

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**



**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS  
POLÍTICAS**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
ABOGADO**

**LOS FACTORES INDIVIDUALES DEL TRABAJADOR  
Y SU INFLUENCIA EN LA INFORMALIDAD  
LABORAL, EN LA CIUDAD DE CHACHAPOYAS, 2019.**

**Autor: Bach. Wilder Zuta Vilca**

**Asesor: Mg. Wilmer Irigoín Apaéstegui**

**Registro: (.....)**

**CHACHAPOYAS – PERÚ  
2021**

## **DEDICATORIA**

*A Dios por la vida y fuerza para seguir a delante, a mis padres Benedicto Zuta Yoplac y María Julia Vilca Yalta por su apoyo, dedicación y entrega, para alcanzar esta meta; así también a mis hermanos y demás familiares por su apoyo incondicional.*

## **AGRADECIMIENTO**

Primero y ante todo dar gracias a Dios por guiarme en el camino para cumplir este objetivo, a mi madre, familiares, docentes, compañeros, vecinos y amigos por su apoyo económico y emocional en los momentos de mayor adversidad durante mi formación académica que me tocó afrontar.

**AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE  
MENDOZA**

**DR. POLICARPIO CHAUCA VALQUI**

*Rector*

**DR. MIGUEL ÁNGEL BARRENA GURBILLÓN**

*Vicerrector Académico*

**DRA. FLOR TERESA GARCÍA HUAMÁN**

*Vicerrectora de investigación*

**DR. BARTON GERVAZI SAJAMI LUNA**

*Decano de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*

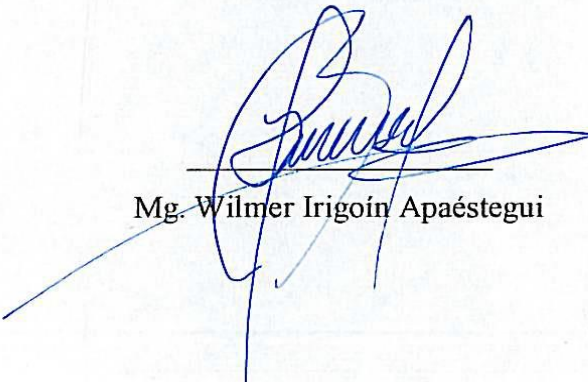
## VISTO BUENO DEL ASESOR DE LA TESIS

Mg. Wilmer Irigoín Apaéstegui, identificado con DNI. N° 26732867, en calidad de asesor del bachiller, Wilder Zuta Vilca, declaro dar el VISTO BUENO a la tesis titulada: **“Los factores individuales del trabajador y su influencia en la informalidad laboral, en la ciudad de Chachapoyas, 2019”**, para que sea sometida a la revisión del Jurado Evaluador, comprometiéndome a supervisar el levantamiento de observaciones para su posterior sustentación y aprobación.

POR LO TANTO

Firmo la presente para mayor constancia

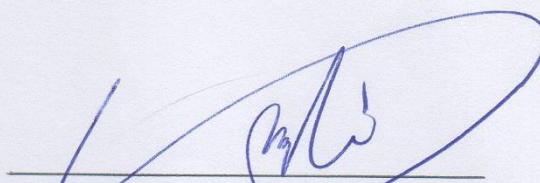
Chachapoyas, 02 de junio de 2021



Mg. Wilmer Irigoín Apaéstegui

## **JURADO EVALUADOR**

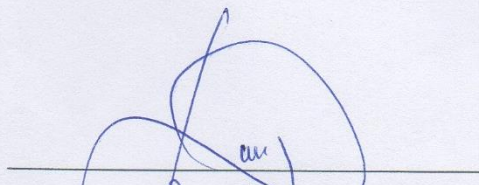
El jurado evaluador de la tesis, ha sido designado mediante Resolución de Decanato N° 0290-2020-UNTRM/FADCIP, de fecha 22 de octubre del 2020, en la cual de acuerdo al REGLAMENTO GENERAL PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO DE BACHILLER Y TÍTULO PROFESIONAL; está conformado por:



---

Mg. Germán Auris Evangelista

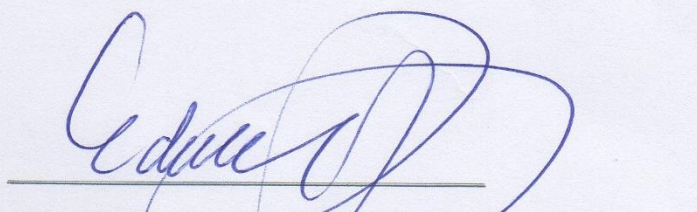
**Presidente**



---

Mg. Alejandro Castillo Sosa

**Secretario**



---

Mg. Edwin Manuel Aguilar Torres

**Vocal**



**ANEXO 3-0**

**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL**

Los suscritos, miembros del Jurado Evaluador de la Tesis titulada:

"LOS FACTORES INDIVIDUALES DEL TRABAJADOR, Y SU INFLUENCIA EN LA  
INFORMALIDAD LABORAL, EN LA CIUDAD DE CHACHAPOYAS, 2019"

presentada por el estudiante ( ) /egresado (X) WILDER ZUTA VILCA

de la Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas

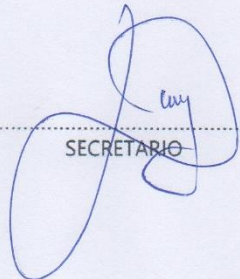
con correo electrónico institucional wilderzutavilca@gmail.com

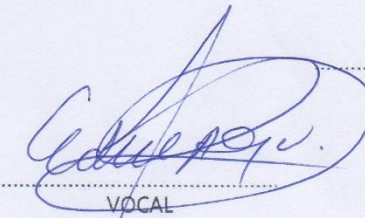
después de revisar con el software Turnitin el contenido de la citada Tesis, acordamos:

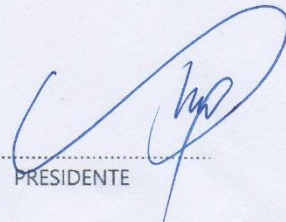
- a) La citada Tesis tiene 18 % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es menor (X) / igual ( ) al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM.
- b) La citada Tesis tiene ..... % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es mayor al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM, por lo que el aspirante debe revisar su Tesis para corregir la redacción de acuerdo al Informe Turnitin que se adjunta a la presente. Debe presentar al Presidente del Jurado Evaluador su Tesis corregida para nueva revisión con el software Turnitin.

Chachapoyas, 14 de Setiembre del 2021



  
SECRETARIO

  
VOCAL

  
PRESIDENTE

OBSERVACIONES:

.....  
.....





## ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS.....	iv
VISTO BUENO DEL ASESOR DE LA TESIS.....	v
JURADO EVALUADOR.....	vi
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS.....	vii
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS.....	viii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	ix
ÍNDICE DE TABLAS.....	xi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xii
RESUMEN.....	xiv
ABSTRACT.....	xvi
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>17</b>
<b>II. MATERIALES Y MÉTODOS.....</b>	<b>26</b>
2.1. Objetivo.....	26
2.2. Enfoque de la investigación.....	26
2.3. Diseño de investigación.....	26
2.4. Población, muestra y muestreo.....	28
2.5. Variables de estudio.....	29
2.6. Fuente de información.....	29
2.7. Métodos.....	29
2.7.1. Descriptivo.....	29
2.7.2. Deductivo.....	30
2.7.3. Analítico.....	30
2.7.4. Explicativo.....	30
2.7.5. Interpretativo.....	31
<b>III. RESULTADOS.....</b>	<b>32</b>
<b>IV. DISCUSIÓN.....</b>	<b>54</b>
<b>V. CONCLUSIONES.....</b>	<b>62</b>

<b>VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	63
<b>ANEXOS</b> .....	66

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla N° 01:</b> Datos respecto al grado de instrucción de los encuestados.....	33
<b>Tabla N° 02:</b> Datos respecto a la edad que tienen los encuestados.....	34
<b>Tabla N° 03:</b> Datos referente al aspecto del trabajador que considera determinante para conseguir un empleo.....	35
<b>Tabla N° 04:</b> Datos respecto a la experiencia laboral que tienen los encuestados.....	37
<b>Tabla N° 05:</b> Datos respecto a la a la situación de conseguir empleo actualmente.....	38
<b>Tabla N° 06:</b> Datos respecto a cada que tiempo se capacitan los encuestados.....	39
<b>Tabla N° 07:</b> Datos respecto a qué tipo de relación contractual tienen los encuestados con su empleador.....	40
<b>Tabla N° 08:</b> Datos respecto a la estabilidad laboral de los encuestados.....	41
<b>Tabla N° 09:</b> Datos respecto si la empresa donde labora el encuestado, se encuentra inscrita en la SUNAT.....	42
<b>Tabla N° 10:</b> Datos respecto al número de trabajadores que hay en la empresa que labora el encuestado.....	43
<b>Tabla N° 11:</b> Datos respecto si los encuestados conocen sus derechos laborales.....	44
<b>Tabla N° 12:</b> Datos respecto a la remuneración mensual de los encuestados.....	45
<b>Tabla N° 13:</b> Datos respecto a las horas diarias que trabajan los encuestados.....	46
<b>Tabla N° 14:</b> Datos respecto si los encuestados reciben puntualmente su salario...47	
<b>Tabla N° 15:</b> Datos respecto si a los encuestados les pagan vacaciones.....	48
<b>Tabla N° 16:</b> Datos respecto si a los encuestados les pagan CTS.....	49
<b>Tabla N° 17:</b> Datos respecto si a los encuestados les pagan gratificaciones.....	50
<b>Tabla N° 18:</b> Datos respecto al sistema de salud que se encuentra afiliado el encuestado por su empleador.....	51
<b>Tabla N° 19:</b> Datos respecto al sistema de pensiones que se encuentra afiliado el encuestado por su empleador.....	52
<b>Tabla N° 20:</b> Conformidad de la remuneración que reciben los encuestados.....	53

## ÍNDICE DE FUGURAS

<b>Figura 1.</b> Datos estadísticos sobre informalidad laboral realizados por el Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI.....	22
<b>Figura 2.</b> Porcentaje de los encuestados con relación a su grado de instrucción...	33
<b>Figura 3.</b> Porcentaje de los encuestados con relación a su edad.....	34
<b>Figura 4.</b> Porcentaje de los encuestados con relación al aspecto que consideran determinante para conseguir un empleo.....	35
<b>Figura 5.</b> Porcentaje de los encuestados con relación a la experiencia laboral que tienen.....	37
<b>Figura 6.</b> Porcentaje de los encuestados con respecto a conseguir empleo actualmente.....	38
<b>Figura 7.</b> Porcentaje de los encuestados con respecto a cada que tiempo se capacitan.....	39
<b>Figura 8.</b> Porcentaje de los encuestados y el tipo de relación contractual que tienen con su empleador.....	40
<b>Figura 9.</b> Porcentaje de los encuestados con respecto a su estabilidad laboral....	41
<b>Figura 10.</b> Porcentaje de los encuestados con respecto a la empresa donde labora y su registro en la SUNAT.....	42
<b>Figura 11.</b> Porcentaje con relación al número de trabajadores que laboran en la empresa donde se desempeña el encuestado.....	43
<b>Figura 12.</b> Porcentaje de encuestados respecto al conocimiento de sus derechos laborales.....	44
<b>Figura 13.</b> Porcentaje de encuestados respecto a su remuneración mensual.....	45
<b>Figura 14.</b> Porcentaje de encuestados con respecto a las horas diarias que trabaja.....	46
<b>Figura 15.</b> Porcentaje de encuestados respecto si reciben puntualmente su salario.....	47
<b>Figura 16.</b> Porcentaje de encuestados respecto si su empleador les paga vacaciones.....	48
<b>Figura 17.</b> Porcentaje de encuestados respecto si su empleador les paga CTS...	49
<b>Figura 18.</b> Porcentaje de encuestados respecto si su empleador les paga gratificaciones.....	50

<b>Figura 19.</b> Porcentaje de encuestados afiliados al sistema de salud por su empleador.....	51
<b>Figura 20.</b> Porcentaje de encuestados afiliados al sistema de pensiones por su empleador.....	52
<b>Figura 21.</b> Porcentaje de encuestados y su conformidad con la remuneración que perciben.....	53

## **RESUMEN**

El presente trabajo de investigación estudia el fenómeno de la informalidad en general en nuestro país y de la informalidad laboral en especial, haciendo énfasis en las causas que de alguna manera coadyuvan para que se genere dicha informalidad, por lo que el objetivo consistió en determinar la influencia de los factores individuales del trabajador en la informalidad laboral, en la ciudad de Chachapoyas, 2019.

Por tal motivo, se ha tenido en cuenta la alta incidencia del empleo informal en nuestro país, que genera la vulneración de los derechos laborales del trabajador, recortándoles ciertos beneficios tales como el incumplimiento del empleador en el pago de las vacaciones, gratificaciones, Compensación por Tiempo de Servicios, una remuneración mínima vital, entre otros. Por ello, es importante tener en cuenta que son obligaciones que el empleador debe cumplir, muy a pesar de los factores individuales que tengan los trabajadores.

En cuanto al diseño de investigación es de tipo transversal porque los datos han sido obtenidos del ámbito de estudio tomando como referencia treinta (30) trabajadores dependientes de un empleador, en la ciudad de Chachapoyas en el año 2019, el alcance de la investigación es descriptivo, se identificaron al personal que laboran en distintos rubros comerciales en Chachapoyas, cuya muestra asciende a treinta (30) trabajadores. En cuanto al instrumento, se ha aplicado el cuestionario, que sirvió para extraer información relevante que fue tabulada y sistematizada a través de la estadística descriptiva. Llegando a coincidir con la hipótesis planteada que los factores individuales del trabajador influyen de manera directa en la informalidad laboral en la

ciudad de Chachapoyas, 2019, vulnerando derechos socioeconómicos. Palabras clave: informalidad laboral, factores individuales del trabajador, vulneración de derechos laborales.

## **ABSTRACT**

This research work studies the phenomenon of informality in general in our country and of labor informality in particular, emphasizing the causes that somehow contribute to the generation of such informality, so the objective consisted in determining the influence of individual worker factors on labor informality, in the city of Chachapoyas, 2019.

For this reason, the high incidence of informal employment in our country has been taken into account, which generates the violation of the worker's labor rights, cutting certain benefits such as the employer's non-compliance with the payment of vacations, bonuses, Compensation for Time of Services, a minimum vital remuneration, among others. Therefore, it is important to bear in mind that these are obligations that the employer must comply with, despite the individual factors that the workers have.

Regarding the research design, it is cross-sectional because the data have been obtained from the study field taking as a reference thirty (30) workers dependent on an employer, in the city of Chachapoyas in 2019, the scope of the research is descriptive, the personnel who work in different commercial areas in Chachapoyas were identified, whose sample amounts to thirty (30) workers. Regarding the instrument, the questionnaire was applied, which served to extract relevant information that was tabulated and systematized through descriptive statistics. Coming to coincide with the hypothesis that the individual factors of the worker directly influence labor informality, in the city of Chachapoyas, 2019, violating socioeconomic rights.

**Keywords:** labor informality, individual worker factors, violation of labor rights.



## **I. INTRODUCCIÓN.**

En la actualidad es un tema polémico hablar de informalidad en general, y de informalidad laboral específicamente, debido a que se ha venido ideando a nivel mundial ciertas posiciones acerca de que son escasos los Estados que han logrado reducir los elevados índices de informalidad relacionados al cumplimiento de obligaciones laborales, es entonces que se generó el pensamiento que los países subdesarrollados especialmente de Latinoamérica muestran los más altos índices de informalidad en cuanto a derechos laborales, a comparación de los países desarrollados que evidencian una cultura laboral con bajos índices de informalidad. Lógicamente nuestro país no es la excepción cuando se habla de informalidad laboral; sin embargo, hasta ahora poco se ha hablado de las causas que permiten esta informalidad laboral, que día a día se viene incrementando.

Razón por la cual, ante tan alarmante realidad, se hizo la siguiente interrogante que sirvió como planteamiento del problema a investigar ¿De qué manera los factores individuales del trabajador influyen en la informalidad laboral, en la ciudad de Chachapoyas, 2019? Motivo por el cual, la presente investigación lleva por título “Los factores individuales del trabajador y su influencia en la informalidad laboral, en la ciudad de Chachapoyas, 2019” que tiene como objetivo analizar la influencia de los factores individuales del trabajador en la informalidad laboral, en la ciudad de Chachapoyas, 2019.

En tal sentido, se ha enfocado la temática desde una perspectiva de los derechos laborales que tiene todo trabajador, y que en la realidad no se cumplen, ya sea por factores externos al trabajador o factores que conciernen al propio trabajador, lo que trae como consecuencia que dichos trabajadores se vean afectados de manera directa en su calidad de vida como ser humano, puesto que son víctimas de los recortes de beneficios socioeconómicos que el empleador tiene la obligación de cumplir.

