



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“Factores determinantes y la intención de formalización de los colaboradores
en la Discoteca Anaconda de la ciudad De Morales, Periodo 2016“

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA:

Valeria Arlett Goicoechea Vargas

ASESORA:

MBA. Lizeth Erly Mescua Ampuero

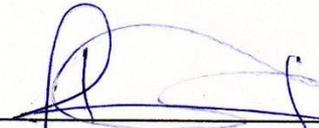
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión del Talento Humano

TARAPOTO - PERÚ

2017

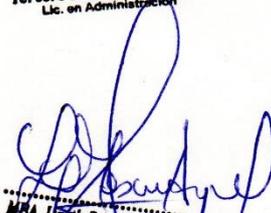
Página del jurado



~~Mg. Julio Escalante Torres~~
~~Mg. Julio Alberto Escalante Torres~~
Lic. N° 19771



MBA. Tercero Fasanando Puyo
Secretario
~~Tercero Fasanando Puyo~~
Lic. en Administración



~~MBA. Lic. Lizeth Enríquez Ampuero~~
Lic. en Administración
MBA. Lic. Lizeth Enríquez Ampuero
Vocal

Dedicatoria

A mi madre Geny Vargas Vargas, quien me llena de orgullo al ser un ejemplo de lucha y perseverancia. Esta tesis es un logro más que llevo a cabo, y sin lugar a dudas ha sido gracias a ti. Gracias por tu amor incondicional.

A mis hermanas Raquel, Astrid y Esmeralda, por su confianza y por permitirme estar en sus vidas, apoyándome cuando más las necesito. Las amo con el alma.

Durante el desarrollo de esta tesis se presentaron varias situaciones, las cuales pudieron llegar a ser en muchos momentos, motivos convincentes para rendirse, pero estaba Él para brindarme su apoyo, darme los ánimos que necesitaba, pude entender todo el amor que él siente y lo que es capaz de hacer por mí. Te agradezco de la manera más sincera por tus incontables apoyos para mi vida, te amo Tony Spiridigliozzi.

Agradecimiento

Agradezco a la Universidad César Vallejo por permitirme ser parte de ella y estudiar mi carrera. Así también a los diferentes docentes que brindaron sus conocimientos y su apoyo para seguir adelante día a día.

Agradezco a mi asesora de tesis la Mba. Lizeth Erly Mescua Ampuero y a mi asesor especialista el Lic. Edwin Hernández, por haberme brindado la oportunidad de recurrir a su capacidad y conocimiento y sobre todo la paciencia para guiarme durante todo el desarrollo de mi tesis.

Agradezco al Administrador de la Discoteca Anaconda, el señor Jesús Díaz, por haberme permitido realizar mi tesis en su prestigiosa empresa.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Valeria Arlett Goicoechea Vargas, con DNI N° 73084572, a efectos de poder cumplir con las disposiciones vigentes que se encuentran consideradas dentro del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, y Escuela Profesional de Administración, presento la investigación titulada: “Factores determinantes y la intención de formalización de los colaboradores en la Discoteca Anaconda de la Ciudad De Morales, Periodo 2016“

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude, plagio, auto plagio, piratería o falsificación, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven; sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, diciembre de 2017



.....
Valeria Arlett Goicoechea Vargas

DNI N° 73084572

Presentación

Señores miembros del jurado:

Dando cumplimiento con las disposiciones del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración; me dirijo ante ustedes para someter a vuestros criterios la presente Tesis titulada “Factores determinantes y la intención de formalización de los colaboradores en la Discoteca Anaconda de la Ciudad De Morales, Periodo 2016 “, con la finalidad de analizar la relación de los factores determinantes con la intención de formalización de los colaboradores en la discoteca Anaconda de la ciudad de Morales, periodo 2016.

Para el desarrollo y culminación de mi tesis en la discoteca Anaconda, y cumplir con los requisitos que me permitan adquirir el Título Profesional de Licenciado en Administración.

La Autora.

Índice

Página del Jurado.....	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
Índice.....	vii
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos	15
1.3. Teorías relacionadas al tema	21
1.4. Formulación del problema	28
1.5. Justificación del estudio	29
1.6. Hipótesis.....	30
1.7. Objetivos.....	30
II. MARCO METODOLÓGICO	31
2.1. Diseño de investigación	31
2.2. Variables, operacionalización.....	32
2.3. Población y muestra.....	34
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	34
2.5. Validez y confiabilidad.....	34
2.6. Métodos de análisis de datos.....	34
2.7. Aspectos éticos.....	35
III. RESULTADOS	36
IV. DISCUSIONES	44
V. CONCLUSIONES.....	47
VI. RECOMENDACIONES.....	48
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:.....	49
ANEXOS	54

Anexo 01. Matriz de consistencia.....	55
Anexo 02: Cuestionario sobre los factores determinantes de formalización de los colaboradores en la Discoteca Anaconda	56
Anexo 03: Cuestionario sobre la formalización laboral de los colaboradores en la Discoteca Anaconda	58

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Resultados de la dimensión Factores externos</i>	36
Tabla 2. <i>Resultados de la dimensión Factores internos</i>	37
Tabla 3. <i>Resultados de la variable Factores determinantes</i>	38
Tabla 4. <i>Resultados de la variable intención de formalización</i>	39
Tabla 5. <i>Tabla de contingencia entre los factores determinantes y la intención de formalización</i>	41
Tabla 6. <i>Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra</i>	42
Tabla 7. <i>Prueba de correlación de Rho-Spearman</i>	42

Índice de figuras

Figura 1. Resultados de la dimensión Factores externos	36
Figura 2. Resultados de la dimensión Factores internos	37
Figura 3. Resultados de la variable Factores Determinantes	38
Figura 4. Resultados de la variable Intención de formalización	40

RESUMEN

El trabajo de investigación titulado Factores determinantes y la intención de formalización de los colaboradores en la Discoteca Anaconda de la Ciudad de Morales, periodo 2016; se realizó con el propósito de determinar un análisis entre las variables de estudio. La investigación presentó como objetivo general, establecer cómo los factores determinantes se relacionan con la intención de formalización de los colaboradores de la mencionada discoteca. El tema a investigar tuvo como diseño el descriptivo correlacional; la misma que determinó un cuestionario de preguntas como instrumento de recolección de datos por lo que se aplicó la prueba estadística de Rho – Spearman, para determinar la relación entre las variables. De tal manera, llegó a concluir que el factor externo en la intención de formalización induce que el bienestar de sus familias fue un factor que más repercutió. Por otro lado, en lo que respecta a la intención de formalización se evidenció un nivel bajo, por lo que aluden en su gran mayoría que al firmar un contrato no necesariamente se beneficiaran laboralmente. Por último, se determinaron una relación entre las variables de estudio según la prueba de correlación de Rho – Spearman; estableciendo una correlación positiva media de 0,488.

Palabras Clave: DACM, Factores determinantes e Intención de Formalización

ABSTRACT

The research work entitled Determinants and the intention to formalize the collaborators in the disco Anaconda of the city of Morales, period 2016; It was done in order to determine an analysis between the study variables. The research presented as a general objective to establish how the determining factors are related to the intention of formalization the collaborators of the mentioned club. The topic to be investigated had as a design the descriptive correlational; The same one that determined a questionnaire of questions as instrument of data collection so the statistical test of Rho-Spearman was applied to determine the relation between the variables. So I conclude that the external factor in the intention of formalization induces that the welfare of their families was a factor that most affected; On the other hand, with regard to the intention of formalization, it is waded under the large majority that the signing of a contract does not necessarily benefit labor. As last, a relationship between the study variables was determined according to the Rho – Spearman correlation test; Establishing a positive mean correlation of 0.488.

Key words: DACM, determinants, intent to formalize

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Hoy en día con el reconocimiento de los derechos de los trabajadores, se comenzó con un proceso exhaustivo de formalización por parte de los organismos públicos encargados de tratar este tema, ya que buscan dar solución mediante la promulgación de leyes, entrega de beneficios, etc. Un claro ejemplo de ello es lo que viene sucediendo en Chile, país en el que, por medio de una bonificación de 200 mil pesos, se busca incrementar e incentivar la formalización de los trabajadores, mediante el cumplimiento de ciertos requisitos como el hecho de formar parte de un programa estatal (Ahora Noticias, 2016).

Así mismo, el presidente de México, Peña Nieto, advirtió que el país presenta una tasa de informalidad laboral del 57.4%, siendo esta la tasa más baja en lo que corresponde a la última década. Según los datos presentados por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2016), se reconoce que en lo que lleva en su gobierno, se han generado alrededor de 1 millón 940 mil nuevos empleos formales. Un dato importante presentado por el docente, fue que con el 40% de los trabajadores formales, generan alrededor del 76% del Producto Interno Bruto (PIB). Asimismo, la formalidad trae consigo la defensa de los derechos laborales de los colaboradores. Según el Diario Informador, (2016).

Sin embargo, pese a la existencia de disposición de algunos países por contribuir a la formalización de los empleos, la mayoría de los trabajadores de los diferentes sectores se rehúsa a estas medidas, como en el caso del país de Colombia donde los taxistas, mostraron su desacuerdo realizando una marcha contra la Ley N°1610, ley que buscaba que los taxistas se afiliaran al sistema de seguridad social y la formalización laboral mediante un contrato tradicional. Sin embargo, el

presidente de la Confederación Colombiana de Transporte Público, dijo que, sí están de acuerdo con el hecho de que cuenten con acceso a seguridad social; pero se encuentran disconformes con el hecho de someterse a los términos del contrato tradicional, en el que solo deben de trabajar un promedio de 8 horas diarias, así como el establecimiento de un límite de edad. Según el Diario el País (2014).

En el Perú, a lo largo de los últimos años, se han establecido una serie de programas, leyes y normativas que buscan incrementar el grado o nivel de formalización de los trabajadores de las diferentes empresas existentes. En 2014, el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), llevó a cabo la aprobación del Plan de Acción Sectorial que buscaba la formalización laboral para el periodo 2016, la misma que viene siendo ejecutada desde el 2014 (Diario el Peruano, 2016).

