



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN

Formalidad para la Satisfacción Laboral en las Mypes Comercializadoras
Pesqueras – Los Órganos, Piura – 2018

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO
EN ADMINISTRACIÓN

Autor(es):

Arroyo Obando, Anggela Rebeca

Quispe Centeno, Flavio Hipolito

Asesora Metodóloga:

Dra. Espinoza Rodríguez, Olenka Ana

Asesora Especialista:

Dra. Aguilar Aragón, Nancy Deifilia

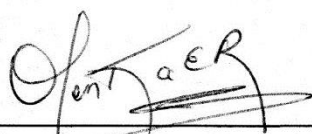
Línea De Investigación:

Gestión De Organizaciones

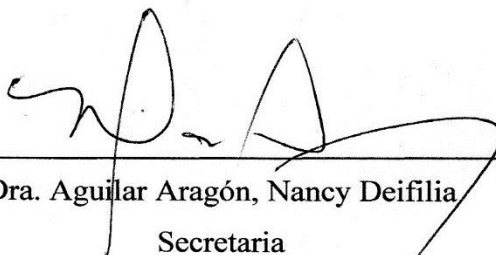
TRUJILLO – PERÚ

2018

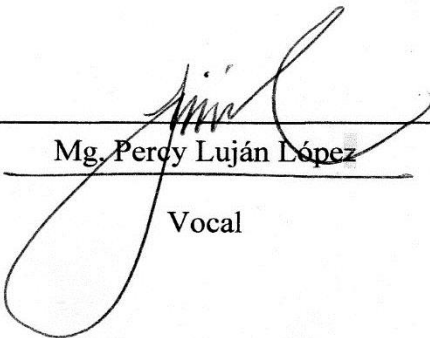
Página del Jurado



Dra. Espinoza Rodríguez, Olenka Ana
Presidenta



Dra. Aguilar Aragón, Nancy Deifilia
Secretaria



Mg. Percy Luján López

Vocal

Declaratoria de Autenticidad I

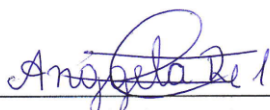
Declaratoria de Autenticidad

Yo Arroyo Obando, Anggela Rebeca con el DNI N° 71454208, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presenta tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, diciembre del 2018



Arroyo Obando, Anggela Rebeca

DNI N° 71454208

Declaratoria de Autenticidad II


Declaratoria de Autenticidad

Yo Quispe Centeno, Flavio Hipolito con el DNI N° 76723079, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultades de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, diciembre del 2018



Quispe Centeno, Flavio Hipolito
DNI N° 76723079

Dedicatoria I

Al creador de todas las cosas, el que me ha dado fortaleza para continuar, por ello, dedico en primer lugar mi trabajo a Dios.

De igual forma, dedico este trabajo a la mujer que me dio la vida, que es mi mamá Leticia Obando Guerra, la que me formó con buenos sentimientos, hábitos y valores, la cual me ha ayudado a salir adelante en los momentos difíciles. Asimismo, a mi papá Segundo Arroyo Lezma, por el apoyo moral y económico que me ha brindado, sobre todo por confiar en mí en todo momento.

A mi hermanita Fiorella Arroyo Obando y abuelito Felipe Obando Díaz, a mi primo Jean Rojas Ledesma porque me ha brindado su apoyo en todo momento y en cualquier circunstancia.

A mis dos mejores amigos que conocí en la Universidad César Vallejo, Flavio Quispe Centeno y Soraida Medina Lucas, por el soporte que han sido en mi vida en todo momento y por todo el apoyo que me brindaron estos cinco años. Gracias a ellos conocí lo que es una amistad verdadera.

Atte.: Arroyo Obando, Anggela Rebeca

Dedicatoria II

A Dios por permitirme llegar alcanzar mi meta y estar en estos momentos en una etapa muy primordial y por darme la valentía de nunca rendirme en las adversidades que se me han presentado en el camino.

A mis padres, el Sr. Marcelino Quispe Chinchay y la Sra. Martha Ivon Centeno Azabache, que depositaron su confianza en mí y me brindaron su apoyo incondicional e hicieron posible que culminen mis estudios satisfactoriamente, pues son mi gran motivación para cada día salir adelante y seguir luchando por mis metas.

A mi mami Lucy y papi Máximo, que gracias a sus consejos día a día pude mantenerme, por apostar por mí sin temor alguno cuando cometía algún error humano y me orientaban al camino correcto.

A mis dos hermanas mayores, Nilda Yupanqui Centeno y Paola Soledad Lujan Centeno, que fueron mis compañeras de infancia, por ser tan gentil conmigo y nunca negarse a brindarme el apoyo que requería a lo largo de mi vida y carrera profesional.

A mis dos hermanitos, Kiomi Ivon Quispe Centeno y Jorge Leonardo Quispe Centeno que son mi mayor motivo de salir adelante porque son los que me alegran mis días con cada una de sus ocurrencias, por ser tan atentos conmigo.

A mis tres mejores amigas que conocí aquí en la Universidad, Anggela Arroyo Obando, Soraida Medina Lucas y Leydi Chafloque Porras por el apoyo condicional que me dieron estos cinco años y por ellas conocí lo que es una amistad verdadera.

Atte.: Quispe Centeno, Flavio Hipolito

Agradecimiento I

A Dios por darme las fuerzas de seguir adelante, porque junto a Él he podido vencer todo tipo de obstáculos que se me han presentado en el camino.

A mis padres, agradezco el cariño y la comprensión que han tenido conmigo, asimismo, por haberme formado con buenos sentimientos, hábitos y valores, lo que ha permitido salir adelante frente a las adversidades, por siempre estar cuando los necesitaba, y por su esfuerzo para que yo pueda cumplir mi gran ansiada meta, que es graduarme.

A mi hermana menor, Fiorella Arroyo Obando, de igual modo a mi abuelito, asimismo a mis primos, y tíos porque siempre estuvieron apoyándome y dándome ánimos para seguir adelante y nunca me dejaron sola ya que siempre estuvieron cuando los necesitaba.

A mis dos mejores amigos que conocí en la Universidad César Vallejo, ya que siempre estaban motivándome para no rendirme y lograr culminar mi carrera, gracias por sus motivaciones interminables y sus consejos atinados.

A mis maestros por la mejor enseñanza, que me han brindado a lo largo de mi carrera profesional y personal, también les agradezco por prepararme para los retos que se presentan en la vida.

Atte.: Arroyo Obando, Anggela Rebeca

Agradecimiento II

A Dios por darme las fuerzas de seguir adelante, porque junto a él eh podido vencer todo tipo de inconvenientes para poder lograr cada una de mis objetivos y por darme una maravillosa familia.

A mis padres, les agradezco por el afecto y la comprensión, ya que han sabido formarme con buenos modales, valores y sentimientos, lo que han hecho que salga adelante frente a cualquier adversidad y porque siempre estar cuando los necesitaba, y por su esfuerzo para que yo pueda cumplir mi gran ansiada meta, que es graduarme.

A mi mami Lucy y papi Máximo, como les dijo de cariño, porque siempre me estuvieron aconsejando a lo largo de mi vida personal y profesional y porque nunca me dejaron solo cuando los necesitaba y porque a veces cumplían ese rol de padres.

A mis dos hermanas mayores, porque siempre estuvieron apoyándome y dándome ánimos a seguir adelante y nunca me dejaron solo y siempre estuvieron cuando las necesitaba.

A mis tres mejores amigas que conocí aquí en la Universidad, porque siempre estaban motivándome para no rendirme y lograr culminar mi carrera, gracias por sus motivaciones interminables y por sus grandes consejos.

A mis maestros por la mejor enseñanza, que me han brindado a lo largo de mi carrera profesional y personal, también les agradezco por prepararme para los retos que se presentan en nuestra vida.

Atte.: Quispe Centeno, Flavio Hipolito

Presentación

Señores Miembros del jurado:

En Cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo presentamos ante ustedes la tesis titulada Formalidad para la Satisfacción Laboral en las Mypes Comercializadoras Pesqueras – Los Órganos, Piura – 2018, la misma que sometemos a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciados en Administración.

La presente investigación realizada es cuantitativa – descriptiva donde se tiene como propósito de Analizar la percepción Formalidad para la Satisfacción Laboral en las Mypes Comercializadoras Pesqueras – Los Órganos, Piura – 2018.

Los Autores.

Índice

Página del Jurado	i
Declaratoria de Autenticidad I	ii
Declaratoria de Autenticidad II	iii
Dedicatoria I.....	iv
Dedicatoria II	v
Agradecimiento I.....	vi
Agradecimiento II	vii
Presentación	viii
Índice.....	ix
Resumen.....	xiii
Abstract	xiv
I. Introducción	16
1.1. Realidad Problemática.....	16
1.2. Trabajos Previos.....	23
1.2.1. Antecedentes de la Formalidad Laboral.....	23
1.2.2. Antecedentes de Satisfacción Laboral.....	31
1.3. Teorías Relacionadas al Tema.....	35
1.3.1. Formalidad Laboral	35
1.3.2. Satisfacción Laboral.....	38
1.3.3. Constitución de una Empresa.....	44
1.3.4. Derechos del Trabajador	49
1.3.5. Régimen de las Mypes	53
1.4. Formulación al Problema	58
1.5. Justificación del Estudio.....	58
1.5.1. Conveniencia.....	58
1.5.2. Relevancia Social	59

1.5.3.	Implicancias Prácticas	59
1.5.4.	Utilidad Metodológica.....	59
1.6.	Hipótesis.....	59
1.7.	Objetivos	60
1.7.1.	Objetivo General	60
1.7.2.	Objetivos Específicos.....	60
II.	Método	62
2.1.	Diseño de Investigación	62
2.1.1.	No Experimental	62
2.1.2.	Transversal	62
2.1.3.	Descriptiva	62
2.1.4.	Esquema	62
2.2.	Variables, Cuadro de Operacionalización	63
2.2.1.	Variables.....	63
2.2.2.	Cuadro de Operacionalización	64
2.3.	Población y Muestra.....	66
2.3.1.	Población.....	66
2.3.2.	Muestra.....	66
2.4.	Técnicas e Instrumento de Recolección de Datos, Validez y Confiabilidad.....	66
2.4.1.	Técnica	66
2.4.2.	Instrumentos	67
2.4.3.	Validez y Confiabilidad	67
2.5.	Método de Análisis de Datos	69
2.6.	Aspectos Éticos	69
III.	Resultados	71
IV.	Discusión.....	86
V.	Conclusiones	97
VI.	Recomendaciones.....	99
VII.	Propuesta.....	101

7.1.	Fundamentación	101
7.2.	Formulación del Objetivos	101
7.2.1.	Objetivo General	101
7.2.2.	Objetivo específicos	101
7.3.	Plan estratégico	102
7.4.	Recursos	102
7.4.1.	Humanos.....	102
7.4.2.	Materiales	102
7.5.	Financiamiento	103
7.6.	Presupuesto	103
7.7.	Cronograma de actividades	104
	Referencias	107
	Anexos.....	
	Anexo 1: Matriz de Contingencia	115
	Anexo 2: Escala de Valoración del Alfa de Cronbach.....	
	Anexo 3: Instrumento Formalidad Laboral	
	Anexo 4: Instrumento Satisfacción Laboral.....	
	Anexo 5: Instrumento Formalidad del Empresario	
	Anexo 6: Resultados de las Preguntas a los Empresarios	
	Anexo 7: Validación del Instrumento	
	Anexo 8: “Base Normativa de las Mypes”	
	Anexo 9: “Registro de las Mypes Comercializadoras Pesqueras de Los Órganos en la Superintendencias Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT)”	
	Anexo 10: “Registro de los trabajadores de cada Mype Comercializadora Pesquera”	
	Anexo 11: Figuras de los Resultados Obtenidos.....	
	Anexo 12: Ficha Técnica Formalidad Laboral.....	
	Anexo 13: Ficha Técnica de Satisfacción Laboral.....	
	Anexo 14: Evidencia de Recolección de Información	
	Anexo 15: Confiabilidad de Formalidad.....	

Anexo 16: Base de Datos	
Anexo 17: Invitación al Taller de Formalidad Empresarial y Laboral a los Empleadores de las Mypes Comercializadoras Pesqueras	
Anexo 18: Firma de Asistentes	
Anexo 19: Realización de la Propuesta.....	174

Resumen

Se realizó la presente investigación con el objetivo de Analizar la Formalidad para la Satisfacción Laboral en las Mypes Comercializadoras Pesqueras – Los Órganos, Piura – 2018. El diseño de investigación aplicado fue descriptiva, transversal, no experimental, que se realizó a las MYPES comercializadoras pesqueras ubicadas en el Distrito de Los Órganos, pertenecientes al Dpto. de Piura; con una muestra de 50 trabajadores de las 7 Mypes y se aplicó un cuestionario con 17 preguntas dicotómicas con el propósito de analizar la informalidad laboral que existía en estas Mypes, mientras que para analizar la satisfacción que se encontraban los trabajadores se utilizó un test de satisfacción laboral SL-ARG, para comprobar la insatisfacción por falta de sus derechos laborales. Concluyo que existe las siete Mypes comercializadoras pesqueras son informales, pues existen factores que influyen en la decisión de formalizar, ya que son falta de conocimiento o para evadir impuestos, también se encontró que ningún trabajador recibe los beneficios laborales, una remuneración adecuada, como lo establece la ley, además que el nivel de satisfacción de estos trabajadores es regular, ya que no solo influye lo económico, sino también, las relaciones con sus compañeros y el ambiente de trabajo que les ofrecen.

Palabras Clave: Formalidad Laboral, Satisfacción Laboral y Derechos Laborales.

Abstract

This research was carried out with the objective of Analyzing the Formality for Job Satisfaction in the Mypes Comercializadoras Pesqueras - Los Órganos, Piura - 2018. The applied research design was descriptive, transversal, non-experimental, which was carried out on the fishing marketing MYPES located in the District of Los Órganos, belonging to the Department of Piura; with a sample of 50 workers from the 7 Mypes and a questionnaire with 17 dichotomous questions was applied with the purpose of analyzing the labor informality that existed in these Mypes, while in order to analyze the satisfaction that the workers found, a SL-ARG labor satisfaction test was used to verify the dissatisfaction due to lack of their labor rights. I conclude that there are seven Mypes fish marketers are informal, because there are factors that influence the decision to formalize, since they are lack of knowledge or to evade taxes, we also found that no worker receives the benefits of work, adequate remuneration, as established by law, and that the level of satisfaction of these workers is regular, since not only influences the economic, but also the relationships with their colleagues and the work environment they are offered.

Keywords: Labor Formality, Labor Satisfaction and Labor Rights.

INTRODUCCIÓN

I. Introducción

1.1. Realidad Problemática

El empleo informal predomina en muchos países de bajos ingresos y está aquí para quedarse, posiblemente durante mucho tiempo. Dicho empleo incluye a los trabajadores ocasionales y temporales, los jornaleros y los trabajadores domésticos. También son los propietarios, los empleados familiares no remunerados y los trabajadores de empresas familiares y otras pequeñas empresas que vuelan bajo el radar del gobierno. Aunque muchos países en desarrollo han experimentado un fuerte crecimiento económico en los últimos años, su proporción de trabajadores informales se ha mantenido obstinadamente alta (Nataraj, 2016).

El aumento de la población económicamente activa, ha traído consigo varios factores que están conllevando a que los derechos laborales sean vulnerados, ya que la persona está dispuesta a trabajar sin recibir una remuneración adecuada además sin ningún beneficio como dispone la ley, esto está implicando que el empleado aguante abusos, explotación laboral y de esa manera se ha creado un ambiente de insatisfacción por parte de los empleadores hacia los trabajadores.

Sabemos que en este mundo globalizado existen empresas y empresarios informales como formales, que, para generar utilidades, tienen que evadir impuestos así también evadiendo los derechos que les corresponden a sus colaboradores.

En el M.L, la tasa, el tiempo y la calidad, son considerados como preocupaciones muy altas en Latinoamérica. Ya que el desempleo, la inestabilidad y el abuso de salarios por parte del empleador son las situaciones que tiene preocupado a toda la población, las cuales se necesita el apoyo de todos, ciudadanos, autoridades y etc (Jiménez, 2012).

Pero podemos ver que las regulaciones laborales que existen en el sector formal pueden llevar a los trabajadores a la informalidad porque aumentan los costos del trabajo formal. Pero un mejor cumplimiento de los beneficios obligatorios hace que sea atractivo ser un empleado formal. En lugares con inspecciones frecuentes, los empleadores pagan

los beneficios obligatorios al recibir salarios más bajos. La rigidez salarial impide un ajuste a la baja en la parte inferior de la distribución salarial. Como resultado, los empleos del sector formal con salarios bajos se vuelven atractivos para algunos trabajadores informales, lo que los induce a querer mudarse al sector formal (Almeida y Carneiro, 2012)

El Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2018) afirmó que el crecimiento económico de un país no garantiza amenorar la informalidad, ya que, si este crecimiento no va acompañado por unas políticas adecuadas o medidas que equiparen los derechos, esto no garantizará un desarrollo sostenible.

La Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2016) donde por primera vez nació la palabra Informalidad por Kenya en 1972, donde nos indica que la informalidad laboral solo ocupa los pobres, son aquellos que tienen empleo sin que se les reconozcan ningún tipo de derecho además también están involucrados los del sector moderno ya que ellos también carecen bajos ingresos.

Tokman y Délamo (Citado por Jiménez, 2012) en los 90 casi el 40% y 50% de empleados en Latinoamérica pertenecían a la zona informal, esto nos está demostrando que sus actividades son de bajo rendimiento, teniendo puestos volubles y con remuneraciones bajas, esto genera el estancamiento en la economía de un país.

La mayoría de los trabajadores no calificados de América Latina y el Caribe son informales. Trabajan en empleos de baja productividad en actividades marginales, a pequeña escala y a menudo basadas en la familia. Ellos son trabajadores por cuenta propia o asalariados en pequeñas empresas precarias sin un contrato de trabajo firmado, de conformidad con la normativa laboral, y sin acceso a protección contra de salud y desempleo, a los ahorros para la vejez, a la protección del empleo y a la seguridad social, a los beneficios relacionados con el trabajo. De hecho, esa es también la condición laboral de una parte considerable de la población, trabajadores calificados en la región. Esta situación no parece ser sólo consecuencia del estancamiento económico. A pesar de un desempeño positivo durante algunos períodos, los países de América Latina y el Caribe se encuentran en una situación difícil. Los países del Caribe (de ahora en adelante,

ALC) no han experimentado aumentos en la proporción de trabajadores del sector formal. La tasa de creación de empleo de calidad en la zona fue baja, en comparación semejante a otras economías.

Por eso en América Latina dice que más de 130 millones de las personas que laboran informalmente, para ser más específico en el año 2012 la informalidad que carecía era el 65%, pero para el año 2014 bajo a un 47.7% pero este escenario no deja de ser preocupante (Banco Mundial, 2014). Para la Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2014) países europeos representan casi el 12% informalidad laboral, y los países africanos existen alrededor el 72% de informalidad.

Según los resultados del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2014) en los años 2007 al 2012, nos informó que cada 4 trabajadores 3 pertenecen al sector informal, dando como resultado que la PEA ocupada, ocupe un 74% de informalidad, el 57% lo hacen en empleos informales dentro de empresas informales y el 17% lo representan empleados informales en empresas formales.

Los trabajadores informales más se encuentran vinculados a los sectores de comercio, servicio y bienes, estos empleos están ligados a no recibir sus derechos que le corresponden, además estos trabajan por trabajar o en casos son explotados (Ramírez y Guevara, 2006).

Esto se puede demostrar en Colombia en el año 2008 según los resultados del DANE nos indica que cada 100 colombianos laborantes, 44 laboran formalmente y 56 informalmente, donde este empleo informal sus horas que laboran son mayor a 40 horas y su salario es el más bajo a comparación del sector formal. Además, las actividades de comercio, servicio e industria representan el 80,8% de informalidad y los obreros que trabajan en pequeñas empresas de 2 a 5 trabajadores la informalidad alcanza el 38% de 6 a 10 trabajadores es de 10,7%, las mujeres que laboran informalmente representan el 58% y los hombres es de 53,7% (Peralta, 2011).

En Honduras se muestra un mercado laboral heterogéneo y esto se puede observar en todas las regiones latinoamericanas, resultando que los trabajadores de distintos sectores

adquieran todos sus beneficios salariales que brinda el Estado y convivan con grupos que los posean. Por esta razón, la informalidad y el subempleo son medidas de bajo índole, desde un panorama de la oferta y demanda laboral. Así como conocer las decisiones de los trabajadores a optar por propuestas que maximicen sus beneficios (Alvarado, Díaz, Rivera, Zepeda, 2012).

En Argentina mediante la Ley del Empleo, indicó que la Ley produjo situaciones irregulares ya que en el trabajador comienza a quedar expuesto a la necesidad de trabajar, donde pierde el sentido del empleo y convertirse en inestables en un largo tiempo (Gonzales, Schmidt, Cassullo, Maglio, Minichiello Coghlan y Messoulam, 2004).

Para el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2018) el Perú en los años 2007 al 2016 la informalidad se pudo reducir un 6,9% siendo una baja significativa ya que la informalidad bajo de 79,4 a 72,5% donde de esos 72,5% de informalidad laboral, el 58,5% son empresas informales y el 14% son empresas formales, a comparación de otros países como: Uruguay bajo de 48% a 33%, Brasil de 51 a 37%, Chile llegó a un 36%, Argentina a un 46,98%, Ecuador a 49,3%, México a 53,8%, Colombia a 54,5% y Paraguay a 63,8%.

Para la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL, 2017) el Perú el 2017 alcanzó el 70% de informalidad laboral, pero teniendo en cuenta que las empresas formales alcanzan un 25% de informalidad laboral. En el 2017 las regiones del Perú la informalidad laboral son las siguientes: Loreto (44.2%), Huánuco (43.4%), Ancash (36.1), La Libertad (32.6%) y Tumbes (31.2%, según las cifras de ENAHO. Pero lo más preocupante es la región Piura que supera más del 70% de informalidad, esto se debe a las consecuencias del F.N.C (Gestión, 2017).

En los sectores del Perú la informalidad laboral es representada de la siguiente manera: las actividades agropecuarias y pesqueras representan un 97% de informalidad, según la Investigación Empresarial del Perú Cámaras (Gestión, 2017), en el sector alojamiento y restaurante (83.9%), transporte y almacenamiento (81.3%), telecomunicaciones (46.6%), servicios prestados (41.7%), financieros y seguros

(18.1%), servicio civil: gobiernos locales (26%), nacionales (13%) y regionales (6%) y servicios gubernamentales (33.4%) (Comercio, 2018).

Respecto de los factores determinantes de la informalidad o formalidad existen diversos enfoque teóricos. Entre los más importantes destacan aquellos que enfatizan factores económicos e institucionales. Entre los primeros se puede mencionar la aproximación neoclásica que ve en la informalidad básicamente una falta de crecimiento en relación a las necesidades de la fuerza laboral. También destacan las visiones dualista o estructuralista que señalan que el crecimiento no es homogéneo generando así estratos económicos que operan con baja productividad, pero concentran mucho empleo, lo cual da lugar a una fractura en el terreno productivo, estando también a la base de fenómenos como la desigualdad y la informalidad. También se puede mencionar la visión según la cual la informalidad estaría integrando a las zonas nuevas, mediante una fase productiva, lo cual a su vez se relaciona con la división internacional del trabajo (Chacaltana, 2017).

Por eso no existe una definición exacta para el empleo informal. Sin embargo, una forma generalmente aceptada de definirlo es considerando a las personas (y sus empleadores) que participan en actividades productivas que no están gravadas o registradas por el gobierno (Restrepo, 2017).

Pero se puede decir que la informalidad laboral, son fenómenos que tiene carencias más visibles en el ámbito laboral y legal, que hace una referencia a una situación de informalidad, ya que estos no cumplen con los beneficios que debe obtener un empleado de acuerdo al trabajo que realiza (Andrade y Pérez, 2015).

El DANE (citado por Peralta, 2011) cataloga como informales a aquellos trabajadores que labran en un negocio, Mypes o agencias, también se le considera a los trabajadores que laboran con familia o personas que trabajan como empleadas domésticas, a los trabajadores que cuentan su propio negocio y empleadores en entidades menor a 10 trabajadores.

Para Ramírez y Guevara (citado por Peralta, 2011) los trabajadores informales se encuentran más en el sector de comercio y prestación de bienes y servicios. Por lo

general laboran en entidades de baja productividad, donde no hay mucho esfuerzo físico o mental, cuyos ingresos son menores a la remuneración que ejecuta el estado.

Para la Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2013) pero se puede afirmar que la informalidad laboral es persistencia y obstáculo importante en el camino hacia el progreso social y económico del país, además impide aprovechar el potencial de los sectores fundamentales que mueven una economía donde abunda: el emprendimiento, iniciativa, ingenio, sacrificio y el esfuerzo.

Pero si queremos referirnos a la satisfacción de los trabajadores, debemos conocer que este concepto se originó como un aspecto del compartimiento de una organización en Hoppock en 1935, esto indicó que debemos tener satisfechos al talento humano, ya que es de suma importancia porque se indicó que existe un vínculo implícito y explícito entre satisfacción y desempeño. En 1911 Taylor indico que la S.L estaba vinculado con el salario que recibía el trabajador, por eso se les como un activo de la empresa, majándolos de forma eficiente y productiva, en 1945 Mayo indico que la satisfacción del colaborador se estaba basando en otros aspectos como la seguridad, estima, afiliación, interés intrínseco por el trabajo, logros etc. por ultimo en 1954 Maslow estableció una pirámide en forma jerárquica las necesidades del trabajador, para que se sienta satisfecho.

Según la encuesta de S.L que aplico Supera a 1500 colaboradores de los sectores: minería, banca, retail, telecomunicaciones y servicio, en los meses de abril y junio, en las ciudades de Lima, Arequipa y Chiclayo. Dieron como resultado que casi la mitad de colaboradores, se encuentran descontentos, en su centro de trabajo, lo cual esta afectando en el compromiso y dedicación del empleado en sus tareas que realiza. De los resultados que se obtuvieron un 45% manifestaron que non infelices en su trabajo y esto se debería por el mal clima laboral. El 52% confirmo que sus aportes no se toman en cuenta, el 7% manifestó que sus aporten eran valorados, el 52% indico que la comunicación con su jefe era baja, el 40% dijo que eran buenas y el 8% excelente. El 41% sostuvo que el apoyo que recibían es bajo, el 28% bueno y el 21% excelente. El 47% indico que no habían buenos líderes, el 9% habían lideres buenos, el 44% su salario era súper bajo, el 45% eran bueno, y el 8% excelente. Se concluyó que el 52% quiere ser más reconocido por el

empleador o la entidad, el 49% quiere capacitaciones, el 48% mejor comunicación, 45% buen trato, 39% que les aumente su sueldo (Gestión, 2014).

En el 2016, se preguntó a 2,050 colaboradores a nivel Perú, si eran feliz en su trabajo. La encuesta se realizó en el mes de mayo 2016 a 49% mujeres – 51% Hombres, el nivel de estudios fue casi el 46% nivel técnico 37% Universitario 12% Posgrado. Dando como resultado que un 76% respondió negativamente. De ese resultado el 22% que su trabajo no era desafiante, 20% no hay buen C.L, el 19% su jefe era autoritario, el 12% no están conforme a su pago, el 10% no respetan las opiniones, el 7% no los ascendían, del mismo resultado el 29% están entre 18 a 25 y 22 a 25 años, 17% de 46 a 55 años, 8% más de 55 años, el 24% respondió positivamente, donde el 33% sus ideas son escuchadas, 25% su labor es desafiante, el 17% jefes líderes, 8% sueldos muy buenos, del resultado positivo, se dio que el 33% tienen entre 36 a 45 años, 25% de 18 a 25 y 46 a 55 años, 17% de 26 a 35 años, 8% más de 55 años, el 93% indico que trabajar es lo más primordial, el 7% no cree eso, el 65% sigue trabajando por su familia, el 5% miedo a ser despedidos, el 5% miedo al jefe, 14% al sueldo, 3% a los beneficios, 2% a los reconocimientos, 7% a nada (Trabajando, 2016).

Por eso se decidió realizar es investigación en el Distrito de Los Órganos, ya que existen empresas que se dedican a la comercialización del pescado, algunas llevan en el mercado laboral más de 20 años en este rubro, llegando a tener ingresos de 8 a 15 UIT anuales, y por lo cual nunca se han preocupado por su capital humano, ya que estas empresas nunca se han tenido la iniciativa de formalizarse y algunas de estas están inhabilitadas para realizar sus labores, lo cual está conllevando que los derechos de sus trabajadores sean vulnerados, esto también se debe ellos no han tenido la ayuda de las autoridades de cargo, algunas de estas empresas explotan a sus trabajadores y es así que menores de edad también laboran en estas empresas porque nunca se ha tenido un control adecuado por las autoridades, además que algunas empresas están registradas como empresas de transporte de carga y ninguna está registrada como comercializadora pesquera, por eso fue nuestra preocupación que los derechos de este capital humano no se respetan, por lo cual nuestra investigación se basa en que estas micro y pequeñas empresas se constituyan como deben y le brinden la mejor calidad de vida a sus trabajadores.

Por eso se planteó las siguientes interrogantes, para poder solucionar la informalidad de los trabajadores de las Mypes pesqueras:

¿Por qué es necesario identificar la Remuneración Mínima que ofrece las Mypes Comercializadoras Pesqueras – Los Órganos, Piura – 2018?

¿Por qué es necesario identificar los Contratos Laborales que ofrece las Mypes Comercializadoras Pesqueras – Los Órganos, Piura – 2018?

¿Por qué es necesario identificar los Beneficios Sociales que ofrecen las Mypes Comercializadoras Pesqueras – Los Órganos, Piura – 2018?

¿Por qué es necesario identificar el nivel de satisfacción laboral en las Mypes Comercializadoras Pesqueras – Los Órganos, Piura – 2018?

¿Por qué es necesario identificar las categorías de satisfacción laboral en las Mypes Comercializadoras Pesqueras – Los Órganos, Piura – 2018?

1.2. Trabajos Previos

1.2.1. Antecedentes de la Formalidad Laboral

Falko, Kerr y Rankin (2013) en su artículo “The Returns To Formality And Informality In Urban Africa”.

Este documento aborda el por qué observamos diferencias tan grandes en ganancias en los mercados laborales urbanos africanos después de controlar el capital humano observable. Primero utilizamos un panel de tres años en Ghana y Tanzania y encontramos patrones comunes para ambos países asumen que el movimiento entre ocupaciones es exógeno. Inobservado la capacidad individual de mercado es, con mucho, el factor indispensable que explica la varianza de ganancias. Las diferencias sectoriales importan incluso con los controles de capacidad y la brecha sectorial entre el empleo asalariado privado y los funcionarios públicos es de alrededor del 50 por ciento, una vez que control de los factores de invariabilidad temporal no observados. Los asalariados ganan lo mismo que los trabajadores autónomos tanto en Ghana como en Tanzania. Un aspecto adicional importante de la

formalidad es tamaño de la empresa. A lo sumo, la mitad del efecto del tamaño de la MSI en las ganancias puede explicarse por una habilidad inobservable. Los trabajadores de las empresas más grandes son los que ganan más, con tasas salariales que superan a los de los funcionarios públicos. Luego utilizamos una extensión del panel de Ghana a cinco años. Evaluar el alcance de los posibles sesgos derivados de la presunción de movimiento exógeno.

Nosotros encontrar evidencia de que esto es importante y que MEE puede estar subestimando el alcance de ambos el efecto tamaño y la prima (negativa) de los salarios del sector privado. Las implicaciones de nuestra los resultados para comprender la naturaleza del empleo formal e informal en África son los siguientes discutido.

Alvares y Cerna (2013) en su tesis, “La Formalización del Micro Empresario del Servicio Público de transporte de pasajeros y su contribución en la dinamización de la economía en la provincia de Trujillo”, para obtener el Título Profesional de Contador Público en la Universidad Privada Antenor Orrego, tuvo como finalidad determinar la contribución de la formalización del micro empresario del servicio público de transporte de pasajeros en el dinamización de la economía de dicha ciudad, estableciendo el grado de informalidad laboral - tributaria y sugiriendo recomendaciones específicas.

Se utilizó una metodología descriptiva, se aplicó una encuesta a las 127 personas. Esta búsqueda se realizó para determinar el nivel de informalidad por parte de los micros empresarios del sector público de transporte. Dando como resultado que los factores de la informalidad por parte de los empresarios son por efector tributarios (impuestos), la tercerización de ruta, el maltrato del propietario y el evadir impuestos. Además se concluye que la formalización ayuda positivamente, ya que formalizando ayuda a que todos sus trabajadores reciban sus beneficios laborales y el estado tenga más ingresos. Queda comprobado que la falta de compromiso del gobierno local y central hacia estas entidades, ha conllevado que sigan evadiendo la declaración de todos sus ingresos e invadan sus

impuestos, quedando estas empresas informales en temas laborales y tributarios.

Safojan (2013) en su artículo *The Effect of Exports on Labor Informality: Evidence from Argentina*.

Este documento tiene como objetivo explorar el impacto causal de las exportaciones en la participación del trabajo informal. En el sector manufacturero argentino. Usando un enfoque variable instrumental para de los problemas potenciales de endogeneidad, muestro que un 10% exógeno. El crecimiento de exportaciones induce una reducción de la tasa de informalidad del 7 por ciento. Luego, exploro el canal a través del cual se exporta la informalidad. Mediante la identificación de exportaciones según el grupo de ingresos de sus destinos, y que el agregado El efecto de las exportaciones se explica por las ventas a países de altos ingresos. Además, se explica en parte por el aumento de tareas complejas que realiza el trabajador. En general, la evidencia sugiere que bajo un incremento en la demanda de mayores de calidad, los RMS manufactureros incrementan su productividad al reducir sus costos de producción de trabajadores informales.

Quejada, Yanez y Cano (2014) en su artículo *Determinantes de la Informalidad Laboral un análisis para Colombia*. Universidad de Cartagena (Colombia).

La investigación tuvo como propósito descubrir los determinantes de la informalidad. Ya que además nos dice que la informalidad es una fuente de ingresos ante la falta de oportunidades laborales ya que el individuo debe enfrentar barreras para conseguir un empleo en el sector formal, además tiene como resultado que el causante primordial de la informalidad laboral es el desempleo seguido de los factores demográficos (educación y género), los factores económicos (globalización, desarrollo industrial, el ciclo económico y el tipo de cambio) y por último el factor instrumental que es el encargo de regularización del mercado laboral. Se pudo concluir que todo tipo de factor puede aumentar la tasa de informalidad laboral y esto conlleva

a que las personas acepten trabajos sin ningún beneficio de acuerdo a ley.

Castro y Serna (2014) en su artículo Calidad del Empleo en Organizaciones de Servicios de Contact-Center en Manizales, Colombia. Universidad de Manizales (Colombia).

Esta investigación tiene como objetivo analizar la aptitud del empleo en algunas entidades de Contact-Center bajo el modelo de outsourcing en Manizales, Colombia, teniendo como propósito de analizar y entender la tasación de los teleoperadores acerca de su centro laboral. Analizaron los enfoques y las dimensiones del término y estimaron indicadores para comprobar las estimaciones las vías: objetiva y subjetiva. Se concluyó que la aptitud laboral superficialmente es favorable. En la parte objetiva se estima a la formalidad por sueldos, prestación de servicios, tipo de contrato y jornada laboral y a la vez se estima que el nivel de satisfacción por parte del empleador es positiva, pero si se analiza subjetivamente se puede deducir que existen otros aspectos como la igualdad, el hábito laboral, la precariedad y el poco gratitud al que hacer. Esto se puede evidenciar en las sucursales de Argentina y Chile.

Osorio (2014) en su artículo Reforma tributaria e informalidad laboral en Colombia: Un análisis de equilibrio general dinámico y estocástico. Ministerio de Hacienda y Crédito Público, Bogotá, Colombia

En 2012 el Gobierno Nacional de Colombia aprobó la reforma tributaria que tuvo como objetivo promover la F.L. La investigación evaluó la efectividad de la reforma con la modalidad de equilibrio general dinámico y estocástico calibrado para Colombia. La modalidad cuenta con 2 zonas, uno informal y otro formal, y una estructura que observa los cambios con más detalle. Los resultados resaltan el impacto positivo que se obtuvo en la reducción de la informalidad laboral en 2% a 3%. Teniendo en cuenta la reforma tributaria, variables como la producción, el consumo, la inversión y la

informalidad laboral, éstas tienen un comportamiento contradictorio en corto plazo cuando se comparan con los de largo plazo. El comportamiento después del anuncio de la reforma, reflejó la importancia de incluir el tiempo, ya que existen muchos cambios en la política lo que está provocando problemas para explicar las reacciones que se están generando en las variables macroeconómicas.

