



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO CORPORATIVO

TESIS

**RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL Y LA SATISFACCIÓN DE
LAS NECESIDADES BASICAS DEL TRABAJADOR DE LAS
MICROEMPRESAS PANIFICADORAS DEL DISTRITO DE
SICUANI: PERIODO 2019**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
ABOGADO**

AUTOR:

Bach. QUISPE CANDIA, VICTOR ALBERTO

LIMA-PERÚ

2020

ASESOR DE TESIS

Mg. FERNANDO HURTADO CARRASCO

JURADO EXAMINADOR

Dr. JUAN HUMBERTO QUIROZ ROSAS
Presidente

Dra. FLOR DE MARIA SISNIEGAS LINARES
Secretario

Mg. LUZ JACKELYN PARDAVE DIONICIO
Vocal

DEDICATORIA

Con mucho cariño para mi hermano José Raúl, quien partió para no retornar. Se hace sentir su ausencia en todo momento; junto a él vimos de cerca tristezas, alegrías y mucho esfuerzo para salir adelante.

Para Lida, compañera de mi vida, a pesar de las cosas que nos tocó vivir, siempre estuvimos juntos. Para Leydi Aracely, mi única hija, a quien la quiero mucho; fueron siempre esa antorcha latente en todo momento.

A la mujer que nunca perdió la esperanza de ver a sus hijos profesionales, mi madre. También, los dedico con afecto a mi señor padre y a mis hermanos.

AGRADECIMIENTO

El agradecimiento respectivo, a la Universidad Privada TELESUP por darnos la oportunidad de habernos ayudado a cumplir una de nuestras metas y anhelos como es de optar el Título profesional de Abogado, con el trabajo de investigación titulado Régimen laboral especial y la satisfacción de las necesidades básicas del trabajador de las microempresas panificadoras del distrito de Sicuani: período 2019.

Nuestro reconocimiento al Mgt. Fernando Hurtado Carrasco, por su gran esfuerzo y dedicación en su asesoramiento como metodólogo, como también el rol que cumplió el asesor Temático Dr. Alan Salazar Mujica y a toda la plana docente de esta prestigiosa Universidad, quienes compartieron sus experiencias para el buen desenvolvimiento de nuestra formación profesional. Sin dejar de mencionar, a quienes están a cargo de la ODE-Cusco, que, durante el desarrollo del taller de tesis, oportunamente nos brindó información para absolver nuestras dudas y consultas relacionados a la investigación.

No podemos dejar de mencionar a los propietarios de las panificadoras del distrito de Sicuani, quienes proactivamente han contribuido con el recojo de información, lo propio a los trabajadores que laboran en estas microempresas que diariamente pese muchas dificultades enfrentan el diario vivir.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre las prestaciones del Régimen laboral especial y la satisfacción de las necesidades básicas del trabajador de las microempresas panificadoras del distrito de Sicuani: período 2019. La metodología de la investigación tiene un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de tipo correlacional de corte transversal; para lo cual se ha seleccionado una muestra de 20 empleados y 07 propietarios de las microempresas panificadoras del distrito de Sicuani: período 2019, de manera no probabilística a intención y criterio de los investigadores.

Recurrimos al método científico para describir las características reales de los objetos de investigación, evitando o tratando de reducir al máximo el subjetivismo. La técnica e instrumentos utilizados es la encuesta debidamente estructurada para recoger información para las variables de estudio: Régimen laboral especial y satisfacción de las necesidades básicas del trabajador. Sometiéndose dichos instrumentos a prueba de confiabilidad del constructo y validación de juicio de expertos.

Los resultados obtenidos, confirman que existe relación directa y significativa entre ambas variables de estudio; los mismos son expresadas a través del coeficiente de correlación de Spearman, el cual alcanza el valor de 0.470, lo cual indica que cuanto mejor sea cumplidos los aspectos que involucran régimen laboral especial, la satisfacción de las necesidades del trabajador será cubierta de mejor manera y viceversa.

Palabras clave: Régimen especial laboral y satisfacción de necesidades básicas

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between the benefits of the special labor regime and the satisfaction of the basic needs of the worker of the micro-bakeries of the Sicuani district: period 2019. The research methodology has a quantitative, design approach non-experimental, cross-sectional correlational type; for which a sample of 20 employees and 07 owners of the micro-bakeries of the Sicuani district has been selected: period 2019, in a non-probabilistic way at the intention and criteria of the researchers.

We resort to the scientific method to describe the real characteristics of the research objects, avoiding or trying to reduce subjectivism as much as possible. The technique and instruments used is the properly structured survey to collect information for the study variables: Special labor regime and satisfaction of the basic needs of the worker. Submitting said instruments to the reliability test of the construct and validation of expert judgment.

The results obtained confirm that there is a direct and significant relationship between both study variables; They are expressed through the Spearman correlation coefficient, which reaches the value of 0.470, which indicates that the better the aspects that involve a special labor regime are fulfilled, the satisfaction of the worker's needs will be better covered and vice versa.

Keywords: Special labor regime and satisfaction of basic needs

ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA	i
ASESOR DE TESIS	ii
JURADO EXAMINADOR.....	iii
DEDICATORIA	iv
RESUMEN	vi
ABSTRACT.....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xi
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
I. PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	15
1.1. Planteamiento del problema.....	15
1.2. Formulación del problema	18
1.2.1. Problema general	18
1.2.2. Problemas específicos.....	18
1.3. Justificación del estudio.....	19
1.3.1. Pertinencia.....	19
1.3.2. Conveniencia.....	19
1.3.3. Implicaciones prácticas.....	19
1.3.4. Valor teórico.....	19
1.4. Objetivos de la investigación	20
1.4.1. Objetivo general.....	20
1.4.2. Objetivos específicos.....	20
II. MARCO TEÓRICO	21
2.1. Antecedentes de la investigación	21
2.1.1. Nacionales.....	21
2.1.2. Internacionales	23
2.2. Bases teóricas de las variables	27
2.2.1. Régimen Laboral de la micro y pequeña empresa	27
2.1.2. Beneficios laborales para los trabajadores de este rubro	29

2.1.3. La Jornada de trabajo en la MYPE	30
2.2.4. Descanso semanal obligatorio.....	31
2.2.5. Descanso vacacional.....	31
2.2.6. Indemnización por despido injustificado	31
2.2.7. Seguridad Social en Salud.....	33
2.2.8. Generalidades de la relación laboral	33
2.2.9 Prestación personal.....	34
2.2.10. Derecho al trabajo	34
2.2.11. Necesidades Básicas humanas de Maslow.....	35
2.2.12. Las Necesidades Fisiológicas	37
2.2.13. Las Necesidades de Seguridad.....	37
2.2.14. Clima laboral.....	38
2.2.15. Calidad de vida laboral	38
2.2.16. Flexibilización laboral	39
2.3. Definición de términos básicos.....	40
III. MARCO METODOLÓGICO.....	44
3.1. Hipótesis de la investigación	44
3.1.1. Hipótesis general.....	44
3.1.2. Hipótesis específicas.....	44
3.2. Variables de estudio.....	44
3.2.1. Definición conceptual.....	45
3.2.2. Definición operacional	46
3.3. Tipo y nivel de la investigación	46
3.4. Diseño de la investigación	46
3.5. Población y muestra de estudio.....	47
3.5.1. Población.....	47
3.5.2. Muestra.....	47
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	47
3.6.1. Técnicas de recolección de datos.....	48
3.6.2. Instrumentos de recolección de datos	48
3.7. Métodos de análisis de datos	49
IV. RESULTADOS	50
4.1. Resultados descriptivos para la variable Régimen Especial Laboral....	50

4.1.1. Resultados para la dimensión Aspecto Generales y requisitos	50
4.1.2. Resultados para dimensión Derechos laborales, salud y seguridad en el trabajo	52
4.1.3. Resultados para dimensión Despido laboral arbitrario	54
4.2. Resultados para la variable Satisfacción de Necesidades Básicas del Trabajador	56
4.2.1. Resultados para dimensión Necesidades Fisiológicas	56
4.2.2. Resultados para dimensión Necesidades de Seguridad	58
4.2.3. Resultados para dimensión Necesidades de afiliación y afecto	60
4.3. Resultados para la correlación entre las variables Régimen Laboral Especial y Satisfacción de las necesidades básicas del trabajador	62
V. DISCUSIÓN	65
VI. CONCLUSIONES	70
VI. RECOMENDACIONES	71
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	72
ANEXOS	74
Anexo 1: Matriz de consistencia	75
Anexo 2: Operacionalización de las variables	76
Anexo 3: Instrumentos	78
Anexo 4: Validación de los instrumentos	80
Anexo 5: Matriz de datos	86

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Beneficios sociales de la MYPE	30
Tabla 2.	Población involucrada para el estudio	47
Tabla 3.	Técnicas e instrumento para acopiar información	48
Tabla 4.	Resultado para la confiabilidad de los instrumentos.....	49
Tabla 5.	Aspectos generales y requisitos	50
Tabla 6.	Derechos laborales, salud y seguridad en el trabajo	52
Tabla 7.	Despido laboral arbitrario	54
Tabla 8.	Necesidades fisiológicas	56
Tabla 9.	Necesidades de Seguridad	58
Tabla 10.	Necesidades de afiliación y afecto	60
Tabla 11.	Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov	62
Tabla 12.	Necesidades de afiliación y afecto	63

ÍNDICE DE FIGURA

Figura 1. Pirámide de las necesidades básicas de Maslow.	36
Figura 2. Aspectos generales y requisitos.....	51
Figura 3. Derechos laborales, salud y seguridad en el trabajo.....	53
Figura 3. Despido laboral arbitrario	55
Figura 5. Necesidades fisiológicas	57
Figura 6. Necesidades de Seguridad	59
Figura 7. Necesidades de afiliación y afecto	61

INTRODUCCIÓN

Muchos negocios familiares adoptan el modelo de empresa MYPE, ya que, en principio, no se requiere una inversión de capital muy grande. Por esta razón, se constituyen como buenas oportunidades de desarrollo y cobran cada vez mayor importancia dentro de la economía; a la vez, son generadoras del empleo formal.

Sin bien es cierto que existe un ordenamiento legal para que en el mercado formal puedan desenvolverse las medianas y pequeñas empresas, más conocida como las MYPES. Sin embargo, hay quienes desconocen su organización, funcionamiento y beneficios; además en este rubro hay trabajadores que laboran, hacen uso de las horas semanales, remuneración mínima vital y otros beneficios; cumplen una determinada jornada de labor con ciertos beneficios laborales, que difiere de los beneficios generales del régimen general laboral, lo cual ocasiona cierta insatisfacción en los trabajadores que no les permite satisfacer sus necesidades básicas por el casi constante elevado costo de vida.

El presente trabajo de Investigación: “Régimen Laboral Especial y la Satisfacción de las necesidades básicas del trabajador en las panificadoras del distrito de Sicuani: periodo 2019”, tiene como finalidad determinar la relación que existe entre las prestaciones del régimen laboral especial y la satisfacción de las necesidades básicas del trabajador. A partir de ello, la presente Investigación se ha estructurado de la siguiente manera:

Capítulo I: se presenta el planteamiento del problema que comprende: situación problemática, formulación del problema, la justificación de la investigación y la determinación de objetivos.

Capítulo II: corresponde al marco teórico que abarca: antecedentes, bases teóricas de las variables y definición de términos básicos.

