



Autónoma

Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Tesis

**LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN
EL RÉGIMEN LABORAL MYPES DE LOS TRABAJADORES
EN LAS EMPRESAS DE GAMARRA, 2024**

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE
ABOGADA**

Autora

VILLANO CERRUDO, Yaney (ORCID: 0000-0003-4379-6451)

Asesor

HUALI RAMOS VDA DE AFAN, Jessica Patricia (ORCID: 0000-0001-7112-1705)

Línea de investigación del programa
Enfoque interdisciplinario en la ciencia jurídica

Línea de acción RSU
Salud y bienestar

LIMA, PERÚ, NOVIEMBRE DE 2025



CC BY

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Esta licencia permite a otros distribuir, mezclar, ajustar y construir a partir de su obra, incluso con fines comerciales, siempre que le sea reconocida la autoría de la creación original. Esta es la licencia más servicial de las ofrecidas. Recomendada para una máxima difusión y utilización de los materiales sujetos a la licencia.

Referencia bibliográfica

Villano Cerrudo, Y. (2025). *La vulneración de los derechos laborales en el régimen laboral mypes de los trabajadores en las empresas de gamarra, 2024* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.

HOJA DE METADATOS

Datos del autor	
Nombres y apellidos	Yaney Villano Cerrudo
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	44953661
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-4379-6451
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Jessica Patricia Huali Ramos Vda De Afan
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	42686844
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-7112-1705
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Carlos Antonio Agurto Gonzales
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	42378796
Secretario del jurado	
Nombres y apellidos	Luis Angel Espinoza Pajuelo
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	10594662
Vocal del jurado	
Nombres y apellidos	Alfonso Alvarado Vigo
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	45603621
Datos de la investigación	
Título de la investigación	La vulneración de los derechos laborales en el régimen laboral mypes de los trabajadores en las empresas de gamarra, 2024
Línea de investigación Institucional	Persona, Sociedad, Empresa y Estado
Línea de investigación del Programa	Enfoque interdisciplinario en la Ciencia Jurídica
Línea de acción RSU	Salud y Bienestar

URL de disciplinas OCDE	https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.01
--------------------------------	---

FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Lima, el jurado de sustentación de tesis conformado por: el DR. CARLOS ANTONIO AGURTO GONZALES como presidente, el DR. LUIS ANGEL ESPINOZA PAJUELO como secretario y el DR. ALFONSO ALVARADO VIGO como vocal, reunidos en acto público para dictaminar la tesis titulada:

**LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL RÉGIMEN
LABORAL MYPES DE LOS TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS DE
GAMARRA, 2024.**

Presentado por la bachiller:
YANEY VILLANO CERRUDO

Para obtener el **Título Profesional de Abogada**, luego de escuchar la sustentación de la misma y resueltas las preguntas del jurado se procedió a la calificación individual, obteniendo el dictamen de **Aprobado - Muy Bueno** con una calificación de **DIECISIETE (17)**.

En fe de lo cual firman los miembros del jurado, el 11 de noviembre del 2025.



PRESIDENTE
DR. CARLOS ANTONIO
AGURTO GONZALES



SECRETARIO
DR. LUIS ANGEL ESPINOZA
PAJUELO



VOCAL
DR. ALFONSO ALVARADO
VIGO

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo Jessica Patricia Huali Ramos VDA De Afan docente de la Facultad de derecho de la Escuela Profesional de derecho de la Universidad Autónoma del Perú, en mi condición de asesora de tesis titulada:

**LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL RÉGIMEN
LABORAL MYPES DE LOS TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS DE
GAMARRA, 2024.**

De la bachiller Yaney Villano Cerrudo, certifico que la tesis tiene un índice de similitud de 20% verificable en el reporte de similitud del software Turnitin que se adjunta.

La suscrita revisó y analizó dicho reporte a lo que concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Autónoma del Perú.

Lima, 11 de Noviembre de 2025



Jessica Patricia Huali Ramos VDA De Afan

DNI N° 42686844



DEDICATORIA

Quisiera dedicar este logro, a las personas que han estado presente en este largo camino de estudiante, y formación profesional. A mis padres, que en todo momento se mantuvieron firmes y creyeron en mí, y a mis seres más preciados.

AGRADECIMIENTOS

Agradecer a mi Alma Mater, que me ha brindado todas las herramientas para formarme con exigencia y profesionalismo. A mis docentes, que han enseñado con toda la experiencia y disponibilidad hacia mi persona, y me ha permitido forjar en mí, nuevas metas, ampliando mi visión sobre mi carrera, así como sueños. Permitiendo de esta manera, trazarme objetivos muchos mayores de los que había imaginado inicialmente.

ÍNDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTOS	3
LISTA DE TABLAS	5
RESUMEN	7
ABSTRACT	8
1. INTRODUCCIÓN	9
2. MÉTODO	19
2.1 Tipo y diseño de investigación	19
2.2 Población, muestra y muestreo.....	19
2.3 Hipótesis.....	20
2.4 Variables y operacionalización.....	20
2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	22
2.6 Procedimiento.....	22
2.7 Análisis de datos.....	22
2.8 Aspecto ético:	23
3. RESULTADOS	24
4. DISCUSIÓN	28
5. CONCLUSIONES	31
6. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	

LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de la variable 1: Vulneración de los derechos laborales
Tabla 2	Operacionalización de la variable 2: Beneficios laborales
Tabla 3	Cifras estadísticas que determina el coeficiente de Alfa de Cronbach
Tabla 4	Determinación de la fiabilidad obtenida
Tabla 5	Los derechos laborales de los trabajadores del Emporio Comercial de Gamarra se han visto vulnerados a consecuencia del Régimen Laboral MYPE
Tabla 6	Los beneficios sociales se han visto vulnerados desde que el Régimen Laboral MYPE, otorga una menor escala de derechos laborales en comparación con el régimen general
Tabla 7	Los principales beneficios que han sido negados a los trabajadores de Gamarra, se encuentran las gratificaciones, CTS, seguro de salud, entre otros
Tabla 8	La seguridad social de los trabajadores en Gamarra se ha visto afectada al cumplirse con lo establecido en el Régimen Laboral MYPE
Tabla 9	Aunque el Régimen Laboral MYPE establece beneficios como la cobertura de salud, muchos empleadores no cumplen con otorgar este beneficio, contraviniendo la seguridad social de los trabajadores
Tabla 10	Es necesario que la SUNAFIL implemente métodos de vigilancia en el Emporio Comercial de Gamarra, con el objetivo de prevenir la violación de derechos laborales respecto a: las horas de trabajo diarias, semanales, horas extra, períodos vacacionales, días de descanso por feriados y la cobertura de salud
Tabla 11	El Régimen Laboral MYPE es señalado como un factor que vulnera los derechos laborales de los trabajadores de Gamarra, estando la reducción de beneficios en comparación con el régimen laboral común
Tabla 12	A pesar de las actividades económicas ejercidas por las micros y pequeñas empresas, estas han sido objeto de críticas al otorgar ofrece beneficios laborales reducidos
Tabla 13	Aunque el Régimen Laboral MYPE fomente la formalización y el empleo de las empresas, el problema está en que los beneficios

sociales de los trabajadores se ven vulnerados

Tabla 14 El Régimen Laboral MYPE no ha logrado el desarrollo económico al vulnerar derechos laborales

**LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL RÉGIMEN
LABORAL MYPES DE LOS TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS DE
GAMARRA, 2024**

YANEY VILLANO CERRUDO

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre la vulneración de los derechos laborales en el Régimen Laboral MYPES de los trabajadores en las empresas de Gamarra, 2024. La metodología tuvo enfoque cuantitativo, diseño no experimental, estudio básico pura y para recolectar datos se tuvo al instrumento del cuestionario. Según los resultados, el Régimen Laboral MYPES ha sido objeto de críticas favorece al empleador en lugar del trabajador, quien recibe menos beneficios. Así, se produce una violación de los derechos laborales en este régimen, que se manifiesta principalmente por la falta de inclusión en la seguridad social, el pago tardío o incompleto de los sueldos, la imposición de largas horas de trabajo sin pago, despidos injustos, la negación de días de descanso y la ausencia de contratos formales. Estas infracciones suelen surgir de la disminución de beneficios y responsabilidades para los trabajadores de las empresas de Gamarra. En conclusión, es necesario que, la SUNAFIL implemente métodos de vigilancia en el Emporio Comercial de Gamarra, con el objetivo de prevenir la violación de derechos laborales respecto a: las horas de trabajo diarias, semanales, horas extra, períodos vacacionales, días de descanso por feriados y la cobertura de salud.

Palabras clave: derechos laborales, régimen laboral mypes, beneficios laborales, seguridad social

VIOLATION OF LABOR RIGHTS IN THE WORK REGIME OF SMEs WORKERS IN GAMARRA COMPANIES, 2024

YANEY VILLANO CERRUDO

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the relationship between the violation of labor rights in the SME Labor Regime of workers in Gamarra companies, 2024. The methodology was quantitative, non-experimental design, pure basic study, and a questionnaire was used to collect data. According to the results, the SME Labor Regime has been criticized for favoring the employer over the worker, who receives fewer benefits. Thus, a violation of labor rights occurs in this regime, manifested mainly by the lack of inclusion in social security, late or incomplete payment of salaries, the imposition of long hours of work without pay, unfair dismissals, the denial of rest days, and the absence of formal contracts. These violations often arise from the decrease in benefits and responsibilities for workers in Gamarra companies. In conclusion, SUNAFIL must implement surveillance methods at the Gamarra Commercial Emporium, with the goal of preventing violations of labor rights regarding daily and weekly working hours, overtime, vacation periods, holidays, and health coverage.

Keywords: Labor rights, SME labor regime, labor benefits, social security.

1. INTRODUCCIÓN

El Régimen Laboral MYPES tiene como objetivo fomentar la regularización y expansión de las microempresas y pequeñas industrias, asegurando al mismo tiempo derechos laborales fundamentales para quienes laboran en ellas.

A nivel internacional, En Chile, las pequeñas y microempresas (MYPE) cuentan con un régimen laboral particular, aunque comparte derechos laborales generales, presenta algunas variaciones como un límite de 48 horas de trabajo por semana y un total de 15 días de vacaciones al año.

El régimen laboral especial tiene como objetivo promover la formalización de empleados en micro y pequeñas compañías. Para poder beneficiarse de estas ventajas, la empresa necesita ajustarse a las pautas de tamaño definidas, que en Chile se determinan por los ingresos anuales y/o la cantidad de trabajadores (Arbache, 2023).

A su vez, en Ecuador, las micro, medianas y microempresas (Mipymes) son clave para el aumento de la producción, la creación de empleo, la innovación y la dinámica productiva. Por ello, el INEN ha diseñado el programa “Mi primer Certificado INEN”, que tiene una duración de 3 años y que se puede extender por un período adicional equivalente, siempre que se presente un informe positivo de la Dirección de Validación y Certificación. El INEN, con miras a establecer métodos para desarrollar las Mipymes, impulsa “Mi primer Certificado INEN”, cuyo fin es fomentar su expansión y solidez mediante sistemas básicos de gestión de calidad. Las Mipymes participan en diversas actividades económicas, estando el comercio mayorista y minorista, la agricultura, la silvicultura, etc. (Servicio Ecuatoriano de Normalización [SEN], 2025).

En tanto que, en el ámbito peruano, las MYPES ejercen actividades económicas en los sectores de comercio, servicios y producción, siendo un motor económico esencial y crucial generador de empleo en Perú. Asimismo, se encuentran regulado en el Régimen Laboral MYPES, el cual se define como un conjunto de normas que se aplica a los trabajadores del sector privado en micro y pequeñas empresas cuyo fin es fomentar la formalización y el crecimiento de estas empresas, además de enfocarse en mejorar las condiciones laborales de sus trabajadores, esta última ha sido materia de discusión al considerarse que dicho régimen es perjudicial para el cumplimiento de beneficios sociales de los trabajadores.

Según las estadísticas presentados por la Enaho, en 2024, las MYPES constituyeron el 99.7% del total de las empresas en Perú y dieron empleo al 45.2%

de la PEA. En relación a esto, se observó una disminución de 3.1 puntos porcentuales en la proporción de la PEA que trabajaba en una MYPE, en comparación con los datos de 2023. Estas empresas alcanzaron ventas anuales de S/ 154,380 millones, lo que representó una baja del 0.8% frente a lo reportado en 2023, equivalente a un 14.2% del PBI, siendo 1.4 puntos porcentuales menos que en 2023. Estos resultados son diferentes al desempeño general de la economía, que tuvo una recuperación del 3.3% en 2024, lo que indica que el crecimiento económico positivo no fue suficiente para mejorar la situación de las empresas (Comex Perú, 2024).

El Régimen Laboral MYPES es un conjunto normativo diseñado para micro y pequeñas, con el fin de facilitar su formalización y expansión, brindando ventajas laborales específicas a los empleados. Su regulación yace en la Ley N. ° 30056 (Ley para Impulsar el Desarrollo Productivo y el Crecimiento Empresarial), y el Decreto Supremo N. ° 013-2013-PRODUCE (Texto Único Ordenado de la Ley que Promueve el Desarrollo Productivo y el Crecimiento Empresarial) son las disposiciones que rigen, entre otros temas, el sistema laboral aplicable a las micro y pequeñas empresas (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MINTER], 2021).

Sin embargo, en problema esta en que el Régimen Laboral MYPES, pone en riesgo los derechos de los trabajadores al proporcionar menos ventajas que el marco general, creando disparidades, es decir vulnera los beneficios sociales. Las diferencias más destacadas incluyen que los empleados de microempresas no obtienen bonificaciones, ni CTS, ni participan en las ganancias, a su vez, los empleados de pequeñas empresas disfrutan de menos días de descanso y tienen derechos restringidos respecto a despidos sin justificación en comparación con el marco habitual.