Podemos observar que en nuestro país hay 7.5 millones de trabajadores que son informales, de los cuales 5.4 millones laboran en empresas que son informales y el 2.1 millones inclusive laboran dentro de empresas formales, señaló Thorne, A. ministro de Economía por medio del Diario la gestión (2016). Asimismo, mencionó que para lograr que el nivel de formalización se incremente en un 60% en un periodo de cinco años, se debe implementar un plan que se sustente en tres pilares fundamentales, las cuales son: Reducir barreras a la formalización, Mejorar la calidad de acceso a los servicios públicos, Política regulatoria pro-formalización.

En el departamento de San Martín este tema no pasa desapercibido, ya que en los últimos años a pesar existencia de las leyes laborales, un sin número de empresas no toman eso en consideración y no brindan a sus trabajadores los beneficios necesarios. Esto se debe a diversos factores, tanto por parte del Gobierno como de los propietarios mismos. En la ciudad de Morales se encuentra una discoteca que es muy reconocida a nivel local, la misma que será objeto de estudio en la presente investigación, me refiero a la discoteca Anaconda. Esta discoteca brinda a

sus trabajadores los beneficios correspondientes laborales, tanto por los mismos propietarios como por los colaboradores, ya que los mismos colaboradores prefieren mantenerse en la informalidad, por lo que, un número de colaboradores menciona que optan por recibir un sueldo neto sin ninguna deducción por temas de AFP por ejemplo. Para ello, los factores a analizar abarcaran desde el aspecto socio-cultural (Factores externos), hasta los aspectos laborales (internos), permitiendo de esta manera, conocer el sentir de la muestra objeto en estudio.

Por todo lo mencionado anteriormente se pretende en esta investigación conocer los factores determinantes y la intención de formalización de los colaboradores en la Discoteca Anaconda de la ciudad de Morales, Periodo 2016 “

1.2. Trabajos previos

En este acápite se presentan las investigaciones realizadas con anterioridad, que guardan relación con las variables y la problemática objeto en estudio. En tal sentido se comienza por el trabajo de:

A nivel internacional

- Gonzalez y Kuhn (2011), en su investigación titulada: *Magnitudes y determinantes de la informalidad en la Región Metropolitana* (Tesis de Pregrado). Universidad de Chile. Santiago. Chile. Se planteó como objetivo fundamental comprender los determinantes o causas de la informalidad en las microempresas y TCP utilizando una muestra reducida, pero representativa de las características y comportamientos de este sector. La muestra está conformada por 72 microempresarios y TCP pertenecientes al sector Nor poniente (Cerro Navia, Lo Prado, Pudahuel, Quinta Normal y Quilicura) y que se desempeñan en los rubros Comercio, Servicios, Artesanía y Vendedor Ambulante. La investigación corresponde a un tipo descriptivo –

explicativo. El autor llegó a concluir que los factores determinantes de la informalidad se deben principalmente al uso de tecnologías simples, la discontinuidad que existe entre micro y grandes empresas en cuanto a los requerimientos de capital y el escaso requerimiento de capital por persona ocupada, lo que dificulta su adecuada evolución, cumpliendo con los estándares normativos formales que deben de seguir las empresas.

- Salcedo (2011), en su investigación titulada: *Propuesta de formalización del sector calzado en Bogotá Análisis y prospectiva* (Tesis de Posgrado). Nebrija Universidad. Madrid. España. Se formuló como objetivo primordial el diseñar una estrategia de formalización para el sector calzado bogotano que permita disminuir un 50% sus niveles de informalidad en un periodo de cinco años. La muestra está conformada por la documentación referida a las variables en estudio. La investigación corresponde a una descriptiva – explicativa. El autor llegó a la conclusión de que el sector calzado en Bogotá se encuentra atravesando por serios problemas en cuanto a la informalidad, los cuales pueden ser mejorados siempre y cuando se tomen medidas adecuadas. Sin embargo, se muestra que existen fuertes condiciones que no permiten que el sector avance en cuanto a la formalización. Este problema se basa tanto al trabajo conjunto del gobierno con los empresarios, ya que en la gran mayoría de veces el gobierno no se preocupa por la calidad de servicio que están brindando estos empresarios, por ello la implementación de medidas fuertes en este tema sería de gran ayuda para este sector.
- Lizano (2014), tiene como título de su investigación: *La Identidad Corporativa y el Posicionamiento en el Mercado de la empresa Boman Sport de la ciudad de Ambato* (Tesis de Pre-grado), realizada en la Universidad Técnica de Ambato – Ecuador 2014. La cual propone como objetivo determinar cómo influye la Identidad Corporativa en el posicionamiento en el mercado de la empresa Boman Sport de la

ciudad de Ambato. Esta investigación tiene como muestra de una población de un total de 450 personas entre ellos 419 clientes externos y 31 clientes internos, la investigación descriptiva con enfoque cualitativa, ha considerado el instrumento de recolección de datos por medio de encuestas y cuestionarios. Por otra parte, la investigación ha llegado a concluir que la identidad corporativa influye en el posicionamiento de la empresa Boman Sport, esto se debe que no existe una buena estandarización y sociabilización, la misma que genera que la mayoría de sus clientes internos, externos, desconozcan los beneficios que brinda la empresa, esto trae consigo que la empresa tenga un crecimiento débil y con dificultad.

- Paucar (2013), en su investigación titulada: *La imagen corporativa y su impacto en las ventas de la empresa “mi auto” de la ciudad de Ambato* (Tesis de Pre – grado), realizada en la Universidad Técnica de Ambato. Ambato – Ecuador 2013. La investigación tuvo como objetivo general analizar la imagen corporativa y su impacto en las ventas de la empresa “mi auto” de la ciudad de Ambato. Por ello, se consideró toda la población situada en la ciudad de Ambato. De acuerdo la investigación consideró el instrumento de recolección de datos mediante un formulario de encuestas. La investigación llegó a concluir que la venta en patios de autos es buena, ya que es una alternativa para el cliente adquirir su producto. Entonces un grupo considerable de los encuestados indican que siempre la publicidad es importante debido a que ello genera la demanda en el mercado, además es importante todos los factores, ya que la imagen y el servicio deben integrarse como elementos de comercialización estratégicos para promover la compra de los productos por parte de los potenciales clientes.

A nivel nacional

- Urquizo (2015), en su investigación titulada: *Formalización del régimen laboral y tributario para mejorar la rentabilidad de la empresa de transportes San Pedro de Mala S.A.C.* (Tesis de Pre – grado), realizado en la Universidad Autónoma del Perú, tuvo por objetivo el determinar la forma en la que una propuesta de formalización del régimen laboral tributario mejora la rentabilidad de la empresa denominada San Pedro de Mala S.A.C. Para ello, aplicó un cuestionario a un total de treinta trabajadores y clientes. Gracias a ello, llegó a concluir: pese a que el 60% de los encuestados manifestó encontrarse satisfechos de forma ocasional con los servicios que brinda la empresa, el 40% mostró de forma rotunda su descontento con los servicios, ocasionados principalmente por la informalidad de la empresa. Mediante la propuesta desarrollada en este estudio, el investigador esperó que permita obtener una gestión eficiente y como resultado de esto, poder identificar, prevenir, y eliminar las acciones incorrectas de los trabajadores.
- Pachamango (2014), con su investigación titulada: *La Ley de Formalización Laboral N° 30056: Beneficios en los Trabajadores de las MYPES del sector calzado en el distrito el Porvenir* (Tesis de Pre-grado), Realizado en la Universidad Nacional de Trujillo, tuvo por objetivo el identificar si las MYPES en estudio, cumplen con el otorgamiento de beneficios laborales dispuestos en la normativa. La muestra estuvo constituida por los trabajadores de las empresas tanto formales como informales, de los cuales por medio de un cuestionario, se recopiló la información necesaria. Gracias a ello, se logró determinar que las MYPES en estudio, del total solo cumplen el 60% con el otorgamiento de benéficos a sus colaboradores, siendo estas el acceso a una remuneración mínima vital, una jornada de ocho horas, pago por horas extras, descanso semanal, feriados y gratificaciones y el seguro social. De esta manera, existe un alto índice de insatisfacción en los trabajadores.

- Mendiburu (2016), en su investigación titulada: *Factores que propician la informalidad de las Pymes y su incidencia en el desarrollo de estas en la Provincia de Trujillo, Distrito de Victor Larco* (Tesis de Posgrado). Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo. Perú. Se planteó como objetivo primordial identificar y cuantificar los Factores que propician la informalidad de las PYMES, y cómo incide la INFORMALIDAD en el desarrollo de éstas. La muestra está conformada por 305 pymes que tienen menos de 5 trabajadores y por 90 pymes que tienen más 5 trabajadores. La investigación corresponde a una descriptiva – correlacional. El autor llegó a la conclusión de que existe una diversidad de factores que incurren en las empresas informales, siendo una de las principales causas la excesiva carga impositiva y la excesiva regulación de la fuerza laboral, ya que la carga tributaria es uno de los que mayores costos conlleva las empresas. Por ello, la mayoría no desea formalizar, lo que sin duda contrae problemas para sus trabajadores y en la sociedad en donde se desarrolla.
- Calua, N et al (2016), en su investigación titulada: *Factores que desalientan la formalización de los empresarios de las micro y pequeñas empresas del sector de manufactura del rubro textil en el Emporio Comercial de Gamarra* (Tesis de Pregrado). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Lima. Perú. Se formuló como objetivo fundamental determinar las razones por las cuales los empresarios de las micro y pequeñas empresas (mypes) del sector de manufactura del rubro textil ubicadas en el Emporio Comercial de Gamarra no se formalizan. La muestra estuvo constituida por 20 empresarios entre PYMES formales e informales, en un rango de edad de 25 a 65. La investigación corresponde a una descriptiva – analítica. El autor llegó a concluir que el desconocimiento de los beneficios que ofrece el estado y los factores socioculturales son los motivos fundamentales para que los empresarios de las PYMES no formalicen. Asimismo, las malas prácticas en el otorgamiento de las licencias de funcionamiento

por parte de los inspectores de la municipalidad también son un factor determinante para que las empresas no formalicen. Entonces se debe considerar medidas que ayuden a evitar este tipo de problemas.