Sánchez (2006) hace referencia que el Estado, necesariamente tiene que intervenir en la regulación de las relaciones laborales entre empleador y trabajador, teniendo en cuenta que los derechos laborales son de naturaleza social.

Tal como lo señala Armando (2013) los problemas sociales laborales se remontan desde finales del siglo XIX e inicios del siglo XX, y es un problema que ha venido arrastrándose hasta la actualidad y que aún no se logra erradicar a pesar de los esfuerzos por parte del Estado para combatir esta explotación del trabajo de las personas.

Muchos de los derechos laborales, tales como salario mínimo, vacaciones pagadas, límite a la jornada laboral, estabilidad laboral, indemnización por despido arbitrario, seguridad y salud en el trabajo, entre muchos otros, se encuentran reconocidos en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos o Protocolo de San Salvador sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Así también, el derecho al trabajo está garantizado en la norma con más alto nivel jerárquico que es la Constitución Política del Perú de 1993, lo cual comprende que las personas tengan los recursos suficientes para vivir con dignidad, de ahí que se desprenda que el trabajo humano es un medio que sirve para la realización personal, profesional y social; sin embargo, a pesar de encontrarse garantizado dentro de nuestra Constitución Política y demás leyes, los empleadores siguen vulnerando los derechos laborales de los trabajadores, haciendo caso omiso a tales dispositivos normativos.

Según Arjona & Rubio (2002), exponen que los derechos laborales guardan relación directa con el sistema estructural del mercado laboral, por lo que determinan una apropiada relación laboral entre empleadores y trabajadores. Razón por la cual enuncian que entre el sistema jurídico y el sistema

económico hay una interacción constante que repercute por ejemplo en la formalización laboral, inflación, empleo, distribución de recursos, etc.

Al respecto, Lynch (2016), citando a Cárdenas (2010) menciona que la informalidad laboral está cimentada en el incumplimiento de las normas legales sobre la materia, realizando acciones o actividades de manera clandestina, generando como consecuencia de ello la vulneración de derechos laborales y resultados negativos en las condiciones de empleo en detrimento de los trabajadores.

Existen diversos factores que contribuyen a la informalidad en general, es por ello que Cueva (s.f.) afirma que dentro de esos factores tenemos los económicos, sociales, culturales, tributarios, etc., observando circunstancias tales como políticas económicas estatales, migración, oportunidad laboral, inequidad de ingresos, entre otros, lo cual ha generado que los empleadores asuman una postura evasiva no solo de impuestos, sino además de normas laborales obligatorias, convirtiéndose en informales, a pesar que su actividad comercial es legal. Asimismo, menciona que la informalidad podría determinarse de la siguiente manera: i) factores Culturales, que son aquellas situaciones en donde está involucrada la formación académica, costumbres, actitudes, entre otros, ii) factores sociales, que son aquellas situaciones en donde se pueda evidenciar el lugar de procedencia, los ingresos económicos, entre otros; y iii) factores económicos, que son aquellas situaciones que están referidas a la capacidad de ingresos y por ende a la calidad de vida de las personas.

Loayza (2007), detalla los principales determinantes de la informalidad en el Perú, determinando cuatro indicadores; el síntoma de Schneider, el síntoma de libertad económica, la predominancia del autoempleo y la falta de cobertura del sistema de pensiones. De la misma manera, dentro de las causales que determinan la informalidad están las imposiciones productivas, el nivel de sub desarrollo del país, las actividades primarias, y los bajos niveles de educación de las personas.

Todo esto genera un defectuoso servicio público y un deficiente control por parte del Estado en la fiscalización.

La Conferencia Internacional de Estadísticos de Trabajo – CIET, menciona que al hacer mención al ámbito informal, la Organización Internacional de Trabajo lo relacionaba al grupo de organizaciones no constituidas formalmente o no registradas en el sistema y las cuales tenían ciertas particularidades como por ejemplo que sus ingresos eran bastante bajos, así como su capacidad de producción. En ese sentido, según la CIET la informalidad se evidenciaba en trabajadores con parientes familiares, trabajadores por cuenta propia, trabajadores con empleos informales, etc.

Al respecto, Gamero (2011) señala que el trabajo precario se encuentra bastante relacionado a circunstancias de inseguridad en el trabajo, ingresos diminutos e inaccesibilidad a la seguridad social, esto como consecuencia de la normatividad flexible, lo que generó una inestabilidad y miseria en las condiciones laborales.

El profesor Guillén, (2013), alude que existen diversas empresas que eligen estar inmersos dentro de la informalidad por una cuestión de rentabilidad o costo beneficio, ya que les resulta más provechoso evadir impuestos, no pagarlos porque resultan muy elevados para poder ser cubiertos sin poner en riesgo la empresa.

En el mismo sentido, Marcillo (2011) en su trabajo de investigación denominado: “Trabajo informal en Guayaquil: incidencia y determinantes, 2008-2010”, cuya finalidad fue establecer la cantidad de comerciantes informales que operan en Guayaquil, su método fue desarrollar un análisis estadístico conforme a la información obtenida en el INEC , arribando a las siguientes conclusiones: la informalidad en la ciudad de Guayaquil se debe al incremento de la demanda laboral, ya que no ha sido posible equilibrar la elevada oferta laboral debido al incremento de la población, así como por la migración.

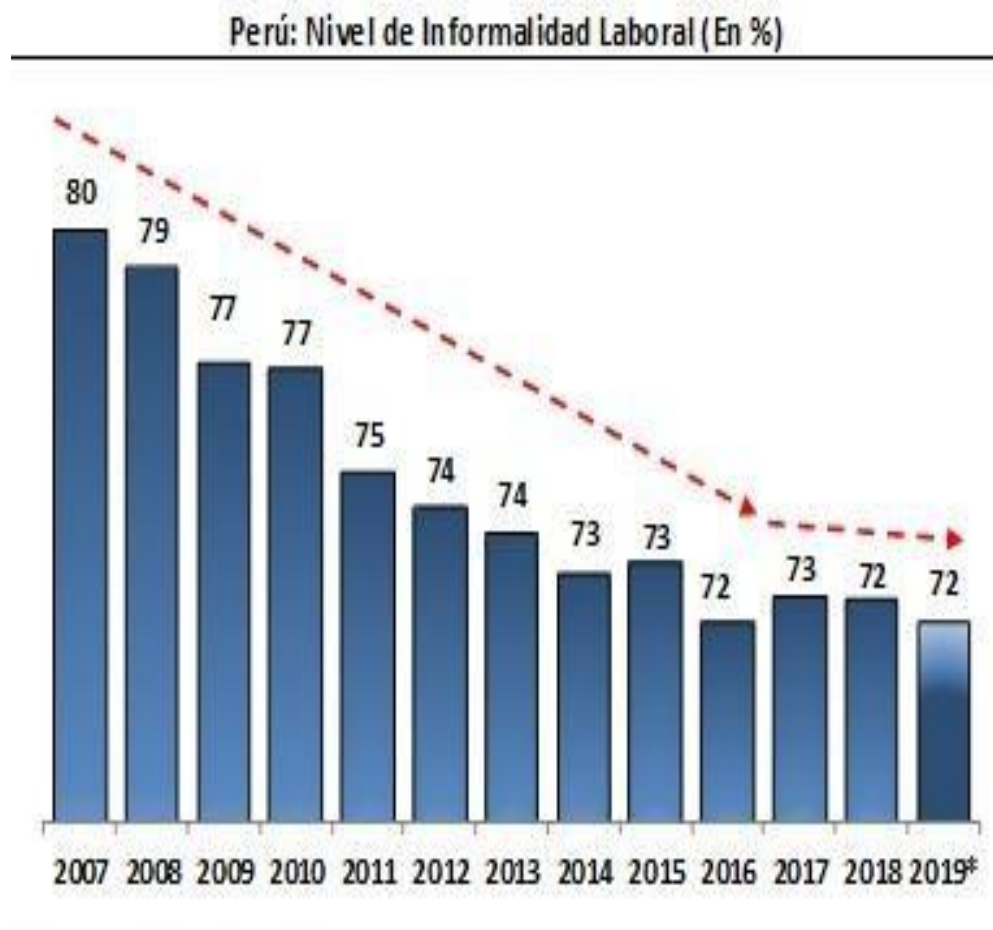
De la misma manera, Torres (2010) en su trabajo de investigación denominado: “Análisis de las características generales del sector informal en el Ecuador - segmento pequeños comercios”, cuya finalidad fue determinar las características generales del sector informal en el Ecuador, su método fue un estudio cuantitativo de las particularidades generales del Sector Informal en la ciudad de Ecuador sobre la base de la encuesta del sector realizado, arribando a las siguientes conclusiones: el motivo de la informalidad en la ciudad de Ecuador es la escasa generación de trabajos dignos y con remuneraciones acordes con el mercado laboral. Asimismo, las empresas informales son pequeñas por lo que presentan dificultades en su despegue y crecimiento, esto les impide ofertar productos y servicios de buena calidad. Dichas empresas, no se atreven a requerir préstamos financieros a que se les solicite requisitos que no van a poder cumplir, o se les niegue dicho préstamo financiero.

Asimismo, Roldán & Ospino (2009), analizan la informalidad en las ciudades de Barranquilla, Cartagena y Montería, durante el periodo comprendido entre 2001- 2005. Para ello consideran un modelo con el objetivo de identificar cuáles son las razones para ser informal, señalando como principales determinantes el grado de educación, tiempo de experiencia, estado civil, edad, número de hijos, cultura, entre otros; estos elementos son los que repercuten de manera negativa para que se produzca la informalidad.

De acuerdo con Alonzo (2015) en su investigación que lleva por título “Infracciones Laborales de las MYPEs y su Implicancia en los Trabajadores De Tingo María”, en autor concluye que: i) En la ciudad de Tingo María, las MYPEs, aplican una serie de mecanismos para evadir sus obligaciones laborales; ii) los empleadores hacen laborar a sus trabajadores por más de ocho horas diarias y no les pagan horas extras; iii) Los servicios de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en la ciudad de Tingo María, son defectuosas o deficientes, pues no controlan de manera adecuada el cumplimiento de las normas socio laborales, permitiendo con esto un elevado

índice de informalidad en el trabajo.

Por otro lado, los datos estadísticos sobre informalidad laboral realizados por el Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI, nos demuestran que la informalidad laboral en nuestro país, es bastante elevado, a pesar que el Estado ha realizado esfuerzos para su disminución; sin embargo, la tasa de informalidad es muy elevada todavía, tal como se demuestra del siguiente cuadro:



\*Estimación del CIEN/ADEX

Fuentes: INEI-Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO)

Elaboración: Centro de Investigación de Economía y Negocios Globales de ADEX

**Figura 1.** Datos estadísticos sobre informalidad laboral realizados por el Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI.

Con respecto al tema, Villanueva (2013) en su trabajo de investigación denominado: “Factores tributarios causantes de la informalidad del sector de comercialización de lubricantes automotriz en la ciudad de Lima Metropolitana” concluye que los motivos de la informalidad en el sector comercialización de lubricantes automotriz se encuentran relacionados con en la tributación y sus elevados costos en la imposición de sanciones, asimismo en la burocracia al momento de iniciar los trámites en la Sunat, la presión tributaria se refleja alta en relación al capital, ventas y utilidades. Todo esto sucede porque las pequeñas empresas no pueden asumir tales tributos que a fin de cuentas son bastante elevados para ser cubiertos por estas empresas, las cuales muchas de ellas prefieren evadirlas y así aumentar su capital de trabajo; por otro lado, con respecto a las multas tributarias son excesivamente elevadas, por tal motivo las empresas prefieren mantenerse en la informalidad, esto genera que tal situación tenga incidencia bastante elevada en la decisión de ser informal; finalmente los trámites engorrosos y burocráticos también son una causa para la informalidad.

Por otro lado, Barco & Vargas (2010). Realiza un informe, titulado: El perfil del trabajador informal y el retorno de la educación en el Perú. En la cual concluye que dentro de los factores de la informalidad se tiene a la edad, el estado civil, el grado de instrucción, la cultura a la que pertenece la persona, las costumbres de cada uno, lo que genera a la larga que se acepten trabajos informales ya sea de manera temporal o definitiva.

Al respecto, Ochoa (2015) en su tesis de investigación denominada: “Causas y consecuencias de la informalidad de las micro y pequeñas empresas del Perú: el caso del mercado Bellamar – nuevo Chimbote – 2013”, tuvo como finalidad establecer las causas y consecuencias de la informalidad de dichas empresas; utilizando el método bibliográfico- descriptivo y análisis de casos; concluyendo que la informalidad de las micro y pequeña empresa están relacionados con los trámites burocráticos, el elevado costo que representa la formalización, la tributación costosa, las reducidas ventas, la dificultad para

tener accesos a créditos financieros, tener una publicidad disminuida, poca oportunidad para el crecimiento empresarial, entre otras.

Finalmente, el presente trabajo es de gran importancia, debido a que se ha logrado determinar que los factores individuales del trabajador influyen de manera directa en la informalidad laboral, en la ciudad de Chachapoyas, 2019, vulnerando derechos socioeconómicos que le corresponde a todo trabajador, lo cual fue corroborado con el instrumento aplicado a treinta (30) trabajadores, dicho trabajo servirá como fuente de información para futuras investigaciones relacionadas con la temática. Esto ha llevado a organizar el trabajo de investigación en seis (06) capítulos:

El capítulo I, que lleva por nombre Introducción, presenta la contextualización de la informalidad en general y la informalidad laboral en particular, haciendo mención que los países Latinoamericanos son quienes muestran altos índices de informalidad laboral, y lógicamente nuestro país no es la excepción; asimismo se plasma los objetivos, lo cual integra el elemento principal para el desarrollo de la misma, precisando las razones por las cuales se justifica y fundamenta la investigación. Posteriormente, se hace referencia la norma internacional y nacional que protege los derechos laborales de los trabajadores, así como un recuento de los principales aportes y criterios jurídicos de autores e investigadores con referencia al tema propuesto.

El capítulo II, que lleva por nombre Materiales y Métodos, precisa el objeto de estudio, el diseño de la investigación, la misma que consistió en una investigación no experimental, de modo transversal, de alcance descriptivo explicativo, la población se encuentra conformada por todos los trabajadores dependientes de un empleador, en la ciudad de Chachapoyas, en el año 2019, de los cuales a través de un muestreo aleatorio simple se eligió a treinta (30) trabajadores dependientes de un empleador, en la ciudad de Chachapoyas en el año 2019. Dentro de los métodos utilizados tenemos el descriptivo, deductivo, analítico, explicativo, interpretativo, la técnica empleada fue la



encuesta, cuyo instrumento aplicado fue el cuestionario, de donde se extrajo la información correspondiente para la obtención de los resultados que fortalecieron la hipótesis proyectada, permitiendo establecer conclusiones que guardan relación con la hipótesis y objetivos trazados.

El capítulo III, que lleva por nombre Resultados, hace un recuento breve, mostrando los hallazgos que fueron producto de la investigación y análisis de la muestra que consistió en el cuestionario realizado a los treinta (30) trabajadores dependientes de un empleador, en la ciudad de Chachapoyas en el año 2019, procesando los datos, que fueron formulados a través de gráficos y complementado con sus respectivas interpretaciones, acorde a los objetivos planteados e hipótesis propuesta.

El capítulo IV, que lleva por nombre Discusión, explica y compara los resultados obtenidos con otros trabajos académicos, los cuales concuerdan en muchos aspectos, posteriormente se analizó la muestra consistente en el cuestionario realizado a los treinta (30) trabajadores dependientes de un empleador, en la ciudad de Chachapoyas en el año 2019, obteniendo como producto, la confirmación de la hipótesis planteada por el investigador, en cuanto se refiere a que los factores individuales del trabajador influyen de manera directa en la informalidad laboral, en la ciudad de Chachapoyas, 2019, vulnerando derechos socioeconómicos.

El capítulo V, titulado “Conclusiones”, realiza breves razonamientos finales, que respaldan la investigación y dan validez a los resultados obtenidos, estableciendo la relación entre los objetivos, problema e hipótesis planteada.

El capítulo VI, titulado “Referencias Bibliográficas”, registró una relación ordenada de todas las fuentes bibliográficas consultadas y utilizadas en el desarrollo del presente informe.

## **II. MATERIALES Y MÉTODOS**

### **2.1. Objetivo.**

Estuvo canalizado a determinar la influencia de los factores individuales del trabajador en la informalidad laboral, en la ciudad de Chachapoyas, 2019.

### **2.2. Enfoque de la investigación**

La investigación cualitativa es una técnica descriptiva que consiste en la selección de datos utilizados para detectar elementos que refuercen la explicación de algún comportamiento o conducta. En resumen, este tipo de investigación ayudó a comprender el por qué, cómo, o de qué manera se establece un adecuado comportamiento o conducta. (Hernández, et al, 2006).