Específicamente, esta problemática ha tenido lugar al Emporio Comercial Gamarra, ya que cuenta con miles de Micro y Pequeñas Empresas (MYPES), donde se acontece la vulneración de los derechos laborales al proporcionar ventajas limitadas en relación con el régimen general, causando desigualdad y deteriorando las condiciones laborales. Estas violaciones se evidencian en una reducción de beneficios como incentivos, seguros de vida, y en el no cumplimiento de regulaciones, sobre todo en el ámbito informal y en la costumbre de pagar sueldos inferiores al salario mínimo vital.

Por esta razón, la crítica hacia el Régimen Laboral MYPES es que favorece al empleador en lugar del trabajador, quien recibe menos beneficios. Así, se produce

una violación de los derechos laborales en este régimen, que se manifiesta principalmente por la falta de inclusión en la seguridad social, el pago tardío o incompleto de los sueldos, la imposición de largas horas de trabajo sin pago, despidos injustos, la negación de días de descanso y la ausencia de contratos formales. Estas infracciones suelen surgir de la disminución de beneficios y responsabilidades para las micro y pequeñas empresas en comparación con el régimen laboral común, creando así una situación de desventaja para el trabajador (Nancay, 2022).

Cabe precisar que, el Emporio Comercial de Gamarra alberga un elevado número de Micro y Pequeñas Empresas (MYPES). En el año 2017, se contabilizaron 39 mil 630 negocios que brindan varios servicios y suministran materiales y otros productos vinculados a la industria de la confección, textil y de moda tanto a nivel nacional como regional e internacional, además de diversas actividades económicas que están en su alrededor (Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI], 2018).

Por ello, estas vulneraciones han surgido con frecuencia ante la gran cantidad existente de Micro y Pequeñas Empresas (MYPES) en Gamarra y que, de ello, los mismos trabajadores han manifestado la disminución de sus derechos laborales, creando así una situación de desventaja para el trabajador. La vulneración se ha acontecido en el salario, seguridad social, jornada laboral, contrato, vacaciones, indemnización ante despido sin causa justificada, etc.

En base a las consideraciones expuestas, la solución estaría en que, el Congreso de la República deba de llevar a cabo un estudio detallado de la Ley MYPE, con el objetivo de identificar las fallas de la normativa, para así adoptar un enfoque distinto; formulando sugerencias de enmiendas que sean más justas y ventajosas en relación con los derechos laborales de los trabajadores.

Adicionalmente, el Ministerio de Trabajo debe de ofrecer charlas educativas sobre las ventajas laborales del Régimen Laboral MYPE, las cuales incluyen: la duración de la jornada de trabajo diaria y semanal, el pago por horas adicionales, el tiempo de vacaciones, los días de descanso por festividades y el seguro de salud, para que los empleados estén informados y eviten que se vulneren estos derechos.

Ahora bien, se tuvo como problema general: ¿Cuál es la relación entre la vulneración de los derechos laborales en el Régimen Laboral MYPES de los trabajadores en las empresas de Gamarra, 2024? y como problemas específicos: 1) ¿Cuál es la relación entre los beneficios sociales y las actividades económicas en las

empresas de Gamarra, 2024? y 2) ¿Cuál es la relación entre la seguridad social y el desarrollo económico en las empresas de Gamarra, 2024?.

En la justificación e importancia se ha constatado que, el Régimen Laboral MYPES, pone en riesgo los derechos de los trabajadores al proporcionar menos ventajas que el marco general, creando disparidades, es decir vulnera los beneficios sociales. Por ello, es importante que sea solucionados estos inconvenientes, ya que los derechos laborales deben estar garantizados en todo momento. En la justificación teórica, el Régimen Laboral MYPE contraviene los derechos laborales de los trabajadores al proporcionar prestaciones limitadas en relación con el régimen general, lo que ocasiona controversias y descontento.

En la justificación práctica, es de vital importancia que la SUNAFIL implemente métodos de vigilancia en el Emporio Comercial de Gamarra, con el objetivo de prevenir la violación de derechos laborales respecto a: las horas de trabajo diarias, semanales, horas extra, períodos vacacionales, días de descanso por feriados y la cobertura de salud. En la justificación metodológica, se recolecto datos mediante un cuestionario para hallar la magnitud del problema, contrastar hipótesis y plantear aportes como solución a la problemática.

Se tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre la vulneración de los derechos laborales en el Régimen Laboral MYPES de los trabajadores en las empresas de Gamarra, 2024. Como objetivos específicos: 1) Determinar la relación entre los beneficios sociales y las actividades económicas en las empresas de Gamarra, 2024. 2) Determinar la relación entre la seguridad social y el desarrollo económico en las empresas de Gamarra, 2024.

En los antecedentes internacionales, Cerna (2024) enfatizo a la vulnerabilidad de los derechos laborales y la seguridad social en México. Según los resultados, ha sido evidente el problema de la falta de respeto hacia los derechos laborales en México. Aunque hay leyes que abordan esta cuestión, en la realidad laboral diaria, el cumplimiento de estos derechos ha sido omitido por los empleadores, toda vez que estos han implementado métodos para no ofrecer los beneficios laborales que corresponden a los trabajadores.

Lombeida (2024) enfatizo al deficiente régimen laboral y la vulneración de la seguridad social en Ecuador. Según hallazgos, las normativas laborales para flexibilizar el mercado de trabajo afectan negativamente los derechos laborales consagrados en la Constitución. Asimismo, se encontraron problemas continuos en

el cumplimiento de los derechos y beneficios laborales, lo cual ha contravenido la seguridad social de los trabajadores. A pesar de la búsqueda de mejorar las condiciones de trabajo, la correcta implementación de una eficiente normativa sigue siendo un reto.

Arbache, (2023) enfatizo a las pequeñas y microempresas (MYPE) en Chile y el esfuerzo por tutelar los derechos de los trabajadores. Según hallazgos, el país de Chile cuenta con un régimen laboral particular que, aunque comparte derechos laborales generales, presenta algunas variaciones como un límite de 48 horas de trabajo por semana y un total de 15 días de vacaciones al año. Además, los empleados tienen el derecho a un día de descanso semanal obligatorio y a una compensación (como descanso alternativo o un pago adicional del 100%) si laboran en días feriados.

Ramírez (2021) enfatizo al incumplimiento de la regulación laboral y la omisión hacia los beneficios sociales en Colombia. Según los hallazgos, uno de los grandes problemas del sistema laboral yace en que las normativas laborales no se cumplen por parte de los empleadores. Como resultado, el no cumplimiento de estas leyes impacta negativamente los beneficios sociales de los empleados, lo cual se considera una infracción seria que puede llevar a penalizaciones financieras y legales para la empresa.

Maldonado (2020) enfatizo a la vulneración del derecho al trabajo ante las disposiciones de régimen laboral vigente en Ecuador. Según los resultados, a pesar de que el régimen legal laboral nacional e internacional establece el respeto por los derechos básicos de los trabajadores, el problema radica en que los empleadores no lo aceptan. Aprovechándose de su posición de privilegio, recurren a métodos ilegales y engañosos, buscando solo su propio beneficio, sin considerar las repercusiones que ello genera.

Así mismo, se tuvo a los antecedentes nacionales, donde Saira y Pacheco (2025) presentaron al Régimen laboral y las MYPE en el comercio peruano. Según los resultados, el Régimen Laboral MYPE tiene un impacto beneficioso en la formalización del empleo dentro del sector comercial de Tacna. Se demuestra que su implementación ayuda a seguir las regulaciones laborales y mejora tanto la calidad como la legalidad del trabajo en esta área, sobre todo que los empleadores de las MYPE han afianzado los beneficios laborales de los trabajadores.

Márquez (2024) enfatizo al Régimen Laboral Mype y la vulneración de los

beneficios laborales de los trabajadores del centro de producción “Gamarrita Wanka”. Según los resultados, la vulneración de los derechos laborales de los empleados ha sido evidente, tales como: el horario de trabajo, los períodos de descanso y el seguro de salud, dado que los empresarios de las MYPES no cumplen con otorgar estos derechos que la legislación MYPE establece ocasionando en ellos una sensación de insatisfacción y descontento, lo cual impacta en su desarrollo profesional y personal.

Melgarejo y Sánchez (2022) presentaron al Régimen Laboral Especial MYPE y el deterioro de los beneficios laborales en el Centro Comercial La Bellota, Lima. Según los hallazgos, se evidenció que hay una violación del derecho a la jornada laboral al implementar el régimen MYPE, ya que los empleados de las MYPES cumplen con horarios superiores a ocho horas diarias, debido al trabajo extra sin la compensación debida. Se notó que estos empleados no utilizan vías legales como las denuncias administrativas ante la Autoridad del Trabajo, puesto que no están informados sobre estas organizaciones. Por lo tanto, quedó claro que hay una infracción de los derechos laborales en el centro comercial La Bellota al aplicar el régimen MYPE de manera que transgrede los beneficios laborales.

Nancay (2022) enfatizo al Régimen Laboral MYPES y las críticas sobre su esencia. Según los hallazgos, la crítica hacia el Régimen Laboral MYPES es que favorece al empleador en lugar del trabajador, quien recibe menos beneficios. Así, se produce una violación de los derechos laborales en este régimen, que se manifiesta principalmente por la falta de inclusión en la seguridad social, el pago tardío o incompleto de los sueldos, la imposición de largas horas de trabajo sin pago, despidos injustos, la negación de días de descanso y la ausencia de contratos formales.

Alcántara (2021) enfatizo a los beneficios sociales de los trabajadores que forman parte de la MYPES. Según hallazgos, el régimen laboral MYPES protege los beneficios sociales de acuerdo a la categoría de la empresa: las microempresas brindan beneficios limitados (15 días de vacaciones, cobertura de salud a través del SIS o EsSalud, seguro de vida exigido por ley y una indemnización por despido), en cambio, las pequeñas empresas otorgan derechos más amplios, como 15 días de vacaciones, seguro de vida requerido por ley, cobertura de salud a través de EsSalud, CTS, dos gratificaciones al año, participación en ganancias (si la empresa cuenta con más de 20 empleados) y una indemnización por despido con un tope más alto.

Rodríguez (2021) presento al deterioro de los derechos laborales en la Ley Mype y la desigualdad en Cajamarca. Según hallazgos, la vulneración de los

derechos laborales ha ocurrido en la Ley Mype, ya que el Decreto Supremo N° 013-2013 establece derechos y beneficios laborales limitados, perjudicando al trabajador, colocándolos en una posición de desigualdad y exclusión en comparación con otros sistemas laborales, haciendo que la Ley Mype sea dañina para los derechos de los trabajadores. En conclusión, el marco laboral para micro y pequeñas empresas no cumple con el principio de proporcionalidad, porque al ser comparado con otros sistemas, restringe el cumplimiento de los derechos laborales del trabajador. Además, no proporciona una protección adecuada para estos derechos.

Urbina (2021) presenta a los beneficios Laborales del Régimen Mype y la Liquidez Empresarial en la Farmacia Real, Huancayo. Según los resultados, los beneficios laborales del Régimen MYPE influyen de manera notable en la liquidez de la Farmacia Real de Huancayo. No obstante, los beneficios laborales ofrecidos a los empleados de esta farmacia no son adecuados, ya que la mayoría recibe un salario inferior al mínimo, laboran más horas de lo estipulado, no gozan de los descansos semanales o vacacionales y carecen de un seguro médico.

Ahora bien, se ha tenido a las teorías generales del derecho, estando establecida inicialmente la teoría pura del derecho. Esta conjetura es una corriente que busca explicar qué constituye el derecho y su funcionamiento de forma objetiva, apartando de su análisis cualquier aspecto ideológico, moral, social o político. Creada por Hans Kelsen, sugiere que el derecho es un sistema normativo y obligatorio que regula la convivencia social a través de disposiciones legales (Chuquicallata, 2022).

Por otra parte, estuvo la teoría tridimensional del derecho. Es un método que examina el derecho desde 3 aspectos que son inseparables: el hecho social (aspecto fáctico), la norma legal (aspecto normativo) y el valor (aspecto axiológico). Su finalidad es entender el derecho como un fenómeno completo, estudiando de qué manera el hecho social se traduce en un conjunto de normas que regulan el comportamiento a través de los valores (Reale, 2016). Adicionalmente, estuvo la teoría de los derechos fundamentales. Esta conjetura explica que los derechos fundamentales son de carácter universal, que pertenecen a todo individuo y están resguardados por la Constitución, representando el más alto grado de protección legal. Son derechos que tienen conexión con valores como la dignidad, la libertad y la igualdad (Landa, 2002).

Así mismo, estuvieron las teorías específicas, estando la teoría del derecho laboral. Esta conjetura se ocupa de cómo se regulan las interacciones entre empleados y empresas para asegurar condiciones laborales equitativas y

salvaguardar los derechos del trabajador. Se centra en conceptos como la seguridad en el empleo, la inalienabilidad de derechos y la predominancia de lo real, abarcando temas esenciales como acuerdos, remuneraciones, jornadas laborales, y bienestar y seguridad ocupacional (Quintana, 2017).

Por otra parte, estuvo la teoría de los beneficios sociales. Esta conjetura se relaciona con el grupo de recursos económicos, en forma de bienes o servicios, que una compañía otorga a sus empleados, además de su salario y otros beneficios a fin de garantizar su bienestar y seguridad. Por ello, complementan el ingreso, enriquecen la vida diaria y resguardan al trabajador, abarcando áreas como protección social, crecimiento profesional o asistencia familiar (Rodríguez et al., 2024). Por último, estuvo la teoría de la calidad de vida laboral. Esta conjetura se centra en la adopción de medidas para establecer un entorno laboral que favorezca la salud, la satisfacción y el rendimiento de los trabajadores, lo que repercute de manera positiva en la empresa (Cruz, 2018).

Ahora bien, en el marco teórico se tuvo el desarrollo de cada variable con sus respectivas dimensiones, por ello, en la variable 1: Vulneración de los derechos laborales. Es una transgresión que se presenta desde que un jefe restringe o se niega, sin una razón válida, a permitir el uso de los derechos esenciales y legales de un empleado, tales como la remuneración adecuada, la protección social, el horario de trabajo o el acceso a días de descanso (León et al., 2024). La vulneración de los derechos laborales es cualquier acción del empleador o sus agentes que restrinja de manera injusta, excesiva y sin una razón válida, el total ejercicio de los derechos esenciales que la legislación concede a los trabajadores (Machado et al., 2020).