- Linch (2016), en su investigación titulada: *Causas y consecuencias de la informalidad de las micro y pequeñas empresas del sector comercio del Perú: caso mercado modelo de Chimbote, 2015* (Tesis de Pregrado). Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Chimbote. Perú. Tuvo como objetivo principal establecer y describir las causas y consecuencias de la informalidad de las micro y pequeñas empresas del sector comercio del Perú y del Mercado Modelo de Chimbote, 2015. La muestra está dada por la bibliografía y documentación de las empresas en estudio. La investigación es de tipo descriptivo – analítico. El autor llegó a la conclusión según las revisiones bibliográficas que las principales causas de la informalidad de la MYPES son los excesivos trámites burocráticos. Esto se debe a lo tardado que son y el nivel de complicación que presentan estos empresarios; asimismo manifiestan que otra de las causas son los elevados costos para el proceso de formalización, así como los altos costos tributarios.

A nivel local

- Gavidia y Vásquez (2015), en su investigación titulada: *Identidad corporativa y su relación con la imagen institucional de los colaboradores de la empresa Autonor Nor Oriente S.A.C en la ciudad de Tarapoto en el año 2014* (Tesis de Pre grado), realizada en la Universidad Nacional de San Martín. Tarapoto, Perú 2015. Dicha investigación expone como objetivo analizar la identidad corporativa de los colaboradores y su relación con la imagen institucional de la Empresa Autonort Nor Oriente SAC en el año 2014. Esta investigación tuvo como muestra 50 colaboradores; y se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos. La cual se llega a la conclusión de que la presente investigación logró determinar que el

grado de afectividad por parte de los colaboradores de la empresa es alto. Esto debido a que esta empresa siempre brinda todas las comodidades y los beneficios a sus colaboradores para que se desempeñen profesionalmente. Con respecto a la variable Imagen institucional se logró identificar que la imagen funcional de la empresa autonort es buena, ya que la mayoría de los encuestados consideran que la infraestructura de la empresa es la indicada para ofrecer el servicio.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Factores determinantes de la formalización laboral

Se comenzará por el significado etimológico de las palabras que la componen en este sentido el Diccionario digital de la Real Academia Española (RAE. 2017), significan lo siguiente:

1.3.1.1 Factor. Elemento, o conjunto de elementos que condicionan el accionar de otro elemento.

1.3.1.2 Determinante. Elemento principal que condiciona en mayor proporción un resultado o actividad.

Por otra parte, La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE.2013), manifiesta que en sus últimas investigaciones han determinado que los factores determinantes en la informalidad recaen en situaciones tanto externas como internas a los intereses de los mismos colaboradores, llámese a factores determinantes, escenarios que pre disponen a las personas a optar una conducta.

En ese sentido autores como Bermúdez, Pérez, Ruiz, Sanjuán y Rueda (2013) sostienen que una conducta estará

influenciada por factores personales, biológicos y sociales, por tal motivo la conducta de formalización como representatividad de un factor converge en entes internos englobados en esferas de la vida del propio sujeto. Con esta afirmación se puede deducir que una persona estará predispuesta a tomar una decisión de formalización laboral con una fuerte influencia de su entorno ya sea, familia, amigos y sociedad en general.

Los factores determinantes de la formalización son un subconjunto de elementos pertenecientes a un conjunto más amplio, que determinan en mayor medida, el accionar de las personas frente a la formalización de su situación laboral (Gómez y Herrera, 2014).

Asimismo, Gómez y Herrera (2014), manifiestan que la cultura organizacional influye significativamente en el comportamiento del colaborador. Ello requiere prácticas cotidianas de los valores, las normas y los procedimientos corporativos para que se llegue a fortalecer las relaciones laborales, que son importantes para el procedimiento de interrelaciones de las áreas funcionales que buscan constantemente maximizar la eficacia empresarial.

Trayendo este enunciado a la realidad de la empresa objeto de estudio, dependerá de las empresas realizar buenas prácticas empresariales para proteger y responder las necesidades de los colaboradores. En este sentido dependerá de la empresa hacer sentir a sus colaboradores la estabilidad que pueden tener en su centro laboral en los parámetros del acceso a una remuneración justa con beneficios de salud sostenibles, para que de esta manera proteger a su núcleo familiar.

1.3.2 Evaluación de los factores determinantes de la formalización laboral

Entonces al analizar lo expuesto por la OCDE. (2013) en cuanto a la existencia de factores determinantes, lo establecido por Bermúdez, Pérez, Ruiz, Sanjuán y Rueda (2013) y finalmente los descubrimientos de Gómez y Herrera (2014), se converge que la variable “factores determinantes de la formalización laboral” será evaluada bajo la óptica del colaborador en cuanto a su situación externa e interna en la empresa:

1.3.2.1 Factores externos. Constituye el conjunto de elementos o de factores ajenos al trabajador, los cuales, no pueden ser manipulados o alterados por este. Estos factores son entregados por la sociedad en la que crece la persona. Los indicadores a ser evaluados son los siguientes:

- **Consejos entregados por amistades.** La familia es el seno de la sociedad, y el lugar en el que las ideas, pensamientos y emociones pueden ser dichas de manera libre. Dentro de este ámbito social, es posible generar una serie de premisas que condicionan a la persona, respecto a las necesidades o deberes por las que este debe de buscar y conseguir un trabajo. Así mismo, en gran parte de las ocasiones, el trabajo que pueda elegir una persona, se ve influenciado por la familia. En este punto, se evaluarán las creencias que presentan los familiares respecto al trabajo.
- **Consejos realizados por familiares.** El segundo lugar en el que se generan las ideas, acepciones y creencias, respecto al o los trabajos, es un ámbito amical, y aun cuando el seno familiar impone un alto nivel, la necesidad de encontrar un trabajo, el entorno familiar, resulta ser también muy influyente. En este punto, se

evaluarán las creencias que presentan las amistades respecto al trabajo.

- **Incidencia de los medios sociales.** Aun cuando el trabajador no tienda a escuchar mucho los comentarios de la sociedad, presta mucha atención a personas cuyo nivel académico se encuentra por encima de este. Así mismo, escucha a personajes renombrados del momento. Es en este punto en el que la necesidad de buscar o contar con un trabajo, se basa en las profesiones que otras personas han estudiado.

1.3.2.2 Factores internos. Es el conjunto de elementos que pueden ser manipulados, moldeados o alterados por el mismo trabajador. Guardan mucha relación con las necesidades que presenta la persona, y que deben de ser cubiertas con el trabajo. Entre los indicadores a resaltar o evaluar en la presente investigación, se encuentran los siguientes:

- **Necesidades económicas.** La principal causa por la que las personas comienzan a trabajar, es por sentirse independientes y comenzar a generar sus propios ingresos. Se evaluará entonces, el grado de necesidad que presentan los trabajadores por contar con un sueldo propio.
- **Necesidades de salud.** Otra de las razones por la que las personas deciden acceder a un trabajo formal, es por los beneficios de salud que ofrece la empresa, tanto a su persona, como a sus familiares.
- **Necesidades familiares.** Cuando una persona ya es padre o madre de familia, no solo requiere de una remuneración o beneficios de salud para poder solventarse, requiere además de beneficios familiares.

1.3.2.3 Formalización laboral

Silupú (2012), menciona que la formalización laboral es la cantidad de trabajadores con las cuáles la empresa va a firmar una formalidad laboral, mencionándose el tiempo, ya que estos contratos deben ser hechos acorde a las características de los puestos de trabajo que van a ocupar. También los registros y libros de planilla deben de ser legalizados por el Ministerio de Trabajo, para lo cual los empresarios deben de estar bien informados.

El Ministerio de Trabajo de Colombia (MINTRABAJO, 2016), lo define como el ingreso digno y protección social para el trabajador y su familia. Se desarrolla respetando la legislación aplicable que conlleva a una mejor calidad de vida, progreso social y económico, reducción de la pobreza y equidad social.

Según la secretaria del trabajo y previsión social (STPS) (2016), define que la formalidad del empleo es el cambio de un trabajo informal a un trabajo formal; donde se ofrece seguridad social al colaborador esto por medio de su incorporación a su empresa.

1.3.2.4 Incentivos laborales

Silupú (2012), menciona que se debe conocer que existen ciertos incentivos laborales para las MYPES que están inscritos en el registro nacional del micro y pequeña empresa (REMYPE) y que estas están permitidas para que se acogen a dichos beneficios que brinda la ley de MYPES. También puedan acreditarse como tal y se le reconozca ante las diversas instancias. Se recomienda que al menos el dueño o el gerente de la empresa debe estar en planilla. Se debe conocer que la ley de MYPE

considera a una microempresa a partir de 1 hasta 10 trabajadores y que sus ventas no excedan a 150 UIT's (hasta S/ 45 625 mensual) y una pequeña empresa puede tener hasta 100 trabajadores y sus ventas no excedan a 1700 UIT's (hasta S/ 517 083 mensual).

El Ministerio de Trabajo de Colombia (MINTRABAJO, 2016), nos menciona cinco indicadores a tener en cuenta a la hora de formalizar a un trabajador. Estos indicadores son los siguientes:

- Garantía de la protección de los derechos fundamentales.
- Prestaciones asistenciales y económicas para el trabajador y su familia.
- Generación de ingresos que mejoran la económica doméstica.
- Recreación y cultura para el trabajador y la familia.
- Seguridad y salud en el trabajo.

1.3.2.5 Componentes del empleo informal

La Organización Internacional del Trabajo (2016), menciona que es el número total de empleos informales, que se dieron en las empresas del sector formal, como también en las empresas del sector informal o en los hogares, esto en un período definido.