En la presente investigación se empleó tal enfoque, que buscó averiguar de manera transparente y sencilla, sobre las manifestaciones que se advierten u observan dentro del entorno social; para lo cual se extrajo la información contenida en el cuestionario que se aplicó a la muestra.

### **2.3. Diseño de la Investigación**

El término diseño se refiere a la metodología o táctica utilizada para conseguir la información que se aspira con la finalidad de lograr contestar la pregunta al planteamiento del problema (Hernández, et al, 2014).

La presente investigación es no experimental, de modo transversal o transeccional, de tipo descriptivo explicativo.

#### **2.3.1. Diseño no experimental**

En este caso, la variable independiente ya ha sucedido, por lo tanto no es posible influir en ella, no es posible alterar su estado, no se tiene un control sobre dicha variables, es decir, no se puede intervenir en esta variable porque ya sucedió, así como sus resultados (Hernández, et al, 2014).

Respecto a este diseño, el trabajo de investigación denominado “Los factores individuales en el trabajador y su influencia en la informalidad laboral en la ciudad de Chachapoyas, 2019”, tiene como variable independiente a los Factores individuales del trabajador y como variable dependiente a la Informalidad laboral. En ese sentido, se analizará y explicará de qué manera los factores individuales del trabajador contribuyen a la informalidad laboral en la ciudad de Chachapoyas, durante el año 2019; asimismo se establecerá la vulneración de derechos socioeconómicos.

### **2.3.2. Diseño transeccional descriptivo**

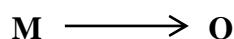
Tiene como finalidad averiguar las ocurrencias o repercusiones en que se presentan una o más variables. El proceso se fundamenta en proporcionar la descripción de personas, objetos o variables. En consecuencia, tales estudios son meramente descriptivas, así mismo si establecen hipótesis, estas también serán descriptivas (Hernández, et al, 2014).

En cuanto a este diseño, nos permitirá examinar las características del tema a investigar, definirlo y plantear la hipótesis, seleccionar la técnica para la recolección de datos y las fuentes a consultar. Asimismo, la recolección de los datos será de tipo cualitativa para realizar un proceso de investigación a través de la técnica de la encuesta, utilizando como instrumento un cuestionario que fue validado mediante juicio de expertos, y posteriormente aplicado a treinta (30) trabajadores que dependieron de un empleador, en la ciudad de Chachapoyas – Amazonas, durante el año 2019. En base a ello se pudo conocer y observar las respuestas de los encuestados que fueron analizadas con detalle para comprender de qué manera los factores individuales de los trabajadores (edad, experiencia profesional, sexo, grado de instrucción, etc.) influyeron en la informalidad laboral. Finalmente, se procesó dicha información y

fue expresada a través de gráficos y barras porcentuales, con su respectiva interpretación.

Debido a que esta investigación tiene por objeto analizar la influencia de los factores individuales del trabajador en la informalidad laboral, en la ciudad de Chachapoyas, 2019; a través de esta metodología pudimos presentar las fases que son importantes de un área de estudio específica (Strauss y Corbin, 1990).

**Diseño:** se utilizará el diseño descriptivo simple, cuya representación gráfica es:



Donde:

**M: Representa la muestra tomada para el estudio.**

Constituida por 30 trabajadores dependientes de un empleador, en la ciudad de Chachapoyas durante el año 2019.

**O: Representa la observación de la muestra.**

Constituida por la información de interés predominante que se recoge del análisis de la muestra.

## **2.4. Población, muestra y muestreo**

### **2.4.1. Población**

La población está representada por todos los trabajadores dependientes de un empleador, en la ciudad de Chachapoyas, en el año 2019.

### **2.4.2. Muestra**

La muestra está representada por 30 trabajadores dependientes de un empleador, en la ciudad de Chachapoyas en el año 2019.

### **2.4.3. Muestreo**

El muestreo que se aplicó fue el aleatorio simple.

## **2.5. Variables de estudio**

### **2.5.1. Variable dependiente**

Informalidad laboral

### **2.5.2. Variable independiente**

Factores individuales del trabajador

## **2.6. Fuente de información**

La fuente de información en la presente investigación ha sido extraída y analizada del cuestionario aplicado a la muestra, que ha consistido en treinta (30) trabajadores dependientes de un empleador, en la ciudad de Chachapoyas en el año 2019.

## **2.7. Métodos**

Según Herrera (2002) manifiesta que método es una secuencia que se prosigue para encontrar la certeza o verdad y exponerla. Entonces, se puede decir que la metodología de la investigación es una ciencia que se ocupa de la aplicación de procedimientos utilizados por las personas para crear conocimiento en el campo de la investigación.

En el presente trabajo se utilizaron los métodos descriptivo, deductivo, analítico, explicativo e interpretativo.

### **2.7.1. Descriptivo**

Este método tiene como finalidad especificar el comportamiento de ciertas variables, en la presente investigación permitió el acopio, registro y reseña de los hechos originados para comprender de qué manera los factores individuales de los trabajadores (edad, experiencia profesional, sexo, grado de instrucción, etc.) influyen en la informalidad laboral, para posteriormente procesarla y tabularla a través de gráficos y barras porcentuales, con su respectiva interpretación. Debido a que esta investigación tiene por objeto justamente analizar de qué manera influyen los factores individuales

del trabajador contribuyen en la informalidad laboral, en la ciudad de Chachapoyas, 2019.

### **2.7.2. Deductivo**

Este método va de lo general a lo particular; pues, se obtiene conclusiones directas sin terceros intermediarios; es decir, una vez finalizada la investigación se relacionará el nexo entre las variables, mediante un sustento determinado del suceso de los fenómenos.

El método deductivo se aplicó en el presente trabajo de investigación a partir de los aportes de información extraídos de la encuesta aplicada a los treinta (30) trabajadores dependientes de un empleador, en la ciudad de Chachapoyas -Amazonas, en el año 2019, para llegar a conclusiones que tengan que ver con influencia de los factores individuales del trabajador en la informalidad laboral, en la ciudad de Chachapoyas, 2019.

### **2.7.3. Analítico**

En el presente trabajo de investigación, este método fue primordial, ya que facilitó el estudio de las fuentes de información obtenida, para posteriormente procesarlas a través de cuadros y gráficos que determinaron indubitablemente que existe una influencia de los factores individuales del trabajador en la informalidad laboral, en la ciudad de Chachapoyas, 2019.

### **2.7.4. Explicativo**

Este método examina las causas que generan determinados hechos o fenómenos, su finalidad es interpretar por qué suceden ciertos hechos y como se producen. En el presente trabajo de investigación fue primordial porque determinó que los factores individuales del trabajador influyen en la informalidad laboral, en la ciudad de Chachapoyas, 2019.

### **2.7.5. Interpretativo**

Se empleó principalmente para alcanzar comprender y desarrollar la información recabada, precisar ideas y planteamientos. Finalmente, obtener conclusiones claras, acorde a los objetivos generales y específicos planteados, es decir para determinar de qué manera los factores individuales del trabajador influyen en la informalidad laboral, en la ciudad de Chachapoyas, 2019.

Razón por la cual, se dice que la finalidad de la investigación jurídica, no puede ser producto de la fantasía del investigador, sino por el contrario debe ser un conjunto de ideas o argumentos que serán aplicados al caso específico (Herrera, 2002).

### **III. RESULTADOS**

En este capítulo, se tuvo en cuenta el diseño utilizado que fue el no experimental, en ese sentido no se pudo influir en ellas, no fueron pasibles de ser manipuladas porque ya sucedieron, así como sus efectos.

Consecuentemente, se realizó el análisis de la información obtenida que fue aplicada a la muestra representada por 30 trabajadores dependientes de un empleador, en la ciudad de Chachapoyas en el año 2019; dicha información fue tabulada y explicada a través de la estadística descriptiva, lo que permitió confirmar la hipótesis propuesta por el investigador, arrojando conclusiones que concuerdan con los objetivos planteados, logrando determinar que los factores individuales del trabajador influyen de manera directa en la informalidad laboral, en la ciudad de Chachapoyas, 2019, vulnerando derechos socioeconómicos.

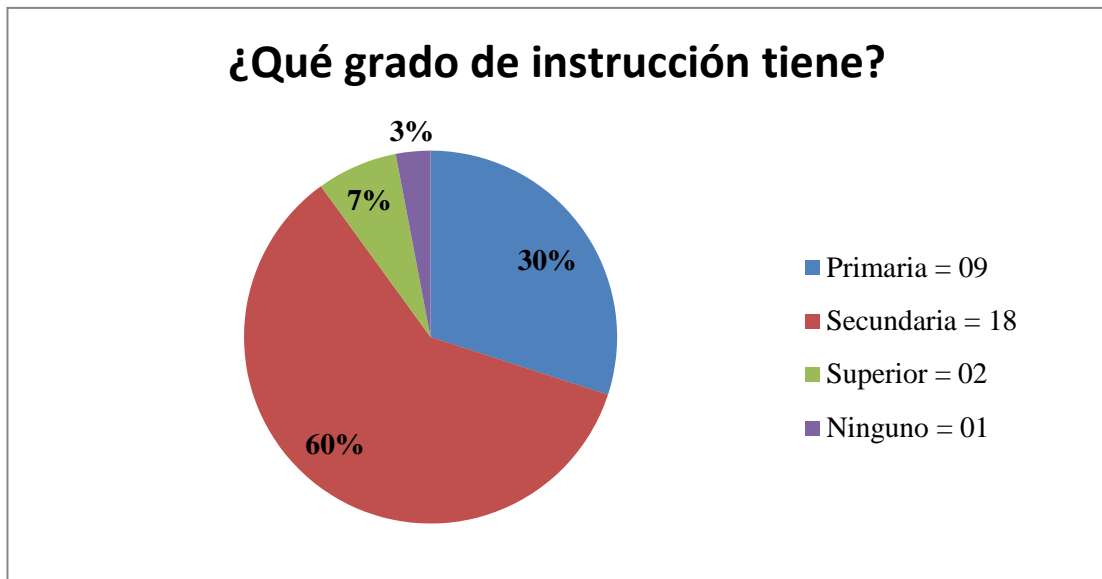
Las tablas y gráficos estadísticos con su respectivo análisis e interpretación se dan de la siguiente manera:



**Tabla N° 01**

*Tabla de datos respecto al grado de instrucción de los encuestados.*

<b>Pregunta</b>	<b>Alternativa</b>	<b>N° trabajadores</b>	<b>Porcentaje</b>
¿Qué grado de instrucción tiene?	Primaria	09	30%
	Secundaria	18	60%
	Superior	02	07%
	Ninguno	01	03%
	TOTAL	30	100%



**Figura 2.** Porcentaje de los encuestados con relación a su grado de instrucción.

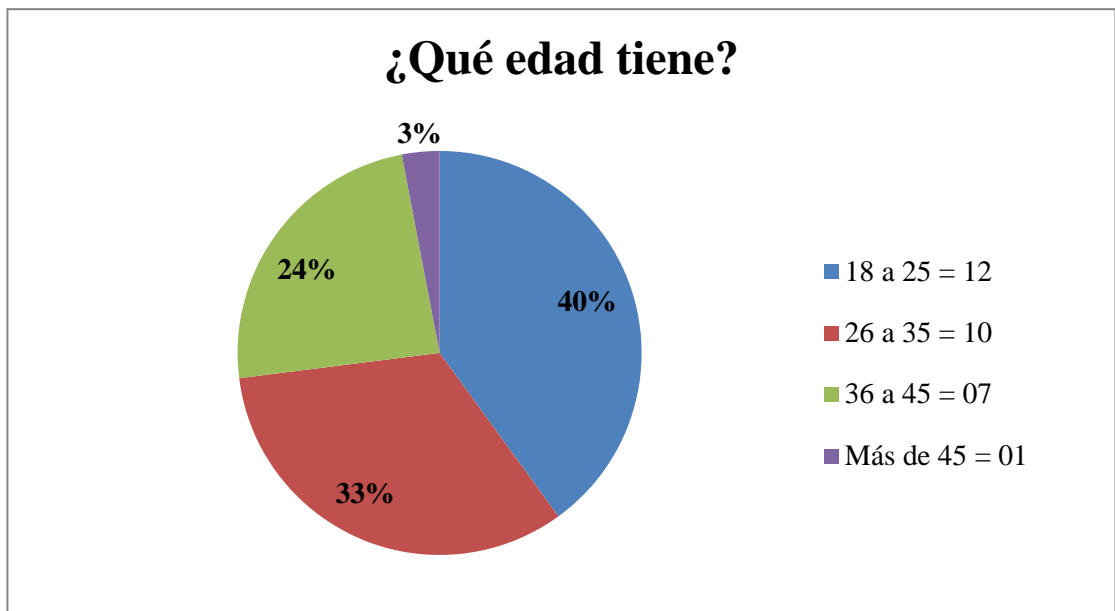
**Interpretación:**

De los 30 encuestados; trabajadores dependientes de un empleador, en la ciudad de Chachapoyas en el año 2019; que representan el 100% de la muestra; se tiene que el 30% (09 trabajadores) tienen grado de instrucción primaria; el 60% (18 trabajadores) tienen grado de instrucción secundaria; el 07% (02 trabajadores) tienen grado de instrucción superior; mientras que el 03% (01 trabajador) no tiene ningún grado de instrucción.

**Tabla N° 02**

*Tabla de datos respecto a la edad que tienen los encuestados.*

<b>Pregunta</b>	<b>Alternativa</b>	<b>N° trabajadores</b>	<b>Porcentaje</b>
¿Qué edad tiene?	Entre 18 a 25 años	12	40%
	Entre 26 a 35 años	10	33%
	Entre 36 a 45 años	07	24%
	Más de 45 años	01	03%
	TOTAL	30	100%



**Figura 3.** Porcentaje de los encuestados con relación a su edad.

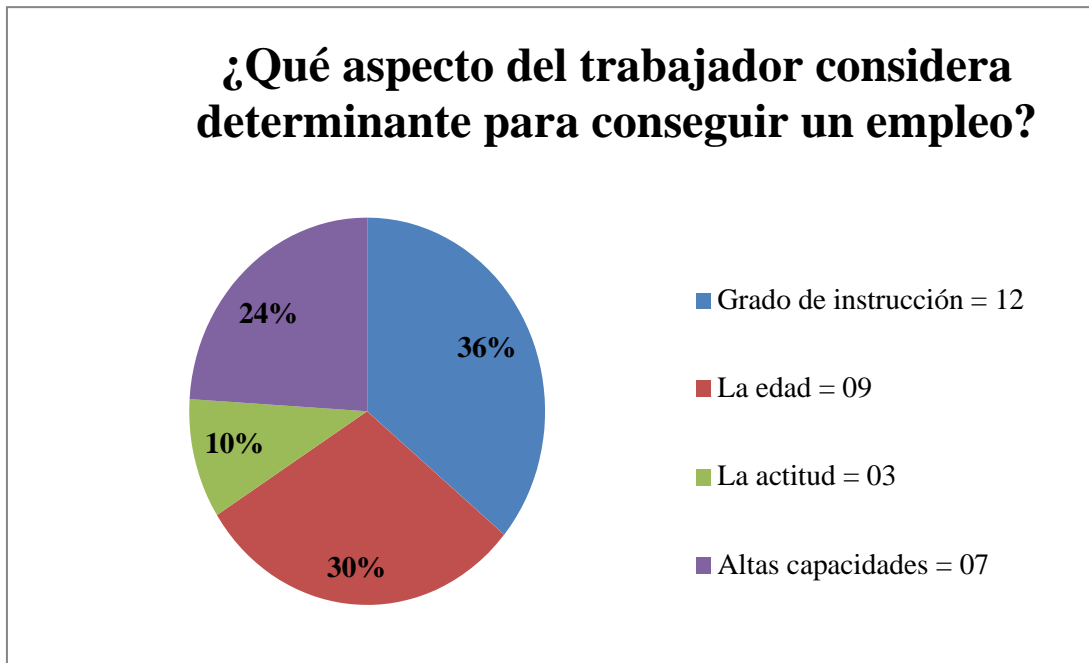
**Interpretación:**

De los 30 encuestados; trabajadores dependientes de un empleador, en la ciudad de Chachapoyas en el año 2019; que representan el 100% de la muestra; se tiene que el 40% (12 trabajadores) tienen entre 18 a 25 años de edad; el 33% (10 trabajadores) tienen entre 26 a 35 años de edad; el 24% (07 trabajadores) tienen entre 36 a 45 años de edad; mientras que el 03% (01 trabajador) tienen más de 45 años de edad.

**Tabla N° 03**

*Tabla de datos referente al aspecto del trabajador que considera determinante para conseguir un empleo.*

<b>Pregunta</b>	<b>Alternativa</b>	<b>N° trabajadores</b>	<b>Porcentaje</b>
¿Qué aspecto del trabajador considera determinante para conseguir un empleo?	Grado de instrucción	11	36%
	La edad	09	30%
	La actitud	03	10%
	Altas capacidades	07	24%
	TOTAL	30	100%



**Figura 4.** Porcentaje de los encuestados con relación al aspecto que consideran determinante para conseguir un empleo.

