

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS

**LA INFORMALIDAD EN LAS CONDICIONES LABORALES DE
LAS MICROEMPRESAS METALMECÁNICA DE LA CIUDAD DE
PUNO, PERIODO 2021.**

PRESENTADA POR:

LESLY JHOMARA IBEROS GOMEZ

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

PUNO – PERÚ

2024



Repositorio Institucional ALCIRA by Universidad Privada San Carlos is licensed under a [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)



18.21%

SIMILARITY OVERALL

0%

POTENTIALLY AI

SCANNED ON: 11 DEC 2023, 8:02 PM

Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

● IDENTICAL
6.78%

● CHANGED TEXT
11.43%

Most likely AI

Highlighted sentences with the lowest perplexity, most likely generated by AI.

● LIKELY AI
0%

● HIGHLY LIKELY AI
0%

Report #19103141

LESLYJHOMARA IBEROS GOMEZ LA INFORMALIDAD EN LAS CONDICIONES LABORALES DE LAS MICROEMPRESAS METALMECÁNICA DE LA CIUDAD DE PUNO, PERIODO 2021.

RESUMEN La presente investigación "La informalidad en las condiciones laborales de las microempresas metalmecánicas en el periodo 2021", se ha desarrollado con el objetivo general de explicar cuál es el nivel de la informalidad y cómo influye estas en las condiciones laborales de las microempresas de metalmecánica en la ciudad de Puno, revisando enfoques de la normativa vigente ya que tanto a nivel internacional como nacional existe alta tasa de informalidad así mismo en nuestro departamento también existe informalidad ya que el sector automotriz suena muy rentable debido al crecimiento automotor y la mayoría de ellos empiezan como pequeñas empresas, este trabajo de investigación es de suma importancia ya que se busca que las pequeñas empresas de nuestra ciudad puedan formalizarse y darles mejores condiciones laborales a sus trabajadores, lo que posibilite mayor empleo formal pleno ya

que contamos con normativa para hacer esto posible, como; 4 7 8 11 LaLey de promoción y formalización de la micro y pequeña empresa N° 28015 que tiene por objeto "La promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de las micro y pequeñas empresas para incrementar el empleo sostenible, su productividad y rentabilidad, su contribución al Producto Bruto Interno, la ampliación del mercado interno y las exportaciones, y

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO TESIS

LA INFORMALIDAD EN LAS CONDICIONES LABORALES DE LAS
MICROEMPRESAS METALMECÁNICA DE LA CIUDAD DE PUNO,
PERIODO 2021.

PRESENTADA POR:

LESLY JHOMARA IBEROS GOMEZ

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
ABOGADO

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE

:



Mtra. YAMILET LEYLA ALVAREZ MAMANI

PRIMER MIEMBRO

:



Mtro. JOEL JAEN PUMA COILA

SEGUNDO MIEMBRO

:



Abg. LUZ DEL CARMEN AYLLON GOMEZ

ASESOR DE TESIS

:



Mg. MARTIN WILLIAM HUISA HUAHUASONCCO

Área: Ciencias Sociales

Sub Área: Derecho

Especialidad: Derecho Laboral

Puno, 22 de diciembre del 2023

DEDICATORIA

A Dios por brindarme salud y luz en el camino de mi vida.

A mis padres, por ser el soporte en el devenir de mis días y los que me brindan su fuerza constante para seguir adelante, a mi querido hermano por el apoyo moral que me ha brindado siempre, y por ser un ejemplo de superación y constancia.

A todos los docentes ya que con su dedicación y esmero en los conocimientos impartidos, hacen de nosotros excelentes profesionales preparándonos para nuestro ámbito laboral.

LESLY JHOMARA IBEROS
GOMEZ

AGRADECIMIENTOS

- En primer lugar deseo expresar mi agradecimiento a la Universidad Privada San Carlos, por la formación impartida durante mi periodo de estudios y a cada uno de los docentes que han sido parte de mi formación profesional, para poder ejercer la abogacía.
- Asimismo, agradezco a mis compañeros de la carrera de Derecho, por su apoyo personal y humano, con quienes he compartido proyectos e ilusiones durante estos años.
- Asimismo en este caso mi más sincero agradecimiento a la Dr. Martin Huisa Huahuasoncco, con cuyo trabajo estaré siempre en deuda, por la dedicación y apoyo que ha brindado a este trabajo
- Mi agradecimiento al Ing, Kolbe Mauro Javier Montesinos por la revisión cuidadosa que ha realizado de este texto y sus valiosas sugerencias en momentos de duda ya que un trabajo de investigación es también fruto del reconocimiento y del apoyo vital que nos ofrecen las personas que nos estiman, sin el cual no tendríamos la fuerza y energía que nos anima a crecer como personas y como profesionales.
- Finalmente agradecer a mi familia, a mis padres y a mi hermano, porque con ellos compartí momentos inolvidables, que guardo en el recuerdo ya que son mi fuerza para seguir avanzando en mi carrera profesional. Gracias a mis amigos, que siempre me han prestado un gran apoyo moral, necesarios en los momentos difíciles de este trabajo, A todos muchas gracias.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTOS	2
ÍNDICE GENERAL	3
ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE FIGURAS	7
ÍNDICE DE ANEXOS	9
RESUMEN	10
ABSTRACT	11
INTRODUCCIÓN	12

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
1.1.1 PROBLEMA GENERAL	14
1.1.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS	14
1.2 ANTECEDENTES	15
1.2.1 A NIVEL INTERNACIONAL	15
1.2.2 A NIVEL NACIONAL	18
1.2.3 A NIVEL REGIONAL	21
1.3 OBJETIVOS	23
1.3.1 OBJETIVO GENERAL	23
1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	24

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 MARCO TEÓRICO	25
2.1.1 LOS ANTECEDENTES DE LA INFORMALIDAD:	25
	3

2.1.2 CONDICIONES LABORALES.	26
2.2 HIPÓTESIS	30
2.2.1 HIPÓTESIS GENERAL	30
2.2.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	30
CAPÍTULO III	
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	
3.1. ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN	31
3.2. ZONA DE ESTUDIO	31
3.3 TAMAÑO DE MUESTRA	31
3.4 METODOS Y TECNICAS	32
3.4.1 MÉTODO	32
3.4.2 TÉCNICAS	33
3.4 INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	33
3.5 IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES	33
CAPÍTULO IV	
EXPOSICION Y ANALISIS DE RESULTADOS	
4.1 ANÁLISIS DE RESULTADOS	35
CONCLUSIONES	69
RECOMENDACIONES	71
ANEXOS	72

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 01: Resultados de datos generales, género del personal de trabajadores (por tabla de frecuencia)	35
Tabla 02: Resultados de la edad del personal de trabajadores	36
Tabla 03: Se cumple la jornada laboral establecida por la ley en tu centro de trabajo.	38
Tabla 04: Está conforma con las horas de trabajo que usted cumple.	39
Tabla 05: Tiene conocimiento de las horas establecidas por ley para trabajar	40
Tabla 06: Se puede adaptar la jornada laboral por motivos familiares en su centro de trabajo.	41
Tabla 07: Está conforme con la remuneración que usted percibe	42
Tabla 08: Considera usted que el salario básico mensual es acorde con el trabajo que se realiza	43
Tabla 09: Percibe usted remuneración por las horas extras que labora en su centro de trabajo	45
Tabla 10: Considera usted que los beneficios que usted recibe son justos en relación con el trabajo que realiza	46
Tabla 11: Cree usted que los beneficios laborales mejoran su calidad de vida	47
Tabla 12: Usted percibe gratificaciones por fiestas patrias y navidad	48
Tabla 13: Usted tiene compensación por tiempo de servicio	49
Tabla 14: Conoce los beneficios sociales que otorga su empresa	50
Tabla 15: Está conforme con los trabajos que realiza en su centro de trabajo	51
Tabla 16: Considera que es justo los trabajos que asignan en su centro de trabajo	52
Tabla 17: Considera que su jefe respete sus derechos como trabajador	53
Tabla 18: Alguna vez pensó en renunciar por los tratos de su jefe inmediato	54
Tabla 19: Tiene usted un contrato laborar en la empresa que usted trabaja	56
Tabla 20: Considera que es necesario un contrato de trabajo	57
Tabla 21: Usted está conforme con los términos de su contrato de trabajo	58
	5

Tabla 22: Tiene conocimiento sobre los beneficios de tener un contrato de trabajo	59
Tabla 23: Considera que es necesario conocer el derecho laboral para que no se vulneren sus derechos	60

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 01: Género del personal de trabajo	35
Figura 02: Edad del personal de trabajadores	36
Figura 03: Se cumple la jornada laboral establecido por la ley en tu centro de trabajo	37
Figura 04: Está conforma con las horas de trabajo que usted cumple	38
Figura 05: Tiene conocimiento de las horas establecidas por ley para trabajar	39
Figura 06: Se puede adaptar la jornada laboral por motivos familiares en su centro de trabajo.	40
Figura 07: Está conforme con la remuneración que usted percibe	42
Figura 08: Considera usted que el salario básico mensual es acorde con el trabajo que se realiza	43
Figura 09: Percibe usted remuneración por las horas extras que labora en su centro de trabajo	44
Figura 10: Considera usted que los beneficios que usted recibe son justos en relación con el trabajo que realiza	45
Figura 11: Cree usted que los beneficios laborales mejoran su calidad de vida	46
Figura 12: Usted percibe gratificaciones por fiestas patrias y navidad	47
Figura 13: Usted tiene compensación por tiempo de servicios	48
Figura 14: Conoce los beneficios sociales que otorga su empresa	49
Figura 15: Está conforme con los trabajos que realiza en su centro de trabajo	50
Figura 16: Considera que es justo los trabajos que asignan en su centro de trabajo	51
Figura 17: Considera que su jefe respete sus derechos como trabajador	52
Figura 18: Alguna vez pensó en renunciar por los tratos de su jefe inmediato	53
Figura 19: Tiene usted un contrato laborar en la empresa que usted trabaja	55
Figura 20: Considera que es necesario un contrato de trabajo	56
Figura 21: Usted está conforme con los términos de su contrato de trabajo	57
Figura 22: Tiene conocimiento sobre los beneficios de tener un contrato de trabajo	58

Figura 23: Considera que es necesario conocer el derecho laboral para que no se vulneren sus derechos

59

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 01: Matriz de consistencia	72
Anexo 02.: Encuestas	73

RESUMEN

La presente investigación "La informalidad en las condiciones laborales de las microempresas metalmecánicas en el periodo 2021", se ha desarrollado con el objetivo general de explicar cuál es el nivel de la informalidad y cómo influye estas en las condiciones laborales de las microempresas de metalmecánica en la ciudad de Puno, revisando enfoques de la normativa vigente ya que tanto a nivel internacional como nacional existe alta tasa de informalidad así mismo en nuestro departamento también existe informalidad ya que el sector automotriz suena muy rentable debido al crecimiento automotor y la mayoría de ellos empiezan como pequeñas empresas, este trabajo de investigación es de suma importancia ya que se busca que las pequeñas empresas de nuestra ciudad puedan formalizarse y darles mejores condiciones laborales a sus trabajadores, lo que posibilite mayor empleo formal pleno ya que contamos con normativa para hacer esto posible, como; La Ley de promoción y formalización de la micro y pequeña empresa N° 28015 que tiene por objeto "La promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de las micro y pequeñas empresas para incrementar el empleo sostenible, su productividad y rentabilidad, su contribución al Producto Bruto Interno, la ampliación del mercado interno y las exportaciones, y su contribución a la recaudación tributaria (Artículo 1)" por lo tanto la investigación fue aplicada, el nivel de la investigación fue correlacional. Dándose a conocer la informalidad de las microempresas metalmecánicas de la ciudad de Puno, 2021, mediante el análisis estadístico.

Palabras clave: Informalidad, Condiciones Laborales, Microempresas.

ABSTRACT

The present research "Informality in the working conditions of metalworking micro-companies in the period 2021", has been developed with the general objective of explaining what the level of informality is and how it influences the working conditions of metalworking micro-companies in the city of Puno, reviewing approaches to current regulations since both internationally and nationally there is a high rate of informality, likewise in our department there is also informality since the automotive sector sounds very profitable due to automotive growth and most of them start As small companies, this research work is of the utmost importance since it seeks that the small companies of our city can be formalized and give better working conditions to their workers, which allows more full formal employment since we have regulations to make this possible , as; The Law for the promotion and formalization of micro and small businesses No. 28015, which aims to "Promote competitiveness, formalization and development of micro and small businesses to increase sustainable employment, their productivity and profitability, their contribution to the Product Gross Domestic, the expansion of the domestic market and exports, and its contribution to tax collection (Article 1) "Therefore the investigation was applied, the level of the investigation was correlational. Making known the informality of the metalworking microenterprises of the city of Puno, 2021, through statistical analysis.

Keywords: Informality, Labor Conditions, Micro-businesses

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación aborda cómo la informalidad tiene serias consecuencias para los trabajadores y sus familias y como para la sociedad en general. El empleo informal dificulta el reconocimiento de derechos laborales y está asociado con la pobreza en sus diversas dimensiones. Asimismo, los trabajadores informales generalmente no cuentan con la protección necesaria frente a los diversos riesgos sociales, como pueden ser los accidentes laborales, el desempleo, la pobreza en la vejez, entre otros.

Por lo anterior se evidencia la situación que vive la ciudad de Puno, en cuanto a cómo los trabajadores se vinculan laboralmente a las microempresas metalmecánicas y bajo qué condiciones laborales laboran, logrando visualizar que existe una problemática interesante en cuanto beneficios sociales de (salud y seguro provisional). En la informalidad laboral, evidentemente, estos seguros del trabajador no se dan para la mayoría de la población activa que se encuentra en estas situaciones, de informalidad y precariedad laboral.

El contenido de la investigación se divide de este modo: **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN** (se plantea el problema, describiéndola y en forma de interrogantes); **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN** (se presentan los aspectos teóricos de la investigación, además, se describen las hipótesis); **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN** (los métodos usados, el enfoque de la investigación y las técnicas del mismo); **CAPÍTULO IV: EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS** (en base a las unidades o variables de la investigación, los mismos que se desarrollaron en base a los objetivos específicos); la que esta en proceso de termino

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El problema que aqueja a las micro empresas de metalmecánica es la informalidad que genera una competencia desleal frente a las empresas formales, cabe mencionar que la informalidad se da a consecuencia de múltiples factores que intervienen en el fortalecimiento y/o formalización de las microempresas tales como: el desconocimiento de las normas existentes, la falta de una conciencia empresarial y de obligaciones tributarias, la burocracia existente, los altos costos para formalizar, limitada capacidad gerencial, entre otras, ya que no cuentan con los recursos financieros suficientes sin embargo tampoco son usuarios de los servicios de desarrollo empresarial promovido por las instituciones públicas y privadas por que no cuentan con la información adecuada de estas.

La informalidad en las condiciones laborales de la empresa metalmecánicas en la ciudad de Puno se enmarca en el paradigma empírico más en específico en el campo empírico – jurídico, debido a que desde un enfoque jurídico y apoyado con métodos de investigación empírica de las Ciencias Sociales, se aborda la problemática relativa a la relación entre el derecho y la informalidad laboral, a partir de la información obtenida de empresas metalmecánicas en la ciudad de Puno.

En este informe de tesis se pretende analizar cuál fue el rol del derecho laboral durante el desarrollo de estas empresas, recoger las percepciones que tienen estos actores sobre el

rol de las instituciones laborales (principalmente estatales) y comprender las dinámicas laborales en el estudio de caso. Se debe poner énfasis en relacionar las consideraciones subjetivas de los entrevistados (sobre la legitimidad que tiene el Estado al imponer sus normas y exigir su cumplimiento) con ser informal o permanecer en dicho sector. Durante el desarrollo del trabajo se pretende encontrar los vínculos entre los sectores formales e informales pocas veces advertidos, los cuales son materia de este trabajo. El argumento de esta investigación, parte por cuestionar la clásica mirada a la relación entre el derecho laboral y la informalidad (como una relación causal), debido al desarrollo de la literatura actual y de la evidencia empírica y brindar explicaciones alternativas sobre los vínculos que existen.

De esta manera, se pretende brindar un pequeño aporte desde el derecho para una mejor comprensión de la informalidad. En un escenario como el actual, en el que las medidas basadas en una idea en particular no han tenido el impacto deseado, cobra relevancia la búsqueda de lecturas alternas que permitan dicha comprensión.

1.1.1 PROBLEMA GENERAL

¿Cuáles son los niveles de informalidad en las condiciones laborales de las microempresas de metalmecánica de la ciudad de Puno, periodo 2021?

1.1.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Cuál es el nivel de cumplimiento de la jornada de trabajo en las microempresas de metalmecánica de la ciudad de Puno, periodo 2021?
- ¿Cuál es el nivel de cumplimiento de beneficios laborales en las microempresas metalmecánica de la ciudad de Puno, periodo 2021?
- ¿Cuál es el nivel de cumplimiento de un contrato de trabajo en las microempresas metalmecánica de la ciudad de Puno, periodo 2021?

1.2 ANTECEDENTES

1.2.1 A NIVEL INTERNACIONAL

(ANTÚNEZ, K., 2017) en su tesis “CONOCIENDO EL SECTOR INFORMAL: CONDICIONES LABORALES Y SOCIOECONÓMICAS DE LA INSERCIÓN Y MANTENIMIENTO DE TRABAJADORES” sustentado en UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO afirma que :

En el informe Panorama Laboral de la OIT del año 2014 titulado Transición a la formalidad en América Latina y el Caribe se evidencia el interés por estudiar la economía informal desde una perspectiva humana, debido a las precarias condiciones que implica para las personas el desempeño de este tipo de actividades, en este informe se evidencia que la informalidad se encuentra presente en una gran cantidad de países en especial aquellos de menor desarrollo económico. En él se destaca que para el caso de América Latina y el Caribe los mercados de trabajo se caracterizan por altos índices de informalidad, y se afirma que si bien este fenómeno se ha reducido moderadamente en años recientes, aún existe una importante suma de trabajadores con empleos informales en la región, pero el principal objetivo del mismo, aparte de la realización de un análisis más sistemático, es estudiar las políticas públicas más notorias y así brindar un mayor conocimiento sobre las políticas y sus resultados, haciendo posible de esta forma un aporte que contribuya a la transición de la economía informal a la economía formal en la región. (OIT, 2014)

(PORRAS, J., 2017) En su tesis “Informalidad, crisis del mundo del trabajo y nuevas organizaciones”, sustentada en la UNIVERSIDAD DE BARCELONA, sobre la informalidad y las condiciones laborales en uno de sus apartados menciona:

Las referencias teóricas centrales para el estudio de los otros trabajos y otros trabajadores provienen de los estudios sobre la informalidad, fundamentalmente debido a que ha sido el aparato teórico y político más extendido que desde el neoliberalismo se ha

utilizado alrededor del mundo para entender, explicar y dar soluciones a estos otros trabajos (Novick, 2006). Es por esta razón que esta investigación plantea una discusión abierta entre esta perspectiva teórica y las realidades que ha construido a su alrededor y otras formas de interpretar aquello que está por fuera del modelo hegemónico de trabajo. El concepto de informalidad se construyó entre la aportación del estudio de 1971 de Keith Hart (1973) sobre el mercado laboral de Ghana y las misiones de la OIT sobre el empleo en Kenia al siguiente año. Surgió por la necesidad de explicar un mercado laboral que no coincidía con los esquemas de los mercados laborales típicos estudiados por los antropólogos y economistas de ese momento. Y aunque sus autores iniciales no relacionaron las actividades informales con características negativas, es un concepto que ha estado relacionado al binomio pobreza-trabajo (Chen, 2012). Los trabajadores pobres no se encuentran exclusivamente en el sector informal, y no todos los trabajadores del sector informal se encuentran caracterizados en la pobreza, sin embargo, no se puede perder el foco, el modelo interpretativo de la informalidad ha sido utilizado para describir aquellos trabajadores que por sus condiciones o por su articulación al resto de la economía tienen carencias en el acceso a bienes, servicios y oportunidades (OIT, 2002, pág. 35). El concepto de trabajo informal se puede discutir mucho. No es explicativo, lo informal es altamente heterogéneo, tiene una carga negativa sobre el trabajador, entre muchas más críticas profundas y superficiales. Sin embargo, este concepto evoca, llama la atención, o resalta fenómenos particulares sobre el mundo del trabajo no tratados por las perspectivas que se centran en el modelo hegemónico de trabajo.

(CUNALATA, L., 2019) En su tesis “Análisis comparativo de eficiencia financiera de las empresas del sector metalmecánico del cantón Ambato, año 2016”, sustentada en la UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO, la misma que afirma sobre las empresas metalmecánicas:

Es importante mencionar que el sector metalmecánico forma parte de la industria manufacturera que es una de las actividades económicas de mayor relevancia a nivel

nacional debido a sus grandes aportes que realiza para el crecimiento y desarrollo del país. De acuerdo a la Cámara de Industrias de Tungurahua(2016)en un estudio previo realizado menciona que las actividades económicas que han tenido mayor concentración de empleo pleno en el segundo trimestre del 2016 son los sectores de agricultura, ganadería, caza y pesca con el 27,2%, seguido se encuentra el comercio con un 18.3%, mientras que en tercer lugar se ubica la manufactura con un 10,8%. Dada sus ubicaciones por el nivel de concentración económica es necesario mencionar que la industria manufacturera es una de las actividades primordiales para la provincia de tal manera que alcanzar un máximo nivel de rentabilidad es el objetivo de todas las organizaciones. En el Ecuador las empresas que predominan en el mercado son las microempresas, puesto que son las organizaciones que generan mayores fuentes de empleo de acuerdo a la gran cantidad de establecimientos. Se determina que existen alrededor de 8.020 empresas metalmecánicas registradas en el país, entre éstas se encuentran las micros, pequeñas, medianas y grandes empresas, de las cuales posteriormente se resaltan los factores más importantes por las cuales son consideradas como de cierta magnitud (Varela, 2012). Es necesario manifestar que en la industria manufacturera el talento humano ha ido mejorando debido a capacitaciones constantes que han realizado las mismas empresas para con su personal, lo cual ha permitido que dichos sectores vayan creciendo cada vez más alcanzando sus objetivos empresariales.