Se compone de:

- a. Trabajadores por cuenta propia y empleadores que laboran en sus propias empresas del sector informal.
- b. trabajadores, independientemente que trabajan en las empresas del sector formal o informal.
- c. Asalariados con empleos informales, ya sea que estén contratados por las empresas del sector formal, por

empresas del sector informal o por hogares que solicitan sus servicios como trabajadores domésticos remunerados.

d. Miembros de cooperativas de productores del sector informal.

e. Trabajadores por cuenta propia dedicados a la producción de bienes exclusivamente para el uso final propio de su hogar

1.3.2.6 Intención de la formalización laboral

En base a lo inferido de Belapatiño, Grippa y Perea (2017), se llega a evidenciar que la intención de la formalización de una persona, es la pre disponibilidad que tiene ésta para llevar a cabo una relación laboral con la empresa, es decir, que tan dispuesto se encuentra este para comprometerse legalmente con la empresa.

1.3.2.7 Evaluación de la intención de formalización laboral

Belapatiño, Grippa y Perea (2017), nos mencionan que la informalidad es un problema de la economía que abarca a las personas, empresas y transacciones que se llevan a cabo al margen de las normas legales y las obligaciones tributarias establecidas para la regulación de las actividades económicas desarrolladas, desde una perspectiva laboral. La informalidad conlleva el establecimiento de relaciones de trabajo que no cumplan parcial o completamente las regulaciones vigentes. Esta falta de formalidad por parte de las empresas se debe mayormente a una serie de causas, las cuales especificaremos a continuación:

1.3.2.8 Intención ligada al conocimiento y reconocimiento de capacidades:

- **Conocimiento legal:** Que de manera directa o indirecta desincentiva la contratación formal, la cual en la gran mayoría de veces se vincula a una normativa muy rígida, que no permite hacer ajustes de personal cuando las cosas no van bien en la empresa o el establecimiento de salarios mínimos exceden la productividad del trabajador.
- **Riesgos inherentes al trabajo:** Esto hace referencia a la débil fiscalización laboral que siguen los gobiernos de cada país, lo que disminuye la la probabilidad de que los infractores sean penalizados por no cumplir con la legislación

1.3.2.9 Condiciones legales laborales:

- **Capacidad laboral de la persona:** Se refiere a que los trabajadores no hacen rentable su contratación bajo las condiciones que la ley exige
- **Incumplimiento de obligaciones con el trabajador:** Esto se refiere a que la percepción de los beneficios de ser un trabajador formal no son lo suficientemente atractivos.
- **Insuficiente demanda laboral en el sector formal de la economía:** Se refiere a que existe una insuficiente demanda laboral en las empresas formales, ya que éstas exigen más, pero no cumplen con lo que establece la ley.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Cómo se relacionan los factores determinantes y la intención de formalización de los colaboradores en la discoteca Anaconda de la ciudad de Morales, periodo 2016?

1.4.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es el estado de los factores determinantes de la formalización de los colaboradores en la discoteca Anaconda de la ciudad de Morales, periodo 2016?
- ¿Cómo es la intención de formalización de los colaboradores de la discoteca Anaconda de la ciudad de Morales, periodo 2016?

1.5. Justificación del estudio

1.5.1. Justificación teórica

En esta justificación se empleó teorías básicas para realizar el análisis de cada una de las variables, a partir de definiciones y datos auténticos presentados por los diferentes autores que admiten el desarrollo de la investigación. Por ello, se ha considerado Gómez y Herrera (2014), quienes admiten la evaluación de la variable de factores determinantes; mientras que Belapatiño, Grippa y Perea (2017), admiten la evaluación la intención de formalización de los colaboradores.

1.5.2. Justificación práctica

La presente investigación se justifica en lo práctico, debido a que permitió analizar los factores determinantes que se relacionan con la intención de formalización de los colaboradores en la discoteca Anaconda de la ciudad de Morales, periodo 2016; con la finalidad

de encontrar los diversos factores determinantes que ocasionan este problema en las variables estudiadas, para posteriormente proponer alternativas de solución.

1.5.3. Justificación social

Esta investigación permite a la población en general, reconocer los diversos factores determinantes en la intención de formalización de los colaboradores en la discoteca Anaconda de la ciudad de Morales, periodo 2016.

1.6. Hipótesis

H_i: Los factores determinantes estudiados guardan relación significativa con la intención de formalización de los colaboradores en la discoteca Anaconda de la ciudad de Morales, periodo 2016.

H₀: Los factores determinantes estudiados no guardan relación con la intención de formalización de los colaboradores en la discoteca Anaconda de la ciudad de Morales, periodo 2016.

1.7. Objetivos

1.7.1. General

- Establecer como los factores determinantes se relacionan con la intención de formalización de los colaboradores en la Discoteca Anaconda de la Ciudad de Morales Periodo 2016.

1.7.2. Específicos

- Evaluar los factores determinantes de la intención de formalización de los colaboradores en la discoteca Anaconda de la ciudad de Morales, periodo 2016

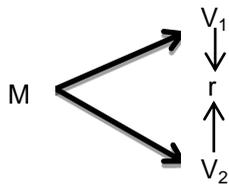
- Analizar la intención de formalización de los colaboradores de la discoteca Anaconda en la ciudad de Morales, periodo 2016.

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1. Diseño de investigación

La investigación es descriptiva correlacional ya que se describió los hechos presentados por cada una de las variables, a fin de comprender su comportamiento dentro de la realidad objeto en estudio, para luego establecer una correlación entre las mismas, llegando a dar con el objetivo principal de la investigación. La formación del diseño de la investigación representa el inicio donde se relacionan los pasos conceptuales del desarrollo de la investigación. Según Hernández, R (2014)

El esquema empleado es el siguiente:



Dónde:

M : Colaboradores de la discoteca Anaconda de la ciudad de Morales

V₁ : Factores determinantes

V₂ : Intención de Formalización

r : Relación las variables (Influencia)

2.2. Variables, operacionalización

Identificación de Variables

Variable independiente :

Factores determinantes

Variable dependiente:

Intención de Formalización

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Factores determinantes de formalización	Son un sub-conjunto de elementos pertenecientes a un conjunto más amplio, que determinan en mayor medida, el accionar de las personas frente a la formalización de su situación laboral (Gómez y Herrera, 2014),	El desarrollo de la presente variable, será efectuado a través de la aplicación de un cuestionario, efectuado en base a cada uno de los indicadores propuestos en la investigación.	Factores externos Factores internos	Consejos entregados por amistades Consejos realizados por familiares Incidencia de los medios sociales Necesidades económicas Necesidades de salud Necesidades familiares	Ordinal
Intención de formalización laboral	Es la pre disponibilidad que tiene ésta para llevar a cabo una relación laboral con la empresa, es decir, qué tan dispuesto se encuentra éste para comprometerse legalmente con la empresa (Belapatiño, Grippa y Perea, 2017).	El desarrollo de la presente variable, será efectuado a través de la aplicación de un cuestionario, efectuado en base a cada uno de los indicadores propuestos en la investigación.	Intención ligada al conocimiento y reconocimiento de capacidades Condiciones legales laborales	Conocimiento legal Riesgos inherentes al trabajo Capacidad laboral de la persona Incumplimiento de obligaciones con el trabajador Déficit de demanda laboral formal	Ordinal

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

La población se encontró constituida por el total de los trabajadores de la Discoteca Anaconda, los mismos que son 48.

2.3.2. Muestra

Debido a que es un número accesible y de fácil manejo, más aún encaja con los intereses objetivos de la investigación, la muestra estuvo constituida por el total de la población, es decir, 48 colaboradores de la discoteca anaconda.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas	Instrumento	Alcance	Fuente
Encuestas	Cuestionario de preguntas	Recabar información para cada una de las variables objeto en estudio.	Colaboradores de la discoteca Anaconda.

Fuente: Elaboración propia

2.5. Validez y confiabilidad

Validez

La validación de los instrumentos se llevó a cabo mediante la evaluación y juicio de expertos en el tema abordado.

2.5.1. Confiabilidad

En tanto la confiabilidad, fue realizada por medio de una prueba piloto.

2.6. Métodos de análisis de datos

Los métodos a emplear en la presente investigación son los siguientes:

Presentación de tablas y gráficos: Con el objeto de sintetizar los resultados y presentar de manera dinámica la información obtenida.

Método descriptivo: A fin de describir de manera detallada cada uno de los resultados obtenidos.

Procesamiento estadístico: A fin de poder establecer una relación entre las variables, así como de sus elementos en función a los objetivos especificados.

2.7. Aspectos éticos

Transparencia de la información: La información obtenida será presentada sin la omisión de algún resultado.

Anonimato: La identidad de los colaboradores que participan en la investigación no será revelada, por ser de carácter privada.

III. RESULTADOS

3.1. Factores determinantes de la formalización de los colaboradores en la discoteca Anaconda de la ciudad de Morales, periodo 2016

A fin de poder desarrollar este objetivo, se llevó a cabo la tabulación de las respuestas obtenidas en las encuestas, gracias a lo cual se llegó a obtener lo siguiente:

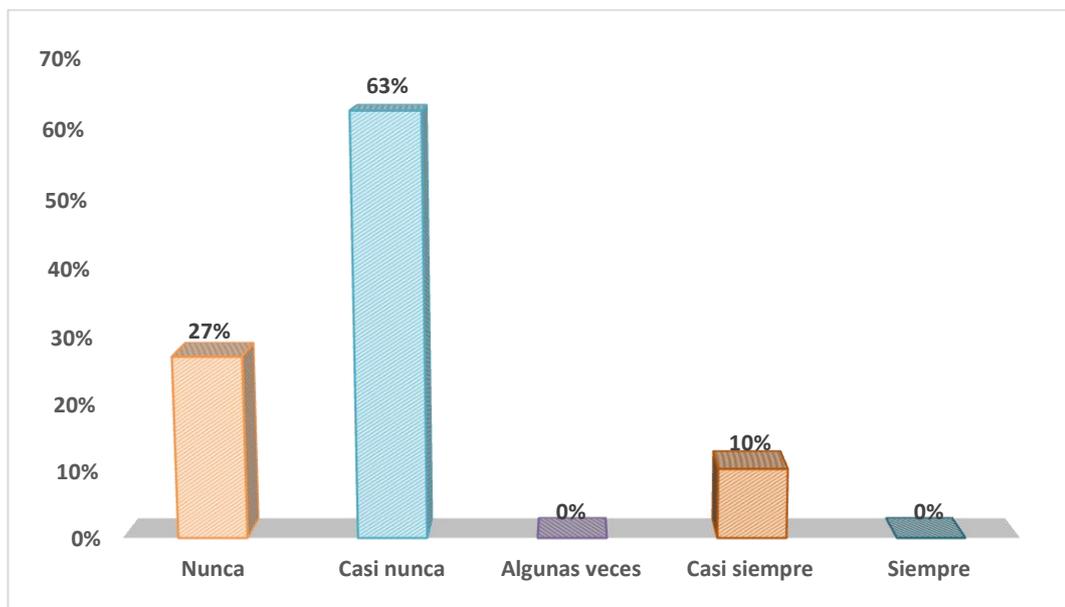
Tabla 1

Resultados de la dimensión Factores externos

	Desde	Hasta	Frec.	%
Nunca	7	13	13	27%
Casi nunca	14	20	30	63%
Algunas veces	21	27	0	0%
Casi siempre	28	34	5	10%
Siempre	35	35	0	0%
Total			48	100%