**Interpretación:**

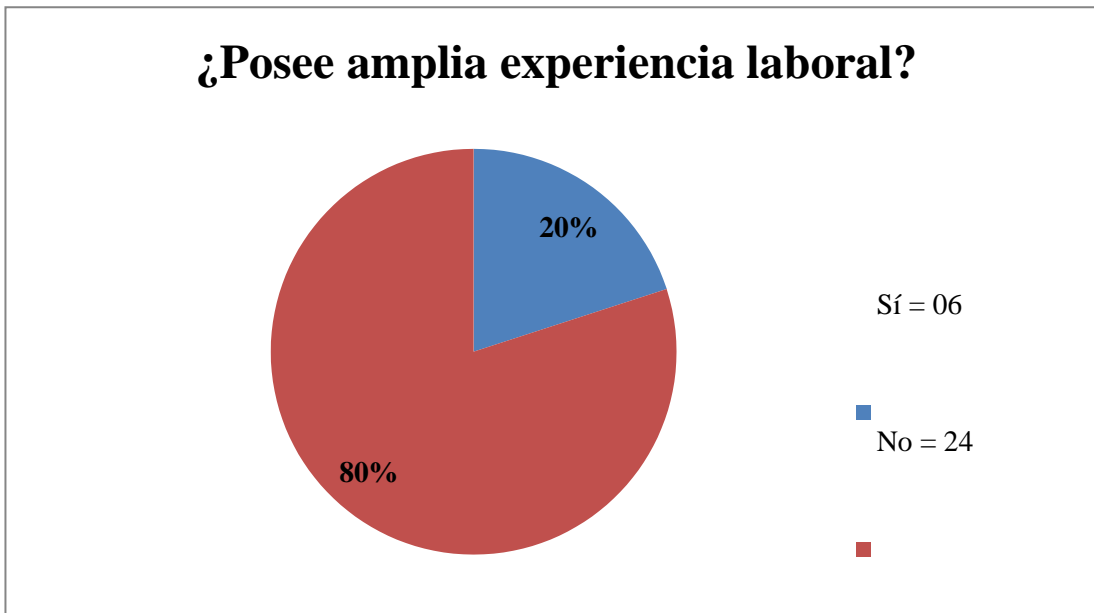
De los 30 encuestados; trabajadores dependientes de un empleador, en la ciudad de Chachapoyas en el año 2019; que representan el 100% de la muestra; se tiene que el 36% (11 trabajadores) consideran que el aspecto determinante del trabajador para

conseguir empleo es el grado de instrucción; el 30% (09 trabajadores) consideran que el aspecto determinante del trabajador para conseguir empleo es la edad; el 10% (03 trabajadores) consideran que el aspecto determinante del trabajador para conseguir empleo es la actitud; y el 24% (07 trabajadores) consideran que el aspecto determinante del trabajador para conseguir empleo son las altas capacidades.

**Tabla N° 04**

*Tabla de datos respecto a la experiencia laboral que tienen los encuestados.*

Pregunta	Alternativa	N° trabajadores	Porcentaje
¿Posee amplia experiencia laboral?	Sí	06	20%
	No	24	80%
	TOTAL	30	100%



**Figura 5.** Porcentaje de los encuestados con relación a la experiencia laboral que tienen.

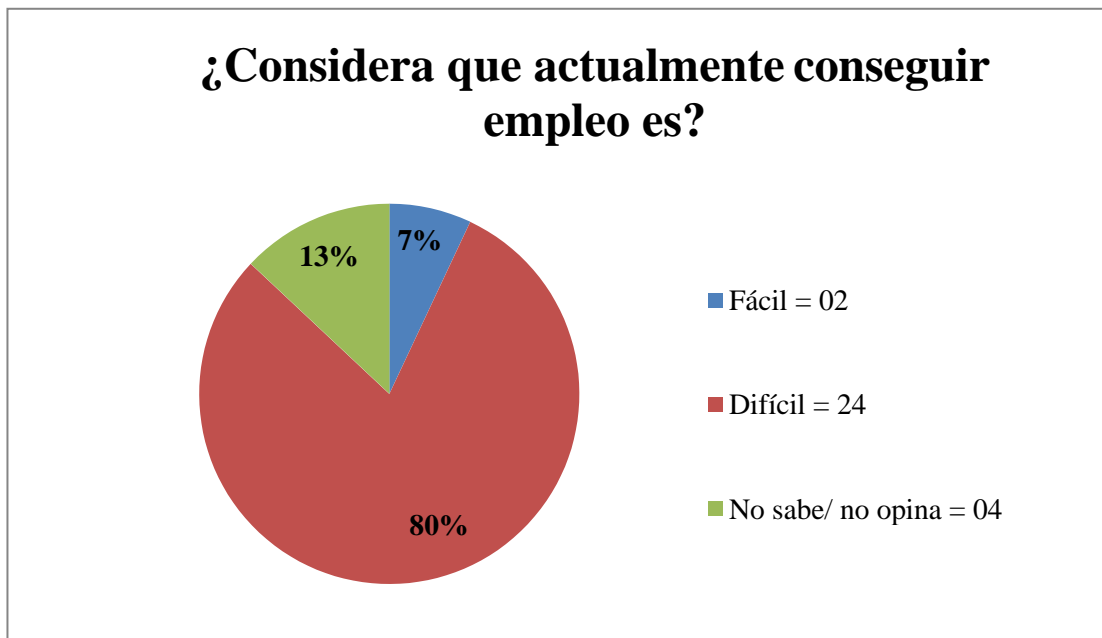
**Interpretación:**

De los 30 encuestados; trabajadores dependientes de un empleador, en la ciudad de Chachapoyas en el año 2019; que representan el 100% de la muestra; se tiene que el 20% (06 trabajadores) señalaron que sí poseen amplia experiencia laboral; mientras que el 80% (24 trabajadores) señalaron que no poseen amplia experiencia laboral.

**Tabla N° 05**

*Tabla de datos respecto a la a la situación de conseguir empleo actualmente.*

Pregunta	Alternativa	N° trabajadores	porcentaje
¿Considera que actualmente conseguir empleo es?	Fácil	02	07%
	Difícil	24	80%
	No sabe / no opina	04	13%
	TOTAL	30	100%



**Figura 6.** Porcentaje de los encuestados con respecto a conseguir empleo actualmente.

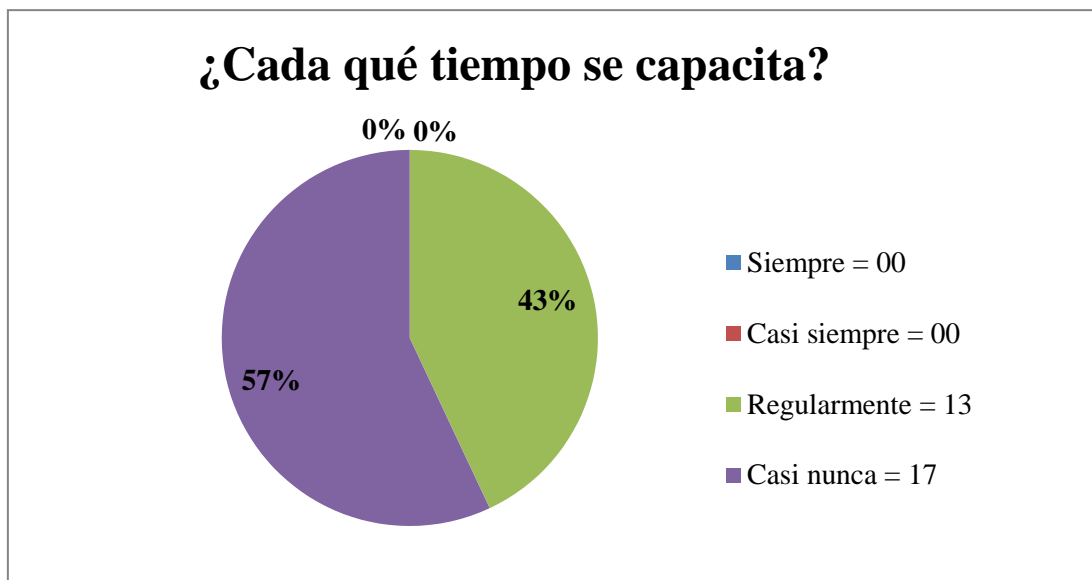
**Interpretación:**

De los 30 encuestados; trabajadores dependientes de un empleador, en la ciudad de Chachapoyas en el año 2019; que representan el 100% de la muestra; se tiene que el 07% (02 trabajadores) consideran que actualmente conseguir empleo es fácil; el 80% (24 trabajadores) consideran que actualmente conseguir empleo es difícil; mientras que el 13% (04 trabajadores) señalaron que no sabe/no opina.

**Tabla N° 06**

*Tabla de datos respecto a cada que tiempo se capacitan los encuestados.*

<b>Pregunta</b>	<b>Alternativa</b>	<b>N° trabajadores</b>	<b>porcentaje</b>
¿Cada qué tiempo se capacita?	Siempre	00	00%
	Casi siempre	00	00%
	Regularmente	13	43%
	Casi nunca	17	57%
	TOTAL		30



**Figura 7.** Porcentaje de los encuestados con respecto a cada que tiempo se capacitan.

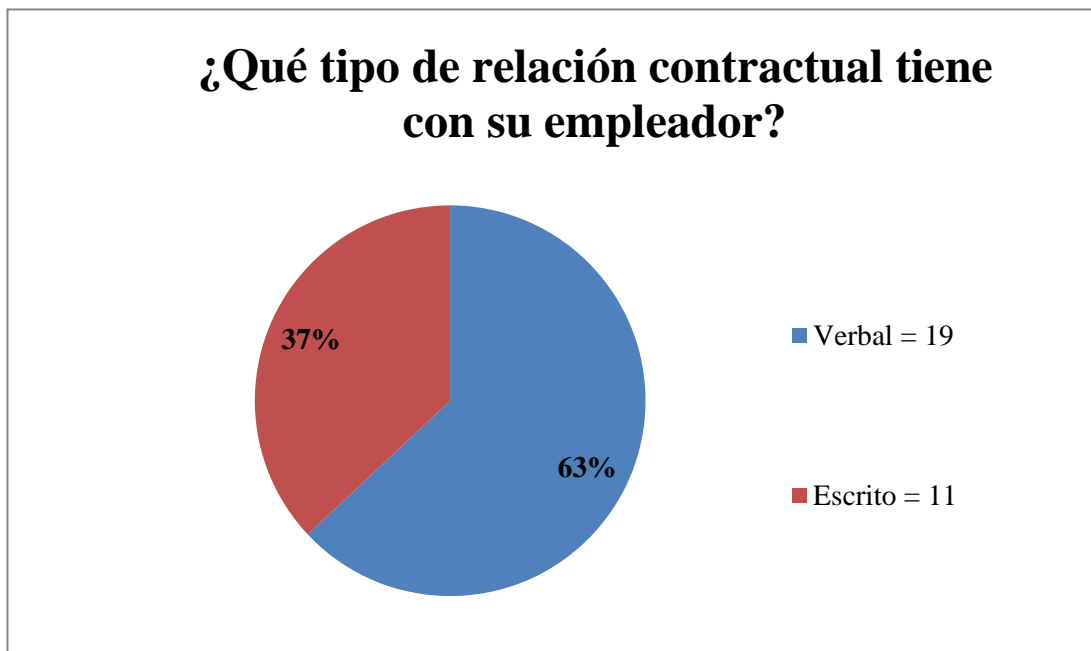
**Interpretación:**

De los 30 encuestados; trabajadores dependientes de un empleador, en la ciudad de Chachapoyas en el año 2019; que representan el 100% de la muestra; se tiene que el 0% (ningún trabajador) se capacita siempre; el 0% (ningún trabajador) se capacita casi siempre; el 43% (13 trabajadores) señalaron que se capacitan regularmente; mientras que el 57% (17 trabajadores) señalaron que casi nunca se capacitan.

**Tabla N° 07**

*Tabla de datos respecto a que tipo de relación contractual tienen los encuestados con su empleador.*

<b>Pregunta</b>	<b>Alternativa</b>	<b>N° trabajadores</b>	<b>porcentaje</b>
¿Qué tipo de relación contractual tiene con su empleador?	Verbal	19	63%
	Escrito	11	37%
	TOTAL	30	100%



**Figura 8.** Porcentaje de los encuestados y el tipo de relación contractual que tienen con su empleador.

**Interpretación:**

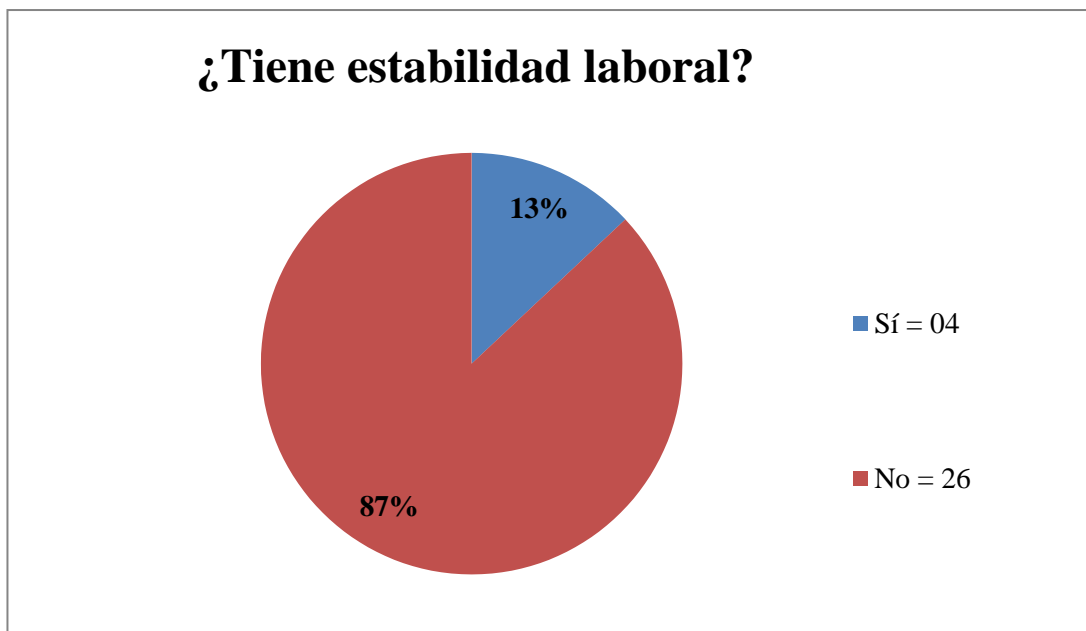
De los 30 encuestados; trabajadores dependientes de un empleador, en la ciudad de Chachapoyas en el año 2019; que representan el 100% de la muestra; se tiene que el 63% (19 trabajadores) señalaron que el tipo de relación contractual que tienen con su empleador es de manera verbal; mientras que el 37% (11 trabajadores) señalaron que el tipo de relación contractual que tienen con su empleador es de manera escrita.



**Tabla N° 08**

*Tabla de datos respecto a la estabilidad laboral de los encuestados.*

<b>Pregunta</b>	<b>Alternativa</b>	<b>N° trabajadores</b>	<b>porcentaje</b>
¿Tiene estabilidad laboral?	Sí	04	13%
	No	26	87%
	TOTAL	30	100%



**Figura 9.** Porcentaje de los encuestados con respecto a su estabilidad laboral.

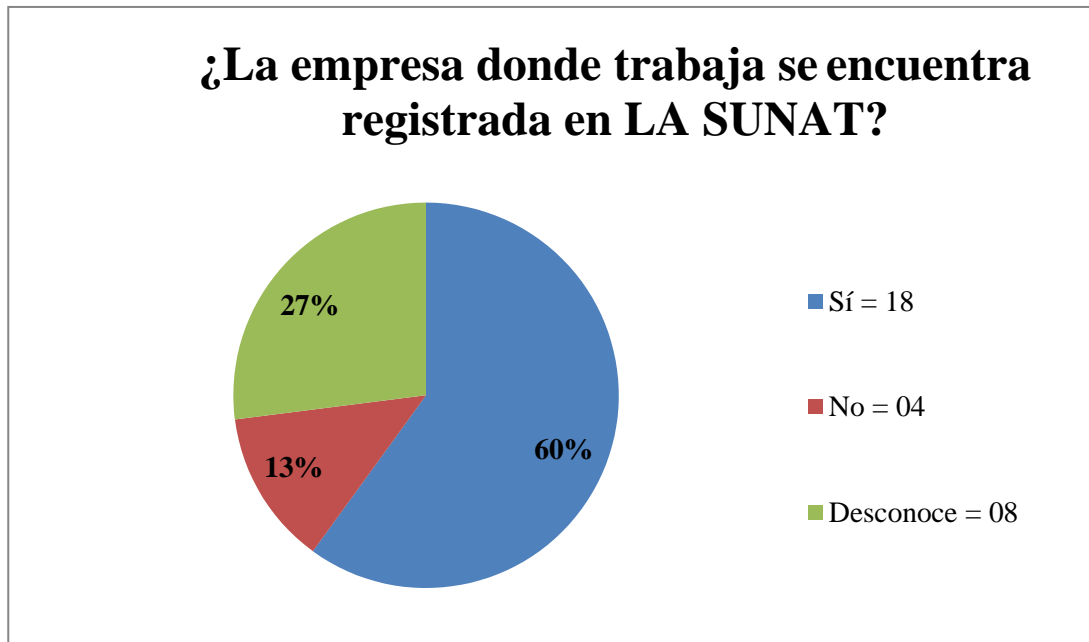
**Interpretación:**

De los 30 encuestados; trabajadores dependientes de un empleador, en la ciudad de Chachapoyas en el año 2019; que representan el 100% de la muestra; se tiene que el 13% (04 trabajadores) señalaron que sí tienen estabilidad laboral; mientras que el 87% (26 trabajadores) señalaron que no tienen estabilidad laboral.

