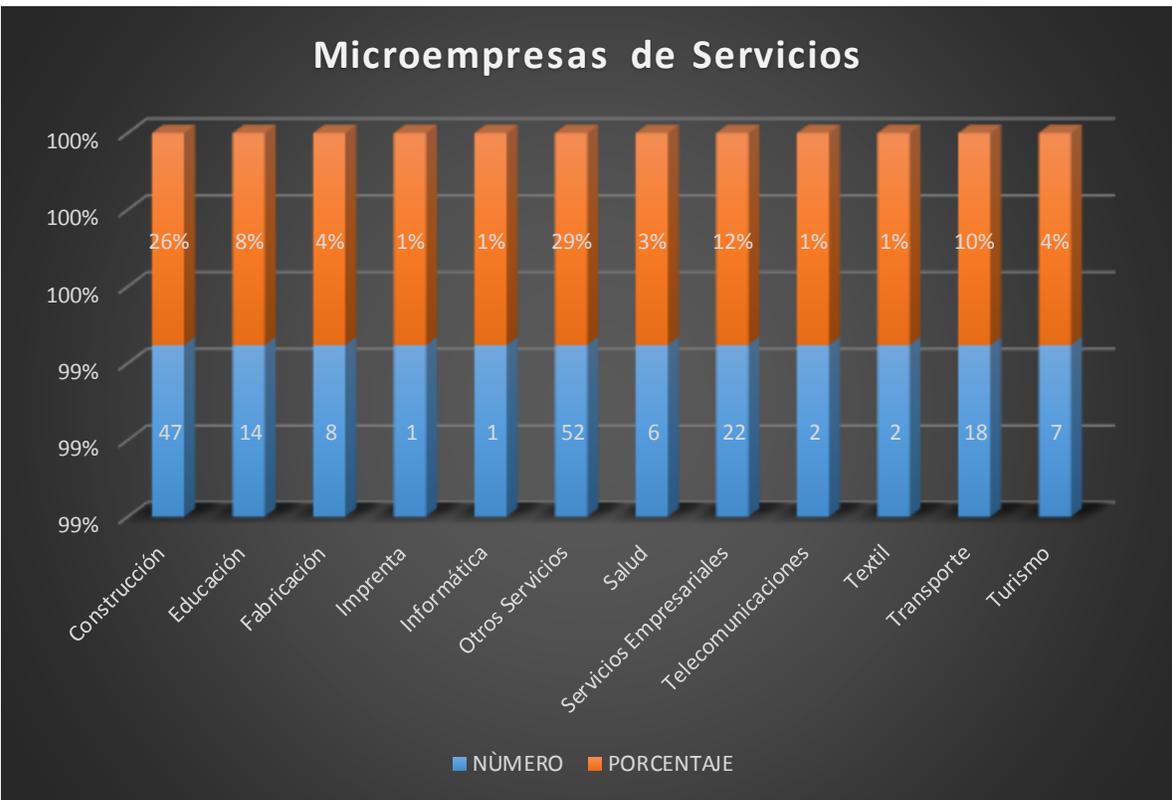
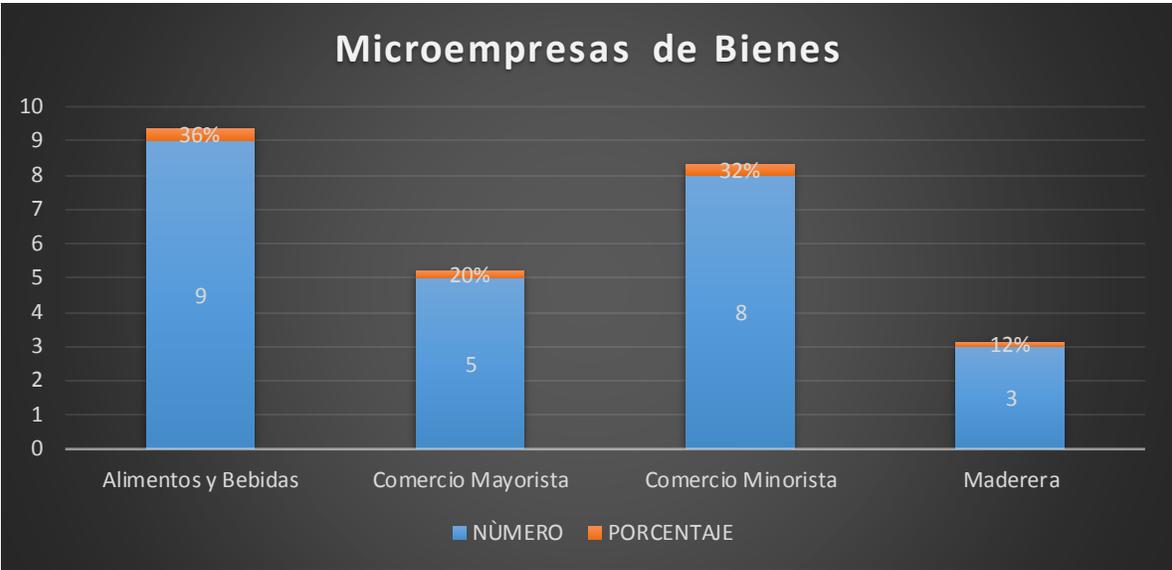


UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
FACULTAD DE CIENCIAS
Dr. Valentín Parfides Oliva
DIRECTOR

C.c.
- Archivo
VPO/sdn

MICROEMPRESAS DISTRITO DE CAJAMARCA

MICROEMPRESAS DISTRITO CAJAMARCA		
Bienes	NÚMERO	PORCENTAJE
Alimentos y Bebidas	9	36%
Comercio Mayorista	5	20%
Comercio Minorista	8	32%
Maderera	3	12%
Sub Total	25	100%
		12%
Servicios	NÚMERO	PORCENTAJE
Construcción	47	26%
Educación	14	8%
Fabricación	8	4%
Imprenta	1	1%
Informática	1	1%
Otros Servicios	52	29%
Salud	6	3%
Servicios Empresariales	22	12%
Telecomunicaciones	2	1%
Textil	2	1%
Transporte	18	10%
Turismo	7	4%
Sub Total	180	100%
		88%
TOTAL GENERAL	205	100%



RELACIÓN DE MICROEMPRESAS ARCHIVO DIGITAL EXCEL

Item	Ruc	Razon Social	Representante	Cargo	Estado	Clasificación	Actividad	Comite	Fono1	Direccion	Email
1	20570698568	3K SERVICIOS GENERALES E.I.R.L.	BLANCO BANCES, CARLOS	GERENTE GENERAL	REGULARIZANDO	MICRO	Fabricación de productos metalicos y no metalicos	(IN) Comité de Industria	076-608453	JR. LOS LIBERTADORES 212 - BARRIO SAN MARTÍN-CAJAMARCA	gerencia@3kserviciosgerales.com; administracion@3kserviciosgerales.com
2	20326212360	A&B EIRL	ALVARADO ALAYA, SANTOS JORGE	NONE	REGULARIZANDO	MICRO	Transportes y Comunicaciones	(TR) Comité de Transporte	637606	JR. SAN ROQUE NRO. 371 - B CAJAMARCA - CAJAMARCA - CAJAMARCA	taxis.confianza.cajamarca@gmail.com
3	20603769326	ACCENCA SERVICIOS GENERALES S.A.C.	HUARIPATA HUARIPATA, ROGER NOE	GERENTE GENERAL	REGULARIZANDO	MICRO	Comercio Minorista	(CO) Comité de Comercio		AV. VIA DE EVITAMIENTO SUR NRO. 1513 (FRENTE DE COLEGIO GUILLERMO P.J. VERGARA NRO. 154 BAR. LA COLMENA CAJAMARCA - CAJAMARCA - OVALO DEL INCA	erick.nontolc@gmail.com, rohua2h@hotmail.com
4	20601291402	ACOSTA LOZANO INGENIEROS S.R.L.	ACOSTA BRIONES, JUAN CARLOS	GERENTE GENERAL	REGULARIZANDO	MICRO	Servicios Empresariales	(SD) Comité de Servicios Diversos	9.99E+08		info@acostalozanoingenieros.com, juancar16@hotmail.com, lorelf.92@hotmail.com
5			PIMENTEL VALDIVIA,					(EMH) Comité de			cajamarca@pimentel.co