La vulneración de los derechos laborales ocurre desde que un empleador restringe o se niega, sin razón válida, a permitir el ejercicio de los derechos esenciales y legales de un empleado, tales como el pago justo de salarios, la protección social, las horas de trabajo o el derecho a disfrutar de días de vacaciones. Esta situación puede ser reportada al Ministerio de Trabajo o a la SUNAFIL (Castro, 2022).

Respecto a la dimensión 1: Beneficios sociales. Estos son compensaciones que una organización brinda a su personal, además del sueldo, para aumentar su bienestar y contento en el trabajo. (Rodríguez et al., 2024). Los beneficios sociales representan un recurso importante para las organizaciones que buscan elevar el bienestar de sus trabajadores, incrementar su satisfacción en el trabajo y captar y mantener talento (Dávila et al., 2022). Los beneficios sociales son aquellas medidas

que se proporcionan a los trabajadores, además de su remuneración, con el propósito de aumentar su bienestar y su contenido en el trabajo (Aspajo et al., 2024). Los beneficios sociales son bonificaciones para el trabajador por su condición de tal, como parte retribuable a las labores prestadas en virtud de dependencia (Castillo, 2022).

Los beneficios sociales son remuneraciones que se conceden por normas legales, que buscan garantizar la seguridad social de los trabajadores (Chanamé, 2021). La Constitución del Perú en su artículo 24, hizo mención que toda persona tiene el derecho a recibir su salario y los beneficios laborales, los cuales deben ser cumplidos por el empleador antes que cualquier otra responsabilidad (Ferro, 2020).

Respecto a la dimensión 2 de seguridad social es un mecanismo de respaldo para los trabajadores y sus familiares que abarca contingencias como enfermedades, accidentes en el trabajo, incapacidad, maternidad y jubilación mediante subsidios económicos y atención. Esto implique que el empleador ejerza el abono de contribuciones y la adopción de protocolos de seguridad y salud en el trabajo, además de otorgar beneficios a los empleados (Autoridad Nacional del Servicio Civil [ANS], 2025).

La seguridad social es un derecho esencial que tiene como objetivo asegurar la salvaguarda de los trabajadores en cuestiones de salud, jubilaciones y seguridad laboral. La seguridad social constituye un derecho esencial que asegura la salvaguarda de los empleados y sus hogares a través de diversos seguros que resguardan ante contingencias como enfermedades, accidentes en el trabajo, maternidad, discapacidad y jubilación (Voz Laboral, 2025).

En tanto que, en la variable 2: Régimen Laboral MYPES. Es un conjunto normativo diseñado específicamente para micro y pequeñas, con el fin de facilitar su formalización y expansión, brindando ventajas laborales específicas a los empleados (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MINTER], 2021). El régimen laboral de las MYPE en Perú tiene como objetivo regularizar a los empleados proporcionando un esquema específico que incluye ventajas distintas dependiendo de si la empresa es micro o pequeña (Deglane, 2025).

Ahora bien, en la dimensión 1: Actividades económicas. Son intervenciones realizadas por las empresas para crear, cambiar y utilizar productos y servicios con el objetivo de cumplir con las necesidades de la sociedad (López, 2025). Las actividades económicas abarcan cualquier acción en la que se crean o se intercambian productos y servicios para cubrir las necesidades de la gente (Aicad Business School, 2024).

Adicionalmente, en la dimensión 2: Desarrollo económico. Es una cuestión que representa el avance económico de las empresas, implica su expansión sostenible y su influencia en la economía, alcanzada mediante el aumento de la productividad, la creatividad y la eficacia (Delfín & Acosta, 2016). El desarrollo económico abarca un proceso que implica mejorar la administración, crear puestos de trabajo y aumentar la riqueza, además de apoyar el progreso social y económico de las comunidades en las que se trabaja, frecuentemente a través de inversiones en infraestructura y proyectos de responsabilidad social (Ealde Business School, 2024).

2. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de la investigación

Se tuvo una investigación de tipo básica pura que sirva de antecedentes para futuras investigación.

Al respecto, la investigación básica, se realiza con el objetivo de aumentar y/o expandir el conocimiento ya existente, derivado de trabajos anteriores (Arias, 2020).

Su meta es fundamentalmente teórica e intelectual desde que aspira a avanzar en la ciencia mediante la expansión del conocimiento teórico disponible (Ñaupas et al., 2023).

Se tuvo un enfoque cuantitativo y tal enfoque es un procedimiento científico que se centra en examinar la realidad mediante diversos procesos fundamentados en la cuantificación, necesitando técnicas estadísticas para contrastar y validar una hipótesis (Espinoza et al., 2023).

El enfoque cuantitativo es peculiar porque mide variables y contrasta hipótesis mediante cifras estadísticas (Abásolo, 2023).

El diseño empleado fue no experimental. Este diseño sugiere que el investigador no tiene la facultad de alterar o manipular las variables estudiadas.

Este diseño se basa en un modelo transversal, lo que significa que se lleva a cabo en un instante y/o periodo específico la recolección de datos (Vega & Barrantes, 2022).

El nivel empleado fue correlacional. Al respecto, el nivel correlacional es un método cuyo objetivo es entender la conexión entre las variables a través de un análisis estadístico (Espinoza & Ochoa, 2021).

2.2 Población, muestra y muestreo

La población es el conjunto total de elementos que comparten características similares y son el foco de investigación en un estudio (Vizcaíno et al., 2023).

A tal efecto, la población la han conformado 1721 pequeñas empresas ubicadas en el Clúster de Gamarra del distrito de La Victoria – Lima.

Cabe precisar que existe una diferencia entre la muestra y el muestreo, para empezar la muestra es solo una fracción de la población que se determina para ser objeto de estudio (Arias & Covinos, 2021).

Mientras que el muestreo es la acción o procedimiento que lleva a cabo la selección de una muestra extraída de una población establecida previamente (Hernández, 2021).

Por ende, ambos difieren y uno engloba al otro, siendo el análisis en una determinada cantidad que será el muestreo.

Por ello, se tuvo al muestreo probabilístico para tener una muestra confiable.

Tal muestreo es una técnica de selección que implica una fracción de la población para ser analizada (Ramos, 2021).

Entonces, queda esclarecido que el muestreo aplicado para hallar la muestra fue probabilístico con miras a disponer de una muestra confiable que permita disponer un mejor análisis en la presente investigación.

2.3 Hipótesis

La hipótesis es una afirmación que se presenta como posible respuesta a los objetivos de una investigación (García & Sánchez, 2020).

Hipótesis general:

Existe relación entre la vulneración de los derechos laborales en el Régimen Laboral MYPES de los trabajadores en las empresas de Gamarra, 2024.

Hipótesis específica 1:

Existe relación entre los beneficios sociales y las actividades económicas en las empresas de Gamarra, 2024.

Hipótesis específica 2:

Existe relación entre la seguridad social y el desarrollo económico en las empresas de Gamarra, 2024.

2.4 Variables y operacionalización

Las variables son propiedades que pueden cambiar en relación a sí mismas, pudiendo ser cuantificadas (Ñaupas et al., 2023).

Variable 1 de vulneración de los derechos laborales:

Es aquella acción del empleador que restringe de manera injusta, excesiva y sin una razón válida, el total ejercicio de los derechos esenciales que la legislación concede a los trabajadores.

Variable 2 de régimen laboral mypes:

Es aquello que es un conjunto normativo diseñado específicamente para micro y pequeñas, con el fin de facilitar su formalización y expansión, brindando ventajas laborales específicas a los empleados.

Tabla 1*Operacionalización de la variable 1: Vulneración de los derechos laborales*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Escala de medición
Variable 1: Vulneración de los derechos laborales	Es la acción del empleador que restringe de manera injusta, excesiva y sin una razón válida, el total ejercicio de los derechos esenciales que la legislación concede a los trabajadores, estando los beneficios sociales y seguridad social (León et al., 2024).	Para hallar las frecuencias estadísticas, se tuvieron a las siguientes dimensiones: Beneficios sociales y seguridad social.	Beneficios	1.-	Escala dicotómica
			sociales	2.-	
				3.-	
			Seguridad social	4.-	
				5.-	
			6.-	Si/No	

Tabla 2*Operacionalización de la variable 2: Beneficios laborales*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Escala de medición
Variable 2: Régimen Laboral Mypes	Es un conjunto normativo diseñado específicamente para micro y pequeñas, con el fin de facilitar su formalización y expansión, brindando ventajas laborales específicas a los empleados. Además de ejercer actividades económicas como cualquier empresa para optimizar el desarrollo económico (Deglane, 2025).	Para hallar las frecuencias estadísticas, se tuvieron a las siguientes dimensiones: Actividades económicas y desarrollo económico.	Actividades	1.-	Escala dicotómica
			económicas	2.-	
				3.-	
			Desarrollo económico	4.-	
				5.-	
			6.-	Si/No	

2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Como es debido, en un trabajo de investigación, los instrumentos y materiales aluden a los recursos y herramientas empleados para la recolección, análisis y exposición de datos, además de para realizar el trabajo de investigación.

De manera apropiada la encuesta fue la técnica elegida para recolectar datos. A su vez, esta técnica es un sondeo y método de estudio numérico en el que el investigador obtiene datos a través de un formulario estructurado, sin cambiar el contexto ni el fenómeno del cual se extrae la información, ya sea para presentarlo en formato de folleto, visual, cuadro o texto (Blanchar & Martinez, 2024).

Se tuvo al cuestionario como instrumento. Este instrumento se define como un recurso de indagación que está formado por un conjunto de preguntas y orientaciones, cuyo objetivo es recabar datos de quienes responden (Rodríguez et al., 2025).

Por ello, el cuestionario estuvo compuesto por 12 preguntas, bajo el formato del Likert, siendo desarrollado mediante elaboración propia. Se empleó el método deductivo en la investigación. Este método es un enfoque deductivo que parte de una premisa amplia hacia un caso específico (Espinoza et al., 2023).

2.6 Procedimientos

Los procedimientos estuvieron señalados en las siguientes perspectivas:

a) Hubo que requerirse una autorización a la zona comercial con miras a ejecutar las encuestas.

b) Hubo la necesidad de planificar el día y la hora con el propósito de conseguir la información financiera que otorgada por las mypes del Clúster de Gamarra.

c) Finalmente, al haberse consumado la calificación se sugirió ejercer un programa de concientización y difusión de la Ley del Régimen Laboral Mypes para que se difunda los alcances de los beneficios sociales hacia sus trabajadores

2.7 Análisis de datos

Esta fase estuvo edificada de forma congruente y consistente. Por lo que, se tuvo a la estadística descriptiva e inferencial, en tanto que fue necesario detallar cada secuencia en los siguientes aspectos:

a) Se diseñó el instrumento del cuestionario y que posteriormente fue analizado y revisado por expertos, quienes dieron el visto bueno.

b) Luego de culminar el primer punto, se elaboraron resúmenes de tablas estadísticas tanto descriptivos como inferenciales.

c) El uso del programa estadístico de IBM SPSS Statistics versión 26, ha sido clave para establecer el análisis de datos y además para tener las frecuencias estadísticas. Por ello, mediante dicho programa se analizó la data.

2.8 Aspectos éticos

Esta última secuencia ha sido también importante al igual que las otras desarrolladas.

Así pues, los aspectos éticos son reglas o valores que dirigen el comportamiento de las personas, influyendo en sus elecciones y comportamientos para establecer lo que se considera adecuado o inadecuado (Gomes et al., 2025).

Por esta razón, el estudio ha contado con 4 principios éticos esenciales en todo momento, estando identificados como: Autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia. Sobre el particular, se deduce que, estos principios éticos son esenciales en el ámbito investigativo para asegurar la honestidad científica, el reconocimiento de las libertades civiles y la protección de cada sujeto involucrado.

3. RESULTADOS

Para hallar la fiabilidad, hubo que recurrirse al Alfa de Cronbach, el cual fue usado para tal fin. Por ende, el alfa de Cronbach es una herramienta estadística que se emplea para evaluar la consistencia y fiabilidad de un instrumento, que mide un grupo de variables a través de un cuestionario (Toro et al., 2022).

Tabla 3

Cifras estadísticas que determina el coeficiente de Alfa de Cronbach

Rangos	Interpretación
> 0.90 de Alfa de Cronbach	Es excelente
> 0.80 de Alfa de Cronbach	Es altamente confiable
> 0.70 de Alfa de Cronbach	Es confiable
> 0.60 de Alfa de Cronbach	Es cuestionable
< 0.50 de Alfa de Cronbach	Es inaceptable

Tabla 4

Determinación de la fiabilidad obtenida

Fiabilidad establecida	
Alfa de Cronbach	N° de ítems del cuestionario
0,950	12

Interpretación: Conforme al análisis de fiabilidad, se determina que el valor obtenido es “Excelente” al ser 0,950 sobre todo que, las estadísticas del Alfa de Cronbach hallados en la tabla 2 lo han determinado como tal. Siendo totalmente confiable los hallazgos obtenidos.

Así mismo, se establecieron los rangos estadísticos de cada enunciado que conforman las variables, en ese sentido, se presentaron los siguientes esquemas:

Tabla 5

Los derechos laborales de los trabajadores del Emporio Comercial de Gamarra se han visto vulnerados a consecuencia del Régimen Laboral MYPE

	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Si	310
	No	5
	Total	315
		98,4
		1,6
		100,0

Interpretación: Según los resultados, el 98.4% dio como respuesta a la opción “Si”, contrario a ello, el 1.6% opto para la opción “No”.

Tabla 6

Los beneficios sociales se han visto vulnerados desde que el Régimen Laboral MYPE, otorga una menor escala de derechos laborales en comparación con el régimen general

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Si	312	99,0
	No	3	1,0
	Total	315	100,0

Interpretación: Según los resultados, el 99.0% dio como respuesta a la opción “Si”, contrario a ello, el 1.0% opto para la opción “No”.