**Tabla N° 09**

*Tabla de datos respecto si la empresa donde labora el encuestado, se encuentra inscrita en la SUNAT.*

<b>Pregunta</b>	<b>Alternativa</b>	<b>N° trabajadores</b>	<b>porcentaje</b>
¿La empresa donde trabaja se encuentra registrada en la SUNAT?	Sí	18	60%
	No	04	13%
	Desconoce	08	27%
	TOTAL	30	100%



**Figura10.** Porcentaje de los encuestados con respecto a la empresa donde labora y su registro en la SUNAT.

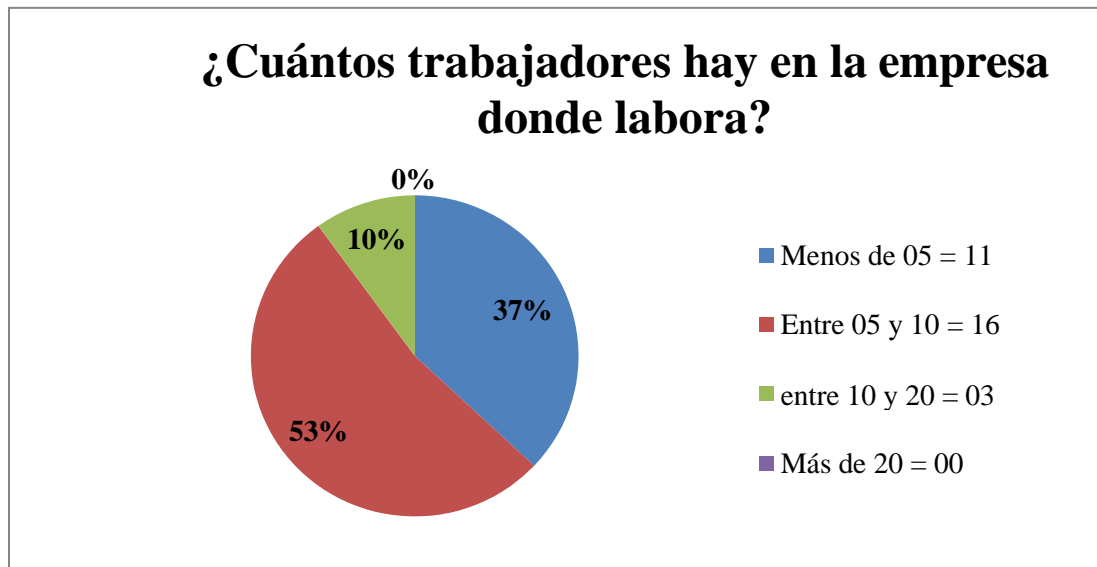
**Interpretación:**

De los 30 encuestados; trabajadores dependientes de un empleador, en la ciudad de Chachapoyas en el año 2019; que representan el 100% de la muestra; se tiene que el 60% (18 trabajadores) señalaron que la empresa donde trabajan sí se encuentra registrada en la SUNAT; el 13% (04 trabajadores) señalaron que la empresa donde trabajan no se encuentra registrada en la SUNAT; mientras que el 27% (08 trabajadores) señalaron que desconocen que se encuentre registrada en la SUNAT.

**Tabla N° 10**

*Tabla de datos respecto al número de trabajadores que hay en la empresa que labora el encuestado.*

Pregunta	Alternativa	N° trabajadores	porcentaje
¿Cuántos trabajadores hay en la empresa donde labora?	Menos 05	11	37%
	Entre 05 y 10	16	53%
	Entre 10 y 20	03	10%
	Más de 20	00	0%
	TOTAL	30	100%



**Figura 11.** Porcentaje con relación al número de trabajadores que laboran en la empresa donde se desempeña el encuestado.

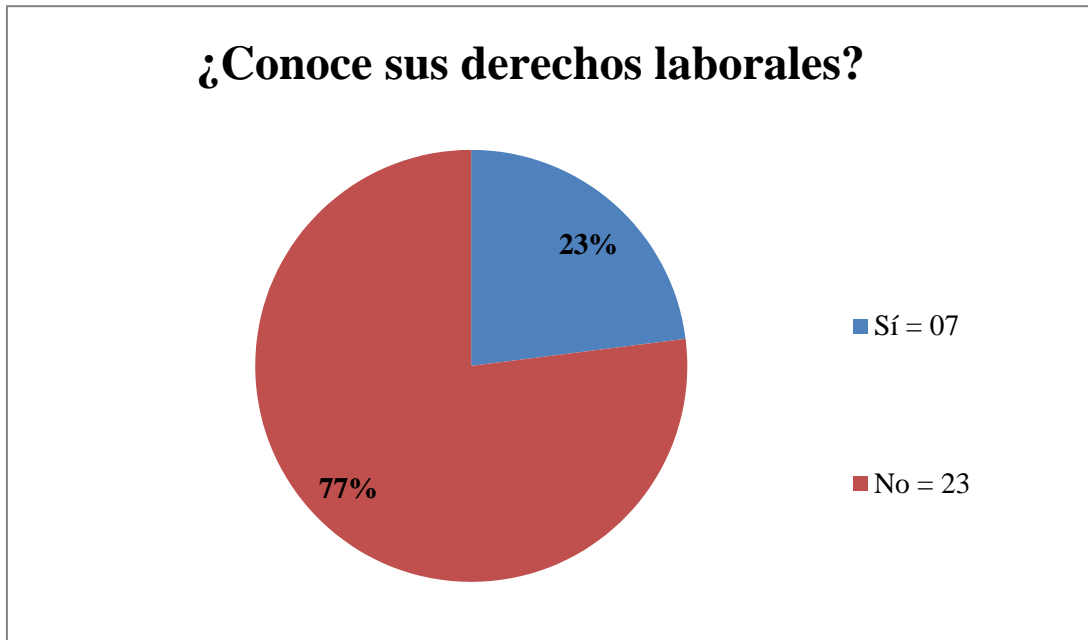
**Interpretación:**

De los 30 encuestados; trabajadores dependientes de un empleador, en la ciudad de Chachapoyas en el año 2019; que representan el 100% de la muestra; se tiene que el 37% (11 trabajadores) señalaron que en la empresa donde laboran hay menos de 05 trabajadores; el 53% (16 trabajadores) señalaron que en la empresa donde laboran hay entre 05 y 10 trabajadores; el 10% (03 trabajadores) señalaron que en la empresa donde laboran hay entre 10 y 20 trabajadores; mientras que el 0% (ningún trabajador) señaló que en la empresa donde labora hay más de 20 trabajadores.

**Tabla N° 11**

*Tabla de datos respecto si los encuestados conocen sus derechos laborales.*

<b>Pregunta</b>	<b>Alternativa</b>	<b>N° trabajadores</b>	<b>porcentaje</b>
¿Conoce sus derechos laborales?	Sí	07	23%
	No	23	77%
	TOTAL	30	100%



**Figura 12.** Porcentaje de encuestados respecto al conocimiento de sus derechos laborales.

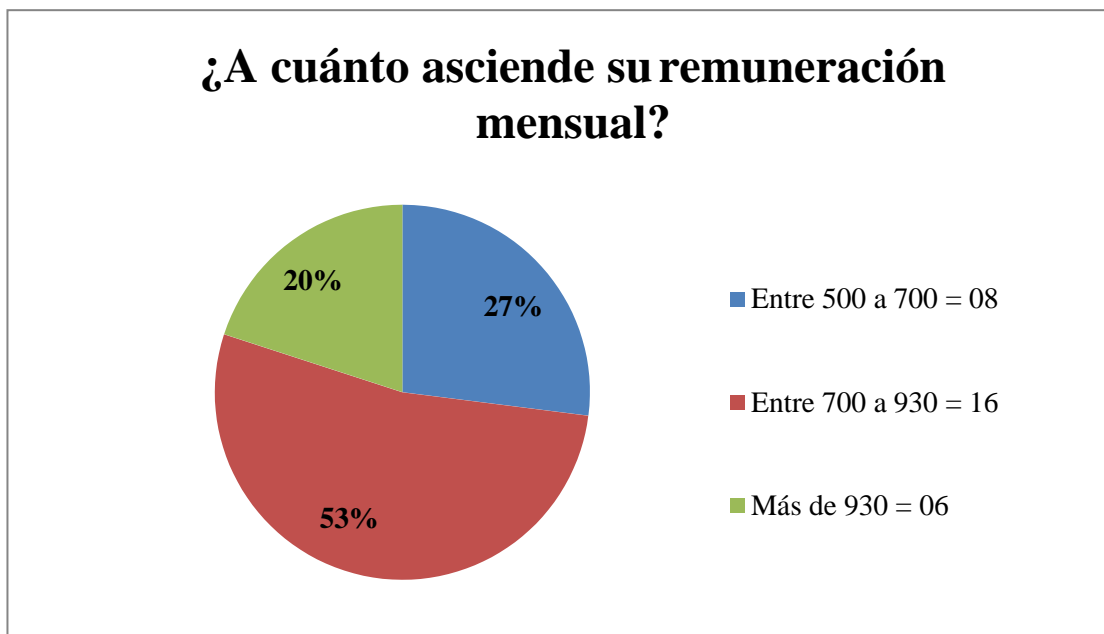
**Interpretación:**

De los 30 encuestados; trabajadores dependientes de un empleador, en la ciudad de Chachapoyas en el año 2019; que representan el 100% de la muestra; se tiene que el 23% (07 trabajadores) señalaron que sí conocen sus derechos laborales; mientras que el 77% (23 trabajadores) señalaron que no conocen sus derechos laborales.

**Tabla N° 12**

*Tabla de datos respecto a la remuneración mensual de los encuestados.*

<b>Pregunta</b>	<b>Alternativa</b>	<b>N° trabajadores</b>	<b>porcentaje</b>
¿A cuánto asciende su remuneración mensual?	Entre 500 a 700	08	27%
	Entre 700 a 930	16	53%
	Más de 930	06	20%
	TOTAL	30	100%



**Figura 13.** Porcentaje de encuestados respecto a su remuneración mensual.

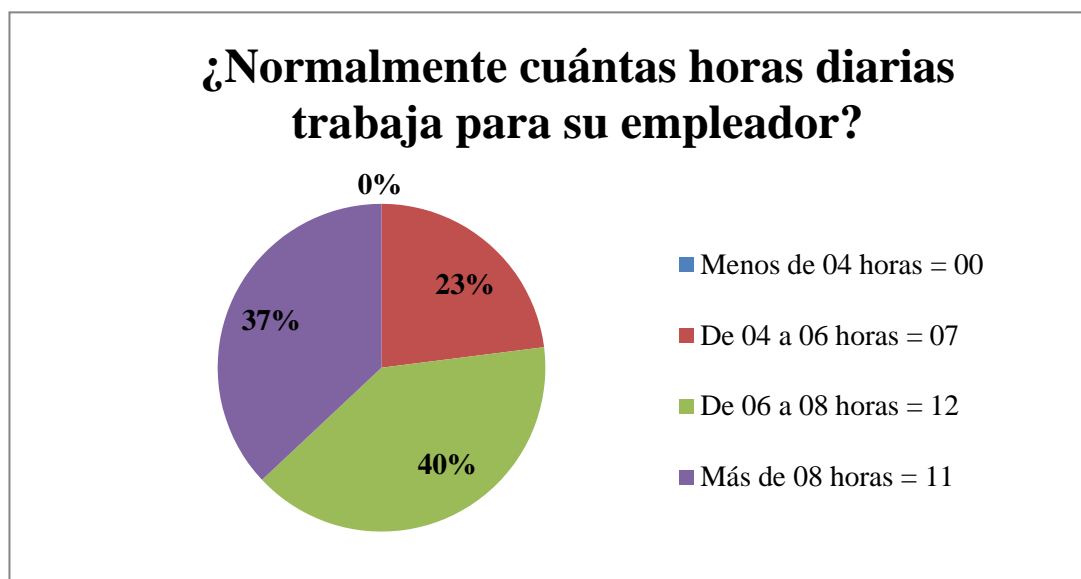
**Interpretación:**

De los 30 encuestados; trabajadores dependientes de un empleador, en la ciudad de Chachapoyas en el año 2019; que representan el 100% de la muestra; se tiene que el 27% (08 trabajadores) señalaron que su remuneración asciende entre 500 a 700 soles mensual; el 53% (16 trabajadores) señalaron que su remuneración asciende entre 700 a 930 soles mensuales; mientras que el 20% (06 trabajadores) señalaron que su remuneración asciende a más de 930 soles mensuales.

**Tabla N° 13**

*Tabla de datos respecto a las horas diarias que trabajan los encuestados.*

<b>Pregunta</b>	<b>Alternativa</b>	<b>N° trabajadores</b>	<b>porcentaje</b>
¿Normalmente cuántas horas diarias trabaja para su empleador?	Menos de 04 horas	00	0%
	De 04 a 06 horas	07	23%
	De 06 a 08 horas	12	40%
	Más de 08 horas	11	37%
	TOTAL	30	100%



**Figura 14.** Porcentaje de encuestados con respecto a las horas diarias que trabaja.

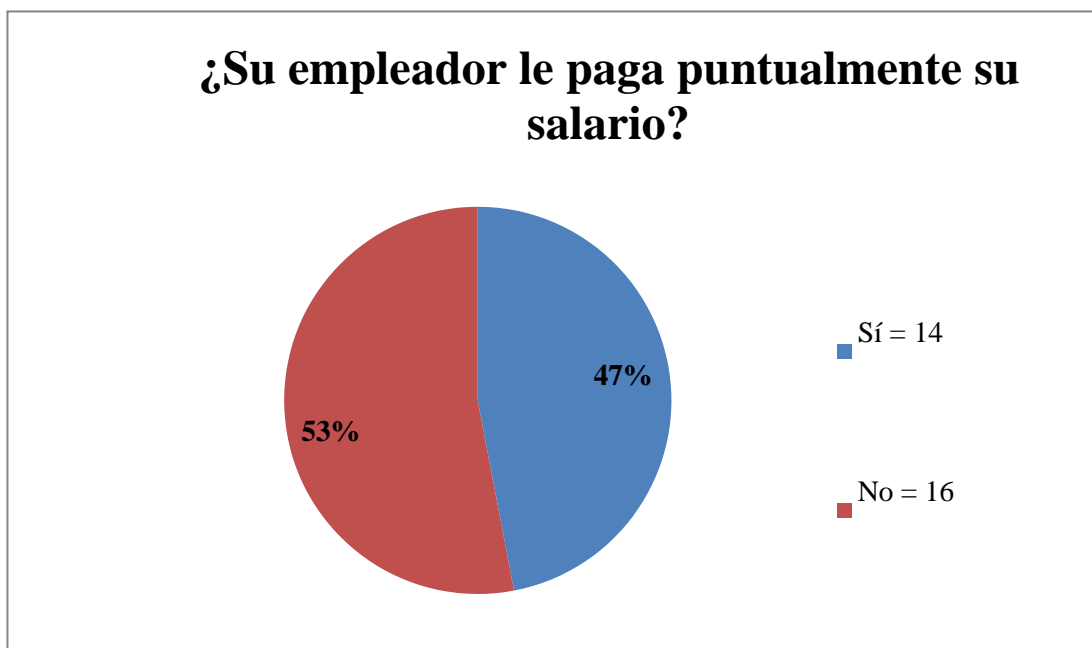
**Interpretación:**

De los 30 encuestados; trabajadores dependientes de un empleador, en la ciudad de Chachapoyas en el año 2019; que representan el 100% de la muestra; se tiene que el 0% (ningún trabajadores) señaló que trabaja menos de 04 horas diarias para su empleador; el 23% (07 trabajadores) señalaron que trabajan de 04 a 06 horas diarias para su empleador; el 40% (12 trabajadores) señalaron que trabajan de 06 a 08 horas diarias para su empleador; mientras que el 37% (11 trabajadores) señalaron que trabajan más de 08 horas diarias para su empleador.