Urquiza (2015) en su tesis, Formalización del Régimen Laboral y Tributario para mejorar la rentabilidad de la empresa de transportes san pedro de mala S.A.C. Para obtener el título de Contador Público en la Universidad Autónoma del Perú, teniendo como fin hablar de la informalidad en el régimen laboral y tributario de la empresa de transporte San Pedro de Mala.

Es un estudio explicativo y descriptivo bajo el paradigma cuantitativo, además en esta investigación se utilizó un diseño no experimental, transversal porque se investigó un solo periodo de tiempo con el objetivo de medir y describir las variables y la relación que se presenta, la población de estudio estuvo conformada una muestra de 45 personas entre trabajadores y clientes. La encuesta se acomodó a los trabajadores y consumidores de la entidad, dio como resultado que el 60% de los usuarios están conforme con las prestaciones que se brinda en la entidad, mientras el 40% de los usuarios están desconforme con las prestaciones que brinda la entidad, debido a la informalidad con la que opera la entidad.

Cotrino (2015) en su tesis, Informalidad Laboral y efecto en la productividad de los trabajadores de las imprentas del Pasaje Juan Armas del Distrito de Trujillo, 2015 para obtener el grado académico de Lic. en Administración en la Universidad César Vallejo de Trujillo, se propuso como objetivo determinar la relación entre Informalidad laboral y la productividad de los trabajadores de las imprentas del Pasaje Juan Armas del Distrito de Trujillo, 2015.

Utilizó una metodología descriptiva, no experimental y transversal, esta investigación estuvo conformada por 58 empleados, se ejecutó una encuesta para calcular la informalidad laboral y una entrevista

para determinar la productividad del trabajador. Se obtuvo como resultado que la hipótesis nula se rechazó, por lo consiguiente se aceptaba la hipótesis alternativa, dando así que si existía una informalidad alta ya que tan solo el 9% de los empleados reciben todos sus beneficios como dispone Leyy que no es un factor importante la variable productividad. Concluyendo que la productividad de los trabajadores informales es de bajo rendimiento, demostrando que los trabajadores formales son más productivos.

Campos (2015) en su tesis, Informalidad Laboral y su relación con la motivación de los trabajadores de las Mypes del sector calzado del Distrito del Porvenir- año 2015. Para obtener el grado académico de Lic. en Administración en la Universidad César Vallejo de Trujillo, se propuso como objetivo determinar la relación entre Informalidad laboral y la motivación de los trabajadores de las Mypes del sector calzado del Distrito del Porvenir.

Es estudio fue correlacional, utilizando una metodología no experimental, transversal, así mismo se hizo uso de un cuestionario en forma de Likert y una entrevista a profundidad a los trabajadores para poder medir las variables, la muestra que utilizó fue de 10 empresas entre formales e informales con características similares, dando como resultado que la investigación se rechazaba, encontrándose una correlación directamente negativa entre informalidad laboral y la motivación de los empleados de las Mypes del sector calzado, concluyendo que no afecta en ningún escenario la informalidad laboral a los factores motivacionales de los trabajadores.

Julca (2015) en su tesis, Informalidad Laboral y su incidencia en la Gestión Tributaria de las empresas importadoras y exportadoras en extintores de Lima Metropolitana – año 2104, para obtener el grado académico de Lic. en Administración en la Universidad César Vallejo de Lima, se propuso como objetivo determinar la relación entre Informalidad laboral y la gestión tributaria de las empresas importadoras y exportadoras en extintores de Lima Metropolitana.

Este proyecto se basó en la teoría de la diferenciación de ingresos formales e informales, con una metodología no experimental, descriptiva y correlacional, los datos se reunieron mediante una encuesta aplicándose a la muestra seleccionada, seleccionando una empresa importadora y exportadora y de cada una se seleccionó a 4 empleados, teniendo un total de 40 trabajadores, los instrumentos fueron validados por jueces especialistas, dando una confiabilidad del 66.9% mediante el método de Alfa de Crombach. Mediante el chi cuadrado y un grado de confiabilidad del 95% se dio como resultado que la hipótesis nula se rechazaba y se pudo concluir que la informalidad incurre directamente en la administración tributaria de las organizaciones importadoras y exportadoras.

Chacaltana (2016) en su tesis, Formalización en el Perú. Tendencias y políticas a inicios del siglo 21, para obtener el grado de doctorado en Economía en la Pontificia Universidad Católica Del Perú, el objetivo primordial se basa en la dilucidación del carácter estructural de la informalidad en contraste con su carácter institucional, después al interior de la propia informalidad, en la prelación entre las obligaciones de orden empresarial y fiscal, ante el Estado, y las obligaciones de carácter laboral, ante los trabajadores, en la formalización del empleo.

Se utilizó una metodología descriptiva, donde se realizó dos tipos de análisis. Donde primero se analizó el cómo se procesa la formalidad al nivel de las 24 Regiones del Perú durante los periodos 2002 – 2012. Tiene como finalidad analizar los factores principales que expliquen los procesos encontrados. Se pudo evidenciar que las variables de estudio son de gran importancia para el proceso de formalización. Es probable que en las primeras etapas de la transformación sea así. Dado el análisis que se ejecutó a las 24 regiones de Perú, se puede observar que en las regiones más rezagadas existen tasas muy elevadas de formalidad por motivos económicos y porque no hay apoyo de las entidades públicas encargadas.

El segundo análisis es de tipo cuasi experimental. Ya que se creyó conveniente estudiar en detalle las políticas implementadas. El Perú

hace más de un periodo se observó una política recurrente: la disminución de C.L. por parte de los microempresarios. Ley MYPE que se declaró vigente en 2003, fue difundida en los años 2008 y 2013. La investigación dio como resultado que ha habido una confusión conceptual por parte de los pequeños empresarios donde se ha confundido que la F.E. equivale a la formalización laboral. Bien se sabe que ambos son fenómenos muy distintos, aunque tienen componentes en común. Los resultados nos indican que no es posible estimular la F.E. con instrumentos de F.L o viceversa. Ya que no es posible F.L. se de en entidad que aún no están registradas ante la autoridad tributaria.

Clery, Gomes y Lora (2016) en su artículo *The Path to Labor Formality: Urban Agglomeration and the Emergence of Complex Industries*.

La informalidad laboral, asociada a la baja productividad y a la falta de acceso a las prestaciones de seguridad social, afecta a los países en desarrollo. Sin embargo, las tasas de (in)formalidad laboral varían ampliamente dentro de los países. Este artículo presenta un nuevo hecho estilizado, a saber, el vínculo positivo sistemático entre la tasa de F.L. y la población en edad de trabajar en las ciudades. Se plantea la hipótesis de que este fenómeno se produce por la aparición de actividades económicas complejas: a medida que las ciudades se hacen más grandes, la mano de obra se asigna a industrias cada vez más complejas a medida que las empresas combinan capacidades complementarias derivadas de un conjunto más diverso de trabajadores. Utilizando datos de Colombia, utilizamos un modelo basado en la red para mostrar que la proximidad tecnológica (derivada de la proximidad del trabajador) transiciones entre pares de industrias) de las industrias actuales en una ciudad a nuevas y complejas industrias potenciales gobierna el crecimiento del sector formal en la ciudad. El mecanismo propuesto tiene un fuerte y sólido poder de predicción y le va mejor que una explicación alternativa de (in)formalidad.

1.2.2. Antecedentes de Satisfacción Laboral

Card, Mas, Moretti y Saez (2013) en su artículo *Inequality At Work: The Effect Of Peer Salaries On Job Satisfaction*. National Bureau Of Economic Research.

Utilizó una muestra aleatoria, obteniendo la información de los salarios de sus colegas para proporcionar nueva evidencia sobre los efectos del salario relativo en la satisfacción laboral individual e intenciones de búsqueda de empleo. Un subconjunto de empleados elegidos al azar de la Universidad de California (UC). Se le informó sobre un nuevo sitio web que enumera la paga de los empleados de la Universidad. Todos los empleados fueron entonces encuestados acerca de su satisfacción en el trabajo y las intenciones de búsqueda de empleo. Nuestro tratamiento de información se duplica. La fracción de empleados que utilizan el sitio web, con la gran mayoría de usuarios nuevos que acceden a datos en la paga de los colegas en su propio departamento. Encontramos una respuesta asimétrica a la información. Los trabajadores con salarios por debajo de la mediana para su unidad de pago y la ocupación reportan un salario más bajo y satisfacción en el trabajo, mientras que aquellos que ganan por encima de la mediana no reportan mayor satisfacción. Igualmente, los asalariados por debajo de la mediana reportan un aumento significativo en la probabilidad de buscar un nuevo trabajo, mientras que los asalariados por encima de la mediana no se ven afectados. Sus hallazgos proponen que para lograr la satisfacción laboral depende principalmente de la comparación del salario que se basa a decreto ley y las que están debajo a lo que decreta la ley.

Spence, Finegan, Shamian y Wilk (2013) en su artículo *A longitudinal analysis of the impact of workplace empowerment on work satisfaction*. University of Western Ontario, London, Ontario, Canada.

Se utilizó un diseño predictivo longitudinal para probar un modelo que vincula cambios en estructuras y empoderamiento psicológico ante

cambios en la satisfacción laboral. Análisis de modelos de ecuaciones estructurales reveló un buen ajuste de los datos de 185 enfermeras de personal seleccionadas al azar a la hipótesis modelo. Los cambios en la potenciación estructural percibida tuvieron efectos directos en los cambios en empoderamiento psicológico y satisfacción laboral. Cambios en el empoderamiento psicológico no explicó la variación adicional en la satisfacción laboral más allá de lo explicado por estructural empoderamiento. Los resultados sugieren que los entornos de fomento que mejoran las percepciones del empoderamiento pueden tener efectos positivos duraderos en los empleados.

Casana (2015) en su tesis, Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en Trabajadores de una Empresa Azucarera de Chiquitoy para obtener el grado académico de Lic. en Psicología en la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo, se propuso como objetivo analizar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa azucarera.

Fue un estudio descriptivo correlacional, utilizando una metodología no experimental, transversal. Tuvo una muestra de 174 empleadores entre de 20 a 60 años de ambos sexos, con Secundaria Completa, cuyo requisito es ser un colaborador estable. Se midió con 2 instrumentos los cuales son: Escala del C.L de Sonia Palma Carrillo CL- SP (2004) y la Escala de S.L. de Sonia Palma SL – SP (1999). Finalmente, se encontró como resultado que existe correlación altamente significativa entre ambas variables de manera general. Y se pudo apreciar una correlación significativa entre los indicadores de C.O. y los factores de S.L.; además se encontró que la mayoría de la población manifiesta un nivel regular en el C.O. y en la S.L.

Kennedy (2016) en su artículo Employee Job Satisfaction And Engagement Revitalizing a Changing Workforce.

Este año presenta la mayor proporción de empleados satisfechos con su trabajo actual desde SHRM por primera vez administró la Encuesta de satisfacción laboral del empleado en 2002. En 2015, el 88% de los

empleados de EE. UU. Informaron que estaban satisfechos con su trabajo en general, con un 37% reportando estuvieron muy satisfechos y el 51% reportaron estaban algo satisfechos. Este porcentaje marca el mayor nivel de satisfacción en los últimos 10 años. Desde 2013, el porcentaje de empleados satisfechos. Ha sido una tendencia al alza. Sin embargo, es evidente que una mayor parte de los empleados están satisfechos solamente en cierta medida, lo que señala la posibilidad de mejora. Se encontraron actitudes similares con satisfacción hacia los empleadores: 45% indicó ser Algo satisfecho y el 40% indicó ser muy satisfecho con su organización. No en vano, como ha quedado la economía relativamente estable en los últimos años las organizaciones pueden haberse encontrado siendo capaz de reintroducir incentivos y beneficios que tenían reducido o eliminado como resultado de la Gran Recesión. Por el contrario, los empleados tienen más flexibilidad. Para buscar oportunidades de empleo que mejor satisfacer sus necesidades y deseos en lugar de permanecer en una posición para su seguridad laboral. Cuarenta y cinco por ciento de los empleados informaron que sería probable o muy probable que busque otros trabajos fuera de su actual organización en el próximo año.

Velásquez (2017) en su tesis, Inteligencia emocional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un Hospital de Lima, 2017, para obtener el grado académico de Lic. en Psicología en la Universidad César Vallejo de Trujillo, se propuso como objetivo determinar la correlación entre Inteligencia Emocional y Satisfacción Laboral en los trabajadores de un Hospital de Lima.

Es estudio fue descriptivo correlacional, utilizando una metodología no experimental, transversal, así mismo se desarrolló la aplicación de una escala para Satisfacción Laboral de Alex Sivori Ruiz Gómez y María Zavaleta Flores y el inventario de inteligencia emocional Baron Ice Abreviado, la muestra que utilizó fue de 258 enfermeros y técnicos en enfermería del mismo Hospital de ambos sexo. Los resultados obtenidos mostraron que la correlación entre las variables inteligencia Emocional y S.L. asumen un valor de $\rho = 0,867$ siendo significativa.

Se concluye que existe correlación positiva y directa entre la Inteligencia Emocional y la S.L. Se recomienda estudiar las mismas variables en muestras más grandes.

Iquimiche (2017) en su tesis, Estrés laboral y satisfacción laboral en trabajadores administrativos de un consorcio educativo en el distrito de independencia, 2017, para obtener el grado académico de Lic. en Psicología en la Universidad César Vallejo de Lima, se propuso como objetivo determinar la relación que existe entre estrés laboral y satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de un consorcio educativo en el distrito de Independencia.

Es estudio fue descriptivo correlacional, utilizando una metodología no experimental, transversal, así mismo se desarrolló evaluar el estrés laboral en Escala de E.L. de la OIT – OMS de la OITOMS; así mismo, se empleó la Escala de SL- ARG de Ruiz y Zavaleta para medir la S.L., la muestra que utilizó fue de 147 trabajadores administrativos que respondieron a las dos escalas. Arrojando como resultado que existe una correlación significativa y negativa entre ambas variables, es decir, mientras mayor sea el E.L. en los trabajadores menor será la S.L., siendo así mientras una disminuye la otra aumenta. Se observó que el nivel E.L. se encontró en un nivel alto (30,6%), seguido de un nivel bajo (27,9%) además el nivel de S.L. se ubicó en un nivel alto (38,8%), seguido de un nivel promedio (22,4%).

Aliaga (2017) en su tesis, Satisfacción laboral en los docentes de educación primaria de la Institución Educativa Particular Marinés en el distrito de San Borja, 2017 para obtener el grado académico de Lic. en Psicología en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega de Lima, se propuso como objetivo determinar la satisfacción laboral predominante en los docentes de primaria de la Institución Educativa Particular “Marinés” ubicada en el distrito de San Borja, Lima.

Es estudio fue descriptivo correlacional, utilizando una metodología no experimental, transversal, El instrumento que se utilizó fue la Escala de S.L. elaborada por Sonia Palma Carrillo (2004), que evalúa el nivel de S.L. El prototipo estuvo conformada por 40 educadores de

ambos sexos, de diversas edades, se hizo uso de un muestreo censal, en forma de encuesta escrita. Este instrumento cuenta con 27 preguntas. Los resultados obtenidos mostraron que el 52,50% de los docentes consideran que la satisfacción laboral es “insatisfecho”, un 2,50% de “muy insatisfecho” y el 45,00% considera que la satisfacción laboral es “promedio”; de igual manera se obtuvieron resultados de los 4 factores que engloban la satisfacción laboral, los cuales contribuyeron al resultado general del índice de satisfacción laboral. A nivel específico en la dimensión de “Reconocimiento de Personal”, nos arrojó el nivel de “Muy Insatisfecho” en un 77,50%, resultando este diagnóstico de vital importancia para la institución, para poder implementar medidas que reviertan estos resultados.

1.3. Teorías Relacionadas al Tema

1.3.1. Formalidad Laboral

Según la Agencia Andina (2016) define la Formalidad laboral como:

“Una herramienta clave para diseñar estrategias para poder combatir la pobreza. Sobre todo, si conlleva a la formalidad de un empleo adecuado, abarcado en el marco de políticas estatales orientadas a mejorar la productividad de los colaboradores y disminuir los costos empresariales”.

Según el Instituto Nacional de Estadísticas y Geografía (2014) define a la Formalidad como:

“Una serie de actividades económicas que realiza un individuo o un grupo de individuos, además conllevan al colaborador entrar a un contexto legal o institucional, además son capaces de invocar sus derechos y beneficios laborales como corresponden a ley”.

Según la Secretaria del Trabajo y Protección Social (2016) define a la Formalidad como:

La formalización del empleo es el cambio de un trabajo informal a un trabajo formal; que se da al brindarle todos los beneficios laborales correspondientes a ley, además ofreciéndole un seguro social al trabajador a través de su afiliación a una institución de seguridad social.

La formalización laboral dentro de un ente, es de suma importancia porque garantiza una adecuada atención y protección al colaborador y a sus familiares, además les brindan el servicio en todo tipo de aspecto ya estén relacionados con salud, recreación, capacitación o/u otros beneficios (S.F).

La formalidad es un tema de mucha relevancia en el país, puesto que lleva consigo el progreso del mismo, pero a la vez, no es respetado por ciertos empresarios cuyo negocio no lo adecuan conforme dice la ley, sin embargo, enfocándonos en lo que respecta a formalidad laboral, que abarca temas relacionados con los beneficios sociales de los trabajadores.

1.3.1.1. Marco Jurídico Laboral

Ley N° 28015, el congreso de la República del Perú (2013) nos da a conocer algunos indicadores que debe tener un trabajador formal, tener un contrato de trabajo, una RMV, una jornada de trabajo, reconocimiento de sus beneficios, un descanso laboral, tiene un aporte a cualquier seguro como al AFP, ONP, SPS el ultimo perteneciente al estado.

Dentro del marco jurídico laboral entra a tallar aspectos importantes que un trabajador formal debería tener, que son los B.S. que les corresponde de acuerdo a ley y de acuerdo a la estructura empresarial según las principales actividades económicas.

1.3.1.2. La Formalidad como Primacía del Ordenamiento Laboral

Es el formato de la formalidad que aprueba al estado examinar la ejecución del ordenamiento laboral, como un requisito fundamental para contratar a un colaborador en un sector público o privado, para que puedan acceder a los beneficios e incentivos (Ley General del Trabajo, 2006).

El requisito fundamental para que se pueda contratar a un trabajador por consiguiente pueda realizar ciertas funciones es el hecho de que la empresa se encuentre formal, punto que hasta el momento no se cumple en totalidad.

1.3.1.3. Nivel de Formalidad en el Perú Actual

En el Perú el principal ingreso de sus familias es el empleo. En el M.L. existen empresas que demandan y donde existe una oferta laboral muy extensa. Hay entidades que reciben a colaboradores que sus puesto de trabajo son por medio de un familiar. Actualmente en el Perú se está viendo do problemas que eta afectando el M.L, los cuales son el subempleo y la informalidad.

El Perú tiene aproximadamente 31 millones de habitantes los cuales casi la mitad pertenecen a la PEA, está población viene compuesta desde los 14 año que están dispuesto a trabajar, tan solo llevar algo a su familia. El 42% de la PEA, son subempleados por ingresos, esto se debe a que trabajan con un sueldo menor a la ley. El 2% son subempleados por horas, aquí están los que laboran menos horas a la semana, el 5% son desempleados, esto lo representan los que quieren laborar pero no encuentran nada. El 50% de esta población se encuentran desconformes con esta situación, pero nadie sabe si la otra mitad está feliz con esto. En el 2017 la INEI no informo que la informalidad había bajado un 2.8%, así como está la situación se puede decir que estamos en la extrema informalidad (Gestión, 2018).

De acuerdo a la información obtenida, que es confiable, nos da referencia de que la informalidad en el país está aumentando, mientras tanto la formalidad denota todo lo

contrario, pese a la existencia del subempleo en los ciudadanos, al mismo también al desempleo.

1.3.1.4. Derecho Empresarial

“Es una serie de principios, leyes o entidades que resguardan, honran y tienden a reenviar a todos los que viven de sus esfuerzos, materiales o conocimientos para la realización de su destino: socializar la vida humana” (S.F).

1.3.2. Satisfacción Laboral

Según Boada y Tous (1993) la S.L. es la causa que determina el bienestar de un colaborador dentro de su trabajo, la cual se ha convertido en el problema primordial para las organizaciones. Así, mismo la condición que se le ofrece al trabajador está captando mayor interés de investigación.

Cuadra y Veloso (2007) afirman que:

Respecto a su definición conceptual se destaca que la s.l. es la actitud que toma el colaborador dentro del centro laboral, la cual se refiere a sus sentimientos y/o emociones (tristezas, alegrías), sin considerar el análisis cognitivo (creencias) y el análisis conductual (conducta o experiencias) (p. 43).

Schneider (1985) nos detalla algunas razones que explican la gran atención que se debe dedicar a la satisfacción laboral, los puntos que se deben tomar en cuenta, son: 1) La s.l. es de suma importancia para la vida de la organización. 2) Se manifiesta de diferentes maneras, así como un predictor fundamental de conductas disfuncionales, como el absentismo, el cambio de puesto y de estructura.

Lotegui (1990) afirma que:

La S.L es un constructo pluridimensional necesita de las características del individuo, así como las particularidades de la labor o actividad que desempeña. Además, el concepto de S.L está compuesto por el conjunto de placeres, que determinan los regocijos del individuo, y a la vez es la reacción de un individuo en relación a los aspectos de los labores, es la ocupación de todas las etapas del regocijo. El regocijo implica crear un tipo de compensación, ya que crea un nivel adecuado de satisfacción, que puede recompensarse o incluso puede sustituir otras imperfecciones o carencias en diferentes facetas laborales que se pueden crear (p 83).

Blum y Naylor (1999) señalan que:

La S.L es el comportamiento relativo del individuo, que se puede determinar por sus conocimientos (creencias, opiniones y pensamientos) y sensaciones (emociones) vinculado a distintos elementos que compone un centro laboral. El regocijo es también extendido como el resultado de diversas conductas, que experimenta el colaborador con familiaridad con distintos aspectos que compone su labor, como son: salario, relaciones humanas, puestos de trabajo y promociones, el desempeño y la seguridad laboral (p. 119).

Robbins Coulter (2010) aducen que:

Los regocijos laborales son las conductas que toma el trabajador o colaboradores hacia las actividades que realiza. Cuando el nivel de S.L es el adecuado, la conducta del individuo cambia positivamente hacia su centro laboral; esto se revierte cuando la satisfacción del colaborador no es la adecuada (p. 285).

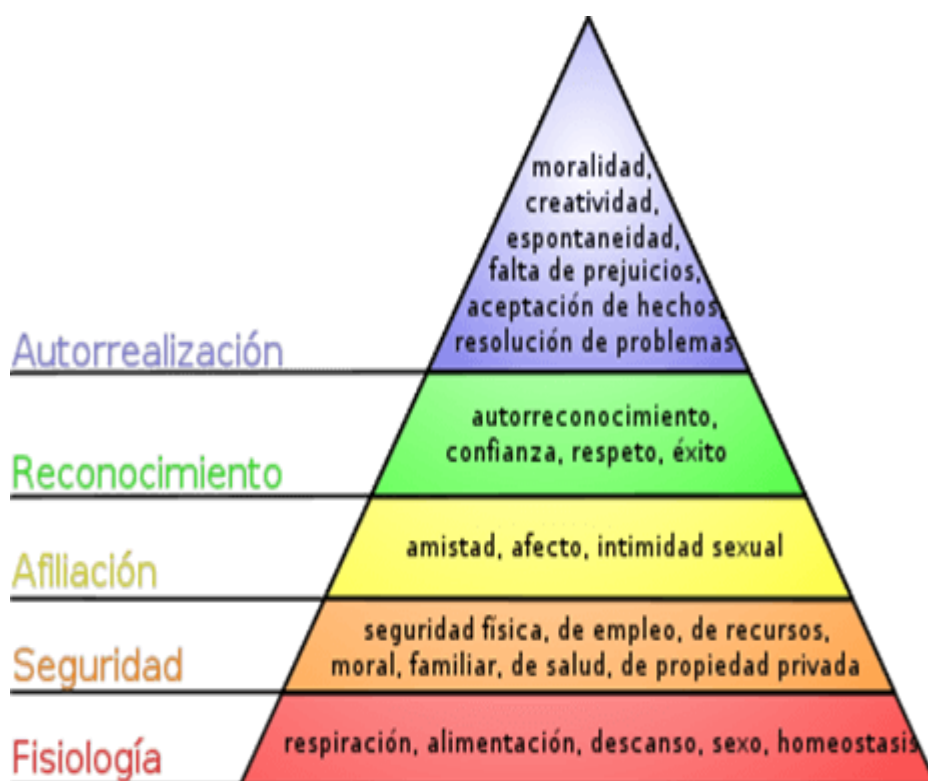
Robbins y Judge (2013) afirman que:

Hablar del comportamiento de los empleados, siempre se hace referencia al regocijo laboral, el cual nos explica la sensación positiva acerca de un empleo, y donde surge la evolución de sus características. Un individuo nivel alto de

S.L tiene sentimientos muy agradables acerca de su empleo, mientras que alguien insatisfecho tiene sentimientos negativos. (p. 74).

1.3.2.1.1. Inicio del concepto de Satisfacción Laboral

Si queremos referirnos a la satisfacción de los trabajadores, debemos conocer que este concepto se originó como un aspecto del compartimiento de una organización en Hoppock en 1935, esto indicó que debemos tener satisfechos al talento humano, ya que es de suma importancia porque se indicó que existía una relación implícita y explícita entre S.L. y D.L.. En 1911 Taylor indicó que la S.L. estaba relacionada con el salario que recibía el trabajador, por eso se les como un activo de la empresa, majándolos de forma eficiente y productiva, en 1945 Mayo indicó que la satisfacción del colaborador se estaba basando en otros aspectos como la seguridad, estima, afiliación, interés intrínseco por el trabajo, logros etc. por ultimo en 1954 Maslow estableció una pirámide en forma jerárquica las necesidades del trabajador, para que se sienta satisfecho (Ruiz, Zavaleta y Ruiz, 2017).



Fuente: Ruiz, Zavaleta y Ruiz (2017) según Maslow.

1.3.2.1.2. Dimensiones de Satisfacción Laboral

Locke (1976) fue uno de los primeros autores que intentó identificar las características, las cuales clasificó en 6 dimensiones las cuales son: a) Satisfacción salarial: valoración del puesto de trabajo por el salario que ofrece la organización. b) Satisfacción por promociones: oportunidades laborales, como de formación académica o la base a partir de la que se produce la promoción. c) Satisfacción con el reconocimiento: que incluye los elogios por la realización del trabajo, las críticas, la congruencia con la propia percepción. d) Satisfacción con los beneficios: tales como pensiones, seguros médicos, vacaciones, primas, etc. e) Satisfacción con las condiciones de trabajo: como el horario adecuado, los descansos semanales, el diseño del puesto de trabajo, y la ambiente o clima organizacional. f) Satisfacción con la supervisión: con los compañeros, con la empresa y la dirección.

1.3.2.2. Enfoques Teóricos de la Satisfacción Laboral

Ardouin, et al (2000) menciona que se han presentado teorías sobre la S.L., las cuales se pueden agrupar en tres grandes enfoques:

El primer enfoque se basa en las expectativas, la cual plantea que el regocijo laboral, está en función de los desacuerdos que percibe el colaborador, en lo que él cree conveniente que se merece y lo que realmente debe obtener por su trabajo que realizo.

Un segundo enfoque teórico, plantea que el regocijo laboral se basa en el producto y comparación entre los aportes del personal a su trabajo y los resultados que se obtiene de su labor. Esta tendencia se llama equidad, la cual nos plantea que la satisfacción o insatisfacción es una idea relativa y depende de las comparaciones que haga el individuo, en lo que aporta eficientemente y los resultados por los demás colaboradores en el centro laboral. La S.L es un producto, porque es el aporte del empleado ante su trabajo y sus resulte ante este.

Finalmente, la teoría de los dos factores plantea que existen dos tipos de factores motivacionales; el primer grupo se basa en lo superficial del trabajador, los cuales se denominan “higiene o sustento” los cuales son: el control por parte del empleador, el salario, las relaciones con sus compañeros y jefes inmediatos y la seguridad que le pueda brindar el centro de trabajo y como segundo grupo encontramos lo esencial que debe brindar el centro laboral, los que se denominan motivadores, entre los cuales podemos encontrar: el logro que puede obtener el empleado por parte del jefe, los reconocimientos y el trabajo interesante. Los primeros pueden producir al colaborador efectos negativos en su desarrollo laboral en su centro laboral no son satisfechos, la S.L. no asegura que el empleado pueda cambiar su aptitud. En cambio, el segundo grupo son de suma importancia ya que motivan al trabajador aumentar su productividad y así llegar alcanzar una alta satisfacción.

La S.L. es un eje fundamental en la empresa, por lo cual los empleadores deberían mostrar gran interés, cosa que hasta en la actualidad se ve la ausencia de la misma en la mayoría de empresas, puesto que los colaboradores no son identificados con la entidad, ya que están insatisfechos con el trato que se les brinda pese a diversos motivos.

1.3.2.3. Factores de la Satisfacción en el Puesto de Trabajo

Respecto a los factores más importantes para la satisfacción laboral, Robbins y Judge (2013) señalan que: la mayoría de los trabajadores desea contar con un puesto laboral satisfactorio y en función de que las condiciones de trabajo son diferentes, la valoración de veintiún factores o atributos del puesto de trabajo puede cambiar en función de las peculiaridad, naturaleza y políticas de la entidad, los cuales son: Autonomía e independencia, prestaciones, oportunidades de desarrollo profesional, salario, comunicación entre los empleados y la gerencia, seguridad laboral, capacitación específica para el puesto, etc.(p. 89).

Los factores de S.L se dan de acuerdo al pensamiento crítico de cada persona, ya que, todos no pensamos de la misma manera.

1.3.2.4.Fuentes de Satisfacción en el Trabajo

Hellriegel y Slocum (2009) señalan que: un trabajador puede estar satisfecho con ciertos aspectos de su empleo, como por ejemplo la seguridad en el trabajo y al mismo tiempo insatisfecho con otros aspectos, como el sueldo. Las causas de regocijo e insatisfacción en la labor varían de una persona a otra. Las fuentes que se consideran importantes para muchos trabajadores incluyen el reto al trabajo, el grado de interés hacia las labores, el grado de actividad física necesaria, las condiciones de trabajo, los tipos de estímulo que la organización brinda (por ejemplo el nivel de remuneración) la naturaleza de los compañeros de trabajo, etc. (p. 51).

Las fuentes de la S.L. se dan de acuerdo a cada ser humano, pero en la mayoría de casos es por las condiciones de trabajo que brinda el empleado a sus trabajadores y de hecho los tipos de estímulo que brinda la empresa.

1.3.2.5.Medición de la Satisfacción Laboral

Robbins y Judge (2013) afirmó que la S.L. es lo que siente un empleado hacia su empleo, resultante de la evaluación de los atributos, es demasiado amplia, aunque dicha amplitud es adecuada. El desarrollo de las actividades no solo se basa en ordenar papeles, escribir códigos de programación, atender a los usuarios o manejar un vehículo.

El cumplimiento de las funciones de los empleos requiere el compromiso entre subordinados y empleadores, así como respetar y cumplir las normas y políticas organizacionales, basar las actividades de trabajo en el cumplimiento de estándares de desempeño y vivir en condiciones laborales que con frecuencia son menos que los ideales y cuestiones por estilos. En este sentido la evaluación de la satisfacción o insatisfacción de una persona en un puesto de trabajo es una suma compleja de cierto número de elementos discontinuos. (p. 79).

Para estos autores existen dos métodos populares para medir la S.L:

La puntuación general consiste dar una puntuación de 1 al 5, con 5 categorías desde muy satisfecho a muy insatisfecho.

El segundo enfoque, la suma de facetas del puesto de trabajo, es más complejo e identifica a los elementos fundamentales de un puesto de trabajo, la supervisión, el salario actual, las oportunidades de desarrollo y las elaciones con los colegas. El trabajador califica tales factores en una escala estandarizada y, luego, los investigadores suman las puntuaciones para obtener la calificación general de S.L.

De acuerdo a la información plasmada, existen dos enfoques por el cual se puede medir la satisfacción laboral; el primero, consiste en aplicar a los trabajadores una pregunta que solo se tendrá como respuesta una escala de Likert, que va desde muy satisfecho a muy insatisfecho; y el segundo enfoque es algo tedioso, ya que se encuentran involucrados investigadores que van a sumar las puntuaciones de ciertos factores puntuales que serán calificadas por los trabajadores.

1.3.3. Constitución de una Empresa

1.3.3.1. Paso N° 01: La Personería

Ley General de Sociedades (Citado por Moreno, 2014):

La elección de la forma bajo la cual vamos a realizar nuestra actividad empresarial, debe reflejar tanto el conocimiento de los requisitos, prelación y hándicap de cada uno antes de tomar una determinación.

Podemos realizar nuestra empresa bajo dos modalidades: como persona natural o como persona jurídica.

Personas Naturales, el comienzo de la actividad empresarial como personas naturales, involucra que se pueden lograr tener sus derechos y obligaciones, además se debe tener plena capacidad de emprender contratos, aceptar compromisos y realizar el pago de los impuestos a los que estén sostenidos y por las otras deudas contraídas.

Cuándo la persona natural realiza un trabajo lucrativo o negocios sin haber establecido una entidad, se les llama persona natural con negocio (p.37).

Personas Jurídicas, se conforma por una o un grupo de personas naturales y/o jurídicas que desean realizar negocios formalmente. Las personas jurídicas, dependiendo del número de personas que la constituyen pueden ser con fines y sin fines de lucro, no interesa la clasificación que busca la finalidad lucrativa puesto que solo estas podrán realizar empresas. Las personas jurídicas con fines de lucro pueden ser individuales y colectivas (p.38).

1.3.3.2. Paso N° 02: La Minuta de Constitución.

Ley General de Sociedades (Citado por Moreno, 2014):

La minuta es un documento de suma importancia que debe realizar y firmar un abogado donde contiene el compromiso por ambas partes, el cual es dirigido a la notaria para que se registre adecuadamente las escrituras públicas. Para la constitución de una Mype, la utilización de este documento legal es opcional, ya que se puede ir voluntariamente a un notario hacer su declaración (p.38).

Los pasos a seguir son: Reservar el nombre en registro público, presentar los documentos de la persona que está constituyendo la entidad, describir a que rubro o actividad se va a dedicar, reportar cuanto es el capital que cuenta la empresa, reportar los bienes que pueden ser dinerarios o no dinerarios y por último el estatuto (p.39).

1.3.3.3. Paso N° 03: La Escritura Pública

Ley General de Sociedades (Citado por Moreno, 2014):

Este documento contiene una matriz que es de suma importancia, porque contiene el protocolo autorizado por el notario. Esto ayudará a formalizar la minuta, esto permitirá que lo presenten a registros públicos, para la filiación de la misma. Por lo cual es el notario debe contar con todos los documentos necesarios (p.39).

1.3.3.4. Paso N° 04: La Inscripción Pública

Ley General de Sociedades (Citado por Moreno, 2014):

El notario público remite los partes notariales respectivos a efectos de que el Registro de Personas Jurídicas de la jurisdicción donde tiene su domicilio la persona jurídica proceda a la inscripción respectiva.

Existen dos tipos de Registro de Personas Jurídicas: Registro de Sociedades, en este registro se inscriben la Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada, Sociedad Anónima (Ordinaria, Cerrada y Abierta), y Sociedad Civil (Ordinaria y de Responsabilidad Limitada), Sociedad Colectiva y Sociedad en Comandita (Simple y por Acciones).

Las empresas Individuales tienen esta abreviatura E.I.R.L. y el nombramiento de gerentes, entre otros rubros. La clasificación del título le corresponde al registrador público. Luego de clasificar el título se emiten la constancia de inscripción y la copia simple del asiento registral (p.39).