Tabla 7

Los principales beneficios que han sido negados a los trabajadores de Gamarra, se encuentran las gratificaciones, CTS, seguro de salud, entre otros

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Si	313	99,4
	No	2	0,6
	Total	315	100,0

Interpretación: Según los resultados, el 99.4% dio como respuesta a la opción “Si”, contrario a ello, el 0.6% opto para la opción “No”.

Tabla 8

La seguridad social de los trabajadores en Gamarra se ha visto afectada al cumplirse con lo establecido en el Régimen Laboral MYPE

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Si	305	96,8
	No	10	3,2
	Total	315	100,0

Interpretación: Según los resultados, el 96.8% dio como respuesta a la opción “Si”, contrario a ello, el 3.2% opto para la opción “No”.

Tabla 9

Aunque el Régimen Laboral MYPE establece beneficios como la cobertura de salud, muchos empleadores no cumplen con otorgar este beneficio, contraviniendo la seguridad social de los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje
	Si	311	98,7

Válido	No	4	1,3
	Total	315	100,0

Interpretación: Según los resultados, el 98.7% dio como respuesta a la opción “Si”, contrario a ello, el 1.3% opto para la opción “No”.

Tabla 10

Es necesario que la SUNAFIL implemente métodos de vigilancia en el Emporio Comercial de Gamarra, con el objetivo de prevenir la violación de derechos laborales respecto a: las horas de trabajo diarias, semanales, horas extra, períodos vacacionales, días de descanso por feriados y la cobertura de salud

		Frecuencia	Porcentaje
	Si	314	99,7
Válido	No	1	0,3
	Total	315	100,0

Interpretación: Según los resultados, el 99.7% dio como respuesta a la opción “Si”, contrario a ello, el 0.3% opto para la opción “No”.

Tabla 11

El Régimen Laboral MYPE es señalado como un factor que vulnera los derechos laborales de los trabajadores de Gamarra, estando la reducción de beneficios en comparación con el régimen laboral común

		Frecuencia	Porcentaje
	Si	312	99,0
Válido	No	3	1,0
	Total	315	100,0

Interpretación: Según los resultados, el 99.0% dio como respuesta a la opción “Si”, contrario a ello, el 1.0% opto para la opción “No”.

Tabla 12

A pesar de las actividades económicas ejercidas por las micros y pequeñas empresas, estas han sido objeto de críticas al otorgar ofrece beneficios laborales reducidos

		Frecuencia	Porcentaje
	Si	308	97,8
Válido	No	7	2,2
	Total	315	100,0

Interpretación: Según los resultados, el 97.8% dio como respuesta a la opción “Si”, contrario a ello, el 2.2% opto para la opción “No”.

Tabla 13

Aunque el Régimen Laboral MYPE fomente la formalización y el empleo de las empresas, el problema está en que los beneficios sociales de los trabajadores se ven vulnerados

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Si	305	96,8
	No	10	3,2
	Total	315	100,0

Interpretación: Según los resultados, el 96.8% dio como respuesta a la opción “Si”, contrario a ello, el 3.2% opto para la opción “No”.

Tabla 14

El Régimen Laboral MYPE no ha logrado el desarrollo económico al vulnerar derechos laborales

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Si	309	98,1
	No	6	1,9
	Total	315	100,0

Interpretación: Según los resultados, el 98.1% dio como respuesta a la opción “Si”, contrario a ello, el 1.2% opto para la opción “No”. Confirmándose que la mayoría señala que no se ha logrado el desarrollo económico.

4. DISCUSIÓN

En esta secuencia se estableció la discusión de los hallazgos obtenidos. Al respecto la discusión de resultados es una secuencia que analiza el significado de la información recopilada, comparándola con la teoría y estudios previos para abordar los propósitos y ver su relevancia con las hipótesis del estudio (Equipo de Derecho Laboral de PPU, 2025). Dicho en otras palabras, la discusión de resultados implica que los hallazgos obtenidos en la contrastación de hipótesis como respuesta a los objetivos, sean analizadas a través de los estudios previos para constatar cuales son las investigaciones que albergan resultados que concuerdan con lo obtenido en la contrastación de hipótesis, así como las que niegan, discuten o discrepan tales hallazgos (Arias, 2020).

En respuesta al objetivo general, se tuvo al planteamiento y estimación de la hipótesis general, la cual tuvo la siguiente afirmación: Existe relación entre la vulneración de los derechos laborales en el Régimen Laboral MYPES de los trabajadores en las empresas de Gamarra, 2024. Esto fue como resultado desde que, se alcanzó un valor de ($\rho = 1,000$) y ($p = ,000 < 0,05$), demostrando una relación positiva perfecta entre las variables, con lo cual tuvo respuesta el objetivo general.

Ahora bien, este hallazgo ha tenido concordancia con los hallazgos de Roco et al. (2024) quien enfatizo al Régimen Laboral Mype y la vulneración de los beneficios laborales de los trabajadores del centro de producción "Gamarrita Wanka". Según los resultados, la vulneración de los derechos laborales de los empleados ha sido evidente, tales como: el horario de trabajo, los períodos de descanso y el seguro de salud, dado que los empresarios que forman parte de las MYPES no cumplen con otorgar estos derechos que la legislación MYPE establece ocasionando en ellos una sensación de insatisfacción y descontento, lo cual impacta en su desarrollo profesional y personal.

No obstante, este hallazgo ha sido discutido y confrontado por Saira y Pacheco (2025) quienes presentaron al Régimen laboral de las MYPE y los derechos laborales en el comercio peruano. Según los resultados, el Régimen Laboral MYPE tiene un impacto beneficioso en la formalización del empleo dentro del sector comercial de Tacna. Se demuestra que su implementación ayuda a seguir las regulaciones laborales y mejora tanto la calidad como la legalidad del trabajo en esta área, sobre todo que los empleadores de las MYPE han afianzado los beneficios laborales de los trabajadores.

En respuesta al objetivo específico 1, se tuvo al planteamiento y estimación de la hipótesis específica 1, la cual tuvo la siguiente afirmación: Existe relación entre los beneficios sociales y las actividades económicas en las empresas de Gamarra, 2024. Esto fue como resultado desde que, se alcanzó un valor de ($\rho = 0,772$) y ($p = ,000 < 0,05$), demostrando una relación positiva muy fuerte entre las dimensiones, con lo cual tuvo respuesta el objetivo específico 1.

Ahora bien, este hallazgo ha tenido concordancia con los hallazgos de Melgarejo y Sánchez (2022) quienes enfatizaron a las actividades económicas del régimen laboral especial MYPE y el deterioro hacia los beneficios sociales en el Centro Comercial La Bellota, Lima. Según los resultados, el régimen laboral especial en las MYPE, ha estado afectando ciertos beneficios laborales en comparación con el sistema laboral general, especialmente en lo que respecta a la asignación familiar, CTS y gratificaciones. Aunque tiene como objetivo impulsar la formalización y el crecimiento de las MYPES por medio de las actividades económicas como cualquier rubro empresarial, este sistema presenta exclusiones y restricciones en algunos beneficios sociales.

También se ha concordado con los hallazgos de Ramírez (2021) quien enfatizo al incumplimiento de la regulación laboral y la omisión hacia los beneficios sociales en Colombia. Según hallazgos, uno de los grandes problemas del sistema laboral en Colombia es el hecho de que las normativas laborales no se cumplen por parte de las empresas u empleadores. Como resultado, el no cumplimiento de estas leyes impacta de manera directa los beneficios sociales de los empleados, lo cual se considera una infracción seria que puede llevar a penalizaciones financieras y legales para la empresa.

No obstante, este hallazgo ha sido discutido y confrontado por Alcántara (2021) quien enfatizo al cumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores que forman parte de la MYPES. Según hallazgos, el régimen laboral MYPES protege los beneficios sociales de acuerdo a la categoría de la empresa: las microempresas brindan beneficios limitados (15 días de vacaciones, cobertura de salud a través del SIS o EsSalud, seguro de vida exigido por ley y una indemnización por despido), en cambio, las pequeñas empresas otorgan derechos más amplios, como 15 días de vacaciones, seguro de vida requerido por ley, cobertura de salud a través de EsSalud, CTS, dos gratificaciones al año, participación en ganancias (si la empresa cuenta con más de 20 empleados) y una indemnización por despido con un tope más alto.

En respuesta al objetivo específico 2, se tuvo al planteamiento y estimación de la hipótesis específica 2, la cual tuvo la siguiente afirmación: Existe relación entre la seguridad social y el desarrollo económico en las empresas de Gamarra, 2024. Esto fue como resultado desde que, se alcanzó un valor de ($\rho = 0,770$) y ($p = ,000 < 0,05$), demostrando una relación positiva muy fuerte entre las dimensiones, con lo cual tuvo respuesta el objetivo específico 2 (Perú Contable, 2025).

Ahora bien, este hallazgo ha tenido concordancia con los hallazgos de Cerna (2024) quien enfatizo a la vulnerabilidad de la seguridad social de los trabajadores en México. Según los resultados, ha sido evidente el problema de la falta de respeto hacia los derechos laborales en México. Aunque hay leyes que abordan esta cuestión, en la realidad laboral diaria, el cumplimiento de estos derechos ha sido omitido por los empleadores, toda vez que estos han implementado métodos para no ofrecer los beneficios laborales que corresponden a los trabajadores, lo que impacta la seguridad social de estos, ya que esta se basa en el respeto a derechos como el pago de salarios y contribuciones, el acceso a prestaciones y la protección en situaciones de riesgo en el trabajo.

También se ha concordado con los hallazgos de Lombeida (2024) quien enfatizo al deficiente régimen laboral y la vulneración de la seguridad social en Ecuador. Según hallazgos, las normativas laborales para flexibilizar el mercado de trabajo afectan negativamente los derechos laborales consagrados en la Constitución. Asimismo, se encontraron problemas continuos en el cumplimiento de los derechos y beneficios laborales, lo cual ha contravenido la seguridad social de los trabajadores.

No obstante, este hallazgo ha sido discutido y confrontado por Arbache, (2023) quien enfatizo al Régimen MYPE en Chile y el esfuerzo por tutelar la seguridad social de los trabajadores. Según los hallazgos, el país de Chile cuenta con un régimen laboral particular que, aunque comparte derechos laborales generales, presenta algunas variaciones como un límite de 48 horas de trabajo por semana y un total de 15 días de vacaciones al año.

Además, los empleados tienen el derecho a un día de descanso semanal obligatorio y a una compensación (como descanso alternativo o un pago adicional del 100%) si laboran en días feriados.

5. CONCLUSIONES

Primera: En respuesta al objetivo general, la relación entre las variables de vulneración de los derechos laborales y el régimen laboral MYPES, alcanzó un valor de ($\rho = 1,000$) y ($p = ,000 < 0,05$), demostrando una relación positiva perfecta según los valores de Spearman, por lo que se descarta la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1) indicándose que si existe relación entre la vulneración de los derechos laborales en el Régimen Laboral MYPES de los trabajadores en las empresas de Gamarra, 2024.

Segunda: En respuesta al objetivo específico 1, la relación entre las dimensiones: Beneficios sociales y actividades económicas, alcanzó un valor de ($\rho = 0,772$) y ($p = ,000 < 0,05$), demostrando una relación positiva muy fuerte según los valores de Spearman, por lo que se descarta la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1) indicándose que, si existe relación entre los beneficios sociales y las actividades económicas en las empresas de Gamarra, 2024.

Tercera: En respuesta al objetivo específico 2, la relación entre las dimensiones: Seguridad social y desarrollo económico, alcanzó un valor de ($\rho = 0,770$) y ($p = ,000 < 0,05$), demostrando una relación positiva muy fuerte según los valores de Spearman, por lo que se descarta la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1) indicándose que, si existe relación entre la seguridad social y el desarrollo económico en las empresas de Gamarra, 2024.

6. RECOMENDACIONES

Primera: Es necesario que, el Congreso de la República deba de llevar a cabo un estudio detallado de la Ley MYPE, con el objetivo de identificar las fallas de la normativa, para así adoptar un enfoque distinto; formulando sugerencias de enmiendas que sean más justas y ventajosas en relación con los derechos laborales de los trabajadores, esto será esencial no solo para los trabajadores del Emporio Comercial de Gamarra, sino para todos los demás que se encuentran en la misma situación.

Segunda: Es necesario que, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) implemente métodos de vigilancia en el Emporio Comercial de Gamarra, con el objetivo de prevenir la violación de derechos laborales respecto a: las horas de trabajo diarias, semanales, horas extra, períodos vacacionales, días de descanso por feriados y la cobertura de salud.

Tercera: El Ministerio de Trabajo debe de ofrecer charlas educativas sobre las ventajas laborales del Régimen Laboral MYPE, las cuales incluyen: la duración de la jornada de trabajo diaria y semanal, el pago por horas adicionales, el tiempo de vacaciones, los días de descanso por festividades y el seguro de salud, para que los empleados estén informados y eviten que se vulneren estos derechos.