**Tabla N° 14**

*Tabla de datos respecto si los encuestados reciben puntualmente su salario.*

<b>Pregunta</b>	<b>Alternativa</b>	<b>N° trabajadores</b>	<b>porcentaje</b>
¿Su empleador le paga puntualmente su salario?	Sí	14	47%
	No	16	53%
	TOTAL	30	100%



**Figura 15.** Porcentaje de encuestados respecto si reciben puntualmente su salario.

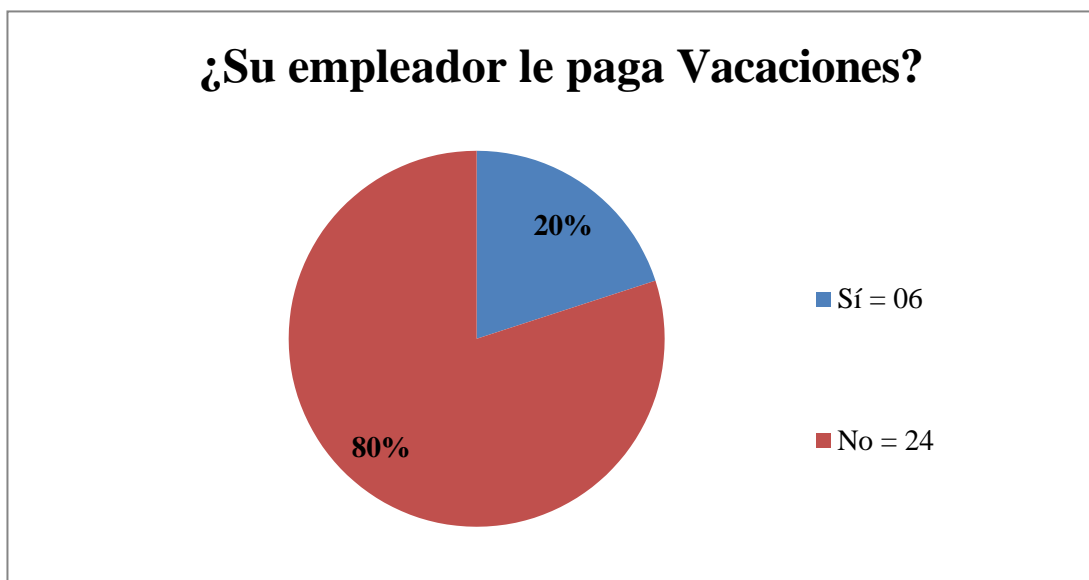
**Interpretación:**

De los 30 encuestados; trabajadores dependientes de un empleador, en la ciudad de Chachapoyas en el año 2019; que representan el 100% de la muestra; se tiene que el 47% (14 trabajadores) señalaron que su empleador sí les paga puntualmente su salario; mientras que el 53% (16 trabajadores) señalaron que su empleador no les paga puntualmente su salario.

**Tabla N° 15**

*Tabla de datos respecto si a los encuestados les pagan vacaciones.*

<b>Pregunta</b>	<b>Alternativa</b>	<b>N° trabajadores</b>	<b>porcentaje</b>
¿Su empleador le paga vacaciones?	Sí	06	20%
	No	24	80%
	TOTAL	30	100%



**Figura 16.** Porcentaje de encuestados respecto si su empleador les paga vacaciones.

**Interpretación:**

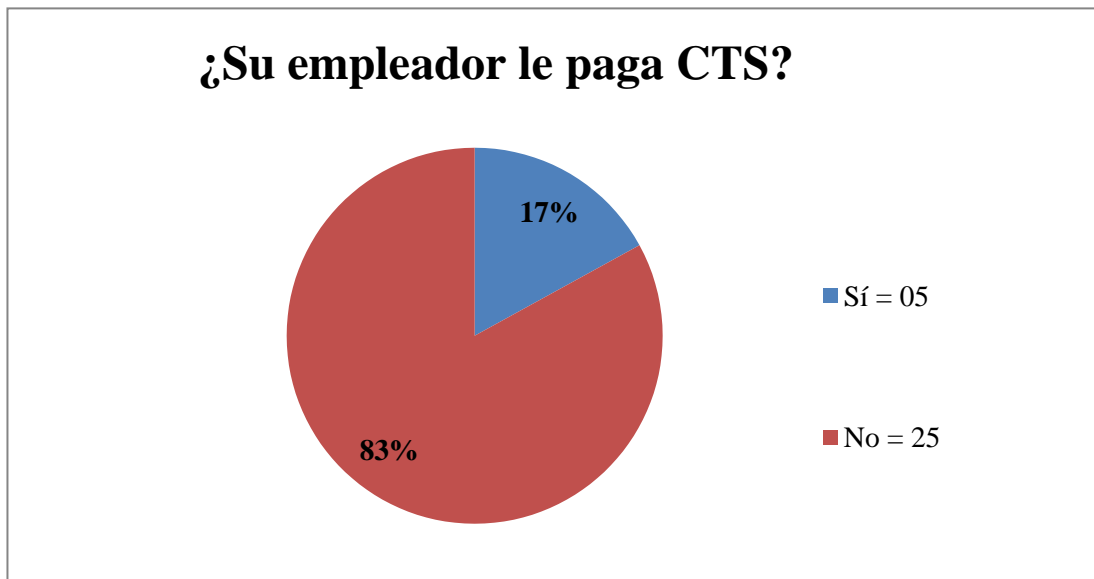
De los 30 encuestados; trabajadores dependientes de un empleador, en la ciudad de Chachapoyas en el año 2019; que representan el 100% de la muestra; se tiene que el 20% (06 trabajadores) señalaron que su empleador sí les paga vacaciones; mientras que el 80% (24 trabajadores) señalaron que su empleador no les paga vacaciones.



**Tabla N° 16**

*Tabla de datos respecto si a los encuestados les pagan CTS.*

Pregunta	Alternativa	N° trabajadores	porcentaje
¿Su empleador le paga CTS?	Sí	05	17%
	No	25	83%
	TOTAL	30	100%



**Figura 17.** Porcentaje de encuestados respecto si su empleador les paga CTS.

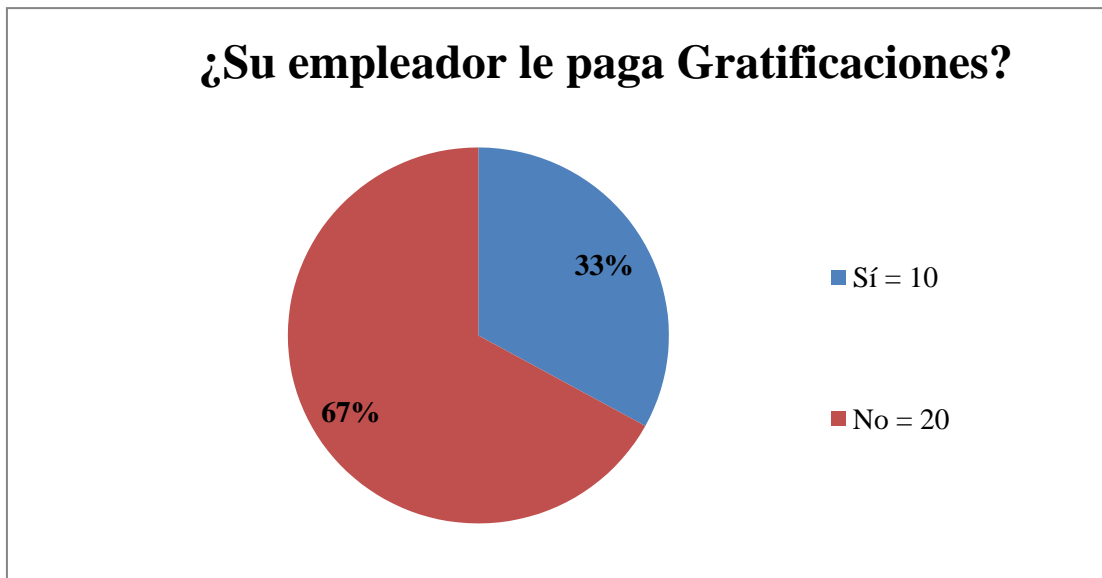
**Interpretación:**

De los 30 encuestados; trabajadores dependientes de un empleador, en la ciudad de Chachapoyas en el año 2019; que representan el 100% de la muestra; se tiene que el 17% (05 trabajadores) señalaron que su empleador sí les paga Compensación por Tiempo de Servicios; mientras que el 83% (25 trabajadores) señalaron que su empleador no les paga Compensación por Tiempo de Servicios.

**Tabla N° 17**

*Tabla de datos respecto si a los encuestados les pagan gratificaciones.*

<b>Pregunta</b>	<b>Alternativa</b>	<b>N° trabajadores</b>	<b>porcentaje</b>
¿Su empleador le paga gratificaciones?	Sí	10	33%
	No	20	67%
	TOTAL	30	100%



**Figura 18.** Porcentaje de encuestados respecto si su empleador les paga gratificaciones.

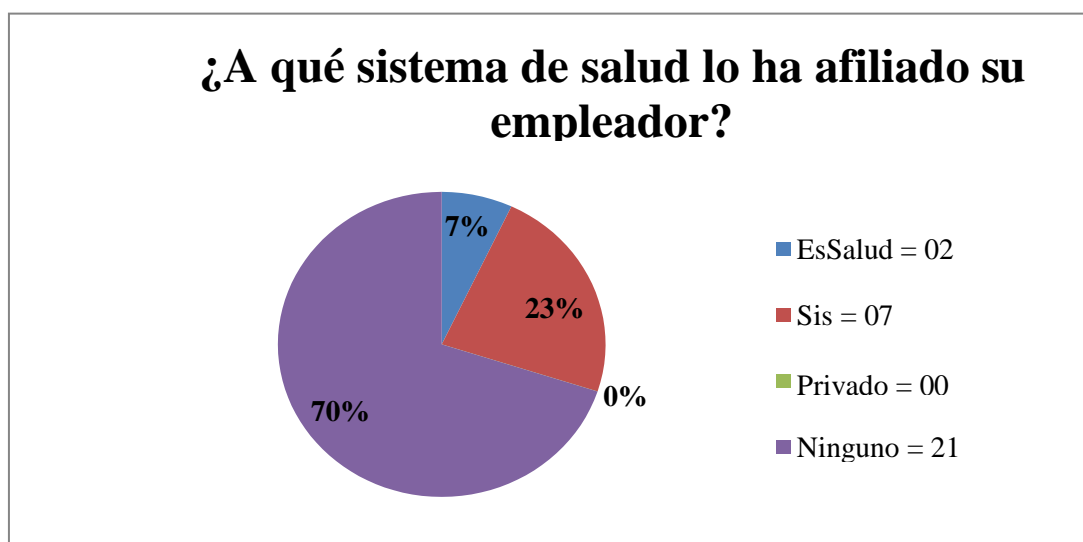
**Interpretación:**

De los 30 encuestados; trabajadores dependientes de un empleador, en la ciudad de Chachapoyas en el año 2019; que representan el 100% de la muestra; se tiene que el 33% (10 trabajadores) señalaron que su empleador sí les paga gratificaciones; mientras que el 67% (20 trabajadores) señalaron que su empleador no les paga vacaciones.

**Tabla N° 18**

*Tabla de datos respecto al sistema de salud que se encuentra afiliado el encuestado por su empleador.*

Pregunta	Alternativa	N° trabajadores	porcentaje
¿A qué sistema de salud lo ha afiliado su empleador?	EsSalud	02	07%
	SIS	07	23%
	Privado	00	0%
	Ninguno	21	70%
	TOTAL	30	100%



**Figura 19.** Porcentaje de encuestados afiliados al sistema de salud por su empleador.

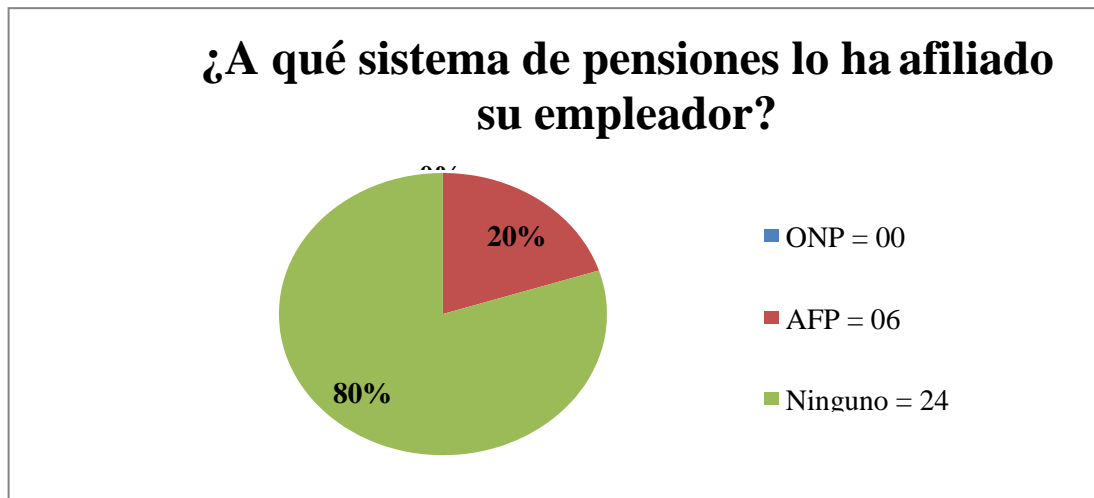
**Interpretación:**

De los 30 encuestados; trabajadores dependientes de un empleador, en la ciudad de Chachapoyas en el año 2019; que representan el 100% de la muestra; se tiene que el 07% (02 trabajadores) señalaron que su empleador lo ha afiliado al sistema de EsSalud; el 23% (07 trabajadores) señalaron que su empleador los ha afiliado al sistema de salud del Sis; el 0% (ningún trabajador) señaló que su empleador lo haya afiliado al sistema de salud privado; mientras que el 70% (21 trabajadores) señalaron que su empleador no los ha afiliado a ningún sistema de salud.

**Tabla N° 19**

*Tabla de datos respecto al sistema de pensiones que se encuentra afiliado el encuestado por su empleador.*

Pregunta	Alternativa	N° trabajadores	porcentaje
¿A qué sistema de pensiones lo ha afiliado su empleador?	ONP	00	0%
	AFP	06	20%
	Ninguno	24	80%
	TOTAL	30	100%



**Figura 20.** Porcentaje de encuestados afiliados al sistema de pensiones por su empleador.

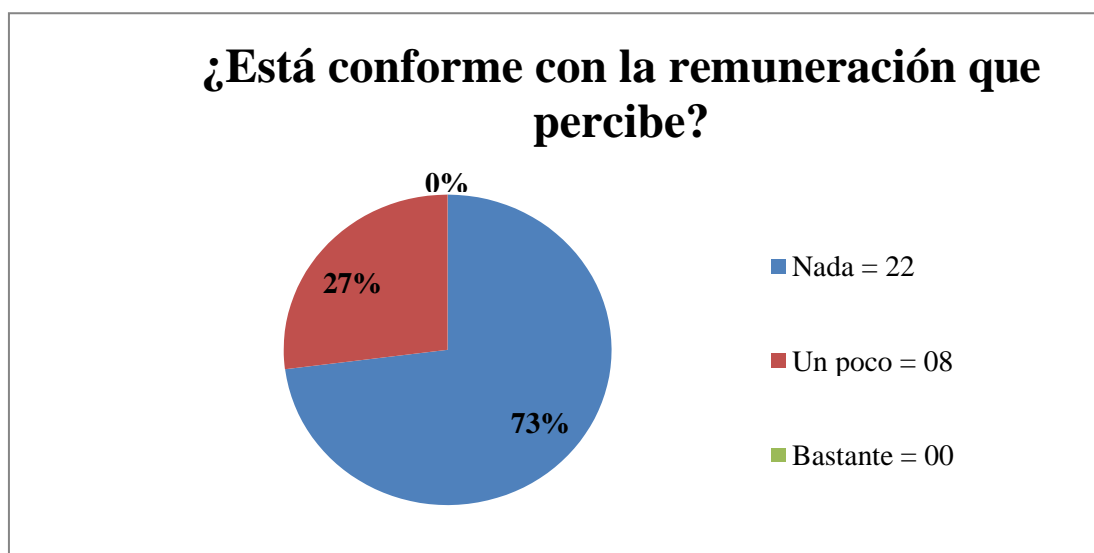
**Interpretación:**

De los 30 encuestados; trabajadores dependientes de un empleador, en la ciudad de Chachapoyas en el año 2019; que representan el 100% de la muestra; se tiene que el 0% (ningún trabajador) señaló que su empleador lo ha afiliado al sistema de pensiones de la ONP; el 20% (06 trabajadores) señalaron que su empleador los ha afiliado al sistema de pensiones de la AFP; mientras que el 80% (24 trabajadores) señalaron que su empleador no los ha afiliado a ningún sistema de pensiones.