Capítulo III: describe el Marco Metodológico de la investigación, comprende, las hipótesis, las variables de estudio, el tipo, nivel y diseño; población y muestra; técnicas e instrumentos de investigación y el método de análisis de datos.

Capítulo IV: presentamos los resultados de la investigación por medio de tablas y gráficos, lo cual es expresada a través del coeficiente de correlación de Spearman.

Capítulo V: corresponde a la Discusión, a partir de los resultados obtenidos en la presente investigación.

Finalmente, planteamos conclusiones y alcanzamos recomendaciones necesarias a partir de investigado. También incluimos las referencias bibliográficas y todo lo referido a anexos como parte de las evidencias.

I. PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

A finales del 2008 se registra una nueva recesión económica a nivel mundial, la Organización Internacional del Trabajo (2014), lo cataloga como “La gran Recesión del 2008-2009”. Generando un impacto de desconfianza no solo en las economías del orbe, sino también en las instituciones financieras y en particular en el ámbito empresarial. En el propósito de disminuir el impacto económico de esa recesión, distintas corporaciones y/o empresas tuvieron que replantear formas y estilos de gerenciar y adaptarse a las demandas del mercado, con el propósito de mejorar la productividad y estandarizar la calidad en bienes y servicios. Para alcanzar estos estándares, no se debe dejar de lado el rol que cumplen los trabajadores, como engranaje importante de una empresa. Al respecto, hay quienes prefieren hablar del talento humano, porque representan el motor para el avance y crecimiento de las organizaciones; éstos también han tenido que ajustarse a este nuevo orden mundial, lo que hoy muchos laboristas denominan, la flexibilización laboral.

Debido al impacto de la globalización económica, el interés es mayor por buscar propias fuentes de ingreso en cualquier tipo de negocio. Con la idea de que los empresarios se incentiven y formalicen sus negocios. Se emitió la Ley de Formalización y Promoción de la Micro y Pequeña Empresa (Ley N°28015. Diario Oficial EL Peruano, 03 de julio del 2003). Tuvo su aplicabilidad con un nivel de aceptación favorable hasta finales de setiembre del 2008, para luego dar paso al Decreto Legislativo N.° 1086 Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y de Acceso al Empleo Decente”, junto a sus modificaciones recopiladas en el Decreto Supremo N.° 007-2008-TR. Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, a partir del 1 de octubre del 2008.

No obstante, el Congreso de la República, con fecha 2 de julio de 2013 promulgó la Ley N.° 30056. Ley que Modifica Diversas Leyes para Facilitar la

Inversión, Impulsar el Desarrollo Productivo y el Crecimiento Empresarial, estableciendo el ordenamiento legal para la promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresas; la cual modifica el D.L. N.º 1086 y D.S. N.º 007-2008-TR. A partir de ese ordenamiento legal, en el Perú, las micro y pequeñas empresas aportan aproximadamente el 40% del Producto Bruto Interno, lo cual revela la gran importancia que tienen estas empresas en el desarrollo económico del país (Asociación de Emprendedores del Perú, 2015). El Estado peruano de cierta manera se ve favorecido ante el incremento de la formalización de las empresas, ya que producto de ello, la recaudación de tributos se acrecienta a favor de la caja fiscal; asimismo, mediante la presente ley, el microempresario puede gozar de una serie de beneficios laborales, tributarios y financieros. Además de ello, a decir de muchos expertos, este sector del empresariado peruano:

- Son de espíritu emprendedor.
- Tiene mayor acceso al crédito.
- Tiene confianza en el futuro.
- Son generadoras de empleo.

Emprender un negocio propio, exige mucho esfuerzo y trabajo; incertidumbre, miedos al cambio, ambición y vivir fuera de la zona de confort, más si por medio existe una inversión de dinero y tiempo para garantizar el negocio del que se quiere vivir, no en vano los microempresarios tienen el apelativo de “emprendedores”. En la ciudad de Sicuani, capital de la provincia de Canchis, región Cusco, existen muchos sectores comerciales que se dedican a diferentes actividades socioeconómicas; una de ellas son las microempresas panificadoras, que es usual ver en las principales arterias de la ciudad de Sicuani, a personas de diferentes edades, de preferencia a primeras horas del día, ofreciendo sus productos en tiendas y centros comerciales, hasta en el mercado ambulatorio. Al interior de estas microempresas panificadoras, como organización confluyen muchos factores que dinamizan la actividad comercial, desde insumos de elaboración hasta la interrelación de empleador y empleados.

Llegar a la industria panadera, previamente tuvo que pasar por lo artesanal, en otros tal vez desde de experiencias y negocios familiares. En nuestros días, las

formas de elaborar pan se han renovado con el progreso de las empresas de panificación industrial, el factor influyente, a nuestra forma de pensar es el mercado y la demanda por la diversidad de este producto. Sin embargo, pareciera que tanto empresarios como trabajadores desconocen los beneficios tributarios y laborales que otorga la presente ley, y si los conocen no las aplican de manera correcta ni en su totalidad.

No hay duda que, con el avance de la sociedad, las formas de producción de pan, como la infraestructura, insumos y maquinarias también han mutado a través de tiempo y en todos los contextos culturales. Los microempresarios de las panificadoras, para comercializar sus productos a diferentes establecimientos: restaurantes, tiendas comerciales, lugares de venta, entre otros, requieren tener en su mayoría, entre tres a ocho trabajadores por puesto, en alguno de los casos solo se encuentran en planilla de uno hasta dos trabajadores, el resto labora de manera informal por destajo o emiten recibos por honorarios, la jornada laboral no se estaría ajustando de acuerdo a Ley, el tipo de contrato, seguridad laboral, promoción, capacitación, entre otros.

Lo que podría acarrear diversas denuncias laborales por parte de los trabajadores a sus empleadores. Esto sin mencionar que SUNAFIL, organismo responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento socio-laboral, de seguridad y la salud en el trabajo, podría inspeccionar a las microempresas panificadoras de Sicuani e imponer multas laborales a todas las microempresas que incumplan lo que establece la Ley, perjudicando no solo a los trabajadores, sino el mismo funcionamiento de las microempresas panificadoras. El empleador al no tener conocimiento amplio acerca del Régimen laboral especial de las MYPE, estaría incurriendo en faltas laborales, al no cumplir el pago completo de su jornada laboral y sus beneficios sociales a sus trabajadores. Otro factor influyente en el rendimiento laboral efectivo del trabajador, es el ambiente organizacional del centro de trabajo, el cual debería permitir al trabajador se sienta motivado por el trabajo, creemos que el rendimiento se optimizaría a un más, cuando se labora en un ambiente de confianza, de manera que se pueda aprovechar todo el potencial humano para elevar la utilidad de ganancias. También es cierto, que el trabajador no es una máquina, no se trata de obligar al trabajador para que rinda al tope, sino

por el contrario, el trabajador es un ser humano, necesita descanso, alimentarse, vestirse, necesita atención de salud, requiere capacitarse, tiene sueños y aspiraciones personales y familiares. A la vez, el trabajador con su remuneración mensual debe mínimamente satisfacer sus necesidades básicas: de alimentación, vestido, vivienda y salud; solo así, podríamos entender que su fuerza de trabajo compensa para satisfacer esas necesidades básicas. De no actuar como lo señala la Ley, podría afectar de manera significativa la gestión económica de las microempresas y tener problemas judiciales si sus trabajadores deciden demandarlo.

1.2. Formulación del problema

El presente estudio pretende abordar la pertinencia del Régimen laboral especial y la satisfacción de las necesidades básicas del trabajador en las microempresas panificadoras de la ciudad de Sicuani, se busca determinar la relación existente entre ambas variables de investigación, y de esta manera brindar recomendaciones a los microempresarios del distrito de Sicuani.

1.2.1. Problema general

PG ¿Cuál es la relación que existe entre las prestaciones del Régimen Laboral Especial y la Satisfacción de las Necesidades Básicas del trabajador de las microempresas panificadoras del distrito de Sicuani: periodo 2019?

1.2.2. Problemas específicos

PE 1 ¿De qué manera se relaciona los aspectos generales y requisitos del Régimen Laboral Especial con las necesidades básicas del trabajador de las microempresas panificadoras del distrito Sicuani: periodo 2019?

PE 2 ¿De qué manera se vinculan los derechos laborales del régimen laboral especial con las necesidades básicas del trabajador de las microempresas panificadoras del distrito Sicuani: periodo 2019?

PE 3 ¿De qué manera se vinculan la salud y la seguridad en el trabajo del régimen laboral especial con las necesidades básicas del trabajador de las microempresas panificadoras del distrito Sicuani: periodo 2019?

1.3. Justificación del estudio

El presente trabajo de investigación se justifica por los siguientes aspectos:

1.3.1. Pertinencia.

La presente investigación será de gran importancia ya que servirá para analizar y confirmar que el régimen especial laboral, no es otra cosa que normas a que se deben cumplir a cabalidad para que no se excluya al trabajador de los beneficios sociales, tampoco los empresarios burlen con su obligación con el impuesto a la renta, en las microempresas panificadoras del distrito de Sicuani.

1.3.2. Conveniencia.

La presente investigación ayudará a resolver los actuales problemas sociales y económicos, que presentan los trabajadores de las microempresas panificadoras al no estar en planillas, conforme lo establece la Ley y entender la satisfacción de las necesidades básicas del trabajador quienes prestan servicios bajo éste régimen laboral.

1.3.3. Implicaciones prácticas.

Se espera que la presente investigación sirva como material de consulta en el país, con la finalidad que los microempresarios se ajusten conforme lo señala el Régimen Laboral Especial, en cuanto a la aplicación de los beneficios especiales laborales tal como nos menciona la legislación y evitar problemas con la administración tributarias en aplicación de la determinación del impuesto a la renta.

1.3.4. Valor teórico.

Se podrá ver al estudio como un documento de la situación actual del distrito de Sicuani, y tomar conciencia que las microempresas de panificadoras necesitan de capacitación de estos temas, esta investigación permitirá conocer con amplitud sobre el régimen especial laboral y su relación con la satisfacción de las necesidades básicas del trabajador.

Consideramos que la realización de ésta investigación sobre el tema propuesto es viable, porque es un tema que servirá como base para las próximas

investigaciones referenciado al régimen especial laboral y la satisfacción de las necesidades básicas del trabajador.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

OG Determinar la relación que existe entre las prestaciones del Régimen Laboral Especial y la Satisfacción de las Necesidades Básicas del Trabajador de la Microempresas panificadoras del distrito de Sicuani: período 2019.

1.4.2. Objetivos específicos

OE 1 Determinar la relación de los aspectos generales y requisitos del Régimen Laboral Especial con las necesidades básicas del trabajador de las microempresas panificadoras del distrito Sicuani: período 2019.

OE 2 Relacionar los derechos laborales del régimen laboral especial con las necesidades básicas del trabajador de las microempresas panificadoras del distrito Sicuani: periodo 2019.

OE 3 Determinar la relación con la seguridad y la salud en el trabajo del régimen laboral especial con la satisfacción de las necesidades básicas del trabajador en las microempresas panificadoras del distrito de Sicuani: período 2019.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

La investigación tiene su punto de partida en el hecho real, concreto y objetivo. A la vez, debe tomar en cuenta los antecedentes para conocer de mejor manera el fenómeno a estudiar. En ese sentido, reportamos los antecedentes que nos permitirá dar una mirada más amplia en relación al régimen laboral especial y su correlación inmediata con la satisfacción de las necesidades básicas del trabajador de las microempresas panificadoras del distrito de Sicuani.