(Torres, D., 2019). En su artículo científico REALIDAD DE LA INDUSTRIA METALMECÁNICA ECUATORIANA: CUESTIÓN DE GESTIÓN, NORMAS O INFORMALIDAD respecto al presente proyecto, afirma:

El tema de la informalidad se ha discutido en la Organización Internacional del Trabajo OIT desde los años 80, pero es desde el 2013 que se cuenta con un manual Estadístico sobre el Sector Informal y el Empleo Informal otorgado por la OIT (Molina Vera, Rosero, & Rivadeneira, 2015) y que hasta la fecha no se ha superado y que sigue en aumento en países pobres y en desarrollo, por falta de políticas concretas de apoyo por cada

gobierno. Según el informe emitido por la OIT en el continente latinoamericano, hay 130 millones de personas que pertenecen al sector informal. La mencionada entidad refiere que la condición informal se debe a una prolongada escasez de trabajo, estudio que no se aleja de la realidad ecuatoriana, la misma que indica el aproximado que de 2,7 millones de personas (32.6 % del total de empleo urbano), laboran en el sector informal, cifras que emite el reporte del INEC (Carmen & Feijoó, 2016). Investigaciones recientes se enfocan conocer e identificar la magnitud y composición de la economía informal, las causas de la informalidad y sus consecuencias en lo relacionado con el bienestar y la productividad, y qué tipo de vínculos existen entre informalidad, crecimiento, pobreza y desigualdad, y el interés por buscar mejoras en este aspecto (WIEGO, 2012). La informalidad de un sector es considerada como un grupo de unidades de producción económicas que pertenecen a los hogares generalmente y no están constituidas en la sociedad, es decir carecen de entidad jurídica independiente de sus propietarios, no cuentan con contabilidad, su producción es destinada a la venta o trueque y con poco personal que no es registrado (OIT, 2013).

1.2.2 A NIVEL NACIONAL

(Quispe, G., 2017) en su tesis LA JORNADA DE TRABAJO DEL CONTRATO TIEMPO PARCIAL EN EL DERECHO LABORAL PERUANO sustentado en UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO concluye:

- El tema de la jornada de trabajo trasciende largamente su carácter de condición de trabajo, pues se ha confirmado que el tiempo de trabajo es considerado como elemento estructural del contrato de trabajo. En nuestra legislación la jornada laboral se ciñe a dos aspectos que deben cumplirse a cabalidad: 1.- la jornada ordinaria es de 8 horas diarias lo que hace un promedio de 48 horas diarias semanales que deben cumplirse como máximo; 2.- respecto a la horas acumulativas o conocidas como atípicas deben sujetarse a la jornada ordinaria establecida por ley. Además, se tiene que la jornada de trabajo está

asociada a tres aspectos fundamentales en toda relación laboral: (a) la ejecución misma de la prestación de servicios, que vendría a ser permanencia del trabajador en el Empresa; (b) el periodo de temporalidad, que va determinar el tipo o forma de contrato de trabajo; y finalmente (c) las repercusiones que generará la jornada de trabajo frente a la remuneración y en consecuencia frente a los beneficios sociales a efectos de dar una mejor comprensión y descripción de las bases teóricas del contrato laboral a tiempo parcial para el Derecho Laboral Peruano, es necesario recurrir a tres condiciones mínimas: (i) para sus características esenciales, se tendrá en cuenta: la jornada reducida, la regularidad y el trabajador a tiempo completo en situación comparable; (ii) asimismo, para determinar su jornada de trabajo, se tendrá como límite de comparación, la jornada habitual, que es aquella actividad principal de la empresa desarrollado de forma regular o permanente en el centro de trabajo; y finalmente (iii) para la percepción de beneficios socio-laborales, estará inspirada, en el criterio proporcionalidad y equiparación.

- Finalmente, a efectos de dar una mejor comprensión y descripción de *las bases teóricas del contrato laboral a tiempo parcial* para el Derecho Laboral Peruano, es necesario recurrir a *tres condiciones mínimas*: (i) para sus características esenciales, se tendrá en cuenta: *la jornada reducida, la regularidad y el trabajador a tiempo completo en situación comparable*; (ii) asimismo, para determinar su jornada de trabajo, se tendrá como límite de comparación, *la jornada habitual*, que es aquella actividad principal de la empresa desarrollado de forma regular o permanente en el centro de trabajo; y finalmente (iii) para la percepción de beneficios socio-laborales, estará inspirada, en *el criterio proporcionalidad y equiparación*.

(BERNECHEA, A., CRISTOBAL, L , 2018) En su tesis “El empleo informal y su influencia en el producto interno bruto en el Perú 2010 - 2017”, sustentada en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión”, afirma sobre la informalidad en miras hacia el 202.

Habiéndose realizado un diagnóstico sobre la informalidad en el país y a nivel departamental, es necesario, a su vez, enfocarnos en realizar un estudio sobre su

comportamiento en el futuro, esto implica, analizar los impactos e implicancias en los agentes que intervienen en la misma como el PBI, empleo, ingresos, etc. Para las simulaciones se ha utilizado la herramienta prospectiva del IFs 19, que se basa en un enfoque de «dinámica de sistemas» para construir escenarios a mediano y largo plazo, con el propósito de anticipar y tomar mejores decisiones en el presente. Según la Directiva General del Proceso de Planeamiento Estratégico del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN, 2014) en la fase prospectiva se utiliza el escenario tendencial (refleja el comportamiento a futuro de cada una de las variables estratégicas respetando la continuidad de su patrón histórico), el escenario exploratorio (posibles modificaciones en el comportamiento de algunas de las variables estratégicas que generan cambios en el futuro diferentes a los previstos en el escenario tendencial) y el escenario óptimo (mejor estado posible de futuro de cada variable estratégica frente al cual puede compararse cualquier situación pasada, presente o futura)

(LEÓN, J., 2021) En su investigación EMPLEO E INFORMALIDAD, sustentada en el XXIII Concurso Anual de investigación CIES 2021 respecto a la informalidad afirma que:

En el Perú, como en gran parte de los países de América Latina y del resto del mundo, solo es posible entender el comportamiento del empleo asalariado y los mercados de trabajo, en relación con otras formas alternativas de empleo, incluidos el autoempleo y el trabajo familiar no remunerado.

A su vez respecto a las regulaciones laborales, Viollaz (2018) analizó el patrón de incumplimiento múltiple de regulaciones laborales en el Perú para el periodo 2004 – 2013. Utilizando la Encuesta Nacional de Hogares del Perú (ENAHO), el autor estima 40 indicadores de incumplimiento de la regulación laboral. Los resultados del análisis econométrico evidencian que el efecto de la intensidad de las inspecciones sobre el patrón de incumplimiento no es homogéneo. Esto se debe, en parte, a las características del sistema de inspecciones peruano. Además, se concluye que sólo en las empresas informales se produce un aumento en la probabilidad de tres incumplimientos a

consecuencia del incremento de inspecciones laborales. Asimismo, un análisis reciente sugiere que las restricciones regulatorias podrían explicar hasta la mitad de la diferencia en la informalidad laboral entre Perú y Chile (World Bank, 2017)

1.2.3 A NIVEL REGIONAL

(MONROY, S., 2017). En su artículo científico “Conocimiento de sus derechos laborales y los efectos en la relación laboral del trabajador en las microempresas de la ciudad de Puno”. De la Revista Científica “Investigación Andina”, de las páginas 17(2). en su resumen manifiesta:

El objetivo del presente trabajo fue conocer el nivel de conocimiento del trabajador sobre sus derechos laborales y los efectos en la relación laboral en las microempresas, para ello se ha tomado en cuenta como unidades de investigación a los trabajadores de las microempresas. La investigación tiene como fuente principal de recolección la encuesta, considerando que por su naturaleza jurídica, la investigación es de tipo descriptivo y propositivo. De los resultados obtenidos vemos que el 62,5 % si conoce la remuneración vital, el 87,5% conoce que una vez a la semana deben descansar como parte de su derecho laboral: por otra parte la licencia de paternidad nunca se cumple (89,6%). Los trabajadores han respondido que su nivel de conocimiento sobre la legislación laboral es bajo con un 41,7%. El nivel de relación laboral que tienen los trabajadores con los empresarios es buena con un 60,4%, regular con el 20,8%. Datos que son manifestados para no perder el empleo.

(Rolando, S., 2017) En su tesis “Análisis de los factores que determinan la informalidad laboral en el distrito de Puno, 2016.sustentado en la Universidad Nacional del Altiplano – Puno”, en su resumen dice:

La alta incidencia del empleo informal en la Región de Puno, es un problema principal porque vulnera los derechos laborales de los trabajadores. Ya que en la informalidad los trabajadores no cuentan con los mecanismos de protección social, como son los

derechos de seguro de salud y seguro provisional. La Encuesta Nacional de Hogares, respecto a la informalidad señaló que hay un total de 72.8 de fuerza de trabajo en el Perú, podríamos deducir de esta cifra que existe 11.5 millones de compatriotas que tienen un empleo remunerado, de los cuales 8.8 millones que sería un 55.8% los que se encuentran en el sector informal y un 2.7 millones que sería un 17% de peruanos que laboran como trabajadores independientes informales. Los departamentos del Perú con población ocupada en empleo informal inferiores al promedio nacional (72,8%), son Tacna (69,1%), Moquegua (66,1%), Arequipa (65,1%), Ica (63,3%), Lima (60,3%) y la Provincia Constitucional del Callao (57,0%). Sin embargo, los departamentos que concentran mayor incidencia de empleo informal son Apurímac (94,2%), Huancavelica (91,6%), Puno (90,3%) y Tacna (68,8%). (Cuba, A., 2017) En su trabajo de investigación: “Análisis de los factores que determinan la informalidad laboral en el Distrito de Puno, 2016”; es de gran importancia para conocer la situación en que se encuentran hombres y mujeres en el trabajo informal. ENAHO-2014.

En el presente trabajo de investigación se aplicó el modelo logit, siendo las principales variables independientes la edad, género, estado conyugal, educación secundaria, educación superior, ingresos no laborales, migración y educación superior del padre. La informalidad laboral de los individuos está explicado por las variables independientes en un 33.75% por el coeficiente de determinación R². Lo que indica que la variación de la informalidad laboral está explicada por las variables explicativa en un 33.75% en el Distrito de Puno

Como principal resultado se encuentra que, la edad de los trabajadores se relaciona negativamente con la informalidad laboral, a su vez, la edad al cuadrado es positiva, lo que significa a mayor edad de los trabajadores aumenta la informalidad laboral, ya que la edad al cuadrado capta los rendimientos marginales decrecientes del trabajador. Sin embargo, el estado civil, ingresos no laborales y los menores niveles educativos tienden a influir positivamente y significativamente en la informalidad laboral de los trabajadores. Si

los trabajadores cuentan con estudios superiores, en este caso, la probabilidad de ser un trabajador informal disminuye.

Por otro lado, si los padres de los trabajadores cuentan con estudios superiores, en este caso, la probabilidad de ser trabajadores informales disminuye significativamente en el mercado de trabajo de Puno. En lo que respecta a la variable migración, esta variable se relaciona positivamente con la informalidad laboral de los trabajadores migrantes en la ciudad de Puno.

(ORTIZ, K., 2018). a través de su tesis “Limitación de beneficios sociales y acceso a la seguridad social en la creación de puestos de trabajo en el desarrollo de actividades comerciales por empresarios informales en la ciudad de Juliaca – 2017. sustentada en la Universidad Andina Nestor Caseres Velasquez”, afirma que:

La informalidad es un fenómeno que conlleva a un desequilibrio social, en el que participan consecuentemente (trabajadores, empresas y microempresas). La realidad sobre el aumento de la informalidad se deriva de tres factores conducentes: 1.- impuestos en el campo de la seguridad social; 2.- políticas en el campo macroeconómico que afectan a los sectores más desfavorecidos del país; 3.- recientes reformas comerciales en el sector con menos productividad. Según estadísticas, nuestro país demuestra un 35% de trabajadores informales independientes y otros 40 % de trabajadores informales asalariados en este porcentaje también se encuentran informales por exclusión, los mismos que no cuentan con posibilidad de inserción en el mercado, a su vez también se encuentran informales por escape, quienes opinan que ser informales les genera más comodidad y beneficios económicos.

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar los niveles de informalidad en las condiciones laborales de las microempresas de metalmecánica de la ciudad de Puno, periodo 2021

1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar el nivel de cumplimiento de la jornada de trabajo en las microempresas de metalmecánica de la ciudad de Puno, periodo 2021
- Determinar el nivel de cumplimiento de beneficios laborales en las microempresas metalmecánica de la ciudad de Puno, periodo 2021
- Determinar el nivel de cumplimiento de un contrato de trabajo en las microempresas metalmecánica de la ciudad de Puno, periodo 2023

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 MARCO TEÓRICO

2.1.1 LOS ANTECEDENTES DE LA INFORMALIDAD:

Según (Norman Loayza et., 1996). Menciona que la informalidad engloba a diferentes sujetos laborales como son las empresas y sus trabajadores a su vez también involucra las actividades que estos realizan las mismas que se encuentran fuera de lo establecido por ley, evadiendo toda carga tributaria. La informalidad en un aspecto distorsionado supone que las empresas empleen recursos deficientes, la mismas que trae como consecuencia una pérdida parcial de beneficios que el campo formal ofrece, debido que al estar protegido por la ley, ofrece protección por partes de las fuerzas del orden PNP y judicial, a su vez el acceso al crédito, la posibilidad de ser partícipes en mercados internacionales. Por lo que al tratar de evadir el control estatal, muchas de las empresas privadas informales siguen siendo microempresas con un tamaño no favorable las mismas que tratan de conseguir sus bienes por canales irregulares y tienen que usar recursos que en la mayoría de casos implica llegar a sobornar a autoridades y funcionarios públicos. La informalidad a nivel macroeconómico disminuye el bienestar de sus agentes económicos, esto trae como consecuencia para sus colaboradores, salarios reducidos, creando así un nivel de subempleo que el estado no puede controlar y en el caso de la recaudación tributaria crea como efecto menor gobernabilidad ya que genera menor recaudación fiscal. En términos simples la informalidad podría ser entendida como un fenómeno social muy complejo actuando como un soporte ante la pobreza y

desigualdad, la misma que nuestras autoridades deberían tomar con la importancia que amerita, estableciendo políticas públicas que motiven su ingreso al sector formal las que de manera paulatina vayan incorporándose al mercado laboral.

2.1.1.1 MICROEMPRESA INFORMAL:

Son de pequeña escala, demandan un uso de tecnologías simples, a causa de su espacio laboral y de la poca división del trabajo y de la propiedad de los medios de producción necesitan de un escaso requerimiento de capital, estas operan al margen del marco institucional, sin permiso y sin protección legal de los trabajadores. Además, tienen la ventaja de tener un fácil acceso a mercados competitivos. (Según DNMytype)

2.1.2 CONDICIONES LABORALES.

Según (Const., 1993, art. 22) afirma que, el trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona

Entonces podríamos comprender que todo ciudadano tiene derecho a trabajar, pero en la praxis no se llega a concretar, dado al difícil acceso a un empleo estable, en si, todos tenemos derecho al trabajo pero es difícil conseguirlo con condiciones óptimas ya que en algunos casos se presenta casos de esclavitud e informalidad los mismos que se dan en la mayoría de casos, por desconocimiento de el trabajador el cual ignora sobre sus derechos laborales y en el caso de la jornada laboral llegando a trabajar mas de las horas que la ley establece.

De manera que los trabajadores tienen sus derechos laborales siempre y cuando no se vulneren derechos resguardados por la constitución, como es la igualdad de oportunidades, las que conlleven a un acceso igualitario a un empleo sin llegar a menoscabar el tema de las condiciones en las que viene laborando, uno de los ejemplos más claros sería de la remuneración debido a que un gran número de ciudadanos realiza actividades que merece un sueldo por encima del mínimo el cual no se cumple y se vive en el desamparo de la normativa laboral.

Martins Catharino, refiere sobre el Derecho del Trabajo: "Es la respuesta jurídica que el

derecho brinda a un fenómeno social, la misma que engloba un conjunto de principios y normas que rigen las relaciones laborales ya sea inmediata o mediata relacionados con el trabajo remunerado, libre, privado y subordinado, y también aspectos relativos a la existencia de los que la ejecutan”

2.1.2.1 ELEMENTOS ESENCIALES DE LA RELACIÓN LABORAL:

Los elementos son tres los cuales se vinculan entre sí

La prestación personal:

Sobre la prestación personal podemos decir que la labor que ejecuta el trabajador solo puede ser realizado por el, no se le puede delegar funciones a una tercer persona ajena a la relación laboral, ya que la norma expresa que “Los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural”.

Por otra parte, la doctrina indica que la prestación personal es “uno de los elementos básicos del contrato de trabajo” en donde no se establece que siempre se tratará de un contrato laboral, debido a que también en contratos como la locación de servicios se encuentra presente la prestación personal.

2.1.2.1.1 La Subordinación:

Se puede entender por este elemento del contrato laboral, que el trabajador se encuentra en una relación de subordinación ante el empleador la misma que se concretiza firmado el contrato oral o escrito y se manifiesta cada vez que su jefe directo realice la supervisión.

Este elemento del contrato laboral se encuentra regulado en el Artículo 9º del Decreto Supremo N° 003-97-TR. En la que se establece que mediante la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo la dirección de su contratante, el mismo que tiene la potestad de regular reglamentariamente sobre las labores que el trabajador tiene que ejecutar, a su vez dictar órdenes necesarias para su cumplimiento y sancionar de ser necesario en caso de faltas graves o incumplimiento de obligaciones cometidos por el

trabajador en el centro de trabajo.

2.1.2.1.2 Remuneración:

Puede ser visto como un elemento esencial de la relación laboral o que configura el contrato de trabajo, la remuneración es la retribución monetaria que le corresponde al trabajador por haber ejecutado un servicio determinado en su centro de trabajo, la cual puede otorgarse tanto en dinero como especie.

La (Const., 1993, art. 24) señala que es un elemento esencial en la relación de trabajo, además de ser un derecho fundamental que es reconocido en las normas que regulan el derecho laboral. Sobre el tema también podemos definir sobre la remuneración en el Decreto Legislativo N° 728 en el artículo 6° donde señala que. A su vez en el Artículo 6° del Decreto Legislativo N° 728 afirma que “Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición.”

2.1.2.1.3 El Contrato Laboral:

De acuerdo con, (TOYAMA, J., 2008) El contrato de trabajo es un acto jurídico que se celebra entre dos partes las cuales son: el trabajador y el empleador, y tiene por propósito la de establecer un vínculo laboral por la que el trabajador quede obligado a prestar sus servicios para determinada labor, la que trae como resultado el otorgamiento de remuneración por parte del empleador. Mediante este elemento laboral el trabajador llega a generar estabilidad económica, a su vez llega a acceder a beneficios sociales la que aumenta su calidad de vida; este elemento se concretiza terminado el periodo de prueba establecido por su contratante.

2.1.2.1.4 Jornada De Trabajo:

La expresión jornada proviene de la palabra italiana giorno, giornata, que significa día, diario. A la vez la jornada puede ser entendida por el tiempo en que el empleado está a disposición del empleador a diario, realizando actividades y aguardando o ejecutando

(Pereira, 2012, p. 155). Se entiende también que la jornada de trabajo y horario de trabajo, conciben dos conceptos relacionados para el análisis del tiempo de trabajo (Delgado, 2012,p. 865). Y está en la práctica, se considera jornada y el horario de trabajo frente a las necesidades del empleador (García, 2011a, p. 5). La jornada laboral vendría a ser el periodo temporal por la que el trabajador se encuentra a disposición de su empleador para la prestación de servicios, y el tiempo no puede ser mayor a lo regulado por ley, que es el de ocho horas diarias, este periodo está comprendido desde que el trabajador ingrese a su centro de trabajo, hasta la salida del establecimiento laboral; se tiene que entender que el periodo de descanso o almuerzo no se comprende dentro de la misma (Toyama Vinatea, 2013, p. 282; Delgado, 2012, p. 867).

Entonces la jornada de trabajo está relacionado con tres aspectos: i) la ejecución de la prestación de servicios; ii) el periodo de temporalidad y iii) jornada frente a la remuneración y derechos laborales.El artículo 25 de la Constitución de 1993 que regula la jornada ordinaria, se entiende que la Constitución de 1979 disponía en su artículo 44 que “La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias y de cuarenta y ocho semanales Puede reducirse por convenio colectivo o por ley Todo trabajo realizado fuera de la jornada ordinaria se remunera extraordinariamente La ley establece normas para el trabajo nocturno y para el que se realiza en condiciones insalubres o peligrosas Determina las condiciones de trabajo de menores y mujeres.”

Existe de la jornada ordinaria previsto en el del Texto Constitucional de 1993, en donde se desarrolla en el Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo y su Reglamento, el Decreto Supremo N° 008-97TR.en donde en posterioridad emitió el Texto Único Ordenado de la Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, que fue aprobado por Decreto Supremo N° 0072002-TR así como su Reglamento (en adelante, el RLJT), el Decreto Supremo N° 0082002- TR (que fue precisado por el Decreto Supremo N° 012-2002- TR), en los que se unifican las diferentes normas emitidas sobre la jornada de trabajo y trabajo en sobretiempo que modificaron en su momento al Decreto Legislativo N° 854. (Toyama, 2015, p. 403).

2.1.2.1.5. Beneficios Laborales:

Sobre el tema de beneficios laborales existe marco normativo legal en el sector privado que beneficia tanto a empresas y microempresas de estado peruano, tenemos la Ley N° 28051, Ley de prestaciones alimentarias en beneficio de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, de igual manera la Ley N° 25129, en la que se establece que los trabajadores que laboren en el sector privado y que no se encuentren bajo negociación colectiva, deberán percibir un equivalente al 10 % del salario mínimo vital, dicho monto es establecido bajo concepto de asignación familiar. También podemos señalar lo establecido por Ley N° 27735, en la que se regula el otorgamiento de las gratificaciones por conceptos de fiestas patrias y navidad.

2.2 HIPÓTESIS

2.2.1 HIPÓTESIS GENERAL

Los niveles de informalidad en las condiciones laborales de las microempresas de metalmecánica de la ciudad de Puno, periodo 2021 son elevadas.

2.2.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- El nivel de cumplimiento de la jornada de trabajo en las microempresas de metalmecánica de la ciudad de Puno, periodo 2021 es muy baja.
- El nivel de cumplimiento de beneficios laborales en las microempresas metalmecánica de la ciudad de Puno, periodo 2021 es muy baja
- El nivel de cumplimiento de un contrato de trabajo en las microempresas metalmecánica de la ciudad de Puno, periodo 2021 es baja.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN

El plan y procedimiento que se utilizará en el presente proyecto es el cuantitativo ya que en la recolección de datos para probar la hipótesis se usará medición numérica, y análisis estadístico (Baptista M., 2010).