1.3.3.5. Paso N° 05: El Registro Único de Contribuyentes (RUC)

Ley General de Sociedades (Citado por Moreno, 2014):

Es el registro que contiene información necesaria del propietario del negocio (sujeto obligado al pago de los tributos), tales como datos de identificación, actividades económicas, domicilio fiscal, tributos efectos, entre otros datos.

Este registro se encuentra a cargo de la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria (SUNAT), entidad que tiene como finalidad administrar y recaudar los tributos del estado.

El número de RUC contiene once dígitos de los cuales ocho corresponden a los dígitos del documento de identidad.

La SUNAT entregara al contribuyente el respectivo recibo de la información registrada donde contiene el número de RUC otorgado.

Corresponde también la elección del régimen tributario respectivo, dependiendo de la modalidad adoptada (como persona natural o jurídica⁹ se

podrán elegir los regímenes respectivos, como: Persona Natural; Nuevo Régimen Único Simplificado, Régimen Especial del Impuesto a la Renta, Régimen General de Impuesto a la Renta. Persona Jurídica; Régimen Especial del Impuesto a la Renta, Régimen General de Impuesto a la Renta (p.40).

1.3.3.6. Paso N° 06: Planillas de Pago

Ley General de Sociedades (Citado por Moreno, 2014):

La planilla de pagos es un registro contable, brindan la información necesaria para comprobar de manera transparente ante la autoridad competente la relación laboral del colaborador y la entidad, en la planilla se puede observar la remuneración y los beneficios del colaborador.

La Planilla Electrónica, es un documento que lleva un control electrónico de los trabajadores, que se presenta mensualmente a la SUNAT, este documento contiene de todos los colaboradores, pensionistas, los que prestan servicios, terceros y derechoambientales (p.40).

1.3.3.7. Paso N° 07: EsSalud

Ley General de Sociedades (Citado por Moreno, 2014):

“EsSalud es un organismo público descentralizado con personería jurídica de derecho público con la finalidad de ayudar al trabajador a través del otorgamiento de prestaciones de prevención, promoción recuperación, rehabilitación, prestaciones económicas y sociales que corresponden al régimen contributivo de la Seguridad Social en Salud en un marco de equidad, solidaridad, eficiencia y facilidad de acceso a los servicios de salud” (pg.40, 41).

1.3.3.8. Paso N° 08: Autorizaciones y/o Permisos Especiales de otros Sectores

Ley General de Sociedades (Citado por Moreno, 2014):

Son permisos que exige la autoridad pública competente, según la especialización de la empresa, para avalar las actividades que se realizarán con el interés colectivo y la calidad de vida ciudadana. Para cualquier actividad que desea realizar de cualquier sector, respetando ciertas normas que cada una demanda.

Algunas de las instituciones públicas que otorgan autorizaciones para el desarrollo de determinadas actividades empresariales son: Ministerio de Agricultura, Ministerio de Comercio Exterior y Turismo, Ministerio de Educación, Ministerio de Energía y Minas y Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (p.42, 43).

1.3.3.9. Paso N° 09: Licencia de Funcionamiento

Ley General de Sociedades (Citado por Moreno, 2014):

“Estas licencias lo otorga la Municipalidad distrital o provincial para el desarrollo de actividades económicas (comerciales, industriales o de prestación de servicios profesionales) en su jurisdicción, ya sea como persona natural o jurídica, ente colectivos nacionales o extranjeros, este documento se demora 15 días” (p.43).

1.3.3.10. Paso N° 10: Legalización de Libros Contables

Ley General de Sociedades (Citado por Moreno, 2014):

Los libros contables deberán ser legalizados por un notario público o juez de paz letrado hasta diez días después de haber iniciado actividades. Los libros societarios deberán ser legalizados por notario público o juez de paz letrado desde el inicio de sus actividades.

La legalización es la constancia, puesta por un notario, en la primera hoja útil del libro contable. La constancia asigna un número y contiene el nombre o la denominación de la razón social, el objeto del libro, el número de folios, el día y el lugar en que se otorga y el sello y firma del notario.

Además, cada hoja, debidamente foliada (o sea, numerada en forma consecutiva) debe contar con el sello del notario o juez de paz, de ser el caso (p.43).

1.3.4. Derechos del Trabajador

1.3.4.1. Contrato laboral

Moreno (2014) El contrato de trabajo es el vínculo de carácter bilateral celebrado entre dos partes, una de ellas denominada el empleador y de otro lado el trabajador, a efectos de que este último realice de manera personal bajo subordinación en el cumplimiento de una o más actividades laborales a cambio de una contraprestación económica (p.105).

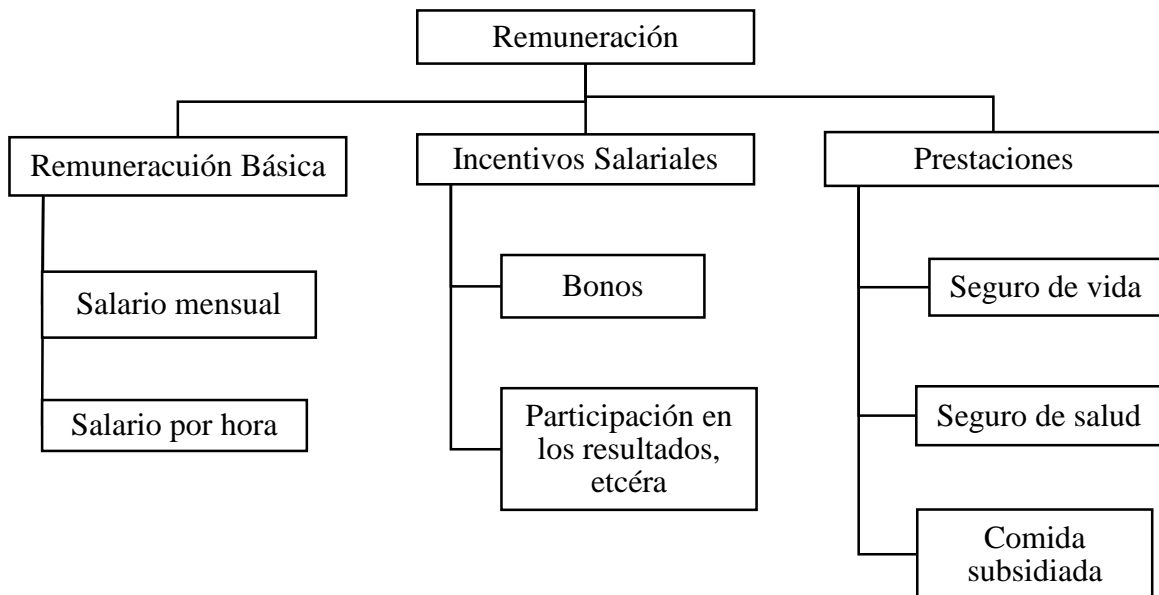
1.3.4.2. Remuneración Mínima Vital

Según Moreno (2014) “viene hacer la compensación económica que recibe el trabajador por la realización de la actividad laboral que realiza en favor del empleador. Es aquella que se encuentra establecida por la norma legal. En la actualidad dicho monto asciende a S/. 930.00” (p.107).

“Ley General del Trabajo, establece en el artículo 275 que la remuneración por el día feriado equivale a la de una jornada ordinaria y se deposita en forma directa”.

“Ley General del Trabajo. 74 de días efectivamente trabajados en la semana. Por lo tanto se concluye que los microempresarios deben respetar los días feriados de sus colaboradores, y si estos no se respetan tendrán que ser remunerados como lo establece la ley”.

Según Chiavenato (2009) nadie en este mundo trabaja gratis. Como asociado de la empresa, cada colaborador, tiene interés en invertir su labor dedicación y esfuerzo, sus aptitudes y actitudes, siempre y cuando reciba una retribución conveniente. A las entidades les interesa invertir en personas, siempre y cuando aporten algo bueno dentro de la organización, para poder alcanzar las metas. De aquí se deriva el concepto de remuneración, la remuneración de un trabajador tiene tres componentes principales como se puede observar en la figura. La proporción relativa de cada componente puede variar dependiendo de la entidad (pg. 283, 284).



Fuente: Gestión del Talento Humano, Idalberto Chiavenato (2009), pg. 283.

1.3.4.3. La Suspensión y Extinción de la Relación Laboral

Moreno (2014) “es el periodo de tiempo de la vigencia del contrato de trabajo en que el trabajador por diferentes motivos no realiza la actividad laboral. Es la terminación del contrato de trabajo en la que cesan de manera definitiva la

actividad laboral del trabajador y la contraprestación del empleador por diferentes casuales” (p. 117,118).

1.3.4.4. La Jornada y Horario de Trabajo

Moreno (2014) “es el periodo de tiempo dentro la vigencia del contrato de trabajo es el que el trabajador realiza las actividades laborales. Es el periodo de tiempo dentro de la jornada de trabajo en el que se establece la hora de ingreso y de salida del empleado a su centro de trabajo” (p.127, 128).

La Ley General del Trabajo, establece en el artículo 256, que el colaborador su labor es de ocho (8) horas diarias o de cuarenta y ocho (48) horas semanales. En caso de jornadas atípicas o acumulativas, el promedio de 48 horas de ser como acota la ley. Para ver el cumplimiento se debe dividirse el número de horas laboradas entre el número de días del periodo. Esto no puede superar 3 semanas (48 horas).

1.3.4.5. Horas extras

Ley General del Trabajo, establece en el artículo 267, las horas de más horas de su labor se considera sobretiempo u hora extra, y se compensa con un recargo mínimo de (25%) sobre el valor hora por las dos (2) primeras horas y de (35%) por las horas adicionales que excedan la jornada diaria de trabajo. El trabajo prestado en sobretiempo podrá ser igualmente compensado con el otorgamiento de períodos de descanso de igual extensión al sobretiempo realizado. En caso de trabajadores remunerados en forma semanal o mensual el pago del sobretiempo se efectúa en la semana o mes inmediato posterior a su prestación, respectivamente, salvo pacto en contrario.

1.3.4.6. Los Descansos Remunerados

Moreno (2014) “es el periodo de tiempo dentro la vigilancia del contrato de trabajo en el que trabajador descansa de manera obligatoria de sus labores.

Durante este periodo de tiempo el trabajador sigue percibiendo su remuneración, pero debe estipularse en el contrato (suspensión imperfecta)” (p.137).

Ley General del Trabajo, “establece en el artículo 279 que los colaboradores tienen derecho a descanso remunerado por los días feriados señalados en esta Ley”

1.3.4.7. Gratificaciones

Ley General del Trabajo, “establece en el artículo 206 que el trabajador tiene derecho a dos gratificaciones por año, que se abonan una en el mes de julio, con ocasión de fiestas patrias, y otra en el mes de diciembre, con ocasión de Navidad, de cada año, por un importe equivalente al de una remuneración mensual”.

1.3.4.8. Vacaciones

Ley General del Trabajo, “establece en el artículo 285 que el trabajador tiene derecho a (30) días naturales de descanso vacacional remunerado por cada año completo de servicios en que cumpla con el récord vacacional”.

1.3.4.9. La Compensación por Tiempo de Servicios

Moreno (2014) “el texto único ordenado de Ley de Compensación por tiempo de Servicio, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR, tiene la calidad de beneficio social de previsión de la contingencia que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia” (p.147).

1.3.5. Régimen de las Mypes

1.3.5.1. La Micro y Pequeña Empresa (MYPE)

Ley Mype (Citado por Moreno, 2014):

La Micro y pequeña empresa es la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios (Artículo del TUO de Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y el Acceso al Empleo Decente, Ley Mype) (p.81).

1.3.5.2. La Micro Empresa

Ley Mype (Citado por Moreno, 2014):

Para que la unidad económica califique como microempresa debe necesariamente reunir de modo inmediato y recurrente las siguientes características: tener como máximo de uno hasta diez trabajadores inclusive, además, ventas anuales hasta el monto máximo de 150 unidades impositivas tributarias (p. 81). Es importante señalar que la relación al número de trabajadores debe considerarse que la norma no es rígida al respecto; es decir, la Ley nos señala que debe aplicarse el promedio obtenido del número total de trabajadores que laboran el ejercicio económico anterior dividido entre el número de meses respectivo. Si ese resultado es igual o menor a 10, entonces se estaría calificando como una microempresa. De otro lado también debe resaltarse que, para garantizar la condición de microempresa, se requiere en el cumplimiento de ambos requisitos de manera simultánea (p. 82).

1.3.5.3.La Pequeña Empresa

Ley Mype (Citado por Moreno, 2014):

Para que la unidad económica califique como Pequeña Empresa debe necesariamente reunir de modo inmediato y recurrente las siguientes características: tener de uno (1) hasta cien (100) trabajadores inclusive, además, ventas anuales hasta el monto máximo de 1700 unidades impositivas tributarias (UIT) (p. 82). De manera similar a la microempresa, en la pequeña empresa el número de trabajadores se obtiene del promedio obtenido del número total de trabajadores que laboran el ejercicio económico anterior dividido entre el número de meses respectivo. Si ese resultado es igual o menor a 100, entonces se estaría calificando como una pequeña empresa. De otro lado también debe resaltarse que, para garantizar la condición de microempresa, se requiere en el cumplimiento de ambos requisitos de manera simultánea (p. 82).

1.3.5.4.Elementos de las MYPES

1.3.5.4.1. Trabajador de la MYPE

Ley Mype (Citado por Moreno, 2014):

Es aquella persona natural que desarrolla una prestación de naturaleza laboral, en relación de dependencia y subordinación frente a un empleador, independientemente de la duración de su jornada de trabajo o el plazo del contrato. La determinación de la naturaleza laboral del trabajador, se verifica mediante cualquier medio probatorio vinculante, o mediante la aplicación del principio de primacía de la realidad (p. 82). A efectos de establecer el número máximo de trabajadores para calificar como Mype, se debe cumplir el siguiente procedimiento: se suma el número de trabajadores contratados en cada uno de los doce meses anteriores al momento en que la Mype se registra, el resultado de la

sumatoria se divide entre doce, el resultado final no puede ser mayor a 10 (microempresa) o 100 (pequeña empresa) (p. 83).

1.3.5.4.2. Niveles de Ventas

Ley Mype (Citado por Moreno, 2014):

Los niveles de ventas para las Mypes, se computan de acuerdo a: Los ingresos netos gravados con el impuesto a la Renta resultan de la sumatoria de los montos de tales ingresos consignados en las declaraciones juradas mensuales de los pagos a cuenta del mencionado impuesto, tratándose de contribuyentes comprendidos en el Régimen General del Impuesto a la Renta.

Los ingresos netos anuales que resulta de la sumatoria de los montos tales ingresos consignados en las declaraciones juradas mensuales del Régimen Especial del impuesto a la Renta, tratándose de contribuyentes de este Régimen.

Los ingresos brutos anuales que resultan de la sumatoria de los montos de tales ingresos consignados en las declaraciones juradas mensuales del Nuevo RUS, tratándose de contribuyentes de este Régimen.

En caso el contribuyente o la SUNAT variara los ingresos inicialmente declarados, determinándose mayores ingresos, se considerarán estos últimos.

Se considerarán las ventas de los doce meses anteriores al momento en que la MYPE se registra y la UIT correspondiente al año respectivo.

La MYPE que recién inicia su actividad económica, o que habiéndolo hecho no cuenta con doce meses de actividad, se presume acreditada como tal con la sola presentación de una declaración jurada debiendo el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) verificar el efectivo cumplimiento de las características establecidas en el

artículo 5° de la Ley cuando haya transcurrido un 1 año desde el inicio de sus operaciones (p. 83).

1.3.5.4.3. Exclusión por Vinculación y Grupos Económicos.

Ley Mype (Citado por Moreno, 2014):

Los grupos económicos que mantengan vinculación económica entre ellos, quedan exceptuados de los beneficios que reciben las Mypes.

Se considera como grupo económico conjunto de empresas, cualquiera sea su actividad u objetivo social, que están sujetas al control de una misma persona natural o jurídica o de un mismo conjunto de personas naturales o jurídicas.

Se considera que dos o más empresas tienen vinculación económica cuando: Una persona natural o jurídica posea más de (30%) del capital de otra persona jurídica, directamente o por intermedio de un tercero (p.83). Más del 30% del capital de dos o más personas jurídicas pertenezca a una misma persona natural o jurídica, directamente o por intermedio de un tercero. En cualquiera de los casos anteriores, cuando la indicada proporción del capital pertenezca a cónyuges o convivientes entre sí o a personas naturales vinculadas hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. El capital de dos o más personas jurídicas pertenezca en más del 30% a socios comunes a estas. Cuando las personas naturales titulares de negocios unipersonales son cónyuges, convivientes o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y cuenten con más del (25%) de trabajadores en común. Las personas jurídicas o entidades cuenten con uno o más directores, gerentes, administradores u otros directivos comunes, que tengan poder de decisión en los acuerdos financieros, operativos o comerciales que se adopten. Una empresa no domiciliada tenga uno o ms establecimientos permanentes en el país, en cuyo caso existirá vinculación entre a empresa no domiciliada y cada uno de sus establecimientos permanentes y entre todos ellos entre sí. Una entidad

venda a una misma entidad o a entidades vinculadas entre sí, el (80%) o más de sus ventas. Una misma garantía respalde las obligaciones de dos empresas, o cuando más del (50%) de las de una de ellas son garantizadas por la otra y esta otra no es una empresa del sistema financiero.

Más del (50%) de las obligaciones de una persona jurídica sean acreencias de la otra está otra no sea empresa del sistema financiero (p.84).

1.3.5.4.4. Instrumentos de Formalización para el Desarrollo y Competitividad de las MYPES

“La microempresa no necesita constituirse como persona jurídica, pudiendo ser conducida directamente por su propietario-persona-individual. Podrá, sin embargo, adoptar voluntariamente la forma de (EIRL), o cualquiera de las formas asociativas o societarias previstas por ley, incluidas cooperativas y otras modalidades autogestionarias” (Moreno, 2014) (p.84).

1.3.5.4.5. Instrumentos de Promoción para el Desarrollo y Competitividad de las MYPES

Ley Mype (Citado por Moreno, 2014):

El artículo 11° del TUO de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, Ley MYPE, señala los instrumentos de promoción para el desarrollo y la competitividad de las MYPES y de los nuevos emprendimientos con capacidad innovadora: Los mecanismos de acceso a los servicios de desarrollo empresarial y aquellos que promueven el desarrollo de los mercados de servicios. Los mecanismos de acceso a los servicios financieros y aquellos que promueven el desarrollo de dichos servicios (p.84). Los mecanismos que faciliten y promueven el acceso a los mercados, y a la información

y estadísticas referidas a la MYPE. Los mecanismos que faciliten y promueven la inversión en investigación, desarrollo e innovación tecnológica, así como la creación de la MYPE innovadora.

Para acceder a los beneficios de la Ley, la MYPE deberá tener el certificado de Inscripción o de Reinscripción vigente en el REMYPE (p.85).

1.3.5.5.El Régimen Laboral Especial de las MYPES

“El régimen laboral especial se aplica a todos los colaboradores sujetos al R.L. de la actividad privada, siempre que califiquen como empresa, es decir, ser una unidad económica generadora de rentas de tercera categoría conforme a la Ley de Impuestos a la Renta con una finalidad Lucrativa” (Moreno, 2014) (Anexo) (p.85).

1.3.5.6.Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (REMYPE)

“El Registro de las REMYPE se da por medio del portal del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo esto permitirá acceder a los B.L, financieros y tecnológicos que la Ley Mype brinda” (Moreno, 2014).

1.4. Formulación al Problema

¿Con la formalidad de las Mypes Comercializadoras Pesqueras del Distrito de Los Órganos, Piura – 2018 se garantiza la satisfacción de los trabajadores?

1.5. Justificación del Estudio

Hernández, Fernández y Baptista (2010) nos dan a conocer cinco tipos de justificación, la cual para nuestra investigación solo utilizaremos 4 de estas, las cuales son: (p50).

1.5.1. Conveniencia

Nuestro proyecto servirá para determinar las condiciones laborales del trabajador evidenciándose la problemática, así como promover la formalización laboral de las empresas comercializadoras pesqueras ya que sirve de gran importancia para una ventaja competitiva y la satisfacción del trabajador.

1.5.2. Relevancia Social

Con nuestro proyecto los que se beneficiaran los trabajadores de las Mypes pesqueras y también servirá para que las Mypes se formalicen, de acuerdo a ley, esto llevara que la empresa y el trabajador se beneficie directa o indirectamente, ya que los trabajadores llegaran hacer formales laboralmente, esto conllevara que estos aumenten su productividad, trabajen con una buena actitud, además permitirá que los trabajadores se sientan satisfechos dentro de la organización.

1.5.3. Implicancias Prácticas

El proyecto es en beneficio para los colaboradores ya que estas entidades tomen en cuenta a estos y las cuales respeten sus derechos laborales, esto servirá como guía para otras empresas para su formalización y a la vez para los trabajadores para que luchen por sus derechos.

1.5.4. Utilidad Metodológica

Este proyecto servirá como base ya que servirá para otras investigaciones ya que son pocas personas que se han dedicado a investigar a estas empresas.

1.6. Hipótesis

Según Fernández, Hernández y Baptista (2014) “señalo que la hipótesis se utiliza en algunos estudios descriptivos, para intentar predecir un dato o valor en una o más variables que se van a analizar. Pero cabe recalcar que no en todos los estudios descriptivos se formulan hipótesis de esta clase o que sean afirmaciones generales” (p.108).

Dado a esta afirmación la hipótesis del estudio queda implícita a los objetivos de la investigación, para poder analizar y evaluar la formalidad y la satisfacción laboral en las Mypes Comercializadoras Pesqueras del Distrito de Los Órganos.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Analizar la Formalidad para la Satisfacción Laboral en las Mypes Comercializadoras Pesqueras – Los Órganos, Piura – 2018.

1.7.2. Objetivos Específicos

O₁: Identificar la Remuneración Mínima que ofrece las Mypes Comercializadoras Pesqueras – Los Órganos, Piura – 2018.

O₂: Identificar los Contratos Laborales que ofrece las Mypes Comercializadoras Pesqueras – Los Órganos, Piura – 2018.

O₃: Identificar los Beneficios Sociales que ofrecen las Mypes Comercializadoras Pesqueras – Los Órganos, Piura – 2018.

O₄: Identificar el nivel de satisfacción laboral en las Mypes Comercializadoras Pesqueras – Los Órganos, Piura – 2018.

O₅: Identificar las categorías de satisfacción laboral en las Mypes Comercializadoras Pesqueras – Los Órganos, Piura – 2018.

O₆: Proponer Lineamientos de mejora para las Mypes Comercializadoras Pesqueras – Los Órganos, Piura para crear soluciones y estrategias para eliminar la informalidad.

MÉTODO

II. Método

2.1. Diseño de Investigación

2.1.1. No Experimental

“Son las investigaciones que se realiza sin adulterar la variable, solo con observar los fenómenos que se dan en su contexto natural para después analizar la variable de estudio. Además, no es posible analizar aleatoriamente a los participantes, no hay condiciones que se expongan los sujetos de estudio” (Gomes, 2006).

2.1.2. Transversal

“Este diseño permite recopilar información y analizar la variable en un momento específico, estos se dividen en exploratorios, descriptivos y correlacionales, - causales. Así mismo se hará una propuesta” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

2.1.3. Descriptiva

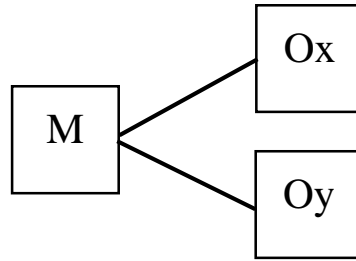
“Se busca detallar las características de distintos hechos, procesos, cualquier objeto o fenómeno que se someta a un análisis, los cuales se medirá. Estos estudios son útiles ya que precisa los indicadores de un hecho o fenómeno, comunidad y/o situación” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

2.1.4. Esquema

M: Trabajadores de las Mypes Comercializadoras Pesqueras de Los Órganos, Piura.

Ox: Formalidad Laboral

Oy: Satisfacción Laboral



2.2. Variables, Cuadro de Operacionalización

2.2.1. Variables

Unidad de Estudio:

Un Trabajador de las Mypes.

Variable 1:

Formalidad Laboral.

Variable 2:

Satisfacción Laboral.

2.2.2. Cuadro de Operacionalización

Variable	Definición Conceptual.	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores.	Escala de Medición.
Formalidad Laboral	Según el Instituto Nacional de Estadísticas y Geografía (2014) define a la formalidad Laboral como: Un conjunto de actividades económicas que es realizada por un individuo o un conjunto de individuos, además conllevan al colaborador entrar a un contexto legal o institucional, además son capaces de invocar sus derechos y beneficios laborales como corresponden a ley (p.35).	La formalidad laboral se medirá mediante un cuestionario a los trabajadores de las Mypes comercializadores pesqueras de Los Órganos, Piura.	Derechos Laborales	Remuneración de Acuerdo a Ley.	Razón
				Contrato Laboral.	Nominal
				Beneficios Sociales.	Razón
Satisfacción Laboral	Según Blum y Naylor (1999) señalan que: La S.L es el comportamiento relativo del individuo, que se puede determinar por sus conocimientos (creencias, opiniones y pensamientos) y sensaciones (emociones) vinculado a	La satisfacción laboral se medirá mediante un test que se aplicará a los trabajadores de las	Condiciones de Trabajo	Instalaciones Equipos Mobiliario y Materiales	Razón
				Remuneración y Beneficios Laborales	Razón

distintos elementos que compone un centro laboral. El regocijo es también extendido como el resultado de diversas conductas, que experimenta el colaborador con familiaridad con distintos aspectos que compone su labor, como son: salario, relaciones humanas, puestos de trabajo y promociones, el desempeño y la seguridad laboral (p. 119).

Mypes
comercializadores
pesqueras de Los
Órganos, Piura.

	Beneficios Laborales	
Supervisión	Orientan Apoyan Controlan Motivan	Razón
Relaciones Humanas	Las buenas relaciones Amistad Confianza	
Desarrollo	Ascender Capacitaciones	Razón
Comunicación	Información Comunicación	Razón
Puesto de Trabajo	Reconocimiento Participación Clima	Razón

Nota: Según el Instituto Nacional de Estadísticas y Geografía (2014) y Blum y Naylor (1999), los indicadores son de Ruiz, Zavaleta y Ruiz (2017).

2.3.Población y Muestra

2.3.1. Población

La población de la presente investigación, está conformada por todos los trabajadores, de los 7 micros y pequeñas empresas Comercializadores Pesqueras - Los Órganos, Piura, dando como total a 50 trabajadores distribuidos en la siguiente tabla:

Empresarios	Total de Trabajadores
Empresario N° 01	3
Empresario N° 02	17
Empresario N° 03	8
Empresario N° 04	8
Empresario N° 05	5
Empresario N° 06	3
Empresario N° 07	6
TOTAL	50 Empleados

2.3.2. Muestra

La muestra está compuesta por todos los trabajadores de las 7 Mypes (50 trabajadores) Comercializadores Pesqueras - Los Órganos.

2.4. Técnicas e Instrumento de Recolección de Datos, Validez y Confiabilidad

2.4.1. Técnica

Para medir la variable se utilizó una encuesta, considerando como técnica primaria de obtención de información, llegando a cumplir con objetividad y coherencia una lista de ítems, que garantiza que la información es adecuada para el análisis que requiere el estudio aplicando el método cuantitativo y que los resultados sean aceptables al estudio (Abascal y Grande, 2005).

“Análisis documental que recolector de información necesario de documentales (libros y revistas) el cual nos permitirá elaborar, con facilidad el marco teórico, de una investigación” (Valderrama, 2013)

2.4.2. Instrumentos

“El cuestionario es un instrumento que sirve para medir, una o más variables, mediante una serie de preguntas” (Hernández, Fernández, Baptista, 2010).

“El fichaje es la técnica que permite recolectar los datos los cuales se utilizara el investigador para recolectar, información de libros y revistas, las cuales se han adquirido durante la investigación” (Valderrama, 2013).

2.4.3. Validez y Confiabilidad

2.4.3.1. Validez

Para el instrumento de Formalidad Laboral fue validado por 4 jurados expertos en la materia, 2 son expertos en el tema de investigación y por un metodólogo, los cuales son:

- ❖ Lic. Pablo Ricardo Ciudad Fernández. Especialista en legislación laboral. Actualmente es docente de la Universidad César Vallejo.
- ❖ Mg. María Elena Larrea Cano. Economista, Abogada y contadora de profesión especialista en Derecho Empresarial. Actualmente es Docente de la Universidad César Vallejo.
- ❖ Mg. Luigi Ítalo Villena Zapata. Metodólogo estadístico. Actualmente docente de la Universidad César Vallejo.

La constancia de validación del instrumento de informalidad laboral de la investigación se encuentra en anexos.

El Test de Satisfacción laboral – ARG fue validado por 6 expertos en el área laboral, por los autores Ruiz, Zavaleta y Ruiz, donde se realizó los ajustes necesarios lo cual permitió la distribución de 44 ítems dividido en 7 factores, este test de puede

encontrar en el libro de Test de Satisfacción laboral – ARG el cual se encuentra en anexos.

2.4.3.2. Confiabilidad

Para obtener la confiabilidad se aplicó una muestra piloto a 34 trabajadores de 3 entidades dos del sector calzado y otra que dedica a dar de servicio de funeraria, donde se calculó el coeficiente de ambos instrumentos por el método Kuder Richarson 20 ya que esta herramienta sirve para determinar el coeficiente que se debe realizar: asignando 1 a la respuesta correcta y 0 a la incorrecta.

$$KR20 = r_{20} = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum pq}{S_t^2} \right]$$

Confiabilidad de Formalidad Laboral

Donde:

K = Número de ítems = 15

PQ= Sumatoria de la multiplicación del promedio y la diferencia = 1.75

S= La varianza de cada ítem = 4.51

$$KR20 = \frac{15}{15-1} \left[1 - \frac{1.75}{4.51^2} \right]$$

$$KR20 = 0.98$$

Mediante la confiabilidad el método Kuder Richarson 20 tenemos una confiabilidad respetable lo cual mi instrumento de formalidad es aceptable para aplicarlo a mi población.

2.5.Método de Análisis de Datos

El método usado en la presente investigación es:

Uso de Estadística Inferencial porque nos va a permitir investigar nuestra variable, ya que se hará el uso de la prueba Chi Cuadrado por deducción.

2.6. Aspectos Éticos

En el estudio se tomó como principal aspectos: la defensa a la entidad de los colaboradores del vigente estudio, la honestidad en el desarrollo del tema y en la obtención de información, así como la veracidad de los documentos, respecto a la posesión intelectual y respetos a la biodiversidad y medio ambiente y además se consideró necesario contar con la autorización y el consentimiento de los jefes de cada Mype.

Resultado

III. Resultados

Objetivo 1: Evaluar la Remuneración Mínima que ofrece las Mypes Comercializadoras Pesqueras – Los Órganos, Piura – 2018.

Tabla 3.1: Forma de pago de los trabajadores de las Mypes Comercializadoras Pesqueras.

Forma de Pago		
Opciones	Frecuencia	%
En Efectivo	50	100%
En Especie	0	0%
Total	50	100%

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los 50 trabajadores de las Mypes Pesqueras.

De acuerdo a los resultados obtenidos de la tabla 3.1., podemos apreciar que, de los 50 trabajadores, que es el total de la población, todos, que representa el 100% mencionaron que la forma de pago es dinero en efectivo.

Tabla 3.2: Modalidad de pago de los trabajadores de las Mypes Comercializadoras Pesqueras.

Modalidad de Pago		
Opciones	Frecuencia	%
Planilla De Remuneraciones	0	0%
Recibo Por Honorarios	0	0%
N.A.	50	100%
Total	50	100%

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los 50 trabajadores de las Mypes Pesqueras.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 3.2., podemos apreciar que, de los 50 trabajadores, que es el total de la población, todos, que representa el 100% mencionaron que la modalidad de pago no se da por planilla de remuneraciones, ni por recibo por honorarios, lo cual conlleva a que intervengan opciones no especificadas.

Tabla 3.3: Pago de la Remuneración de los trabajadores de las Mypes Comercializadoras Pesqueras.

El Pago de su Remuneración		
Opciones	Frecuencia	%
De 500 A 929	26	52%
De 930 A Más	24	48%
Total	50	100%

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los 50 trabajadores de las Mypes Pesqueras.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 3.3., podemos apreciar que, de los 50 trabajadores, que es el total de la población, 26, que representa el 52% mencionó que el pago de su remuneración es de 500 a 929 soles, y 24 trabajadores, que representa el 48% mencionó que su remuneración es de 930 soles a más.

Tabla 3.4: Tiempo del pago de la Remuneración de los trabajadores de las Mypes Comercializadoras Pesqueras.

Tiempo que le Pagan su Remuneración		
Opciones	Frecuencia	%
Diario	22	44%
Semanal	28	56%
Mensual	0	0%
Total	50	100%

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los 50 trabajadores de las Mypes Pesqueras.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 3.4., podemos apreciar que, de los 50 trabajadores, que es el total de la población, 28, que representa el 56 % mencionó que la frecuencia del pago de su remuneración es semanal, y 22 trabajadores, que representa el 44% mencionó que la frecuencia de su pago es diaria.

Objetivo 2: Evaluar la forma de contratación de las Mypes Comercializadoras Pesqueras – Los Órganos, Piura – 2018.

Tabla 3.5: Los trabajadores de las Mypes Comercializadoras Pesqueras cuentan con un Contrato Laboral.

Contrato Laboral		
Opciones	Frecuencia	%
Si	0	0%
No	50	100%
Total	50	100%

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los 50 trabajadores de las Mypes Pesqueras.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 3.5, podemos apreciar que, de los 50 trabajadores, que es el total de la población, todos, que representa el 100% mencionaron que no cuentan con un contrato laboral.

Tabla 3.6: Forma de Contrato de los trabajadores de las Mypes Comercializadoras Pesqueras.

Forma de Contrato		
Opciones	Frecuencia	%
Manera Verbal	50	100%
Forma Escrita	0	0%
Total	50	100%

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los 50 trabajadores de las Mypes Pesqueras.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 3.6, podemos apreciar que, de los 50 trabajadores, que es el total de la población, todos, que representa el 100% mencionaron que su contrato es de forma escrita.

Tabla 3.7: Periodo de Prueba de los trabajadores de las Mypes Comercializadoras Pesqueras.

Periodo de Prueba		
Opciones	Frecuencia	%
Si	0	0%
No	50	100%
Total	50	100%

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los 50 trabajadores de las Mypes Pesqueras.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 3.7, podemos apreciar que, de los 50 trabajadores, que es el total de la población, todos, que representa el 100% mencionaron que no cuentan con un periodo de prueba.

Objetivo 3: Evaluar los Beneficios Sociales que ofrecen las Mypes Comercializadoras Pesqueras – Los Órganos, Piura – 2018.

Tabla 3.8: Si las Mypes respetan la Jornada Laboral de los trabajadores.

Jornada Laboral		
Opciones	Frecuencia	%
Si	3	6%
No	47	94%
Total	50	100%

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los 50 trabajadores de las Mypes Pesqueras.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 3.8, podemos apreciar que, de los 50 trabajadores, que es el total de la población, 47, que representa el 94% de la población, mencionaron que si cuentan con una jornada de trabajo de 8 horas, en cambio, 6 trabajadores, que representa el 6% mencionó que no cuentan con una jornada de trabajo de 8 horas.

Tabla 3.9: Si las Mypes respetan Descanso Semanal de los trabajadores.

Descanso Semanal		
Si	48	96%
No	2	4%
Total	50	100%

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los 50 trabajadores de las Mypes Pesqueras.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 3.9, podemos apreciar que, de los 50 trabajadores, que solo a 2 no respetan sus días de descanso lo cual representa el 4% mencionaron, pero 48 trabajador nos representa el 96% que si cuentan con uno o dos días de descanso durante la semana.

Tabla 3.10: Si las Mypes respetan las Vacaciones de los trabajadores.

Vacaciones		
Opciones	Frecuencia	%
Si	0	0%
No	50	100%
Total	50	100%

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los 50 trabajadores de las Mypes Pesqueras.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 3.10, podemos apreciar que, de los 50 trabajadores, que es el total de la población, todos, que representa el 100% mencionaron que la empresa no les da el beneficio social de acuerdo a ley que son las vacaciones.