Fuente: Encuesta

Figura 1. Resultados de la dimensión Factores externos



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

En la tabla y figura N° 1, se puede observar los resultados de la dimensión factores externos: calificándole que el 27 % de colaboradores manifiestan que nunca han tomado en consideración la información que les brindan sus amigos sobre la formalización laboral; asimismo, un 63% de encuestados mencionan que casi nunca sus amistades les han comentado respecto a los beneficios de formalizarse; mientras que solo el 10% restante han mencionado que casi siempre han oído de la formalización por parte de sus familiares, y que esta es la razón por la que a veces piensan en formalizarse.

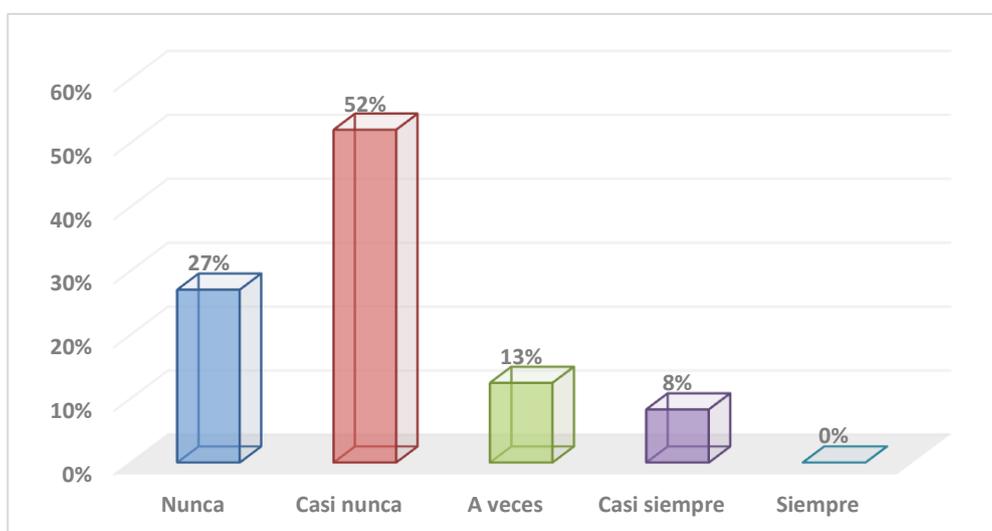
Tabla 2

Resultados de la dimensión Factores internos

	Desde	Hasta	Frec.	%
Nunca	7	13	13	27%
Casi nunca	14	20	25	52%
Algunas veces	21	27	6	13%
Casi siempre	28	34	4	8%
Siempre	35	35	0	0%
Total			48	100%

Fuente: Encuesta

Figura 2. Resultados de la dimensión Factores internos



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

En la tabla y figura N° 2, se puede evidenciar los resultados de la dimensión factores internos; mostrando al 27% de los colaboradores que nunca han escuchado sobre los beneficios que brinda la empresa, mientras que el 52% de los colaboradores han mencionado que casi nunca ingresan a un trabajo para cubrir sus deudas. Por otro lado, solo el 13% de los colaboradores mencionan que a veces los beneficios de salud son importantes para formalizarse y, por último, solo el 8% de los colaboradores mencionan que casi siempre se sienten satisfechos con la remuneración que perciben. Asimismo, con frecuencia hicieron uso de su beneficio de salud en trabajos anteriores.

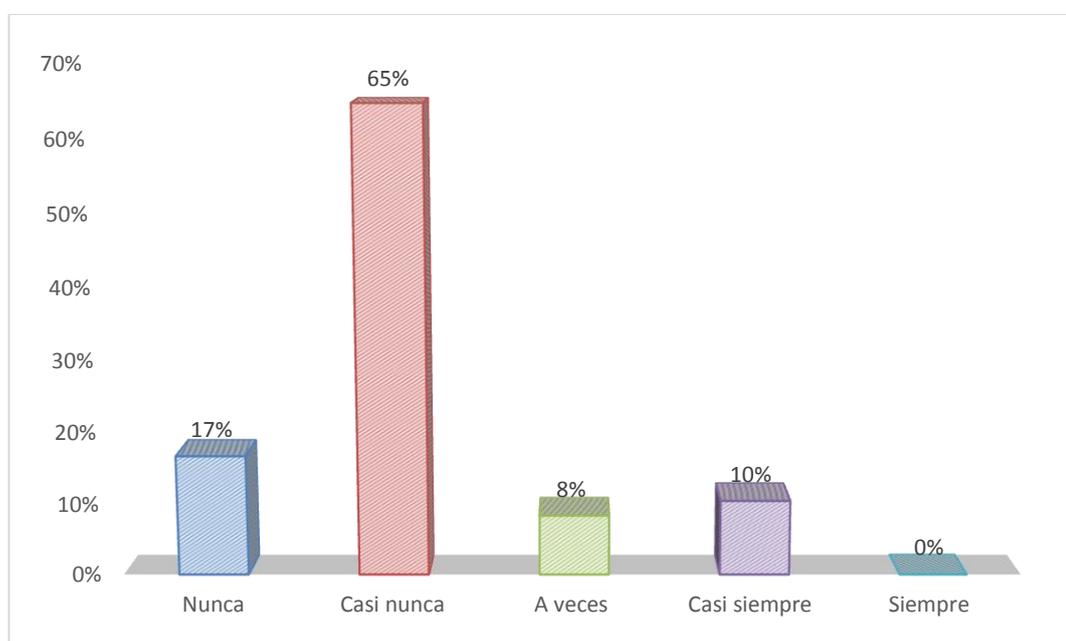
Tabla 3

Resultados de la variable Factores determinantes

	Desde	Hasta	Frec.	%
Nunca	7	13	8	17%
Casi nunca	14	20	31	65%
Algunas veces	21	27	4	8%
Casi siempre	28	34	5	10%
Siempre	35	35	0	0%
Total			48	100%

Fuente: Encuesta aplicada

Figura 3. Resultados de la variable Factores Determinantes



Interpretación

En la tabla y figura N° 3, se observa los resultados de la dimensión factores determinantes; mostrando que el 17 % de colaboradores manifiestan que nunca han tomado en consideración la información que les brindan sus amigos sobre la formalización laboral, mientras que un 65% de encuestados mencionan que casi nunca sus amistades les han comentado respecto a los beneficios de formalizarse; además el 8% de los colaboradores mencionan que a veces los beneficios de salud son importantes para formalizarse. De esta manera, solo el 10% restante han mencionado que casi siempre han oído de la formalización por parte de sus familiares, y que esta es la razón por la que a veces piensan en formalizarse.

3.2. Intención de formalización de los colaboradores de la discoteca Anaconda de la ciudad de Morales, periodo 2016.

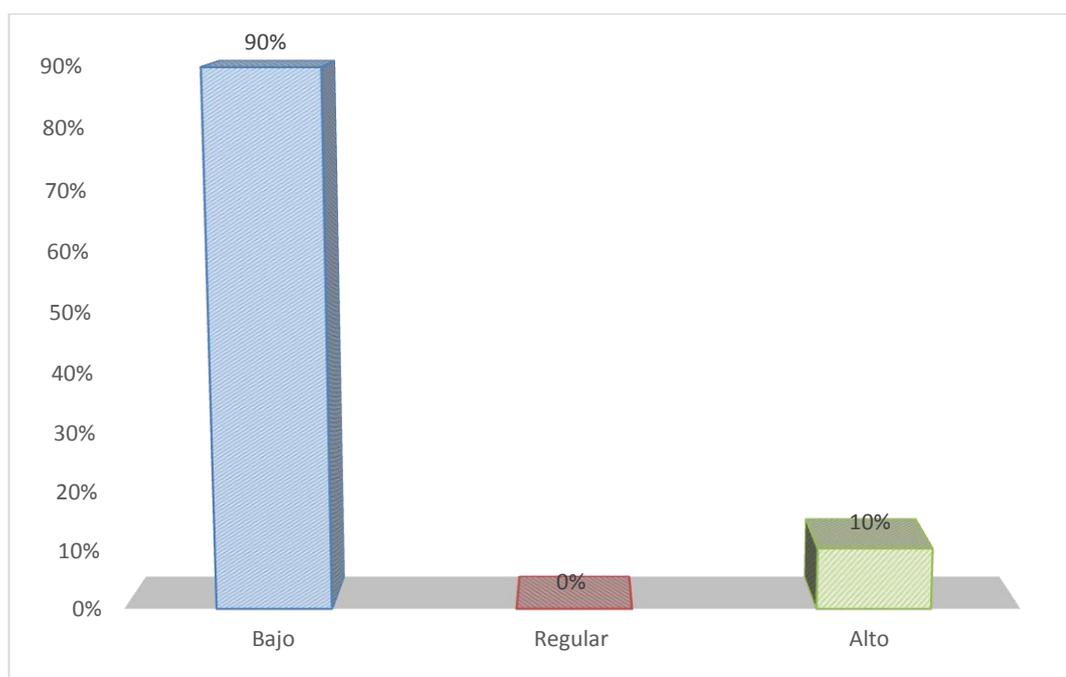
El desarrollo de este objetivo se llevó a cabo por medio del procesamiento de la información de las encuestas aplicadas a los trabajadores de la empresa en estudio, obteniendo de esta manera los siguientes resultados:

Tabla 4
Resultados de la variable intención de formalización

	Desde	Hasta	Frec.	%
Bajo	12	28	43	90%
Regular	29	45	0	0%
Alto	46	60	5	10%
	Total		48	100%

Fuente: Encuesta

Figura 4. Resultados de la variable Intención de formalización



Fuente: Elaboración propia

Interpretación

En la tabla y figura N° 4, se observa los resultados de la variable intención de formalización, mostrando y evidenciando que el 90% de los colaboradores tienen una baja intención de formalizarse, porque consideran que al firmar un contrato no los beneficia laboralmente. Mientras que solo el 10% de los colaboradores tienen una alta intención de formalizarse, porque consideran que la empresa se encuentra formalmente constituida y de esa manera podrá cumplir con la entrega de sus obligaciones laborales. Manifiestan también que la empresa no ha sido clausurada, tampoco temen ser expulsados por no cumplir con exigencias. Consideran que la empresa brinda un buen trato a los colaboradores formalizados, sobre todo consideran que la empresa brinda recompensas a los mejores trabajadores de esa manera motivarlos.