3.2. ZONA DE ESTUDIO

La población de esta investigación estará conformada por los trabajadores de las microempresas de metalmecánica de la ciudad de Puno que estará conformada por 97 colaboradores.

3.3 TAMAÑO DE MUESTRA

Cada integrante de la población y cada posible muestra de un tamaño no tiene la misma probabilidad de ser seleccionada (Arriaza, 2006). Es por ello que en cuanto a los trabajadores la muestra se tomará aplicando la siguiente fórmula de acuerdo a muestreo probabilístico

$$Z^2(p \cdot q) (N)$$

$$n =$$

$$- (E^2 (N-1)) + (p \cdot q) K^2$$

Donde:

n = Tamaño de muestra N =

Población / Universo

Z = Nivel de confianza

p = Probabilidad de éxito

q = Probabilidad de fracaso E =

Margen de error

$$n = \frac{(1.96^2) (0.5*0.5) (97)}{(0.05^2) (327-1) + (1.96^2) (0.5*0.5)}$$

$$n = \frac{(3.8416) (0.25) (97)}{(0.0025) (96) + (3.8416) (0.25)}$$

$$n = \frac{1.2004}{1.7754}$$

$$n = 77.60$$

$$n = 78$$

Por lo tanto, se estudiará a los 78 trabajadores de microempresas de metalmecánica de la ciudad de Puno con un nivel de confianza de 95 % y un margen de error de 5%

3.4 METODOS Y TECNICAS

3.4.1 MÉTODO

En el presente trabajo de investigación el método que se empleo es el método jurídico - deductivo que “va de lo general a lo particular, se recolectó datos para probar con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento en una población” (Sampieri, 2010).

3.4.2 TÉCNICAS

Las técnicas de recolección de datos; que se utilizaron fueron las siguientes:

- a) Observación: Se refiere a los métodos para la obtención de información utilizando los sentidos humanos con minuciosa lógica relacional de los hechos (Campos y Lule, 2012).
- b) Encuesta: Técnica orientada a obtener información de forma personalizada y oral mediante experiencias, acontecimientos, percepciones y opiniones de personas, que emplea instrumentos como puede ser el cuestionario con el fin de recolectar información (Folgueiras, 2014).
- c) Software estadístico: Técnica que permite la recopilación de datos manipular, analizar y visualizar datos de manera efectiva.

3.4 INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Los instrumentos de investigación de los cuales nos apoyamos para efectuar la investigación se realizó a través de una encuesta estructurada. Se usó a su vez el Diseño No Experimental ya que no se manipularon ninguna de las variables además de ser transeccional o transversal. (Sampieri, 2010).

Para el procesamiento de los datos se ha empleado el programa SPSS última versión, Microsoft Word 2020 y Excel 2020 y una serie de técnicas estadísticas (distribución de frecuencias, representaciones gráficas, tablas de contingencia, y gráficos agrupados).

3.5 IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES

En este caso, la investigación tiene variables, ello atendiendo a los objetivos de la investigación, así como al problema, de tal modo que el procesamiento de la información responde a dicha importancia de los datos finalidad y propósito. En ese sentido, tenemos variables independientes y dependientes que dan sustento al problema de investigación. Es así que podemos identificar de la siguiente manera:

- a) Variable independiente

- La informalidad
- b) Variable dependiente
 - Condiciones Laborales

Estas son las variables que serán materia de análisis y evaluación durante el desarrollo de la investigación, además, sirve para orientar los resultados de la investigación, ya que sobre ellas gira la información recolectada.

CAPÍTULO IV

EXPOSICION Y ANALISIS DE RESULTADOS

4.1 ANÁLISIS DE RESULTADOS

Una vez generado la base de datos de los resultados de encuesta correspondiente a las microempresas metalmeccánica de la ciudad de Puno, periodo 2021

Tabla 01: Resultados de datos generales, género del personal de trabajadores (por tabla de frecuencia)

	ft	hi	HI
Femenino	13	16.7	17%
Masculino	65	83.3	83%
Total	78	100.0	100%

Respecto a la encuesta realizada sobre la informalidad de las condiciones laborales se llegó al siguiente resultado enfocandonos en el sexo de los trabajadores, ya que debido a la labor que se desempeña en esta actividad existe mayor tasa de informalidad de hombres.

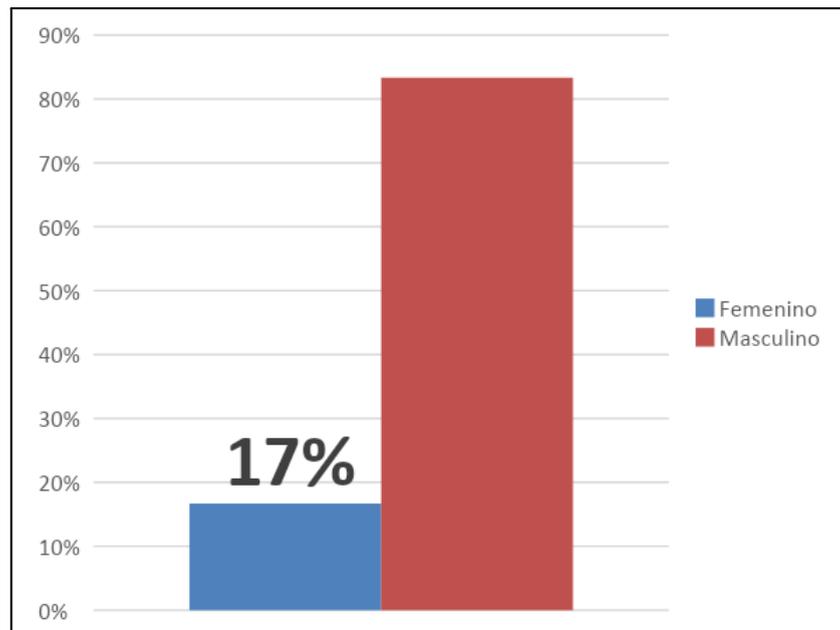


Figura 01: Género del personal de trabajo

En la figura 01 se muestra que el 83% de las microempresas metalmecánica de la ciudad de Puno, pertenecen al sexo masculino, así mismo el 17% de las microempresas metalmecánica de la ciudad de Puno, pertenecen al sexo femenino.

Pregunta 02:

Tabla 02: Resultados de la edad del personal de trabajadores

	fi	hi	HI
De 18 a 28 años	16	20.5	21%
De 28 a 38 años	36	46.2	46%
De 38 a 48 años	11	14.1	14%
De 58 a 68 años	9	11.515	12%
mas de 68 años	6	7.7	8%
total	78		100%

El porcentaje de trabajadores entre los 28 a 36 años de edad es mayor debido a la oportunidad que se les da a los jóvenes ya que en esta edad, los mismos no cuentan con la experiencia para conseguir un trabajo formal, viéndose el mismo panorama para los jóvenes de 18 a 28 años y los que oscilan entre los 38 a 48 años de edad en

comparación a los trabajadores de 58 años a mas debido a que la mayoría son trabajadores formales.

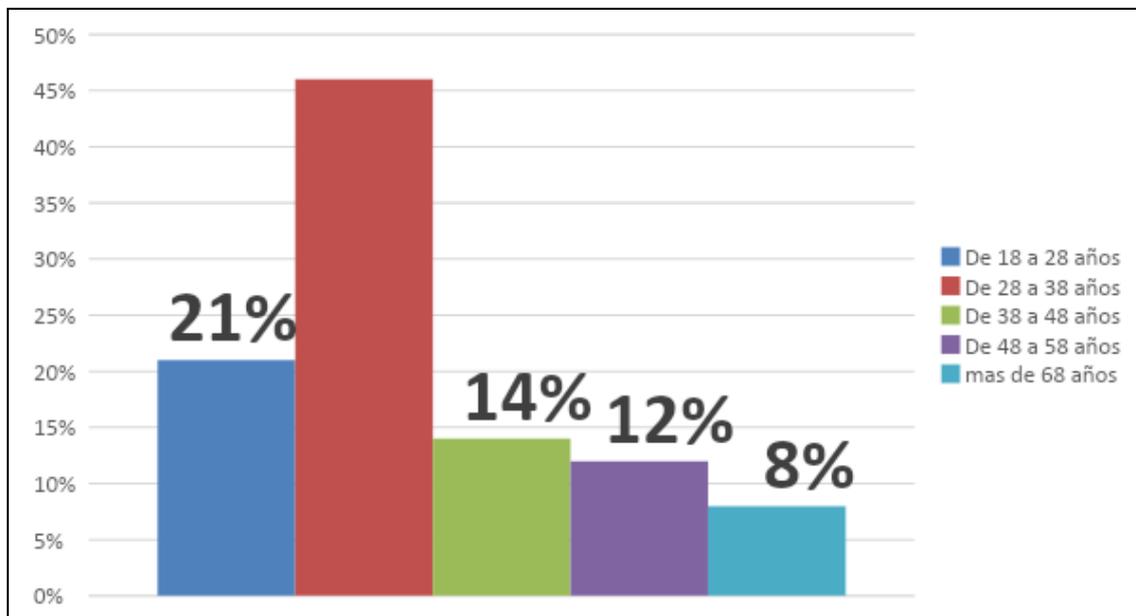


Figura 02: Edad del personal de trabajadores

En la figura 02 se muestra que el 46% de las microempresas metalmecánica de la ciudad de Puno oscila entre los 18 y 28 años de edad, también que el 21% de las microempresas metalmecánica de la ciudad de Puno, oscila entre los 28 y 38 años de edad. Asi mismo el 14 % de las microempresas metalmecánica de la ciudad de Puno, oscila entre los 38 y 48 años de edad, mientras que el 12 % de las microempresas metalmecánica de la ciudad de Puno, oscila entre los 48 y 58 años de edad y el 8 % de las microempresas metalmecánica de la ciudad de Puno.

Para objetivo específico 01

DETERMINAR EL NIVEL DE CUMPLIMIENTO DE LA JORNADA DE TRABAJO EN LAS MICROEMPRESAS DE METALMECÁNICA DE LA CIUDAD DE PUNO, PERIODO 2021

Tabla 03: Se cumple la jornada laboral establecida por la ley en tu centro de trabajo.

Respecto a la jornada laboral podemos ver los siguientes resultados debido a la acumulacion de horas trabajadas en el sector metalmecánico que sobrepasa las horas establecidas por ley

Es por ello que vemos los siguientes resultados respecto a la encuesta realizada.

	fi	Fi	hi	HI
Nunca	21	21	27%	27%
Casi nunca	28	49	36%	63%
A veces	15	64	19%	82%
Casi siempre	8	72	10%	92%
Siempre	6	78	8%	100%
Total	78		100%	

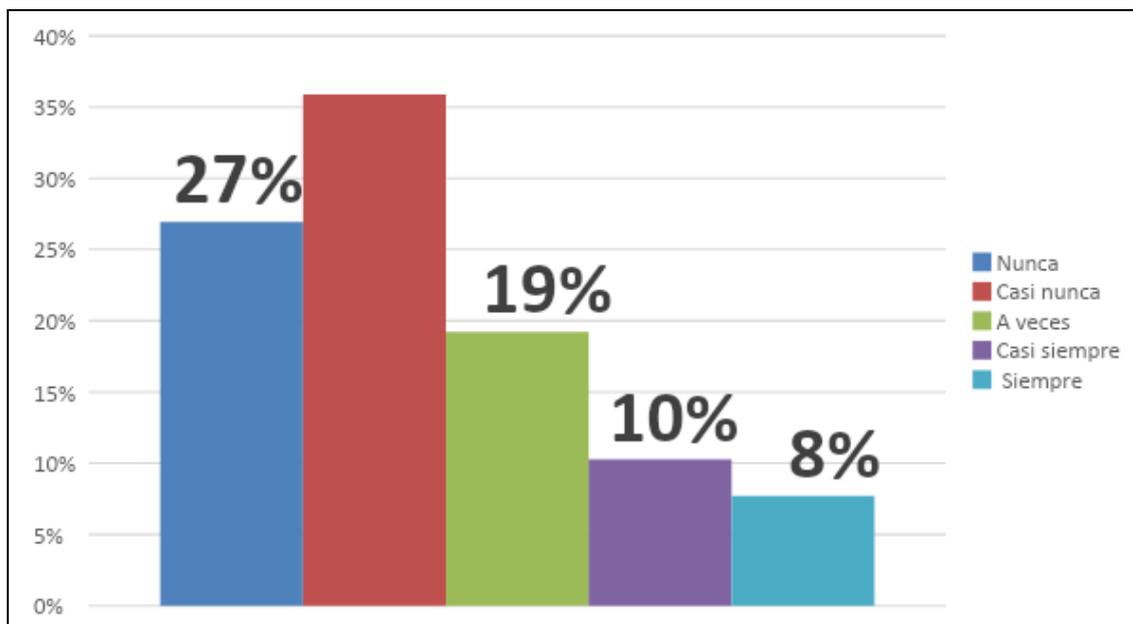


Figura 03: Se cumple la jornada laboral establecido por la ley en tu centro de trabajo

En la figura 03 se muestra que el 36 % indica que casi nunca se cumple la jornada laboral establecido por la ley en su centro de trabajo, así mismo el 27 % indica que nunca se cumple la jornada laboral establecido por la ley en su centro de trabajo, también el 19 % indica que a veces se cumple la jornada laboral establecido por la ley en su centro de

trabajo, el otro 10 % indica que casi se cumple la jornada laboral establecido por la ley en su centro de trabajo y por último un 8% indica que siempre se cumple la jornada laboral establecido por la ley en su centro de trabajo

Tabla 04: Está conforma con las horas de trabajo que usted cumple.

	fi	Fi	hi	HI
Nunca	31	31	40%	27%
Casi nunca	20	51	26%	53%
A veces	9	60	12%	64%
Casi siempre	14	74	18%	82%
Siempre	4	78	5%	87%
Total	78		100%	

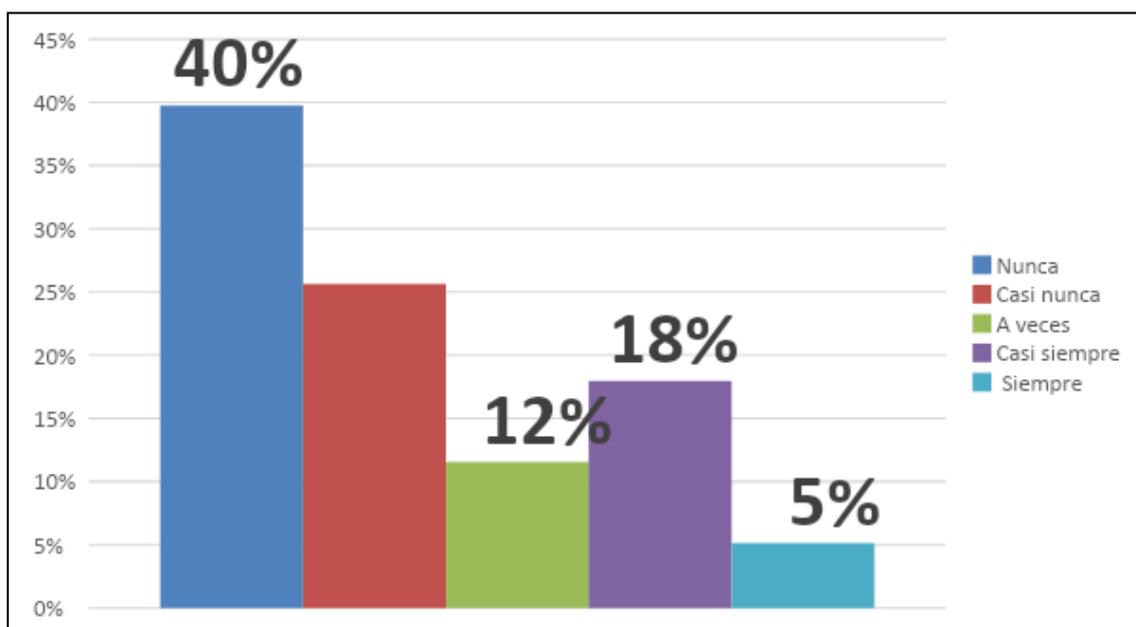


Figura 04: Está conforma con las horas de trabajo que usted cumple

En la figura 04 se muestra que el 40 % indica que nunca estar conformar con las horas de trabajo que cumple, asimismo el 26 % indica que casi nunca está conforme con las horas de trabajo que cumple, también el 18 % indica que casi siempre está conforme con las horas de trabajo que cumple, el otro 12 % indica que a veces esta conforme con las horas de trabajo que cumple y por último un 5% indica que siempre está conforme con

las horas de trabajo que cumple.

Tabla 05: Tiene conocimiento de las horas establecidas por ley para trabajar

	fi	Fi	hi	HI
Nunca	14	14	18%	27%
Casi nunca	13	27	17%	44%
A veces	47	74	60%	104%
Casi siempre	3	77	4%	108%
Siempre	1	78	1%	109%
Total	78		100%	

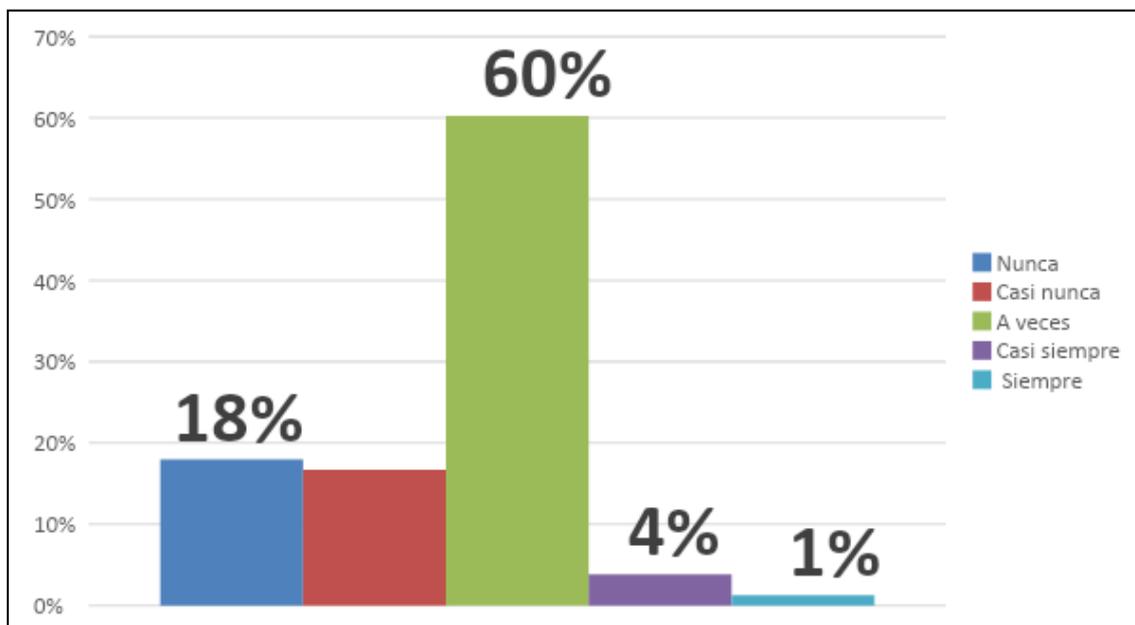


Figura 05: Tiene conocimiento de las horas establecidas por ley para trabajar

En la figura 05 se muestra que el 60 % indica que a veces tienen conocimiento de las horas establecidas por ley para trabajar, así mismo el 18 % indica que nunca tienen conocimiento de las horas establecidas por ley para trabajar, también el 17 % indica que casi nunca tienen conocimiento de las horas establecidas por ley para trabajar, el otro 4 % indica que casi siempre tienen conocimiento de las horas establecidas por ley para trabajar y por último un 1% indica que siempre tienen conocimiento de las horas establecidas por ley para trabajar

Pregunta 04: Se puede adaptar la jornada laboral por motivos familiares en su centro de trabajo.

Tabla 06: Se puede adaptar la jornada laboral por motivos familiares en su centro de trabajo.

	fi	Fi	hi	HI
Nunca	15	15	19%	27%
Casi nunca	41	56	53%	80%
A veces	11	67	14%	94%
Casi siempre	7	74	9%	103%
Siempre	4	78	5%	108%
Total	78		100%	

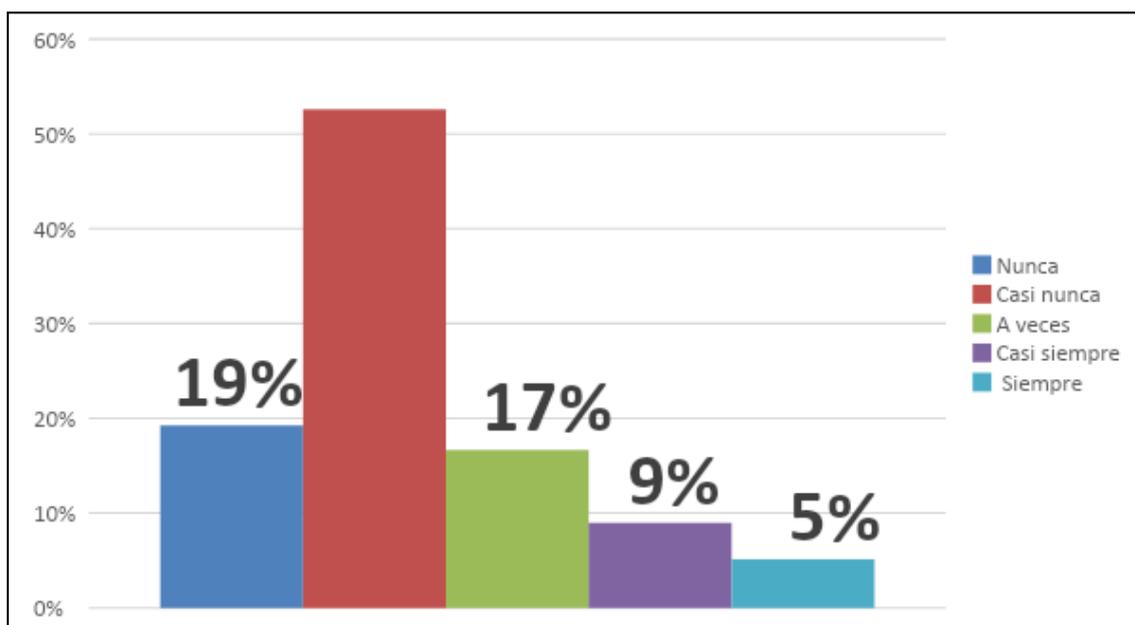


Figura 06: Se puede adaptar la jornada laboral por motivos familiares en su centro de trabajo.