Tabla 3.11: Las Mypes Comercializadoras Pesqueras respetan sus dos Gratificaciones del trabajador.

Gratificaciones		
Opciones	Frecuencia	%
Si	0	0%
No	50	100%
Total	50	100%

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los 50 trabajadores de las Mypes Pesqueras.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 3.11, podemos apreciar que, de los 50 trabajadores, que es el total de la población, todos, que representa el 100% mencionaron que la empresa no brinda el beneficio social, de acuerdo a ley, que es el de las gratificaciones, una gratificación en julio, y la otra en diciembre.

Tabla 3.12: Los trabajadores cuentan un Seguro de Vida por parte de Mypes Comercializadoras Pesqueras.

Seguro de Vida		
Opciones	Frecuencia	%
Si	0	0%
No	50	100%
Total	50	100%

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los 50 trabajadores de las Mypes Pesqueras.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 3.12, podemos apreciar que, de los 50 trabajadores, que es el total de la población, todos, que representa el 100% mencionaron que no reciben el beneficio social de acuerdo a ley, y a la vez el más importante, que es el de seguro de salud, cosa que es muy indignante.

Tabla 3.13: Las Mypes Comercializadoras Pesqueras respetan los Días Feriados de los trabajadores.

Días Feriados		
Opciones	Frecuencia	%
Si	0	0%
No	50	100%
Total	50	100%

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los 50 trabajadores de las Mypes Pesqueras.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 3.13, podemos apreciar que, de los 50 trabajadores, que es el total de la población, todos, que representa el 100% mencionaron que no van a trabajar en día feriado.

Tabla 3.14: Las Mypes Comercializadoras Pesqueras pagan los Días Feriados si labora su trabajador.

Le Pagan por Trabajar los Días Feriados		
Opciones	Frecuencia	%
Si	42	84%
No	8	16%
Total	50	100%

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los 50 trabajadores de las Mypes Pesqueras.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 3.14, podemos apreciar que, de los 50 trabajadores, que es el total de la población, 42, que representa al 84 %, reciben su pago por día feriado, mientras que 8 trabajadores, que representa el 16% no reciben tal pago.

Tabla 3.15: Las Mypes Comercializadoras Pesqueras les pagan les reconocen sus Horas Extras a los trabajadores.

Horas Extras		
Opciones	Frecuencia	%
Si	0	0%
No	50	100%
Total	50	100%

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los 50 trabajadores de las Mypes Pesqueras.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 3.15, podemos apreciar que, de los 50 trabajadores, que es el total de la población, todos, que representa el 100% mencionaron que la empresa no brinda el aporte correspondiente a horas extras.

Tabla 3.16: Las Mypes Comercializadoras Pesqueras le reconocen las Utilidades cada fin de año.

Utilidades		
Opciones	Frecuencia	%
Si	0	0%
No	50	100%
Total	50	100%

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los 50 trabajadores de las Mypes Pesqueras.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 3.16, podemos apreciar que de los 50 trabajadores, que es el total de la población, todos, que representa el 100% mencionaron que la empresa no les brinda utilidades, lo cual era ya de esperarse.

Tabla 3.17: Las Mypes Comercializadoras Pesqueras Capacita a los trabajadores.

Capacitación		
Opciones	Frecuencia	%
Si	0	0%
No	50	100%
Total	50	100%

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los 50 trabajadores de las Mypes Pesqueras.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 3.17, podemos apreciar que, de los 50 trabajadores, que es el total de la población, todos, que representa el 100% mencionaron que la empresa no brinda ningún tipo de capacitación, que ayuda al reforzamiento del sentido empírico propio, y la actualización de información.

Objetivo 4: Evaluar el nivel de Satisfacción Laboral en las Mypes Comercializadoras Pesqueras – Los Órganos, Piura – 2018.

Tabla 3.18: Nivel de Satisfacción de los trabajadores de las Mypes Comercializadoras Pesqueras.

Nivel de Clima Laboral Total		
Nivel	Frecuencia	%
Alta Satisfacción Laboral	0	-
Parcial Satisfacción Laboral	3	6%
Regular	21	42%
Parcial Insatisfacción Laboral	26	52%
Alta Insatisfacción Laboral	0	-
Test Total	50	100%

Nota: Datos obtenidos del test de satisfacción a los 50 trabajadores de las Mypes Pesqueras.

En la tabla 3.18 se aprecia que el mayor porcentaje de trabajadores es de 52% que se ubica en parcial insatisfacción laboral, lo cual el trabajador considera que la organización no provee de un ambiente adecuado para que realicen su trabajo, que no le brindan una seguridad laboral, que no le brindan todos sus derechos de acuerdo a ley, que no son escuchados, que no los motivan que no les dan la oportunidad de desarrollarse en otros puestos de trabajo y que la relación de sus compañeros es la mejor.

Objetivo 5: Evaluar las categorías de Satisfacción laboral en las Mypes Comercializadoras Pesqueras – Los Órganos, Piura – 2018.

Tabla 3.19: Nivel de Satisfacción respecto a la Condición de Trabajo de los trabajadores de las Mypes Comercializadoras Pesqueras.

Factor 1: Condiciones De Trabajo		
Nivel	Frecuencia	%
Alta Satisfacción Laboral	0	-
Parcial Satisfacción Laboral	0	-
Regular	22	44%
Parcial Insatisfacción Laboral	26	52%
Alta Insatisfacción Laboral	2	4%
Test Total	50	100%

Nota: Datos obtenidos del test de satisfacción a los 50 trabajadores de las Mypes Pesqueras.

En la tabla 3.19, se aprecia que el mayor porcentaje de trabajadores es de 52% que se ubica en parcial insatisfacción laboral, lo cual el trabajador considera que la organización no provee de un ambiente, equipos, mobiliario y materiales adecuados para la realización de su trabajo diario.

Tabla 3.20: Nivel de Satisfacción respecto a su Remuneración y Beneficios Laborales de los trabajadores de las Mypes Comercializadoras Pesqueras.

Factor 2: Remuneraciones y Beneficios Laborales		
Nivel	Frecuencia	%
Alta Satisfacción Laboral	0	-
Parcial Satisfacción Laboral	9	18%
Regular	0	-
Parcial Insatisfacción Laboral	3	6%
Alta Insatisfacción Laboral	38	76%
Test Total	50	100%

Nota: Datos obtenidos del test de satisfacción a los 50 trabajadores de las Mypes Pesqueras.

En la tabla 3.20, se aprecia que el mayor porcentaje de trabajadores es de 76% que se ubica en alta insatisfacción laboral, lo que el trabajador considera que la organización no brinda los incentivos económicos y beneficios laborales adecuados por realizar su trabajo.

Tabla 3.21: Nivel de Satisfacción respecto a la Supervisión de los trabajadores de las Mypes Comercializadoras Pesqueras.

Factor 3: Supervisión		
Nivel	Frecuencia	%
Alta Satisfacción Laboral	3	6%
Parcial Satisfacción Laboral	18	36%
Regular	2	4%
Parcial Insatisfacción Laboral	3	6%
Alta Insatisfacción Laboral	24	48%
Test Total	50	100%

Nota: Datos obtenidos del test de satisfacción a los 50 trabajadores de las Mypes Pesqueras.

En la tabla 3.21, se aprecia que el mayor porcentaje de trabajadores es de 48% que se ubica en alta insatisfacción laboral, lo que el trabajador considera que en la organización los superiores algunas veces los orientan, apoyan, controlan y motivan adecuadamente para realizar su trabajo.

Tabla 3.22: Nivel de Satisfacción respecto a las Relaciones Humanas de los trabajadores de las Mypes Comercializadoras Pesqueras.

Factor 4: Relaciones Humanas		
Nivel	Frecuencia	%
Alta Satisfacción Laboral	7	14%
Parcial Satisfacción Laboral	13	26%
Regular	30	60%
Parcial Insatisfacción Laboral	0	-
Alta Insatisfacción Laboral	0	-
Test Total	50	100%

Nota: Datos obtenidos del test de satisfacción a los 50 trabajadores de las Mypes Pesqueras.

En la tabla 3.22, se aprecia que el mayor porcentaje de trabajadores es de 60% que se ubica en regular, lo que el trabajador considera que, en la organización, en algunas ocasiones se establecen adecuadas relaciones entre colaboradores, además de establecerse vínculos de amistad, confianza y respeto entre ellos.

Tabla 3.23: Nivel de Satisfacción respecto al Desarrollo de los trabajadores de las Mypes Comercializadoras Pesqueras.

Factor 5: Desarrollo		
Nivel	Frecuencia	%
Alta Satisfacción Laboral	8	16%
Parcial Satisfacción Laboral	9	18%
Regular	3	6%
Parcial Insatisfacción Laboral	0	-
Alta Insatisfacción Laboral	30	60%
Test Total	50	100%

Nota: Datos obtenidos del test de satisfacción a los 50 trabajadores de las Mypes Pesqueras.

En la tabla 3.23, se aprecia que el mayor porcentaje de trabajadores es de 60% que se ubica en alta insatisfacción laboral, lo que el trabajador considera que la organización no brinda las posibilidades de promoción y ascenso, además de no capacitarlos para que se desempeñen eficientemente en el trabajo.

Tabla 3.24: Nivel de Satisfacción respecto a la Comunicación de los trabajadores de las Mypes Comercializadoras Pesqueras.

Factor 6: Comunicación		
Nivel	Frecuencia	%
Alta Satisfacción Laboral	13	26%
Parcial Satisfacción Laboral	3	6%
Regular	9	18%
Parcial Insatisfacción Laboral	0	-
Alta Insatisfacción Laboral	25	50%
Test Total	50	100%

Nota: Datos obtenidos del test de satisfacción a los 50 trabajadores de las Mypes Pesqueras.

En la tabla 3.24, se aprecia que el mayor porcentaje de trabajadores es de 50% que se ubica en alta insatisfacción laboral, lo que el trabajador considera que en la organización no existe una adecuada comunicación entre colaboradores, además de existir insuficientes medios para mantenerlos informados de los planes, objetivos y metas planteadas por la organización.

Tabla 3.25: Nivel de Satisfacción respecto al Puesto de Trabajo de los trabajadores de las Mypes Comercializadoras Pesqueras.

Factor 7: Puesto De Trabajo		
Nivel	Frecuencia	%
Alta Satisfacción Laboral	3	6%
Parcial Satisfacción Laboral	0	-
Regular	4	8%
Parcial Insatisfacción Laboral	39	78%
Alta Insatisfacción Laboral	4	8%
Test Total	50	100%

Nota: Datos obtenidos del test de satisfacción a los 50 trabajadores de las Mypes Pesqueras.

En la tabla 3.25, se aprecia que el mayor porcentaje de trabajadores es de 78% que se ubica en parcial insatisfacción laboral, lo que el trabajador considera que el puesto de trabajo que ocupa en la organización no le permite desarrollar sus capacidades, ni adquirir nuevos conocimientos, además de no representar un desafío para él.

Objetivo General: Analizar la Formalidad para la Satisfacción Laboral en las Mypes Comercializadoras Pesqueras – Los Órganos, Piura – 2018.

Tabla 3.26: Formalidad laboral de las Mypes Comercializadoras Pesqueras.

Opciones	Remuneración	Remuneración (%)	Contrato Laboral	Contrato Laboral (%)	Beneficios Sociales	Beneficios Sociales (%)
Si	24	48%	50	100%	1	2%
No	26	52%	0	0%	49	98%
Total	50	100%	50	100%	50	100%

En la tabla 3.26, se aprecia que si se habla de remuneración se puede decir que un 52% está descontento con la remuneración que recibe, ya que su remuneración se encuentra debajo a la remuneración que dispone la ley. Si se refieren a un contrato se dice que un 100% de los trabajadores cuentan con este contrato pero es de forma verbal, pero no asegura que el trabajador está estable en su puesto de trabajo. Si se hace referencia a los beneficios sociales un 98% asegura que no reciben ningún beneficio laboral, como son (gratificaciones, vacaciones, su seguro de vida, entre otros beneficios), como los estipulan la Ley General de Trabajo y La Ley Mypes N° 28015 y 28016 modificada.

Tabla 3.27: Satisfacción Laboral en las Mypes Comercializadoras Pesqueras.

Opciones	Si	No	Total
Condiciones de Trabajo	22	28	50
Condiciones de Trabajo (%)	44%	56%	100%
Beneficios y Remuneraciones	9	41	50
Beneficios y Remuneraciones (%)	18%	82%	100%
Supervisión	23	27	50
Supervisión (%)	46%	54%	100%
Relaciones Humanas	50	0	50
Relaciones Humanas (%)	100%	0%	100%

Desarrollo	20	30	50
Desarrollo (%)	40%	60%	100%
Comunicación	24	26	50
Comunicación (%)	48%	52%	100%
Puesto de Trabajo	7	43	50
Puesto de Trabajo (%)	14%	86%	100%

En la tabla 3.27, se aprecia que las condiciones de trabajo el 56% no se encuentran satisfechos porque el trabajador considera que la organización no provee de un ambiente, equipos, mobiliario y materiales adecuados para la realización de su trabajo diario, el 82% indica que el trabajador considera que la organización no brinda los incentivos económicos y beneficios laborales adecuados por realizar su trabajo. El 54% indica que el trabajador considera que en la organización los superiores algunas veces los orientan, apoyan, controlan y motivan adecuadamente para realizar su trabajo. El 100% indico que el trabajador considera que, en la organización, establecen adecuadas relaciones entre colaboradores, además de establecerse vínculos de amistad, confianza y respeto entre ellos. El 60% indico que el trabajador considera que la organización no brinda las posibilidades de promoción y ascenso, además de no capacitarlos para que se desempeñen eficientemente en el trabajo. El 52% indicó que el trabajador considera que en la organización no existe una adecuada comunicación entre colaboradores, además de existir insuficientes medios para mantenerlos informados de los planes, objetivos y metas planteadas por la organización. El 86% indico que el trabajador considera que el puesto de trabajo que ocupa en la organización no le permite desarrollar sus capacidades, ni adquirir nuevos conocimientos.

Discusión

IV. Discusión

En la actualidad los trabajadores de las Mypes comercializadoras pesqueras, se encuentran en una situación la cual no les permite gozar de los beneficios como dispone la Ley General de Trabajo (Decreto Supremo N° 224) y Ley de las Mypes N° 28016, lo cual se consigue cuando una persona o empresa desempeña alguna actividad económica de manera legal, en consecuencia, de que todos aquellos empleadores pesqueros no han tenido una capacitación suficiente en cuanto a temas sobre formalidad. Piura no es ajena a esta situación por tal motivo surge la iniciativa de realizar la investigación con el propósito de analizar la Formalidad para la Satisfacción Laboral en las Mypes Comercializadoras Pesqueras – Los Órganos, Piura – 2018.

Como en toda investigación se presentaron algunas limitaciones, las que se pudieron superar con éxito, cuando surgió la iniciativa de analizar la informalidad que existía donde a inicios se consideró una población de 37 trabajadores, pero a medida que se fueron aplicando las encuestas aumentó la población a 50 trabajadores, así mismo otra limitación fue por los gastos que acarrea el viaje para realizar el estudio.

Los resultados obtenidos en la Tabla 3.2, muestra que el 100% de los trabajadores de las siete Mypes Comercializadoras pesqueras no tienen una modalidad de pago formal, esto se corrobora en parte con la investigación de Alvares y Cerna (2013) que indica que en las Mypes de transporte, solo el 29.9% de los entrevistados están en planilla y el 70.1% no se encuentran, además en otra investigación de Urquiza (2015) se puede reafirmar que un 95.55% cree necesario que todos los trabajadores estén en planilla. Esto se puede ratificar con lo expuesto por el autor Moreno (2014) dice que la planilla de pagos es un registro contable, que permite demostrar de manera transparente ante las autoridades competentes la relación laboral del trabajador con la empresa, ya que en esta planilla se encuentra plasmada la remuneración y los beneficios del trabajador. Por lo tanto, se puede concluir que la mejor modalidad de pago a los trabajadores, es mantenerlos en planillas ya que es un proceso más formal, porque demuestra de manera transparente el vínculo del empleador y trabajador.

Los resultados obtenidos en la Tabla 3.4, muestra que el 52% de los trabajadores de las siete Mypes Comercializadoras pesqueras que la remuneración que adquieren es menor a de la RMV y 48% su remuneración es mayor o igual a la RMV, esto se corrobora en parte con el autor Moreno (2014) e indica que la compensación económica que debe percibir el

trabajador por la realización de su actividad laboral, debe encontrarse con el monto que manda la norma legal, cual monto en la actualidad es de S/ 930.00. Por lo tanto se concluye que las Mypes Comercializadoras Pesqueras respeten el derecho de una remuneración adecuada, como dispone la ley.

Los resultados obtenidos en la Tabla 3.5 y 3.6, muestra que el 100% de los trabajadores de las siete Mypes Comercializadoras pesqueras cuentan un contrato de forma verbal, esto se corrobora en parte con la investigación de Alvares y Cerna (2013) en las Mypes de que el 78.70% restante su forma de contratación es de forma verbal. Así mismo con cualquier modalidad de contratación el trabajador puede tener una estabilidad en su centro laboral.

Los resultados obtenidos en la Tabla 3.8, muestra que el 94% de los trabajadores de las siete Mypes Comercializadoras pesqueras laboral su jornada laboral como establece la ley. Ley General del Trabajo, establece en el artículo 256, que la jornada laboral de un colaborador debe ser máximo de 48 horas semanales, estas horas pueden estar turnadas como disponga su jefe inmediato. Por lo tanto se concluye que los comerciantes deben respetar la jornada laboral de sus trabajadores, porque esto se encuentra estipulado en la ley.

Los resultados obtenidos en la Tabla 3.9, muestra que el 96% de los trabajadores de las siete Mypes Comercializadoras pesqueras tienen su descanso semanal. Ley General del Trabajo, establece en el artículo 273, que los trabajadores deben contar con 24 horas de descanso. Por lo tanto se concluye que los comerciantes deben respetar el descanso semanal de sus trabajadores, porque esto se encuentra estipulado en la ley.

Los resultados obtenidos en la Tabla 3.10, muestra que el 100% de los trabajadores de las siete Mypes Comercializadoras pesqueras no tienen sus vacaciones como dispone la ley, esto se corrobora con la investigación de Alvares y Cerna (2013) en las Mypes de transporte, indica que el 100% de los encuestados no tienen sus vacaciones, pero lo contrasta la Ley General del Trabajo, establece en el artículo 285, debe contar con sus 30 días de vacaciones. Por lo tanto se concluye que los comerciantes deben respetar las vacaciones de sus colaboradores, porque esto se encuentra estipulado en la ley.

Los resultados obtenidos en la Tabla 3.11, muestra que el 100% de los trabajadores de las siete Mypes Comercializadoras pesqueras no reciben sus dos gratificaciones como dispone la ley, esto se corrobora en parte con la investigación de Alvares y Cerna (2013) en las Mypes de transporte, indica que el 0.80% de los encuestados reciben sus dos gratificaciones y que el 99.20% restante no reciben estos dos beneficios. Ley General del Trabajo, establece en el artículo 206, que el colaborador tiene la obligación de 2 gratificaciones al año que son en el mes de julio y diciembre. Por lo tanto se concluye que los empleadores deben realizar el pago de sus dos gratificaciones a sus trabajadores como se encuentra estipulado en la ley.

Los resultados obtenidos en la Tabla 3.12, muestra que el 100% de los trabajadores de las siete Mypes Comercializadoras pesqueras no están asegurados en ESSALUD o no se encuentran afiliados a otro seguro, esto se corrobora en parte con la investigación de Alvares y Cerna (2013) indica que, en las Mypes de transporte, solo el 0.01% de la encuestados se encuentran afiliados en el seguro ONP, mientras que el 99.99% en ningún seguro se encuentra afiliado. Por lo tanto se concluye que los empleadores deben tener a sus trabajadores afiliados a un seguro, por cualquier tipo de accidente laboral, este seguro debe ser obligatorio como lo afirma la Ley General del Trabajo.

Los resultados obtenidos en la Tabla 3.13, muestra que el 100% de los trabajadores de las siete Mypes Comercializadoras pesqueras opinan que no respetan los días feriados, pero la Ley General del Trabajo, establece en el artículo 279 que los trabajadores tienen derecho a descanso remunerado por los días feriados señalados en esta Ley, así como por los que se determinen mediante norma legal específica.

Los resultados obtenidos en la Tabla 3.14, muestra que el 84% de los trabajadores de las siete Mypes Comercializadoras pesqueras les pagan sus días feriados laborados, esto condice en parte con Ley General del Trabajo, establece en el artículo 275, que cuando un trabajador labora en día feria este debe recibir una jornada ordinaria y esto se le suma con su remuneración. Por lo tanto se concluye que los empleadores deben respetar los días feriados de sus colaborados, y si estos no se respetan tendrán que ser remunerados como lo establece la ley.

Los resultados obtenidos en la Tabla 3.15, muestra que al 100% de los trabajadores de las siete Mypes Comercializadoras pesqueras no les pagan horas extras, pero la Ley General del Trabajo, establece en el artículo 267, nos dice que en empresas grandes se deben pagar sus horas adicionales, dependiendo del tiempo que tengan laborando adicionalmente y este pago puede ascender a 25% y 35% de su remuneración. Por lo tanto se concluye que los empleadores deben de pagar horas extras al trabajador, ya que esto se encuentra estipulado en la Ley.

Los resultados obtenidos en la Tabla 3.10, 3.11, 3.12, 3.15 y 3.17, comprueban que los empleadores no ofrecen algún tipo de beneficios a sus colaboradores, esto se debe a que no tienen conocimiento sobre los beneficios que le corresponden a un colaborador que labora en una Mype, como señala Urquiza (2015) que todos los colaboradores deberían tener beneficios sociales, ya que el 91% piensa que es la mejor medida que debe aplicarse para la formalización de una empresa.

Los resultados obtenidos en la Tabla 3.18, muestra que el 52% de los trabajadores de las siete Mypes Comercializadoras pesqueras se sienten parcialmente insatisfechos porque considera que la organización no les brindan una seguridad laboral que no le brindan todos sus beneficios adecuados como lo acuerda la ley, no son escuchados, no se sienten motivados, hay una buena relación con sus compañeros y no les falta que los asciendan. Esto se corrobora con Ilquimiche (2017), que indica del 21,15% presentan un nivel de satisfacción categorizado como parcial satisfacción, un 20,4% alcanza un nivel regular; seguido por los trabajadores que presentan un nivel parcial y alto de insatisfacción, con un 19,7% para cada nivel. Finalmente, se observa que el 19% presenta un nivel alto de satisfacción, lo cual dice que la mayor parte de los trabajadores administrativos de un consorcio educativo en Independencia presentan un nivel parcial de satisfacción.

Los resultados obtenidos en las Tabla 3.19 a la 3.25, muestra que el 52% de los trabajadores de las siete Mypes Comercializadoras pesqueras se sienten parcialmente insatisfechos porque consideran que la organización no provee un ambiente, equipos y materiales adecuados para la realización de las actividades, el 76% se siente muy insatisfecho esto se debe porque no le brindan los incentivos económicos y beneficios laborales adecuados que le permitan desarrollar sus actividades con éxito, el 48% se siente muy insatisfecho porque

los superiores no le apoyan, muchos los controlan y falta que los motiven, el 60% se siente regular porque en algunas ocasiones se establecen adecuadas relaciones con los trabajadores, además porque hay un vínculo de amistad, confianza y respeto entre ellos, el 60% se encuentran muy insatisfechos porque no les brindan la oportunidad de ascenso, el 50% se siente muy insatisfecho porque no hay una buena comunicación con el jefe directo, el 78% se encuentra parcialmente insatisfecho porque en este trabajo no le permiten desarrollarse sus habilidades y sienten que hay preferencias. Esto se corrobora con el autor Ilquimiche (2017), que indica que (21,8%), remuneraciones laborales (28,6%), supervisión (23,8%), desarrollo (28,6%) y puesto de trabajo (26,5%); una alta insatisfacción en la dimensión comunicación (24,5%) y en la dimensión relaciones humanas se observan resultados equitativos en los niveles de alta insatisfacción y parcial satisfacción, con un 25,2% de trabajadores respectivamente nivel de satisfacción laboral que predomina por dimensiones en los trabajadores administrativos de un consorcio educativo en Independencia, presenta parcial satisfacción seguido de una alta insatisfacción en todas sus dimensiones.

En la actualidad los trabajadores de las Mypes comercializadoras pesqueras, se encuentran en una situación la cual no les permite gozar de los beneficios como dispone la ley que se consiguen cuando una persona o empresa desempeña alguna actividad económica de manera legal, en consecuencia de que todos aquellos microempresarios pesqueros no han tenido una capacitación suficiente en cuanto a temas sobre formalidad. Piura no es ajena a esta situación por tal motivo surge la iniciativa de realizar la investigación con el propósito de Analizar la Formalidad para la Satisfacción Laboral en las Mypes Comercializadoras Pesqueras – Los Órganos, Piura – 2018.

Como en toda investigación se presentaron algunas limitaciones, las que se pudieron superar con éxito, cuando surgió la iniciativa de analizar la informalidad que existía donde a inicios se consideró una población de 37 empleados pero a medida que se fueron aplicando las encuestas aumentó la población a 50 empleadores, así mismo otra limitación fue por los costos que acarrearía el viaje para realizar el estudio.

Los resultados obtenidos en la Tabla 3.2, muestra que el 100% de los trabajadores de las siete Mypes Comercializadoras pesqueras no tienen una modalidad de pago formal, esto se corrobora en parte con la investigación de Alvares y Cerna (2013) que indica que en las Mypes de transporte, solo el 29.9% de los entrevistados están en planilla y el 70.1% no se

encuentran, además en otra investigación de Urquiza (2015) se puede reafirmar que un 95.55% cree necesario que todos los trabajadores estén en planilla. Esto se puede ratificar con lo expuesto por el autor Moreno (2014) dice que la planilla de pagos es un registro contable, que permite demostrar de manera transparente ante las autoridades competentes la relación laboral del trabajador con la empresa, ya que en esta planilla se encuentra plasmada la remuneración y los beneficios del trabajador. Por lo tanto se puede concluir que la mejor modalidad de pago a los trabajadores, es mantenerlos en planillas ya que es un proceso más formal, porque demuestra de manera transparente el vínculo del empleador y trabajador.

Los resultados obtenidos en la Tabla 3.4, muestra que el 52% de los trabajadores de las siete Mypes Comercializadoras pesqueras su remuneración es menor a de la RMV y 48% su remuneración es mayor o igual a la RMV, esto se corrobora en parte con el autor Moreno (2014) indica que la compensación económica que debe percibir el trabajador por la realización de su actividad laboral, debe encontrarse con el monto que manda la norma legal, cual monto en la actualidad es de S/ 930.00. Por lo tanto se concluye que las Mypes Comercializadoras Pesqueras respeten el derecho de una remuneración adecuada, como dispone la ley.

Los resultados obtenidos en la Tabla 3.5 y 3.6, muestra que el 100% de los trabajadores de las siete Mypes Comercializadoras pesqueras cuentan un contrato de forma verbal, esto se corrobora en parte con la investigación de Alvares y Cerna (2013) en las Mypes de que el 78.70% restante su forma de contratación es de forma verbal. Así mismo con cualquier modalidad de contratación el trabajador puede tener una estabilidad en su centro laboral.

Los resultados obtenidos en la Tabla 3.8, muestra que el 94% de los trabajadores de las siete Mypes Comercializadoras pesqueras laboral su jornada laboral como establece la ley. Ley General del Trabajo, establece en el artículo 256, que el trabajador su jornada máxima de trabajo es de ocho (8) horas diarias o de cuarenta y ocho (48) horas semanales. En caso de jornadas atípicas o acumulativas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente debe observar dicho máximo. Para establecer el cumplimiento de dicho promedio debe dividirse el número de horas laboradas entre el número de días del periodo o ciclo. El periodo máximo de una jornada atípica o acumulativa no puede superar el ciclo o

período de tres semanas. Por lo tanto se concluye que los microempresarios deben respetar la jornada laboral de sus trabajadores, porque esto se encuentra estipulado en la ley.

Los resultados obtenidos en la Tabla 3.9, muestra que el 96% de los trabajadores de las siete Mypes Comercializadoras pesqueras tienen su descanso semanal. Ley General del Trabajo, establece en el artículo 273 que el trabajador tiene derecho como mínimo a veinticuatro (24) horas consecutivas de descanso remunerado en cada semana, el que se otorgará preferentemente en día domingo. Por acuerdo de partes puede acumularse el descanso semanal correspondiente a dos (2) semanas. Por lo tanto se concluye que los microempresarios deben respetar el descanso semanal de sus trabajadores, porque esto se encuentra estipulado en la ley.

Los resultados obtenidos en la Tabla 3.10, muestra que el 100% de los trabajadores de las siete Mypes Comercializadoras pesqueras no tienen sus vacaciones como dispone la ley, esto se corrobora con la investigación de Alvares y Cerna (2013) en las Mypes de transporte, indica que el 100% de los encuestados no tienen sus vacaciones, pero lo contrasta la Ley General del Trabajo, establece en el artículo 285 que el trabajador tiene derecho a treinta (30) días naturales de descanso vacacional remunerado por cada año completo de servicios en que cumpla con el récord vacacional. Por lo tanto se concluye que los microempresarios deben respetar las vacaciones de sus colaboradores, porque esto se encuentra estipulado en la ley.

Los resultados obtenidos en la Tabla 3.11, muestra que el 100% de los trabajadores de las siete Mypes Comercializadoras pesqueras no reciben sus dos gratificaciones como dispone la ley, esto se corrobora en parte con la investigación de Alvares y Cerna (2013) en las Mypes de transporte, indica que el 0.80% de los encuestados reciben sus dos gratificaciones y que el 99.20% restante no reciben estos dos beneficios. Ley General del Trabajo, establece en el artículo 206 que el trabajador tiene derecho a dos gratificaciones por año, que se abonan una en el mes de julio, con ocasión de fiestas patrias, y otra en el mes de diciembre, con ocasión de Navidad, de cada año, por un importe equivalente al de una remuneración mensual. Por lo tanto se concluye que los microempresarios deben realizar el pago de sus dos gratificaciones a sus trabajadores como se encuentra estipulado en la ley.

Los resultados obtenidos en la Tabla 3.12, muestra que el 100% de los trabajadores de las siete Mypes Comercializadoras pesqueras no están asegurados en ESSALUD o no se encuentran afiliados a otro seguro, esto se corrobora en parte con la investigación de Alvares y Cerna (2013) indica que, en las Mypes de transporte, solo el 0.01% de la encuestados se encuentran afiliados en el seguro ONP, mientras que el 99.99% en ningún seguro se encuentra afiliado. Por lo tanto se concluye que los microempresarios deben tener a sus trabajadores afiliados a un seguro, por cualquier tipo de accidente laboral, este seguro debe ser obligatorio como lo afirma la Ley General del Trabajo.

Los resultados obtenidos en la Tabla 3.13, muestra que el 100% de los trabajadores de las siete Mypes Comercializadoras pesqueras no respetan sus días feriados, pero Ley General del Trabajo, establece en el artículo 279 que los trabajadores tienen derecho a descanso remunerado por los días feriados señalados en esta Ley, así como por los que se determinen mediante norma legal específica.

Los resultados obtenidos en la Tabla 3.14, muestra que el 84% de los trabajadores de las siete Mypes Comercializadoras pesqueras les pagan sus días feriados laborados, esto condice en parte con Ley General del Trabajo, establece en el artículo 275 que la remuneración por el día feriado equivale a la de una jornada ordinaria y se abona en forma directamente proporcional al número que proponen Ley General del Trabajo. 74 de días efectivamente trabajados en la semana. Por lo tanto se concluye que los microempresarios deben respetar los días feriados de sus colaboradores, y si estos no se respetan tendrán que ser remunerados como lo establece la ley.

Los resultados obtenidos en la Tabla 3.15, muestra que el 100% de los trabajadores de las siete Mypes Comercializadoras pesqueras no les pagan sus horas extras, pero la Ley General del Trabajo, establece en el artículo 267, el tiempo laborado que exceda a la jornada de trabajo diaria o semanal se considera sobretiempo u hora extra, y se compensa con un recargo mínimo de veinticinco por ciento (25%) sobre el valor hora por las dos (2) primeras horas y de treinticinco por ciento (35%) por las horas adicionales que excedan la jornada diaria de trabajo. El trabajo prestado en sobretiempo podrá ser igualmente compensado con el otorgamiento de períodos de descanso de igual extensión al sobretiempo realizado. En caso de trabajadores remunerados en forma semanal o mensual el pago del sobretiempo se efectúa

en la semana o mes inmediato posterior a su prestación, respectivamente, salvo pacto en contrario. Por lo tanto se concluye que los microempresarios deben de pagar sus horas extras al trabajador, ya que esto se encuentra estipulado en la Ley General del Trabajo en el artículo 267.

Los resultados obtenidos en la Tabla 3.10, 3.11, 3.12, 3.15 y 3.17, comprueban que los microempresarios no ofrecen algún tipo de beneficio a sus trabajadores, esto se debe a que no tienen conocimiento sobre los beneficios que le corresponden a un trabajador que labora en una Mype, como señala Urquiza (2015) que todos los trabajadores deberían tener beneficios sociales, ya que el 91% piensa que es la mejor medida que debe aplicarse para la formalización de una empresa.

Los resultados obtenidos en la Tabla 3.18, muestra que el 52% de los trabajadores de las siete Mypes Comercializadoras pesqueras se sienten parcialmente insatisfechos porque considera que la organización no les brindan una seguridad laboral que no le brindan todos sus beneficios adecuados como lo acuerda la ley, no son escuchados, no se sienten motivados, hay una buena relación con sus compañeros y no les falta que los asciendan. Esto se corrobora con Ilquimiche (2017), que indica del 21,15% presentan un nivel de satisfacción categorizado como parcial satisfacción, un 20,4% alcanza un nivel regular; seguido por los trabajadores que presentan un nivel parcial y alto de insatisfacción, con un 19,7% para cada nivel. Finalmente, se observa que el 19% presenta un nivel alto de satisfacción, lo cual dice que la mayor parte de los trabajadores administrativos de un consorcio educativo en Independencia presentan un nivel parcial de satisfacción.

Los resultados obtenidos en las Tabla 3.19 a la 3.25, muestra que el 52% de los trabajadores de las siete Mypes Comercializadoras pesqueras se sienten parcialmente insatisfechos porque consideran que la organización no provee un ambiente, equipos y materiales adecuados para la realización de las actividades, el 76% se siente muy insatisfecho esto se debe porque no le brindan los incentivos económicos y beneficios laborales adecuados que le permitan desarrollar sus actividades con éxito, el 48% se siente muy insatisfecho porque los superiores no le apoyan, muchos los controlan y falta que los motiven, el 60% se siente regular porque en algunas ocasiones se establecen adecuadas relaciones con los trabajadores, además porque hay un vínculo de amistad, confianza y respeto entre ellos, el 60% se

encuentran muy insatisfechos porque no les brindan la oportunidad de ascenso, el 50% se siente muy insatisfecho porque no hay una buena comunicación con el jefe directo, el 78% se encuentra parcialmente insatisfecho porque en este trabajo no le permiten desarrollarse sus habilidades y sienten que hay preferencias. Esto se corrobora con el autor Ilquimiche (2017), que indica que (21,8%), remuneraciones laborales (28,6%), supervisión (23,8%), desarrollo (28,6%) y puesto de trabajo (26,5%); una alta insatisfacción en la dimensión comunicación (24,5%) y en la dimensión relaciones humanas se observan resultados equitativos en los niveles de alta insatisfacción y parcial satisfacción, con un 25,2% de trabajadores respectivamente nivel de satisfacción laboral que predomina por dimensiones en los trabajadores administrativos de un consorcio educativo en Independencia, presenta parcial satisfacción seguido de una alta insatisfacción en todas sus dimensiones.