2.1.1. Nacionales

Carreño (2015), en su tesis titulada: El régimen laboral especial de la micro y pequeña empresa y la afectación de los derechos laborales de los trabajadores, Arequipa. Tesis para la obtención del título profesional de Abogado de la Universidad Católica de Santa María. La investigación utilizada es descriptivo – explicativo. Se realizó la recolección de datos, ordenamiento, tabulación, análisis e interpretación de la información requerida para la culminación de la investigación planteada, considerando su aspecto cuantitativo y cualitativo. Cuyo objetivo de su tesis es determinar cuáles son las características de la labor que desempeñan quienes laboran en las micro y pequeñas empresas, cuando los derechos laborales reconocidos mediante el Texto Único Ordenado, de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial, es equiparable a los derechos laborales que la legislación laboral general reconoce a los trabajadores, si la regulación de los derechos laborales de los trabajadores que se rigen por el TUO de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial, deben ser reformados a fin de compatibilizar con los derechos reconocidos por la Ley General de Trabajo. Como conclusión, En el año 2002, un año antes que entrara en vigencia el Régimen Laboral Especial de las Microempresas, el grado de informalidad en las microempresas en 74.9% y de las pequeñas empresas en un 37.2%. En el año 2013, después de 10 años de aplicarse el régimen laboral especial de las Mypes, 49.6% de las MYPEs son formales y el 50.4% informales. Ello nos hace ver que después de 10 años de la vigencia de un régimen que recorta los derechos

laborales de los trabajadores, más del 50% de las Mypes continúan siendo informales. Es decir, no es un mecanismo idóneo para solucionar el problema de informalidad de las Mypes.

Santander, Fernandini, Gonzales y Molleda (2013), en su tesis titulada: Estrategias Para Inducir la Formalidad de la Mype de la Industria Gráfica- Offset Por Medio De Gestión Competitiva. Tesis para la obtención del grado académico de magister en Derecho de la empresa con mención en Gestión Empresarial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Utiliza el diseño de investigación descriptiva no experimental y aplica como instrumento de recolección de datos el cuestionario. Cuyo objetivo de su tesis es presentar un Manual orientado a la Micro y Pequeña Empresa (MYPE) de la Industria Gráfica Offset como estrategia ante la informalidad existente de ese sector, utilizando como herramienta competitiva una esquematización de la propuesta de las políticas públicas y Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) que brindan diferentes organismos públicos. Como conclusión, indica que una MYPE será formal mientras concurren en ella requisitos como: poseer un RUC vigente, tributar en rentas de tercera categoría, no superar los montos establecidos en ventas, estar dedicado a una actividad económica legal, no transgredir normas laborales y poseer una licencia de funcionamiento. No existen criterios uniformes que determinen la formalidad de una empresa, afectando la condición de los trabajadores dependientes a ellas. La informalidad es un fenómeno que se presenta en todo tipo de empresas, no únicamente en la industria gráfica o en la MYPE. Se tiene que una empresa aun siendo aparentemente formal puede asumir conductas informales por diferentes motivaciones de sus representantes. La formalidad e informalidad de un empresario muchas veces depende de sus convicciones personales, alejar al empresario de falsos paradigmas implica darle a conocer los beneficios que le otorgan las normas.

Zavala y Córdova (2015). En la Tesis: Calidad de vida laboral y compromiso organizacional del personal nombrado en la Municipalidad Provincial de San Román. Artículo publicado en la Revista: Valor Agregado, volumen 2, número 1. La investigación realizada para la Universidad Peruana Unión, Tarapoto, Perú; estableció como objetivo determinar la relación existente entre la calidad de vida laboral (CVL) y el compromiso organizacional (CO) del personal nombrado en la

sede administrativa de la Municipalidad Provincial de San Román. El método es de tipo descriptivo correlacional de corte transversal. El tamaño de la muestra fue de 42 servidores públicos nombrados a los cuales se aplicó un cuestionario estructurado en tres secciones. La primera identificó los aspectos personales y profesionales, la segunda constituida por la Escala de Calidad de Vida Profesional CVP-35 y, por último, el instrumento de compromiso organizacional. Para los resultados, los datos obtenidos fueron analizados estadísticamente con la prueba Tau- b de Kendall, cuyos resultados evidencian que no existe relación significativa entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional; ni entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional, y el apoyo directivo con el compromiso organizacional. Sin embargo, sí existen evidencias suficientes que confirman la correlación directa y significativa entre las cargas del trabajo y el compromiso organizacional. La conclusión expresa que las dimensiones que componen la calidad de vida laboral en una institución pública, no influyen de manera relevante en el compromiso que el personal nombrado tiene hacia su institución, pues ellos otorgan mayor importancia a otros aspectos que determinan su compromiso, como el logro de la estabilidad laboral a través del nombramiento.

2.1.2. Internacionales

En el mundo globalizado que nos toca vivir, ningún país puede considerarse una isla y la producción de conocimientos científicos se da de manera constante en todas las ramas del saber humano. En tanto, reportamos los antecedentes a nivel internacional, que tienen relación con nuestras variables de investigación.

Chiang, M. & Méndez, G. (2010), en su Tesis: Cómo influye la satisfacción laboral sobre el desempeño: caso empresa de Retail. Santiago de Chile. Este estudio es considerado como referencia, dado que no se desarrolló en el contexto de una empresa de vigilancia, sino de comercialización (retail). La investigación tuvo como objetivo medir la influencia de la satisfacción laboral sobre el desempeño de los trabajadores de una empresa chilena del sector retail.

La investigación tuvo un diseño no experimental y transversal, siendo la población de estudio los 96 trabajadores del departamento Electro-Hogar de las tiendas ubicadas en Santiago de Chile. La muestra consistió en 53 individuos y se

utilizó el método de la encuesta, para medir tanto el nivel de satisfacción, como el desempeño, aplicando 54 preguntas en total. Para realizar la evaluación de desempeño, el investigador utilizó una encuesta de 24 preguntas elaborada por empresa, mientras que, para medir la satisfacción, se utilizó un cuestionario de escala Likert de autoría de los investigadores. La investigación concluyó que, solamente 3 de las 7 variables de satisfacción estudiadas demostraron una relación significativa con el desempeño, entre ellas se encontraron las dimensiones de Satisfacción con la oportunidad de desarrollo (1); Satisfacción con el reconocimiento (2) y Satisfacción con la forma de reconocimiento (3). Este resultado sugeriría que, para este trabajador, a mayor satisfacción con las oportunidades de desarrollo, el reconocimiento que recibe de la empresa y la forma que se recibe dicho reconocimiento; mejor será su desempeño laboral.

Del Toro y otros (2011), en su Tesis: Clima organizacional, satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en trabajadores de una PYME de servicios de ingeniería. Bogotá, Colombia. Se consideró esta investigación a modo referencial, dado que estudió las variables satisfacción y desempeño laboral en el contexto de una empresa de servicios de ingeniería y no de vigilancia. Estudio de diseño descriptivo no experimental, que tuvo como objetivo definir la relación entre las variables Clima organizacional y Satisfacción laboral, con el desempeño de los empleados de una PyME colombiana. Se encuestó a toda la población de trabajadores de la empresa, la cual ascendía a 18 personas entre los 23 y 58 años. Para cuantificar el nivel de satisfacción, se utilizó el instrumento Job Descriptive Index (J.D.I.), adaptado al contexto colombiano. Para evaluar el desempeño de cada trabajador, se utilizó un instrumento de autoría de la empresa, considerando los aspectos de: Calidad, responsabilidad, compromiso institucional, relaciones interpersonales, 18 comunicación interpersonal, solución de conflictos, liderazgo, entre otros. La evaluación estuvo a cargo del jefe inmediato superior. Para hallar el nivel de correlación entre las variables de estudio, se obtuvieron coeficientes de correlación de Pearson y Spearman. Como conclusión principal, mayores niveles de Satisfacción laboral se relacionan con un mejor desempeño. Asimismo, las cinco dimensiones de satisfacción consideradas en el estudio (Satisfacción con el trabajo (1); Satisfacción con el salario (2); Satisfacción con oportunidades de promoción (3); Satisfacción con la supervisión (4) y Satisfacción con los

compañeros (5)), se relacionan significativamente con el desempeño. Una conclusión significativa del estudio indica que, la satisfacción laboral vendría a ser un buen predictor del desempeño, lo cual fortalece las ideas propuestas por otros autores respecto a la influencia de la satisfacción laboral para un mejor desempeño en el trabajo.

Barroso y otros (2009), en la Tesis: Satisfacción laboral Vs. Rotación, ausentismo y productividad. Un estudio de cuatro casos. México DF, México. Este estudio es tomado solo como referencia, dado que considera la rotación, ausentismo y productividad, en lugar de la variable desempeño laboral. No obstante, éstas son variables muchas veces consideradas como parte de las evaluaciones de desempeño en las empresas. La investigación tuvo como objetivo verificar la relación entre satisfacción laboral y productividad en 4 organizaciones, y compararla con la relación entre satisfacción laboral y los índices de rotación y absentismo. El estudio se realizó mediante un enfoque cuantitativo correlacional. Las muestras consistieron en un total de 176 trabajadores de 4 organizaciones: 117 profesores de un centro de estudios superiores, 20 trabajadores de una empresa de manufactura de licores, 26 empleados de una empresa comercializadora de bicicletas y 13 trabajadores de una empresa de ferretería. Las tres empresas fueron de tipo familiar. Para comprobar el grado de satisfacción en la institución educativa, se utilizó la versión adaptada para México del Cuestionario de Satisfacción Estandarizado de Minnesota, creado por la universidad de Minnesota en 1997. Se registraron los indicadores de rotación y absentismo facilitados por la institución educativa, y se consideraron las evaluaciones de los docentes como medida de desempeño para esta entidad. Para evaluar la satisfacción en las 3 empresas, se utilizó el instrumento llamado Cuadro de Calificaciones por Categoría y por Tema (CCCT), diseñado por Barroso en 2008. También, se utilizaron datos de absentismo, rotación y productividad facilitados por los gerentes de cada organización. La productividad se midió en base al nivel de ventas y nivel de satisfacción al cliente. Base al nivel de ventas y nivel de satisfacción al cliente. Como conclusión principal, para las 3 empresas estudiadas, la satisfacción se correlaciona significativamente con la rotación y absentismo. Es decir que, a mayor satisfacción laboral, se registraron consistentemente menores niveles de rotación y absentismo. No obstante, no se halló relación significativa entre satisfacción y

productividad (ventas). En ambos casos se calculó el coeficiente de correlación de Pearson para cuantificar el nivel de relación entre variables. Este estudio nos indicaría que, los trabajadores que sienten mayor satisfacción acerca de su trabajo tienden a ser menos proclives a abandonar la empresa y/o a faltar al trabajo. Sin embargo, no habría relación directa entre satisfacción y ventas. Esto último, podría deberse a que las ventas dependen de factores fuera del control de los trabajadores, por lo que habría que considerar otros indicadores para evaluar el factor Productividad. Por otro lado, sí se halló una relación significativa entre satisfacción laboral y satisfacción al cliente, lo que indicaría que, a mayor satisfacción laboral, los trabajadores cumplen más efectivamente con satisfacer a los clientes.