En la figura 05 se muestra que el 53 % indica que casi nunca se puede adaptar la jornada laboral por motivos familiares en su centro de trabajo, así mismo el 19 % indica que nunca se puede adaptar la jornada laboral por motivos familiares en su centro de trabajo,

también el 17 % indica que a veces Se puede adaptar la jornada laboral por motivos familiares en su centro de trabajo, el otro 9 % indica que casi siempre se puede adaptar la jornada laboral por motivos familiares en su centro de trabajo y por último un 5 % indica que siempre se puede adaptar la jornada laboral por motivos familiares en su centro de trabajo

Para objetivo específico 02

DETERMINAR EL NIVEL DE CUMPLIMIENTO DE BENEFICIOS LABORALES EN LAS MICROEMPRESAS DE METALMECÁNICA DE LA CIUDAD DE PUNO, PERIODO 2021

Tabla 07: Está conforme con la remuneración que usted percibe

	fi	Fi	hi	HI
Nunca	39	39	50%	27%
Casi nunca	12	51	15%	42%
A veces	17	68	22%	64%
Casi siempre	8	76	10%	74%
Siempre	2	78	3%	77%
Total	78		100%	

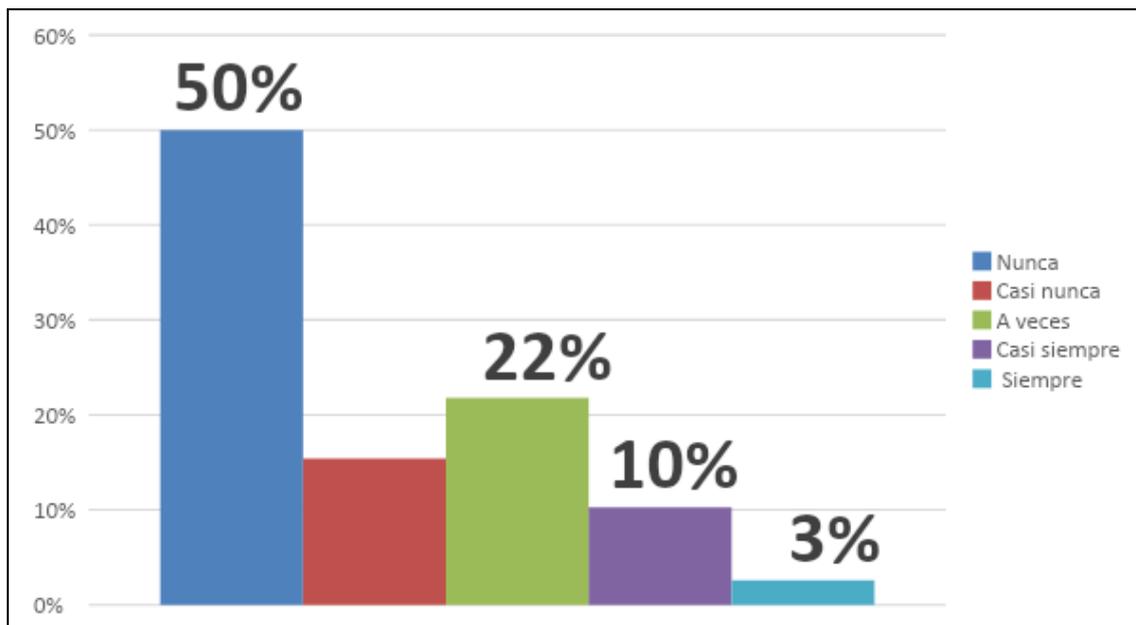


Figura 07: Está conforme con la remuneración que usted percibe

En la figura 07 se muestra que el 50 % indica que nunca está conforme con la remuneración que usted percibe, así mismo el 22 % indica que está conforme con la remuneración que usted percibe, también el 15 % indica que casi nunca está conforme con la remuneración que usted percibe, el otro 10 % indica que casi siempre se puede adaptar la jornada laboral por motivos familiares en su centro de trabajo y por último un 3 % indica que siempre está conforme con la remuneración que usted percibe.

Tabla 08: Considera usted que el salario básico mensual es acorde con el trabajo que se realiza

	fi	Fi	hi	HI
Nunca	8	8	10%	27%
Casi nunca	55	63	71%	98%
A veces	2	65	3%	100%
Casi siempre	6	71	8%	108%
Siempre	7	78	9%	117%
Total	78		100%	

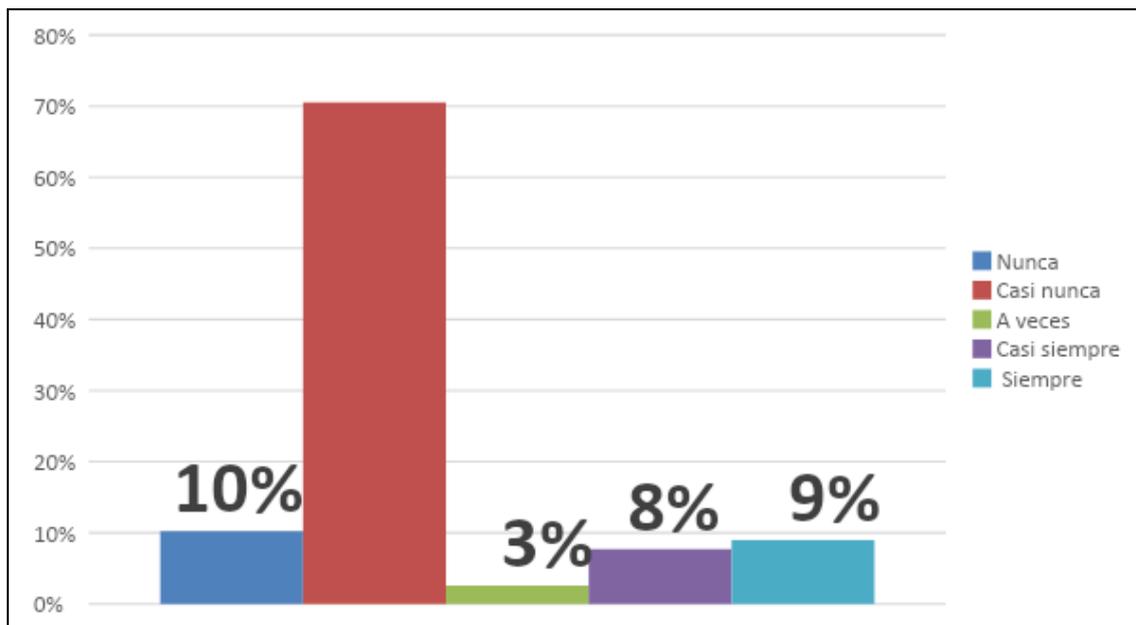


Figura 08: Considera usted que el salario básico mensual es acorde con el trabajo que se realiza

En la figura 08 se muestra que el 71 % indica que casi siempre consideran que el salario básico mensual es acorde con el trabajo que se realiza, así mismo el 10 % indica que nunca consideran que el salario básico mensual es acorde con el trabajo que se realiza, también el 9 % indica siempre se considera que el salario básico mensual es acorde con el trabajo que se realiza, un 8 % indica que casi siempre consideran que el salario básico mensual es acorde con el trabajo que se realiza, y por último un 3 % indica que a veces consideran que el salario básico mensual es acorde con el trabajo que se realiza.

Tabla 09: Percibe usted remuneración por las horas extras que labora en su centro de trabajo

	fi	Fi	hi	HI
Nunca	19	19	24%	27%
Casi nunca	11	30	14%	41%
A veces	36	66	46%	87%
Casi siempre	9	75	12%	99%
Siempre	3	78	4%	103%
Total	78		100%	

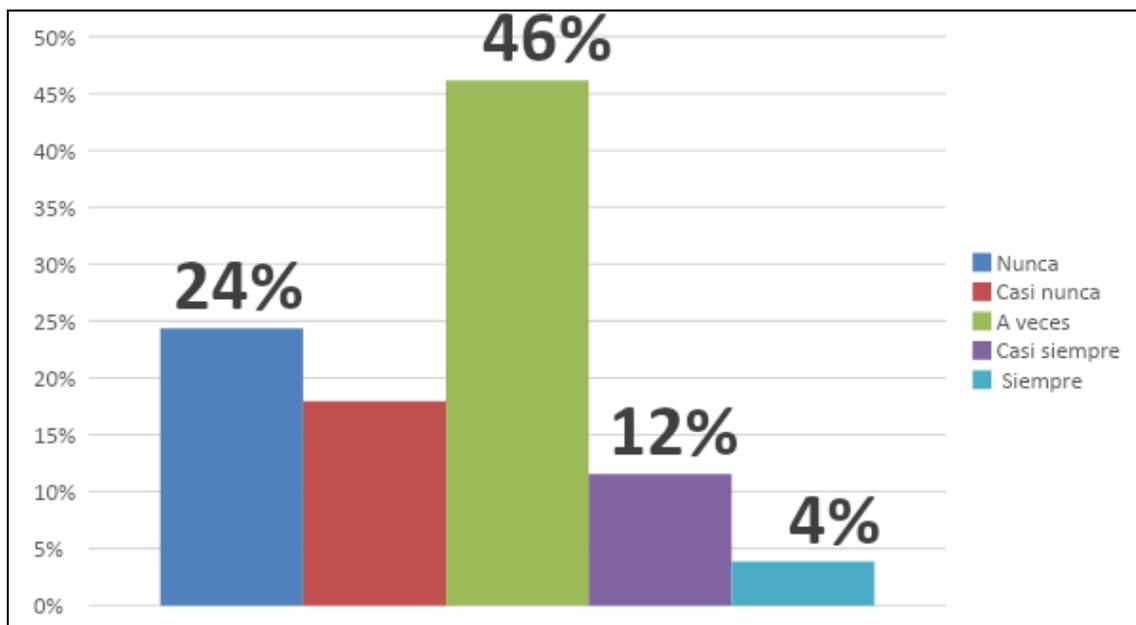


Figura 09: Percibe usted remuneración por las horas extras que labora en su centro de trabajo

En la figura 09 se muestra que el 46 % indica que a veces perciben remuneración por las horas extras que labora en su centro de trabajo, así mismo el 24 % indica que nunca perciben remuneración por las horas extras que labora en su centro de trabajo, también el 18 % indica que casi nunca perciben remuneración por las horas extras que labora en su centro de trabajo, un 12 % indica que a veces perciben remuneración por las horas extras que labora en su centro de trabajo, y por último un 4 % indica que siempre

perciben remuneración por las horas extras que labora en su centro de trabajo

Tabla 10: Considera usted que los beneficios que usted recibe son justos en relación con el trabajo que realiza

	fi	Fi	hi	HI
Nunca	17	17	22%	27%
Casi nunca	35	52	44%	71%
A veces	10	62	13%	84%
Casi siempre	8	70	10%	94%
Siempre	9	79	11%	105%
Total	79		100%	

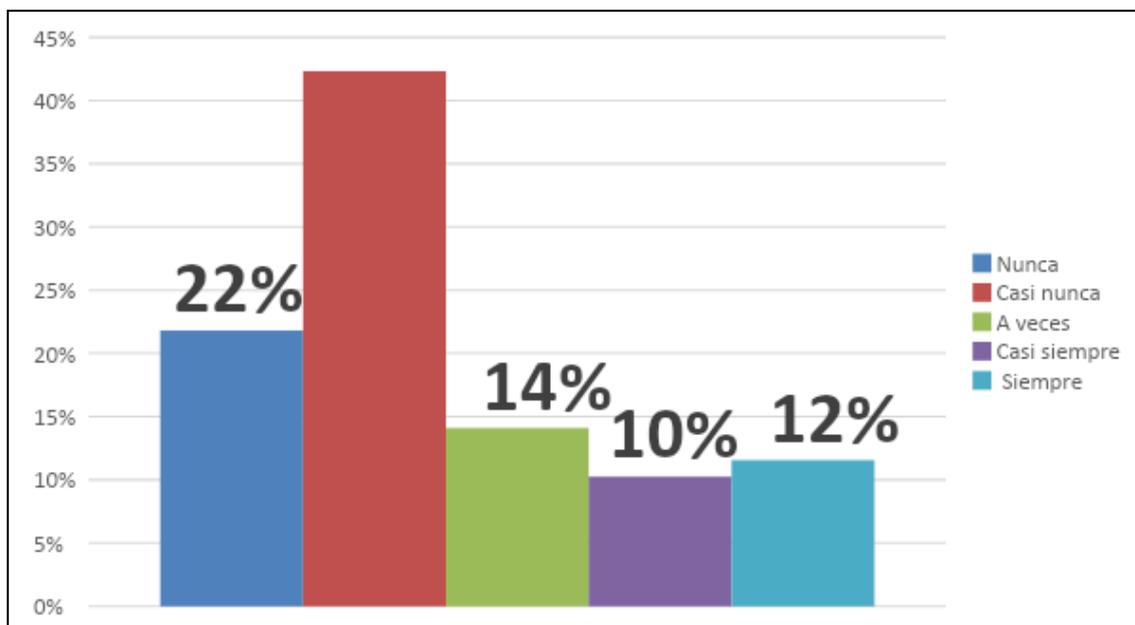


Figura 10: Considera usted que los beneficios que usted recibe son justos en relación con el trabajo que realiza

En la figura 10 se muestra que el 42 % indica que casi nunca los beneficios son justos en relación con el trabajo que el personal realiza, así mismo el 22 % indica que nunca los beneficios son justos en relación con el trabajo que el personal realiza, también el 14 % indica que a veces los beneficios son justos en relación con el trabajo que el personal realiza, un 12 % indica que siempre los beneficios son justos en relación con el trabajo

que el personal realiza, y por último un 10 % indica que casi siempre los beneficios son justos en relación con el trabajo que el personal realiza.

Tabla 11: Cree usted que los beneficios laborales mejoran su calidad de vida

	fi	Fi	hi	HI
Nunca	1	1	1%	27%
Casi nunca	5	6	6%	33%
A veces	4	10	5%	39%
Casi siempre	2	12	3%	41%
Siempre	66	78	85%	126%
Total	78		100%	

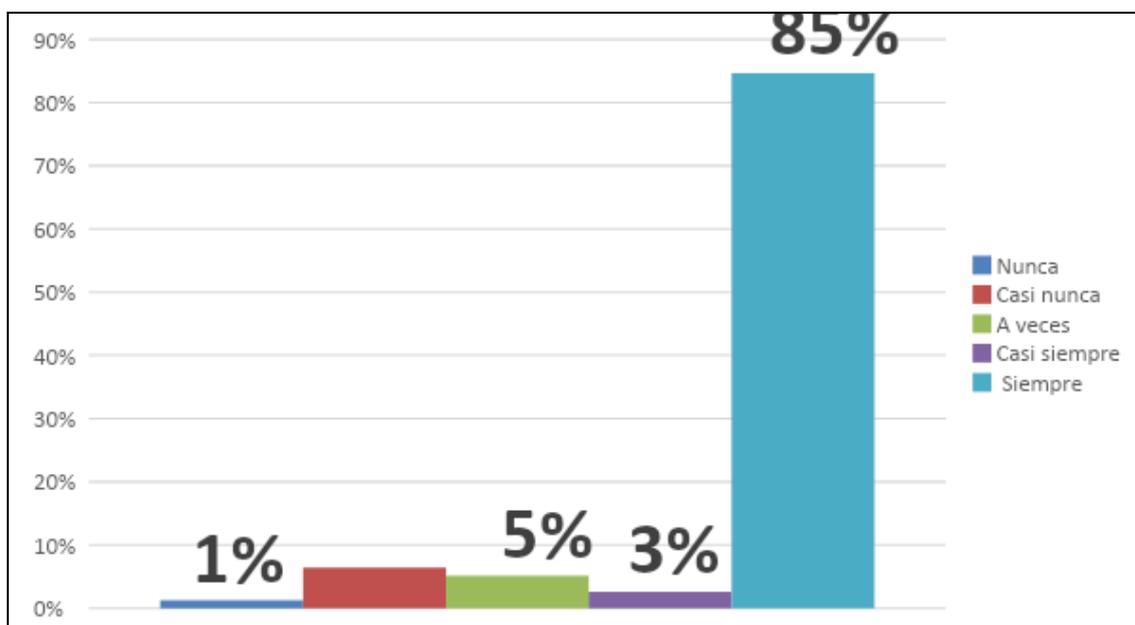


Figura 11: Cree usted que los beneficios laborales mejoran su calidad de vida

En la figura 11 se muestra que el 85 % indica que siempre los beneficios laborales mejorarán la calidad de vida de los trabajadores, así mismo el 6 % casi siempre los beneficios laborales mejorarán la calidad de vida de los trabajadores, también el 5 % indica que a veces los beneficios laborales mejorarán la calidad de vida de los trabajadores, un 3 % indica que casi siempre los beneficios laborales mejoraran la calidad de vida de los trabajares, y por último un 1 % indica que nunca los beneficios

laborales mejorarán la calidad de vida de los trabajadores.

Tabla 12: Usted percibe gratificaciones por fiestas patrias y navidad

	fi	Fi	hi	HI
Nunca	13	13	17%	27%
Casi nunca	14	27	18%	45%
A veces	39	66	50%	95%
Casi siempre	7	73	9%	104%
Siempre	5	78	6%	110%
Total	78		100%	

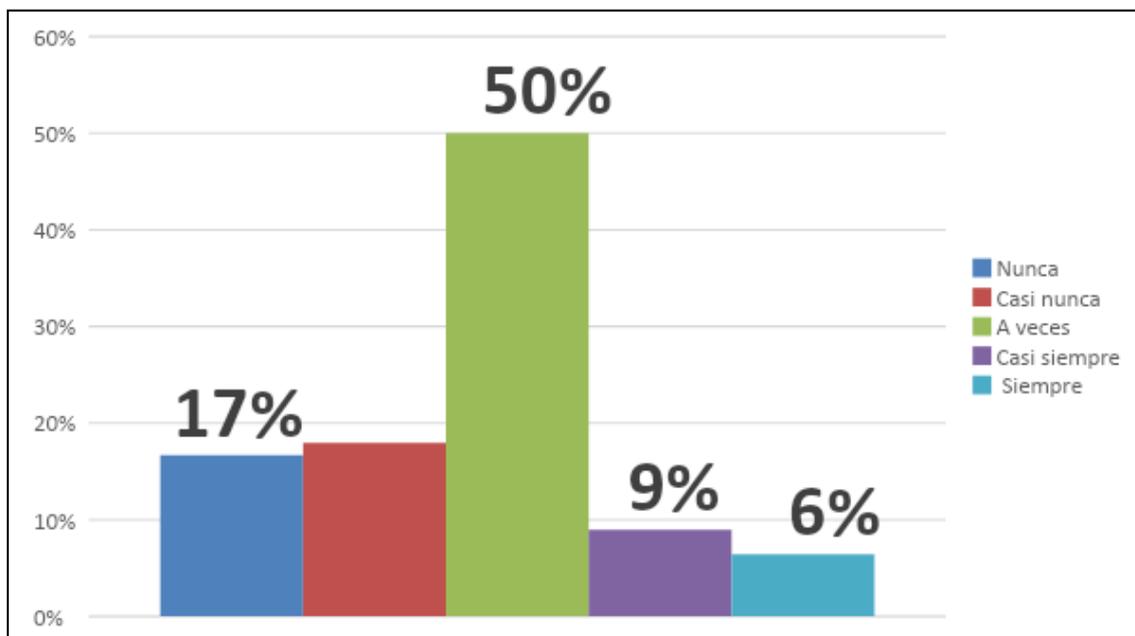


Figura 12: Usted percibe gratificaciones por fiestas patrias y navidad

En la figura 12 se muestra que el 50 % indica que a veces tienen gratificaciones por fiestas patrias y navidad, así mismo el 18 % casi nunca tienen gratificaciones por fiestas patrias y navidad, también el 17 % indica que nunca tienen gratificaciones por fiestas patrias y navidad, un 9 % indica que casi siempre tienen gratificaciones por fiestas patrias y navidad, y por último un 6 % tienen gratificaciones por fiestas patrias y navidad.

Tabla 13: Usted tiene compensación por tiempo de servicio

	fi	Fi	hi	HI
Nunca	14	14	18%	27%
Casi nunca	24	38	31%	58%
A veces	31	69	40%	98%
Casi siempre	7	76	9%	106%
Siempre	2	78	3%	109%
Total	78		100%	

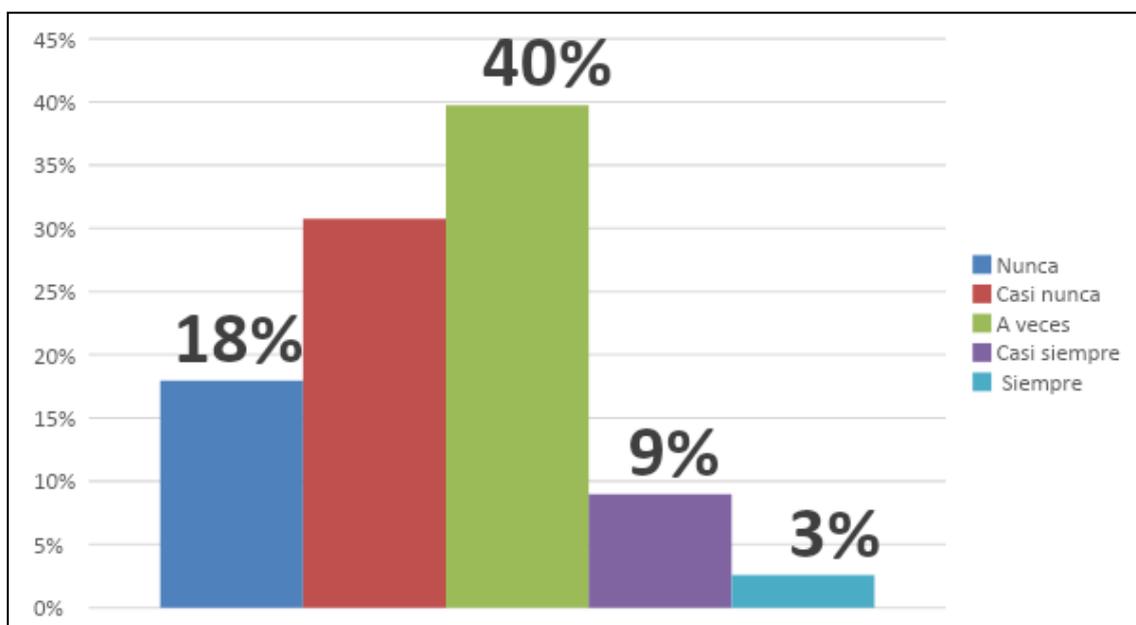


Figura 13: Usted tiene compensación por tiempo de servicios

En la figura 13 se muestra que el 40 % indica a veces tienen compensación por tiempo de servicios, así mismo el 31 % casi nunca tienen compensación por tiempo de servicios, también el 18 % indica que nunca tienen compensación por tiempo de servicios, un 9 % indica que casi siempre tienen compensación por tiempo de servicios, y por último un 3 % siempre tienen compensación por tiempo de servicios.