Conclusiones

V. Conclusiones

- 5.1. Después de haber realizado esta investigación se concluye que la Mype Comercializadora Pesquera ofrece una modalidad de pago formal (planillas, recibo por honorarios), además que casi el 52% de sus empleados no reciben una remuneración como decreta la ley. (Tabla 3.2 y 3.3)
- 5.2. Se concluye que el 100% de los trabajos de las Mypes Comercializadoras Pesqueras la forma en que los contratan es de modo verbal, lo cual no está garantizando a que el trabajador se encuentre seguro dentro de su centro de labores, porque en cualquier momento pueden despedirlo, hasta inclusive sin motivo, ya que no habría documento que avale algún tipo de contrato, consecuentemente la Mype tendría más posibilidades de ganar algún juicio. (Tabla 3.6)
- 5.3. Se concluye que los empleadores de las Mypes comercializadoras pesqueras no brindan en absoluto los Beneficios Sociales correspondientes, e incluyen temas es tiempo de jornada laboral, gratificaciones, horas extras, pago pertinente en días feriados, descanso semanal, seguro de vida, vacaciones, capacitaciones y utilidades, lo que causa la actitud desinteresada por parte de los trabajadores. (Tabla 3. 10, 3.11, 3.12 y 3.17)
- 5.4. Se concluye que ninguna de las siete Mypes Comercializadoras Pesqueras son formales, por ese motivo no están cumpliendo con sus obligaciones, ya que a ningún trabajador le brindan sus derechos laborales, lo que está conllevando a que estos no se sientan satisfechos dentro de la empresa.

Recomendaciones

VI. Recomendaciones

Se recomienda a los propietarios de las Mypes de la Comercializadoras Pesqueras como:

- Primer punto importante es que formalicen sus entidades pesqueras, gracias a eso, los trabajadores podrán gozar sus derechos laborales como realmente es, y posteriormente tendrán una satisfacción en su centro de labores gratificante.
- Segundo punto se recomienda que ofrezcan a los trabajadores lo que les corresponden como lo establece la Ley General de Trabajo (Decreto Supremo N° 224) y Ley de las Mypes N° 28016, los cuales son:
 1. Contar con un Contrato de trabajo ya sea verbal o escrito y eso se respete.
 2. Respetar su la Remuneración que decreta la Ley.
 3. Respetar su jornada laboral.
 4. Respetar su descanso semanal.
 5. Pagar las horas extras.
 6. Pagarles si trabajan los días feriados.
 7. Tener a sus trabajadores en planilla.
 8. Mantenerlos en constante capacitación.
 9. Ofrecerlos todo tipo de seguro y afiliarlos a uno (Seguro contra accidentes, Seguro de vida, Seguro de salud).
 10. Respetar sus vacaciones.
 11. Respetar las 2 gratificaciones que le corresponden (julio y diciembre).

A futuros investigadores se les recomienda realizar investigaciones explicativas con diseños pre o cuasi experimental donde se apliquen estrategias para poder formalizar a todas estas Mypes Comercializadoras Pesqueras a nivel nacional.

Propuesta

VII. Propuesta

Propuesta para promover la Formalización de las Mypes Comercializadoras Pesqueras para la Satisfacción Laboral de sus trabajadores.

7.1. Fundamentación

En la actualidad ninguna entidad se ha preocupado en los colaboradores de las Mypes comercializadoras pesqueras, ya que sus derechos están siendo vulnerados por sus empleadores, por eso es de gran preocupación analizar el caso que está pasando en el distrito de Los Órganos, Provincia de Talara, Dpto. de Piura, ya que está existiendo informalidad laboral por parte de Mypes Comercializadoras Pesqueras, está atravesando por ciertas situaciones en las que se ven perjudicados los trabajadores que realizan sus actividades laborales en estas entidades como se ha podido evidenciar con el estudio realizado. Existen microempresarios que desconocen lo que es realmente la formalidad y la manera en cómo se podrían beneficiar ellos mismos y sus trabajadores, realizando el proceso más complejo y sencillo es mediante la capacitación, teniendo en cuenta que se busca incrementar los conocimientos de los microempresarios, de esta manera generar mayor beneficio y disminuir la tasa de informalidad.

7.2. Formulación del Objetivos

7.2.1. Objetivo General

Impartir capacitaciones de instrucción a los microempresarios pesqueros sobre temas relacionados a la formalización empresarial y laboral.

7.2.2. Objetivo específicos

- Empezar capacitaciones dirigida a los microempresarios acerca de cómo constituir una empresa.
- Empezar capacitaciones dirigida a los microempresarios acerca de temas de formalidad para lograr el adecuado desempeño en su negocio.

- Empezar capacitaciones dirigidas a los microempresarios sobre temas de formas societarias en la cual ellos puedan formalizarse y así cumplir las obligaciones que se contraen al ser formal.
- Empezar capacitaciones dirigidas a los microempresarios acerca de los beneficios a los cuales podrán acceder al ser formales.
- Empezar capacitaciones dirigidas a los microempresarios acerca de la rentabilidad si se formalizan.

7.3. Plan estratégico

La estrategia a utilizar en el presente propuestas consiste en:

- A través de las ponencias sobre los temas de constitución de una empresa, creando un mundo con formalidad.
- Pasos para la formalización: Persona Natural – Persona Jurídica.
- Desarrollo de simulaciones de formalización con documentos reales que se emplean en el proceso.
- Obligaciones y deberes que se asume una vez que se formalicen.
- Presentación de casos de éxito de negocios que aplicaron lo impartido en las capacitaciones.
- Beneficios que se obtienen cuando eres formal.
- Como llevar un control financiero a la hora de formalizar.

7.4. Recursos

7.4.1. Humanos

Estará a cargo de dos ponentes expertos en los temas a capacitar, los cuales son:

- Un contador público.
- Un asesor legal empresarial.

7.4.2. Materiales

- Infraestructura: las capacitaciones se realizarán en el local del Gremio de Pescadores.
- Material informativo: se proporcionarán manuales (documentos importantes como un contrato, la minuta, planilla o recibos por honorarios, entre otros) que aporten al entendimiento de los temas a tratar.

7.5.Financiamiento

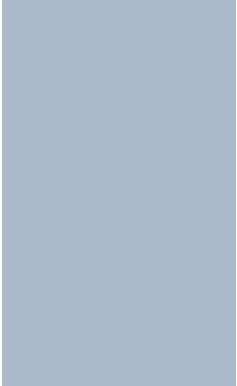
- El monto que se requiera invertir para la ejecución de la propuesta para promover la formalización de las Mypes Comercializadoras Pesqueras será asumido por su totalidad por los microempresarios, ya que se realizará como una campaña de sensibilización social que permitirá un mejor desarrollo de la economía.

7.6.Presupuesto

Descripción	Unidad	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
Pasajes de expositores	Pasaje	4	80	320.00
Pasajes Extras	Pasaje	8	2.00	16.00
Folders	Unidad	20	0.70	14.00
Separatas, Trípticos, documentos (Minuta, etc.)	Unidad	50	1.00	50.00
Papel Bond	Paquete	2	12.50	25.00
Lápices	Unidad	7	1.00	7.00
Lapiceros	Unidad	7	0.80	5.60
Obsequios	Unidad	7	5.00	35.00
Pago a los Ponentes	Unidad	2	500.000	1'000.00
Pago de Local	Unidad	3	10.00	30.00
Banner Publicitario	Unidad	1	20.00	20.00
Total				S/ 1522.60

7.7.Cronograma de actividades

N°	Actividades	Expositores	Semanas a realizar las actividades				Horas	Observaciones
			Semana N° 01	Semana N° 02	Semana N° 03	Semana N° 04		
01	Capacitación sobre constitución de una empresa Desarrollo de habilidades aprendidas en la primera capacitación	Asesor Legal Empresarial					3 horas	
02	Capacitación sobre formalización empresarial y laboral Desarrollo de habilidades aprendidas en la primera capacitación	Asesor Legal Empresarial					3 horas	
03	Capacitación sobre los beneficios y obligaciones cuando se formaliza. Desarrollo de habilidades aprendidas en la primera capacitación	Asesor Legal Empresarial					3 horas	

04	<p>Capacitación sobre control financiero</p> <hr/> <p>Desarrollo de habilidades aprendidas en la primera capacitación</p>	<p>Contador Público</p>		4 horas
05	<p>Clausura de las capacitaciones</p>	<p>Los dos ponentes</p>		

Referencias

Referencias

- Aliaga (2017), “*Satisfacción laboral en los docentes de educación primaria de la Institución Educativa Particular Marinés en el distrito de San Borja, 2017*”. Para obtener el grado académico de Lic. en Psicología. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima, Perú.
- Andrade y Pérez. (Setiembre del 2015). Informalidad laboral: conceptos y mediciones. *Taller de Conyuntura*. 20(1). pg.3. Recuperado de: http://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-109350_recurso_1.pdf.
- Alvares y Cerna (2013) “*La Formalización del Micro Empresario del Servicio Público de transporte de pasajeros y su contribución en la dinamización de la economía en la provincia de Trujillo*”. (Tesis de Licenciatura). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.
- Alvarado, H, Díaz, E, Rivera, Z, Zavaleta, F (20012). *Determinantes del subempleo y la informalidad para Honduras 2012*. Scielo. 21(85). Recuperado de: <file:///C:/Users/flavi/Downloads/1865-6717-1-PB.pdf> y http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252015000300008
- Almeida y Carneiro (julio del 2012). Cumplimiento de la normativa laboral e informalidad. *American Economic Journal: Applied Economics*. Vol. 4, N°. 3. Recuperado de: <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/app.4.3.64>
- Ardouin, J.; C. Bustos, R. Gayó y Jarpa, M. (2000). *Motivación y satisfacción laboral*. Universidad de Concepción. Recuperado de <http://www.udec.clbustos/apsique/labo/motysatis.htm>.Atalaya.
- Blum, M y Naylor, J. (1999). *Psicología Industrial: Sus Fundamentos teóricos y sociales*. México: Trillas.
- Boda, J. y Tous, J (1993). Escalas de Satisfacción laboral: una perspectiva dimensional. *Revista de Psicología. Universidad Tarraconensis*, 15,2, 151-166.

- Callali (2017) en su tesis, “*Felicidad y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa industrial del Callao*”. Para obtener el grado académico de Lic. en Psicología en la Universidad César Vallejo de Lima, Perú.
- Clery, Gomes y Lora (2016) en su artículo “The Path to Labor Formality: Urban Agglomeration and the Emergence of Complex Industries”. Recuperado de: [file:///C:/Users/flavi/Desktop/Nueva%20carpeta%20\(6\)/articulos/Nueva%20carpeta/ingles/The%20Path%20to%20Labor%20Formality%20Urban%20Agglomeration%20and%20the%20Emergence%20of%20Complex%20Industries.pdf](file:///C:/Users/flavi/Desktop/Nueva%20carpeta%20(6)/articulos/Nueva%20carpeta/ingles/The%20Path%20to%20Labor%20Formality%20Urban%20Agglomeration%20and%20the%20Emergence%20of%20Complex%20Industries.pdf)
- Campos, T. (2015). *La Informalidad Laboral y su Relación con la Motivación de los Trabajadores de Las Mypes del Sector Calzado del Distrito El Porvenir Año 2015*. (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- Cotina, B. (2015). *La Informalidad laboral y efecto en la productividad de los trabajadores de las imprentas del pasaje Juan Armas del Distrito de Trujillo, 2015*. (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- Casana (2015), “*Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en Trabajadores de una Empresa Azucarera de Chiquitoy*” para obtener el grado académico de Lic. en Psicología en la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo, Perú.
- Castro y Serna (junio del 2014). Calidad del Empleo en Organizaciones de Servicios de Contact-Center en Manizales, Colombia. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*. Vol. 14, núm. 1, 2016, pp. 205-219. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77344439013>
- Card, Mas, Moretti y Saez (septiembre del 2013). Inequality At Work: The Effect Of Peer Salaries On Job Satisfaction. *Working Paper N° 16396*. National Bureau Of Economic Research N° 1050 Massachusetts Avenue Cambridge. Recuperado de: <https://www.nber.org/papers/w16396.pdf>
- Cuadra, A., Veloso, C. (2003). “Liderazgo, clima y satisfacción laboral en las organizaciones”. *Revista Universum* N° 22 Vol.2: 40-56, 2007. Recuperado de http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-2376007000200004&script=sci_arttext&tlng=Pt

- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2008). *Mercado laboral por sexo. Gran encuesta integrada de hogares iv trimestre 2007*. Recuperado de: http://www.DANE.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_sexo_IVtrim07.pdf.
- Falko, Kerr y Rankin (noviembre, 2013). “*The Returns To Formality And Informality In Urban Africa*”. Recuperado de: [file:///C:/Users/flavi/Desktop/Nueva%20carpeta%20\(6\)/articulos/Nueva%20carpeta/ingles/The%20Returns%20to%20Formality%20and%20Informality%20in%20Urban%20Africa.pdf](file:///C:/Users/flavi/Desktop/Nueva%20carpeta%20(6)/articulos/Nueva%20carpeta/ingles/The%20Returns%20to%20Formality%20and%20Informality%20in%20Urban%20Africa.pdf)
- Gonzales, Schmidt, Cassullo, Maglio, Minichiello Coghlan y Messoulam (2004). *Evaluación Psicológica del estrés por inestabilidad laboral*. RIDEP · N° 22 · Vol. 2 · 2006 · 187 – 188. Recuperado de: http://www.aidep.org/03_ridep/R22/R22com2.pdf
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (5TA ed.). México: Mc Graw – Hill.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5TA ed.). México: Mc Graw – Hill.
- Instituto nacional de Estadística e Informática. (Enero, 2018). *Informalidad laboral en el Perú y su relación con el crecimiento económico e inclusión financiera*. Asbanc Seman.al. 217(7). 1-5.
- Ilquimiche (2017) en su tesis, “*Estrés laboral y satisfacción laboral en trabajadores administrativos de un consorcio educativo en el distrito de independencia, 2017*” para obtener el grado académico de Lic. en Psicología en la Universidad César Vallejo de Lima, Perú.
- Instituto nacional de Estadística e Informática. (Mayo, 2014). *Producción y Empleo Informal en el Perú. Economía Informal 2007-2012*. INEI. Lima, Perú.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2014). *La informalidad laboral*. INEGI. Recuperado de <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/tabuladosbasicos/tabniveles.aspx?c=33680>.

- Julca, G. (2015). *Informalidad Laboral y su Incidencia en la Gestión Tributaria de las Empresas Importadoras y Exportadoras de Extintores con Lima Metropolitana – Año 2014*. (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Jiménez (enero – junio del 2014). La Informalidad Laboral en América Latina: ¿Explicación Estructuralista o Institucionalista? *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal Sistema de Información Científica*. vol. XXXI. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=282125048006>
- Jiménez, D. (Julio-Diciembre, 2012). *La informalidad laboral en América Latina: ¿explicación estructuralista o institucional?* .Cuadernos de economía. 31(58). 113-143.
- Kennedy (noviembre – diciembre 2016). Employee Job Satisfaction And Engagement Revitalizing a Changing Workforce. *Society for Human Resource Management*. Recuperado de: <https://www.shrm.org/hr-today/trends-and-forecasting/research-and-surveys/Documents/2016-Employee-Job-Satisfaction-and-Engagement-Report.pdf>
- Loayza (2008). Causas y consecuencias de la informalidad en el Perú. *Revista Estudios Económicos, Banco Central de Reserva del Perú*, issue 15, pages 43-64. Recuperado de: <https://ideas.repec.org/a/rbp/esteco/ree-15-03.html>
- Ley General de Trabajo. (2006). Texto Legal y Disposiciones Complementarias. Recuperado de: <http://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2006/trabajo/ley-general/texto.pdf>.
- Ley de Promoción y Formalización de las Mypes. Ley N°28015 (2003). Lima, Perú: Congreso de la República. Recuperado de: http://www.mintra.gob.pe/contenidos/archivos/prodlab/legislacion/LEY_28015.pdf.
- Locke, E.A. (1976). “La naturaleza y las causas de satisfacción en el trabajo”, en Dunnette, M. *Manuel de psicología industrial y organizacional*. Chicago: Rand McNally College.
- Loitegui, J. (1990). Determinantes de la satisfacción laboral en empleados de la Administración Foral de Navarra. (Tesis doctoral inédita, Facultad de Psicología, Universidad Complutense de Madrid).

- Moreno, J. (junio 2014). Derecho empresarial. (1°ed.). Lima, Perú: Universidad César Vallejo S.A.C.
- Nataraj (enero del 2016). Informality and formality - two ends of the employment continuum. *World bank Group*. Recuperado de: <http://blogs.worldbank.org/jobs/informality-and-formality-two-ends-employment-continuum>.
- Newstron, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. (13°ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Panorama Laboral*. Oficina OIT. Recuperado de: <http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>.
- Organización Internacional del Trabajo. (8 de agosto del 2015). *Organización Internacional de Trabajo*. Oficina OIT. Recuperado de: <https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>.
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). *Hacia la formalización: cómo una norma de la OIT ayuda a salir de la economía informal* Oficina OIT. Recuperado de: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_377779/lang--es/index.htm
- Osorio. (2014). “*Reforma tributaria e informalidad laboral en Colombia: Un análisis de equilibrio general dinámico y estocástico*”. Ministerio de Hacienda y Crédito Público, Bogotá, Colombia. Recuperado de: <http://www.elsevier.es/es-revista-ensayos-sobre-politica-economica-387-articulo-reforma-tributaria-e-informalidad-laboral-S0120448316300240>
- Organización Internacional del Trabajo. (2013). *Panorama Laboral*. Oficina OIT. Recuperado de: <http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>.
- Organización Internacional del Trabajo. (27 de agosto del 2013). *En America Latina y el Caribe hay 130 millones de trabajadores informales*. Oficina OIT. Recuperado de: https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_244404/lang--es/index.htm
- Peralta, M. (Enero, 2011). Pensamiento Psicológico. *Significados asociados al futuro laboral: entre la formalidad y la informalidad*. 9(16). 107-124.

- Quejada, Yanez y Cano (enero – junio del 2014). Determinantes de la informalidad laboral: Un análisis para Colombia. *Investigación & Desarrollo*. 32(1). Recuperado de: <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/investigacion/article/viewArticle/3078>.
- Restrepo (abril del 2018). What Is the Informal Labor Market?. *Federal Reserve Bank, On The Economy Blog*. Recuperado de: <https://www.stlouisfed.org/on-the-economy/2017/april/informal-labor-market>.
- Spence, Finegan, Shamian y Wilk (2013). I A longitudinal analysis of the impact of workplace empowerment on work satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*. v. 25, 527–545. Recuperado de: <https://pdfs.semanticscholar.org/8d36/7dfcd16d2dfdfbeb820bec414ed1d63b7c9b2.pdf>
- Redacción Gestión. (16 de marzo del 2018), La Realidad del empleo en el Perú. *Diario Gestión*. Recuperado de: <https://gestion.pe/economia/informalidad-laboral-peru-llega-70-empresas-formales-alcanza-25-127614>
- Redacción Comercio. (23 de marzo del 2018). Informalidad laboral crece 9% en 2017 respecto al 2016. *Diario El Comercio*. Recuperado de: <https://gestion.pe/blog/economiaparatodos/2018/03/la-realidad-del-empleo-en-el-peru.html>
- Redacción Gestión. (29 de mayo de 2017), Huancavelica y Apurímac son las regiones con las más altas de tasas de informalidad laboral. *Diario Gestión*. Recuperado de: <https://gestion.pe/economia/huancavelica-apurimac-son-regiones-altas-tasas-informalidad-laboral-136097>.
- Redacción Gestión. (30 de enero del 2017), Informalidad laboral en Perú llega al 70% pero en empresas formales el 25%. *Diario Gestión*. Recuperado de: <https://gestion.pe/economia/informalidad-laboral-peru-llega-70-empresas-formales-alcanza-25-127614>
- Redacción Gestión. (18 de agosto del 2014), El 45% de trabajadores no es feliz en su centro de labores. *Diario Gestión*. Recuperado de: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/45-trabajadores-feliz-centro-labores-68545>

- Ruiz, A.; Zavaleta, M. y Ruiz, P. (2017). Test de satisfacción laboral SL-ARG. (1er. Ed.). Nuevo Chimbote, Ancash: Universidad César Vallejo.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). Comportamiento organizacional. (15ª ed.). México: Pearson.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2010). Administración. (10ª ed.). México: Pearson.
- Ramírez, M. y Guevara, D. (2006). Mercado de trabajo, subempleo, informalidad y precarización del empleo. *Economía y Desarrollo*. Volumen 5, 1-37. Recuperado: <http://www.fuac.co/revista/V5N1MAR2006/4%20-%20LABORAL.pdf>.
- Safojan (2013). “*The Effect of Exports on Labor Informality: Evidence from Argentina*”. Recuperado de: [file:///C:/Users/flavi/Desktop/Nueva%20carpeta%20\(6\)/articulos/Nueva%20carpeta/ingles/The%20Effect%20of%20Exports%20on%20Labor%20Informality%20Evidence%20from%20Argentina.pdf](file:///C:/Users/flavi/Desktop/Nueva%20carpeta%20(6)/articulos/Nueva%20carpeta/ingles/The%20Effect%20of%20Exports%20on%20Labor%20Informality%20Evidence%20from%20Argentina.pdf)
- Schneider, B. (1985). Comportamiento organizacional. *Anual Review Psychology*, 36, 573-611.
- Tokman, V. (abril del 2006). Inserción laboral, mercados de trabajado y protección social. *Financiamiento del desarrollo (CEPAL)*. 6(39). 49- 50.
- Trabajando. (18 de agosto del 2014), Satisfacción Laboral: El 76% de peruanos no es feliz en su trabajo. *Trabajando*. Recuperado de: <http://blog.trabajando.pe/images/images2016/satisfaccion-pe2.png> y <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/satisfaccion-laboral-el-76-de-peruanos-no-es-feliz-en-su-trabajo/>
- Urquiza (2015), “*Formalización del Régimen Laboral y Tributario para mejorar la rentabilidad de la empresa de transportes san pedro de mala S.A.C*”. (Tesis titulado). Universidad Autónoma del Perú. Lima, Perú.
- Velásquez (2017) en su tesis, “*Inteligencia emocional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un Hospital de Lima, 2017*” para obtener el grado académico de Lic. en Psicología en la Universidad César Vallejo de Trujillo, Perú.

Anexos

Anexos

Anexo 1: Matriz de Contingencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Definición Conceptual.	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores.	Ítems	Escala de Medición.
¿Con La formalidad de las Mypes Comercializadoras Pesqueras del Distrito de Los Órganos, Piura – 2018 se garantiza la satisfacción de los trabajadores ?	Objetivo General Analizar la Formalidad para la satisfacción laboral en las Mypes Comercializadoras Pesqueras – Los Órganos, Piura – 2018.	Ho implícita	Formalidad Laboral.	Según el Instituto Nacional de Estadísticas y Geografía (2014) define a la Informalidad Laboral como: Un conjunto de actividades económicas que es realizada por un individuo o un conjunto de individuos, además conllevan al colaborador entrar a un contexto legal o institucional, además son capaces de invocar sus derechos y beneficios laborales como corresponden a ley (p.35).	La Formalidad Laboral se medirá mediante un cuestionario a los trabajadores de las Mypes comercializadoras pesqueras de Los Órganos, Piura.	Derechos Laborales	Remuneración de acuerdo a Ley.	1-4	Razón
	Objetivos Específicos O1: Analizar la Remuneración Mínima que ofrece las Mypes Comercializadoras Pesqueras – Los Órganos, Piura – 2018. O2: Analizar los Contratos Laborales que ofrece las Mypes Comercializadoras Pesqueras – Los Órganos, Piura – 2018. O3: Analizar los Beneficios Sociales que ofrecen las Mypes Comercializadoras Pesqueras – Los Órganos, Piura – 2018. O4: Analizar el nivel de satisfacción laboral en las Mypes Comercializadoras Pesqueras – Los Órganos, Piura – 2018. O5: Analizar las categorías de satisfacción laboral en las Mypes Comercializadoras Pesqueras – Los Órganos, Piura – 2018. O6: Proponer Lineamientos de mejora para las Mypes Comercializadoras Pesqueras – Los Órganos, Piura para crear soluciones y estrategias para eliminar la informalidad.			Contrato Laboral.			5-7	Nominal	
			Satisfacción Laboral	Según Blum y Naylor (1999) señalan que: La S.L es el	La satisfacción laboral se medirá	Condiciones de Trabajo	Beneficios Sociales.	8-17	Razón
							Instalaciones Equipos Mobiliario y Materiales	8, 15, 22, 29, 36, 41.	Razón

<p>comportamiento relativo del individuo, que se puede determinar por sus conocimientos (creencias, opiniones y pensamientos) y sensaciones (emociones) vinculado a distintos elementos que compone un centro laboral. El regocijo es también extendido como el resultado de diversas conductas, que experimenta el colaborador con familiaridad con distintos aspectos que compone su labor, como son: salario,</p>	<p>mediante un test que se aplicará a los trabajadores de las Mypes comercializadores pesqueras de Los Órganos, Piura.</p>	<p>Remuneración y Beneficios Laborales</p>	<p>Remuneración Beneficios Laborales</p>	<p>9,16,23,30,42</p>	<p>Razón</p>
		<p>Supervisión</p>	<p>Orientan Apoyan Controlan Motivan</p>	<p>10, 17, 24, 31, 37.</p>	<p>Razón</p>
		<p>Relaciones Humanas</p>	<p>Las buenas relaciones Amistad Confianza</p>	<p>11,18, 25, 32, 38.</p>	
		<p>Desarrollo</p>	<p>Ascender Capacitaciones</p>	<p>12, 19,26, 33, 39, 43.</p>	<p>Razón</p>
		<p>Comunicación</p>	<p>Información Comunicación</p>	<p>13, 20, 27, 34, 40.</p>	<p>Razón</p>
		<p>Puesto de Trabajo</p>	<p>Reconocimiento Participación Clima</p>	<p>14, 21, 28, 35.</p>	<p>Razón</p>

relaciones
humanas,
puestos de
trabajo y
promociones, el
desempeño y la
seguridad
laboral (p. 119).

Anexo 2: Escala de Valoración del Alfa de Cronbach

	Alfa de Crombach	Decisión
Conocimiento	0.78	Aceptable buena
Disposición	0.80	Buena
Interacción	0.80	Buena
Hábitos	0.81	Buena
Valoración	0.81	Buena
Interés	0.79	Aceptable buena
Total General	0.77	Aceptable buena

Fuente: De Vellis (1991)

Anexo 3: Instrumento Formalidad Laboral

Guía De Recolección De Datos

Estimado trabajador (a):

La presente encuesta tiene como objetivo analizar la formalidad en que se encuentran cada uno de ustedes. Este instrumento se aplica con fines únicamente académicos. Recuerde que sus respuestas son muy importantes. Agradecemos de antemano su tiempo y veracidad para realizar esta encuesta.

Usted deberá responder a cada enunciado con una “X”, eligiendo la opción que considere conveniente. No deje ninguna pregunta sin contestar.

DATOS GENERALES:

Tiempo de Servicio: _____

Edad: _____

Género: M () F ()

Cargo: _____

1. ¿Cuál es la forma en la que usted recibe su remuneración?
 - a) Dinero en efectivo
 - b) En especie
2. ¿Cuál es la modalidad en la que usted recibe su pago?
 - a) Planilla de Remuneraciones
 - b) Recibo por honorarios
 - c) N.A.
3. ¿A cuánto asciende su remuneración mensual?
 - a) De 500 a 929
 - b) De 930 a más
4. ¿El pago de su remuneración es...?
 - a) Diario
 - b) Semanal
 - c) Mensual
5. ¿Tiene un contrato laboral?
 - a) Sí
 - b) No
6. ¿Cuál es la forma de contrato que tiene usted?
 - a) De manera verbal
 - b) De forma escrita
7. ¿Ha pasado usted por el periodo de prueba para su contratación?
 - a) Sí
 - b) No

8. ¿El empleador respeta la jornada laboral como lo establece la ley?
 - a) Sí
 - b) No
9. ¿Cuenta usted con su descanso semanal obligatorio?
 - a) Sí
 - b) No
10. ¿Cuenta usted con sus respectivas vacaciones de acuerdo a ley?
 - a) Sí
 - b) No
11. ¿La empresa le otorga su beneficio de gratificación de acuerdo a ley?
 - a) Sí
 - b) No
12. ¿Cuenta usted con un seguro de vida en su centro de trabajo?
 - a) Sí
 - b) No
13. ¿La empresa respeta los días domingos y feriados como descanso obligatorio?
 - a) Sí
 - b) No
14. ¿Recibe usted algún beneficio lucrativo al trabajar en día feriado?
 - a) Si
 - b) No
15. ¿Le pagan por sus horas extras de acuerdo a ley?
 - a) Sí
 - b) No
16. ¿El empleador le reconoce un porcentaje de las utilidades de la empresa?
 - a) Sí
 - b) No
17. ¿Recibe usted capacitación para la realización de su trabajo?
 - a) Sí
 - b) No

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Anexo 4: Instrumento Satisfacción Laboral



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO DE ESTABILIDAD LABORAL

Estimado colaborador (a):

La presente encuesta tiene como objetivo medir el nivel de satisfacción en que se encuentran cada uno de ustedes. Este instrumento se aplica con fines únicamente académicos. Recuerde que sus respuestas son muy importantes. Agradecemos de antemano su tiempo y veracidad para realizar esta encuesta.

Responderá con una "X" la alternativa según corresponda a su criterio.

DATOS GENERALES:

Tiempo de servicio: _____ Edad: _____

Género: M () F () Cargo: _____

CLAVES:

TA = Totalmente de Acuerdo

DA = De Acuerdo

I = Indiferente

ED = En desacuerdo

TD = Totalmente en desacuerdo

ITEMS	PREGUNTAS	TA	DA	I	ED	TD
1	Mi ambiente de trabajo, cuenta con una adecuada iluminación y ventilación.					
2	Lo que gano aquí, me permite cubrir mis necesidades y las de mi familia.					
3	Recibo reconocimiento de mi jefe cuando realizo un buen trabajo.					
4	Siento que formo parte de un buen equipo de trabajo.					
5	Aquí tengo oportunidades para ascender.					
6	Me resulta fácil acceder a comunicarme con mis superiores.					
7	La labor que realizo a diario permite desarrollar mis habilidades.					
8	La organización provee de los equipos y mobiliario necesarios para realizar mi trabajo.					
9	La remuneración que percibo está acorde con la labor que realizo.					
10	Recibo apoyo de mi jefe cuando se presenta algún problema en el trabajo.					
11	Mi jefe fomenta las buenas relaciones entre los colaboradores.					
12	Las posibilidades para ascender son equitativas para todos los colaboradores.					
13	Mantengo una adecuada comunicación con compañeros de otras áreas del trabajo.					
14	El trabajo que realizo a diario pone a prueba mis conocimientos y capacidades.					
15	Considero adecuado el ambiente en el que realizo mi trabajo.					
16	El sueldo que percibo aquí es atractivo a comparación de lo que recibiría en otras organizaciones.					
17	Mi jefe toma en cuenta mis opiniones que buscan mejorar las actividades en el trabajo.					
18	Tengo confianza en mis compañeros del trabajo.					



19	El buen desempeño es un aspecto importante para lograr un ascenso en la organización.					
20	Puedo acceder con facilidad a la información que necesito para realizar mi trabajo.					
21	El trabajo que realizo a diario representa todo un desafío para mí.					
22	Las instalaciones en el trabajo, son seguras para realizar mis labores.					
23	La organización me paga puntualmente las remuneraciones.					
24	Mi jefe está constantemente evaluando mi trabajo.					
25	Cuando tengo dificultades en el trabajo, recibo apoyo de mis compañeros.					
26	El ascenso en el trabajo involucra también una mejora remunerativa.					
27	Para estar informado de lo que sucede en la organización se utilizan diferentes medios como: reuniones, email, cartas, etc.					
28	En la organización las actividades que realizo a diario están de acuerdo con las funciones establecidas en mi contrato.					
29	La temperatura ambiente en el trabajo facilita la realización de mis labores.					
30	Aquí me brindan los beneficios como seguro médico, gratificaciones, vacaciones, etc.					
31	Mi jefe me orienta y enseña cuando desconozco como realizar alguna actividad en el trabajo.					
32	Me agrada trabajar con mis compañeros de labores.					
33	Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo.					
34	En la organización, la información que se recibe acerca de los cambios y logro de metas es clara, correcta y oportuna.					
35	En el trabajo, las funciones y responsabilidades están bien definidas, por tanto sé lo que se espera de mí.					
36	La organización me proporciona los materiales necesarios para realizar un buen trabajo.					
37	Mi jefe toma en cuenta la opinión de los compañeros del trabajo para tomar decisiones.					
38	Me es fácil expresar mis opiniones en el trabajo.					
39	Cuando se implantan nuevas políticas y/o procedimientos en la organización, recibo la capacitación suficiente.					
40	La organización me mantiene informado del logro de metas y objetivos propuestos.					
41	Las instalaciones en mi trabajo cuentan con una adecuada limpieza.					
42	Aquí tengo la seguridad de no ser despedido en el futuro.					
43	La organización tiene en cuenta la antigüedad, para ascender a otros puestos de trabajo.					

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Anexo 5: Instrumento Formalidad del Empresario



Formalidad para la Satisfacción Laboral de las Mypes Comercializadoras Pesqueras - Los Órganos, Piura -2018

GUÍA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Estimado empleador (a):

La presente encuesta tiene como objetivo analizar la formalidad que se encuentra su empresa. Este instrumento se aplica con fines únicamente académicos. Recuerde que sus respuestas son muy importantes. Agradecemos de antemano su tiempo y veracidad para realizar esta encuesta.

Datos Generales:

Nombre del empresario: _____

Tiempo de servicio: _____

Edad: _____

Género: M () F ()

Tipo de empresa: _____

1. ¿Número de trabajadores que se encuentran laborando dentro de la empresa?

¿Cuántos de estos trabajadores tienen contrato?

2. ¿Cómo es la forma de contratar a su personal?

- a) De manera verbal
- b) De forma escrito

3. ¿A cuánto asciende la Remuneración de su trabajador?

4. ¿A cuánto asciende la jornada laboral de su trabajador?

- a) Menos de 8 horas
- b) 8 horas
- c) Más 8 horas,

Si marco la alternativa "c",

¿Usted remunerara a los trabajadores sus horas extras?

- a) Si
- b) No

5. ¿Sus trabajadores están registrados en un seguro?

- a) Si

Formalidad para la Satisfacción Laboral de las Mypes Comercializadoras Pesqueras - Los Órganos, Piura -2018

b) No

¿Número de trabajadores que contrata con seguro social?

6. ¿La empresa tiene una política o plan definido, acorde con sus objetivos a largo plazo?

- a) Si
- b) No

7. ¿La empresa usa activamente los libros contables o realiza contabilidad externa?

- a) Si
- b) No

8. Ingresos semanales de su negocio (Promedio en S/.)

9. Antigüedad de la empresa en el mercado

- a) 0 a 3 años
- b) 4 a 6 años
- c) 7 a 10 años
- d) 11 a más años.

10. ¿Cuál es el tipo de sociedad de la empresa?

- a) E.I.R.L
- b) S.C
- c) S. A. C.
- d) S.R.L
- e) S.A.
- f) Persona natural
- g) S.A.A

11. ¿La empresa posee un libro de planillas, según el ministerio de trabajo?

- a) Si
- b) No

12. ¿Por qué usted no se formaliza?

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Anexo 6: Resultados de las Preguntas a los Empresarios

PREGUNTAS	RESPUESTAS
¿Número de trabajadores que se encuentran laborando dentro de la empresa?	En estas Comercializadoras se encuentran laborando de 3 a 12 trabajadores.
¿Cuántos de estos trabajadores tienen contrato? ¿Cómo es la forma de contratar a su personal?	Si, cuentan con un contrato, pero es de forma verbal, ya que su trabajo que realizan es temporal, cuando hay producción y después se les retira cuando baja la producción.
¿A cuánto asciende la Remuneración de su trabajador?	Esta asciende en algunos casos, por la producción que halla, pero en otros casos es que ya son trabajadores que vienen laborando con la empresa años, y esto es de 20 soles diarios o de 100 soles a 400 soles, semanales.
¿A cuánto asciende la jornada laboral de su trabajador?	Esta es de 8 horas pero depende si por casualidad entra una lancha o una embarcación y les permite quedarse un poco más.
¿Usted remunerara a los trabajadores sus horas extras?	A veces si se les paga sus horas extras como también hay casos que no se le paga por motivo que entre semana no hay producción y cuando se pasan de sus horas se considera pago de la semana, pero a veces se les da de 20 a 50 soles.
¿Sus trabajadores están registrados en un seguro?	No, pero si lo haremos, pero esto se ira haciendo poco a poco.
¿La empresa usa activamente los libros contables o realiza contabilidad externa?	La verdad que no tenemos conocimiento, porque esto lo lleva mi contador, pero yo si le eh comprado sus libros contables. No tenemos libros contables.