Segura, C. (2012), en Argentina realizó un estudio titulado Nivel de satisfacción laboral del personal médico como indicador de calidad del Hospital interzonal de niños Eva Perón de la provincia de Catamarca; cuyo objetivo fue caracterizar, describir y comparar el nivel satisfacción laboral que presenta el personal médico del hospital Interzonal de Niños “Eva Perón” de la Provincia de Catamarca. En el estudio se investigó, el nivel de satisfacción laboral del personal médico mediante las dimensiones: Capacidad de Respuesta, Seguridad, Cortesía, Remuneración y elementos Tangibles. Metodología: es Cuantitativo - Descriptivo, 31 interpretativo y comparativo. De corte transversal estratificado por departamentos. Variables: Caracterización de la población; fiabilidad, profesionalidad, seguridad, comunicación, remuneración y elementos tangibles. Universo(N): Todos los profesionales médicos del hospital Interzonal de niños Eva Perón. Muestra: (n=30): tipo probabilística, aleatoria simple. Para definir el tamaño de la muestra se tomó a la población de profesionales médicos del departamento de Clínica Asistencial, Traumatología, Quirúrgico y Guardia, del hospital Interzonal de niños “Eva Perón” periodo Abril - Julio, año 2011. Conclusión: El promedio obtenido al aplicar la escala de niveles de satisfacción laboral global a los profesionales médicos en estudio fue del 72,6% indicando un nivel de satisfacción: Satisfecho.

García, M. & Gonzales, B. (2014), en su Tesis: “Relación entre Calidad de Vida en el Trabajo y Síntomas de Estrés en el Personal Administrativo Universitario”

de Ecuador. Tuvo como objetivo: encontrar mediante un estudio la existencia de la relación de la Calidad de Vida en el Trabajo (CVT), con los síntomas de estrés del personal administrativo de la Universidad pública de Ecuador. Métodos y material utilizados: el diseño fue transversal, analítico, relacional y cuantitativo de una muestra de 447 trabajadores administrativos de la universidad pública. Se aplica cuestionarios de “CVT-GOGISALO” el análisis fue descriptivo. De la evaluación realizada tuvo como Resultados: que el 76% de los colaboradores aconsejan la presencia de síntomas fisiológicos de estrés de nivel medio, alto y muy alto. Y también presentan niveles bajos de estrés con indicios de comportamientos intelectuales, sociales, laborales y psicoemocionales. Afirmando que más del 50% de la población simulada sería vulnerables al desequilibrio que es un riesgo latente en la CVT; existe una alta satisfacción en el trabajo de una tercera parte de los trabajadores, en Conclusión: esta investigación ha demostrado la existencia de una asociación significativa entre la CVT y los síntomas de estrés. Los resultados nos han proporcionado proponer estrategias preventivas para desarrollar mejoras en la CVT en el entorno universitario; promoviendo “el buen vivir” que se han alineado a las políticas de Estado.

2.2. Bases teóricas de las variables

2.2.1. Régimen Laboral de la micro y pequeña empresa

Tomando como referencia el Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE, la Micro y Pequeña empresa (MYPE), es definida como toda unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, que tiene por objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios. Para calificar como micro o pequeña empresa, a efecto de acogerse al Régimen Laboral Especial para la Micro y Pequeña Empresa es preciso ubicarse en alguna de las siguientes categorías empresariales, establecidas en función de sus niveles de ventas anuales. Quiere decir; que valor de cada Unidad Impositiva Tributaria (UIT), para el año 2020 es de S/. 4. 300, 00 es la que determina a una microempresa que debe alcanzar 150 UIT, mientras que la pequeña empresa debe alcanzar hasta los 1700 UIT (D. S. N° 380-2019-EF).

No están comprendidas tampoco pueden acceder las empresas al Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa, en función a sus ingresos de UIT. Conformen un grupo económico que en conjunto no reúnan tales características, tengan vinculación económica con otras empresas o grupos económicos nacionales o extranjeros que no cumplan con dichas características, falseen información o dividan sus unidades empresariales, bajo sanción de multa e inhabilitación de contratar con el Estado por un período no menor de uno (1) año ni mayor de dos (2) años (Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, Ley MYPE. D.S. N° 007-2008- TR).

Hasta aquí la parte legal de las MYPEs; pero a partir de la dación de este ordenamiento legal, el trabajador podría entender que la Ley y el Estado los protege. Al respecto Mujica (2007), no cabe duda de que una de las características principales de la relación laboral es que los sujetos que la conforman, en la práctica, son desiguales. El primero de ellos, el trabajador, es la parte más débil, y se encuentra sujeto a los potenciales abusos por parte del sujeto más fuerte, el empleador. Así, el Estado, por intermedio del Derecho Laboral, interviene para subsanar esa desigualdad existente, otorgando los beneficios necesarios, de carácter imperativo para ambas partes, a favor del trabajador. Esto no implica que se desconozca de manera absoluta la autonomía privada a las partes, sino que ésta sólo podrá manifestarse al momento de la celebración del contrato de trabajo, siendo que el poder de reglamentación del mismo se ve dictado por el ordenamiento laboral.

A nuestra forma de entender, asumimos que el Estado debe regular la función laboral del derecho al trabajo para evitar excesos de parte del empleador de la MYPE y en el régimen general. Añez (2012) refiere que los cambios en el mundo del trabajo han generado nuevas formas de relaciones que en su mayoría no se ajustan a los requerimientos de una relación laboral, esto obedece a que las empresas inmersas en el mercado globalizado y competitivo, han descentralizado sus actividades utilizando el recurso de contratos laborales a través de la tercerización, que no es más que la implementación de la subcontratación, considerada como una estrategia empresarial que tiene como propósito adecuar la

fuerza laboral a las condiciones del mercado, lo cual implica ir en contra del trabajo colectivo y de los derechos que corresponden a los trabajadores.

2.1.2. Beneficios laborales para los trabajadores de este rubro

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo como ente rector en materia de desarrollo y evaluación de las políticas socio-laborales de trabajo y promoción de la empleabilidad, garantiza el cumplimiento de la normativa laboral, la prevención y solución de problemas, velar por la mejora de los entornos laborales y el cumplimiento de los derechos fundamentales del trabajador para el progreso de las mismas. Quienes trabajan en la MYPE, son personas que requieren laborar y tener una remuneración que se ajuste a Ley y gozar de otros beneficios laborales. Al respecto, Cabrera (2019) el Estado, buscando que las micro y pequeñas empresas formalicen su situación jurídica, les ha otorgado ciertas “facilidades” sobre todo las relacionadas a los aportes monetarios (beneficios laborales) que tendrían que otorgar a sus colaboradores, que es el aspecto más “temido”. Para el caso en concreto, primero hay que señalar que las microempresas no tienen los mismos beneficios sociales reconocidos a favor de las pequeñas empresas (ambas pertenecen al régimen especial), y éstas a su vez, no son iguales a los reconocidos en el régimen general del sector privado. En el siguiente cuadro comparativo se observa los beneficios sociales que están reconocidos por ley y que el empleador está obligado a abonar a sus trabajadores y por su parte el trabajador está en su derecho de exigir lo que por Ley se establece.

Tabla 1.*Beneficios sociales de la MYPE*

CONCEPTO	MICROEMPRESA	PEQUEÑA EMPRESA
Jornada máxima	8 hrs/diarias o 48 hrs/sem	8 hrs/diarias o 48 hrs/sem
Remuneración	Mínima Vital (S/. 930)	Mínima Vital (S/. 930)
Descanso semanal	24 hrs. Continuas y días feriados	24 hrs. Continuas y días feriados
Vacaciones	15 días anuales	15 días anuales
Horas extras	Sí	Sí
Gratificaciones	–	Dos (Fiestas Patrias y Navidad) = ½ Remuneración
Asignación familiar	–	–
CTS	–	Una anual = ½ Remuneración
Utilidades	–	De acuerdo a D. Leg. 892
Derechos colectivos	–	Se rigen por el régimen de la actividad privada
Indemnización por despido arbitrario	10 remuneraciones diarias por cada año de servicios hasta un máx. de 90	20 remuneraciones diarias por cada año de servicios hasta un máx. de 120
Seguro de salud	SIS (Estado y empleador)	ESSALUD regular 9% sueldo
Seg. Complementario por trabajo de riesgo	–	Cuando corresponda.
ONP / AFP	Sí (13% Rem.)	Sí (13% Rem.)

Fuente: Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE

Como se observa, hay diferencias entre ambas empresas, pese a que pertenecen a un solo Régimen especial.

2.1.3. La Jornada de trabajo en la MYPE

La jornada máxima legal prevista es de 08 horas o de 48 horas semanales. Se entiende como horas semanales, aquellas comprendidas en un periodo de (07) días. No obstante, se puede establecer por Ley, por Convenio o decisión unilateral del empleador, una jornada menor a la máxima legal. (Constitución Política del Perú, 1993).

En tanto, los trabajadores que laboran en las MYPE es de ocho (08) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales, al igual que el régimen laboral común.

Cabe aclarar que la jornada laboral viene a ser tiempo donde el trabajador se encuentra a disposición del empleador a fin de cumplir con la prestación de servicios a la que se encuentra obligado en virtud del contrato de trabajo celebrado. Mientras que el horario de trabajo es la medida de la jornada, es decir determina con exactitud la hora de ingreso y de salida en cada día de trabajo.

Conforme lo establece para quienes prestan servicios en el Régimen Especial, el haber mensual en función a la Remuneración Mínima Vital establecida por el gobierno. Tanto, para los que trabajan en la micro y en la pequeña empresa; muchos laboristas sostienen que es ínfima en relación al costo de vida.

2.2.4. Descanso semanal obligatorio

El descanso semanal obligatorio (DSO) es un derecho que se le otorga a los trabajadores al término de una jornada semana de trabajo, tiene como objeto, ser reparador de las energías física y mentales; el tiempo de descanso que se le otorga a los trabajadores es de 24 horas continuas. Nuestra Carta Magna aborda sobre el descanso semanal indicando que es de carácter obligatorio, también lo es, el descanso en días feriados.

2.2.5. Descanso vacacional

Los trabajadores del régimen de la MYPE que asuman el record que establece la Ley de Consolidación de descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada (D.L. N° 713-1991). Tendrá derecho como mínimo, a quince (15) días calendario de descanso por cada año completo de servicios, es que tanto para el trabajador de la micro y pequeña empresa rige el descanso vacacional. Podrá ser reducido de quince (15) a siete (07) días, con la respectiva compensación de ocho días de remuneración. El acuerdo de reducción debe constar por escrito (<http://romeroconsult.com/en-que-consiste-el-regimen-laboral-de-la-micro-y-pequena-empresaconoce-los-beneficios-de-las-mypes/>).

2.2.6. Indemnización por despido injustificado

En las relaciones laborales, como en toda relación humana se producen diversas situaciones que llevan al quiebre de las mismas, haciendo imposible la convivencia de los involucrados, así en el ámbito laboral existen figuras como el

despido y la renuncia que están destinadas a terminar con la relación laboral en ciertos supuestos.