Tabla 14: Conoce los beneficios sociales que otorga su empresa

	fi	Fi	hi	HI
Nunca	40	40	51%	27%
Casi nunca	27	67	35%	62%
A veces	3	70	4%	65%
Casi siempre	7	77	9%	74%
Siempre	1	78	1%	76%
Total	78		100%	

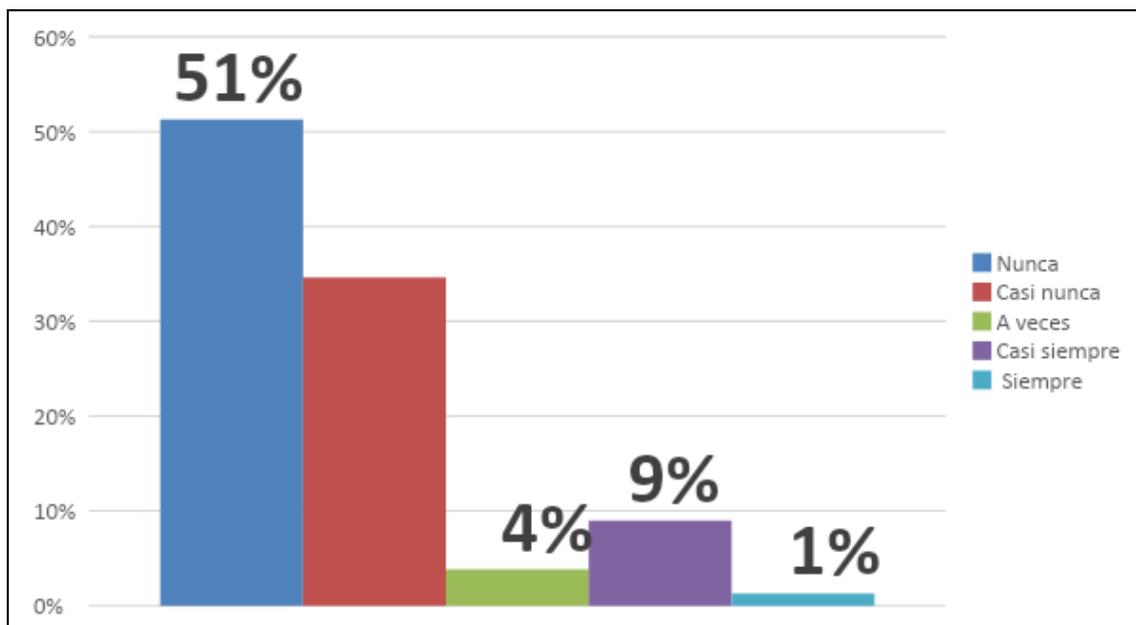


Figura 14: Conoce los beneficios sociales que otorga su empresa

En la figura 14 se muestra que el 51 % indica que nunca tienen los beneficios sociales que otorga su empresa, así mismo el 35 % casi nunca tienen los beneficios sociales que otorga su empresa, también el 9 % indica que casi siempre tienen los beneficios sociales que otorga su empresa, un 4 % indica que a veces tienen compensación por tiempo de servicios, y por último un 1 % siempre tienen los beneficios sociales que otorga su empresa.

Tabla 15: Está conforme con los trabajos que realiza en su centro de trabajo

	fi	Fi	hi	HI
Nunca	0	0	0%	27%
Casi nunca	2	2	3%	30%
A veces	4	6	5%	35%
Casi siempre	44	50	56%	91%
Siempre	28	78	36%	127%
Total	78		100%	

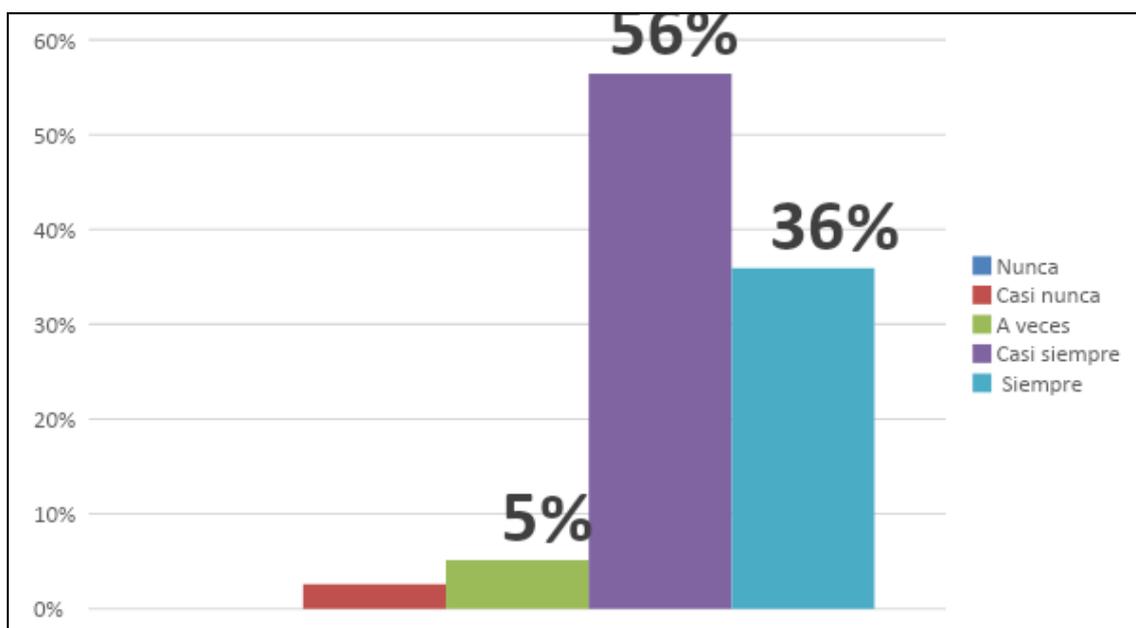


Figura 15: Está conforme con los trabajos que realiza en su centro de trabajo

En la figura 15 se muestra que el 56 % indica que casi siempre los trabajadores están conformes con los trabajos que realiza en su centro de trabajo, así mismo el 36 % indica que siempre los trabajadores están conformes con los trabajos que realiza en su centro de trabajo, también el 5 % indica que a veces los trabajadores están conformes con los trabajos que realiza en su centro de trabajo, un 3 % indica que casi nunca los trabajadores están conformes con los trabajos que realiza en su centro de trabajo, y por último un 0 % nunca los trabajadores están conformes con los trabajos que realiza en su centro de trabajo.

Tabla 16: Considera que es justo los trabajos que asignan en su centro de trabajo

	fi	Fi	hi	HI
Nunca	18	18	23%	27%
Casi nunca	21	39	27%	54%
A veces	19	58	24%	78%
Casi siempre	9	67	12%	90%
Siempre	11	78	14%	104%
Total	78		100%	

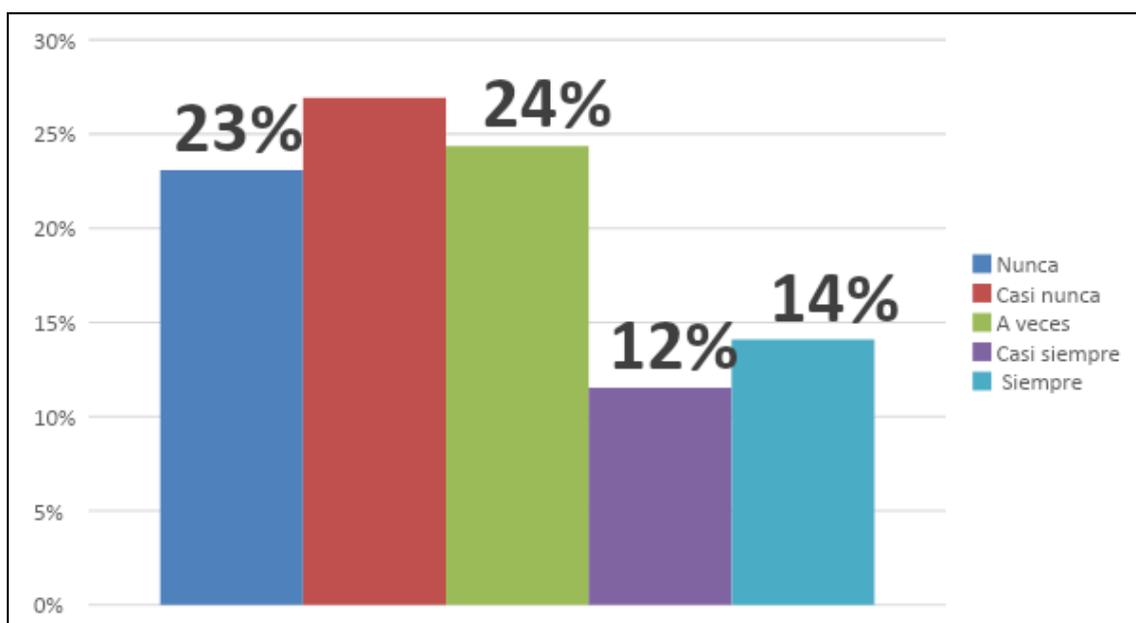


Figura 16: Considera que es justo los trabajos que asignan en su centro de trabajo

En la figura 16 se muestra que el 27 % indica que casi nunca es justo en trabajo que asignan en su centro de trabajo, así mismo el 24 % indica a veces es justo en trabajo que asignan en su centro de trabajo, también el 23 % indica que nunca es justo en trabajo que asignan en su centro de trabajo, un 14 % indica que siempre es justo en trabajo que asignan en su centro de trabajo, y por último un 12 % casi siempre es justo en trabajo que asignan en su centro de trabajo.

Tabla 17: Considera que su jefe respete sus derechos como trabajador

	fi	Fi	hi	HI
Nunca	48	48	62%	27%
Casi nunca	15	63	19%	46%
A veces	6	69	8%	54%
Casi siempre	8	77	10%	64%
Siempre	1	78	1%	65%
Total	78		100%	

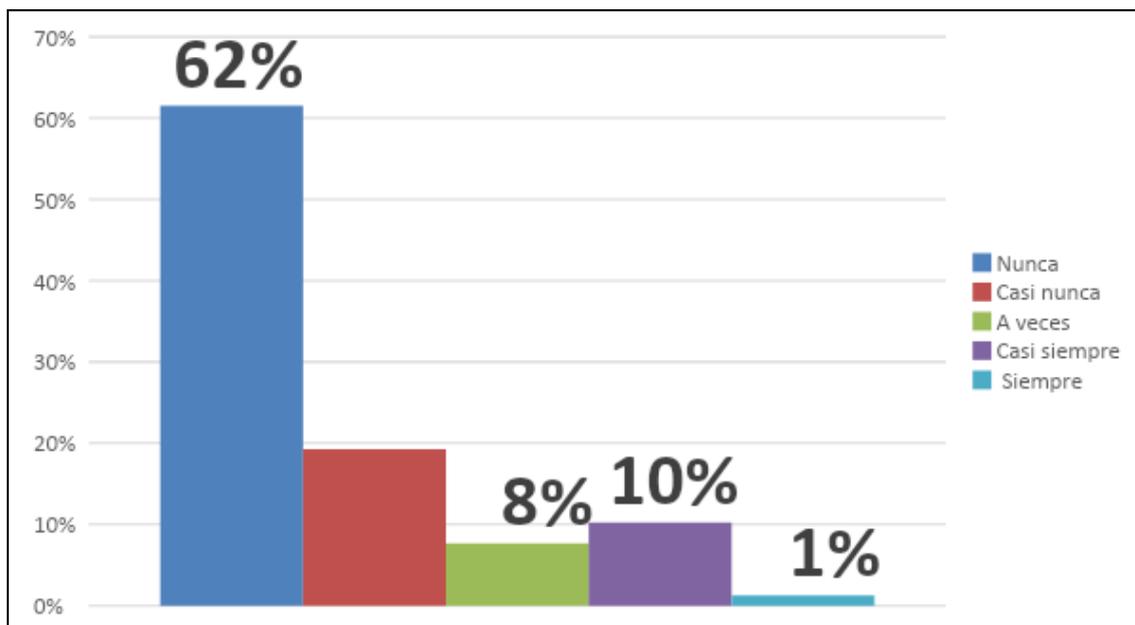


Figura 17: Considera que su jefe respete sus derechos como trabajador

En la figura 17 se muestra que el 62 % indica que nunca su jefe respete sus derechos como trabajador, así mismo el 19 % indica que casi nunca su jefe respete sus derechos como trabajador, también el 10 % indica que casi siempre su jefe respete sus derechos como trabajador, un 8 % indica que a veces su jefe respete sus derechos como trabajador, y por último un 1 % siempre su jefe respete sus derechos como trabajador.

Tabla 18: Alguna vez pensó en renunciar por los tratos de su jefe inmediato

	fi	Fi	hi	HI
Nunca	17	17	22%	27%
Casi nunca	4	21	5%	32%
A veces	50	71	64%	96%
Casi siempre	5	76	6%	103%
Siempre	2	78	3%	105%
Total	78		100%	

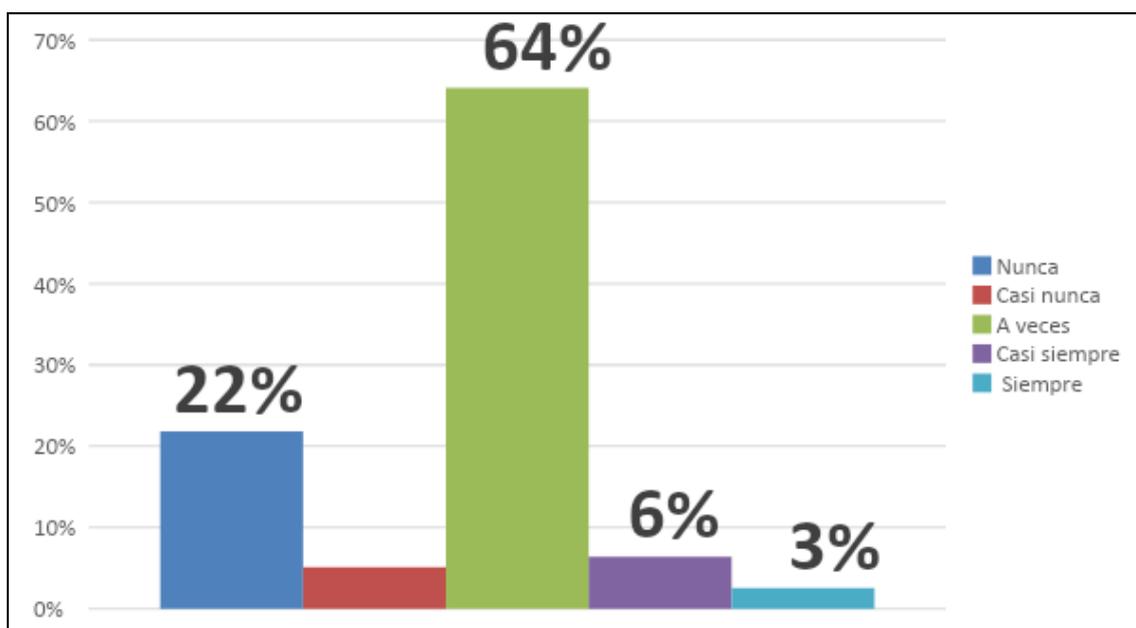


Figura 18: Alguna vez pensó en renunciar por los tratos de su jefe inmediato

En la figura 18 se muestra que el 64 % indica que a veces pensaron en renunciar por los tratos de su jefe inmediato, así mismo el 22 % indica que siempre pensaron en renunciar por los tratos de su jefe inmediato, también el 6 % indica que casi siempre pensaron en renunciar por los tratos de su jefe inmediato, un 5 % indica que casi siempre pensaron en renunciar por los tratos de su jefe inmediato, y por último un 3 % indica que siempre pensaron en renunciar por los tratos de su jefe inmediato

Para objetivo específico 03

DETERMINAR EL NIVEL DE CUMPLIMIENTO DE UN CONTRATO DE TRABAJO EN

LAS MICROEMPRESAS DE METALMECÁNICA DE LA CIUDAD DE PUNO, PERIODO 2021

Tabla 19: Tiene usted un contrato laborar en la empresa que usted trabaja

	fi	Fi	hi	HI
Nunca	9	9	12%	27%
Casi nunca	15	24	19%	46%
A veces	29	53	37%	83%
Casi siempre	7	60	9%	92%
Siempre	18	78	23%	115%
Total	78		100%	

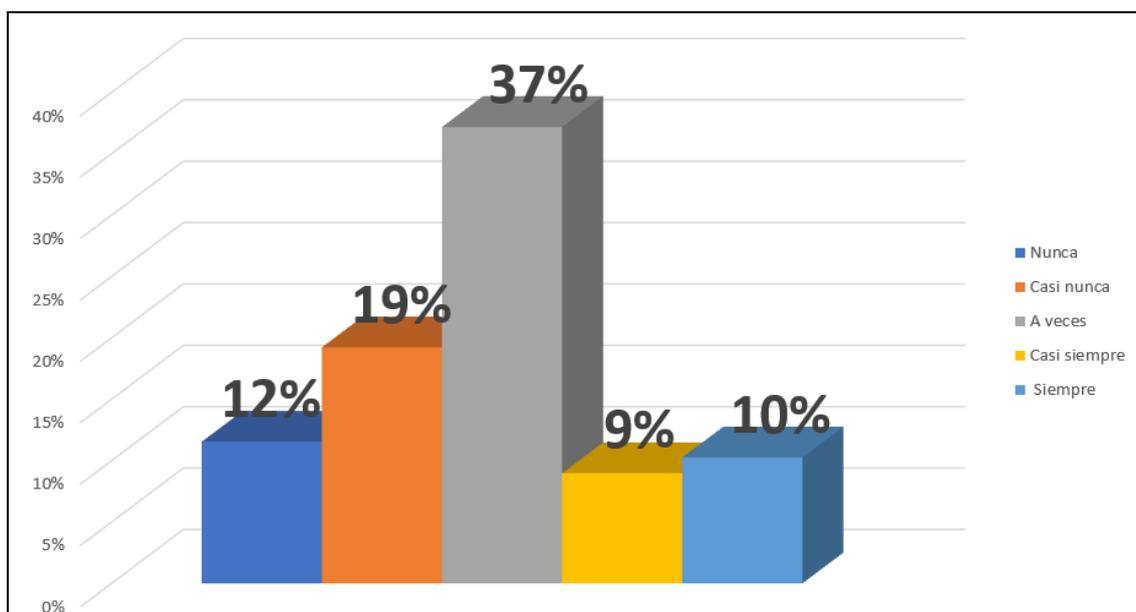


Figura 19: Tiene usted un contrato laborar en la empresa que usted trabaja

En la figura 19 se muestra que el 37 % indica que a veces el personal de trabajo tiene un contrato con la empresa, así mismo el 19 % indica que casi nunca el personal de trabajo tiene un contrato con la empresa, también el 12 % indica que nunca el personal de trabajo tiene un contrato con la empresa, un 10 % indica que siempre el personal de trabajo tiene un contrato con la empresa, y por último un 9 % indica que casi siempre el personal de trabajo tiene un contrato con la empresa.

Tabla 20: Considera que es necesario un contrato de trabajo

	fi	Fi	hi	HI
Nunca	0	0	0%	27%
Casi nunca	2	2	3%	30%
A veces	9	11	12%	41%
Casi siempre	20	31	26%	67%
Siempre	47	78	60%	127%
Total	78		100%	

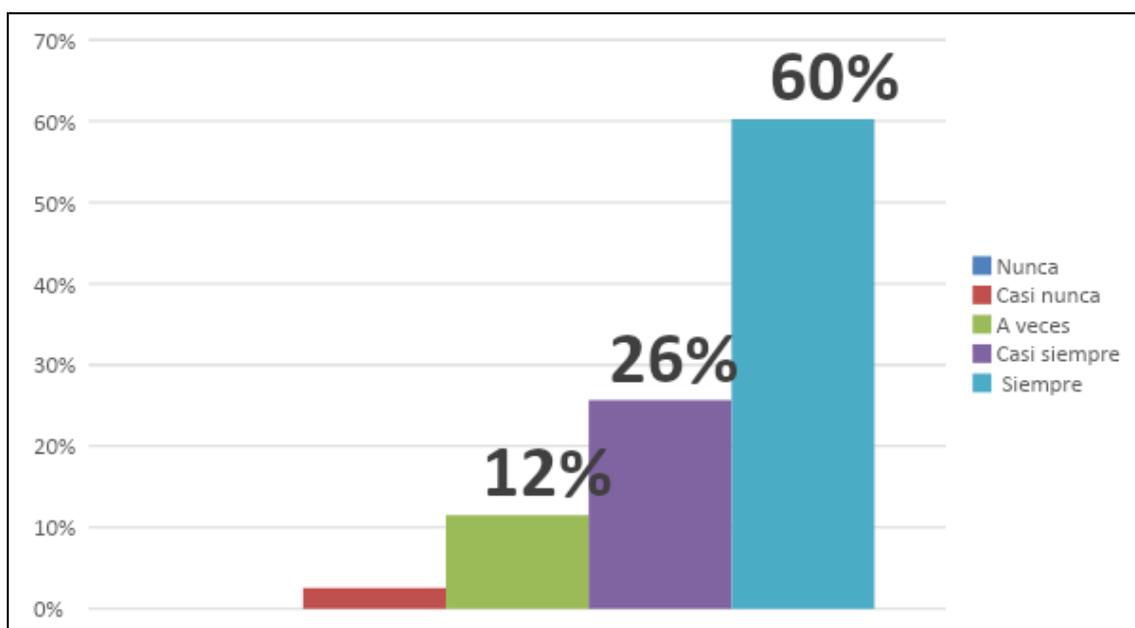


Figura 20: Considera que es necesario un contrato de trabajo

En la figura 20 se muestra que el 60 % indica siempre que es necesario un contrato de trabajo, así mismo el 26 % indica que casi siempre es necesario un contrato de trabajo, también el 12 % indica que a veces es necesario un contrato de trabajo, un 3 % indica que casi nunca es necesario un contrato de trabajo, y por último un 0 % nunca es necesario un contrato de trabajo.