Ingresos semanales de su negocio (Promedio en S/.)	Nuestros ingresos ascienden de 3000 soles a 10000 soles semanales.
Antigüedad de la empresa en el mercado	Algunas tienen entre 3 a 25 años en el mercado laboral
¿Cuál es el tipo de sociedad de la empresa?	Somos personas Jurídicas.
¿La empresa posee un libro de planillas, según el ministerio de trabajo?	No tenemos un libro de planillas.
¿Por qué usted no se formaliza?	Porque no tenemos conocimiento y asesorías, acerca de cómo llevar una empresa, solo trabajamos para generar ingresos, y solo porque inicie y nunca averigüe estos temas, ya que tenemos entre 4 a 25 años solo le pagamos a la SUNAT lo que pide.

Anexo 7: Validación del Instrumento



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Maria Elena Larrea Cano, titular del DNI. N° 17894494, de profesión Contadora y Abogada Colegiada ejerciendo actualmente como Docente, en la Institución Universidad César Vallejo

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en las empresas comercializadoras

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

En Trujillo, Día 08 del mes de Junio del 2018


Firma

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

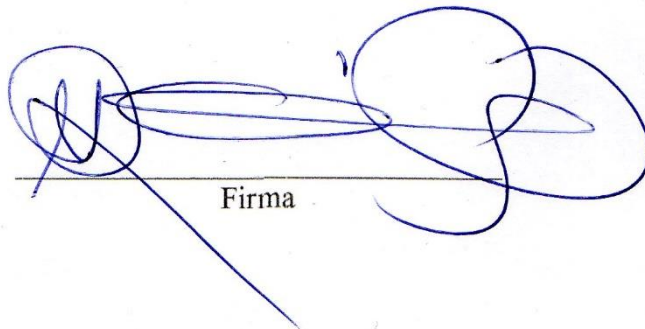
Yo, PABLO RICARDO CIUDAD FERNANDEZ, titular del DNI. N° 17873919, de profesión lic. Administración, ejerciendo actualmente como Docente, en la Institución Universidad César Vallejo

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en las Mypes Comercializadoras Pesqueras.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido			XX	
Redacción de los Ítems			XXX	
Claridad y precisión			XXX	
Pertinencia			XXX	

En Trujillo, Día 15 del Mes de octubre del 2018


 Firma

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, LUCÍA ITABO VILLOENA ZARATA, titular
 del DNI. N° 43799760, de profesión
ING. ESTADÍSTICO, ejerciendo
 actualmente como DOCENTE UNIVERSITARIO, en la
 Institución U.C.V.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en _____.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

En Trujillo, Día 08 del mes de JUNIO del 2018



Firma

Anexo 8: “Base Normativa de las Mypes”

Derechos Laborales de los Trabajadores de las Mypes		
	Microempresa	Pequeña empresa
Trabajadores	1 a 10 Trabajadores	De a 1 a 100 trabajadores
Ventas Anuales	150 UIT	150 A 1700 UIT
Jornada Laboral	48 horas semanales	48 horas semanales
Beneficios Laborales		
Remuneración	S/ 950.00	S/ 950.00
Descanso Semanal	24 horas semanales	24 horas semanales
Vacaciones	15 días por año.	15 días por año.
CTS	No	15 Remuneraciones por año
Gratificaciones	No	2 Gratificaciones
Indemnización por Despido Arbitrario	10 remuneraciones diarias por año completo con el tope de 90 remuneraciones	20 Remuneraciones diarias por año completo con el tope de 120 remuneraciones
Seguro Complementario de Trabajo de riesgo	No	Si
Seguro	SIS	ESSALUD
Asignación Familiar	No	Si
Utilidades	No	Si

Fuente: Ley de Mypes N° 28015 y 28016.

Anexo 9: “Registro de las Mypes Comercializadoras Pesqueras de Los Órganos en la Superintendencias Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT)”

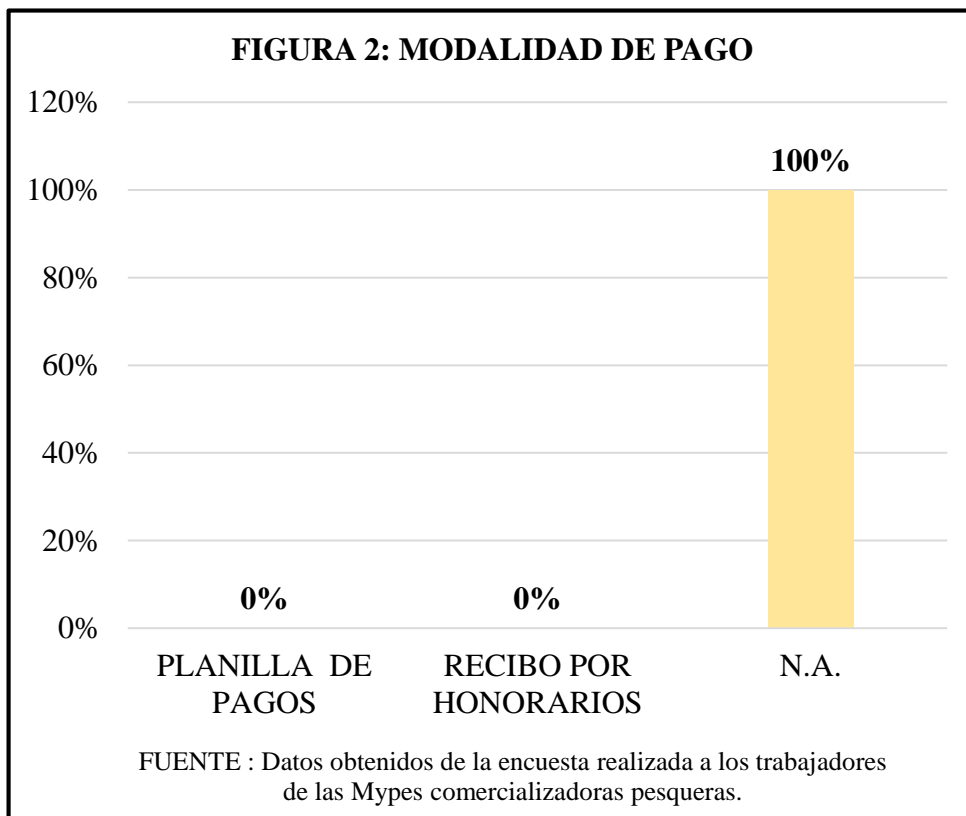
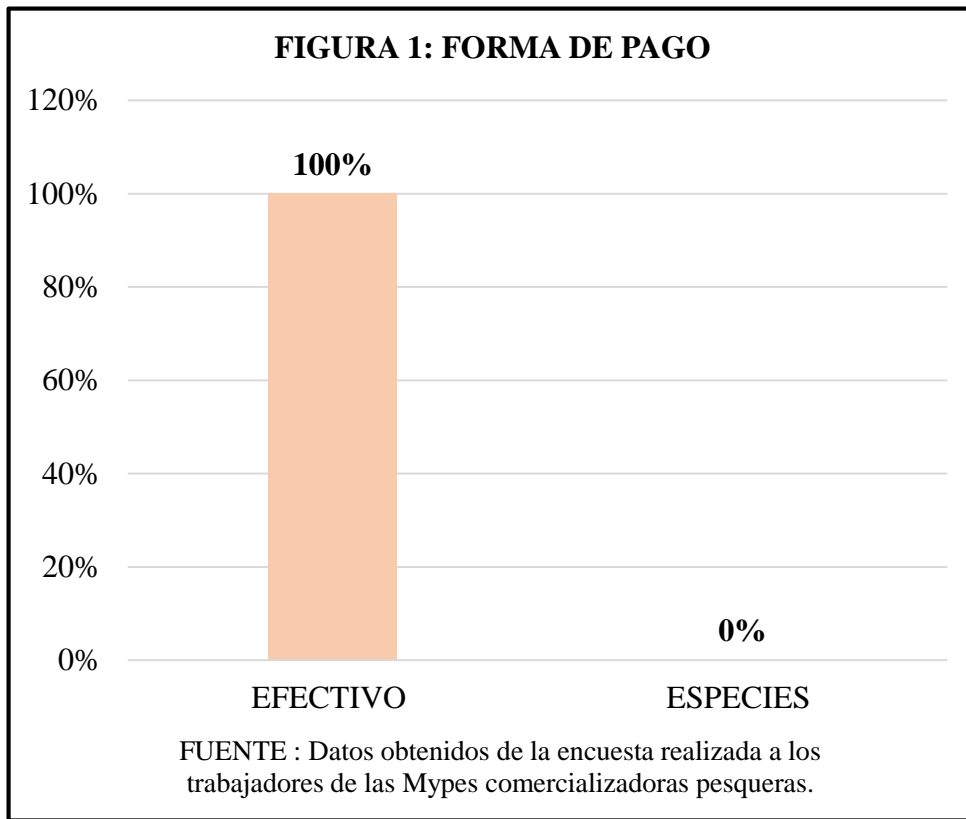
Comerciante	Nombre de los microempresarios	DNI	RUC	Actividad Económica	Estado – Condición
N° 01	Amaya Martínez, Yennit Marcia	43343220	10433432202	Transporte de Carga	Habilitado
N° 02	Centeno Azabache, Martha Ivon	21538514	10215385146	Transporte de Carga	Habilitado
N° 03	Martínez Calderos, Juan	03871923	10038719233	Venta al por Menor	Habilitado
N° 04	Flores Nores, Adalberto Eugenio	18149864	10181498647	Transporte de Carga	Habilitado
N° 05	Paiva Vivas, Jonatan Javier	41366049	10413660497	Venta al por Menor	Inhabilitado
N° 06	Ruiz Quiroga, Silva Flor	03872375	10038723753	Otras Actividades Empresariales Ncp.	Habilitado
N° 07	Mezta Díaz, Simón	17540826	10175408261	Otros tipos de Venta al por Menor	Inhabilitado

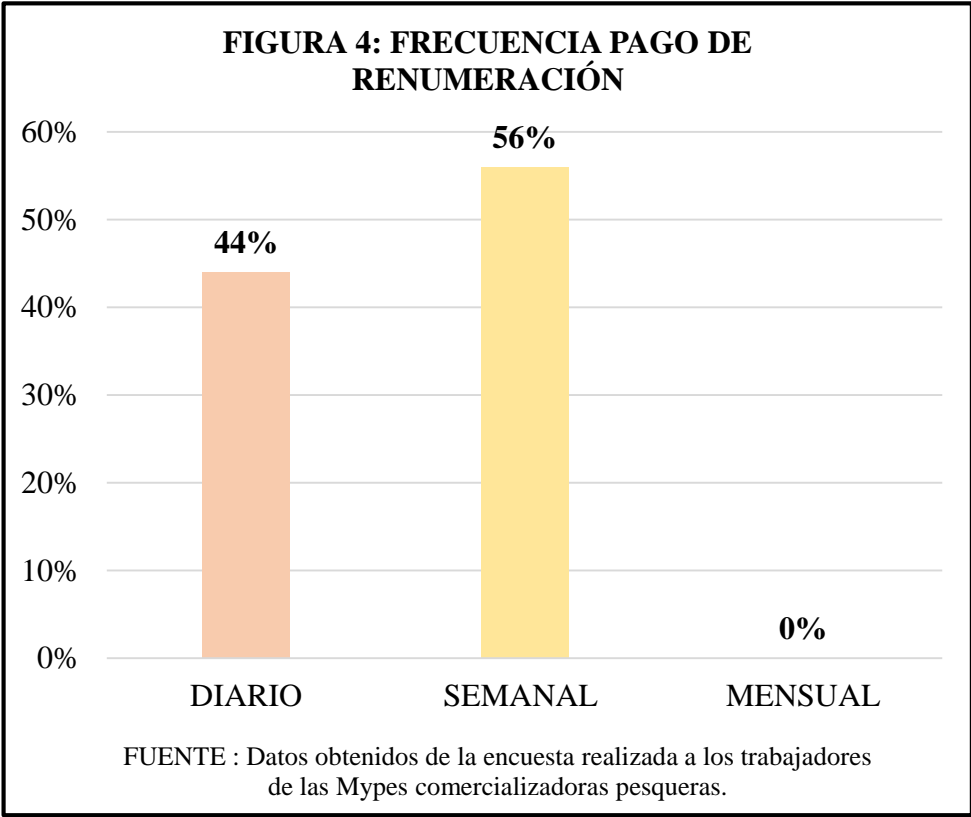
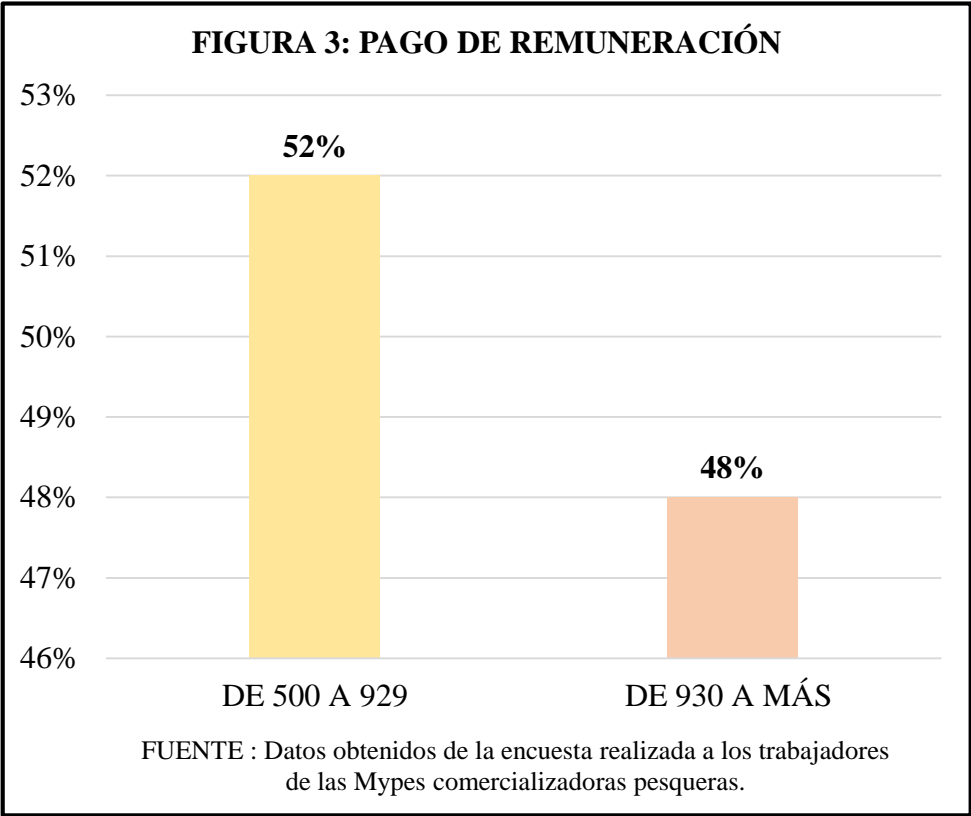
Fuente: SUNAT, Elaboración Propia.

Anexo 10: “Registro de los trabajadores de cada Mype Comercializadora Pesquera”

Comerciante	Oficio	N° Trabajadores	Total De Trabajadores	Empresa	Pagos
N° 01	Lavadores	1	3	Micro	150 – 200 semanal y al estibador le pagan S/30.00 por tonelada.
	Carreteros	1			
	Estibador	1			
N° 02	Lavadores	8	17	Pequeña	150 – 400 semanal y al estibador le pagan S/30.00 a S/ 40.00 por tonelada
	Carreteros	3			
	Estibadores	1			
	Controlador	3			
	Pesadores	2			
N° 03	Lavadores	3	8	Pequeña	150 – 400 semanal y al estibador le pagan S/30.00 a S/ 40.00 por tonelada
	Carreteros	2			
	Estibadores	1			
	Controlador	1			
N° 04	Lavadores	3	8	Pequeña	150 – 400 semanal y al estibador le pagan S/30.00 a S/ 40.00 por tonelada
	Carreteros	1			
	Estibadores	1			
	Controlador	2			
	Pesador	1			
N° 05	Lavadores	1	5	Pequeña	150 – 400 semanal y al estibador le pagan S/30.00 a S/ 40.00 por tonelada
	Carreteros	1			
	Estibadores	1			
	Pesadores	1			
	Controlador	1			
N° 06	Lavador	1	3	Micro	150 – 400 semanal y al estibador le pagan S/30.00 a S/ 40.00 por tonelada
	Pesador	1			
	Controlador	1			
N° 07	Lavadores	4	6	Micro	150 – 400 semanal y al estibador le pagan S/30.00 a S/ 40.00 por tonelada
	Controlador	1			
	Pesador	1			
TOTAL DE TRABAJADORES DE LAS MYPES					50 TRABAJADORES

Anexo 11: Figuras de los Resultados Obtenidos





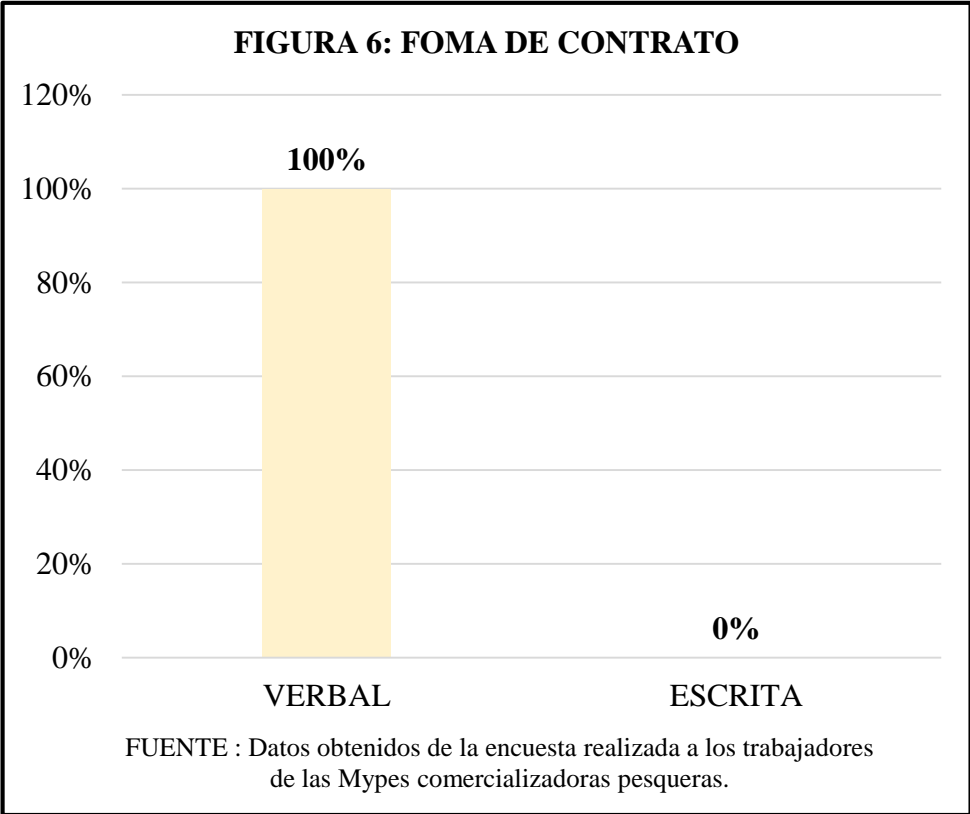
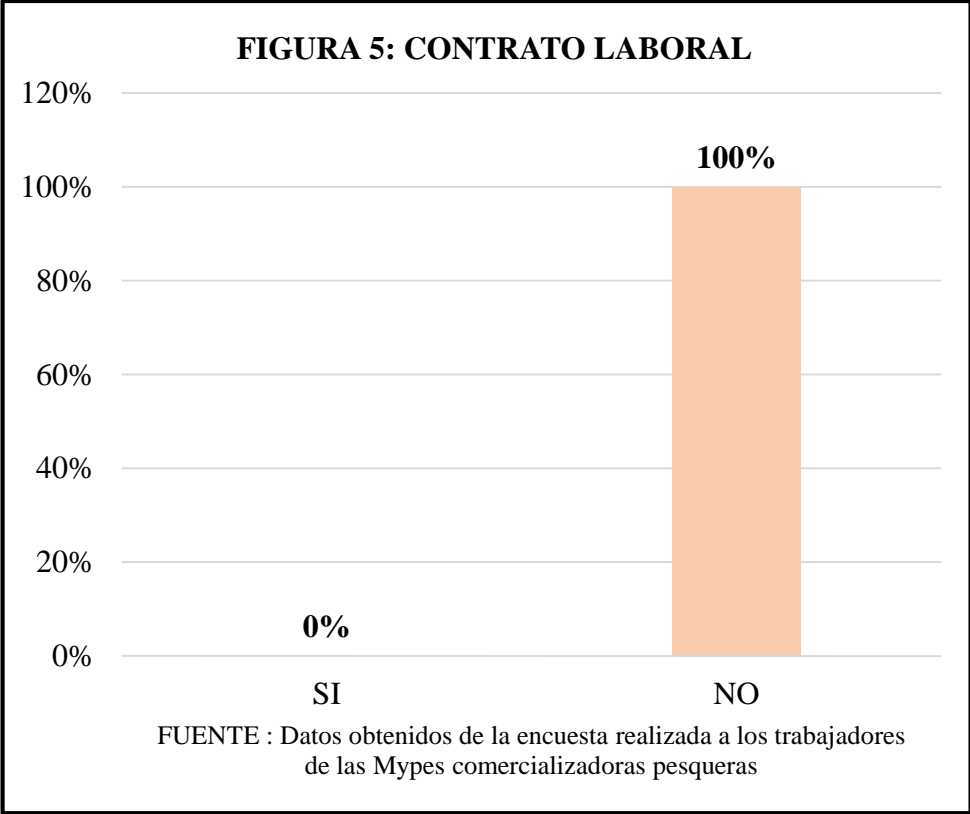
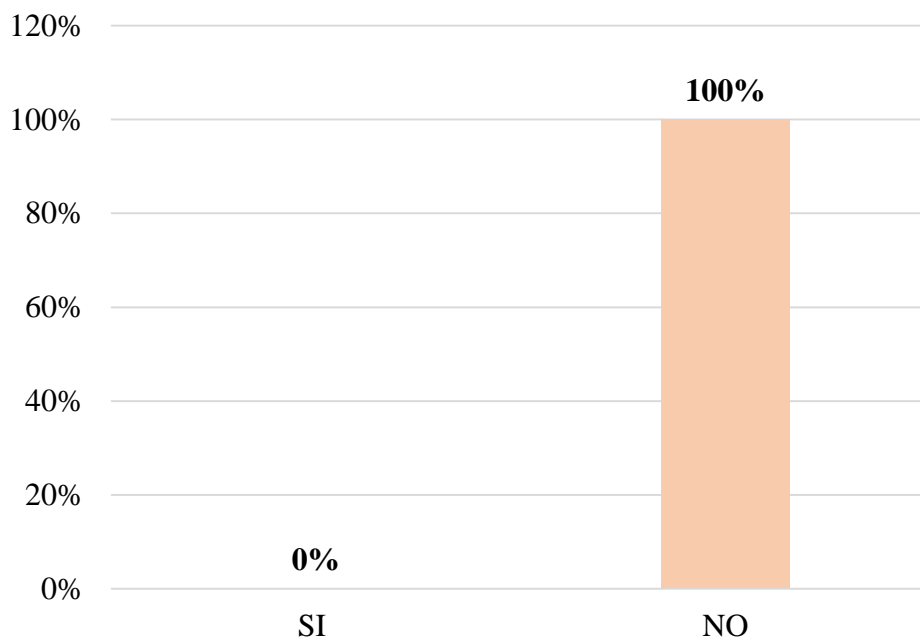
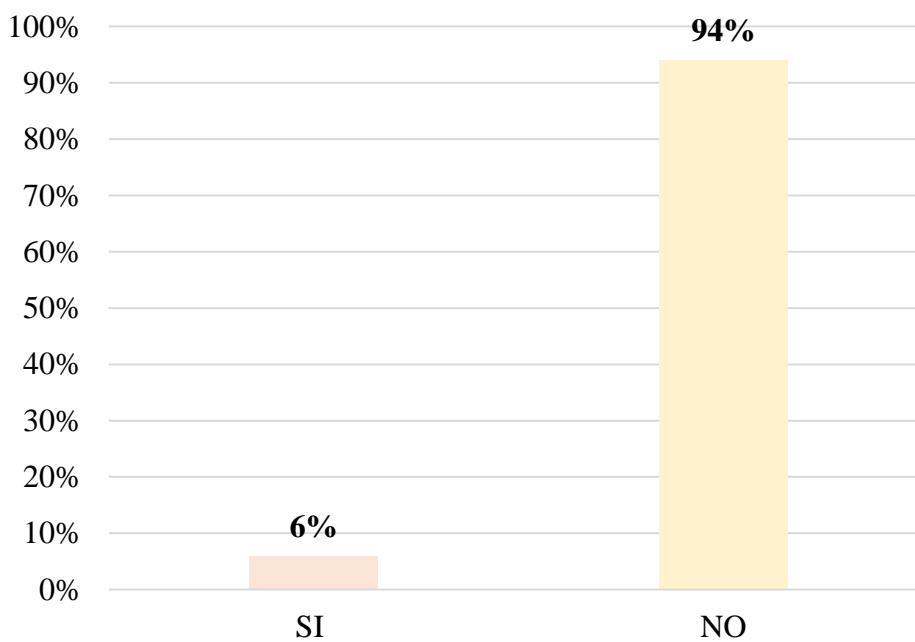


FIGURA 7: PERIODO DE PRUEBA



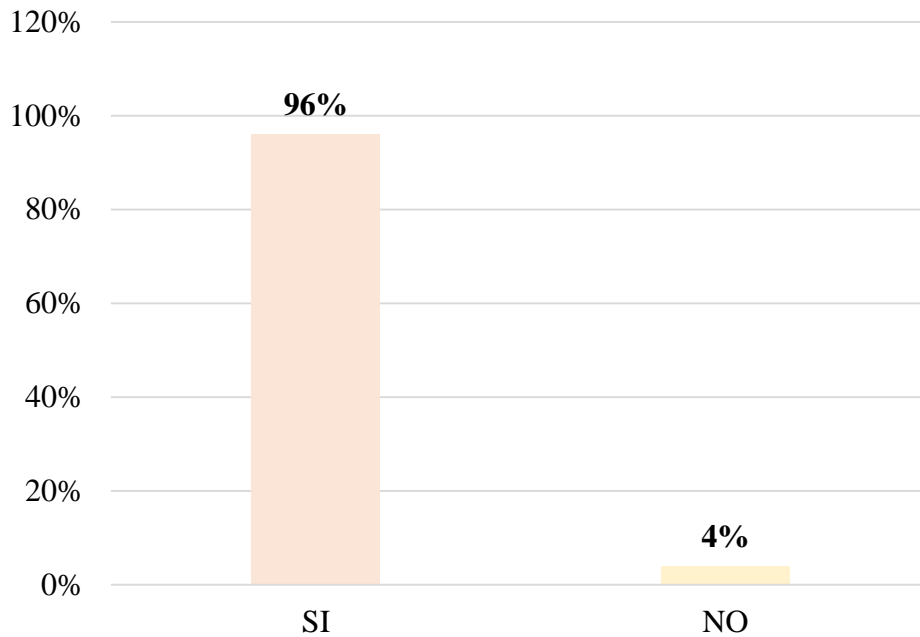
FUENTE : Datos obtenidos de la encuesta realizada a los trabajadores de las Mypes comercializadoras pesqueras.

FIGURA 8: JORNADA LABORAL



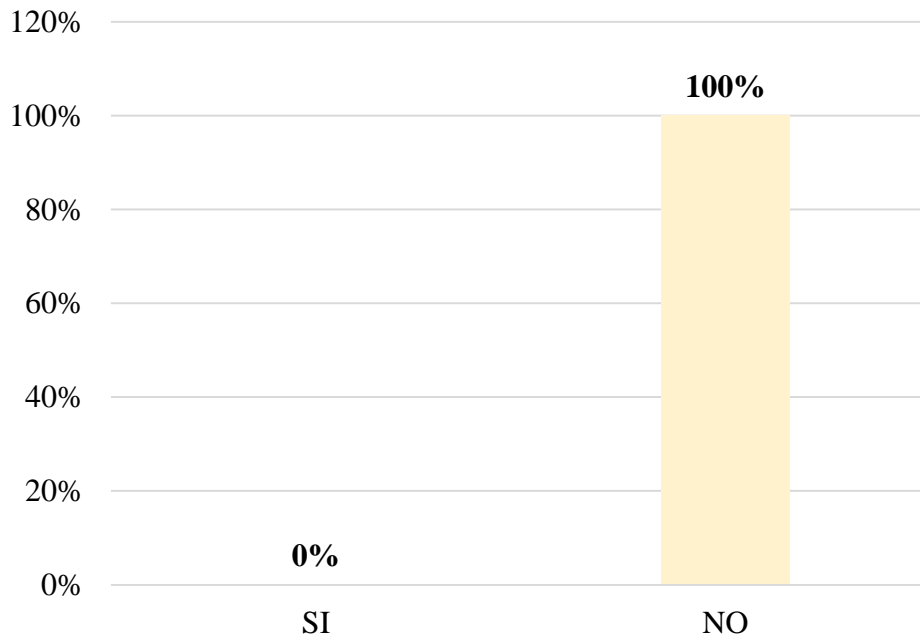
FUENTE : Datos obtenidos de la encuesta realizada a los trabajadores de las Mypes comercializadoras pesqueras

FIGURA 9: DESCANSO SEMANAL



FUENTE : Datos obtenidos de la encuesta realizada a los trabajadores de las Mypes comercializadoras pesqueras.

FIGURA 10: VACACIONES



FUENTE : Datos obtenidos de la encuesta realizada a los trabajadores de las Mypes comercializadoras pesqueras

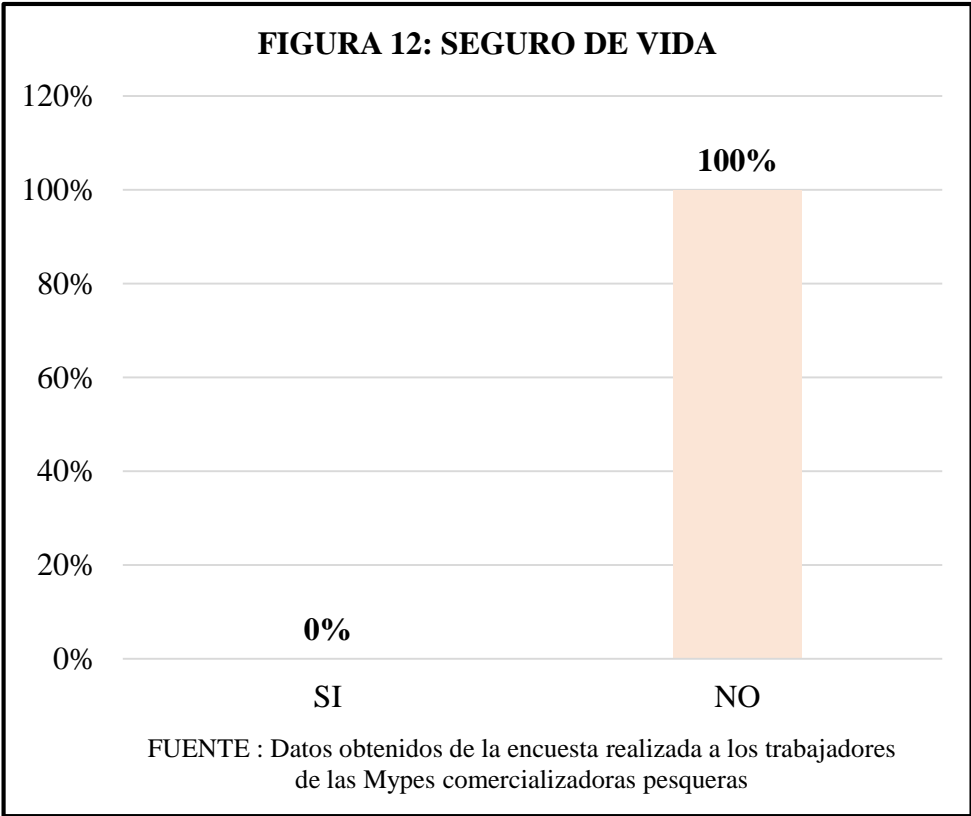
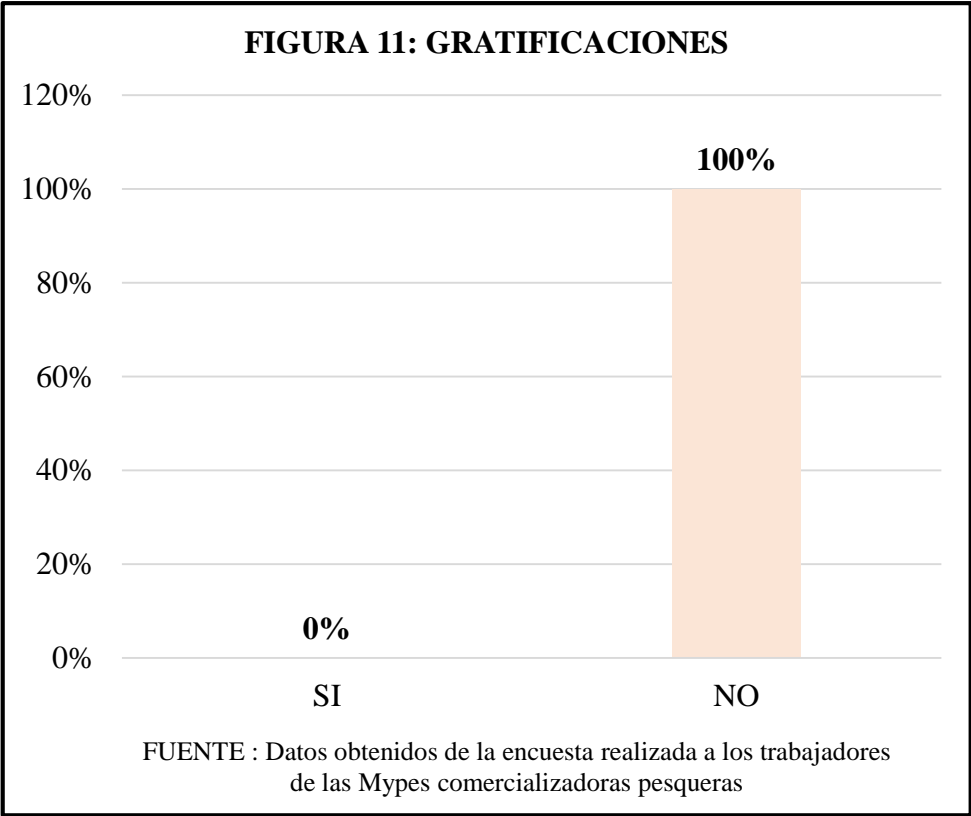
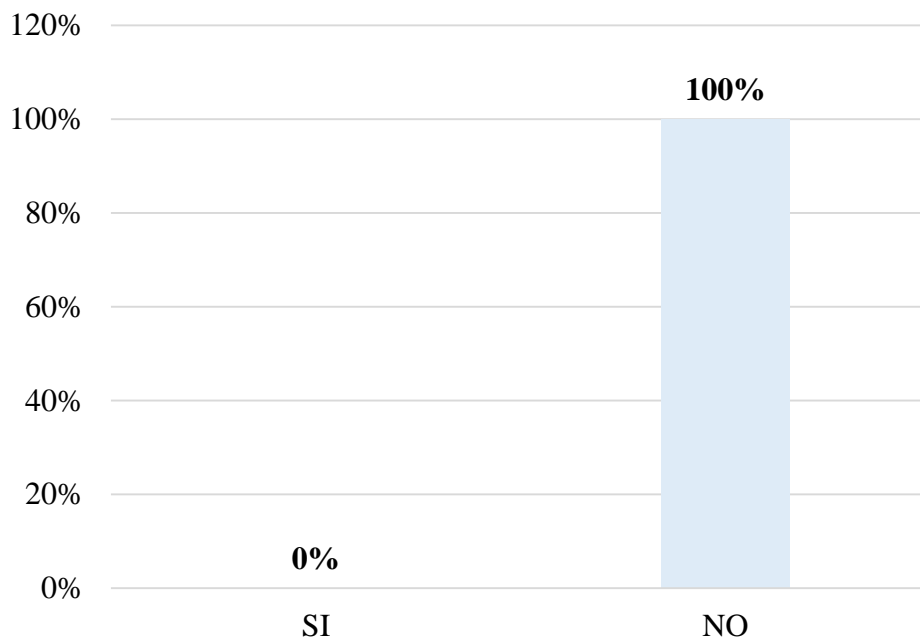
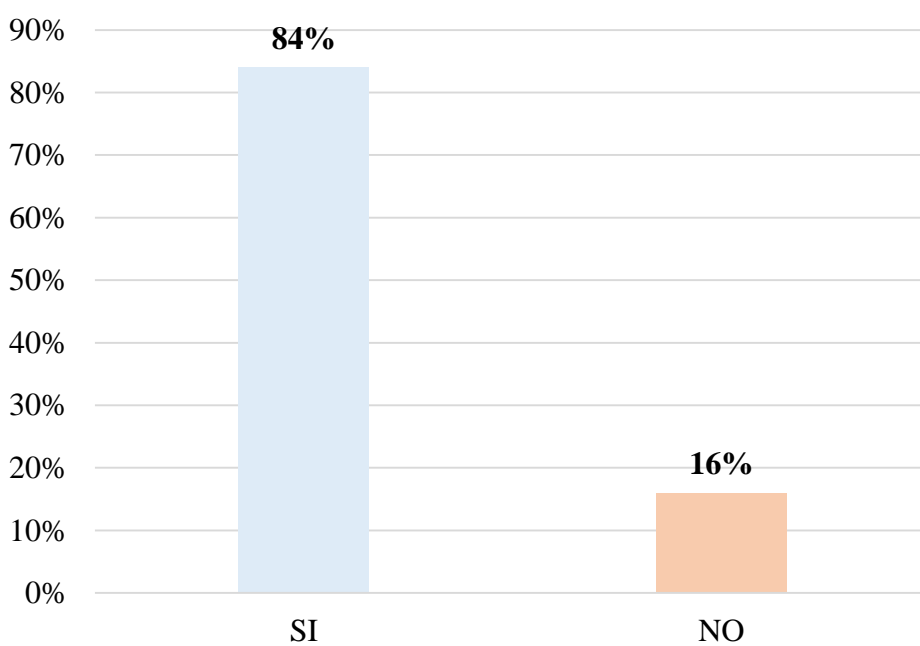


FIGURA 13: DÍAS FERIADOS



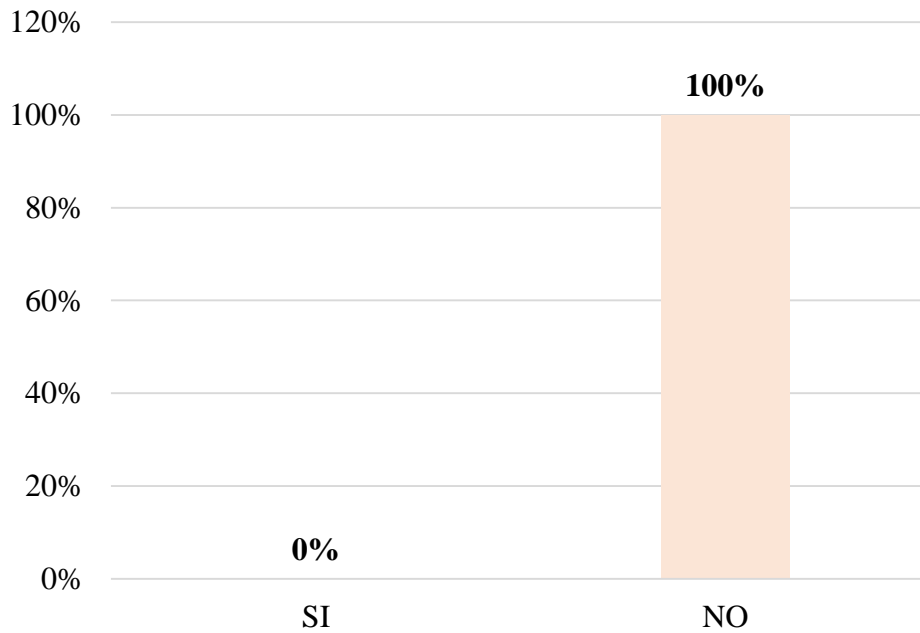
FUENTE : Datos obtenidos de la encuesta realizada a los trabajadores de las Mypes comercializadoras pesqueras.