El correcto uso de estas herramientas jurídicas se puede ver trastocado, siendo utilizado para avalar situaciones antijurídicas que suponen un perjuicio para el trabajador, este es el caso de los denominados despidos injustificados, es decir, aquellos despidos que no se fundamentan debidamente en alguna de las causales que la legislación laboral vigente estima procedentes para estos fines (<https://www.misabogados.com/despido-injustificado>). Lo que equivale a decir, de que la Ley protege al trabajador del despido arbitrario; en el caso del Régimen Especial, tenemos:

Microempresa: En la legislación vigente el despido arbitrario es comprendido como la desvinculación laboral del trabajo cuando no existe causa fundada. La indemnización económica por despido injustificado para el trabajador de la MYPE es equivalente a diez remuneraciones diarias por cada año cumplido de servicios con un máximo de noventa remuneraciones diarias. Las fracciones de año se abonan por dozavos.

Pequeña empresa: En el caso del trabajador de la pequeña empresa, la indemnización por despido injustificado es equivalente a veinte (20) remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de ciento veinte (120) remuneraciones diarias. Las fracciones de año se abonan por dozavos .

No obstante, puede darse el caso que el trabajador incumpla con sus funciones, abandono del lugar de trabajo, falta de probidad en el desempeño de sus funciones, negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro de la empresa y que hayan sido expresamente prohibidas, etc. En estos casos, el trabajador no tiene derecho a recibir ningún tipo de indemnización ni el empleador a dar el aviso previo.

2.2.7. Seguridad Social en Salud

La Constitución Política del Perú de 1993, en su Artículo 10, señala: El Estado reconoce el derecho universal y progresivo de toda persona a la seguridad social, para su protección frente a las contingencias que precise la ley y para la elevación de su calidad de vida. Mientras en el Artículo 11, el Estado garantiza el libre acceso a prestaciones de salud y a pensiones, a través de entidades públicas, privadas o mixtas. Supervisa asimismo su eficaz funcionamiento. En tanto, vale precisar lo siguiente (Boletín Informativo Laboral N° 85, 2019). Microempresa: Los conductores y trabajadores de las microempresas deben ser afiliados, como mínimo, al Componente Semicolaborativo del Sistema Integral del Salud (SIS), el cual cubre determinadas prestaciones médicas y algunos gastos.

Mientras que los trabajadores de las pequeñas empresas son afiliados a EsSalud. Nos parece oportuno que nuestra Legislación contemple que las personas y en particular los trabajadores puedan acceder a los servicios de salud, pero en el caso de los trabajadores del Régimen Especial, sea vinculante como parte de los compromisos que le toca asumir al empleador.

2.2.8. Generalidades de la relación laboral

El contrato laboral es un hecho jurídico que comprende a dos partes: empleados y empleador. Sin embargo, este acto genera una dependencia o relación de subordinación, la cual supone un tratamiento único donde el trabajador ofrece su fuerza de trabajo y se sujeta a las órdenes del empleador, pero también éste último debe ajustarse a las normas laborales. Oblitas (2000) quienes laboran en el sector privado, corren mayores riesgos, como: abandono arbitrario, más horas de trabajo, régimen laboral rígido, no tienen derecho a sindicalizarse, entre otros excesos del empleador o empresario. Experiencias parecidas como describe el autor, podemos encontrar casi de manera recurrente en diferentes rubros del régimen laboral general y con ausencia notoria del Estado y sus Instituciones sin poder tutelar el derecho al trabajo digno.

2.2.9 Prestación personal

En una tentativa por esbozar una definición de contrato de trabajo, podemos señalar que es el acuerdo de voluntades por el cual se regula la prestación personal de servicios que concretiza una persona natural denominada trabajador, bajo subordinación o dependencia, en beneficio de otra persona, natural o jurídica, denominada empleador, a cambio de una remuneración.

En el sentido, Vilela (2017) para que la prestación de los servicios responda a las especificaciones de orden laboral, deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural. No puede, pues, delegarse, en principio, su realización a terceros. Con esta apreciación de la autora, deja claro la idea de que no se puede usar a terceros y para que esto se cumpla deben quedar clara las cláusulas de la contrata laboral.

2.2.10. Derecho al trabajo

Landa (2014), el trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona. (...) El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.

En un Estado de Derecho, son las Instituciones del Estado los encargados de la tutela de los derechos fundamentales, amparados por nuestra Carta Magna, para que los ciudadanos podamos desenvolvemos y asumir funciones sin coacción de nada y de nadie que permiten a la persona la posibilidad de desarrollar sus potencialidades en la sociedad. Creemos también, que los medios de comunicación como la radio, la televisión y las redes sociales juegan su propio rol para velar que se cumplan los derechos como ciudadanos.

A partir de estos planteamientos, podemos esgrimir la importancia que tiene el trabajo en nuestra sociedad y el rol que debe cumplir el Estado por medio de sus instituciones. Cabe mencionar, que el Derecho del trabajo como disciplina jurídica germinó a partir de una evidente desigualdad socio-económica entre el trabajador, quien dispone su fuerza de trabajo; y el empleador, quien se favorece del trabajo realizado por el trabajador. Este desequilibrio dio lugar a que muchos estudiosos y pensadores, como Carl Marx emprendió en su momento un análisis y estudio amplio para tratar de explicar el desenvolvimiento del trabajador y su vínculo laboral en las empresas.

En ese entender, el Derecho del Trabajo nace en un primer momento como una respuestas para tratar de mantener un equilibrio frente a la desigualdad económica entre el trabajador y el empleador, argumentado que los trabajadores debían gozar con ciertos beneficios laborales en el marco de una relación laboral; pero en la práctica tuvo poco o nulo efecto, porque siempre se impusieron los empleadores, caso concreto en nuestro país sigue encarpetado por más de diez años la Nueva ley General del Trabajo, no se discute, porque no está en la agenda prioritaria para el sector del empresariado.

2.2.11. Necesidades Básicas humanas de Maslow

La pirámide de Maslow o también llamada jerarquía de las necesidades humanas es una teoría creada por el psicólogo estadounidense Abraham Maslow, la cual publicó en 1943 en su libro: una teoría sobre la Motivación humana. Rápidamente ganó una gran notoriedad tanto en el mundo de la psicología como en el ámbito del marketing, recursos humanos y el mundo empresarial en general.



Figura 1. Pirámide de las necesidades básicas de Maslow.

Bassetto (2014) indica que, las necesidades humanas fundamentales son finitas, pocas y clasificables. Además, las necesidades humanas fundamentales son las mismas en toda la realidad y el momento histórico. Lo que cambia, a través del tiempo y de las culturas, son la manera o los medios utilizados para la satisfacción de las necesidades. Entonces, como podemos observar en esta teoría la fuente de la motivación son ciertas necesidades. Las mismas que pueden ser biológicas o instintivas e ir escalando gradualmente a otras superiores, las primeras se caracterizan en general porque tienen una base genética, en algunas ocasiones influyen sobre la conducta de forma no consciente y es la razón por la cual, las personas se comportan como lo hacen, debido a que están en el proceso de satisfacer dichas necesidades. Como se ha mencionado anteriormente, una vez satisfecha la necesidad, ya no domina la conducta y surge una nueva necesidad en el lugar de la otra, de esta manera, nunca finaliza este proceso para satisfacerlas ya que durante el curso de la vida los individuos buscarán la satisfacción de todas sus necesidades.

2.2.12. Las Necesidades Fisiológicas

Según su propulsor, estas necesidades son las más básicas; su satisfacción es necesaria para la supervivencia. Incluyen la necesidad de respirar, de beber, de comer, de sexo, etc. Maslow (citado por Fernández, 2016) señala que, estas son solo metas parciales en la vida, que cuanto son satisfechas cesan en su función activa como determinante de la conducta, estas permanecen solo como una fracción potencial en el individuo, y pueden emerger para dominar el organismo nuevamente cuando sea requerido, es decir su satisfacción es de manera cíclica, si el hambre es satisfecha se vuelve de menor prioridad en la dinámica presente en el individuo.

2.2.13. Las Necesidades de Seguridad

Hevia, Vilar y Matínez. (2006) señalan que, según Maslow, las Necesidades Fisiológicas si son bien atendidas relativamente, entonces emergen un nuevo conjunto de necesidades las cuales se han categorizado como Necesidades de Seguridad (estabilidad, independencia, protección, libertad del miedo, de ansiedad y caos) incluyen la exención de amenazas, de peligros y de privaciones, es decir, implican la auto-conservación.

Al igual que las necesidades fisiológicas las necesidades de seguridad también pueden dominar completamente al organismo al movilizar todas las capacidades de dicho organismo en su servicio, actuando en conjunto como un mecanismo de búsqueda de seguridad. Entonces, cuando se habla de necesidades básicas o necesidades fundamentales de la humanidad, se hace referencia a los elementos mínimos indispensables que los seres humanos necesitamos para vivir, como: alimentación, salud, vivienda y porque no el vestido. En lo que sí coinciden los distintos criterios existentes respecto a las necesidades básicas del individuo, es en que son propias de la humanidad, de modo que son compartidas por la especie en todas las culturas y períodos históricos posibles, aunque hayan intentado satisfacerse mediante procedimientos, estrategias y sistemas muy distintos entre sí históricamente.

Hoy en día, satisfacer las necesidades básicas del trabajador, en el contexto que nos toca vivir, cada vez se hace complicado; más aún cuando seguimos

inmersos y absorbidos por la Covid 19, el panorama es desolador sobre todo para quienes laboran en el rubro de la MYPEs y los que han estado inmersos en actividades comerciales informales.

2.2.14. Clima laboral.

El clima laboral influye significativamente en los sentimientos de los empleados. Cuando una empresa se caracteriza por tener un ambiente de trabajo positivo, es decir, que fomenta la participación de los trabajadores, el compañerismo y la cultura organizacional, puede asegurar el logro de los objetivos. Por su parte Guzmán (2018) refiere, que es la percepción del ambiente laboral en relación con elementos asociados a su trabajo en coordinación de sus compañeros que permitan un adecuado desenvolvimiento en su labor facilitando su tarea. Lo que esgrimimos es que un clima laboral favorable, tiene por finalidad motivar y crear relaciones armoniosas entre todos los integrantes de la organización o empresa. El trato humano y las buenas relaciones contribuyen visto desde diferentes perspectivas siempre será un factor importante para la buena marcha del grupo humano.

Chiavenato (2009) manifiesta, que es el ambiente que existe entre los trabajadores de una organización o empresa, que tiene unión con el grado de motivación de los empleados, lo cual es adecuado siempre y cuando se satisfaga las necesidades individuales de los trabajadores.

2.2.15. Calidad de vida laboral

En los últimos 20 años, el Perú está afrontando cambios sustanciales no solo en lo relacionado al aspecto económico, sino también al político, social y cultural, como resultado de la globalización. La implementación de nuevas tecnologías tanto en la empresa como en el mercado nacional, así como un incremento en la inversión privada extranjera ha permitido este crecimiento económico en nuestro país. A pesar de ello, el crecimiento económico no garantiza el éxito de las organizaciones. Estas han tomado conciencia de que ni la tecnología ni el dinero podrán garantizarles el éxito, ni la efectividad ante las exigencias de la sociedad mientras no se revalore el principal capital de la empresa: el capital humano.

Granados (2011), se torna complicado definir qué es la calidad de Vida Laboral (CVL), ya que este concepto se encuentra íntimamente relacionado con diversos temas del ambiente laboral. Asimismo, existe una gran variedad de disciplinas, enfoques teóricos y áreas de estudio desde las cuales se puede abordar este concepto. Esta serie de factores dificultan la definición de la CVL, e impiden que haya un consenso en cuanto a esta.