3.3. Establecer la relación de los factores determinantes y la intención de formalización de los colaboradores en la Discoteca Anaconda de la Ciudad de Morales Periodo 2016.

Tabla 5

Tabla de contingencia entre los factores determinantes y la intención de formalización

			Intención de formalización		Total
			Alto	Bajo	
Factores determinantes	A veces	Recuento	0	4	4
		% del total	0,0%	8,3%	8,3%
	Casi nunca	Recuento	0	31	31
		% del total	0,0%	64,6%	64,6%
	Casi siempre	Recuento	5	0	5
		% del total	10,4%	0,0%	10,4%
	Nunca	Recuento	0	8	8
		% del total	0,0%	16,7%	16,7%
	Total	Recuento	5	43	48
		% del total	10,4%	89,6%	100,0%

Fuente: Proceso de comparación de resultados entre la variable factores determinantes y la intención de

Formalización de los colaboradores

Interpretación

En la Tabla 5, se evidencia que de un total de 48 trabajadores (100%) un 64,6% (31) de estos, manifestaron que casi nunca toman en cuenta los factores determinantes y tienen una baja intención de formalización; de igual manera, de 18 trabajadores (16,7%) que mencionaron que nunca toman en cuenta los factores determinantes, presentan una baja intención de formalización. Solo 5 (10,4%) de los trabajadores que refirieron que casi siempre han tenido en cuenta los factores estudiados, presentan un alto grado de intención de formalización. De esta manera, se evidencia la existencia de una relación, pues mientras menor importancia o relevancia se entregue a los factores determinantes; menor será el grado de intención de formalización en los trabajadores de Discoteca Anaconda.

Tabla 6*Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra*

		Factores determinantes	Intención de formalización
N		48	48
Parámetros normales ^{a,b}	Media	32,9375	21,8750
	Desviación típica	10,12981	11,39732
	Absoluta	,260	,406
Diferencias más extremas	Positiva	,260	,406
	Negativa	-,154	-,252
Z de Kolmogorov-Smirnov		1,801	2,810
Sig. asintót. (bilateral)		,003	,000

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

Interpretación

La prueba de normalidad permite conocer y establecer la prueba estadística a utilizar para determinar si existe o no relación entre las variables. A partir del análisis del valor de significancia también conocido como Sig. asintót. (bilateral) bajo el siguiente criterio: Si el valor “Sig.” es menor (<) a 0,05 se aplica la prueba de Rho-Spearman, sin embargo, si el valor “Sig.” es mayor (>) a 0,05 se aplica la prueba de Pearson; en tal sentido, como los valores obtenidos para las variables “factores determinantes” e “intención de formalización” son 0,003 y 0,000 se aplicó la prueba de Rho-Spearman que se presenta a continuación:

Tabla 7*Prueba de correlación de Rho-Spearman*

			Factores determinantes	Intención de formalización
Rho de Spearman	Factores determinantes	Coefficiente de correlación	1,000	,488**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Intención de formalización	N	48	48
		Coefficiente de correlación	,488**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	48	48

**La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

Según la prueba de correlación de Rho-Spearman, se establece la existencia de una relación significativa entre las variables en estudio y a su vez se descarta la hipótesis nula (H_0), ello debido a que el valor sig. (Bilateral) obtenido (0,000) es menor al margen de error de 0,05. Asimismo, ya que el valor del coeficiente de correlación es igual a 0,488 se acepta la existencia de una correlación positiva media. Esto quiere decir que, mientras menos se informe o haya escuchado un trabajador sobre los factores de formalización, más baja será su intención de hacerlo.

IV. DISCUSIONES

Los factores determinantes constituyen una palabra compuesta, pues tal y como se encuentra estipulado en la Real Academia Española (RAE. 2017), el factor constituye un elemento o elementos que condicionan el accionar de otro elemento. En tanto que el término determinante es un elemento principal que condiciona en mayor proporción un resultado. Al respecto, en la presente investigación, se analizaron los factores determinantes de la formalización bajo teorías como la de Gómez y Herrera (2014), de quienes se ha inferido que esta variable constituye un sub-conjunto de elementos que determinan el accionar de las personas frente a la formalización. Frente a esto, se identificaron 2 dimensiones (factores externos e internos) mismos que se distribuyeron en 3 indicadores cada uno. Estos permitieron la elaboración de un cuestionario con un total de 14 preguntas. Los resultados obtenidos de la aplicación de este instrumento indican que, en cuanto a la dimensión “factores externos”, el 63% de encuestados mencionan que casi nunca sus amistades les han comentado respecto a los beneficios de formalizarse, ni mucho menos de los perjuicios que genera este acto. De este mismo grupo ha habido trabajadores que mencionaron no buscar apoyo profesional. Por último, el 10% restante han mencionado que casi siempre han oído de la formalización por parte de sus familiares, y que ésta es la razón por la que a veces piensan en formalizarse. En tanto que para la dimensión “factores internos”, 52% de los colaboradores, han mencionado que casi nunca ingresan a un trabajo para cubrir sus deudas. El 13% de los colaboradores mencionan que a veces los beneficios de salud son importantes para formalizarse. Estos resultados difieren mucho de las investigaciones realizadas por autores como Gonzalez y Kuhn (2011) quienes evaluaron los factores de informalidad en las MYPEs y grandes empresas, resaltando entre éstas el uso de tecnologías simples y el manejo de capital por persona ocupada. Asimismo, uno de los factores que representa una baja motivación para que los trabajadores de Discoteca Anaconda se formalicen, es la entrega de beneficios por parte de ésta, que difiere parcialmente de una investigación realizada por Pachamango (2014)

en la que determina que alrededor del 60% de las empresas otorgan sus beneficios laborales.

En un mundo globalizado y democrático, en el que todas las personas tienen igualdad de derechos, resulta necesaria la legislación de dichos derechos, así como el de sus deberes. Para ello, instancias como el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en Perú, buscan regular el accionar de los empleadores (empresas) y empleados (trabajadores o subordinados). Sin embargo, el trabajador también cuenta con propio y libre albedrío, por lo que está en su persona aceptar o rechazar las condiciones laborales que se le imponen. Esta problemática fue abarcada en la presente investigación, para lo cual se precisó de la teoría propuesta por Belapatiño, Grippa y Perea (2017), quienes catalogan a la intención de formalización como la pre disponibilidad que tienen para llevar a cabo una relación laboral con la empresa, es decir, que tan dispuesto se encuentra este para comprometerse legalmente con la empresa. Al respecto se analizaron ciertos indicadores inferidos de la teoría de estos autores, los mismos que sirvieron para la elaboración de un cuestionario de preguntas que posteriormente fueron aplicados a los colaboradores. Los resultados obtenidos indican que el 90% de los colaboradores (43 de los colaboradores), tienen una baja intención de formalizarse, porque consideran que al firmar un contrato no los beneficia laboralmente. Tampoco se sienten obligados con la empresa por firmar un contrato, mucho menos sienten temor por las fiscalizaciones que pueda efectuar el Ministerio de Trabajo. Al respecto, no se ha logrado identificar mayor información respecto a la variable intención de formalización. Sin embargo, autores citados en el presente trabajo como Silupú (2012) o el Ministerio de Trabajo de Colombia (MINTRABAJO, 2016), permiten inferir que la formalización de la persona se encuentra condicionada por las condiciones laborales del entorno. También dependen de la identificación con el trabajo que realizará, según la recopilación de trabajos previos como el realizado por Gavidia y Vásquez (2015), quienes identifican que la imagen corporativa o institucional es adecuada, lo que facilita la integración de los trabajadores a la empresa.

De manera general, se ha establecido la relación estadística entre las variables, por medio de 2 pruebas estadísticas. La primera es la tabla de contingencia en la que se evidencia, que aquellos trabajadores que un 64,6% (31) de estos manifestaron que casi nunca toman en cuenta los factores determinantes y tienen una baja intención de formalización; de igual manera 18 trabajadores (16,7%) que mencionaron que nunca toman en cuenta los factores determinantes, presentan una baja intención de formalización. Esta prueba fue corroborada por medio de la prueba de Rho-Spearman, en la que se establece que existe una relación significativa entre las variables en estudio y a su vez se descarta la hipótesis nula (H_0). Ello debido a que el valor sig. (Bilateral) obtenido (0,000) es menor al margen de error de 0,05. Asimismo, ya que el valor del coeficiente de correlación es igual a 0,488 se acepta la existencia de una correlación positiva media.