REFERENCIAS

- Abásolo, E. (2023). *Metodología de la investigación científica en derecho: Principios, criterios y técnicas*. Editorial Dykinson.
- Aicad Business School. (2024, 13 de marzo). ¿Qué son las actividades económicas?. *Boletín de Aicad Business School*. <https://www.aicad.es/que-son-las-actividades-economicas>
- Arbache, J. (2023). *Las pymes en Chile*. Editorial Dirección de Comunicación Estratégica de CAF.
- Arias, J. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica. Para ciencias administrativas, aplicadas, artísticas, humanas*. Enfoques Consulting EIRL.
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL.
- Aspajo, U., Tasayco, A., Magallanes, E., & Angulo, D. (2024). Job satisfaction explained through organizational culture and leadership. *Revista InveCom*, 5(1), 1-11. <https://doi.org/10.5281/zenodo.12696507>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2025, 14 de marzo). Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en el sector público. *Boletín de la Autoridad Nacional del Servicio Civil*. <https://www.gob.pe/institucion/servir/campa%C3%B1as/14946-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-sst-en-el-sector-publico>
- Alcántara, K. (2021, 04 de abril). Conoce los Beneficios sociales de los Trabajadores de una Mype. *Boletín de LP Pasión por el Derecho*. <https://tuplancontable.com/blog/laboral/conoce-los-beneficios-sociales-de-los-trabajadores-de-una-mype#:~:text=En%20ese%20sentido%20tenemos%20que,la%20licencia%20por%20maternidad/paternidad>.
- Blanchar, T., & Martinez, N. (2024). Interview or survey? A necessary difference. *Revista Latina De Comunicación Social*, 1(83), 1-2. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0->
- Castillo, J. (2022). *Colección Régimen Laboral Peruano*. Gaceta Jurídica.
- Castro, P. (2022). *Publicación: Vulneración de los derechos laborales por despido arbitrario del régimen de actividad privada en Lima Metropolitana 2022* [Tesis de pregrado, Universidad Privada Norbert Wiener]. Repositorio de la Universidad Privada Norbert Wiener. <https://hdl.handle.net/20.500.13053/8017>
- Cerna, D. (2024). Vulnerability to labor rights since worker experiences in Mexico.

- Izquierdas, 53(1), 1-18. <https://dx.doi.org/10.4067/s0718-50492024000100203>
- Chanamé, J. (2021, 05 de junio). Todo sobre los beneficios sociales en el ordenamiento peruano. *LP Pasión por el derecho*. <https://lpderecho.pe/beneficios-economicos-ordenamiento-peruano/>
- Chuquicallata, F. (2022). ¿En qué consiste la teoría pura del derecho? Bien explicado. *LP Pasión por el derecho*. <https://lpderecho.pe/teoria-pura-derecho-hans-kelsen/#:~:text=jur%C3%ADdica%5B4%5D.-,2.,exclusivamente%20normativo%C2%BB%5B5%5D.>
- Comex Perú. (2024, 04 de mayo). Las micro y pequeñas empresas en el Perú - Resultados en 2024. *Boletín de Comex Perú*. <https://www.comexperu.org.pe/upload/articles/reportes/reporte-mypes-2024.pdf>
- Cruz, J. (2018). The quality of labor life and the study of the human resource: A reflection on its relationship with organizational variables. *Pensam. gest*, 1(45), 58-81. <https://doi.org/10.14482/pege.45.10617>.
- Dávila, R., Agüero, E., Palomino, J., & Zapana, D. (2022). Labor incentives and organizational performance in workers of a Peruvian company. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(1), 576-583. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000100576&lng=es&tying=es.
- Deglane, A. (2025, 03 de mayo). Normativa laboral aplicable a las Micro y Pequeñas empresas. *Pólemos*. <https://polemos.pe/normativa-laboral-aplicable-a-las-micro-y-pequenas-empresas/>
- Delfín, F., & Acosta, M. (2016). Analysis and relevance in business development. *Pensamiento & Gestión*, 1(40), 184-202. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64646279008>
- Ealde Business School. (2024, 07 de octubre). Estrategias para aplicar el desarrollo económico sostenible en las empresas. *Boletín de Ealde Business School*. <https://www.ealde.es/desarrollo-economico-sostenible/>
- Equipo de Derecho Laboral de PPU. (2025, 13 de julio). Se publica la Ley N° 32353, ley para la Formalización, Desarrollo y Competitividad de la Micro y Pequeña Empresa – MYPE. *Boletín del Equipo de Derecho Laboral de PPU*. <https://ppulegal.com/ppu-legal/se-publica-la-ley-n-32353-ley-para-la-formalizacion-desarrollo-y-competitividad-de-la-micro-y-pequena-empresa->

mype/

- Espinoza, L., & Ochoa, J. (2021). El nivel de investigación relacional en las ciencias sociales. *Acta Jurídica Peruana*, 3(2), 93-111. <http://revistas.autonoma.edu.pe/index.php/AJP/article/view/257>
- Espinoza, R., Sánchez, M., Velasco, M., Gonzales, A., Romero, R., & Mory, W. (2023). *Metodología y estadística en la investigación científica*. Puerto Madero Editorial Académica.
- Ferro, V. (2020). *Derecho individual del trabajo en el Perú*. Fondo Editorial PUCP.
- García, J., & Sánchez, P. (2020). Diseño teórico de la investigación: instrucciones metodológicas para el desarrollo de propuestas y proyectos de investigación científica. *Información tecnológica*, 31(6), 159-170. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000600159>
- Gomes, A., Lucen, M., & Nascimento, P. (2025). Update on ethical aspects in clinical research: Addressing concerns in the development of new AI tools in radiology. *Radiologia*, 67(1), 85-90. <https://doi.org/10.1016/j.rx.2023.05.007>
- Hernández, O. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37(3), 1-3. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252021000300002&lng=es&lng=es.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2018). Características de las Empresas del Emporio Comercial de Gamarra, 2017. *Boletín del Instituto Nacional de Estadística e Informática*. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1555/libro.pdf
- Landa, C. (2002). Teorías de los derechos fundamentales. *Cuestiones Constitucionales Revista Mexicana de Derecho Constitucional*, 1(6), 50- 71. <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/cuestiones-constitucionales/article/view/5638/7358>
- León, J., Minga, R., López, T., Choy, W., & Murga, J. (2024). Knowledge of regulations and labor rights violations among workers in MSMEs. *UNAAACIENCIA-PERÚ*, 3(2), 1-8. <https://doi.org/10.56926/unaaaciencia.v3i2.89>
- Lombeida, M. (2024). Systematic review of labor law in Ecuador: Analysis of contracts, violations and current legislation. *Revista Pertinencia Académica*, 8(2), 93-118. <https://revistas.utb.edu.ec/index.php/rpa/article/view/3185>

- López, J. (2025, 2 de febrero). Actividad económica: Qué es y qué sectores hay. *Diario el Comercio*. <https://economipedia.com/definiciones/actividad-economica.html>
- Machado, M., Mainato, K., & Núñez, A. (2020). Violation of labor rights as a result of the COVID19 pandemic. *Revista Uniandes Episteme*, 7(1), 1236-1249. <https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/2299>
- Maldonado, P. (2020). *La vulneración del derecho al trabajo por parte de la normativa laboral vigente y el daño que causa al trabajador* [Tesis de pregrado, Universidad de Cuenca]. Repositorio de la Universidad de Cuenca. <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/33866>
- Márquez, A. (2024). *La vulneración de los beneficios laborales de los trabajadores sujetos al régimen laboral Mype del centro de producción "Gamarrita Wanka"* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Los Andes]. Repositorio de la Universidad Peruana Los Andes. <https://hdl.handle.net/20.500.12848/8188>
- Melgarejo, H., & Sánchez, P. (2022). *El régimen laboral especial MYPE y la afectación a los beneficios laborales en el Centro Comercial La Bellota, Lima, 2022* [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/31390>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2021, 13 de mayo). *Guía sobre el régimen laboral de la micro y pequeña empresa*. Boletín del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/2206240-guia-sobre-el-regimen-laboral-de-la-micro-y-pequena-empresa>
- Nancay, G. (2022). *Publicación: Derecho laboral en el cumplimiento de beneficios sociales en la Mype Gemk Milab S.A.C, 2022* [Tesis de pregrado, Universidad Privada Norbert Wiener]. Repositorio de la Universidad Privada Norbert Wiener. <https://hdl.handle.net/20.500.13053/8031>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Trujillo, I., Romero, H., Medina, W., & Novoa, E. (2023). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U.
- Perú Contable. (2025, 03 de marzo). Beneficios de la Seguridad Social: ¿Cómo protege a los Trabajadores?. *Boletín de Perú Contable*. <https://www.perucontable.com/laboral/beneficios-de-la-seguridad-social-como-protege-a-los-trabajadores/>

- Quintana, C. (2017). *Teoría de los derechos humanos laborales*. Editorial UNAM.
- Ramírez, N. (2021). *Cumplimiento de la regulación y conflictividad laboral en Colombia: Contribución a la misión de empleo 2021* [Tesis de pregrado, Universidad de Los Andes]. Repositorio de la Universidad de Los Andes. <https://hdl.handle.net/1992/65685>
- Ramos, C. (2021). Un método de cálculo de tamaño muestral de análisis de potencia a priori en modelos de ecuaciones estructurales. *Revista del Cuerpo Médico Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo*, 14(1), 104-105. <https://doi.org/10.35434/rcmhnaaa.2021.141.909>
- Reale, M. (2016). Current status of the three-dimensional theory of law. *Anales De La Cátedra Francisco Suárez*, 50(1), 201-219. <https://doi.org/10.30827/acfs.v50i0.5170>
- Rodríguez, C., Miranda, C., & Martínez, G. (2024). Social benefits and job satisfaction: a descriptive study. *Revista Investigación y Negocios*, 17(29), 26-31. <https://doi.org/10.38147/invneg.v17i29.268>
- Rodríguez, I. (2021). *Vulneración de los Derechos Laborales en el Régimen Laboral de la Micro y Pequeña Empresa* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional De Cajamarca]. Repositorio de la Universidad Nacional De Cajamarca. <http://hdl.handle.net/20.500.14074/4505>
- Rodríguez, J., Caro, J., Plata, S., Montero, J., Jiménez, I., & Cuadros, M. (2025). [Translated article] Protocol for the adaptation and consensus of the Community Pharmacy Survey on Patient Safety Culture to hospital pharmacy in Spain. *Farmacia Hospitalaria*, 1(1), 1-4. <https://doi.org/10.1016/j.farma.2024.12.008>
- Roco, Á., Flores, S., Olguin, M., & Maureira, N. (2024). Alpha de cronbach y su intervalo de confianza. *Nutrición Hospitalaria*, 41(1), 270-271. <https://dx.doi.org/10.20960/nh.04961>
- Saira, E., & Pacheco, S. (2025). Labor regime and formalization of MSMEs in Peruvian commerce. *Revista InveCom*, 6(2), 1-9. <https://doi.org/10.5281/zenodo.16899698>
- Servicio Ecuatoriano de Normalización. (2025, 23 de marzo). INEN impulsa la mejora continua y competitividad con 'Mi Primer Certificado' para MIPYMES y OEPS. *Boletín del Servicio Ecuatoriano de Normalización*. <https://www.normalizacion.gob.ec/inen-impulsa-la-mejora-continua-y-competitividad-con-mi-primer-certificado-para-mipymes-y-oeps/>

- Toro, R., Peña, M., Avendaño, B., Mejía, S., & Bernal, A. (2022). Empirical Analysis of Cronbach's Alpha Coefficient as a Function of Question Response Options, Sample Size and Outliers. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica*, 63(2), 17-30. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85129884374yorigin=resultslistysort=plf->
- Urbina, N. (2021). *Beneficios laborales del régimen mype y la liquidez empresarial en la farmacia real, Huancayo 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Los Andes]. Repositorio de la Universidad Peruana Los Andes. <https://hdl.handle.net/20.500.12848/2588>
- Vega, L., & Barrantes, L. (2022). University student's perception of the virtualization of the teaching of the methodology of scientific research in higher education. *Actualidades investigativas en educación*, 22(3), 65-94. <https://dx.doi.org/10.15517/aie.v22i3.50638>
- Vizcaíno, P., Cedeño, R., & Maldonado, I. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 9723-9762. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658
- Voz Laboral. (2025, 15 de mayo). Seguridad Social. *Boletín de Voz Laboral*. <https://vozlaboral.mx/blog/seguridad-social/>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: La vulneración de los derechos laborales en el Régimen Laboral Mypes de los trabajadores en las Empresas de Gamarra, 2024

Autora: Villano Cerrudo, Yaney

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Metodología	Población y muestra
<p>¿Cuál es la relación entre la vulneración de los derechos laborales en el Régimen Laboral MYPES de los trabajadores en las empresas de Gamarra, 2024?</p> <p style="text-align: center;">Problemas específicos</p> <p>1) ¿Cuál es la relación entre los beneficios sociales y las actividades económicas en las empresas de Gamarra, 2024?</p> <p>2) ¿Cuál es la relación entre la seguridad social y el desarrollo económico en las empresas de Gamarra, 2024?</p>	<p>Determinar la relación entre la vulneración de los derechos laborales en el Régimen Laboral MYPES de los trabajadores en las empresas de Gamarra, 2024.</p> <p style="text-align: center;">Objetivos específicos</p> <p>1) Determinar la relación entre los beneficios sociales y las actividades económicas en las empresas de Gamarra, 2024.</p> <p>2) Determinar la relación entre la seguridad social y el desarrollo económico en las empresas de Gamarra, 2024.</p>	<p>Hi: Existe relación entre la vulneración de los derechos laborales en el Régimen Laboral MYPES de los trabajadores en las empresas de Gamarra, 2024.</p> <p style="text-align: center;">Hipótesis específicas</p> <p>Hipótesis específica 1 Hi: Existe relación entre los beneficios sociales y las actividades económicas en las empresas de Gamarra, 2024.</p> <p>Hipótesis específica 2 Hi: Existe relación entre la seguridad social y el desarrollo económico en las empresas de Gamarra, 2024.</p>	<p>Variable 1: Vulneración de los derechos laborales</p> <p>Dimensión 1: Beneficios sociales</p> <p>Dimensión 2: Seguridad social</p> <p>Variable 2: Régimen Laboral Mypes</p> <p>Dimensión 1: Actividades económicas</p> <p>Dimensión 2: Desarrollo económico</p>	<p>Tipo de investigación - Básica pura</p> <p>Enfoque - Cuantitativo</p> <p>Diseño de investigación - No experimental</p> <p>Nivel de investigación - Correlacional</p> <p>Técnica - Encuesta</p> <p>Instrumento - Cuestionario</p> <p>Método - Deductivo</p>	<p>La población la han conformado 1721 pequeñas empresas ubicadas en el Clúster de Gamarra del distrito de La Victoria – Lima. Para hallar la muestra se tuvo al muestreo probabilístico, por tanto, se tuvo una muestra 315 pequeñas empresas a través del muestro probabilístico y con un 95% de confianza para haberse recolectado información.</p>