2.2.16. Flexibilización laboral

La globalización económica viene trastocando la definición y aplicación del vínculo laboral del trabajador con las empresas, convirtiéndose de manera progresiva cada vez más flexibles y adaptándose de acuerdo a las exigencias del mercado. No es casual observar, que en una entidad o empresa los trabajadores están sujetos o prestan servicios con diferentes regímenes laborales, muchas veces cumpliendo la misma función; tal es el caso de municipalidades, educación, salud, entre otras. Por su parte, Sánchez (2009) a exigencia del sector empresarial, la flexibilización laboral ha provocado el rompimiento de las relaciones laborales, por medio de la tercerización laboral, más horas de trabajo, sin derecho a sindicalizarse, contrato laboral temporal, despido arbitrario sin protección del Estado. El carácter del modelo neoliberal y la misma legislación están orientados a enajenar derechos que históricamente fueron conquistados por los trabajadores. A partir de lo planteado por la autora, podemos esgrimir de que los obreros de hoy no necesariamente hacen uso de pala, pico o están laborando en una empresa; los actuales obreros también usan saco y corbata y están prestando servicios no solo en entidades privadas, sino también públicas, muchos de éstos con honorarios por debajo del sueldo mínimo vital y con una jornada laboral por encima de las fijadas por Ley.

El ordenamiento laboral de nuestro país, actúan como piezas claves de un andamiaje para enajenar derechos que por Ley y justicia le corresponde a favor del trabajador. Para ello sus promotores deben introducir conceptos en la mente de la gente, como: revalorar el rol del mercado por el medio de la eficacia, competitividad y eficiencia del modelo. Vidal, Cuadros y Sánchez (2012) a escala individual la reforma flexibilizó la regulación de las relaciones individuales de trabajo en beneficio del empleador en todas sus etapas: inicio (contratación), durante su

desarrollo (facilitación de la modificación de condiciones y tiempo de trabajo) y la extinción (eliminación de la estabilidad laboral).

En el pasado las empresas que solían estar protegidas por las fronteras y las instituciones deben hacer frente ahora a fuertes tensiones competitivas como consecuencia de la mundialización económica y la innovación tecnológica. La competitividad de una empresa en una economía de mercado depende en gran medida de su capacidad de adaptarse a los cambios que registran los mercados y de aprovechar las últimas innovaciones tecnológicas. Zurita (2001) indica que, existe la amplia creencia de que para mejorar esta capacidad el laboral tiene que ser más flexible. Habida cuenta de que el aumento de competitividad y el consiguiente crecimiento económico facilitan la creación de trabajo, aunque no de manera automática - los empleadores y dirigentes consideran que el establecimiento de mercados de trabajo constituye la clave para resolver los persistentes niveles de elevada desocupación en muchas partes del mundo. En consecuencia, se están introduciendo cambios en los mercados laborales de todo el mundo a ritmo acelerado aumentando la flexibilidad laboral.

2.3. Definición de términos básicos

Derechos colectivos del trabajador. El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:

- Garantiza la libertad sindical.
- Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.
- Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones (Constitución Política del Perú, 1993).

Microempresa. Es una empresa de tamaño pequeño donde el máximo de trabajadores no excede los 10 empleados, en algunos países para entrar en esta clasificación no se debe sobrepasar los salarios mínimos mensuales. Éstas por lo general son administradas por sus propios dueños y en algunos casos los

trabajadores forman parte del núcleo familiar y son ellos quienes con esfuerzo arriman el hombro para el crecimiento de la empresa (López, 2010).

La Empresa. La empresa como organización o corporación, se encuentra debidamente organizada para alcanzar uno de sus propósitos la actividad económica. Está conformada por personas, bienes materiales, capacidades técnicas y financieras; que le permite dedicarse a la producción y transformación de productos y/o la prestación de servicios para satisfacer necesidades existentes en la sociedad, con la finalidad de obtener una utilidad, utilizando la tecnología que dispone la empresa. Por decir, el fabricante de calzado, transforma junto a otros insumos la materia prima en calzados u otros derivados del cuero. Para Alcalde (2009) la finalidad inmediata de la empresa es producir bienes y servicios para el mercado y su finalidad mediata, suponiendo que se trate de empresas mercantiles, obtener alguna clase de utilidad o lucro para sus propietarios.

Por otro lado, es importante señalar que para emprender una empresa, a parte del capital y el rubro a que uno ha orientado la empresa, la persona debe ser autónoma y de espíritu emprendedor. Entonces, la empresa como una unidad de organización está dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos. (Diccionario de la Real Academia Española, 2000).

Origen de la microempresa. Las microempresas nacieron debido a la falta de empleo y a la necesidad de la población pobre de obtener ingresos. También considerada como negocios informales porque existía una competencia desleal por parte de las actividades informales, por lo que el Estado Peruano plantea la introducción de reformas para facilitar la incorporación de dichas actividades a la formalidad. Con ello, se esperaba alcanzar condiciones para promover su desarrollo. Las regularizaciones Propuestas para orientar a las microempresas a la formalidad fueron los cambios en los mecanismos de inscripción en los registros públicos para posibilitar el acceso al crédito. (Boletín de Economía Laboral N° 34 del Ministerio de Trabajo y Promoción al empleo, 2006).

Beneficios de Formalizarse como Microempresa. A partir de nuestra legislación laboral la microempresa es entendida como aquella persona natural o jurídica. Determinan las ventas anuales, para ello deben ser como máximo 150 UIT. Con la

creación de la nueva Ley de las MYPES se busca promocionar la competitividad, formalización y desarrollo de las mismas, además de ofrecer diversos beneficios económicos y tributarios, laborales los cuales se clasifican a continuación (Sunat, 2014).

Emprendedor. Se llama emprendedor (a), a aquella persona que identifica una oportunidad de negocio, para luego planificar, organizar y ejecutar los recursos necesarios. Es común usar este término para designar a una persona que “crea” o que empieza un proyecto por iniciativa propia. Las aptitudes y destrezas personales son la clave del emprendedor, pero para “arrancar” con un proyecto también son necesarios una buena formación empresarial, el asesoramiento profesional y el apoyo económico (Calla y Bravo, 2003).

Industrias panificadoras. Se cree que en inicio los hornos surgieron en el ámbito familiar, pero como nada es estático, pasaron a convertirse en empresas de producción a mayor escala para satisfacer las demandas de la sociedad. Hoy en día la producción de pan no solo se ha industrializado, sino que también su producción se ha diversificado; en cuanto a la infraestructura ideal de una panificadora, no existe consenso alguno, más se ajusta a las exigencias de los propietarios.

Reyes (2015) con el paso del tiempo y las demandas exigentes de la sociedad, la forma de producción de pan tuvo que adecuarse a esos cambios; pero su importancia en la alimentación diaria se ha mantenido intacta. A la vez, es un sector donde sus propietarios poco o casi nada invierten en capacitación a sus trabajadores y para laborar en una panificadora no exigen mayor perfil, que las ganas de trabajar y aprender.

Satisfacción laboral. La satisfacción laboral es el grado de conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo. Es una cuestión muy importante, ya que está directamente relacionada con la buena marcha de la empresa, la calidad del trabajo y los niveles de rentabilidad y productividad (Espinoza, 2007).

Teoría de la Jerarquía de las Necesidades. En 1943 Abraham Maslow, propone la Teoría de la Jerarquía de las Necesidades, la cual es hasta ahora una de las más

ampliamente conocidas en ámbitos organizacionales; en esta teoría las necesidades son el punto inicial de la motivación humana. Propone una jerarquía de necesidades y factores que motivan a las personas; esta jerarquía se modela identificando cinco categorías de necesidades y se construye considerando un orden jerárquico ascendente de acuerdo a su importancia para la supervivencia y la capacidad de motivación. De acuerdo a este modelo, a medida que el hombre satisface sus necesidades surgen otras que cambian o modifican el comportamiento del mismo; considerando que solo cuando una necesidad está “razonablemente” satisfecha, se disparará una nueva necesidad (Colvin y Rutland 2008).

Motivación laboral. La motivación laboral es un factor que debe formar parte del día a día entre los empleados. A la hora de llevar a cabo un trabajo supone un cambio cualitativo, pero también una forma de mantener un ambiente agradable y proactivo. Uno de los beneficios más importantes de la motivación laboral es el compromiso (Gamarra, 2010). Como se ve, la motivación debe estar presente en todo momento y sobre todo en la actividad laboral, para evitar el estrés laboral, aburrimiento y rompimiento del clima institucional

III. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Hipótesis de la investigación

Respecto a la hipótesis, Hernández, Fernández y Baptista (2010) lo definen como proposiciones tentativas acerca de las posibles relaciones entre dos o más variables. Las hipótesis correlacionales no solo puede establecer que dos o más variables se encuentran vinculadas, sino también como están asociadas.

3.1.1. Hipótesis general

HG Las prestaciones del Régimen Especial Laboral Especial si satisfacen las necesidades básicas del trabajador de las microempresas panificadoras del distrito de Sicuani: periodo 2019

3.1.2. Hipótesis específicas

HE 1 Una inadecuada aplicación de los aspectos generales y requisitos del régimen laboral especial no satisfacen las necesidades básicas del trabajador de las microempresas panificadoras del distrito Sicuani: periodo 2019

HE 2 Las características del régimen laboral especial no satisfacen con las necesidades básicas del trabajador de las microempresas panificadoras del distrito Sicuani: periodo 2019

HE 3 Existe relación significativa entre las dimensiones del régimen laboral especial y las dimensiones de la satisfacen las necesidades básicas del trabajador de las microempresas panificadoras del distrito Sicuani: periodo 2019

3.2. Variables de estudio

Sánchez y Reyes (1998) una variable constituye cualquier característica, cualidad o propiedad de un fenómeno o hecho que tiende a variar y que es susceptible de ser medido y evaluado. O también una variable puede definirse como una propiedad que adquiere distintos valores. Para Cornejo (2006), es la característica observable o un aspecto discernible en un objeto de estudio que puede adoptar diferentes valores o expresarse en varias categorías. Las variables

pueden clasificarse atendiendo a la posición que ocupa en la investigación y a la relación que guardan con la hipótesis.