V. CONCLUSIONES

- Por medio de la prueba de correlación de Rho-Spearman, se estableció la existencia de una relación significativa entre las variables en estudio, pues el valor sig. (Bilateral) obtenido (0,000) es menor al margen de error de 0,05. Asimismo, se aceptó la hipótesis de investigación formulada que menciona que “Los factores determinantes estudiados guardan relación significativa con la intención de formalización de los colaboradores en la discoteca Anaconda de la ciudad de Morales, periodo 2016”.
- Por medio del estudio realizado se llegó a determinar los factores que limitan la intención de formalización de los colaboradores en la discoteca Anaconda de la ciudad de Morales; evidenciando que la confianza y el interés presentan una relación directa; las mismas que se dedujeron induciendo el bienestar de sus familiares como un factor externo muy común en el campo de estudio. Por otro lado, en cuanto a los factores internos el indicador que repercutió fue que casi nunca las personas buscan ingresar a un trabajo para cubrir sus necesidades personales y por ende la mayoría desconoce los beneficios que ésta representan.
- A través del análisis determinado a la intención de formalización de los colaboradores de la discoteca Anaconda de la Ciudad de Morales; fue evidenciada en un nivel bajo, por lo que el gran número de trabajadores aluden que al firmar un contrato no necesariamente se beneficiarán laboralmente. Asimismo, a través de la investigación dieron a conocer que los colaboradores no perciben incentivos por parte de la empresa con propósito de establecer una motivación.

VI. RECOMENDACIONES

- De manera general, a futuros investigadores se recomienda el desarrollo de una nueva investigación en la que se lleve a cabo una investigación pre-experimental en el que implemente un plan de capacitación para evaluar si esto conlleva a que más personas se formalicen.
- A los trabajadores de la discoteca Anaconda de la ciudad de Morales, se los insta a informarse en cuanto a los beneficios y obligaciones con los que cuentan a la hora de formalizarse.
- Se recomienda a los trabajadores a formalizarse y mantener una relación formal con sus empleadores, garantizando su bienestar personal, profesional y el de su familiar.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Acosta, M. (2013). *Diseño de un Plan de Posicionamiento de la Imagen Corporativa de la Empresa Proyectos y Servicios Group* (Tesis de pregrado). Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/3725/1/T1279-MBA-Acosta-Dise%C3%B1o.pdf>
- Belapatiño, V. Grippa, F. y Perea, H. (2017). *BBVA: observatorio económico Perú. Lima. Perú*. Recuperado de: <https://www.bbvaresearch.com/wp-content/uploads/2017/01/Observatorio-informalidad-laboral1.pdf>
- Bermúdez, J. Pérez, A. Ruiz, J. Sanjuán, P. y Rueda, B. (2013). *Psicología de la Personalidad*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=QEWwBAAAQBAJ&pg=PT23&dq=actores+determinantes+en+una+conducta&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjdlL33yl3UAhXCKyYKHc3OAlgQ6AEIjAA#v=onepage&q=factores%20determinantes%20en%20una%20conducta&f=true>
- Diario el Peruano (2016). *MTPE Aprueba Iniciativa: Listo plan de formalización laboral*. (Nota de prensa). Perú. Recuperado de: <http://www.elperuano.com.pe/noticia-listo-plan-formalizacion-laboral-43390.aspx>
- Diario el Peruano (2017). *Meta del Ejecutivo es subir la formalidad laboral a 40%*. (Nota de prensa). Perú. Recuperado de: <http://www.elperuano.pe/noticia-meta-del-ejecutivo-es-subir-formalidad-laboral-a-40-50537.aspx>
- Diario Informador (2016). *Peña Nieto firma acciones para Formalización del Empleo*. (Nota de prensa). México. Recuperado de: <http://www.informador.com.mx/economia/2016/662815/6/pena-nieto-firma-acciones-para-formalizacion-del-empleo.html>

El País (2014). *Hoy, protesta de taxistas en Cali por formalización laboral*. (Nota de prensa). Colombia. Recuperado de: <http://www.elpais.com.co/cali/hoy-protesta-de-taxistas-en-por-formalizacion-laboral.html>

Gavidia, A y Vásquez, R (2015). *Identidad corporativa y su relación con la imagen institucional de los colaboradores de la empresa Autonor Nor Oriente S.A.C en la ciudad de Tarapoto en el año 2014* (Tesis de Pre – grado). Realizada en la Universidad Nacional De San Martín. Tarapoto – Perú 2015. Preparado por: http://tesis.unsm.edu.pe/jspui/bitstream/11458/663/1/Alexander%20Gavidia%20Silva_Richard%20V%C3%A1squez%20Torres.pdf

Gómez, M. Herrera, F. (2014). (Revista Científica). *Análisis de los Factores Determinantes de la Cultura Organizacional en el Ambiente Empresarial* Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/2654/265431574006.pdf>.

Gutiérrez, G. (2016). En su tesis *La formalización administrativa y financiera a través de la asociatividad de los actores del Programa Hilando el Desarrollo en la Economía Social y Solidaria* (Tesis de Pre – grado). Realizado en la Universidad técnica de Ambato, Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/21381/1/T3549i.pdf>.

Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.). México D.F., México: McGraw-Hill

La Organización Internacional del Trabajo (2016). *Desarrollo productivo, formalización laboral y normas del trabajo: áreas prioritarias de trabajo de la OIT en América Latina y el Caribe*. Lima, Perú. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_534139.pdf

Landeau, R. (2007). *Elaboración de trabajos de investigación*. (1ª ed.). Venezuela: Editorial Alfa

- Lizano, J. (2014). *La Identidad Corporativa y el Posicionamiento en el Mercado de la empresa Boman Sport de la ciudad de Ambato* (Tesis de Pre – grado). Universidad Técnica de Ambato – Ecuador 2014. Recuperado de: <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/8044/1/168%20MKT.pdf>
- Mena, R. (2013). *Los factores ergonómicos y su influencia en el rendimiento laboral en los colaboradores de la empresa agrocueros s.a. del cantón Ambato Provincia* (Tesis de Pre – grado). Realizado en la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/12804/1/FCHE-PSIP-108.pdf>
- Ministerio de Trabajo de Colombia (2016). *Formalización Laboral*. (Documento en línea). Colombia. Recuperado de: <http://www.mintrabajo.gov.co/formalizacion-laboral.html> / <http://www.mintrabajo.gov.co/i-que-es-la-formalizacion-laboral.html>
- Murillo, I.M (2014). *La imagen corporativa y el posicionamiento en el mercado de la empresa c & g telecomunicaciones de la ciudad de Ambato* (Tesis de Pre – grado). Universidad Técnica de Ambato. Ambato, Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/7306/1/137%20MKT.pdf>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos OCDE, (2013). *Estudio Territorial Puebla – Tlaxcala, México 2013* Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=v_phAgAAQBAJ&pg=PT122&dq=factores+determinantes+en+la+informalidad&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjb89iato3UAhWHOSYKHfLSA_QQ6AEIjAA#v=onepage&q=factores%20determinantes%20en%20la%20informalidad&f=true
- Pachamango, N. (2014). *La Ley de Formalización Laboral N° 30056: Beneficios en los Trabajadores de las MYPES del sector calzado en el distrito el*

Porvenir. (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo, Perú. Recuperado de:
http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/657/pachamango_noemi.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Paucar, L. (2013). *La imagen corporativa y su impacto en las ventas de la empresa mi auto de la ciudad de Ambato* (Tesis de Pre – grado). Universidad Técnica de Ambato. Ambato, Ecuador. Recuperado de:
<http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/6592/1/115%20MKT.pdf>

Pezo, P (2012). *Comunicación Organizacional y su incidencia en el Posicionamiento de imagen del Municipio de salinas de la provincia de Santa Elena, 2011* (tesis de postgrado). Universidad Estatal Península de Santa Elena. Recuperado de:
<http://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/644/1/TESIS%20DEL%20PEZO%20PRISCILA.pdf>

Real Academia Española (2017). *Diccionario digital*. Recuperado de:
<http://dle.rae.es/?id=DaJfrXM>

Rodríguez, C. (2016). *Imagen y reputación corporativa de la empresa Caliza Cemento Inca S.A. en el Valle de Cajamarquilla* (Tesis Pre – grado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima – Perú 2016. Recuperado de:
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/5811/2/Rodriguez_ac.pdf

Santander, A.R (2016). *Identidad corporativa de la ONG Universidad Coherente: posicionamiento de la organización en los estudiantes de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el 2010* (Tesis de Pre – grado). Universidad Nacional de San Marcos. Lima – Perú 2016. Recuperado de:
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4968/1/Santander_qa.pdf

- Secretaría del trabajo y previsión social (STPS). (2016). *formalización el empleo*. Lima, Perú. Recuperado de:
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/110704/Formalizacio_n_d el_empleo.pdf
- Silupú, B. (2012). *Formalización, tarea de todo empresario*. (Artículo Periodístico). Perú: Perú21. Recuperado de:
<http://blogs.peru21.pe/tumismoeres/2012/09/formalizacion-tarea-de-todo-em.html>
- Thorne, A. ministro de Economía (2016). *MEF presentó su plan para elevar la formalización laboral a 60% en cinco años*. Diario gestión. Recuperado de:
<http://gestion.pe/economia/mef-presento-su-plan-elevar-formalizacion-laboral-60-cinco-anos-2168486>
- Urquiza, J. (2015). *Formalización del régimen laboral y tributario para mejorar la rentabilidad de la empresa de transportes San Pedro de Mala S.A.C.* (Tesis de Pregrado). Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú. Recuperado de:
<http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/155/1/URQUIZO%20PALACIOS.pdf>
- Valle, M. (2011). *La capacitación del docente como un factor determinante para el desarrollo integral de los niños con retardo mental moderado de la escuela Juan Francisco Montalvo del Cantón Píllaro de la provincia de Tungurahua durante el periodo académico 2010 -2011* (Tesis de Pre – grado). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Recuperado de:
http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/2762/1/tebp_2011_373.pdf
- Villugas, J. (2007). *Identidad corporativa y estrategias de comunicación interna en la Municipalidad De Santa Anita* (Tesis de Pre – grado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima – Perú 2007. Recuperado de:
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1280/1/Villugas_lj.pdf

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de consistencia

OBJETIVOS	PROBLEMA	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>Objetivo general Establecer cómo los factores determinantes se relacionan con la intención de formalización de los colaboradores en la Discoteca Anaconda de la Ciudad de Morales Periodo 2016.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluar los factores determinantes de la formalización de los colaboradores en la discoteca Anaconda de la ciudad de Morales, periodo 2016 • Analizar la intención de formalización de los colaboradores de la discoteca Anaconda de la ciudad de Morales, periodo 2016 	¿Cómo se relacionan los factores determinantes y la intención de formalización de los colaboradores en la discoteca Anaconda de la ciudad de Morales, periodo 2016?	Los factores determinantes estudiados se relacionan de manera significativa con la intención de formalización de los colaboradores en la discoteca Anaconda de la ciudad de Morales, periodo 2016.	Factores determinantes de formalización	Factores externos	Consejos entregados por amistades
					Consejos realizados por familiares
					Incidencia de los medios sociales
				Factores internos	Necesidades económicas
					Necesidades de salud
					Necesidades familiares
			Intención de Formalización laboral	Intención ligada al conocimiento y reconocimiento de capacidades	Conocimiento legal
					Riesgos inherentes al trabajo
				Condiciones legales laborales	Capacidad laboral de la persona
					Incumplimiento de obligaciones con el trabajador
					Déficit de demanda laboral formal
DISEÑO	POBLACIÓN		MUESTRA		
Descriptivo Correlacional	La población se encontrará constituida por la totalidad de los trabajadores de la Discoteca Anaconda en uno de los días más abarrotados, los mismos que son 48.		El total de la población 48.		