Tabla 21: Usted está conforme con los términos de su contrato de trabajo

	fi	Fi	hi	HI
Nunca	31	31	40%	27%
Casi nunca	20	51	26%	53%
A veces	13	64	17%	69%
Casi siempre	8	72	10%	80%
Siempre	6	78	8%	87%
Total	78		100%	

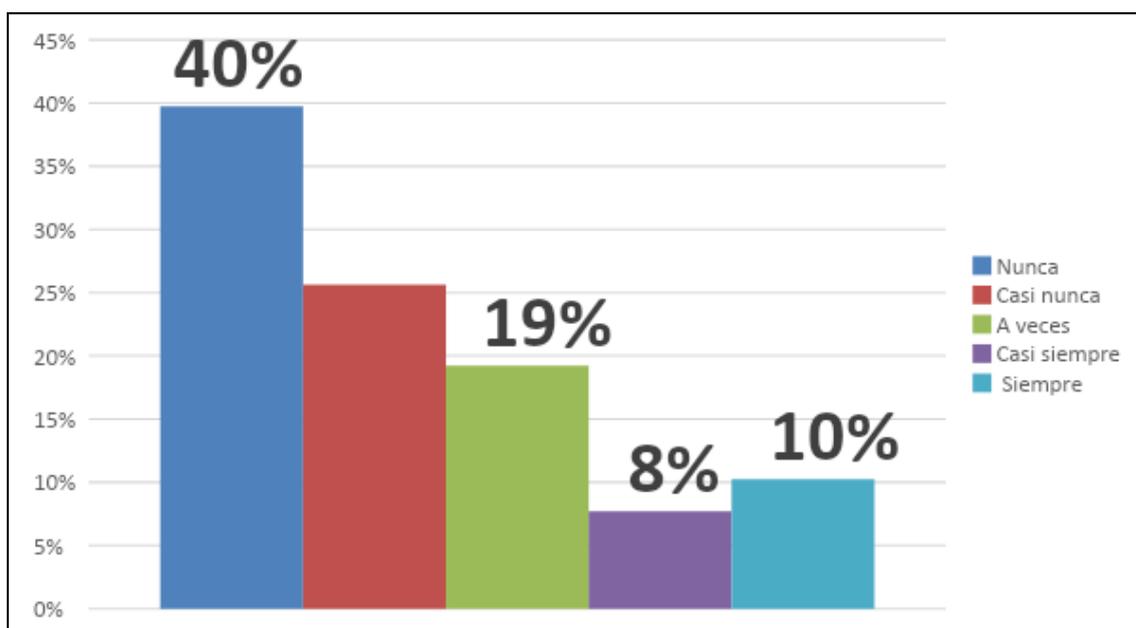


Figura 21: Usted está conforme con los términos de su contrato de trabajo

En la figura 21 se muestra que el 40 % indica nunca están conforme con los términos de contrato de trabajo, así mismo el 26 % indica que casi siempre están conforme con los términos de contrato de trabajo, también el 19 % indica que a veces están conforme con los términos de contrato de trabajo, un 10 % indica que siempre están conforme con los términos de contrato de trabajo, y por último un 8 % indica casi siempre están conforme con los términos de contrato de trabajo.

Tabla 22: Tiene conocimiento sobre los beneficios de tener un contrato de trabajo

	fi	Fi	hi	HI
Nunca	28	28	36%	27%
Casi nunca	12	40	15%	42%
A veces	4	44	5%	48%
Casi siempre	25	69	32%	80%
Siempre	9	78	12%	91%
Total	78		100%	

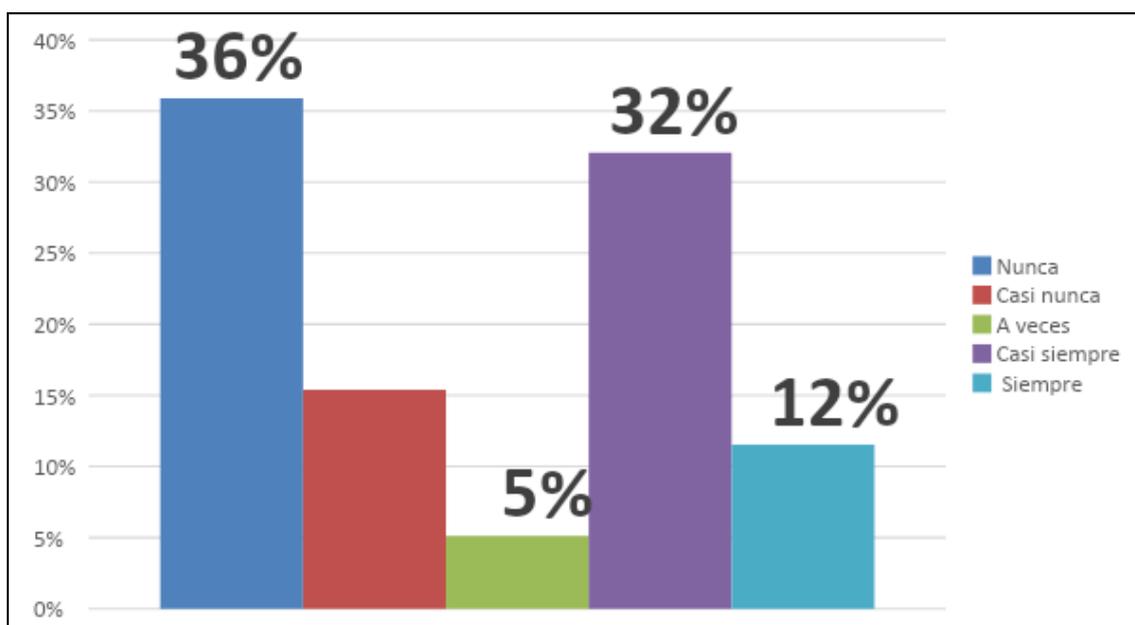


Figura 22: Tiene conocimiento sobre los beneficios de tener un contrato de trabajo

En la figura 22 se muestra que el 36 % indica nunca tienen conocimiento sobre los beneficios de tener un contrato de trabajo, así mismo el 32 % indica que casi siempre tienen conocimiento sobre los beneficios de tener un contrato de trabajo, también el 15 % indica que casi nunca tienen conocimiento sobre los beneficios de tener un contrato de trabajo, un 12 % indica que siempre tienen conocimiento sobre los beneficios de tener un contrato de trabajo, y por último un 5 % indica que a veces tienen conocimiento sobre los beneficios de tener un contrato de trabajo.

Tabla 23: Considera que es necesario conocer el derecho laboral para que no se vulneren sus derechos

	fi	Fi	hi	HI
Nunca	6	6	8%	27%
Casi nunca	5	11	6%	33%
A veces	2	13	3%	36%
Casi siempre	36	49	46%	82%
Siempre	29	78	37%	119%
Total	78		100%	

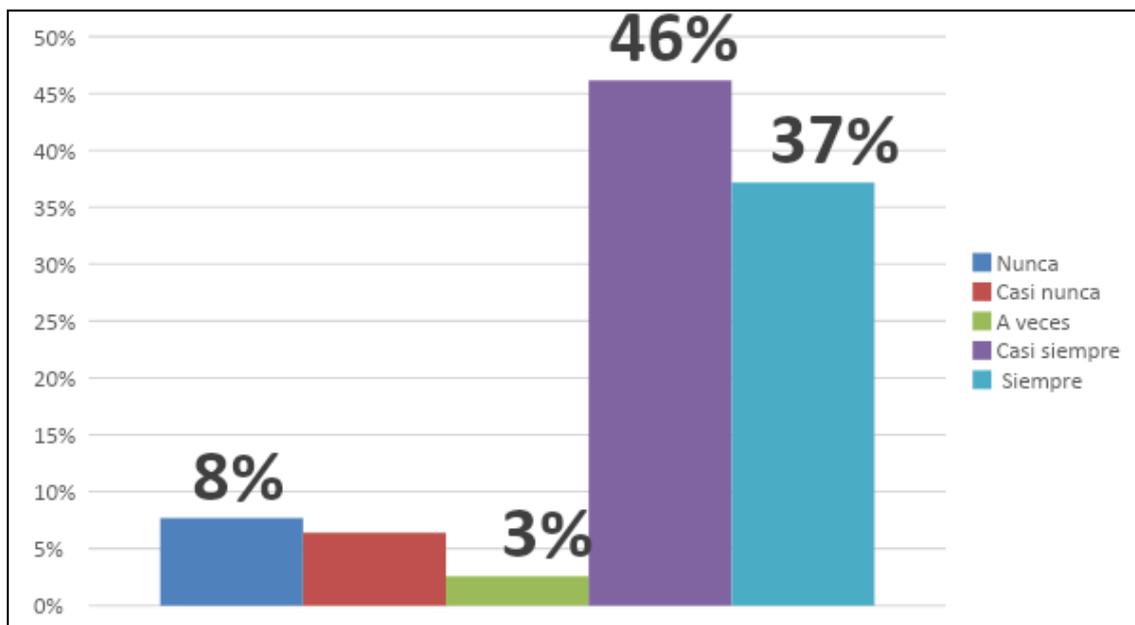


Figura 23: Considera que es necesario conocer el derecho laboral para que no se vulneren sus derechos

En la figura 23 se muestra que el 46 % indica casi siempre es necesario conocer el derecho laboral para que no se vulnere sus derechos, así mismo el 37 % indica que siempre es necesario conocer el derecho laboral para que no se vulneren sus derechos, también el 8 % indica que nunca es necesario conocer el derecho laboral para que no se vulnere sus derechos, un 6 % indica que casi nunca es necesario conocer el derecho laboral para que no se vulneren sus derechos, y por último un 3 % indica que a veces es

necesario conocer el derecho laboral para que no se vulneren sus derechos.

DISCUSIÓN

Para objetivo específico 01: DETERMINAR EL NIVEL DE CUMPLIMIENTO DE LA JORNADA DE TRABAJO EN LAS MICROEMPRESAS DE METALMECÁNICA DE LA CIUDAD DE PUNO, PERIODO 2021

(ANTUNEZ, K, 2017) menciona que los objetivos declarados de su investigación son desarrollar esta investigación para arrojar luz sobre cuáles son las condiciones laborales y socioeconómicas que contribuyen a la inclusión y retención de las personas en la economía informal, así como la conciencia de que el trabajador informal tiene sus propias actividades y el contexto nacional que lo rodea.

Este estudio tiene como objetivo proponer una aproximación al fenómeno de la economía informal, presentándose tal como aparece, sin manipular las variables involucradas, por lo que se trata de una descripción del estudio no empírica.

Debido a la naturaleza de este estudio y su alcance, la recopilación de datos solo ocurrirá en un momento determinado, lo que implica que es de naturaleza transaccional.

Para obtener información se utilizó como método de recolección cuestionarios, ayudando a caracterizar las situaciones en las que los individuos ingresaron al sector informal, las razones por las que permanecieron allí y la percepción de su conciencia.

Para determinar la muestra del estudio se determinó el perfil de los trabajadores del sector económico informal, lo que ayudó a determinar las características de la población que determinaron los criterios de selección de la muestra y el tamaño de la muestra.

Según (PORRAS, J, 2017) A partir del debate sobre la crisis del mundo del trabajo y su relación con actividades ajenas al modelo hegemónico de empleo, el objetivo de esta tesis es analizar y comprender los mecanismos, la estrategia para invisibilizar otros empleos y otros trabajadores en el mundo del trabajo, este objetivo se basa en una amplia discusión sobre: profesiones y números de profesionales desigualmente reconocidos; Formas de explicación paralelas al mercado laboral; y varias lecturas de la relevancia de las relaciones capital-trabajo en el capitalismo contemporáneo.

Al mismo tiempo, el eje de discusión es la informalidad, un aparato político-teórico que, desde el neoliberalismo, ha sido utilizado a nivel mundial para comprender, explicar y dar soluciones a los demás. Este estudio analiza la actividad de las microempresas metalmeccánica en nuestra región. Y se centra en el caso de los actores que lo componen, explicando cómo se construyen socialmente. A través de la comparación regional con la nacional, se analiza la lógica transversal, las cuestiones urbanas y las respuestas organizativas a nivel local. Para lograr este objetivo, se realizó una triangulación metodológica que combinó técnicas básicas (observación participante, entrevistas abiertas a los trabajadores y sus líderes organizacionales) y técnicas secundarias (revisión de medios y análisis del marco legal donde se desarrollan estas actividades).

Los resultados ofrecen una crítica al modelo de trabajo hegemónico, así como a los mecanismos institucionales que lo regulan. El análisis de los estudios de caso cuestiona el uso de la categoría trabajo para identificar ciertas actividades que escapan al modelo hegemónico y cuestiona los límites que impone a otras actividades. En última instancia, esta investigación demuestra el surgimiento de procesos organizacionales que desafían a las instituciones tradicionales integradas en el mundo del trabajo, al tiempo que tienen el potencial de crear nuevas subjetividades políticas y colectivas.

Por tanto, de acuerdo a las tablas 03 y 04 en sus resultados se presentan que al verificar el cumplimiento de la jornada de trabajo en las microempresas de metalmeccánica de la Ciudad de Puno es claro por qué en dichos resultados en porcentaje se aprecia que muchos de los trabajadores mencionan que casi nunca se cumplen la jornada laboral establecido por la ley en su centro de trabajo, así mismo muchos de ellos expresan que no están nunca conformes con las horas de trabajo ya que indican que no tener un horario establecido y un aumento de las horas de trabajo

Para objetivo específico 02: DETERMINAR EL NIVEL DE CUMPLIMIENTO DE BENEFICIOS LABORALES EN LAS MICROEMPRESAS DE METALMECCÁNICA DE LA CIUDAD DE PUNO, PERIODO 2021

Según (MONROY, S., 2017) en su artículo científico teniendo como objetivo fue comprender el nivel de conocimiento de los trabajadores sobre sus derechos laborales y los efectos en las relaciones laborales en las microempresas. Para ello, se considera como unidad de investigación a los empleados de la microempresa. La principal fuente de investigación es la encuesta, por su naturaleza jurídica, esta investigación es descriptiva y proposicional, después según los resultados obtenidos encontramos que el 62.5% conoce sobre un salario digno, el 87.5% sabe que tiene que tomarse un tiempo libre una vez por semana como parte de sus derechos laborales:

Según (ORTIZ, K., 2016) en su investigación "limitación de beneficios sociales y acceso a la seguridad social en la creación de puestos de trabajo en el desarrollo de actividades comerciales por empresarios informales en la ciudad de Juliaca – 2017" abordar el tema de los beneficios sociales, como seguridad social, bonificaciones y otros beneficios laborales que disfrutaban los trabajadores contratados para realizar trabajos administrados por algunos empresarios informales en la ciudad social que disfrutaban las importaciones andinas. el objetivo básico es determinar si la provisión de beneficios sociales de empleo en el contexto del desarrollo de actividades comerciales que realizan los empresarios informales en la ciudad de Juliaca es limitada, el desarrollo del estudio estuvo guiado por un método cuantitativo hipotético, como herramienta de encuesta sistemática, se aplican técnicas de encuesta para recopilar datos. El procesamiento de la evidencia se realizó a través del programa spss. Se consideró población y muestra a los empleados de empresas informales que operan en la ciudad. Concluyendo que, en el marco de las actividades comerciales de los empresarios informales, se establecen límites en el otorgamiento y reconocimiento de beneficios sociales, así como en su acceso a la seguridad social de los trabajadores, en cambio, el permiso de maternidad nunca se respeta (89,6%). Los trabajadores respondieron que su nivel de conocimiento sobre las leyes laborales aún es bajo, sólo el 41,7%. El nivel de relación laboral entre empleados y empleadores se encuentra en un buen nivel del 60,4%, normal para 20,8%. Datos expresados para evitar la pérdida del empleo.

Por tanto, de acuerdo a las tablas 07, 09, 10 en los resultados que demuestran, que al verificar el nivel de cumplimiento beneficios laborales en las microempresas de metalmecánica de la Ciudad de Puno, es claro el por qué de dichos resultados ya que, según el porcentaje se aprecia que muchos de los trabajadores no se sienten conformes con las remuneraciones, de igual manera, no perciben remuneraciones por las horas extras de trabajo y muchos consideran que los beneficios que reciben son injustos en relación con el trabajo que realizan.

Para objetivo específico 03: DETERMINAR EL NIVEL DE CUMPLIMIENTO DE UN CONTRATO DE TRABAJO EN LAS MICROEMPRESAS DE METALMECÁNICA DE LA CIUDAD DE PUNO, PERIODO 2021

Según (Quispe, G., 2017) las bases teóricas del contrato laboral a tiempo parcial para el Derecho Laboral Peruano, se rigen en base a tres condiciones mínimas: (i) para sus características esenciales, se tendrá en cuenta: la reducción de la jornada, la regularidad y el trabajador a tiempo completo en situación comparable; (ii) asimismo, para determinar su jornada de trabajo, se tendrá como límite de comparación, la jornada habitual; y finalmente (iii) para la percepción de beneficios socio-laborales, estará inspirada, en el criterio proporcionalidad y equiparación. Sin embargo, debemos partir de que el tiempo de trabajo constituye un elemento estructural de todo contrato laboral y es en base a esta premisa que surgen nuevas formas de contratación laboral, las cuales se dieron, como producto de la flexibilización laboral, iniciado en la década del 70, a razón, de que el contrato a tiempo completo e indeterminado, era ineficaz para contrarrestar la temida crisis financiera y fluctuaciones del mercado. En razón de ello, se produce, la flexibilización de la jornada de trabajo, con la finalidad de que sirva, por un lado, como mecanismo de fomento de empleo para el trabajador (con cargas familiares y académicas), y por otro lado, para generar productividad y competitividad para el sector empresarial. Asimismo, se tiene que nuestro país, no ajeno a tal cambio, por el contrario, se tiene conocimiento que a inicios de los años 90, como producto de la reforma laboral, se crea el régimen laboral a tiempo parcial a partir del tercer párrafo del artículo 4 del

Decreto Supremo N.º 003-97TR. No obstante, se aprecia que dicho dispositivo legal presenta una “laguna técnica” entorno a su jornada de trabajo y, siendo ello así, el Tribunal Constitucional Peruano en varias sentencias, ha pretendido establecer dicho campo de aplicación –de la jornada de trabajo del contrato a tiempo parcial– en función a la interpretación del artículo 12 del Decreto Supremo N.º 001-96-TR. Sin embargo, consideramos inaceptable esta interpretación porque no proporciona una alternativa correcta a las declaraciones normativas contenidas en el documento legal antes mencionado y, además, no hemos determinado. Se entiende que estamos ante el “problema de la ambigüedad”. porque se trata de la “indeterminación” de la ley en función de la duración del contrato de trabajo a tiempo parcial. Por tanto, es necesario analizar el “problema” que representa la hipótesis de un modelo de empleo a tiempo parcial con una jornada laboral media inferior a cuatro horas diarias por semana, a nuestro juicio, buscando formas de establecer oportunidades precarias. empleo y reducción del empleo. permiso.

Según (BERNECHEO, A., CRISTOBAL, L, 2018) en su investigación “el empleo informal y su influencia en el producto interno bruto en el Perú 2010-2017” concluyendo que, la productividad y la competitividad son condiciones favorables para aumentar el empleo y reducir el empleo informal, la población económicamente activa en empleo, el crecimiento financiero, la recaudación de impuestos y la disminución del empleo formal también están determinados por el crecimiento económico del mismo modo, el empleo informal se ve impulsado por la falta de aplicación de las leyes laborales, el débil control de la Sunat y la corrupción de los funcionarios del gobierno central y municipal, también probaron la relación entre variables utilizando el programa Chi-cuadrado, encontrando que el coeficiente $17,9 > 16,92$ rechazaba H_0 , de hecho, X^2_c (calculado) $> X^2_t$ (de la tabla) a $0,05P$; Por ello, se declara significativo y se concluye que existe una relación positiva entre la variable dependiente “Baja calidad del empleo y aumento del empleo informal”, asociada a las variables independientes “Baja productividad, competitividad y baja productividad”. ineficaz”, suponiendo que $17,9 > 16,92$, se rechaza H_0 .

De hecho, X_{2c} (calculado) $>$ X_{2t} (de la tabla) a 0,05P; Por tal motivo, se declara significativa y se concluye que existe una relación positiva entre la variable dependiente “Informalidad del empleo en el Perú”, asociada con las variables independientes “Ineficacia de las leyes peruanas, débil control de los organismos gubernamentales, corrupción”, por lo anterior, verifican que la PEA de los asalariados es función del crecimiento del Producto Interno Bruto a nivel país y luego de describir, explicar y analizar las variables de las hipótesis, el empleo informal juega un papel importante en el crecimiento del PIB, aunque esta evaluación no se incluye en el PIB.

Por tanto, de acuerdo a las tablas 19,21,22 en sus resultados presentan que, al verificar el nivel de cumplimiento de un contrato de trabajo en las microempresas de metalmecánica de la ciudad de Puno, es claro por qué en dichos resultados en porcentaje se aprecia que muchos de los trabajadores no cuentan con un contrato laboral en la empresa que usted trabaja, y gran parte de ellos no están conformes con los términos de su contrato de trabajo, así mismo muchos indican que no nunca tienen conocimiento sobre los beneficios de su contrato.

CONTRASTE DE HIPÓTESIS

Contrastando las Hipótesis nula e hipótesis alternas considerando como Hipótesis nula (H_0), e Hipótesis alternativa (H_a) que se pretenden probar; elegidas comprobando la veracidad o falsedad de las hipótesis formuladas de acuerdo a los resultados obtenidos.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1.

HIPÓTESIS ALTERNA: H_a . El nivel de cumplimiento de la jornada de trabajo en las microempresas de metalmecánica de la ciudad de Puno, periodo 2021 es muy baja

HIPÓTESIS NULA : H_0 . El nivel de cumplimiento de la jornada de trabajo en las microempresas de metalmecánica de la ciudad de Puno, periodo 2021 es muy alta

Por lo tanto: Se acepta la hipótesis alterna (H_a) resaltando que el nivel de cumplimiento de la jornada de trabajo en las microempresas de metalmecánica de la ciudad de Puno es muy baja

Se acepta la hipótesis H_a y se rechaza la hipótesis nula H_0

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2.