**Tabla N° 20**

*Tabla de datos respecto a la conformidad de la remuneración que reciben los encuestados.*

Pregunta	Alternativa	N° trabajadores	porcentaje
¿Está conforme con la remuneración que percibe?	Nada	22	73%
	Un poco	08	27%
	Bastante	00	0%
	TOTAL	30	100%



**Figura 21.** Porcentaje de encuestados y su conformidad con la remuneración que perciben.

**Interpretación:**

De los 30 encuestados; trabajadores dependientes de un empleador, en la ciudad de Chachapoyas en el año 2019; que representan el 100% de la muestra; se tiene que el 73% (22 trabajadores) señalaron que no están nada conformes con la remuneración que perciben; el 27% (08 trabajadores) señalaron que están un poco conformes con la remuneración que perciben; el 0% (ningún trabajador) está bastante conforme con la remuneración que percibe.

#### **IV. DISCUSIÓN**

El presente trabajo de investigación titulado “Los factores individuales del trabajador y su influencia en la informalidad laboral, en la ciudad de Chachapoyas, 2019”, se trazó como objetivo general determinar la influencia de los factores individuales del trabajador en la informalidad laboral, en la ciudad de Chachapoyas, 2019.

En esa razón, se empleó la metodología señalada en el rubro II, denominada materiales y métodos, la cual indica que la muestra representativa fueron treinta (30) trabajadores dependientes de un empleador, en la ciudad de Chachapoyas durante el año 2019, asimismo se señala que se utilizó la técnica de la encuesta, cuyo instrumento fue el cuestionario, el cual fue validado a juicio de expertos, para posteriormente ser aplicado a la muestra, extrayendo información necesaria y suficiente finalmente fue esbozada en tablas y gráficos con sus respectivas interpretaciones.

Dicho análisis, logró determinar que los factores individuales del trabajador influyen de manera puntual y directa en la informalidad laboral, en la ciudad de Chachapoyas, 2019, vulnerando derechos socioeconómicos; tales como, el no pago de vacaciones, gratificaciones, Cts, entre otros beneficios que le corresponden por ley al trabajador y que el empleador está en la obligación de dar cumplimiento a pesar de las circunstancias personales o factores individuales de cada trabajador.

Nuestra Constitución Política de 1993, avala que toda persona debe tener derecho al trabajo, para que a través de ello pueda contar con los medios suficientes y llevar una vida digna o por lo menos decente, se precisa además que el trabajo es un medio de realización personal y social; sin embargo, a pesar de encontrarse garantizado dentro de nuestra Constitución Política del Estado y las leyes sobre la materia, los empleadores siguen vulnerando los derechos laborales de los trabajadores, por diversos factores, uno de ellos es justamente los factores individuales de los trabajadores, los cuales contribuyen

a que esto suceda, ya sea por el grado de instrucción, por la edad, por la falta de capacitación, etc.

Sobre el tema, Barco & Vargas (2010) en su informe titulado “El perfil del trabajador informal y el retorno de la educación en el Perú” arriba a la conclusión que referente a los factores de la oferta laboral, las desigualdades estadísticas más significativas entre trabajadores informales y trabajadores formales se tiene la edad, el estado civil y el tiempo de estudio.

De la misma manera, Marcillo (2011) en su trabajo de investigación denominado: “Trabajo informal en Guayaquil: incidencia y determinantes, 2008-2010”, arribó a concluir que la informalidad en la ciudad de Guayaquil se produce debido al incremento de la demanda laboral generada no solo por el incremento de la población, sino además por la migración, lo que genera que los trabajadores acepten sumas irrisorias como sueldos, y además trabajar sin el pago de ciertos beneficios que por ley les corresponde, desencadenando que tales trabajadores tengan una vida de pobreza y desigualdad.

Según los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a la muestra, tenemos que en las tablas N° 01, 02, 03, 04, 05 y 06, se ha obtenido los siguientes datos:

En la tabla N° 01, tenemos que el 30% (09 trabajadores) tienen grado de instrucción primaria; el 60% (18 trabajadores) tienen grado de instrucción secundaria; el 07% (02 trabajadores) tienen grado de instrucción superior; mientras que el 03% (01 trabajador) no tiene ningún grado de instrucción.

En la tabla N° 02, tenemos que el 40% (12 trabajadores) tienen entre 18 a 25 años de edad; el 33% (10 trabajadores) tienen entre 26 a 35 años de edad; el 24% (07 trabajadores) tienen entre 36 a 45 años de edad; mientras que el 03% (01 trabajador) tienen más de 45 años de edad.

En la tabla N° 03, tenemos que el 36% (11 trabajadores) consideran que el aspecto determinante del trabajador para conseguir empleo es el grado de

instrucción; el 30% (09 trabajadores) consideran que el aspecto determinante del trabajador para conseguir empleo es la edad; el 10% (03 trabajadores) consideran que el aspecto determinante del trabajador para conseguir empleo es la actitud; mientras que el 24% (07 trabajadores) consideran que el aspecto determinante del trabajador para conseguir empleo son las altas capacidades.

En la tabla N° 04, tenemos que el 20% (06 trabajadores) señalaron que sí poseen amplia experiencia laboral; mientras que el 80% (24 trabajadores) señalaron que no poseen amplia experiencia laboral.

En la tabla N° 05, tenemos que el 07% (02 trabajadores) consideran que actualmente conseguir empleo es fácil; el 80% (24 trabajadores) consideran que actualmente conseguir empleo es difícil; mientras que el 13% (04 trabajadores) señalaron que no sabe/no opina.

En la tabla N° 06, tenemos que el 0% (ningún trabajador) se capacita siempre; el 0% (ningún trabajador) se capacita casi siempre; el 43% (13 trabajadores) señalaron que se capacitan regularmente; mientras que el 57% (17 trabajadores) señalaron que casi nunca se capacitan.

Por lo tanto, debemos considerar que las conclusiones arribadas en los trabajos, tanto de, Barco & Vargas (2010) como de Marcillo (2011), concuerdan con los resultados que detallan los datos de las tablas N° 01, 02, 03, 04, 05 y 06, de la presente investigación; en el sentido que los trabajadores con menos grado de instrucción, con mayor edad, y sin experiencia laboral, les sea mucho más difícil conseguir empleo, y si lo consiguen, su empleador no los considera como mano de obra competente, por lo tanto eso da pie para que se genere la informalidad laboral y el empleador incumpla con sus obligaciones laborales.

Por otro lado, Villanueva (2013) en su trabajo de investigación denominado: “Factores tributarios causantes de la informalidad del sector de comercialización de lubricantes automotriz en la ciudad de Lima Metropolitana” concluyó que los principales motivos de la informalidad en el



sector comercialización de lubricantes automotriz se encuentran en la tributación y sus elevadas multas, así como la burocracia para al momento de realizar trámites ante la Sunat, la presión tributaria se refleja alta en relación al capital, ventas y utilidades. Todo esto sucede porque las pequeñas empresas no pueden asumir tales tributos que son bastante elevados para ser asumidos por estas empresas, las cuales muchas de ellas prefieren evadirlas y así aumentar su capital de trabajo; por otro lado, con respecto a las multas tributarias son excesivamente elevadas, por tal motivo las empresas prefieren mantenerse en la informalidad, esto genera que tal situación tenga incidencia bastante elevada en la decisión de ser informal; finalmente los trámites engorrosos y burocráticos también son una causa para la informalidad.

Según los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a la muestra, tenemos que en las tablas N° 07, 08, 09, y 10, se ha obtenido los siguientes datos:

En la tabla N° 07, tenemos que el 63% (19 trabajadores) señalaron que el tipo de relación contractual que tienen con su empleador es de manera verbal; mientras que el 37% (11 trabajadores) señalaron que el tipo de relación contractual que tienen con su empleador es de manera escrita.

En la tabla N° 08, tenemos que el 13% (04 trabajadores) señalaron que sí tienen estabilidad laboral; mientras que el 87% (26 trabajadores) señalaron que no tienen estabilidad laboral.

En la tabla N° 09, tenemos que el 60% (18 trabajadores) señalaron que la empresa donde trabajan sí se encuentra registrada en la SUNAT; el 13% (04 trabajadores) señalaron que la empresa donde trabajan no se encuentra registrada en la SUNAT; mientras que el 27% (08 trabajadores) señalaron que desconocen que la empresa donde trabajan se encuentre registrada en la SUNAT.

En la tabla N° 10, tenemos que el 37% (11 trabajadores) señalaron que en la empresa donde laboran hay menos de 05 trabajadores; el 53% (16 trabajadores)

señalaron que en la empresa donde laboran hay entre 05 y 10 trabajadores; el 10% (03 trabajadores) señalaron que en la empresa donde laboran hay entre 10 y 20 trabajadores; mientras que el 0% (ningún trabajador) señaló que en la empresa donde labora hay más de 20 trabajadores.

En consecuencia, debemos considerar que las conclusiones arribadas en el trabajo de Villanueva (2013) coincide con los resultados que arrojan los datos de las tablas N° 07, 08, 09 y 10, de la presente investigación; en el sentido que existe bastante informalidad laboral en la ciudad de Chachapoyas, a pesar que la gran parte de la empresas se encuentran registradas en SUNAT ; sin embargo, la mayoría de trabajadores solamente tienen un contrato verbal, o de palabra; por lo tanto no tienen estabilidad laboral, lo que hace que su empleador los puede despedir en cualquier momento.

De acuerdo con Alonzo (2015) en su investigación que lleva por título “Infracciones Laborales de las MYPEs y su Implicancia en los Trabajadores De Tingo María”, en autor concluye que: i) En la ciudad de Tingo María, las MYPEs, aplican una serie de mecanismos para evadir sus obligaciones laborales; ii) los empleadores hacen laborar a sus trabajadores por más de ocho horas diarias y no les pagan horas extras; iii) Los servicios de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en la ciudad de Tingo María, son defectuosas o deficientes, pues no controlan de manera adecuada el cumplimiento de las normas socio laborales, permitiendo con esto un elevado índice de informalidad en el trabajo.

Según los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a la muestra, tenemos que en las tablas N° 11, 13, 13, 14, 15, 16 y 17, se ha obtenido los siguientes datos:

En la tabla N° 11, tenemos que el 23% (07 trabajadores) señalaron que sí conocen sus derechos laborales; mientras que el 77% (23 trabajadores) señalaron que no conocen sus derechos laborales.

En la tabla N° 12, tenemos que el 27% (08 trabajadores) señalaron que su remuneración asciende entre 500 a 700 soles mensual; el 53% (16 trabajadores) señalaron que su remuneración asciende entre 700 a 930 soles mensuales; mientras que el 20% (06 trabajadores) señalaron que su remuneración asciende a más de 930 soles mensuales.

En la tabla N° 13, tenemos que el 0% (ningún trabajadores) señaló que trabaja menos de 04 horas diarias para su empleador; el 23% (07 trabajadores) señalaron que trabajan de 04 a 06 horas diarias para su empleador; el 40% (12 trabajadores) señalaron que trabajan de 06 a 08 horas diarias para su empleador; mientras que el 37% (11 trabajadores) señalaron que trabajan más de 08 horas diarias para su empleador.

En la tabla N° 14, tenemos que el 47% (14 trabajadores) señalaron que su empleador sí les paga puntualmente su salario; mientras que el 53% (16 trabajadores) señalaron que su empleador no les paga puntualmente su salario.

En la tabla N° 15, tenemos que el 20% (06 trabajadores) señalaron que su empleador sí les paga vacaciones; mientras que el 80% (24 trabajadores) señalaron que su empleador no les paga vacaciones.

En la tabla N°16, tenemos que el 17% (05 trabajadores) señalaron que su empleador sí les paga Compensación por Tiempo de Servicios; mientras que el 83% (25 trabajadores) señalaron que su empleador no les paga Compensación por Tiempo de Servicios.

En la tabla N° 17, tenemos que el 33% (10 trabajadores) señalaron que su empleador sí les paga gratificaciones; mientras que el 67% (20 trabajadores) señalaron que su empleador no les paga vacaciones.

Resumiendo lo expuesto, debemos considerar que las conclusiones arribadas en el trabajo de Alonzo (2015) coinciden con los resultados que arrojan los datos de las tablas N° 11, 12, 13, 14, 15, 16 y 17, de la presente investigación; en el sentido que la informalidad laboral influye de manera directa en el

trabajador, vulnerando sus derechos y recortándoles sus beneficios sociales; por lo tanto, se evidencia que; si bien es cierto, existen normas legales que amparan a los trabajadores y protegen sus derechos laborales; sin embargo, en la realidad no se cumplen.

Finalmente, Gamero, (2011) menciona que el trabajo inestable y precario fue tomando fuerza en la medida que la normativa laboral fue adoptando posturas flexibles y poco sancionadoras para aquellos que las incumplían, o caso contrario, si las habían eran letra muerta porque muy pocos eran aquellos empleadores que daban cabal cumplimiento; lo cual provocó que las condiciones de trabajo se den cada vez con más desprotección al trabajador, suprimiendo muchos de los derechos laborales. En ese escenario se puede decir que el trabajo precario está relacionado con la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores, tales como condiciones de inseguridad en el empleo, falta de acceso a la seguridad social y bajos ingresos, trabajo en sobretiempo, entre otros.

Según los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a la muestra, tenemos que en las tablas N° 18, 19, y 20, se ha obtenido los siguientes datos:

En la tabla N° 18, tenemos que el 07% (02 trabajadores) señalaron que su empleador lo ha afiliado al sistema de EsSalud; el 23% (07 trabajadores) señalaron que su empleador los ha afiliado al sistema de salud del Sis; el 0% (ningún trabajador) señaló que su empleador lo haya afiliado al sistema de salud privado; mientras que el 70% (21 trabajadores) señalaron que su empleador no los ha afiliado a ningún sistema de salud.

En la tabla N° 19, tenemos que el 0% (ningún trabajador) señaló que su empleador lo ha afiliado al sistema de pensiones de la ONP; el 20% (06 trabajadores) señalaron que su empleador los ha afiliado al sistema de pensiones de la AFP; mientras que el 80% (24 trabajadores) señalaron que su empleador no los ha afiliado a ningún sistema de pensiones.

En la tabla N° 20, tenemos que el 73% (22 trabajadores) señalaron que no están nada conformes con la remuneración que perciben; el 27% (08 trabajadores) señalaron que están un poco conformes con la remuneración que perciben; el 0% (ningún trabajador) está bastante conforme con la remuneración que percibe.

En definitiva, debemos considerar que las conclusiones a la que llega Gamero (2015) concuerda con los resultados que arrojan los datos de las tablas N° 18, 19, y 20, de la presente investigación; en el sentido que los factores individuales de los trabajadores influyen de manera considerable para que la informalidad laboral se incremente, generando así una precarización del empleo, en donde gran parte de trabajadores ni siquiera tienen acceso a la seguridad social, trabajan horas extras sin pago, asimismo la mayoría no están nada conformes con la remuneración que perciben.

## V. CONCLUSIONES

1. Como resultado del análisis en el presente trabajo, se ha conseguido determinar la influencia de los factores individuales del trabajador en la informalidad laboral, en la ciudad de Chachapoyas, 2019; por cuanto, la gran mayoría de empleadores se aprovecha de las condiciones personales del trabajador, para no cumplir con sus obligaciones laborales, teniendo en cuenta que se ahorraría los sobrecostos laborales que estos generan.
2. Del análisis y resultados obtenidos de la encuesta aplicada a la muestra representada por treinta (30) trabajadores dependientes de un empleador, se ha logrado precisar que los factores individuales del trabajador, tales como la edad, el grado de instrucción, la capacitación, la experiencia laboral, entre otros, influyen de manera negativa y de forma directa en el incremento de la informalidad laboral, en Chachapoyas, 2019.
3. A partir del análisis de la información extraída de la encuesta que fue aplicada a la muestra y de la normatividad sobre la materia, ha quedado demostrado la vulneración de derechos socioeconómicos por parte del empleador, tales como el no pago de gratificaciones, el no pago de vacaciones, el no pago de Compensación por Tiempo de Servicios, un sueldo que está por debajo de la remuneración mínima vital. Asimismo, la mayoría de encuestados trabaja más de 04 horas diarias, por lo tanto, deberían de ganar una remuneración mínima vital, sin embargo, en la realidad no sucede eso.
4. Del análisis y resultados obtenidos de la muestra, se ha evidenciado que la mayoría de encuestados solamente tiene como grado de instrucción secundaria y no poseen mucha experiencia laboral ni capacitaciones que les permita conseguir otros trabajos, por lo que sus empleadores se aprovechan de tal situación para explotarlos laboralmente. Con esto, se logra determinar que los factores individuales del trabajador contribuyen en la informalidad laboral, como en su afectación económica.



## VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anacleto, V. (2015). *Manual de Derecho del Trabajo Derecho Individual*. Lima, Perú: Grupo editorial Lex & Iuris.
- Alonzo, K. (2015). *Infracciones Laborales de las MYPEs y su Implicancia en los Trabajadores De Tingo María*. Tingo María, Perú: Universidad Agraria de la Selva, repositorio institucional.
- Araujo, E. (2011). *Los negocios jurídicos fraudulentos y simulados en las relaciones jurídicas individuales del régimen laboral especial de construcción civil*. Lima, Perú: Revista Ita est, de la Facultad de Derecho, Universidad de San Martín de Porres.
- Arce, E. (2008). *Derecho individual de Trabajo en el Perú desafíos y deficiencias*. Lima, Perú. Palestra Editores.
- Armando, J. (2013). *Relaciones Laborales: Desarrollo económico con protección social, un objetivo realizable*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Aequitas.
- Barco, D. y Vargas, P. (2010). *“El perfil del trabajador informal y el retorno de la educación”*. Lima, Perú: Banco Central de Reserva del Perú.
- Dávila, G. (2006). *El razonamiento inductivo y deductivo dentro del proceso investigativo*. Caracas, Venezuela: Revista de Educación Laurus.
- Grisolía, j. & Ahuad, E. (2009). *Manual de derecho laboral*. Buenos Aires, Argentina. IJ Editores.
- Cueva, J. (s.f.) *Los factores informales dentro de un desarrollo desigual y sus*



*etapas para formalizar las Pymes.* Recuperado de <http://www.monografias.com/trabajos89/informalidadpymes/informalidad-pymes.shtml>.

Gamero, J. (2013). *La informalidad laboral: entre los conceptos y las políticas públicas*. Lima, Perú: Editorial Descó.

Hernández, R.; Fernández, C.; Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. México: Editorial interamericana S.A.

Herrera, J (2002). *Métodos y técnicas de la investigación cualitativa*. Bogotá, Colombia: Editorial síntesis.

Lynch, P. (2016). *Causas y consecuencias de la informalidad de las micro y pequeñas empresas del sector comercio del Perú: Caso Mercado Modelo de Chimbote, 2015*. Chimbote, Perú: Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, repositorio institucional.

Loayza, N. (2007). Causas y consecuencias de la informalidad en el Perú. BCRP. Estudios Económicos. Recuperado de <http://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/RevistaEstudioeconomicos/15/Estudios-Economicos-15-3.pdf>.

Marcillo, S. (2011). *Trabajo Informal en Guayaquil: Incidencia y Determinantes 2008-2010*. Guayaquil, Ecuador: Universidad de Guayaquil, repositorio institucional.

Ochoa, M. (2015). *Causas y consecuencias de la informalidad de las micro y pequeñas empresas del Perú: el caso del mercado Bellamar – Nuevo*





*Chimbote – 2013.* Lima, Perú: Universidad Los Ángeles de Chimbote, repositorio institucional.

Méndez, C. (1995). *Metodología: Guía para elaborar diseño de investigación.* Bogotá, Colombia: Editorial McGraw-Hill.

Neves, J. (2009). *Introducción al Derecho del Trabajo.* Lima, Perú: Fondo Editorial de la PUCP.

Roldán, P. & Ospino, C. (2009) *¿Quiénes terminan en la informalidad?: Impacto de las características y el tiempo de búsqueda.* Barranquilla, Nacional Mayor de San Marcos, repositorio institucional.

Rubio, M. (1989). *Nulidad y Anulabilidad. La invalidez del acto jurídico.* Lima, Perú. Fondo editorial de la Biblioteca de la PUCP.

Ruiz, L. (2016). *La desnaturalización de contratos sujeto a plazo en un contrato de trabajo sujeto a modalidad en la legislación peruana.* Arequipa, Perú: Universidad Católica San Pablo, repositorio institucional. Sánchez, A. (2006). *Las transformaciones del derecho del trabajo.* México: Universidad Nacional Autónoma de México, repositorio institucional.

Torres, A. (2010). *Análisis de las características generales del sector informal en el Ecuador - segmento pequeños comercios.* Quito, Ecuador: Universidad de Posgrado Internacional Líder en Ciencias – Flasco, repositorio institucional.

Villanueva, V. (2013). *Factores tributarios causantes de la informalidad del sector de comercialización de lubricantes automotriz en Lima Metropolitana- Lima.* Lima, Perú: Universidad San Martín de Porres, repositorio institucional.



# **ANEXOS.**



SOLICITO: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO  
DE CUESTIONARIO

Dr. (a) EUCLIDES LUQUE CHUQUIJA.....

Yo, **WILDER ZUTA VILCA**, identificado con DNI N° **44837850**, de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional “Toribio Rodríguez de Mendoza” de Amazonas, a usted con el debido respeto me presento y manifiesto:

Que, siendo requisito indispensable el recojo de datos para el desarrollo de la tesis que vengo desarrollando, titulada “**Los factores individuales del trabajador y su influencia en la informalidad laboral, en la ciudad de Chachapoyas, 2019**” solicito a usted se sirva validar el instrumento que le adjunto bajo los criterios establecidos en la misma.

Por tanto, a usted ruego acceder a mi petición

Chachapoyas, 21 de setiembre de 2020.

Wilder Zuta Vilca

DNI N° 44837850

Recibido:

EUCLIDES LUQUE CHUQUIJA  
ABOGADO  
CAP 563

**ANEXO:**

- Instrumento.
- Ficha de evaluación.
- Matriz de consistencia.



SOLICITO: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO  
DE CUESTIONARIO

Dr. (a) STEVE LERRY LERZUNDI RIVERA

Yo, **WILDER ZUTA VILCA**, identificado con DNI N° 44837850, de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional "Toribio Rodríguez de Mendoza" de Amazonas, a usted con el debido respeto me presento y manifiesto:

Que, siendo requisito indispensable el recojo de datos para el desarrollo de la tesis que vengo desarrollando, titulada "Los factores individuales del trabajador y su influencia en la informalidad laboral, en la ciudad de Chachapoyas, 2019" solicito a usted se sirva validar el instrumento que le adjunto bajo los criterios establecidos en la misma.

Por tanto, a usted ruego acceder a mi petición

Chachapoyas, 21 de setiembre de 2020.

Wilder Zuta Vilca

DNI N° 44837850

STEVE LERRY LERZUNDI RIVERA  
ABOGADO  
Reg. CAL 70115

**ANEXO:**

- Instrumento.
- Ficha de evaluación.
- Matriz de consistencia.



SOLICITO: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO  
DE CUESTIONARIO

Dr. (a) ..... DINA RAQUEL LARIOS GUERRERO .....

Yo, **WILDER ZUTA VILCA**, identificado con DNI N° **44837850**, de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional “Toribio Rodríguez de Mendoza” de Amazonas, a usted con el debido respeto me presento y manifiesto:

Que, siendo requisito indispensable el recojo de datos para el desarrollo de la tesis que vengo desarrollando, titulada “**Los factores individuales del trabajador y su influencia en la informalidad laboral, en la ciudad de Chachapoyas, 2019**” solicito a usted se sirva validar el instrumento que le adjunto bajo los criterios establecidos en la misma.

Por tanto, a usted ruego acceder a mi petición

Chachapoyas, 21 de setiembre de 2020.

Wilder Zuta Vilca

DNI N° 44837850

**ANEXO:**

- Instrumento.
- Ficha de evaluación.
- Matriz de consistencia.

Recibido  
Dina Raquel Larios Guerrero  
  
Dina R. Larios Guerrero  
REG. N° 7012



**TESIS: “Los factores individuales del trabajador y su influencia en la informalidad laboral, en la ciudad de Chachapoyas, 2019.”**

**Autor: Bach. Wilder Zuta Vilca**

**Estimado (a) participante:**

El presente cuestionario tiene como propósito recabar información sobre aspectos laborales en la empresa donde trabaja, al leer cada una de ellas concentre su atención, de manera que la respuesta que emita sea fidedigna y confiable, por lo que se le recomienda ser lo más objetivo posible. La información que se recabe tiene por objeto la realización de un trabajo con fines académicos y sin perjuicio al encuestado.

No es necesaria su identificación personal en el instrumento, pues sólo son de interés los datos que puedan aportar de manera sincera para llevar a cabo de manera satisfactoria la recolección de información que se pretende, por lo que se le agradece anticipadamente su participación y colaboración.

### **CUESTIONARIO**

1. **¿Qué grado de instrucción tiene?**
  - a) Primaria
  - b) Secundaria
  - c) Superior
  - d) Ninguno
2. **¿Qué edad tiene?**
  - a) Entre 18 a 25 años
  - b) Entre 26 a 35 años
  - c) Entre 36 a 45 años
  - d) Más de 45 años
3. **¿Qué aspecto del trabajador considera determinante para conseguir un empleo?**
  - a) Grado de instrucción
  - b) La edad
  - c) La actitud
  - d) Altas capacidades
4. **¿Posee amplia experiencia laboral?**
  - a) Sí
  - b) No



5. **¿Considera que actualmente conseguir empleo es?**
  - a) Fácil
  - b) Difícil
  - c) No sabe/ No opina
6. **¿Cada qué tiempo se capacita?**
  - a) Siempre
  - b) Casi siempre
  - c) Regularmente
  - d) Casi nunca
7. **¿Qué tipo de relación contractual tiene con su empleador?**
  - a) Verbal
  - b) Escrita
8. **¿Tiene estabilidad laboral?**
  - a) Sí
  - b) no
9. **¿La empresa donde trabaja se encuentra registrada en la SUNAT?**
  - a) Sí
  - b) No
  - c) Desconoce
10. **¿Cuántos trabajadores hay en la empresa donde labora?**
  - a) Menos de 5 trabajadores
  - b) Entre 5 y 10 trabajadores
  - c) Entre 10 y 20 trabajadores
  - d) Más de 20 trabajadores
11. **¿Conoce sus derechos laborales?**
  - a) Sí
  - b) No
12. **¿A cuánto asciende su remuneración mensual?**
  - a) Entre 500 a 700 soles mensuales
  - b) Entre 700 a 930 soles mensuales
  - c) Más de 930 soles mensuales
13. **¿Normalmente cuántas horas diarias trabaja para su empleador?**
  - a) Menos de 4 horas diarias
  - b) De 4 a 6 horas diarias
  - c) De 6 a 8 horas diarias
  - d) Más de 8 horas diarias
14. **¿Su empleador le paga puntualmente su salario?**
  - a) Sí
  - b) No



- 15. ¿Su empleador le paga vacaciones?**
- a) Sí
  - b) No
- 16. ¿Su empleador le paga CTS?**
- a) Sí
  - b) No
- 17. ¿Su empleador le paga gratificaciones?**
- a) Sí
  - b) No
- 18. ¿A qué sistema de salud lo ha afiliado su empleador?**
- a) Es salud
  - b) SIS
  - c) Privado
  - d) Ninguno
- 19. ¿A qué sistema de pensiones lo ha afiliado su empleador?**
- a) ONP
  - b) AFP
  - c) Ninguno
- 20. ¿Está conforme con la remuneración que percibe?**
- a) Nada
  - b) Un poco
  - c) Bastante





VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN SEGÚN OPINIÓN DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del validador: LUQUE CHUQUIJA, Euclides Walter  
 1.2. Cargo e institución donde labora: UNMSM  
 1.3. Nombre del instrumento: Cuestionario.  
 1.4. Título de la Investigación: Los factores individuales del trabajador y su influencia en la informalidad laboral, en la ciudad de Chachapoyas, 2019.  
 1.5. Autor del instrumento: Wilder Zuta Vilca.

II. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41- 60%	Muy buena 61- 80%	Excelente 80-100%
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.					100 %
Objetividad	Está expresado en conductas observables					100 %
Actualidad	Adecuado a la normatividad vigente.					90 %
Suficiencia	Satisface la finalidad de la investigación.					100 %
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la investigación.					90 %
Consistencia	Basado en aspectos teóricos y legales.					100 %
Coherencia	Entre el problema de investigación, los objetivos y la hipótesis.					100 %
metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación.					100 %
Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					100 %



III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

98 %

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación

SÍ

El instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

—

Lugar y fecha:

Chachapoyas 21 de setiembre de 2020.

Firma del experto informante

DNI N° 01991985

Teléfono N° 99633237



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN SEGÚN OPINIÓN DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del validador: LERZUNDE RIVERA STEVE FERRY  
 1.2. Cargo e institución donde labora: MINISTERIO DE JUSTICIA  
 1.3. Nombre del instrumento: Cuestionario.  
 1.4. Título de la Investigación: Los factores individuales del trabajador y su influencia en la informalidad laboral, en la ciudad de Chachapoyas, 2019.  
 1.5. Autor del instrumento: Wilder Zuta Vilca.

II. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41- 60%	Muy buena 61- 80%	Excelente 80-100%
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.					100 %
Objetividad	Está expresado en conductas observables					100 %
Actualidad	Adecuado a la normatividad vigente.					100 %
Suficiencia	Satisface la finalidad de la investigación.					100 %
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la investigación.					100 %
Consistencia	Basado en aspectos teóricos y legales.					100 %
Coherencia	Entre el problema de investigación, los objetivos y la hipótesis.					100 %
metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación.					100 %
Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					100 %



III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

100 %

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación

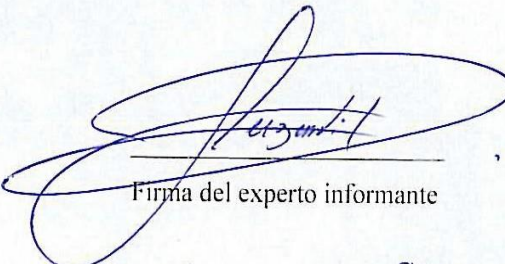
SI

El instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

—

Lugar y fecha:

Chachapoyas 21 de setiembre de 2020.



Firma del experto informante

DNI N° 72435558

Teléfono N° 990030695



### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN SEGÚN OPINIÓN DE EXPERTO

#### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del validador: LARIOS GUERRERO DINA RAQUEL
- 1.2. Cargo e institución donde labora: MINJUS
- 1.3. Nombre del instrumento: Cuestionario.
- 1.4. Título de la Investigación: Los factores individuales del trabajador y su influencia en la informalidad laboral, en la ciudad de Chachapoyas, 2019.
- 1.5. Autor del instrumento: Wilder Zuta Vilca.

#### II. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41- 60%	Muy buena 61- 80%	Excelente 80-100%
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.					100%
Objetividad	Está expresado en conductas observables					90%
Actualidad	Adecuado a la normatividad vigente.					90%
Suficiencia	Satisface la finalidad de la investigación.					100%
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la investigación.					100%
Consistencia	Basado en aspectos teóricos y legales.					100%
Coherencia	Entre el problema de investigación, los objetivos y la hipótesis.					100%
metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación.					100%
Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					100%



III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

98%

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación

SI

El instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

—

Lugar y fecha:


Chachapoyas 21 de setiembre de 2020.

Firma del experto informante

DNI N° 44863556 Teléfono N° 934970881

Dina R. Larios Guerrero  
REG. N° 7012



TÍTULO: “LOS FACTORES INDIVIDUALES DEL TRABAJADOR Y SU INFLUENCIA EN LA INFORMALIDAD LABORAL, EN LA CIUDAD DE CHACHAPOYAS, 2019”				
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
¿De qué manera los factores individuales del trabajador influyen en la informalidad laboral, en la ciudad de Chachapoyas, 2019?	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b></p> <p>Determinar la influencia de los factores individuales del trabajador en informalidad laboral, en la ciudad de Chachapoyas, 2019.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Precisar cuáles son los principales factores individuales del trabajador que influyen en la informalidad laboral en la ciudad de Chachapoyas, 2019.</li> <li>2. Demostrar la vulneración de derechos socioeconómicos en detrimento para el trabajador.</li> <li>3. Determinar la relación directa de los factores individuales del trabajador que contribuyen con la informalidad laboral en la ciudad de Chachapoyas, 2019.</li> </ol>	Los factores individuales del trabajador influyen de manera directa en la Informalidad laboral en la ciudad de Chachapoyas, 2019, vulnerando derechos socioeconómicos.	<p><b>1. DEPENDIENTE:</b>          Informalidad laboral</p> <p><b>2. INDEPENDIENTE:</b>          Factores individuales del trabajador.</p> <p style="text-align: center;"></p>	<p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</b></p> <p>Cualitativa</p> <p><b>NIVEL:</b>          Básico</p> <p><b>ALCANCE:</b>          Descriptivo – explicativo.</p> <p><b>DISEÑO:</b></p> <p>No experimental, descriptivo simple</p> <p><b>MÉTODOS:</b></p> <p>Descriptivo          Deductivo          Analítico          Explicativo          Interpretativo</p> <p><b>TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS:</b>          Encuesta</p> <p><b>INSTRUMENTO:</b>          Cuestionario</p>