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Variable 1: Vulneración de los derechos laborales	Es la acción del empleador que restringe de manera injusta, excesiva y sin una razón válida, el total ejercicio de los derechos esenciales que la legislación concede a los trabajadores, estando los beneficios sociales y seguridad social (León et al., 2024).	Para hallar las frecuencias estadísticas, se tuvieron a las siguientes dimensiones: Beneficios sociales y seguridad social.	Beneficios sociales	Vulnerados	1.- ¿Considera que los derechos laborales de los trabajadores del Emporio Comercial de Gamarra se han visto vulnerados a consecuencia del Régimen Laboral MYPE?	Escala dicotómica Si/No
				Menor escala	2.- ¿Considera que los beneficios sociales se han visto vulnerados desde que el Régimen Laboral MYPE, otorga una menor escala de derechos laborales en comparación con el régimen general?	
				Trabajadores	3.- ¿Considera que los principales beneficios que han sido negados a los trabajadores de Gamarra, se encuentran las gratificaciones, CTS, seguro de salud, entre otros?	
				Cumplirse	4.- ¿Considera que, la seguridad social de los trabajadores en Gamarra se ha visto afectada al cumplirse con lo establecido en el Régimen Laboral MYPE?	
				Contraviniendo	5.- ¿Considera que, aunque el Régimen Laboral MYPE establece beneficios como la cobertura de salud, muchos empleadores no cumplen con otorgar este beneficio, contraviniendo la seguridad social de los trabajadores?	
				SUNAFIL	6.- ¿Considera que es necesario que la SUNAFIL implemente métodos de vigilancia en el Emporio Comercial de Gamarra, con el objetivo de prevenir la violación de derechos laborales respecto a: las horas de trabajo diarias, semanales, horas extra, períodos vacacionales, días de descanso por feriados y la cobertura de salud?	
		Seguridad social				

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Variable 2: Régimen Laboral Mypes	Es un conjunto normativo diseñado específicamente para micro y pequeñas, con el fin de facilitar su formalización y expansión, brindando ventajas laborales específicas a los empleados. Además de ejercer actividades económicas como cualquier empresa para optimizar el desarrollo económico (Deglane, 2025).	Para hallar las frecuencias estadísticas, se tuvieron a las siguientes dimensiones: Actividades económicas y desarrollo económico.	Actividades económicas	Factor	1.- ¿Considera que, el Régimen Laboral MYPE es señalado como un factor que vulnera los derechos laborales de los trabajadores de Gamarra, estando la reducción de beneficios en comparación con el régimen laboral común?	Escala dicotómica Si/No
				Objeto de críticas	2.- ¿Considera que, a pesar de las actividades económicas ejercidas por las micros y pequeñas empresas, estas han sido objeto de críticas al otorgar ofrece beneficios laborales reducidos?	
				Problema	3.- ¿Considera que, aunque el Régimen Laboral MYPE fomente la formalización y el empleo de las empresas, el problema está en que los beneficios sociales de los trabajadores se ven vulnerados?	
				No ha logrado	4.- ¿Considera que, el Régimen Laboral MYPE no ha logrado el desarrollo económico al vulnerar derechos laborales?	
				Precarización laboral	5.- ¿Considera que la crítica al Régimen Laboral MYPE se enfoca en que, aunque se pretende impulsar la formalización y el desarrollo económico, la disminución de los derechos laborales conlleva a la precarización laboral?	
				Armonía	6.- ¿Considera que, es esencial lograr una armonía entre la creación de puestos de trabajo, el desarrollo económico y la protección de los derechos de los empleados?	

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS
INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE
JUICIO DE EXPERTOS**

Anexo 3. Carta de presentación



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

CARTA DE PRESENTACIÓN

Dr.

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Es grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, en mi calidad de egresado de la Escuela Profesional de Derecho de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma del Perú, presento el instrumento para ser validado de la tesis titulada: "LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL RÉGIMEN LABORAL MYPES DE LOS TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS DE GAMARRA, 2024", cuyo desarrollo le permitirá a la tesista, poder optar el Título de Abogada.

En tal sentido, es imprescindible validar los instrumentos con los cuales se recogerán los datos pertinentes, para lo cual es necesario contar con la aprobación de especialistas y llevar a cabo la aplicación de los instrumentos en mención. Conocedor(a) de su connotada experiencia en temas de investigación jurídica, se ha considerado pertinente recurrir a su persona.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definición conceptual(es) de la(s) variable(s) y dimensiones.
- Cuestionario.
- Matriz de operacionalización de las variables
- Certificado de validez de contenido de (los) instrumento(s).

Sin otro particular me despedido.

Atentamente,

Villano Cerrudo, Yaney

DNI N° 44953661

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y SUS DIMENSIONES

Variable 1: Vulneración de los derechos laborales

Es la acción del empleador que restringe de manera injusta, excesiva y sin una razón válida, el total ejercicio de los derechos esenciales que la legislación concede a los trabajadores, estando los beneficios sociales y seguridad social.

Dimensiones de la variable

Dimensión 1: Beneficios sociales

Son compensaciones que una organización brinda a su personal, además del sueldo, para aumentar su bienestar y contenido en el trabajo.

Dimensión 2: Seguridad social

Es un mecanismo de respaldo para los trabajadores y sus familiares que abarca contingencias como enfermedades, accidentes en el trabajo, incapacidad, maternidad y jubilación mediante subsidios económicos y atención. Esto implique que el empleador ejerza el abono de contribuciones y la adopción de protocolos de seguridad y salud en el trabajo, además de otorgar beneficios a los empleados.

Variable 2: Régimen Laboral Mypes

Es un conjunto normativo diseñado específicamente para micro y pequeñas, con el fin de facilitar su formalización y expansión, brindando ventajas laborales específicas a los empleados. Además de ejercer actividades económicas como cualquier empresa para optimizar el desarrollo económico.

Dimensiones de la variable

Dimensión 1: Actividades económicas

Son intervenciones realizadas por las empresas para crear, cambiar y utilizar productos y servicios con el objetivo de cumplir con las necesidades de la sociedad.

Dimensión 2: Desarrollo económico

Es una cuestión que representa el avance económico de las empresas, implica su expansión sostenible y su influencia en la economía, alcanzada mediante el aumento de la productividad, la creatividad y la eficacia.

Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Variable 1: Vulneración de los derechos laborales	Es la acción del empleador que restringe de manera injusta, excesiva y sin una razón válida, el total ejercicio de los derechos esenciales que la legislación concede a los trabajadores, estando los beneficios sociales y seguridad social (León et al., 2024).	Para hallar las frecuencias estadísticas, se tuvieron a las siguientes dimensiones: Beneficios sociales y seguridad social.	Beneficios sociales	Vulnerados	1.- ¿Considera que los derechos laborales de los trabajadores del Emporio Comercial de Gamarra se han visto vulnerados a consecuencia del Régimen Laboral MYPE?	Escala dicotómica Si/No
				Menor escala	2.- ¿Considera que los beneficios sociales se han visto vulnerados desde que el Régimen Laboral MYPE, otorga una menor escala de derechos laborales en comparación con el régimen general?	
				Trabajadores	3.- ¿Considera que los principales beneficios que han sido negados a los trabajadores de Gamarra, se encuentran las gratificaciones, CTS, seguro de salud, entre otros?	
			Seguridad social	Cumplirse	4.- ¿Considera que, la seguridad social de los trabajadores en Gamarra se ha visto afectada al cumplirse con lo establecido en el Régimen Laboral MYPE?	
				Contraviniendo	5.- ¿Considera que, aunque el Régimen Laboral MYPE establece beneficios como la cobertura de salud, muchos empleadores no cumplen con otorgar este beneficio, contraviniendo la seguridad social de los trabajadores?	
				SUNAFIL	6.- ¿Considera que es necesario que la SUNAFIL implemente métodos de vigilancia en el Emporio Comercial de Gamarra, con el objetivo de prevenir la violación de derechos laborales respecto a: las horas de trabajo diarias, semanales, horas extra, períodos vacacionales, días de descanso por feriados y la cobertura de salud?	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Variable 2: Régimen Laboral Mypes	Es un conjunto normativo diseñado específicamente para micro y pequeñas, con el fin de facilitar su formalización y expansión, brindando ventajas laborales específicas a los empleados. Además de ejercer actividades económicas como cualquier empresa para optimizar el desarrollo económico (Deglane, 2025).	Para hallar las frecuencias estadísticas, se tuvieron a las siguientes dimensiones: Actividades económicas y desarrollo económico.	Actividades económicas	Factor	1.- ¿Considera que, el Régimen Laboral MYPE es señalado como un factor que vulnera los derechos laborales de los trabajadores de Gamarra, estando la reducción de beneficios en comparación con el régimen laboral común?	Escala dicotómica Si/No
				Objeto de críticas	2.- ¿Considera que, a pesar de las actividades económicas ejercidas por las micros y pequeñas empresas, estas han sido objeto de críticas al otorgar ofrece beneficios laborales reducidos?	
				Problema	3.- ¿Considera que, aunque el Régimen Laboral MYPE fomente la formalización y el empleo de las empresas, el problema está en que los beneficios sociales de los trabajadores se ven vulnerados?	
				No ha logrado	4.- ¿Considera que, el Régimen Laboral MYPE no ha logrado el desarrollo económico al vulnerar derechos laborales?	
				Precarización laboral	5.- ¿Considera que la crítica al Régimen Laboral MYPE se enfoca en que, aunque se pretende impulsar la formalización y el desarrollo económico, la disminución de los derechos laborales conlleva a la precarización laboral?	
				Armonía	6.- ¿Considera que, es esencial lograr una armonía entre la creación de puestos de trabajo, el desarrollo económico y la protección de los derechos de los empleados?	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: “VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES”

N°	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Suficiencia ⁴		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Beneficios sociales										
1	¿Considera que los derechos laborales de los trabajadores del Emporio Comercial de Gamarra se han visto vulnerados a consecuencia del Régimen Laboral MYPE?									
2	¿Considera que los beneficios sociales se han visto vulnerados desde que el Régimen Laboral MYPE, otorga una menor escala de derechos laborales en comparación con el régimen general?									
3	¿Considera que los principales beneficios que han sido negados a los trabajadores de Gamarra, se encuentran las gratificaciones, CTS, seguro de salud, entre otros?									
DIMENSIÓN 2: Seguridad social										
4	¿Considera que, la seguridad social de los trabajadores en Gamarra se ha visto afectada al cumplirse con lo establecido en el Régimen Laboral MYPE?									
5	¿Considera que, aunque el Régimen Laboral MYPE establece beneficios como la cobertura de salud, muchos empleadores no cumplen con otorgar este beneficio, contraviniendo la seguridad social de los trabajadores?									
6	¿Considera que es necesario que la SUNAFIL implemente métodos de vigilancia en el Emporio Comercial de Gamarra, con el objetivo de prevenir la violación de derechos laborales respecto a: las horas de trabajo diarias, semanales, horas extra, periodos vacacionales, días de descanso por feriados y la cobertura de salud?									

Observaciones (precisar si hay suficiencia⁴): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable []** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/Mg **DNI:**

Especialidad del validador:

Lima sur,.....de.....de 2025

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o Dimensión específica del constructo.
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es Conciso, exacto, y directo.
⁴**Suficiencia:** Los ítems son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: “RÉGIMEN LABORAL MYPES”

N°	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Suficiencia ⁴		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Actividades económicas										
1	¿Considera que, el Régimen Laboral MYPE es señalado como un factor que vulnera los derechos laborales de los trabajadores de Gamarra, estando la reducción de beneficios en comparación con el régimen laboral común?									
2	¿Considera que, a pesar de las actividades económicas ejercidas por las micros y pequeñas empresas, estas han sido objeto de críticas al otorgar ofrece beneficios laborales reducidos?									
3	¿Considera que, aunque el Régimen Laboral MYPE fomente la formalización y el empleo de las empresas, el problema está en que los beneficios sociales de los trabajadores se ven vulnerados?									
DIMENSIÓN 2: Desarrollo económico										
4	¿Considera que, el Régimen Laboral MYPE no ha logrado el desarrollo económico al vulnerar derechos laborales?									
5	¿Considera que la crítica al Régimen Laboral MYPE se enfoca en que, aunque se pretende impulsar la formalización y el desarrollo económico, la disminución de los derechos laborales conlleva a la precarización laboral?									
6	¿Considera que, es esencial lograr una armonía entre la creación de puestos de trabajo, el desarrollo económico y la protección de los derechos de los empleados?									

Observaciones (precisar si hay suficiencia⁴): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable []** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/Mg **DNI:**

Especialidad del validador:

Lima sur,.....de.....de 2025

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o Dimensión específica del constructo.
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es Conciso, exacto, y directo.
⁴**Suficiencia:** Los ítems son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante.

Cuestionario



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

CUESTIONARIO

Instrucciones:

- Estimado encuestado, el presente instrumento tiene como finalidad obtener el resultado de las variables de la tesis titulada: “LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL RÉGIMEN LABORAL MYPES DE LOS TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS DE GAMARRA, 2024”, para lo cual se les hará 12 preguntas en forma de ítems con respuesta bajo una escala de tipo Dicotómica. Tómese su tiempo al responder analicé y evalué cada opción.