3.2.1. Definición conceptual

3.2.1.1. Variable de estudio 1: Régimen Laboral Especial

No pueden estar en el Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa, ni pueden acceder a sus beneficios, las empresas que, no obstante cumplir con los requisitos señalados en cuanto a sus ingresos de UIT o conformen un grupo económico. Además, no deben tener vinculación económica con otras empresas o grupos económicos nacionales o extranjeros, falseen información o dividan sus unidades empresariales, bajo sanción de multa e inhabilitación de contratar con el Estado por un período no menor de uno (1) año ni mayor de dos (2) años (Superintendencia Nacional de Administración Tributaria, 2019). La variable en mención, presenta tres dimensiones, detallamos a continuación:

- Aspectos generales y requisitos
- Derechos laborales, salud y seguridad en el trabajo
- Despido arbitrario

2.2.1.2. Variable de estudio 2. Necesidades básicas del trabajador

La jerarquía de necesidades de Maslow es una pirámide de necesidades que todos los seres humanos deben satisfacer para ser felices. La gente no puede cumplir con los niveles de necesidades más elevados hasta que primero cumplan con los niveles inferiores y, si se quedan estancados en cualquiera de los niveles, pueden experimentar depresión, estrés o dolor. A pesar de que la jerarquía de Maslow suele emplearse como una herramienta de psicología personal, los propietarios de pequeños negocios pueden adaptarla al ámbito laboral. Ayudando a sus empleados a satisfacer sus necesidades importantes en el trabajo, los empleadores pueden crear una fuerza de trabajo altamente motivada y feliz que tenga más probabilidades de ser productiva. (Barrios, 2012). Esta variable establece las siguientes dimensiones:

- Necesidades básicas: fisiológicas, seguridad y afiliación.
- Rendimiento laboral

3.2.2. Definición operacional

La recolección de datos se obtendrá en un primer momento con la aplicación de una encuesta de la escala de Licker a los microempresarios de las panificadoras, sobre Régimen laboral especial que consiste en 15 ítems distribuidos en 03 dimensiones:

- Aspectos generales y requisitos
- Derechos laborales, salud y seguridad en el trabajo
- Despido arbitrario

En un segundo momento también se aplicará una encuesta de la escala de Licker a los trabajadores en relación a la satisfacción de las necesidades básicas del trabajador en las microempresas del distrito de Sicuani. Luego, operacionalizar las variables de estudio Régimen Laboral Especial para valorar la influencia de esta sobre las necesidades básicas del trabajador en las microempresas panificadoras del distrito de Sicuani, a partir de las dimensiones que se han tomado para el estudio. Todo este procedimiento se hará conocer en el desarrollo mismo de la Investigación.

3.3. Tipo y nivel de la investigación

Al respecto, Hernández, Fernández y Baptista, (2010) señalan que, los tipos correlacionales, al evaluar el grado de asociación de dos o más variables, miden cada una de ellas (presuntamente relacionadas), luego cuantificar y analizar la vinculación. Dicha correlaciones se respaldan en hipótesis sometidas a prueba. En nuestro caso, para darle utilidad al comportamiento de las variables, intentaremos predecir y evaluar el grado de vinculación entre las dos variables.

3.4. Diseño de la investigación

Castro (1999), se sigue un diseño descriptivo-correlacional por cuanto este tipo de estudio está interesado en la determinación del grado de correspondencia existente entre dos o más variables de interés en una misma muestra de sujetos o el grado de relación existentes entre fenómenos o eventos observados. El diseño de nuestra investigación es de tipo correlacional, corte transversal. Los estudios correlacionales son un tipo de investigación descriptiva que tratan de determinar el

grado de relación existente entre las variables de estudio. El siguiente esquema corresponde a este tipo de diseño:

3.5. Población y muestra de estudio

3.5.1. Población

Según Sánchez y Reyes (1998) indican que, la técnica para la selección de la muestra en esta investigación será no probabilístico e intencional a criterio deliberado de los investigadores. Por tanto, los trabajadores y los propietarios de las microempresas panificadoras del distrito de Sicuani, son elegidos para nuestro muestreo, debido a que responde a nuestras variables de estudio.

Tabla 2.
Población involucrada para el estudio

Microempresarios y trabajadores	Cantidad
Trabajadores	20
Microempresarios	07
Total	27

Fuente: Elaboración propia

3.5.2. Muestra

El muestreo para el presente estudio asume lo propuesto según Sánchez, Reyes y Mejía (2018) asumen que la técnica para la selección de la muestra de esta investigación, será la no probabilístico, a través de un muestreo intencional, a criterio de los investigadores. El grupo muestral con quienes se va a trabajar en esta investigación es de 27 personas entre trabajadores y empresarios.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Gonzales (2001) podemos entender a la observación, como es el registro visual de lo que ocurre en una situación real, en un fenómeno determinado, clasificado y consignado los acontecimientos pertinentes, de acuerdo con un esquema previsto. Por otro lado; Hernández, Fernández y Baptista (2010), la

entrevista telefónica son habilidades requeridas de parte de los entrevistadores son parecidas a las de la entrevista personal, excepto que éstos no tienen que confrontarse “cara a cara” con los participantes (no importa la vestimenta ni el aspecto físico, pero sí la voz; su modulación y claridad son fundamentales).

Mientras que la encuesta para Ramírez (2009) es una técnica que permite realizar una muestra de sujetos, representativa de un grupo mucho más amplio que se lleva en el contexto de la vida cotidiana. Cabe señalar, que los hechos observables se realizarán en forma natural, sin influencia de los investigadores u otros factores. Se analizarán los pasos y recomendaciones para construir tanto un cuestionario como diferentes escalas de actitudes.

Tabla 3.
Técnicas e instrumento para acopiar información

TECNICAS	INSTRUMENTOS	VARIABLES
Encuesta	Instrumento validado	Régimen laboral especial
Encuesta	Instrumento validado	Satisfacción de las Necesidades básicas del trabajador en las microempresas

Fuente: Elaboración propia

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

Para acopiar datos y nos permita procesarlos adecuadamente, emplearemos para ambas variables, encuesta-cuestionario, de tipo Likert.

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

En el presenta trabajo de investigación, el instrumento que nos permita acopiar los datos será el cuestionario escala de likert. Sánchez, Reyes y Mejía (2018) opinan que la escala likert es de uso más amplio en encuestas para la investigación, principalmente en ciencias sociales. Al responder a una pregunta de un cuestionario elaborado con la técnica de Likert, se especifica el nivel de acuerdo o desacuerdo con una declaración (elemento, ítem o reactivo o pregunta).

En tanto, el cuestionario escala de lickert se aplicará a los empresarios del distrito de Sicuani, sobre Régimen laboral especial se utilizara con preguntas abiertas con la finalidad de obtener una información amplia, para lo cual las

preguntas que contenga el cuestionario depende del grado en que se puedan anticipar las posibles respuestas, los tiempos de que se disponga para codificar y si se quiere una respuesta más precisa o profundizar en alguna cuestión.

Para el presente estudio, haremos uso de instrumentos validados. Porque, la validación de instrumentos es considerada por el alcance de su rigor científico, un tipo de estudio con sus propias características y procedimientos que corresponden a una metodología científica.

3.7. Métodos de análisis de datos

En los análisis cuantitativos, los datos se presentan en forma numérica y resultados estadísticos. Al concluir la recolección de los datos, mediante el cuestionario sobre Régimen laboral especial y la satisfacción de las necesidades básicas del trabajador. Se procederá a hacer el análisis sistematizado de la información de acuerdo a criterios considerados para el trabajo de investigación, se presentará los datos recopilados y se organizaran a través de la estadística descriptiva, para el cual se utilizó los estadígrafos.

Tabla 4.
Resultado para la confiabilidad de los instrumentos

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Régimen Especial Laboral	0,884	15
Satisfacción de Necesidades Básicas del Trabajador	0,716	15

Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

Los resultados para el análisis de fiabilidad muestran que, en el caso de las dos variables, sus correspondientes instrumentos de recolección de datos son confiables, dado que se obtuvo, valores por encima de las siete décimas en ambos casos para el coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos para la variable Régimen Especial Laboral

4.1.1. Resultados para la dimensión Aspecto Generales y requisitos

Tabla 5.
Aspectos generales y requisitos

		Frecuencia	Porcentaje
1) ¿La microempresa que Ud. dirige está constituida conforme a Ley?	Muy de acuerdo	5	71,4
	De acuerdo	1	14,3
	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	1	14,3
	En desacuerdo	0	0,0
	Muy en desacuerdo	0	0,0
2) ¿Cree usted, que estar dentro del rubro de las microempresas hay beneficios tributarios	Muy de acuerdo	0	0,0
	De acuerdo	5	71,4
	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	1	14,3
	En desacuerdo	1	14,3
	Muy en desacuerdo	0	0,0
3) En su opinión, los trabajadores deben de estar en planillas de pagos de la microempresa?	Muy de acuerdo	5	71,4
	De acuerdo	1	14,3
	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	1	14,3
	En desacuerdo	0	0,0
	Muy en desacuerdo	0	0,0

Fuente: Elaboración propia

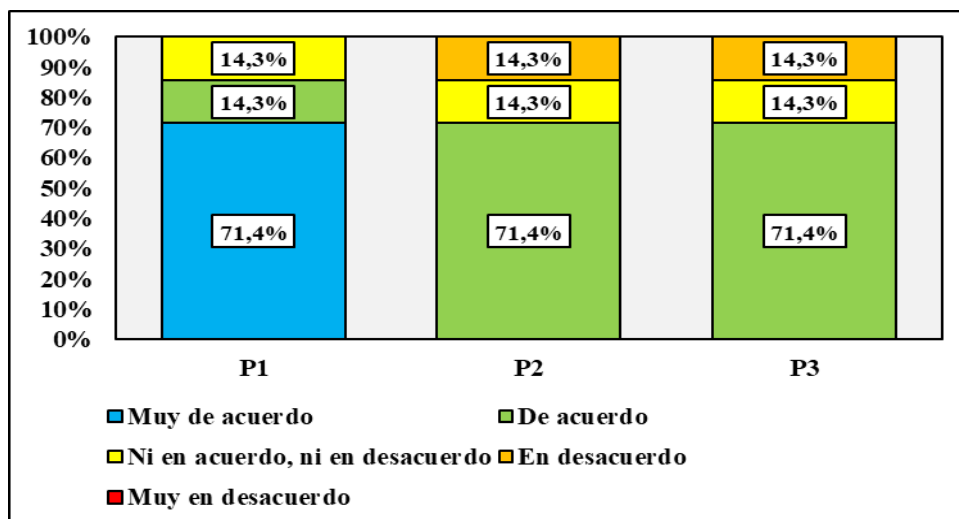


Figura 2. Aspectos generales y requisitos

Interpretación y análisis:

Los resultados para dimensión aspectos generales y requisitos de la variable régimen especial laboral, muestran que el 71.4% de los microempresarios están constituidas de acuerdo al régimen laboral especial, en tanto que un 14.3% presentan duda respecto de los aspectos legales de su microempresa. Asimismo, el 71.4% de los empresarios encuestados considera estar dentro del rubro de las microempresas, en tanto un 14.3% está en desacuerdo y considera por tanto que no se encuentra dentro del rubro de las microempresas.

Respecto si los trabajadores deben estar en planillas de pago de la microempresa, el 71.4% de los microempresarios están muy de acuerdo, el 14.3% está de acuerdo y un 14.3% se mantiene en duda.