HIPÓTESIS ALTERNA: H_a . el nivel de cumplimiento de beneficios laborales en las microempresas de metalmecánica de la ciudad de Puno, periodo 2021 es muy baja

HIPÓTESIS NULA : H_0 . el nivel de cumplimiento de beneficios laborales en las microempresas de metalmecánica de la ciudad de Puno, periodo 2021 es muy alta

Por lo tanto: Se acepta la hipótesis alterna (H_a) resaltado que nivel de cumplimiento de beneficios laborales en las microempresas de metalmecánica de la ciudad de Puno des muy baja, **se rechaza** la hipótesis nula (H_0)

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3.

HIPÓTESIS ALTERNA (H_a). El nivel de cumplimiento de beneficios laborales en las microempresas de metalmecánica de la ciudad de puno, periodo 2021 es muy baja

HIPÓTESIS NULA (H_0). El nivel de cumplimiento de beneficios laborales en las microempresas de metalmecánica de la ciudad de puno, periodo 2021 es muy alta

Por lo tanto: Se acepta la hipótesis alterna (H_a) resaltando que los beneficios laborales en las microempresas de metalmecánica de la ciudad de puno es muy baja y **se rechaza** la hipótesis nula (H_0).

Finalmente contrastando con las hipótesis planteadas se puede afirmar que el cumplimiento de la jornada de trabajo en las microempresas de metalmecánica de la Ciudad de Puno, muchos de los trabajadores mencionan que casi nunca se cumplen la jornada laborar establecido por la ley en su centro de trabajo, así mismo muchos de ellos expresan que no están nunca estar conformar con las horas de trabajo ya que indican que no tener un horario establecido y un aumento de las horas de trabajo, de igual manera se puede afirmar que el nivel de cumplimiento beneficios laborales en las microempresas de metalmecánica de la Ciudad de Puno, muchos de los trabajadores no se sienten conformes con las remuneraciones, de igual manera, no perciben remuneraciones por las horas extras de trabajo y mucho consideran que los beneficios

que reciben son injustos en relación con el trabajo que realizan y por último se afirma que el nivel de cumplimiento de un contrato de trabajo en las microempresas de metalmecánica de la ciudad de Puno, muchos de los trabajadores no cuentan con un contrato laboral en la empresa que usted trabaja, y gran parte de ellos no están conformes con con los términos de su contrato de trabajo, así mismo muchos indican que no nunca tienen conocimiento sobre los beneficios de su contrato.

CONCLUSIONES

PRIMERO: Se determinó el nivel de cumplimiento de la jornada de trabajo en las microempresas de metalmecánica de la ciudad de Puno, donde se comprueba que casi nunca se cumple el horario laboral establecidas por la ley en su centro de trabajo, también la mayoría de trabajadores nunca se encuentran conformes con las horas de trabajo que cumplen, ya que indican no tener un horario establecido, así mismo casi nunca se adaptan a la jornada laboral por motivos familiares.

SEGUNDO: Se determinó el nivel de cumplimiento de beneficios laborales en las microempresas de metalmecánica de la ciudad de Puno, donde se comprueba que la mayoría de los trabajadores no están conformes con las remuneraciones que perciben, así mismo la mayoría no está de acuerdo con el salario debido a que el trabajo que realizan es más exigido, muchos de ellos no perciben remuneración por las horas extras, también mencionan que si aumentarían los beneficios laborales habría mejoras en la calidad de vida, así como son pocas las veces que reciben gratificaciones por festividades fiestas patrias y navidad, también no cuentan con compensaciones de servicios, así mismo desconocen los beneficios sociales, muchos mencionan que están conformes con los trabajos que realizan, asimismo detallan que no es justo los trabajos que se les asignan, mucho mencionan que sus jefes no respetan sus derechos de trabajo, por este motivo algunos indican que a veces quisieron renunciar.

TERCERO: Determinar el nivel de cumplimiento de un contrato de trabajo en las microempresas de metalmecánica de la ciudad de Puno, donde se comprueba que muchos de los trabajadores no cuentan con contrato de trabajo, a su vez los mismos mencionan que es necesario un contrato de trabajo, los que tienen contrato indican que

no se sienten conformes con los términos de su contrato, otros mencionan que no tienen conocimiento sobre el beneficios de tener un contrato, muchos mencionan que si es necesario conocer el derecho laboral

RECOMENDACIONES

PRIMERO: A la Dirección Regional de Trabajo y Empleo fomentar el intercambio de información para los empleados para que conozcan sus deberes y derechos en su centro de trabajo; Asimismo, fomentar en el empleador que el trabajo fuera del horario legal de 8 horas diarias, debe ser recompensado con una compensación adicional por las horas trabajadas.

SEGUNDO: A la Dirección Regional de Trabajo y Empleo, poder ordenar al empleador que ponga a sus empleados en nómina y así no cometer ninguna mala conducta tributaria que resulte en el pago de multas como consecuencia de esta iniciativa por parte del empleador generar beneficios que apoyen a los trabajadores.

TERCERO: A la Universidad Privada San Carlos fomentar el establecimiento de micro y pequeñas empresas porque así se iniciará en el mundo empresarial para jóvenes graduados, que, al conocer sobre el tema de la formalización, podrán crear nuevas fuentes de negocios y empleo.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INSTRUMENTOS
¿Cuáles son los niveles de informalidad en las condiciones laborales de las microempresas de metalmeccánica de la ciudad de Puno, periodo 2021?	Determinar los niveles de informalidad en las condiciones laborales de las microempresas de metalmeccánica de la ciudad de Puno, periodo 2021	Los niveles de informalidad en las condiciones laborales de las microempresas de metalmeccánica de la ciudad de Puno, periodo 2021 son elevadas	Informalidad en las condiciones laborales.	<ul style="list-style-type: none"> • Remuneración • Contrato de trabajo • Jornada laboral • Beneficios laborales • subordinación 	Encuesta: Técnica que se orienta a obtener información de forma personalizada y oral sobre experiencias, acontecimientos, percepciones y opiniones de personas, que emplea instrumentos como el cuestionario para recolectar información (Folgueiras, 2014).
<p>- ¿Cuál es el nivel de cumplimiento de la jornada de trabajo en las microempresas de metalmeccánica de la ciudad de Puno, periodo 2021?</p> <p>- ¿Cuál es el nivel de cumplimiento de beneficios laborales en las microempresas de metalmeccánica de la ciudad de Puno, periodo 2021?</p> <p>- ¿Cuál es el nivel de cumplimiento de un contrato de trabajo en las microempresas de metalmeccánica de la ciudad de Puno, periodo 2021?</p>	<p>- Determinar el nivel de cumplimiento de la jornada de trabajo en las microempresas de metalmeccánica de la ciudad de Puno, periodo 2021</p> <p>- Determinar el nivel de cumplimiento de beneficios laborales en las microempresas de metalmeccánica de la ciudad de Puno, periodo 2021</p> <p>- Determinar el nivel de cumplimiento de un contrato de trabajo en las microempresas de metalmeccánica de la ciudad de Puno, periodo 2021</p>	<p>- El nivel de cumplimiento de la jornada de trabajo en las microempresas de metalmeccánica de la ciudad de Puno, periodo 2021 es muy baja.</p> <p>- El nivel de cumplimiento de beneficios laborales en las microempresas de metalmeccánica de la ciudad de Puno, periodo 2021 es muy baja</p> <p>- El nivel de cumplimiento de un contrato de trabajo en las microempresas de metalmeccánica de la ciudad de Puno, periodo 2021 es baja</p>			

Anexo 02.: Encuestas

CUESTIONARIO DE LA INFORMALIDAD EN LAS CONDICIONES LABORALES DE LAS MICROEMPRESAS METALMECÁNICA DE LA CIUDAD DE PUNO, PERIODO 2021.

La presente encuesta se realiza con el fin de determinar la informalidad en las condiciones laborales de las microempresas metalmecánica de la ciudad de Puno, periodo 2021.

DATOS GENERALES: Pascual Techo Roque Ponce dni: 01293457

1. GÉNERO

a) Femenino ()

b) Masculino

2. EDAD... 58

INSTRUCCIONES:

Lea las preguntas y marque una sola alternativa con un aspa (x). Sobre las respuestas que tienen la siguiente escala de valoración

Escala: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

Dimensiones	N	Ítems	1	2	3	4	5
Jornada laboral	1	Se cumple la jornada laboral establecido por la ley en tu centro de trabajo	X				
	2	Está conforme con las horas de trabajo que usted cumple	X				
	3	Tiene conocimiento de las horas establecidas por ley para trabajar.			X		
	4	Se puede adaptar la jornada laboral por motivos familiares en su centro de trabajo		X			
Remuneración	5	Esta conforme con la remuneración que usted percibe	X				
	6	Considera usted que el salario básico mensual es acorde con el trabajo que realiza		X			
	7	Percibe usted remuneración por las horas extras que labora en su centro de trabajo			X		
Beneficios laborales	8	Considera usted que los beneficios que recibe son justos en relación con el trabajo que realiza		X			
	9	Cree usted que los beneficios laborales mejoran su calidad de vida.					X
	10	Usted percibe gratificaciones por fiestas patrias y navidad			X		
	11	Usted tiene compensación por tiempo de servicios.			X		
	12	Conoce los beneficios sociales que otorga su empresa.	X				
Subordinación	13	Esta conforme con los trabajos que realiza en su centro de trabajo		X			
	14	Considera que es justa los trabajos que le asignan en su centro de trabajo		X			
	15	Considera que su jefe respeta sus derechos como trabajador	X				
	16	Alguna vez pensó en renunciar por los tratos de su jefe inmediato			X		
Contrato laboral	17	Tiene usted un contrato laboral en la empresa que usted trabaja			X		
	18	Considera que es necesario un contrato de trabajo				X	
	19	Usted esta conforme con los términos de su contrato de trabajo	X				
	20	Tiene conocimiento sobre los beneficios de tener un contrato de trabajo	X				
	21	Considera que es necesario conocer el derecho laboral para que no se vulnere sus derechos.					X

Fuente: elaboración propia

CUESTIONARIO DE LA INFORMALIDAD EN LAS CONDICIONES LABORALES DE LAS MICROEMPRESAS METALMECÁNICA DE LA CIUDAD DE PUNO, PERIODO 2021.

La presente encuesta se realiza con el fin de determinar la informalidad en las condiciones laborales de las microempresas metalmeccánica de la ciudad de Puno, periodo 2021.

DATOS GENERALES: *Jorge Gomez Vichote* DNI : 43958280

1. GÉNERO

a) Femenino ()

b) Masculino

2. EDAD: *28*

INSTRUCCIONES:

Lea las preguntas y marque una sola alternativa con un aspa (x). Sobre las respuestas que tienen la siguiente escala de valoración

Escala: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

Dimensiones	N	Items	1	2	3	4	5
Jornada laboral	1	Se cumple la jornada laboral establecido por la ley en tu centro de trabajo		<input checked="" type="checkbox"/>			
	2	Está conforme con las horas de trabajo que usted cumple	<input checked="" type="checkbox"/>				
	3	Tiene conocimiento de las horas establecidas por ley para trabajar.			<input checked="" type="checkbox"/>		
	4	Se puede adaptar la jornada laboral por motivos familiares en su centro de trabajo		<input checked="" type="checkbox"/>			
Remuneración	5	Esta conforme con la remuneración que usted percibe	<input checked="" type="checkbox"/>				
	6	Considera usted que el salario básico mensual es acorde con el trabajo que realiza		<input checked="" type="checkbox"/>			
	7	Percibe usted remuneración por las horas extras que labora en su centro de trabajo			<input checked="" type="checkbox"/>		
Beneficios laborales	8	Considera usted que los beneficios que recibe son justos en relación con el trabajo que realiza		<input checked="" type="checkbox"/>			
	9	Cree usted que los beneficios laborales mejoran su calidad de vida.					<input checked="" type="checkbox"/>
	10	Usted percibe gratificaciones por fiestas patrias y navidad			<input checked="" type="checkbox"/>		
	11	Usted tiene compensación por tiempo de servicios.			<input checked="" type="checkbox"/>		
	12	Conoce los beneficios sociales que otorga su empresa.		<input checked="" type="checkbox"/>			
Subordinación	13	Esta conforme con los trabajos que realiza en su centro de trabajo					<input checked="" type="checkbox"/>
	14	Considera que es justa los trabajos que le asignan en su centro de trabajo		<input checked="" type="checkbox"/>			
	15	Considera que su jefe respeta sus derechos como trabajador	<input checked="" type="checkbox"/>				
	16	Alguna vez pensó en renunciar por los tratos de su jefe inmediato			<input checked="" type="checkbox"/>		
Contrato laboral	17	Tiene usted un contrato laboral en la empresa que usted trabaja			<input checked="" type="checkbox"/>		
	18	Considera que es necesario un contrato de trabajo			<input checked="" type="checkbox"/>		
	19	Usted esta conforme con los términos de su contrato de trabajo			<input checked="" type="checkbox"/>		
	20	Tiene conocimiento sobre los beneficios de tener un contrato de trabajo			<input checked="" type="checkbox"/>		
	21	Considera que es necesario conocer el derecho laboral para que no se vulnere sus derechos.			<input checked="" type="checkbox"/>		

Fuente: elaboración propia

**CUESTIONARIO DE LA INFORMALIDAD EN LAS CONDICIONES LABORALES DE LAS MICROEMPRESAS
METALMECÁNICA DE LA CIUDAD DE PUNO, PERIODO 2021.**

La presente encuesta se realiza con el fin de determinar la informalidad en las condiciones laborales de las microempresas metalmeccánica de la ciudad de Puno, periodo 2021.

DATOS GENERALES: GUSTAVO VELARDE ARACAPI DNI : 45585221

1. GÉNERO

a) Femenino ()

b) Masculino (X)

2. EDAD...36.....

INSTRUCCIONES:

Lea las preguntas y marque una sola alternativa con un aspa (x). Sobre las respuestas que tienen la siguiente escala de valoración

Escala: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

Dimensiones	N	Items	1	2	3	4	5
Jornada laboral	1	Se cumple la jornada laboral establecido por la ley en tu centro de trabajo	X				
	2	Está conforme con las horas de trabajo que usted cumple	X				
	3	Tiene conocimiento de las horas establecidas por ley para trabajar.			X		
	4	Se puede adaptar la jornada laboral por motivos familiares en su centro de trabajo		X			
Remuneración	5	Esta conforme con la remuneración que usted percibe	X				
	6	Considera usted que el salario básico mensual es acorde con el trabajo que realiza		X			
	7	Percibe usted remuneración por las horas extras que labora en su centro de trabajo			X		
Beneficios laborales	8	Considera usted que los beneficios que recibe son justos en relación con el trabajo que realiza		X			
	9	Cree usted que los beneficios laborales mejoran su calidad de vida.					X
	10	Usted percibe gratificaciones por fiestas patrias y navidad			X		
	11	Usted tiene compensación por tiempo de servicios.			X		
Subordinación	12	Conoce los beneficios sociales que otorga su empresa.	X				
	13	Esta conforme con los trabajos que realiza en su centro de trabajo		X			
	14	Considera que es justa los trabajos que le asignan en su centro de trabajo		X			
	15	Considera que su jefe respeta sus derechos como trabajador	X				
Contrato laboral	16	Alguna vez pensó en renunciar por los tratos de su jefe inmediato			X		
	17	Tiene usted un contrato laboral en la empresa que usted trabaja			X		
	18	Considera que es necesario un contrato de trabajo				X	
	19	Usted esta conforme con los términos de su contrato de trabajo	X				
	20	Tiene conocimiento sobre los beneficios de tener un contrato de trabajo	X				
	21	Considera que es necesario conocer el derecho laboral para que no se vulnere sus derechos.				X	

Fuente: elaboración propia

CUESTIONARIO DE LA INFORMALIDAD EN LAS CONDICIONES LABORALES DE LAS MICROEMPRESAS METALMECÁNICA DE LA CIUDAD DE PUNO, PERIODO 2021.

La presente encuesta se realiza con el fin de determinar la informalidad en las condiciones laborales de las microempresas metalmecánica de la ciudad de Puno periodo 2021.

DATOS GENERALES: Juan Achata Arpas: 40449409

1. GÉNERO

a) Femenino ()

b) Masculino (X)

2. EDAD... 36

INSTRUCCIONES:

Lea las preguntas y marque una sola alternativa con un aspa (x). Sobre las respuestas que tienen la siguiente escala de valoración

Escala: **Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)**

Dimensiones	N	Ítems	1	2	3	4	5
Jornada laboral	1	Se cumple la jornada laboral establecido por la ley en tu centro de trabajo		X			
	2	Está conforme con las horas de trabajo que usted cumple	X				
	3	Tiene conocimiento de las horas establecidas por ley para trabajar.			X		
	4	Se puede adaptar la jornada laboral por motivos familiares en su centro de trabajo		X			
Remuneración	5	Esta conforme con la remuneración que usted percibe	X				
	6	Considera usted que el salario básico mensual es acorde con el trabajo que realiza	X				
	7	Percibe usted remuneración por las horas extras que labora en su centro de trabajo			X		
Beneficios laborales	8	Considera usted que los beneficios que recibe son justos en relación con el trabajo que realiza		X			
	9	Cree usted que los beneficios laborales mejoran su calidad de vida.					X
	10	Usted percibe gratificaciones por fiestas patrias y navidad			X		
	11	Usted tiene compensación por tiempo de servicios.			X		
	12	Conoce los beneficios sociales que otorga su empresa.	X				
Subordinación	13	Esta conforme con los trabajos que realiza en su centro de trabajo				X	
	14	Considera que es justa los trabajos que le asignan en su centro de trabajo		X			
	15	Considera que su jefe respeta sus derechos como trabajador	X				
	16	Alguna vez pensó en renunciar por los tratos de su jefe inmediato			X		
Contrato laboral	17	Tiene usted un contrato laboral en la empresa que usted trabaja			X		
	18	Considera que es necesario un contrato de trabajo					X
	19	Usted esta conforme con los términos de su contrato de trabajo	X				
	20	Tiene conocimiento sobre los beneficios de tener un contrato de trabajo	X				
	21	Considera que es necesario conocer el derecho laboral para que no se vulnere sus derechos.				X	

Fuente: elaboración propia

CUESTIONARIO DE LA INFORMALIDAD EN LAS CONDICIONES LABORALES DE LAS MICROEMPRESAS METALMECÁNICA DE LA CIUDAD DE PUNO, PERIODO 2021.

La presente encuesta se realiza con el fin de determinar la informalidad en las condiciones laborales de las microempresas metalmeccánica de la ciudad de Puno, periodo 2021.

DATOS GENERALES: *Vicente Mamanduca Paye* DNI: *04742092*

1. GÉNERO

a) Femenino ()

b) Masculino

2. EDAD *50*

INSTRUCCIONES:

Lea las preguntas y marque una sola alternativa con un aspa (x). Sobre las respuestas que tienen la siguiente escala de valoración

Escala: **Nunca (1)** **Casi nunca (2)** **A veces (3)** **Casi siempre (4)** **Siempre (5)**

Dimensiones	N	Ítems	1	2	3	4	5
Jornada laboral	1	Se cumple la jornada laboral establecido por la ley en tu centro de trabajo		X			
	2	Está conforme con las horas de trabajo que usted cumple	X				
	3	Tiene conocimiento de las horas establecidas por ley para trabajar.			X		
	4	Se puede adaptar la jornada laboral por motivos familiares en su centro de trabajo		X			
Remuneración	5	Esta conforme con la remuneración que usted percibe	X				
	6	Considera usted que el salario básico mensual es acorde con el trabajo que realiza		X			
	7	Percibe usted remuneración por las horas extras que labora en su centro de trabajo			X		
Beneficios laborales	8	Considera usted que los beneficios que recibe son justos en relación con el trabajo que realiza		X			
	9	Cree usted que los beneficios laborales mejoran su calidad de vida.					X
	10	Usted percibe gratificaciones por fiestas patrias y navidad			X		
	11	Usted tiene compensación por tiempo de servicios.			X		
	12	Conoce los beneficios sociales que otorga su empresa.	X				
Subordinación	13	Esta conforme con los trabajos que realiza en su centro de trabajo				X	
	14	Considera que es justa los trabajos que le asignan en su centro de trabajo		X			
	15	Considera que su jefe respeta sus derechos como trabajador	X				
	16	Alguna vez pensó en renunciar por los tratos de su jefe inmediato			X		
Contrato laboral	17	Tiene usted un contrato laboral en la empresa que usted trabaja			X		
	18	Considera que es necesario un contrato de trabajo					X
	19	Usted esta conforme con los términos de su contrato de trabajo	X				
	20	Tiene conocimiento sobre los beneficios de tener un contrato de trabajo	X				
	21	Considera que es necesario conocer el derecho laboral para que no se vulnere sus derechos.					X

Fuente: elaboración propia

CUESTIONARIO DE LA INFORMALIDAD EN LAS CONDICIONES LABORALES DE LAS MICROEMPRESAS METALMECÁNICA DE LA CIUDAD DE PUNO, PERIODO 2021.

La presente encuesta se realiza con el fin de determinar la informalidad en las condiciones laborales de las microempresas metalmeccánica de la ciudad de Puno, periodo 2021.