FIGURA 14: PAGO DÍAS FERIADOS



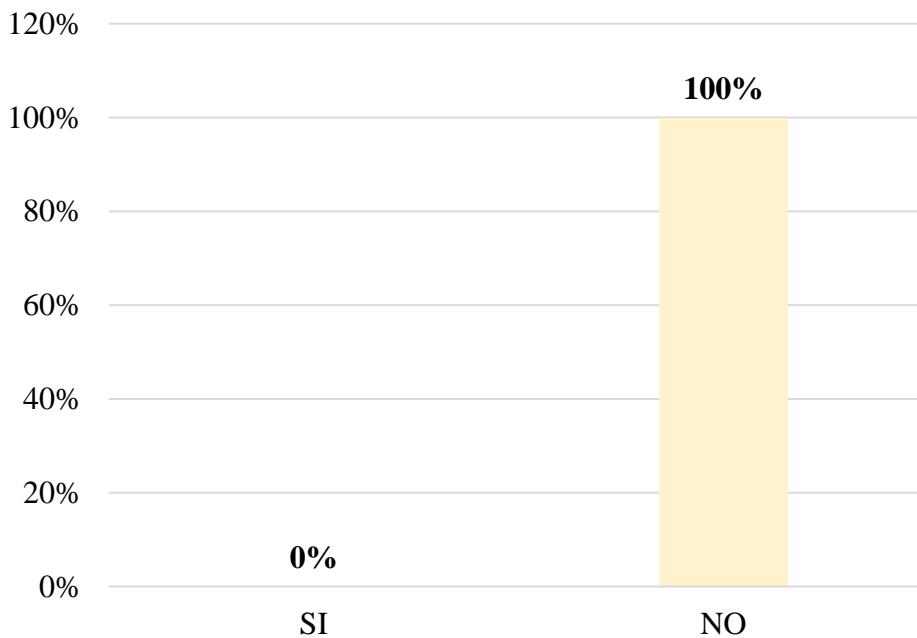
FUENTE : Datos obtenidos de la encuesta realizada a los trabajadores de las Mypes comercializadoras pesqueras

FIGURA 15: HORAS EXTRAS



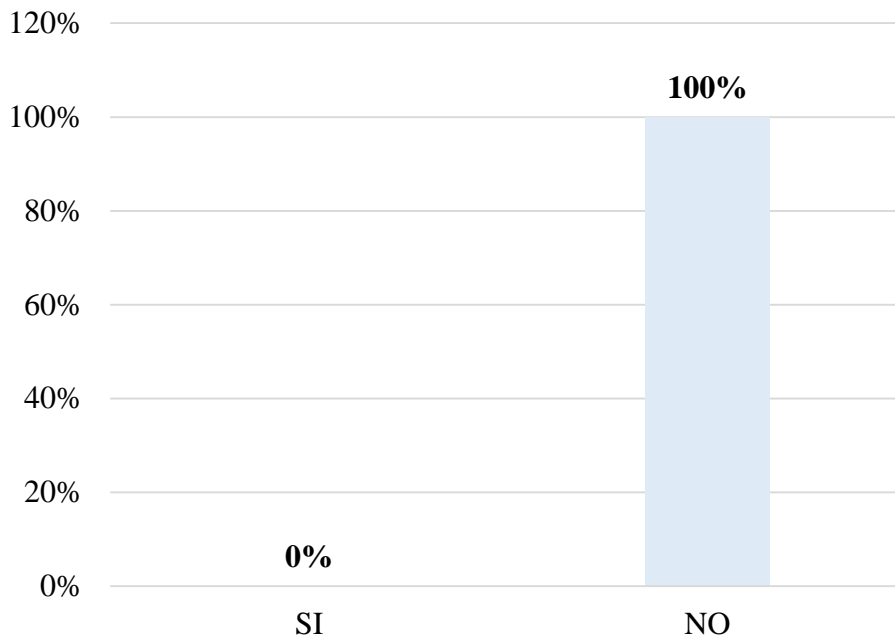
FUENTE : Datos obtenidos de la encuesta realizada a los trabajadores de las Mypes comercializadoras pesqueras..

FIGURA 16: UTILIDADES



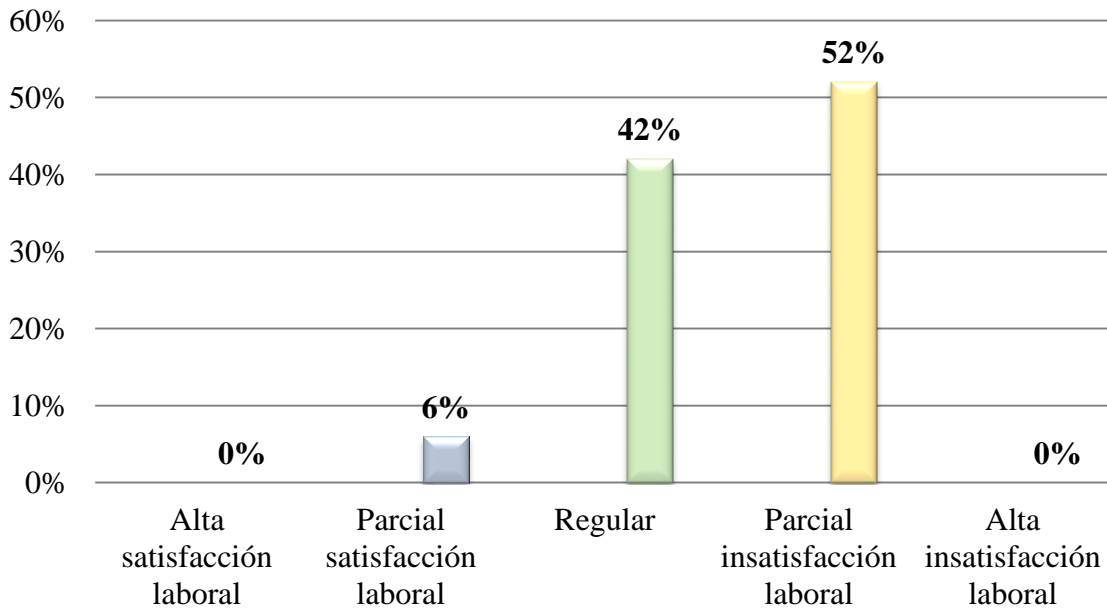
FUENTE : Datos obtenidos de la encuesta realizada a los trabajadores de las Mypes comercializadoras pesqueras.

FIGURA 17: CAPACITACIÓN



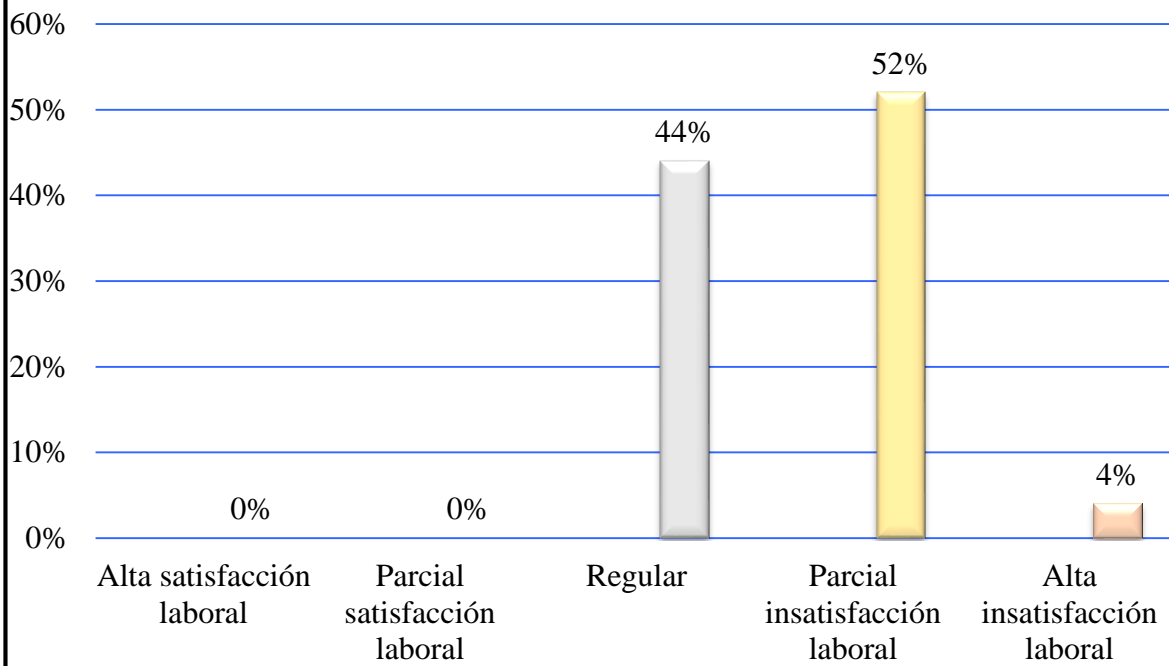
FUENTE : Datos obtenidos de la encuesta realizada a los trabajadores de las Mypes comercializadoras pesqueras.

FIGURA 18: NIVEL DE CLIMA LABORAL TOTAL



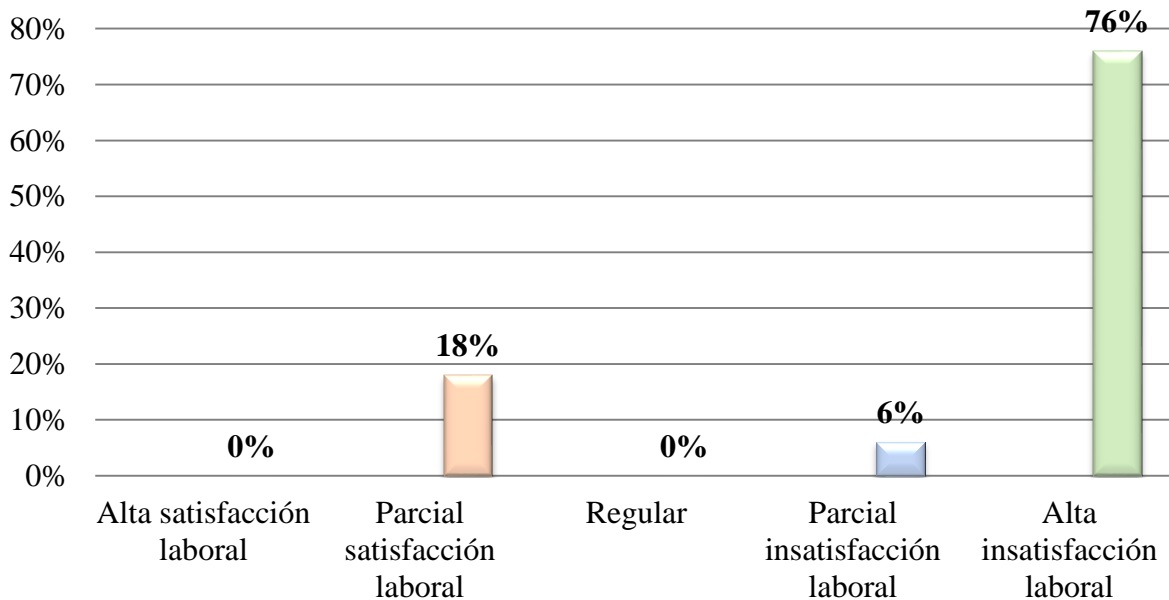
FUENTE : Datos Obtenidos Del Test Realizado A Los Trabajadores De Las Mypes Comercializadoras Pesqueras.

FIGURS 19: CONDICIONES DE TRABAJO



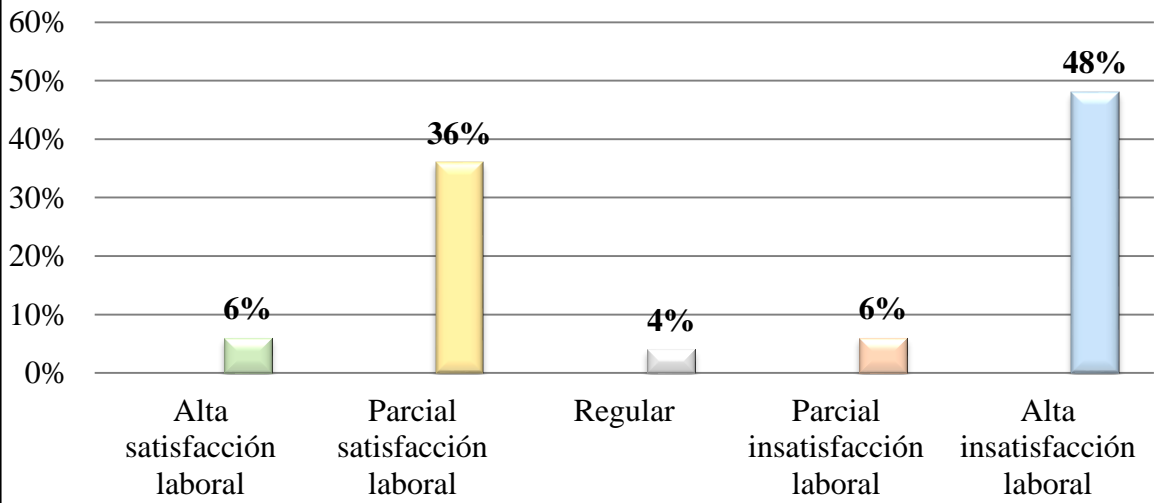
FUENTE : Datos Obtenidos Del Test Realizado A Los Trabajadores De Las Mypes Comercializadoras Pesqueras.

FIGURA 20: RENUMERACIÓN Y BENEFICIOS LABORALES



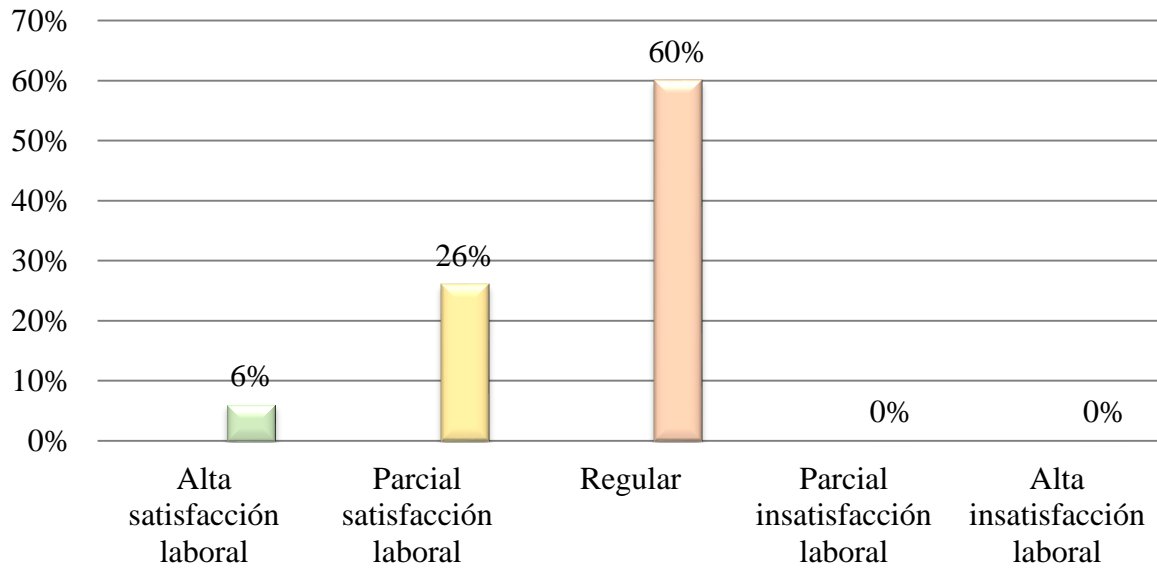
FUENTE : Datos Obtenidos DEL TEST Realizado A Los Trabajadores De Las Mypes Comercializadoras Pesqueras.

FIGURA 21: SUPERVISIÓN



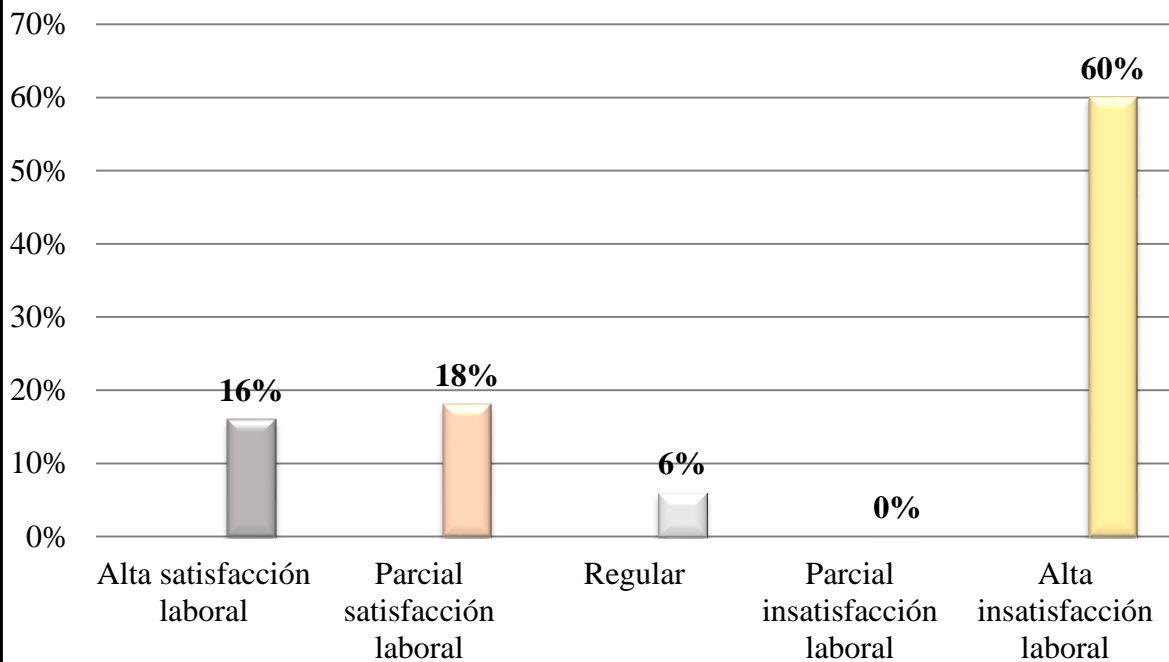
FUENTE : Datos Obtenidos Del TEST Realizado A Los Trabajadores De Las Mypes Comercializadoras Pesqueras.

FIGURA 22: RELACIONES HUMANAS



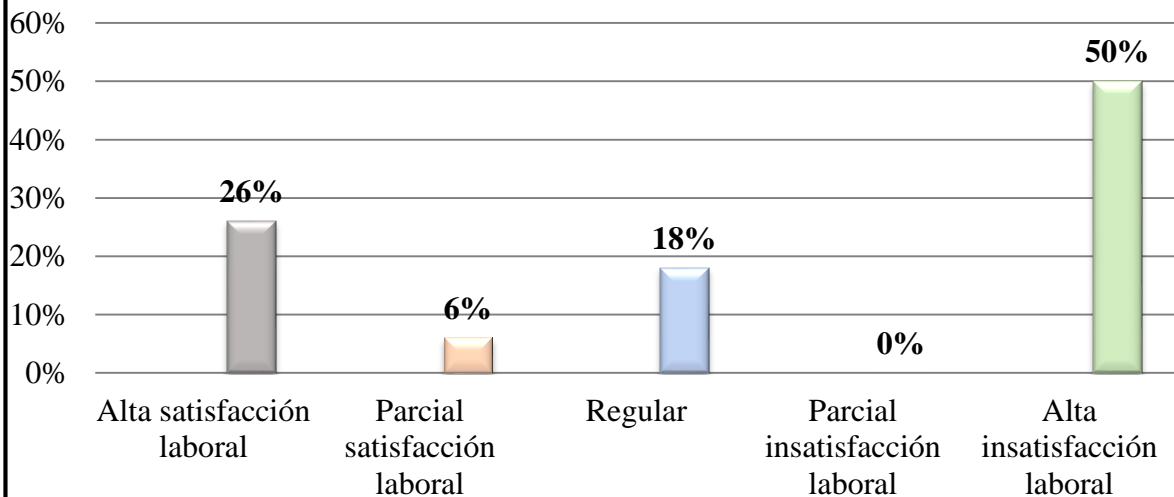
FUENTE : Datos Obtenidos Del TEST Realizado A Los Trabajadores De Las Mypes Comercializadoras Pesqueras.

FIGURA 23: DESARROLLO PERSONAL



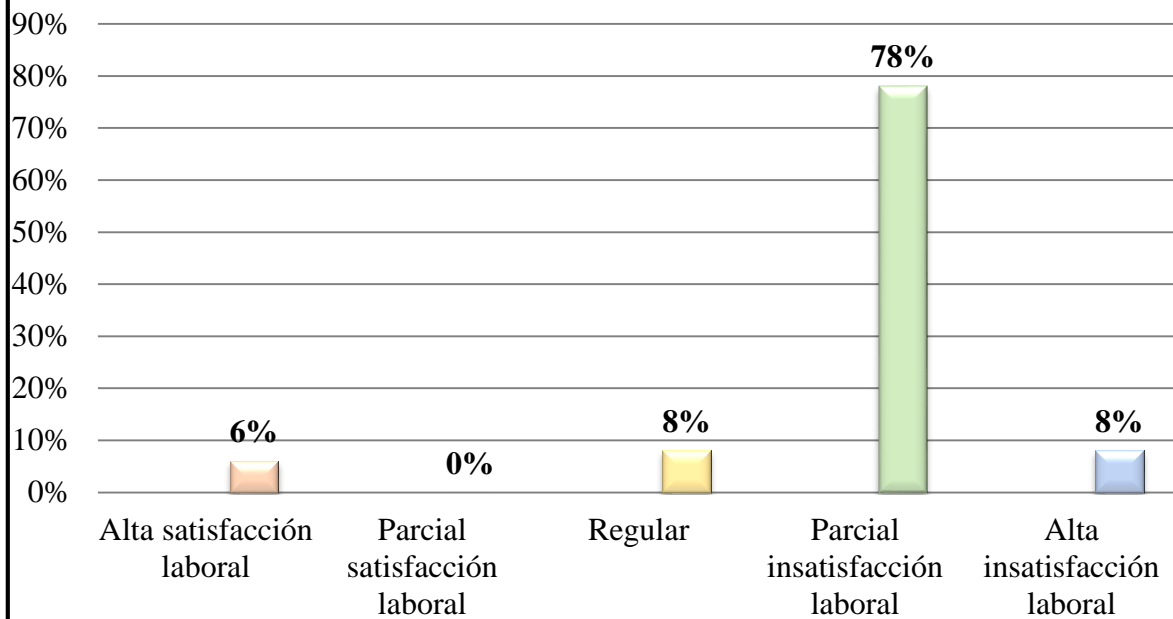
FUENTE : Datos Obtenidos Del TEST Realizado A Los Trabajadores De Las Mypes Comercializadoras Pesqueras.

FIGURA 24: COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL



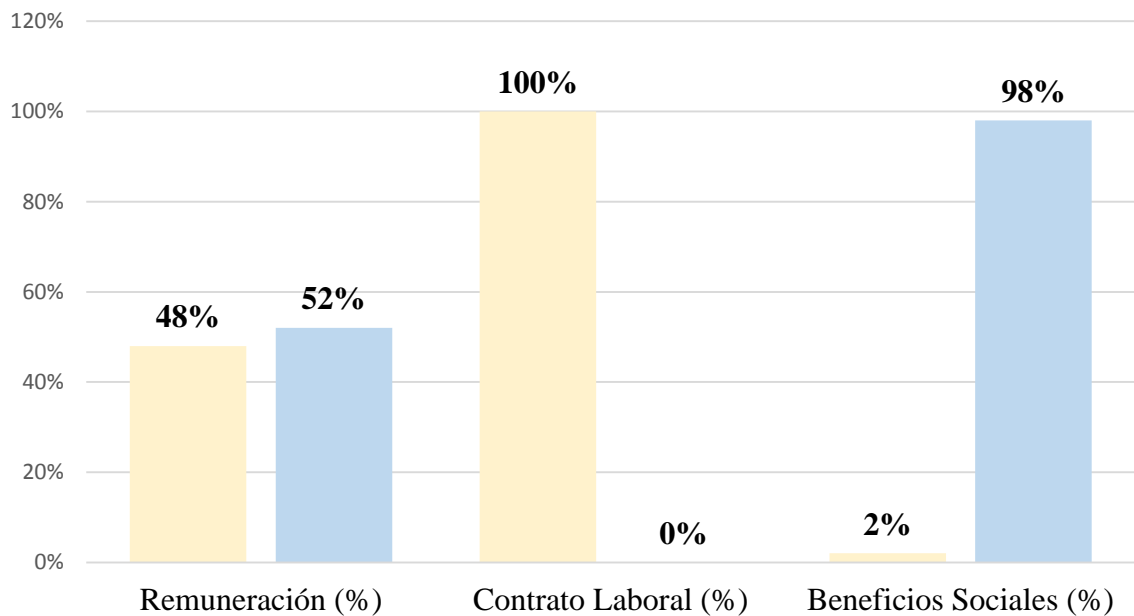
FUENTE : Datos Obtenidos Del TEST Realizado A Los Trabajadores De Las Mypes Comercializadoras Pesqueras.

FIGURA 25: PUESTOS DE TRABAJO



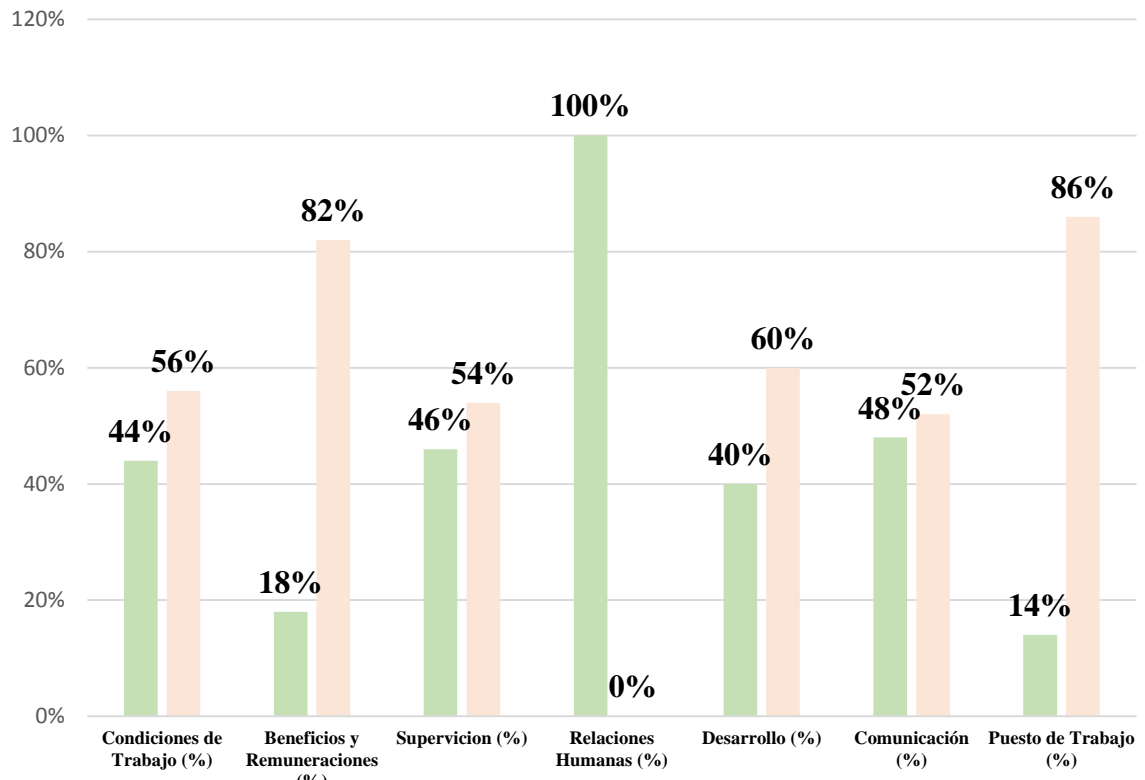
FUENTE : Datos Obtenidos Del TEST Realizado A Los Trabajadores De Las Mypes Comercializadoras Pesqueras.

FIGURA 26: FORMALIDAD LABORAL



FUENTE : Datos obtenidos de la encuesta realizada a los trabajadores de las Mypes comercializadoras pesqueras.

FIGURA 27: SATISFACCION LABORAL



FUENTE : Datos Obtenidos Del TEST Realizado A Los Trabajadores De Las Mypes Comercializadoras Pesqueras.

Anexo 12: Ficha Técnica Formalidad Laboral

Nombre Original:

- Formalidad para la Satisfacción Laboral en las Mypes Comercializadoras Pesqueras – Los Órganos, Piura – 2018

Autores:

- Anggela Arroyo Obando.
- Flavio Quispe Centeno.

Procedencia:

- Universidad César Vallejo - Trujillo

País:

- Perú

Año:

- 2018

Versión:

- Español

Administración:

- Colectiva e individual

Duración:

- 10 min

Objetivo:

- Analizar la Formalidad Laboral

Significación:

- 1 dimensión y 3 indicadores

Usos:

- En la administración e investigación.

Anexo 13: Ficha Técnica de Satisfacción Laboral

Nombre Original:

- Formalidad para la Satisfacción Laboral en las Mypes Comercializadoras Pesqueras – Los Órganos, Piura – 2018

Autores:

- Anggela Arroyo Obando.
- Flavio Quispe Centeno.

Procedencia:

- Universidad César Vallejo - Trujillo

País:

- Perú

Año:

- 2018

Versión:

- Español

Administración:

- Colectiva e individual

Duración:

- 10 min

Objetivo:

- Analizar la Satisfacción Laboral

Significación:

- 1 dimensión y 3 indicadores

Usos:

- En la administración e investigación.