Anexo 02: Cuestionario sobre los factores determinantes de formalización de los colaboradores en la Discoteca Anaconda

Este cuestionario tiene fines académicos en el cual se busca establecer la cantidad de factores determinantes de la formalización laboral de los colaboradores en la discoteca Anaconda de la ciudad de Morales, periodo 2016; para lo cual los nombres serán anónimos. Se pide marcar con una (X) u otro la casilla correspondiente. Se le agradece de antemano su colaboración.

Debe de tener en cuenta que las opciones de respuesta tienen una calificación del 1-5, las cuales presentan los siguientes valores:

Valor	1	2	3	4	5
Significado	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Factores externos						
Nº	Indicador: Consejos entregados por amistades	1	2	3	4	5
1	¿Con qué frecuencia considera que la información que le proporcionan sus amigos acerca de la formalización laboral es confiable?					
2	¿Con qué frecuencia sus amistades le comentan respecto a los beneficios que se obtienen al formalizarse en un trabajo?					
3	¿Con qué frecuencia sus amigos le indicaron acerca de los perjuicios que genera la formalidad laboral?					
Nº	Consejos realizados por familiares	1	2	3	4	5
4	¿Con frecuencia sus familiares le comentan respecto a la necesidad de formalizarse dentro de la empresa?					
5	¿Cuán frecuentemente piensa en formalizarse por sus familiares?					
Nº	Incidencia de los medios sociales	1	2	3	4	5
6	Usted ¿busca consejo profesional de algún conocido antes de formalizar su unión laboral con alguna empresa?					
7	¿Toma en cuenta los consejos brindados por profesionales en los medios sociales?					
Factores internos						
Nº	Necesidades económicas	1	2	3	4	5
8	¿Con qué frecuencia, busca un trabajo solo por la remuneración?					

9	¿Con qué frecuencia tiene deudas que busca cubrir a toda costa?					
10	¿Con qué frecuencia se siente satisfecho con la remuneración que percibe?					
Nº	Necesidades de salud	1	2	3	4	5
11	¿Con qué frecuencia considera que los beneficios de salud son llamativos al momento de formalizarse?					
12	¿Con qué frecuencia ha hecho uso de su beneficio de salud en trabajos anteriores?					
Nº	Necesidades familiares	1	2	3	4	5
13	¿Con qué frecuencia ha escuchado sobre los beneficios para la familia?					
14	¿Con qué frecuencia ha escuchado que la empresa le brinda beneficios para la familia?					

Anexo 03: Cuestionario sobre la formalización laboral de los colaboradores en la Discoteca Anaconda

Este cuestionario tiene fines académicos que permitirá evaluar la intensidad de formalización de los colaboradores en la discoteca Anaconda de la ciudad de Morales, periodo 2016. Para lo cual se le pide que responda las preguntas con sinceridad. Las respuestas conservarán su anonimato. Se le agradece de antemano su colaboración.

Debe de tener en cuenta que las opciones de respuesta tienen una calificación del 1-5, las cuales presentan los siguientes valores:

Valor	1	2	3	4	5
Significado	nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre

Nº	Conocimiento legal	1	2	3	4	5
1	¿Considera que el firmar un contrato, lo beneficia laboralmente a usted?					
2	¿Con qué frecuencia considera que la empresa al encontrarse formalmente constituida, cumplirá con todas sus obligaciones?					
3	¿Se siente usted obligado con la empresa por firmar un contrato?					
Nº	Riesgos inherentes al trabajo	1	2	3	4	5
4	¿Con qué frecuencia siente temor por las fiscalizaciones que pueda efectuar el Ministerio de Trabajo?					
5	¿Con qué frecuencia la discoteca ha sido clausurada?					
6	¿Cuán frecuente usted ha observado que la discoteca paga alguna penalidad por infracción?					
Nº	Capacidad laboral de la persona	1	2	3	4	5
7	¿Con qué frecuencia siente usted que se encuentra en la capacidad de cumplir con lo exigió en su puesto?					
8	¿Con qué frecuencia teme ser expulsado por no cumplir con los requisitos de la empresa?					

Nº	Incumplimiento de obligaciones con el trabajador	1	2	3	4	5
9	¿Considera que la empresa brinda un buen trato a sus colaboradores formalizados?					
10	¿Con qué frecuencia la empresa recompensa a los mejores trabajadores en su afán de incentivarlos?					
Nº	Déficit de demanda laboral formal	1	2	3	4	5
11	¿Con qué frecuencia ha sentido que el trabajar en la discoteca fue su último recurso?					
12	¿Con qué frecuencia ha sentido que se encuentra laborando en la empresa por que algún amigo lo ha recomendado?					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADEMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

FICHA DE EVALUACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombres del experto : *Bingo Bardales, Regen*
 Institución donde labora : *UCV*
 Especialidad : *magister*
 Instrumento de evaluación : *Encuesta*
 Autor (s) del instrumento (s) : *Goicoechea Vargas Valeria Arlett*

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.			X		X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.				X	
ORGANIZACION	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.				X	
METODOLOGIA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
OPORTUNIDAD	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						42

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

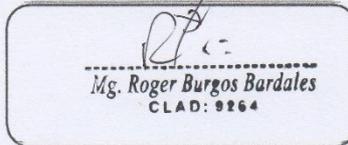
III. OPINION DE APLICACIÓN

Puede aplicarse el instrumento, este
según a los que quien investiga

IV. PROMEDIO DE VALIDACION

42

Tarapoto, 10 de octubre de 2017



Sello personal y firma



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADEMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

FICHA DE EVALUACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombres del experto: *Pezo Arteaga, Erick*
 Institución donde labora : *Grupo ES Consultores*
 Especialidad : *Mg. en Talento Humano*
 Instrumento de evaluación : *Cuestionario*
 Autor (s) del instrumento (s) : *Gricelchea Vargas, Valeria Arlett*

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					✓
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				✓	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.				✓	
ORGANIZACION	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				✓	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				✓	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				✓	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				✓	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.				✓	
METODOLOGIA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				✓	
OPORTUNIDAD	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					✓
PUNTAJE TOTAL					42	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADEMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

FICHA DE EVALUACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombres del experto: *Das Ratzemberg, Carol Beatriz*
 Institución donde labora : *Universidad César Vallejo.*
 Especialidad : *Lic. Mg. en Gestión del Talento Humano*
 Instrumento de evaluación : *Cuestionario*
 Autor (s) del instrumento (s) : *Gricoechea Vargas, Valeria Arlett*

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACION	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.			X		
METODOLOGIA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
OPORTUNIDAD	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					46	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

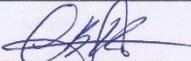
III. OPINION DE APLICACIÓN

Se considera la discusión en función
de la metodología aplicada con enfoque
general.

IV. PROMEDIO DE VALIDACION

46

Tarapoto, 09 de Noviembre de 2017


Lic. Mg. CAROL B. BAD RATZEMBERG

Sello personal y firma



CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

Yo, Jesús Díaz Ruíz, con DNI N° 46431631, en calidad de Administrador de la Discoteca Anaconda, hago constar que para el desarrollo del presente trabajo de investigación, se brindó información necesaria a solicitud de la Srta. Valeria Arlett Goicoechea Vargas, estudiante de la Escuela de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, para el desarrollo de su Tesis titulada "Factores determinante y la intención de Formalización de los colaboradores en la Discoteca Anaconda de la Ciudad de Morales, Periodo 2016".

Se expide el presente a solicitud de la interesada para los fines convenientes.

Tarapoto, mayo de 2017



JESUS DIAZ RUIZ
DNI N°: 46431631



INFORME DE REVISIÓN

I. Datos generales:

Autor	Valeria Arlett Goicoechea Vargas
Programa	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
Jurado evaluador	Rosa Mabel Contreras Julian
Asunto	Revisión de Tesis
Título de tesis	Factores Determinantes y la Intención de formalización de los colaboradores en la discoteca "Anaconda" de la Ciudad de Morales, periodo 2016"
Fecha	28 de Noviembre del 2017

II. Observaciones de contenido:

Descripción	Nº de página

III. Observaciones de forma:

Descripción	Nº de página

IV. Identificación de plagio:

- Sí (indicar el o los links)
- No

V. Autorización de jurado para sustentación:

- Apto para sustentar
- No apto para sustentar

Mg. Rosa Mabel Contreras Julian

Programa de estudio de

Universidad César Vallejo, Filial Tarapoto

Tesis Valeria

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uta.edu.ec Fuente de Internet	1%
2	Submitted to Universidad ESAN -- Escuela de Administración de Negocios para Graduados Trabajo del estudiante	1%
3	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	1%
4	www.clubensayos.com Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Estatal a Distancia Trabajo del estudiante	1%
6	theibfr.com Fuente de Internet	1%
7	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad San Francisco de Quito	1%