I. Edad

- 18 a 25 años
- 26 a 33 años
- 34 a 41 años
- 42 a 49 años
- 50 a 57 años
- 58 a más

II. Género

- Femenino
- Masculino

Instrucciones:

A continuación, se presenta 12 preguntas, sobre los cuales usted tendrá dos opciones de respuesta:

- 1.- Si
- 2.- No

VARIABLE 1. VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES

SI
NO

Lea atentamente y marque con un "X" la respuesta que usted crea conveniente

Ítems	Si	No
1.- ¿Considera que los derechos laborales de los trabajadores del Emporio Comercial de Gamarra se han visto vulnerados a consecuencia del Régimen Laboral MYPE?		
2.- ¿Considera que los beneficios sociales se han visto vulnerados desde que el Régimen Laboral MYPE, otorga una menor escala de derechos laborales en comparación con el régimen general?		
3.- ¿Considera que los principales beneficios que han sido negados a los trabajadores de Gamarra, se encuentran las gratificaciones, CTS, seguro de salud, entre otros?		
4.- ¿Considera que, la seguridad social de los trabajadores en Gamarra se ha visto afectada al cumplirse con lo establecido en el Régimen Laboral MYPE?		
5.- ¿Considera que, aunque el Régimen Laboral MYPE establece beneficios como la cobertura de salud, muchos empleadores no cumplen con otorgar este beneficio, contraviniendo la seguridad social de los trabajadores?		
6.- ¿Considera que es necesario que la SUNAFIL implemente métodos de vigilancia en el Emporio Comercial de Gamarra, con el objetivo de prevenir la violación de derechos laborales respecto a: las horas de trabajo diarias, semanales, horas extra, períodos vacacionales, días de descanso por feriados y la cobertura de salud?		

VARIABLE 2. RÉGIMEN LABORAL MYPES

SI
NO

Lea atentamente y marque con un "X" la respuesta que usted crea conveniente

Ítems	Si	No
1.- ¿Considera que, el Régimen Laboral MYPE es señalado como un factor que vulnera los derechos laborales de los trabajadores de Gamarra, estando la reducción de beneficios en comparación con el régimen laboral común?		
2.- ¿Considera que, a pesar de las actividades económicas ejercidas por las micros y pequeñas empresas, estas han sido objeto de críticas al otorgar ofrece beneficios laborales reducidos?		
3.- ¿Considera que, aunque el Régimen Laboral MYPE fomente la formalización y el empleo de las empresas, el problema está en que los beneficios sociales de los trabajadores se ven vulnerados?		
4.- ¿Considera que, el Régimen Laboral MYPE no ha logrado el desarrollo económico al vulnerar derechos laborales?		
5.- ¿Considera que la crítica al Régimen Laboral MYPE se enfoca en que, aunque se pretende impulsar la formalización y el desarrollo económico, la disminución de los derechos laborales conlleva a la precarización laboral?		
6.- ¿Considera que, es esencial lograr una armonía entre la creación de puestos de trabajo, el desarrollo económico y la protección de los derechos de los empleados?		

Anexo 4. Validez del instrumento mediante juicio de expertos

Anexo 4.1. Experto N° 1

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: “VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES”

N°	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Suficiencia ⁴		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Beneficios sociales									
1	¿Considera que los derechos laborales de los trabajadores del Emporio Comercial de Gamarra se han visto vulnerados a consecuencia del Régimen Laboral MYPE?	X		X		X		X		
2	¿Considera que los beneficios sociales se han visto vulnerados desde que el Régimen Laboral MYPE, otorga una menor escala de derechos laborales en comparación con el régimen general?	X		X		X		X		
3	¿Considera que los principales beneficios que han sido negados a los trabajadores de Gamarra, se encuentran las gratificaciones, CTS, seguro de salud, entre otros?	X		X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Seguridad social									
4	¿Considera que, la seguridad social de los trabajadores en Gamarra se ha visto afectada al cumplirse con lo establecido en el Régimen Laboral MYPE?	X		X		X		X		
5	¿Considera que, aunque el Régimen Laboral MYPE establece beneficios como la cobertura de salud, muchos empleadores no cumplen con otorgar este beneficio, contraviniendo la seguridad social de los trabajadores?	X		X		X		X		
6	¿Considera que es necesario que la SUNAFIL implemente métodos de vigilancia en el Emporio Comercial de Gamarra, con el objetivo de prevenir la violación de derechos laborales respecto a: las horas de trabajo diarias, semanales, horas extra, períodos vacacionales, días de descanso por feriados y la cobertura de salud?	X		X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia⁴): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]**

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Luis Ángel Espinoza Pajuelo.....DNI: 10594662.....

Especialidad del validador: Doctor en Derecho y Magister en Gestión Pública.....

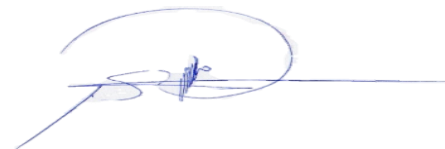
Lima sur, 01...de octubre de 2025

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o Dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es Conciso, exacto, y directo.

⁴**Suficiencia:** Los ítems son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: “RÉGIMEN LABORAL MYPES”

N°	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Suficiencia ⁴		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Actividades económicas										
1	¿Considera que, el Régimen Laboral MYPE es señalado como un factor que vulnera los derechos laborales de los trabajadores de Gamarra, estando la reducción de beneficios en comparación con el régimen laboral común?	X		X		X		X		
2	¿Considera que, a pesar de las actividades económicas ejercidas por las micros y pequeñas empresas, estas han sido objeto de críticas al otorgar ofrece beneficios laborales reducidos?	X		X		X		X		
3	¿Considera que, aunque el Régimen Laboral MYPE fomente la formalización y el empleo de las empresas, el problema está en que los beneficios sociales de los trabajadores se ven vulnerados?	X		X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Desarrollo económico										
4	¿Considera que, el Régimen Laboral MYPE no ha logrado el desarrollo económico al vulnerar derechos laborales?	X		X		X		X		
5	¿Considera que la crítica al Régimen Laboral MYPE se enfoca en que, aunque se pretende impulsar la formalización y el desarrollo económico, la disminución de los derechos laborales conlleva a la precarización laboral?	X		X		X		X		
6	¿Considera que, es esencial lograr una armonía entre la creación de puestos de trabajo, el desarrollo económico y la protección de los derechos de los empleados?	X		X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia⁴): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Luis Ángel Espinoza Pajuelo.....**DNI:** 10594662.....

Especialidad del validador: Doctor en Derecho y Magister en Gestión Pública.....

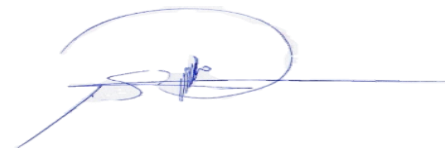
Lima sur, 01...de octubre de 2025

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o Dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es Conciso, exacto, y directo.

⁴**Suficiencia:** Los ítems son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.

Anexo 4.2. Experto N° 2

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: “VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES”

N°	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Suficiencia ⁴		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Beneficios sociales									
1	¿Considera que los derechos laborales de los trabajadores del Emporio Comercial de Gamarra se han visto vulnerados a consecuencia del Régimen Laboral MYPE?	X		X		X		X		
2	¿Considera que los beneficios sociales se han visto vulnerados desde que el Régimen Laboral MYPE, otorga una menor escala de derechos laborales en comparación con el régimen general?	X		X		X		X		
3	¿Considera que los principales beneficios que han sido negados a los trabajadores de Gamarra, se encuentran las gratificaciones, CTS, seguro de salud, entre otros?	X		X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Seguridad social	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
4	¿Considera que, la seguridad social de los trabajadores en Gamarra se ha visto afectada al cumplirse con lo establecido en el Régimen Laboral MYPE?	X		X		X		X		
5	¿Considera que, aunque el Régimen Laboral MYPE establece beneficios como la cobertura de salud, muchos empleadores no cumplen con otorgar este beneficio, contraviniendo la seguridad social de los trabajadores?	X		X		X		X		
6	¿Considera que es necesario que la SUNAFIL implemente métodos de vigilancia en el Emporio Comercial de Gamarra, con el objetivo de prevenir la violación de derechos laborales respecto a: las horas de trabajo diarias, semanales, horas extra, períodos vacacionales, días de descanso por feriados y la cobertura de salud?	X		X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia⁴): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. /Mg. /Abog.: Maestro, Marcos Enrique Tume Chunga **DNI:** ... 41058938.....

Especialidad del validador: ...Maestro en Derecho Penal y Procesal Penal.....

Lima sur,..01...de...octubre...de 2025

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o Dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es Conciso, exacto, y directo.

⁴**Suficiencia:** Los ítems son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: “RÉGIMEN LABORAL MYPES”

N°	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Suficiencia ⁴		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Actividades económicas										
1	¿Considera que, el Régimen Laboral MYPE es señalado como un factor que vulnera los derechos laborales de los trabajadores de Gamarra, estando la reducción de beneficios en comparación con el régimen laboral común?	X		X		X		X		
2	¿Considera que, a pesar de las actividades económicas ejercidas por las micros y pequeñas empresas, estas han sido objeto de críticas al otorgar ofrece beneficios laborales reducidos?	X		X		X		X		
3	¿Considera que, aunque el Régimen Laboral MYPE fomente la formalización y el empleo de las empresas, el problema está en que los beneficios sociales de los trabajadores se ven vulnerados?	X		X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Desarrollo económico										
4	¿Considera que, el Régimen Laboral MYPE no ha logrado el desarrollo económico al vulnerar derechos laborales?	X		X		X		X		
5	¿Considera que la crítica al Régimen Laboral MYPE se enfoca en que, aunque se pretende impulsar la formalización y el desarrollo económico, la disminución de los derechos laborales conlleva a la precarización laboral?	X		X		X		X		
6	¿Considera que, es esencial lograr una armonía entre la creación de puestos de trabajo, el desarrollo económico y la protección de los derechos de los empleados?	X		X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia⁴): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. /Mg. /Abog.: Maestro, Marcos Enrique Tume Chunga **DNI:** ... 41058938.....

Especialidad del validador: ...Maestro en Derecho Penal y Procesal Penal.....

Lima sur,..01...de...octubre...de 2025

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o Dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es Conciso, exacto, y directo.

⁴**Suficiencia:** Los ítems son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.

Anexo 4.3. Experto N° 3

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: “VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES”

N°	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Suficiencia ⁴		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Beneficios sociales									
1	¿Considera que los derechos laborales de los trabajadores del Emporio Comercial de Gamarra se han visto vulnerados a consecuencia del Régimen Laboral MYPE?	X		X		X		X		
2	¿Considera que los beneficios sociales se han visto vulnerados desde que el Régimen Laboral MYPE, otorga una menor escala de derechos laborales en comparación con el régimen general?	X		X		X		X		
3	¿Considera que los principales beneficios que han sido negados a los trabajadores de Gamarra, se encuentran las gratificaciones, CTS, seguro de salud, entre otros?	X		X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Seguridad social	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
4	¿Considera que, la seguridad social de los trabajadores en Gamarra se ha visto afectada al cumplirse con lo establecido en el Régimen Laboral MYPE?	X		X		X		X		
5	¿Considera que, aunque el Régimen Laboral MYPE establece beneficios como la cobertura de salud, muchos empleadores no cumplen con otorgar este beneficio, contraviniendo la seguridad social de los trabajadores?	X		X		X		X		
6	¿Considera que es necesario que la SUNAFIL implemente métodos de vigilancia en el Emporio Comercial de Gamarra, con el objetivo de prevenir la violación de derechos laborales respecto a: las horas de trabajo diarias, semanales, horas extra, períodos vacacionales, días de descanso por feriados y la cobertura de salud?	X		X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg./Lic./Ing.:

RIVERA ARELLANO CAROL ENRIQUE

DNI: 07438888

Especialidad del validador: Temático []

Metodológico []

Estadístico []

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: “RÉGIMEN LABORAL MYPES”

N°	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Suficiencia ⁴		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Actividades económicas										
1	¿Considera que, el Régimen Laboral MYPE es señalado como un factor que vulnera los derechos laborales de los trabajadores de Gamarra, estando la reducción de beneficios en comparación con el régimen laboral común?	X		X		X		X		
2	¿Considera que, a pesar de las actividades económicas ejercidas por las micros y pequeñas empresas, estas han sido objeto de críticas al otorgar ofrece beneficios laborales reducidos?	X		X		X		X		
3	¿Considera que, aunque el Régimen Laboral MYPE fomente la formalización y el empleo de las empresas, el problema está en que los beneficios sociales de los trabajadores se ven vulnerados?	X		X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Desarrollo económico										
4	¿Considera que, el Régimen Laboral MYPE no ha logrado el desarrollo económico al vulnerar derechos laborales?	X		X		X		X		
5	¿Considera que la crítica al Régimen Laboral MYPE se enfoca en que, aunque se pretende impulsar la formalización y el desarrollo económico, la disminución de los derechos laborales conlleva a la precarización laboral?	X		X		X		X		
6	¿Considera que, es esencial lograr una armonía entre la creación de puestos de trabajo, el desarrollo económico y la protección de los derechos de los empleados?	X		X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable

Aplicable después de corregir

No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg./Lic./Ing.:

RIVERA ARELLANO CARLOS ENRIQUE

DNI: 07438888

Especialidad del validador: Temático Metodológico Estadístico

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

Anexo 4.4. Experto N° 4

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: “VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES”

N°	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Suficiencia ⁴		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Beneficios sociales									
1	¿Considera que los derechos laborales de los trabajadores del Emporio Comercial de Gamarra se han visto vulnerados a consecuencia del Régimen Laboral MYPE?	X		X		X		X		
2	¿Considera que los beneficios sociales se han visto vulnerados desde que el Régimen Laboral MYPE, otorga una menor escala de derechos laborales en comparación con el régimen general?	X		X		X		X		
3	¿Considera que los principales beneficios que han sido negados a los trabajadores de Gamarra, se encuentran las gratificaciones, CTS, seguro de salud, entre otros?	X		X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Seguridad social	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
4	¿Considera que, la seguridad social de los trabajadores en Gamarra se ha visto afectada al cumplirse con lo establecido en el Régimen Laboral MYPE?	X		X		X		X		
5	¿Considera que, aunque el Régimen Laboral MYPE establece beneficios como la cobertura de salud, muchos empleadores no cumplen con otorgar este beneficio, contraviniendo la seguridad social de los trabajadores?	X		X		X		X		
6	¿Considera que es necesario que la SUNAFIL implemente métodos de vigilancia en el Emporio Comercial de Gamarra, con el objetivo de prevenir la violación de derechos laborales respecto a: las horas de trabajo diarias, semanales, horas extra, períodos vacacionales, días de descanso por feriados y la cobertura de salud?	X		X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg./Lic./Ing.:

Mg. ABOGADO JUAN CARLOS TARRÉS VERA DNI: 08400418

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico []

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

ABO GADO
TEG CAL 16688

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: "RÉGIMEN LABORAL MYPES"

N°	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Suficiencia ⁴		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Actividades económicas										
1	¿Considera que, el Régimen Laboral MYPE es señalado como un factor que vulnera los derechos laborales de los trabajadores de Gamarra, estando la reducción de beneficios en comparación con el régimen laboral común?	X		X		X		X		
2	¿Considera que, a pesar de las actividades económicas ejercidas por las micros y pequeñas empresas, estas han sido objeto de críticas al otorgar ofrece beneficios laborales reducidos?	X		X		X		X		
3	¿Considera que, aunque el Régimen Laboral MYPE fomente la formalización y el empleo de las empresas, el problema está en que los beneficios sociales de los trabajadores se ven vulnerados?	X		X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Desarrollo económico										
4	¿Considera que, el Régimen Laboral MYPE no ha logrado el desarrollo económico al vulnerar derechos laborales?	X		X		X		X		
5	¿Considera que la crítica al Régimen Laboral MYPE se enfoca en que, aunque se pretende impulsar la formalización y el desarrollo económico, la disminución de los derechos laborales conlleva a la precarización laboral?	X		X		X		X		
6	¿Considera que, es esencial lograr una armonía entre la creación de puestos de trabajo, el desarrollo económico y la protección de los derechos de los empleados?	X		X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg./Lic./Ing.:

Mg. ABOGADO JUAN CARLOS TARRÉS VERA DNI: 08400418

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico []

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

457
Firma del Experto Informante.

ABOGADO
REG CAL 16688

Anexo 4.5. Experto N° 5

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: “VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES”

N°	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Suficiencia ⁴		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Beneficios sociales									
1	¿Considera que los derechos laborales de los trabajadores del Emporio Comercial de Gamarra se han visto vulnerados a consecuencia del Régimen Laboral MYPE?	X		X		X		X		
2	¿Considera que los beneficios sociales se han visto vulnerados desde que el Régimen Laboral MYPE, otorga una menor escala de derechos laborales en comparación con el régimen general?	X		X		X		X		
3	¿Considera que los principales beneficios que han sido negados a los trabajadores de Gamarra, se encuentran las gratificaciones, CTS, seguro de salud, entre otros?	X		X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Seguridad social	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
4	¿Considera que, la seguridad social de los trabajadores en Gamarra se ha visto afectada al cumplirse con lo establecido en el Régimen Laboral MYPE?	X		X		X		X		
5	¿Considera que, aunque el Régimen Laboral MYPE establece beneficios como la cobertura de salud, muchos empleadores no cumplen con otorgar este beneficio, contraviniendo la seguridad social de los trabajadores?	X		X		X		X		
6	¿Considera que es necesario que la SUNAFIL implemente métodos de vigilancia en el Emporio Comercial de Gamarra, con el objetivo de prevenir la violación de derechos laborales respecto a: las horas de trabajo diarias, semanales, horas extra, períodos vacacionales, días de descanso por feriados y la cobertura de salud?	X		X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable **Aplicable después de corregir** **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg./Lic./Ing.:

FURUS GARCIA RAFAEL ATILIO

DNI: 09394756

Especialidad del validador: Temático Metodológico Estadístico

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: “RÉGIMEN LABORAL MYPES”

N°	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Suficiencia ⁴		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Actividades económicas										
1	¿Considera que, el Régimen Laboral MYPE es señalado como un factor que vulnera los derechos laborales de los trabajadores de Gamarra, estando la reducción de beneficios en comparación con el régimen laboral común?	X		X		X		X		
2	¿Considera que, a pesar de las actividades económicas ejercidas por las micros y pequeñas empresas, estas han sido objeto de críticas al otorgar ofrece beneficios laborales reducidos?	X		X		X		X		
3	¿Considera que, aunque el Régimen Laboral MYPE fomente la formalización y el empleo de las empresas, el problema está en que los beneficios sociales de los trabajadores se ven vulnerados?	X		X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Desarrollo económico										
4	¿Considera que, el Régimen Laboral MYPE no ha logrado el desarrollo económico al vulnerar derechos laborales?	X		X		X		X		
5	¿Considera que la crítica al Régimen Laboral MYPE se enfoca en que, aunque se pretende impulsar la formalización y el desarrollo económico, la disminución de los derechos laborales conlleva a la precarización laboral?	X		X		X		X		
6	¿Considera que, es esencial lograr una armonía entre la creación de puestos de trabajo, el desarrollo económico y la protección de los derechos de los empleados?	X				X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg./Lic./Ing.:

FURES GARCERAN RAYAL ATILIO

DNI: 09394756

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico [X]

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

Anexo 5. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LAS ENCUESTAS

Institución: Facultad de Derecho y Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Autónoma del Perú.

Nombre de la investigadora: Yaney Villano Cerrudo

Título de la investigación: **LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL RÉGIMEN LABORAL MYPES DE LOS TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS DE GAMARRA, 2024**

La presente investigación abarca un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental y de nivel correlacional no experimental, y conduce a la exploración de las experiencias vividas, reconociendo el significado y trayectoria de los derechos laborales y del Régimen Laboral Mype.

Hola, mi nombre es: Yaney Villano Cerrudo, soy estudiante de la Carrera Profesional de Derecho de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma del Perú, actualmente estamos realizando un estudio acerca de “**LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL RÉGIMEN LABORAL MYPES DE LOS TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS DE GAMARRA, 2024**”, para ello ante su connotada experiencia en la temática de estudio se ha considerado pertinente recurrir a su persona.

Tu participación en el estudio consistiría en informante.

1. La técnica a utilizar es la encuesta que es de gran utilidad en los estudios cuantitativos por ser un procedimiento en el que el investigador recopila información mediante el cuestionario previamente diseñado. Será utilizada como un diálogo, conversación, ya sea personal, grabada o mediante video.
2. El instrumento a utilizar es el cuestionario, que tendrá una duración de 30 minutos aproximadamente, el cual está conformado mediante 12 ítems mediante una escala de Likert.
3. La encuesta se realizará fuera de su horario de trabajo, en espacios coordinados con el informante.

Tu participación en el estudio es voluntaria, si usted no puede hacerlo, comunicar con un no; ya que no es obligatoria. Asimismo, se deja constancia, si en un momento dado no quieres continuar con la entrevista, no habrá ningún problema,

o si no quieres responder alguna pregunta en particular de la guía no habrá problemas.

Toda información que proporciones será fundamental para medir las variables de estudio y contrastar las hipótesis.

Esta información será confidencial, esto quiere decir que no diremos a nadie sobre tus respuestas, solo sabrán las personas que forman parte del equipo de estudio.

Por la participación en esta actividad, no involucra pago, beneficio en dinero u objetos materiales.

Si aceptas participar, te pido que marques con (✓) en el cuadro de abajo, y coloca tu nombre, caso contrario no colocar nada.

Si quiero participar.

Nombres y Apellidos: Abogado. Marcos Enrique Tume Chunga

Especialidad del participante: Maestro en Derecho Penal y Procesal Penal

Fecha:..04.....de...octubre...de 2025



Abogado. Marcos Enrique Tume Chunga

DNI N° 41058938

Anexo 6. Evidencia de la aplicación del cuestionario mediante fotos









Anexo 7. Base de datos que respaldan los resultados al ser estudio cuantitativo

	Ítem1	Ítem2	Ítem3	Ítem4	Ítem5	Ítem6	Ítem7	Ítem8	Ítem9	Ítem10	Ítem11	Ítem12	V1	V2	var	var	var
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			

292 : Visible: 14 de 14 variables

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON



292 :

Visible: 14 de 14 variables

	Ítem1	Ítem2	Ítem3	Ítem4	Ítem5	Ítem6	Ítem7	Ítem8	Ítem9	Ítem10	Ítem11	Ítem12	V1	V2	var	var	var
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
33	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
34	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
37	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
40	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
41	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
42	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
44	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
45	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
46	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			

Vista de datos Vista de variables



292 :

Visible: 14 de 14 variables

	Ítem1	Ítem2	Ítem3	Ítem4	Ítem5	Ítem6	Ítem7	Ítem8	Ítem9	Ítem10	Ítem11	Ítem12	V1	V2	var	var	var
47	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
48	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
49	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
50	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
51	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
52	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
53	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
54	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
55	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
56	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
57	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
58	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
59	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
60	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
61	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
62	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
63	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
64	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
65	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
66	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
67	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
68	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
69	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			



292:

Visible: 14 de 14 variables

	Ítem1	Ítem2	Ítem3	Ítem4	Ítem5	Ítem6	Ítem7	Ítem8	Ítem9	Ítem10	Ítem11	Ítem12	V1	V2	var	var	var
70	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
71	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
72	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
73	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
74	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
75	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
76	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
77	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
78	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
79	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
80	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
81	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
82	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
83	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
84	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
85	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
86	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
87	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
88	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
89	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
90	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
91	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
92	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			

Vista de datos Vista de variables



292 :

Visible: 14 de 14 variables

	Ítem1	Ítem2	Ítem3	Ítem4	Ítem5	Ítem6	Ítem7	Ítem8	Ítem9	Ítem10	Ítem11	Ítem12	V1	V2	var	var	var
93	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
94	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
95	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
96	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
97	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
98	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
99	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
100	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
101	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
102	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
103	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
104	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
105	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
106	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
107	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
108	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
109	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
110	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
111	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
112	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
113	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
114	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
115	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			

Vista de datos Vista de variables



292 :

Visible: 14 de 14 variables

	Ítem1	Ítem2	Ítem3	Ítem4	Ítem5	Ítem6	Ítem7	Ítem8	Ítem9	Ítem10	Ítem11	Ítem12	V1	V2	var	var	var
116	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
117	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
118	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
119	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
120	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
121	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
122	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
123	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
124	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
125	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
126	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
127	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
128	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
129	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
130	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
131	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
132	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
133	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
134	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
135	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
136	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
137	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
138	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			

Vista de datos Vista de variables



292:

Visible: 14 de 14 variables

	Ítem1	Ítem2	Ítem3	Ítem4	Ítem5	Ítem6	Ítem7	Ítem8	Ítem9	Ítem10	Ítem11	Ítem12	V1	V2	var	var	var
139	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
140	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
141	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
142	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
143	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
144	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
145	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
146	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
147	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
148	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
149	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
150	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
151	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
152	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
153	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
154	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
155	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
156	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
157	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
158	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
159	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
160	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
161	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			

Vista de datos Vista de variables



292:

Visible: 14 de 14 variables

	Ítem1	Ítem2	Ítem3	Ítem4	Ítem5	Ítem6	Ítem7	Ítem8	Ítem9	Ítem10	Ítem11	Ítem12	V1	V2	var	var	var
162	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
163	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
164	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
165	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
166	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
167	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
168	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
169	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
170	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
171	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
172	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
173	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
174	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
175	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
176	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
177	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
178	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
179	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
180	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
181	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
182	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
183	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
184	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			

Vista de datos Vista de variables



292:

Visible: 14 de 14 variables

	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	V1	V2	var	var	var
185	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
186	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
187	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
188	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
189	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
190	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
191	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
192	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
193	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
194	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
195	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
196	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
197	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
198	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
199	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
200	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
201	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
202	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
203	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
204	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
205	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
206	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
207	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			

Vista de datos Vista de variables



292 :

Visible: 14 de 14 variables

	Ítem1	Ítem2	Ítem3	Ítem4	Ítem5	Ítem6	Ítem7	Ítem8	Ítem9	Ítem10	Ítem11	Ítem12	V1	V2	var	var	var
208	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
209	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
210	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
211	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
212	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
213	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
214	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
215	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
216	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
217	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
218	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
219	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
220	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
221	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
222	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
223	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
224	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
225	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
226	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
227	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
228	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
229	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
230	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			



Vista de datos Vista de variables



292:

Visible: 14 de 14 variables

	Ítem1	Ítem2	Ítem3	Ítem4	Ítem5	Ítem6	Ítem7	Ítem8	Ítem9	Ítem10	Ítem11	Ítem12	V1	V2	var	var	var
231	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
232	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
233	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
234	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
235	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
236	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
237	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
238	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
239	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
240	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
241	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
242	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
243	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
244	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
245	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
246	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
247	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
248	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
249	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
250	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
251	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
252	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
253	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			

Vista de datos Vista de variables



292 :

Visible: 14 de 14 variables

	Ítem1	Ítem2	Ítem3	Ítem4	Ítem5	Ítem6	Ítem7	Ítem8	Ítem9	Ítem10	Ítem11	Ítem12	V1	V2	var	var	var
254	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
255	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
256	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
257	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
258	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
259	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
260	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
261	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
262	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
263	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
264	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
265	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
266	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
267	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
268	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
269	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
270	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
271	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
272	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
273	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
274	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
275	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
276	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			

Vista de datos Vista de variables



289 :

Visible: 14 de 14 variables

	Ítem1	Ítem2	Ítem3	Ítem4	Ítem5	Ítem6	Ítem7	Ítem8	Ítem9	Ítem10	Ítem11	Ítem12	V1	V2	var	var	var
277	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
278	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
279	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
280	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
281	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
282	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
283	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
284	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
285	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
286	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
287	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
288	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
289	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
290	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
291	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
292	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
293	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
294	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
295	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
296	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
297	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
298	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
299	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			

1

Vista de datos Vista de variables



289 :

Visible: 14 de 14 variables

	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	V1	V2	var	var	var
300	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
301	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
302	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
303	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
304	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
305	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,00	6,00			
306	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	7,00	7,00			
307	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	7,00	8,00			
308	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	7,00	8,00			
309	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	7,00	9,00			
310	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	7,00	10,00			
311	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	8,00	10,00			
312	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	9,00	10,00			
313	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	10,00	11,00			
314	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	11,00	11,00			
315	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	12,00	12,00			
316																	
317																	
318																	
319																	
320																	
321																	
322																	

Vista de datos Vista de variables