DATOS GENERALES: Victoriano Poma Chucullo 01275215

1. GÉNERO

a) Femenino ()

b) Masculino

2. EDAD 40

INSTRUCCIONES:

Lea las preguntas y marque una sola alternativa con un aspa (x). Sobre las respuestas que tienen la siguiente escala de valoración

Escala: **Nunca (1)** **Casi nunca (2)** **A veces (3)** **Casi siempre (4)** **Siempre (5)**

Dimensiones	N	Ítems	1	2	3	4	5
Jornada laboral	1	Se cumple la jornada laboral establecido por la ley en tu centro de trabajo					X
	2	Está conforme con las horas de trabajo que usted cumple				X	
	3	Tiene conocimiento de las horas establecidas por ley para trabajar.					X
	4	Se puede adaptar la jornada laboral por motivos familiares en su centro de trabajo					X
Remuneración	5	Esta conforme con la remuneración que usted percibe					X
	6	Considera usted que el salario básico mensual es acorde con el trabajo que realiza				X	
	7	Percibe usted remuneración por las horas extras que labora en su centro de trabajo					X
Beneficios laborales	8	Considera usted que los beneficios que recibe son justos en relación con el trabajo que realiza				X	
	9	Cree usted que los beneficios laborales mejoran su calidad de vida.					X
	10	Usted percibe gratificaciones por fiestas patrias y navidad		X			
	11	Usted tiene compensación por tiempo de servicios.		X			
	12	Conoce los beneficios sociales que otorga su empresa.				X	
Subordinación	13	Esta conforme con los trabajos que realiza en su centro de trabajo				X	
	14	Considera que es justa los trabajos que le asignan en su centro de trabajo			X		
	15	Considera que su jefe respeta sus derechos como trabajador		X			
	16	Alguna vez pensó en renunciar por los tratos de su jefe inmediato		X			
Contrato laboral	17	Tiene usted un contrato laboral en la empresa que usted trabaja	X				
	18	Considera que es necesario un contrato de trabajo					X
	19	Usted esta conforme con los términos de su contrato de trabajo		X			
	20	Tiene conocimiento sobre los beneficios de tener un contrato de trabajo		X			
	21	Considera que es necesario conocer el derecho laboral para que no se vulnere sus derechos.					X

Fuente: elaboración propia

CUESTIONARIO DE LA INFORMALIDAD EN LAS CONDICIONES LABORALES DE LAS MICROEMPRESAS METALMECÁNICA DE LA CIUDAD DE PUNO, PERIODO 2021.

La presente encuesta se realiza con el fin de determinar la informalidad en las condiciones laborales de las microempresas metalmeccánica de la ciudad de Puno, periodo 2021.

DATOS GENERALES: Eder Eduardo Carpio Pastico DNI: 41764424

1. GÉNERO

a) Femenino ()

b) Masculino

2. EDAD: 38

INSTRUCCIONES:

Lea las preguntas y marque una sola alternativa con un aspa (x). Sobre las respuestas que tienen la siguiente escala de valoración

Escala: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

Dimensiones	N	Ítems	1	2	3	4	5
Jornada laboral	1	Se cumple la jornada laboral establecido por la ley en tu centro de trabajo	X				
	2	Está conforme con las horas de trabajo que usted cumple		X			
	3	Tiene conocimiento de las horas establecidas por ley para trabajar.				X	
	4	Se puede adaptar la jornada laboral por motivos familiares en su centro de trabajo	X				
Remuneración	5	Esta conforme con la remuneración que usted percibe			X		
	6	Considera usted que el salario básico mensual es acorde con el trabajo que realiza		X			
	7	Percibe usted remuneración por las horas extras que labora en su centro de trabajo		X			
Beneficios laborales	8	Considera usted que los beneficios que recibe son justos en relación con el trabajo que realiza		X			
	9	Cree usted que los beneficios laborales mejoran su calidad de vida.				X	
	10	Usted percibe gratificaciones por fiestas patrias y navidad	X				
	11	Usted tiene compensación por tiempo de servicios.	X				
	12	Conoce los beneficios sociales que otorga su empresa.	X				
Subordinación	13	Esta conforme con los trabajos que realiza en su centro de trabajo				X	
	14	Considera que es justa los trabajos que le asignan en su centro de trabajo				X	
	15	Considera que su jefe respeta sus derechos como trabajador		X			
	16	Alguna vez pensó en renunciar por los tratos de su jefe inmediato					X
Contrato laboral	17	Tiene usted un contrato laboral en la empresa que usted trabaja	X				
	18	Considera que es necesario un contrato de trabajo					X
	19	Usted esta conforme con los términos de su contrato de trabajo	X				
	20	Tiene conocimiento sobre los beneficios de tener un contrato de trabajo				X	
	21	Considera que es necesario conocer el derecho laboral para que no se vulnere sus derechos.					X

Fuente: elaboración propia

CUESTIONARIO DE LA INFORMALIDAD EN LAS CONDICIONES LABORALES DE LAS MICROEMPRESAS METALMECÁNICA DE LA CIUDAD DE PUNO, PERIODO 2021.

La presente encuesta se realiza con el fin de determinar la informalidad en las condiciones laborales de las microempresas metalmecánica de la ciudad de Puno, periodo 2021.

DATOS GENERALES:

ANORES SANDOVAL PANCCA

80445806

1. GÉNERO

a) Femenino ()

b) Masculino

2. EDAD ...22.....

INSTRUCCIONES:

Lea las preguntas y marque una sola alternativa con un aspa (x). Sobre las respuestas que tienen la siguiente escala de valoración

Escala: **Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)**

Dimensiones	N	Ítems	1	2	3	4	5
Jornada laboral	1	Se cumple la jornada laboral establecido por la ley en tu centro de trabajo		X			
	2	Esté conforme con las horas de trabajo que usted cumple	X				
	3	Tiene conocimiento de las horas establecidas por ley para trabajar.			X		
	4	Se puede adaptar la jornada laboral por motivos familiares en su centro de trabajo		X			
Remuneración	5	Esta conforme con la remuneración que usted percibe	X				
	6	Considera usted que el salario básico mensual es acorde con el trabajo que realiza		X			
	7	Percibe usted remuneración por las horas extras que labora en su centro de trabajo			X		
Beneficios laborales	8	Considera usted que los beneficios que recibe son justos en relación con el trabajo que realiza		X			
	9	Cree usted que los beneficios laborales mejoran su calidad de vida.					X
	10	Usted percibe gratificaciones por fiestas patrias y navidad			X		
	11	Usted tiene compensación por tiempo de servicios.		X			
Subordinación	12	Conoce los beneficios sociales que otorga su empresa.	X				
	13	Esta conforme con los trabajos que realiza en su centro de trabajo				X	
	14	Considera que es justa los trabajos que le asignan en su centro de trabajo			X		
	15	Considera que su jefe respeta sus derechos como trabajador	X				
Contrato laboral	16	Alguna vez pensó en renunciar por los tratos de su jefe inmediato			X		
	17	Tiene usted un contrato laboral en la empresa que usted trabaja			X		
	18	Considera que es necesario un contrato de trabajo					X
	19	Usted esta conforme con los términos de su contrato de trabajo	X				
	20	Tiene conocimiento sobre los beneficios de tener un contrato de trabajo	X				
	21	Considera que es necesario conocer el derecho laboral para que no se vulnere sus derechos.				X	

Fuente: elaboración propia

CUESTIONARIO DE LA INFORMALIDAD EN LAS CONDICIONES LABORALES DE LAS MICROEMPRESAS METALMECÁNICA DE LA CIUDAD DE PUNO, PERIODO 2021.

La presente encuesta se realiza con el fin de determinar la informalidad en las condiciones laborales de las microempresas metalmecánica de la ciudad de Puno, periodo 2021.

DATOS GENERALES: *Abelardo Gonzales Pasi* Dni : *41729748*

1. GÉNERO

a) Femenino ()

b) Masculino (x)

2. EDAD: *40*.....

INSTRUCCIONES:

Lea las preguntas y marque una sola alternativa con un aspa (x). Sobre las respuestas que tienen la siguiente escala de valoración

Escala: **Nunca (1)** **Casi nunca (2)** **A veces (3)** **Casi siempre (4)** **Siempre (5)**

Dimensiones	N	Ítems	1	2	3	4	5
Jornada laboral	1	Se cumple la jornada laboral establecido por la ley en tu centro de trabajo		X			
	2	Está conforme con las horas de trabajo que usted cumple	X				
	3	Tiene conocimiento de las horas establecidas por ley para trabajar.			X		
	4	Se puede adaptar la jornada laboral por motivos familiares en su centro de trabajo		X			
Remuneración	5	Esta conforme con la remuneración que usted percibe	X				
	6	Considera usted que el salario básico mensual es acorde con el trabajo que realiza		X			
	7	Percibe usted remuneración por las horas extras que labora en su centro de trabajo			X		
Beneficios laborales	8	Considera usted que los beneficios que recibe son justos en relación con el trabajo que realiza		X			
	9	Cree usted que los beneficios laborales mejoran su calidad de vida.					X
	10	Usted percibe gratificaciones por fiestas patrias y navidad			X		
	11	Usted tiene compensación por tiempo de servicios.			X		
	12	Conoce los beneficios sociales que otorga su empresa.	X				
Subordinación	13	Esta conforme con los trabajos que realiza en su centro de trabajo					X
	14	Considera que es justa los trabajos que le asignan en su centro de trabajo		X			
	15	Considera que su jefe respeta sus derechos como trabajador	X				
	16	Alguna vez pensó en renunciar por los tratos de su jefe inmediato			X		
Contrato laboral	17	Tiene usted un contrato laboral en la empresa que usted trabaja			X		
	18	Considera que es necesario un contrato de trabajo					X
	19	Usted esta conforme con los términos de su contrato de trabajo	X				
	20	Tiene conocimiento sobre los beneficios de tener un contrato de trabajo	X				
	21	Considera que es necesario conocer el derecho laboral para que no se vulnere sus derechos.					X

Fuente: elaboración propia

CUESTIONARIO DE LA INFORMALIDAD EN LAS CONDICIONES LABORALES DE LAS MICROEMPRESAS METALMECÁNICA DE LA CIUDAD DE PUNO, PERIODO 2021.

La presente encuesta se realiza con el fin de determinar la informalidad en las condiciones laborales de las microempresas metalmeccánica de la ciudad de Puno, periodo 2021.

DATOS GENERALES: Amelio Cansaya Pumaloque dni: 43805098

1. GÉNERO

a) Femenino ()

b) Masculino

2. EDAD... 36

INSTRUCCIONES:

Lea las preguntas y marque una sola alternativa con un aspa (x). Sobre las respuestas que tienen la siguiente escala de valoración

Escala: **Nunca (1)** **Casi nunca (2)** **A veces (3)** **Casi siempre (4)** **Siempre (5)**

Dimensiones	N	Ítems	1	2	3	4	5
Jornada laboral	1	Se cumple la jornada laboral establecido por la ley en tu centro de trabajo		X			
	2	Está conforme con las horas de trabajo que usted cumple		X			
	3	Tiene conocimiento de las horas establecidas por ley para trabajar.				X	
	4	Se puede adaptar la jornada laboral por motivos familiares en su centro de trabajo		X			
Remuneración	5	Esta conforme con la remuneración que usted percibe		X			
	6	Considera usted que el salario básico mensual es acorde con el trabajo que realiza		X			
	7	Percibe usted remuneración por las horas extras que labora en su centro de trabajo			X		
Beneficios laborales	8	Considera usted que los beneficios que recibe son justos en relación con el trabajo que realiza		X			
	9	Cree usted que los beneficios laborales mejoran su calidad de vida.					X
	10	Usted percibe gratificaciones por fiestas patrias y navidad			X		
	11	Usted tiene compensación por tiempo de servicios.			X		
	12	Conoce los beneficios sociales que otorga su empresa.	X				
Subordinación	13	Esta conforme con los trabajos que realiza en su centro de trabajo				X	
	14	Considera que es justa los trabajos que le asignan en su centro de trabajo			X		
	15	Considera que su jefe respeta sus derechos como trabajador	X				
	16	Alguna vez pensó en renunciar por los tratos de su jefe inmediato			X		
Contrato laboral	17	Tiene usted un contrato laboral en la empresa que usted trabaja	X				
	18	Considera que es necesario un contrato de trabajo					X
	19	Usted esta conforme con los términos de su contrato de trabajo	X				
	20	Tiene conocimiento sobre los beneficios de tener un contrato de trabajo	X				
	21	Considera que es necesario conocer el derecho laboral para que no se vulnere sus derechos.				X	

Fuente: elaboración propia

CUESTIONARIO DE LA INFORMALIDAD EN LAS CONDICIONES LABORALES DE LAS MICROEMPRESAS METALMECÁNICA DE LA CIUDAD DE PUNO, PERIODO 2021.

La presente encuesta se realiza con el fin de determinar la informalidad en las condiciones laborales de las microempresas metalmeccánica de la ciudad de Puno, periodo 2021.

DATOS GENERALES: GUSTAVO VELARDE ARACAPI DNI : 45585221

1. GÉNERO

a) Femenino ()

b) Masculino

2. EDAD... 36

INSTRUCCIONES:

Lea las preguntas y marque una sola alternativa con un aspa (x). Sobre las respuestas que tienen la siguiente escala de valoración

Escala: **Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)**

Dimensiones	N	Ítems	1	2	3	4	5
Jornada laboral	1	Se cumple la jornada laboral establecido por la ley en tu centro de trabajo	X				
	2	Está conforme con las horas de trabajo que usted cumple	X				
	3	Tiene conocimiento de las horas establecidas por ley para trabajar.			X		
	4	Se puede adaptar la jornada laboral por motivos familiares en su centro de trabajo		X			
Remuneración	5	Esta conforme con la remuneración que usted percibe	X				
	6	Considera usted que el salario básico mensual es acorde con el trabajo que realiza		X			
	7	Percibe usted remuneración por las horas extras que labora en su centro de trabajo			X		
Beneficios laborales	8	Considera usted que los beneficios que recibe son justos en relación con el trabajo que realiza		X			
	9	Cree usted que los beneficios laborales mejoran su calidad de vida.					X
	10	Usted percibe gratificaciones por fiestas patrias y navidad			X		
	11	Usted tiene compensación por tiempo de servicios.			X		
	12	Conoce los beneficios sociales que otorga su empresa.	X				
Subordinación	13	Esta conforme con los trabajos que realiza en su centro de trabajo		X			
	14	Considera que es justa los trabajos que le asignan en su centro de trabajo		X			
	15	Considera que su jefe respeta sus derechos como trabajador	X				
	16	Alguna vez pensó en renunciar por los tratos de su jefe inmediato			X		
Contrato laboral	17	Tiene usted un contrato laboral en la empresa que usted trabaja			X		
	18	Considera que es necesario un contrato de trabajo				X	
	19	Usted esta conforme con los términos de su contrato de trabajo	X				
	20	Tiene conocimiento sobre los beneficios de tener un contrato de trabajo	X				
	21	Considera que es necesario conocer el derecho laboral para que no se vulnere sus derechos.					X

Fuente: elaboración propia

CUESTIONARIO DE LA INFORMALIDAD EN LAS CONDICIONES LABORALES DE LAS MICROEMPRESAS METALMECÁNICA DE LA CIUDAD DE PUNO, PERIODO 2021.

La presente encuesta se realiza con el fin de determinar la informalidad en las condiciones laborales de las microempresas metalmecánica de la ciudad de Puno, periodo 2021.

DATOS GENERALES: *MARCO ANTONIO GUISPE COOB 77210446*

1. GÉNERO

a) Femenino ()

b) Masculino (X)

2. EDAD *28*

INSTRUCCIONES:

Lea las preguntas y marque una sola alternativa con un aspa (x). Sobre las respuestas que tienen la siguiente escala de valoración

Escala: **Nunca (1)** **Casi nunca (2)** **A veces (3)** **Casi siempre (4)** **Siempre (5)**

Dimensiones	N	Ítems	1	2	3	4	5
Jornada laboral	1	Se cumple la jornada laboral establecido por la ley en tu centro de trabajo	X				
	2	Está conforme con las horas de trabajo que usted cumple		X			
	3	Tiene conocimiento de las horas establecidas por ley para trabajar.			X		
	4	Se puede adaptar la jornada laboral por motivos familiares en su centro de trabajo			X		
Remuneración	5	Esta conforme con la remuneración que usted percibe	X				
	6	Considera usted que el salario básico mensual es acorde con el trabajo que realiza		X			
	7	Percibe usted remuneración por las horas extras que labora en su centro de trabajo			X		
Beneficios laborales	8	Considera usted que los beneficios que recibe son justos en relación con el trabajo que realiza		X			
	9	Cree usted que los beneficios laborales mejoran su calidad de vida.					X
	10	Usted percibe gratificaciones por fiestas patrias y navidad		X			
	11	Usted tiene compensación por tiempo de servicios.		X			
Subordinación	12	Conoce los beneficios sociales que otorga su empresa.	X				
	13	Esta conforme con los trabajos que realiza en su centro de trabajo				X	
	14	Considera que es justa los trabajos que le asignan en su centro de trabajo		X			
	15	Considera que su jefe respeta sus derechos como trabajador	X				
Contrato laboral	16	Alguna vez pensó en renunciar por los tratos de su jefe inmediato			X		
	17	Tiene usted un contrato laboral en la empresa que usted trabaja	X				
	18	Considera que es necesario un contrato de trabajo					X
	19	Usted esta conforme con los términos de su contrato de trabajo		X			
	20	Tiene conocimiento sobre los beneficios de tener un contrato de trabajo	X				
	21	Considera que es necesario conocer el derecho laboral para que no se vulnere sus derechos.				X	

Fuente: elaboración propia

CUESTIONARIO DE LA INFORMALIDAD EN LAS CONDICIONES LABORALES DE LAS MICROEMPRESAS METALMECÁNICA DE LA CIUDAD DE PUNO, PERIODO 2021.

La presente encuesta se realiza con el fin de determinar la informalidad en las condiciones laborales de las microempresas metalmecánica de la ciudad de Puno, periodo 2021.

DATOS GENERALES: Felix Ortiz Gutierrez 77 418786

1. GÉNERO

a) Femenino ()

b) Masculino

2. EDAD 29

INSTRUCCIONES:

Lea las preguntas y marque una sola alternativa con un aspa (x). Sobre las respuestas que tienen la siguiente escala de valoración

Escala: **Nunca (1)** **Casi nunca (2)** **A veces (3)** **Casi siempre (4)** **Siempre (5)**

Dimensiones	N	Items	1	2	3	4	5
Jornada laboral	1	Se cumple la jornada laboral establecido por la ley en tu centro de trabajo		X			
	2	Está conforme con las horas de trabajo que usted cumple		X			
	3	Tiene conocimiento de las horas establecidas por ley para trabajar.			X		
	4	Se puede adaptar la jornada laboral por motivos familiares en su centro de trabajo		X			
Remuneración	5	Esta conforme con la remuneración que usted percibe	X				
	6	Considera usted que el salario básico mensual es acorde con el trabajo que realiza	X				
	7	Percibe usted remuneración por las horas extras que labora en su centro de trabajo			X		
Beneficios laborales	8	Considera usted que los beneficios que recibe son justos en relación con el trabajo que realiza		X			
	9	Cree usted que los beneficios laborales mejoran su calidad de vida					X
	10	Usted percibe gratificaciones por fiestas patrias y navidad			X		
	11	Usted tiene compensación por tiempo de servicios.		X			
Subordinación	12	Conoce los beneficios sociales que otorga su empresa.	X				
	13	Esta conforme con los trabajos que realiza en su centro de trabajo					X
	14	Considera que es justa los trabajos que le asignan en su centro de trabajo		X			
	15	Considera que su jefe respeta sus derechos como trabajador	X				
Contrato laboral	16	Alguna vez pensó en renunciar por los tratos de su jefe inmediato			X		
	17	Tiene usted un contrato laboral en la empresa que usted trabaja		X			
	18	Considera que es necesario un contrato de trabajo					X
	19	Usted esta conforme con los términos de su contrato de trabajo	X				
	20	Tiene conocimiento sobre los beneficios de tener un contrato de trabajo	X				
	21	Considera que es necesario conocer el derecho laboral para que no se vulnere sus derechos.				X	

Fuente: elaboración propia

QUESTIONARIO DE LA INFORMALIDAD EN LAS CONDICIONES LABORALES DE LAS MICROEMPRESAS METALMECÁNICA DE LA CIUDAD DE PUNO, PERIODO 2021.

La presente encuesta se realiza con el fin de determinar la informalidad en las condiciones laborales de las microempresas metalmeccánica de la ciudad de Puno, periodo 2021.

DATOS GENERALES:

Herma Genes Quispe Huayachi 43 820985

1. GÉNERO

a) Femenino ()

35

b) Masculino ()

2. EDAD.....

INSTRUCCIONES:

Lea las preguntas y marque una sola alternativa con un aspa (x). Sobre las respuestas que tienen la siguiente escala de valoración

Escala: **Nunca (1)** **Casi nunca (2)** **A veces (3)** **Casi siempre (4)** **Siempre (5)**

Dimensiones	N	Items	1	2	3	4	5
Jornada laboral	1	Se cumple la jornada laboral establecido por la ley en tu centro de trabajo		<input checked="" type="checkbox"/>			
	2	Está conforme con las horas de trabajo que usted cumple	<input checked="" type="checkbox"/>				
	3	Tiene conocimiento de las horas establecidas por ley para trabajar.			<input checked="" type="checkbox"/>		
	4	Se puede adaptar la jornada laboral por motivos familiares en su centro de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>				
Remuneración	5	Esta conforme con la remuneración que usted percibe	<input checked="" type="checkbox"/>				
	6	Considera usted que el salario básico mensual es acorde con el trabajo que realiza		<input checked="" type="checkbox"/>			
	7	Percibe usted remuneración por las horas extras que labora en su centro de trabajo			<input checked="" type="checkbox"/>		
Beneficios laborales	8	Considera usted que los beneficios que recibe son justos en relación con el trabajo que realiza		<input checked="" type="checkbox"/>			
	9	Cree usted que los beneficios laborales mejoran su calidad de vida.					<input checked="" type="checkbox"/>
	10	Usted percibe gratificaciones por fiestas patrias y navidad			<input checked="" type="checkbox"/>		
	11	Usted tiene compensación por tiempo de servicios.			<input checked="" type="checkbox"/>		
Subordinación	12	Conoce los beneficios sociales que otorga su empresa.	<input checked="" type="checkbox"/>				
	13	Esta conforme con los trabajos que realiza en su centro de trabajo				<input checked="" type="checkbox"/>	
	14	Considera que es justa los trabajos que le asignan en su centro de trabajo		<input checked="" type="checkbox"/>			
	15	Considera que su jefe respeta sus derechos como trabajador	<input checked="" type="checkbox"/>				
Contrato laboral	16	Alguna vez pensó en renunciar por los tratos de su jefe inmediato			<input checked="" type="checkbox"/>		
	17	Tiene usted un contrato laboral en la empresa que usted trabaja			<input checked="" type="checkbox"/>		
	18	Considera que es necesario un contrato de trabajo					<input checked="" type="checkbox"/>
	19	Usted esta conforme con los términos de su contrato de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>				
	20	Tiene conocimiento sobre los beneficios de tener un contrato de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>				
	21	Considera que es necesario conocer el derecho laboral para que no se vulnere sus derechos.				<input checked="" type="checkbox"/>	

Fuente: elaboración propia