Anexo 14: Evidencia de Recolección de Información



Anexo 15: Confiabilidad de Formalidad

N°	Remuneración Mínima Vital		Contrato Laboral			Beneficios Laborales										Total
	Item 1	Item 3	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	
N° 01	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	8
N° 02	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	3
N° 03	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	4
N° 04	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	6
N° 05	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	5
N° 06	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	8
N° 07	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	4
N° 08	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	5
N° 09	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	5
N° 10	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	3
N° 11	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	10
N° 12	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	4
N° 13	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	4
N° 14	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	3
N° 15	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	8
N° 16	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	4
N° 17	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	4
N° 18	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	4
N° 19	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	8
N° 20	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	3
N° 21	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	4
N° 22	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	4
N° 23	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	9
N° 24	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	3
N° 25	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	5

N° 26	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	VAR	3
N° 27	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0		7
N° 28	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0		3
N° 29	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0		3
N° 30	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0		8
N° 31	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0		5
N° 32	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0		3
N° 33	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0		3
N° 34	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0		8
Total	34	19	9	9	8	3	32	9	0	8	0	14	26	0	0		VAR
P	1.00	0.56	0.26	0.26	0.24	0.09	0.94	0.26	0.00	0.24	0.00	0.41	0.76	0.00	0.00		
Q	0.00	0.44	0.74	0.74	0.76	0.91	0.06	0.74	1.00	0.76	1.00	0.59	0.24	1.00	1.00		
P*Q	0.00	0.25	0.19	0.19	0.18	0.08	0.06	0.19	0.00	0.18	0.00	0.24	0.18	0.00	0.00	1.75	

$$KR20 = r_{20} = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum pq}{S_t^2} \right]$$

Donde:

K = Número de ítems = 15

PQ= Sumatoria de la multiplicación del promedio y la diferencia = 1.75

S= La varianza de cada ítem = 4.51

$$KR20 = \frac{15}{15-1} \left[1 - \frac{1.75}{4.51^2} \right]$$

$$KR20 = 0.98$$

Anexo 16: Base de Datos

N°	Datos Generales					Remuneración Mínima Vital			
	Tiempo de servicio	Edad	Sexo	Cargo	Empleador	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4
N° 01	2 Años	47	M	carretero - lavador	Amaya	1	3	1	2
N° 02	1 Año	23	M	carretero - lavador	Amaya	1	3	1	2
N° 03	3 Año	42	M	estibador	Amaya	1	3	2	2
N° 04	3 Año	22	M	estibador - lavador	Martha	1	3	2	2
N° 05	1 Año	25	M	carretero - controlador	Martha	1	3	2	2
N° 06	20 Años	51	M	lavador - pesador	Martha	1	3	2	2
N° 07	1 Año	40	M	lavador-carretero	Martha	1	3	2	2
N° 08	9 Meses	37	M	lavador - carretero	Martha	1	3	2	2
N° 09	2 Años	52	M	estibador	Martha	1	3	2	2
N° 10	22 Años	50	M	controlador	Martha	1	3	2	2
N° 11	7 Años	48	M	controlador	Martha	1	3	2	2
N° 12	5 Años	43	F	Lavadora	Martha	1	3	2	2
N° 13	3 Años	23	M	pesador - lavador	Martha	1	3	1	2
N° 14	6 Meses	33	M	pesador - lavador	Martha	1	3	1	2
N° 15	1 Año	45	M	carretero-lavador	Martha	1	3	2	2
N° 16	1 Mes	16	M	Lavador	Martha	1	3	2	2

N° 17	3 Meses	45	M	lavador - carretero	Martha	1	3	2	2
N° 18	7 Meses	55	M	Lavadora	Martha	1	3	2	2
N° 19	1 Año	34	M	Lavador	Martha	1	3	2	2
N° 20	9 Meses	65	M	Lavador	Martha	1	3	2	2
N° 21	2 Años	24	M	lavador - pesador	Juan	1	3	2	2
N° 22	5 Meses	26	M	lavador	Juan	1	3	2	2
N° 23	2 Años	22	M	lavador - carretero	Juan	1	3	2	2
N° 24	3 Años	47	M	controlador	Juan	1	3	2	2
N° 25	3 Meses	30	M	lavador	Juan	1	3	2	2
N° 26	7 Meses	42	M	carretero	Juan	1	3	2	2
N° 27	5 Meses	42	F	lavador	Juan	1	3	2	2
N° 28	1 Año	40	M	estibador	Juan	1	3	2	2
N° 29	7 Años	56	M	controlador	Adalberto	1	3	1	1
N° 30	15 Años	43	M	controlador	Adalberto	1	3	1	1
N° 31	1 Años	42	F	lavador	Adalberto	1	3	1	1
N° 32	1 Año	29	F	lavador	Adalberto	1	3	1	1
N° 33	4 Años	65	M	carretero	Adalberto	1	3	1	1
N° 34	5 Años	48	M	estibador	Adalberto	1	3	1	1
N° 35	1 Meses	35	M	lavador	Adalberto	1	3	1	1
N° 36	2 Meses	38	M	lavador	Adalberto	1	3	1	1

N° 37	4 Años	37	M	controlador	Jonatan	1	3	1	1
N° 38	5 Meses	33	F	lavadora	Jonatan	1	3	1	1
N° 39	5 Meses	35	F	lavadora	Jonatan	1	3	1	1
N° 40	3 Meses	27	M	lavador - pesador	Jonatan	1	3	1	1
N° 41	4 Meses	30	F	controladora	Jonatan	1	3	1	1
N° 42	4 Meses	21	M	controlador	Silvia	1	3	1	1
N° 43	1 Año	39	F	lavadora	Silvia	1	3	1	1
N° 44	4 Meses	37	M	pesador	Silvia	1	3	1	1
N° 45	2 Meses	42	M	lavador	Mesta	1	3	1	1
N° 46	2 Años	33	M	pesador	Mesta	1	3	1	1
N° 47	2 Años	35	M	lavador	Mesta	1	3	1	1
N° 48	2 Meses	65	M	lavador	Mesta	1	3	1	1
N° 49	1 Año	47	M	estibador	Mesta	1	3	1	1
N° 50	5 Años	51	M	controlador	Mesta	1	3	1	1

N°	Contrato Laboral			Beneficios Sociales									
	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17
N° 01	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
N° 02	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
N° 03	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2
N° 04	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2
N° 05	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2
N° 06	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2
N° 07	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2
N° 08	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2
N° 09	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2
N° 10	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2
N° 11	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2
N° 12	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2
N° 13	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2
N° 14	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2
N° 15	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2
N° 16	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2

N° 17	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2
N° 18	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2
N° 19	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2
N° 20	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2
N° 21	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
N° 22	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
N° 23	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
N° 24	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2
N° 25	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
N° 26	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
N° 27	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
N° 28	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2
N° 29	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2
N° 30	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2
N° 31	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2
N° 32	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2
N° 33	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2
N° 34	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2
N° 35	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2
N° 36	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2

N° 37	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2
N° 38	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2
N° 39	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2
N° 40	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2
N° 41	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2
N° 42	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2
N° 43	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2
N° 44	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2
N° 45	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2
N° 46	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2
N° 47	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2
N° 48	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2
N° 49	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2
N° 50	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2

Nombres Y Apellidos	Empresa	Edad	T Servicio	Área	Sexo	Condición Laboral	Jerarquía Laboral	Condiciones Trabajo	Categoría 1
Anónimo	Mesta	51	5 Años	Controlador	Masculino	Contratado	Empleado	18	Regular
Anónimo	Mesta	35	2 Años	Lavador	Masculino	Contratado	Empleado	15	Parcial Insatisfacción Laboral
Anónimo	Mesta	33	2 Años	Pesador	Masculino	Contratado	Empleado	14	Parcial Insatisfacción Laboral
Anónimo	Mesta	42	2 Meses	Lavador	Masculino	Contratado	Empleado	14	Parcial Insatisfacción Laboral
Anónimo	Silvia	37	4 Meses	Pesador	Masculino	Contratado	Empleado	14	Parcial Insatisfacción Laboral
Anónimo	Silvia	39	1 Año	Lavadora	Femenino	Contratado	Empleado	14	Parcial Insatisfacción Laboral
Anónimo	Silvia	21	4 Meses	Controlador	Masculino	Contratado	Empleado	18	Regular

Anónimo	Jonatan	27	3 Meses	Lavador - Pesador	Masculino	Contratado	Empleado	14	Parcial Insatisfacción Laboral
Anónimo	Jonatan	35	5 Meses	Lavadora	Femenino	Contratado	Empleado	14	Parcial Insatisfacción Laboral
Anónimo	Jonatan	33	5 Meses	Lavadora	Femenino	Contratado	Empleado	14	Parcial Insatisfacción Laboral
Anónimo	Jonatan	37	4 Años	Controlador	Masculino	Contratado	Empleado	18	Regular
Anónimo	Adalberto	65	4 Años	Carretero	Masculino	Contratado	Empleado	14	Parcial Insatisfacción Laboral
Anónimo	Adalberto	29	1 Años	Lavadora	Femenino	Contratado	Empleado	14	Parcial Insatisfacción Laboral
Anónimo	Adalberto	42	1 Año	Lavadora	Femenino	Contratado	Empleado	14	Parcial Insatisfacción Laboral
Anónimo	Adalberto	43	15 Años	Controlador	Masculino	Contratado	Empleado	18	Regular

Anónimo	Adalberto	56	7 Años	Controlador	Masculino	Contratado	Empleado	18	Regular
Anónimo	Juan	40	1 Año	Estibador	Masculino	Contratado	Empleado	14	Parcial Insatisfacción Laboral
Anónimo	Juan	42	5 Meses	Lavador	Femenino	Contratado	Empleado	14	Parcial Insatisfacción Laboral
Anónimo	Juan	42	7 Meses	Carretero	Masculino	Contratado	Empleado	14	Parcial Insatisfacción Laboral
Anónimo	Juan	30	3 Meses	Lavador	Masculino	Contratado	Empleado	14	Parcial Insatisfacción Laboral
Anónimo	Juan	47	3 Años	Controlador	Masculino	Contratado	Empleado	23	Regular
Anónimo	Juan	22	2 Años	Lavador- Carretero	Masculino	Contratado	Empleado	14	Parcial Insatisfacción Laboral
Anónimo	Juan	26	5 Meses	Lavador	Masculino	Contratado	Empleado	14	Parcial Insatisfacción Laboral

Anónimo	Juan	24	2 Años	Lavador - Pesador	Masculino	Contratado	Empleado	14	Parcial Insatisfacción Laboral
Anónimo	Martha	45	1 Año	Carretero- Lavador	Masculino	Contratado	Empleado	22	Regular
Anónimo	Martha	33	6 Meses	Pesador - Lavador	Masculino	Contratado	Empleado	22	Regular
Anónimo	Martha	23	3 Años	Pesador - Lavador	Masculino	Contratado	Empleado	22	Regular
Anónimo	Martha	43	5 Años	Lavadora	Femenino	Contratado	Empleado	22	Regular
Anónimo	Martha	48 Años	7 Años	Controlador	Masculino	Contratado	Empleado	22	Regular
Anónimo	Martha	52	22 Años	Controlador	Masculino	Contratado	Empleado	22	Regular
Anónimo	Matha	52	2 Años	Estibador	Masculino	Contratado	Empleado	22	Regular
Anónimo	Martha	37	9 Meses	Lavador - Carretero	Masculino	Contratado	Empleado	22	Regular
Anónimo	Martha	40	1 Año	Lavador - Carretero	Masculino	Contratado	Empleado	22	Regular
Anónimo	Martha	51	20 Años	Lavador - Pesador - Controlador	Masculino	Contratado	Empleado	22	Regular

Anónimo	Martha	25	1 Año	Carretero - Controlador	Masculino	Contratado	Empleado	22	Regular
Anónimo	Martha	22	3 Años	Estibador - Lavador	Masculino	Contratado	Empleado	22	Regular
Anónimo	Amaya	42 Años	3 Años	Estibador	Masculino	Contratado	Empleado	13	Alta Insatisfacción Laboral
Anónimo	Amaya	23	1 Año	Carretero - Lavador	Masculino	Contratado	Empleado	14	Parcial Insatisfacción Laboral
Anónimo	Amaya	47 Años	2 Años	Carretero - Lavador	Masculino	Contratado	Empleado	16	Parcial Insatisfacción Laboral

Nombres y Apellidos	EMPRESA	FECHA2	RESPONSABLE DE EVALUACIÓN	Edad	servicio	Area	Sexo2	Condición Laboral	Jerarquía Laboral	Condiciones Trabajo	Categoría 1	Remun y Benef	Categoría 2	Superv.	Categoría 3	Relaciones humanas	Categoría 4	Desarrollo	Categoría 5	Comunic.	Categoría 6	Puesto trabajo	Categoría 7	Total	Categoría Total
ANONIMO	MESTA	43382	ANONIMO	51	5 AÑOS	CONTROLADO	MASCULINO	CONTRATADO	EMPLEADO	18	Regular	26	Parcial Satisfacción laboral	26	Parcial Satisfacción laboral	28	Alta Satisfacción Laboral	31	Alta Satisfacción Laboral	19	Regular	13	Parcial Insatisfacción laboral	161	Regular
ANONIMO	MESTA	43382	ANONIMO	35	2 AÑOS	LAVADOR	MASCULINO	CONTRATADO	EMPLEADO	15	Parcial Insatisfacción laboral	8	Alta Insatisfacción laboral	12	Alta Insatisfacción laboral	21	Regular	7	Alta Insatisfacción laboral	8	Alta Insatisfacción laboral	13	Parcial Insatisfacción laboral	84	Parcial Insatisfacción laboral
ANONIMO	MESTA	43382	ANONIMO	33	2 AÑOS	PESADOR	MASCULINO	CONTRATADO	EMPLEADO	14	Parcial Insatisfacción laboral	8	Alta Insatisfacción laboral	12	Alta Insatisfacción laboral	21	Regular	7	Alta Insatisfacción laboral	8	Alta Insatisfacción laboral	13	Parcial Insatisfacción laboral	83	Parcial Insatisfacción laboral
ANONIMO	MESTA	43382	ANONIMO	42	2 MESES	LAVADOR	MASCULINO	CONTRATADO	EMPLEADO	14	Parcial Insatisfacción laboral	8	Alta Insatisfacción laboral	12	Alta Insatisfacción laboral	21	Regular	7	Alta Insatisfacción laboral	8	Alta Insatisfacción laboral	13	Parcial Insatisfacción laboral	83	Parcial Insatisfacción laboral
ANONIMO	SILVIA	43382	ANONIMO	37	4 MESES	PESADOR	MASCULINO	CONTRATADO	EMPLEADO	14	Parcial Insatisfacción laboral	8	Alta Insatisfacción laboral	12	Alta Insatisfacción laboral	21	Regular	7	Alta Insatisfacción laboral	8	Alta Insatisfacción laboral	13	Parcial Insatisfacción laboral	83	Parcial Insatisfacción laboral
ANONIMO	SILVIA	43382	ANONIMO	39	1 AÑO	LAVADORA	FEMENINO	CONTRATADO	EMPLEADO	14	Parcial Insatisfacción laboral	8	Alta Insatisfacción laboral	12	Alta Insatisfacción laboral	21	Regular	7	Alta Insatisfacción laboral	8	Alta Insatisfacción laboral	13	Parcial Insatisfacción laboral	83	Parcial Insatisfacción laboral
ANONIMO	SILVIA	43382	ANONIMO	21	4 MESES	CONTROLADO	MASCULINO	CONTRATADO	EMPLEADO	18	Regular	26	Parcial Satisfacción laboral	26	Parcial Satisfacción laboral	28	Alta Satisfacción Laboral	31	Alta Satisfacción Laboral	19	Regular	13	Parcial Insatisfacción laboral	161	Regular
ANONIMO	JONATAN	43382	ANONIMO	27	3 MESES	PESADOR - PESAS	MASCULINO	CONTRATADO	EMPLEADO	14	Parcial Insatisfacción laboral	8	Alta Insatisfacción laboral	12	Alta Insatisfacción laboral	21	Regular	7	Alta Insatisfacción laboral	8	Alta Insatisfacción laboral	13	Parcial Insatisfacción laboral	83	Parcial Insatisfacción laboral
ANONIMO	JONATAN	43382	ANONIMO	35	5 MESES	LAVADORA	FEMENINO	CONTRATADO	EMPLEADO	14	Parcial Insatisfacción laboral	8	Alta Insatisfacción laboral	12	Alta Insatisfacción laboral	21	Regular	7	Alta Insatisfacción laboral	8	Alta Insatisfacción laboral	13	Parcial Insatisfacción laboral	83	Parcial Insatisfacción laboral
ANONIMO	JONATAN	43382	ANONIMO	33	5 MESES	LAVADORA	FEMENINO	CONTRATADO	EMPLEADO	14	Parcial Insatisfacción laboral	8	Alta Insatisfacción laboral	12	Alta Insatisfacción laboral	21	Regular	7	Alta Insatisfacción laboral	8	Alta Insatisfacción laboral	13	Parcial Insatisfacción laboral	83	Parcial Insatisfacción laboral
ANONIMO	JONATAN	43382	ANONIMO	37	4 AÑOS	CONTROLADO	MASCULINO	CONTRATADO	EMPLEADO	18	Regular	26	Parcial Satisfacción laboral	26	Parcial Satisfacción laboral	28	Alta Satisfacción Laboral	31	Alta Satisfacción Laboral	19	Regular	13	Parcial Insatisfacción laboral	161	Regular
ANONIMO	ADALBERTO	43382	ANONIMO	65	4 AÑOS	CARRRETERO	MASCULINO	CONTRATADO	EMPLEADO	14	Parcial Insatisfacción laboral	8	Alta Insatisfacción laboral	12	Alta Insatisfacción laboral	21	Regular	7	Alta Insatisfacción laboral	8	Alta Insatisfacción laboral	13	Parcial Insatisfacción laboral	83	Parcial Insatisfacción laboral
ANONIMO	ADALBERTO	43382	ANONIMO	29	1 AÑOS	LAVADORA	FEMENINO	CONTRATADO	EMPLEADO	14	Parcial Insatisfacción laboral	8	Alta Insatisfacción laboral	12	Alta Insatisfacción laboral	21	Regular	7	Alta Insatisfacción laboral	8	Alta Insatisfacción laboral	13	Parcial Insatisfacción laboral	83	Parcial Insatisfacción laboral
ANONIMO	ADALBERTO	43382	ANONIMO	42	1 AÑO	LAVADORA	FEMENINO	CONTRATADO	EMPLEADO	14	Parcial Insatisfacción laboral	8	Alta Insatisfacción laboral	12	Alta Insatisfacción laboral	21	Regular	7	Alta Insatisfacción laboral	8	Alta Insatisfacción laboral	13	Parcial Insatisfacción laboral	83	Parcial Insatisfacción laboral
ANONIMO	ADALBERTO	43382	ANONIMO	43	15 AÑOS	CONTROLADO	MASCULINO	CONTRATADO	EMPLEADO	18	Regular	26	Parcial Satisfacción laboral	26	Parcial Satisfacción laboral	28	Alta Satisfacción Laboral	31	Alta Satisfacción Laboral	19	Regular	13	Parcial Insatisfacción laboral	161	Regular
ANONIMO	ADALBERTO	43382	ANONIMO	56	7 AÑOS	CONTROLADO	MASCULINO	CONTRATADO	EMPLEADO	18	Regular	26	Parcial Satisfacción laboral	26	Parcial Satisfacción laboral	28	Alta Satisfacción Laboral	31	Alta Satisfacción Laboral	19	Regular	13	Parcial Insatisfacción laboral	161	Regular
ANONIMO	JUAN	43382	ANONIMO	40	1 AÑO	ESTIBADOR	MASCULINO	CONTRATADO	EMPLEADO	14	Parcial Insatisfacción laboral	8	Alta Insatisfacción laboral	12	Alta Insatisfacción laboral	22	Regular	7	Alta Insatisfacción laboral	8	Alta Insatisfacción laboral	13	Parcial Insatisfacción laboral	84	Parcial Insatisfacción laboral
ANONIMO	JUAN	43382	ANONIMO	42	5 MESES	LAVADOR	FEMENINO	CONTRATADO	EMPLEADO	14	Parcial Insatisfacción laboral	8	Alta Insatisfacción laboral	12	Alta Insatisfacción laboral	22	Regular	7	Alta Insatisfacción laboral	8	Alta Insatisfacción laboral	13	Parcial Insatisfacción laboral	84	Parcial Insatisfacción laboral

ANONIMO	JUAN	43382	ANONIMO	42	7 MESES	CARRTERO	MASCULINO	CONTRATADO	EMPLEADO	14	Parcial Insatisfacción laboral	8	Alta Insatisfacción laboral	12	Alta Insatisfacción laboral	22	Regular	7	Alta Insatisfacción laboral	8	Alta Insatisfacción laboral	13	Parcial Insatisfacción laboral	84	Parcial Insatisfacción laboral
ANONIMO	JUAN	43382	ANONIMO	30	3 MESES	LAVADOR	MASCULINO	CONTRATADO	EMPLEADO	14	Parcial Insatisfacción laboral	8	Alta Insatisfacción laboral	12	Alta Insatisfacción laboral	22	Regular	7	Alta Insatisfacción laboral	8	Alta Insatisfacción laboral	13	Parcial Insatisfacción laboral	84	Parcial Insatisfacción laboral
ANONIMO	JUAN	43382	ANONIMO	47	3 AÑOS	ONTROLADO	MASCULINO	CONTRATADO	EMPLEADO	23	Regular	26	Parcial Satisfacción laboral	30	Alta Satisfacción Laboral	21	Regular	31	Alta Satisfacción Laboral	30	Alta Satisfacción Laboral	23	Alta Satisfacción Laboral	184	Parcial Insatisfacción laboral
ANONIMO	JUAN	43382	ANONIMO	22	2 AÑOS	ADOR-CARRE	MASCULINO	CONTRATADO	EMPLEADO	14	Parcial Insatisfacción laboral	8	Alta Insatisfacción laboral	12	Alta Insatisfacción laboral	22	Regular	7	Alta Insatisfacción laboral	11	Insatisfacción laboral	13	Parcial Insatisfacción laboral	87	Parcial Insatisfacción laboral
ANONIMO	JUAN	43382	ANONIMO	26	5 MESES	LAVADOR	MASCULINO	CONTRATADO	EMPLEADO	14	Parcial Insatisfacción laboral	8	Alta Insatisfacción laboral	12	Alta Insatisfacción laboral	22	Regular	7	Alta Insatisfacción laboral	11	Insatisfacción laboral	13	Parcial Insatisfacción laboral	87	Parcial Insatisfacción laboral
ANONIMO	JUAN	43382	ANONIMO	24	2 AÑOS	ADOR - PESAD	MASCULINO	CONTRATADO	EMPLEADO	14	Parcial Insatisfacción laboral	8	Alta Insatisfacción laboral	12	Alta Insatisfacción laboral	22	Regular	7	Alta Insatisfacción laboral	11	Insatisfacción laboral	13	Parcial Insatisfacción laboral	87	Parcial Insatisfacción laboral
ANONIMO	MARTHA	43382	ANONIMO	45	1 AÑO	TERO-LAVA	MASCULINO	CONTRATADO	EMPLEADO	22	Regular	6	Alta Insatisfacción laboral	26	Parcial Satisfacción laboral	26	Parcial Satisfacción laboral	11	Alta Insatisfacción laboral	30	Alta Satisfacción Laboral	14	Parcial Insatisfacción laboral	135	Regular
ANONIMO	MARTHA	43382	ANONIMO	33	6 MESES	ADOR - LAVAI	MASCULINO	CONTRATADO	EMPLEADO	22	Regular	6	Alta Insatisfacción laboral	26	Parcial Satisfacción laboral	26	Parcial Satisfacción laboral	11	Alta Insatisfacción laboral	30	Alta Satisfacción Laboral	14	Parcial Insatisfacción laboral	135	Regular
ANONIMO	MARTHA	43382	ANONIMA	23	3 AÑOS	ADOR - LAVAI	MASCULINO	CONTRATADO	EMPLEADO	22	Regular	6	Alta Insatisfacción laboral	26	Parcial Satisfacción laboral	26	Parcial Satisfacción laboral	11	Alta Insatisfacción laboral	30	Alta Satisfacción Laboral	14	Parcial Insatisfacción laboral	135	Regular
ANONIMO	MARTHA	43382	ANONIMO	43	5 AÑOS	LAVADORA	FEMENINO	CONTRATADO	EMPLEADO	22	Regular	6	Alta Insatisfacción laboral	22	Regular	17	Regular	30	Parcial Satisfacción laboral	22	Regular	9	Alta Insatisfacción laboral	128	Regular
ANONIMO	MARTHA	43382	ANONIMO	48 AÑOS	7 AÑOS	ONTROLADO	MASCULINO	CONTRATADO	EMPLEADO	22	Regular	6	Alta Insatisfacción laboral	26	Parcial Satisfacción laboral	26	Parcial Satisfacción laboral	30	Parcial Satisfacción laboral	30	Alta Satisfacción Laboral	14	Parcial Insatisfacción laboral	154	Regular
ANONIMO	MARTHA	43382	ANONIMO	52	22 AÑOS	ONTROLADO	MASCULINO	CONTRATADO	EMPLEADO	22	Regular	6	Alta Insatisfacción laboral	26	Parcial Satisfacción laboral	26	Parcial Satisfacción laboral	30	Parcial Satisfacción laboral	30	Alta Satisfacción Laboral	14	Parcial Insatisfacción laboral	154	Regular
ANONIMO	MATHA	43382	ANONIMO	52	2 AÑOS	ESTIBADOR	MASCULINO	CONTRATADO	EMPLEADO	22	Regular	6	Alta Insatisfacción laboral	26	Parcial Satisfacción laboral	29	Alta Satisfacción Laboral	11	Alta Insatisfacción laboral	26	Parcial Satisfacción laboral	14	Parcial Insatisfacción laboral	134	Regular
ANONIMO	MARTHA	43382	ANONIMO	37	9 MESES	IDOR - CARRE	MASCULINO	CONTRATADO	EMPLEADO	22	Regular	6	Alta Insatisfacción laboral	26	Parcial Satisfacción laboral	26	Parcial Satisfacción laboral	30	Parcial Satisfacción laboral	30	Alta Satisfacción Laboral	14	Parcial Insatisfacción laboral	154	Regular
ANONIMO	MARTHA	43382	ANONIMO	40	1 AÑO	IDOR - CARRE	MASCULINO	CONTRATADO	EMPLEADO	22	Regular	6	Alta Insatisfacción laboral	26	Parcial Satisfacción laboral	26	Parcial Satisfacción laboral	30	Parcial Satisfacción laboral	30	Alta Satisfacción Laboral	14	Parcial Insatisfacción laboral	154	Regular
ANONIMO	MARTHA	43382	ANONIMO	51	20 AÑOS	ESADOR - CD	MASCULINO	CONTRATADO	EMPLEADO	22	Regular	10	Alta Insatisfacción laboral	26	Parcial Satisfacción laboral	26	Parcial Satisfacción laboral	30	Parcial Satisfacción laboral	30	Alta Satisfacción Laboral	14	Parcial Insatisfacción laboral	158	Regular
ANONIMO	MARTHA	43382	ANONIMO	25	1 AÑO	ERO - CONTRI	MASCULINO	CONTRATADO	EMPLEADO	22	Regular	6	Alta Insatisfacción laboral	26	Parcial Satisfacción laboral	26	Parcial Satisfacción laboral	30	Parcial Satisfacción laboral	30	Alta Satisfacción Laboral	14	Parcial Insatisfacción laboral	154	Regular
ANONIMO	MARTHA	43382	ANONIMO	22	3 AÑOS	ADOR - LAVA	MASCULINO	CONTRATADO	EMPLEADO	22	Regular	6	Insatisfacción lab	26	Al Satisfacción lab	23	Regular	26	Regular	21	Regular	17	Regular	141	Regular
ANONIMO	AMAYA	43382	ANONIMO	42 AÑOS	3 AÑOS	ESTIBADOR	MASCULINO	CONTRATADO	EMPLEADO	13	Alta Insatisfacción laboral	15	Parcial Insatisfacción laboral	7	Alta Insatisfacción laboral	22	Regular	7	Alta Insatisfacción laboral	14	Alta Insatisfacción laboral	16	Parcial Insatisfacción laboral	94	Parcial Insatisfacción laboral
ANONIMO	AMAYA	43382	ANONIMO	23	1 AÑO	ETERO - LAVA	MASCULINO	CONTRATADO	EMPLEADO	14	Parcial Insatisfacción laboral	11	Alta Insatisfacción laboral	9	Alta Insatisfacción laboral	25	Parcial Satisfacción laboral	7	Alta Insatisfacción laboral	14	Alta Insatisfacción laboral	11	Alta Insatisfacción laboral	91	Parcial Insatisfacción laboral

Anexo 17: Invitación al Taller de Formalidad Empresarial y Laboral a los Empleadores de las Mypes Comercializadoras Pesqueras



Trujillo, 21 de septiembre de 2018

CARTA No.238-2018-FCE-UCV

Señora:
MARTHA CENTENO AZABACHE
COMERCIALIZADORA
LOS ÓRGANOS-TALARA
Presente.-

Es grato dirigirme a usted para saludarla a nombre de la Universidad César Vallejo, y a la vez manifestarle que dentro de la programación silábica de las asignaturas de la Escuela de **ADMINISTRACION** se contempla la realización de visitas empresariales con fines de estudio.

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que el estudiante Quispe Centeno Flavio Hipolito pueda realizar una visita de estudios y obtener la información necesaria para poder desarrollar su trabajo de investigación sobre "Formalidad y Estabilidad Laboral de las Mypes Comercializadoras Hidrobiológicas-Los Órganos, Piura-2018"

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de la formación profesional de los estudiantes, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,


MG. AUGUSTO LOPEZ PAREDES
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CAMPUS TRUJILLO
Av. Larco 1770.
Tel.: (044) 485 000. Anx.: 7000.
Fax: (044) 485 019.

fb/ucv.peru
@ucv_peru
#saliradelante
ucv.edu.pe



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Trujillo, 21 de septiembre de 2018

CARTA No.237-2018-FCE-UCV

Señor:
MEZTA DIAZ SIMON
COMERCIALIZADOR
LOS ÓRGANOS-TALARA
Presente.-

Es grato dirigirme a usted para saludarla a nombre de la Universidad César Vallejo, y a la vez manifestarle que dentro de la programación silábica de las asignaturas de la Escuela de **ADMINISTRACION** se contempla la realización de visitas empresariales con fines de estudio.

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que el estudiante Quispe Centeno Flavio Hipolito pueda realizar una visita de estudios y obtener la información necesaria para poder desarrollar su trabajo de investigación sobre "Formalidad y Estabilidad Laboral de las Mypes Comercializadoras Hidrobiológicas-Los Órganos, Piura-2018"

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de la formación profesional de los estudiantes, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



MG. AUGUSTO LOPEZ PAREDES
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CAMPUS TRUJILLO
Av. Larco 1770.
Tel.: (044) 485 000. Anx.: 7000.
Fax: (044) 485 019.

fb/ucv.peru
@ucv_peru
#saliradelante
ucv.edu.pe



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Trujillo, 21 de septiembre de 2018

CARTA No.236-2018-FCE-UCV

Señora:
SILVIA RUIZ QUIROGA
COMERCIALIZADORA
LOS ÓRGANOS-TALARA
Presente.-

Es grato dirigirme a usted para saludarla a nombre de la Universidad César Vallejo, y a la vez manifestarle que dentro de la programación silábica de las asignaturas de la Escuela de **ADMINISTRACION** se contempla la realización de visitas empresariales con fines de estudio.

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que el estudiante Quispe Centeno Flavio Hipolito pueda realizar una visita de estudios y obtener la información necesaria para poder desarrollar su trabajo de investigación sobre "Formalidad y Estabilidad Laboral de las Mypes Comercializadoras Hidrobiológicas-Los Órganos, Piura-2018"

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de la formación profesional de los estudiantes, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,


MG. AUGUSTO LOPEZ PAREDES
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CAMPUS TRUJILLO
Av. Larco 1770.
Tel.: (044) 485 000. Anx.: 7000.
Fax: (044) 485 019.

fb/ucv.peru
@ucv_peru
#saliradelante
ucv.edu.pe

Trujillo, 21 de septiembre de 2018

CARTA No.235-2018-FCE-UCV

Señor:
JONATAN PAIVA VIVAS
COMERCIALIZADOR
LOS ÓRGANOS-TALARA
Presente.-

Es grato dirigirme a usted para saludarla a nombre de la Universidad César Vallejo, y a la vez manifestarle que dentro de la programación silábica de las asignaturas de la Escuela de **ADMINISTRACION** se contempla la realización de visitas empresariales con fines de estudio.

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que el estudiante Quispe Centeno Flavio Hipolito pueda realizar una visita de estudios y obtener la información necesaria para poder desarrollar su trabajo de investigación sobre "Formalidad y Estabilidad Laboral de las Mypes Comercializadoras Hidrobiológicas-Los Órganos, Piura-2018"

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de la formación profesional de los estudiantes, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



MG. AUGUSTO LOPEZ PAREDES
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES



Trujillo, 21 de septiembre de 2018

CARTA No.234-2018-FCE-UCV

Señor:
ADALBERTO FLORES NORES
COMERCIALIZADOR
LOS ÓRGANOS-TALARA
Presente.-

Es grato dirigirme a usted para saludarla a nombre de la Universidad César Vallejo, y a la vez manifiestarle que dentro de la programación silábica de las asignaturas de la Escuela de **ADMINISTRACION** se contempla la realización de visitas empresariales con fines de estudio.

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que el estudiante Quispe Centeno Flavio Hipólito pueda realizar una visita de estudios y obtener la información necesaria para poder desarrollar su trabajo de investigación sobre "Formalidad y Estabilidad Laboral de las Mypes Comercializadoras Hidrobiológicas-Los Órganos, Piura-2018"

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de la formación profesional de los estudiantes, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,


MG. AUGUSTO LOPEZ PAREDES
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CAMPUS TRUJILLO
Av. Larco 1770.
Tel.: (044) 485 000. Anx.: 7000.
Fax: (044) 485 019.

fb/ucv.peru
@ucv_peru
#saliradelante
ucv.edu.pe



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Trujillo, 21 de septiembre de 2018

CARTA No.233-2018-FCE-UCV

Señor:
JUAN MARTINEZ CALDERON
COMERCIALIZADOR
LOS ÓRGANOS-TALARA
Presente.-

Es grato dirigirme a usted para saludarla a nombre de la Universidad César Vallejo, y a la vez manifestarle que dentro de la programación silábica de las asignaturas de la Escuela de **ADMINISTRACION** se contempla la realización de visitas empresariales con fines de estudio.

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que el estudiante Quispe Centeno Flavio Hipolito pueda realizar una visita de estudios y obtener la información necesaria para poder desarrollar su trabajo de investigación sobre "Formalidad y Estabilidad Laboral de las Mypes Comercializadoras Hidrobiológicas-Los Órganos, Piura-2018"

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de la formación profesional de los estudiantes, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,

MG. AUGUSTO LOPEZ PAREDES
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CAMPUS TRUJILLO
Av. Larco 1770.
Tel.: (044) 485 000. Anx.: 7000.
Fax: (044) 485 019.

fb/ucv.peru
@ucv_peru
#saliradelante
ucv.edu.pe



Trujillo, 21 de septiembre de 2018

CARTA No.232-2018-FCE-UCV

Señor:
YENNI AMAYA MARTINEZ
COMERCIALIZADOR
LOS ÓRGANOS-TALARA
Presente.-

Es grato dirigirme a usted para saludarla a nombre de la Universidad César Vallejo, y a la vez manifestarle que dentro de la programación silábica de las asignaturas de la Escuela de **ADMINISTRACION** se contempla la realización de visitas empresariales con fines de estudio.

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que el estudiante Quispe Centeno Flavio Hipolito pueda realizar una visita de estudios y obtener la información necesaria para poder desarrollar su trabajo de investigación sobre "Formalidad y Estabilidad Laboral de las Mypes Comercializadoras Hidrobiológicas-Los Órganos, Piura-2018"

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de la formación profesional de los estudiantes, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



MG. AUGUSTO LOPEZ PAREDES
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CAMPUS TRUJILLO
Av. Larco 1770.
Tel.: (044) 485 000. Anx.: 7000.
Fax: (044) 485 019.

fb/ucv.peru
@ucv_peru
#saliradelante
ucv.edu.pe

Camino a la Formalidad Empresarial y Laboral

Ponentes:

Mg. Pablo Ciudad Fernández.

Licenciado en Administración, Abogado.

Mg. Walter Oliva Lozano

Contador Público Colegiado.

**Taller
Gratuito**

Hora y Fecha:

01 Diciembre - 3:00 pm

Lugar:

Calle Miraflores 7-602



Organizado Por:

**Alumnos de X ciclo
de Administración.**

Contenido del Taller

Temas:

- **Pasos para Constituir una Empresa.**
- **Formalidad Empresarial y Laboral.**
- **Beneficios y Ventajas de ser Formal.**




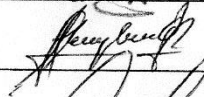
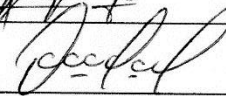

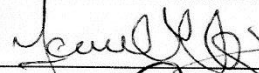

Ponente: Mg. Pablo Ciudad Fernández.

- **Control Financiero de su Empresa.**

Ponente: Mg. Walter Oliva Lozano



Anexo 18: Firma de Asistentes

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	TELÉFONO	FIRMA
01	Preciado estrada Aoly	990105453	
02	Alemán Farro Edinson G.	926982672-996890225	
03	Quarado Harro Darlogy Abigail	976173248-976234662	
04	Bloq Paqy. Adalberto Eugenio Flores Noras	956749968	
05	PAIUA UIUAS JONATAN JAUIEE	929643285	
06	Jeanchristian Sernaque Paizo	962804053- 910724862	
07	Comen del Pilar Villaseca Chavez	996638498	
08	Marcelino Quispe Chinchay	953543441	
09			
10			
11			
12			

Anexo 19: Realización de la Propuesta