4.1.2. Resultados para dimensión Derechos laborales, salud y seguridad en el trabajo

Tabla 6.
Derechos laborales, salud y seguridad en el trabajo

		Frecuencia	Porcentaje
1. ¿Los sueldos de sus trabajadores deben estar en base al sueldo de mínimo vital?	Muy de acuerdo	0	0,0
	De acuerdo	4	57,1
	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	1	14,3
	En desacuerdo	1	14,3
	Muy en desacuerdo	1	14,3
2. ¿ Los trabajadores de su panificadora hacen uso de la jornada máxima de las 48 horas?	Muy de acuerdo	0	0,0
	De acuerdo	4	57,1
	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	2	28,6
	En desacuerdo	1	14,3
	Muy en desacuerdo	0	0,0
3. ¿Los trabajadores de su microempresa hacen uso de descanso semanal fijada por Ley?	Muy de acuerdo	2	28,6
	De acuerdo	2	28,6
	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	1	14,3
	En desacuerdo	1	14,3
	Muy en desacuerdo	1	14,3
4. ¿Los trabajadores de su microempresa gozan de los 15 días de vacaciones anuales?	Muy de acuerdo	0	0,0
	De acuerdo	2	28,6
	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	3	42,9
	En desacuerdo	2	28,6
	Muy en desacuerdo	0	0,0
5. ¿Los trabajadores de su microempresa cuando hacen uso de sus vacaciones anuales son remunerados?	Muy de acuerdo	0	0,0
	De acuerdo	2	28,6
	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	1	14,3
	En desacuerdo	4	57,1
	Muy en desacuerdo	0	0,0
6. ¿Los trabajadores de las microempresas deben gozar de un seguro por salud?	Muy de acuerdo	0	0,0
	De acuerdo	3	42,9
	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	1	14,3
	En desacuerdo	2	28,6
	Muy en desacuerdo	1	14,3
7. ¿Sus trabajadores reciben capacitación para mejorar la productividad de la microempresa a su cargo?	Muy de acuerdo	0	0,0
	De acuerdo	3	42,9
	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	0	0,0
	En desacuerdo	4	57,1
	Muy en desacuerdo	0	0,0

Fuente: Elaboración propia

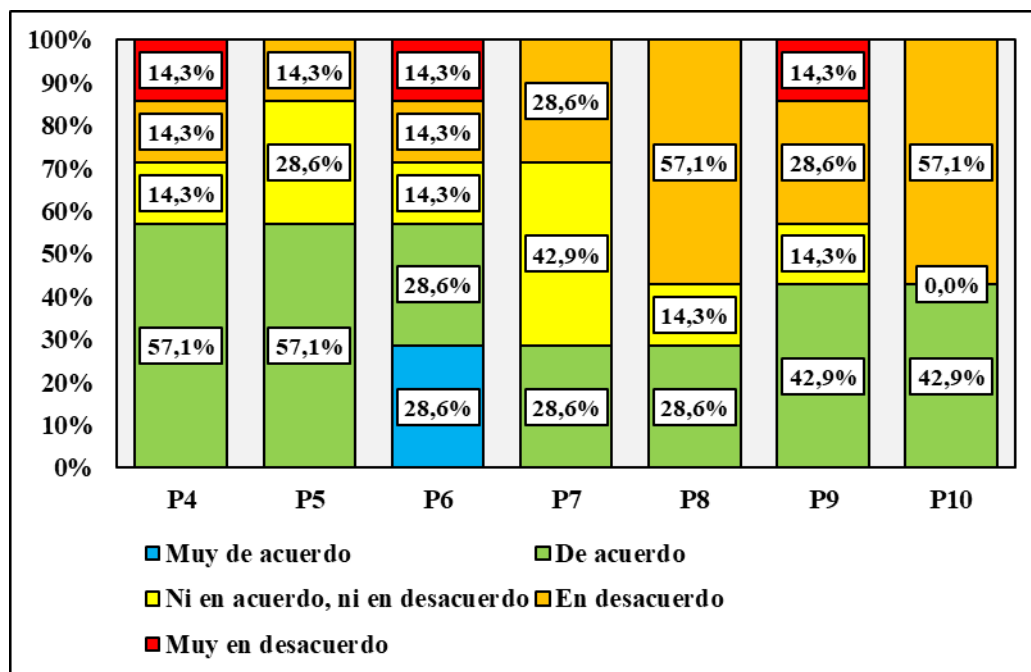


Figura 3. Derechos laborales, salud y seguridad en el trabajo

Interpretación y análisis:

Respecto de la dimensión derechos laborales, salud y seguridad en el trabajo, el 57.1% de los empresarios está de acuerdo con que los sueldos de sus trabajadores estén en base al sueldo mínimo vital, existe también un 14.3% que están en desacuerdo el otro 14.3% que están muy en desacuerdo. Respecto de la jornada máxima de 48 horas el 57.1% está de acuerdo, un 28.6% se mantiene en duda y un 14.3% indica que estén desacuerdo. En cuanto al descanso semanal, se tiene que el 28.6% de los empresarios están muy de acuerdo, 28.6% están de acuerdo y 14.3% corresponden a los grupos de indecisos, en desacuerdo y muy en desacuerdo respectivamente. Preguntados por si los trabajadores de su microempresa hacen uso de 15 días de vacaciones anuales, el 28.6% indicaron que están de acuerdo en que esto sea así, el 42.9% están indecisos y un 28.6% están en desacuerdo. Respecto de las vacaciones anuales el 28.6% indican que sus trabajadores hacen uso de vacaciones anuales, el 14.3% en están indecisos y el 57.1% están en desacuerdo, ello quiere decir que sus trabajadores no hacen uso de vacaciones anuales.

Respecto de si los trabajadores deben gozar de un seguro de salud, el cual 22.9% de los microempresarios está de acuerdo, mientras que un 14.3% se

muestra indeciso, un 28.6% está en desacuerdo y un 14.3% se encuentra muy bien desacuerdo.

Finalmente se tiene la pregunta, respecto de la capacitación que deben recibir los trabajadores para mejorar su productividad, en la empresa que se encuentra a cargo de los microempresarios, encontrándose que un 42.9% están de acuerdo y un 57.1% en desacuerdo.

4.1.3. Resultados para dimensión Despido laboral arbitrario

Tabla 7.
Despido laboral arbitrario

		Frecuencia	Porcentaje
8. ¿Está usted satisfecho con la función que cumplen sus trabajadores?	Muy de acuerdo	0	0,0
	De acuerdo	3	42,9
	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	0	0,0
	En desacuerdo	4	57,1
	Muy en desacuerdo	0	0,0
9. ¿Ud. ha tenido durante el año algún caso o casos de denuncia de despido arbitrario?	Muy de acuerdo	0	0,0
	De acuerdo	2	28,6
	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	1	14,3
	En desacuerdo	4	57,1
	Muy en desacuerdo	0	0,0
10. ¿Ud. paga de manera puntual a sus trabajadores?	Muy de acuerdo	0	0,0
	De acuerdo	6	85,7
	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	1	14,3
	En desacuerdo	0	0,0
	Muy en desacuerdo	0	0,0
11. ¿Usted ha incurrido en el incumplimiento con el pago de los beneficios laborales a sus trabajadores?	Muy de acuerdo	0	0,0
	De acuerdo	3	42,9
	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	0	0,0
	En desacuerdo	4	57,1
	Muy en desacuerdo	0	0,0
12. ¿A nivel de sus trabajadores, cree usted que debe promocionarse en horas alternas actividades deportivas o culturales?	Muy de acuerdo	1	14,3
	De acuerdo	3	42,9
	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	2	28,6
	En desacuerdo	1	14,3
	Muy en desacuerdo	0	0,0

Fuente: Elaboración propia

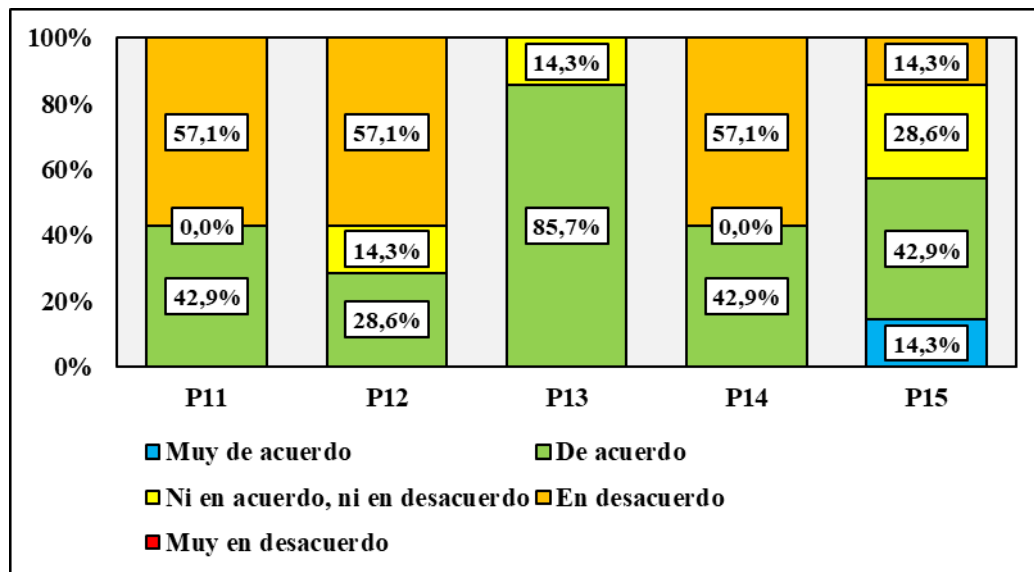


Figura 4. Despido laboral arbitrario

Interpretación y análisis:

Respecto de la dimensión despido laboral arbitrario, los resultados muestran que el 42.9% de los empresarios se encuentran satisfechos con la función que cumplen sus trabajadores, en tanto que el 57.1% se encuentran en desacuerdo. Asimismo, el 28.6% de los empresarios indicó haber tenido casos de denuncia de despido arbitrario durante el año, en tanto que el 57.1% indica que no presentó dichos casos.

El 85.7% de los empresarios manifiestan hacer los pagos a sus trabajadores de manera puntual, en tanto un 14.3% muestra indecisión al responder dicha pregunta. El 42.9% indica haber incurrido en incumplimiento en el pago de los beneficios laborales a sus trabajadores, en tanto que el 57.1% indica que ha sido puntual en sus pagos. Finalmente, respecto de si se le proporciona a los trabajadores horas alternas destinadas a actividades deportivas o culturales, el 14.3% de los empresarios consideran que están muy de acuerdo en dicha propuesta, en tanto que el 42.9% está de acuerdo, el 28.6% se muestra indeciso y tan sólo el 14.3% está en desacuerdo.

4.2. Resultados para la variable Satisfacción de Necesidades Básicas del Trabajador

4.2.1. Resultados para dimensión Necesidades Fisiológicas

Tabla 8.
Necesidades fisiológicas

		Frecuencia	Porcentaje
1) ¿El lugar donde trabajo me permite tener descanso semanal?	Muy de acuerdo	4	20,0
	De acuerdo	3	15,0
	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	3	15,0
	En desacuerdo	7	35,0
	Muy en desacuerdo	3	15,0
2) ¿La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores?	Muy de acuerdo	1	5,0
	De acuerdo	5	25,0
	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	4	20,0
	En desacuerdo	10	50,0
	Muy en desacuerdo	0	0,0
3) ¿Lo que gano con mi trabajo, puedo pagar servicios de agua, luz, alimentación y vestido?	Muy de acuerdo	2	10,0
	De acuerdo	3	15,0
	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	4	20,0
	En desacuerdo	10	50,0
	Muy en desacuerdo	1	5,0
4) ¿Tus ingresos te permiten estudiar o capacitarte?	Muy de acuerdo	0	0,0
	De acuerdo	0	0,0
	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	0	0,0
	En desacuerdo	18	90,0
	Muy en desacuerdo	2	10,0
5) ¿La condición de Salubridad del trabajador en la microempresa es buena?	Muy de acuerdo	2	10,0
	De acuerdo	5	25,0
	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	3	15,0
	En desacuerdo	10	50,0
	Muy en desacuerdo	0	0,0

Fuente: Elaboración propia

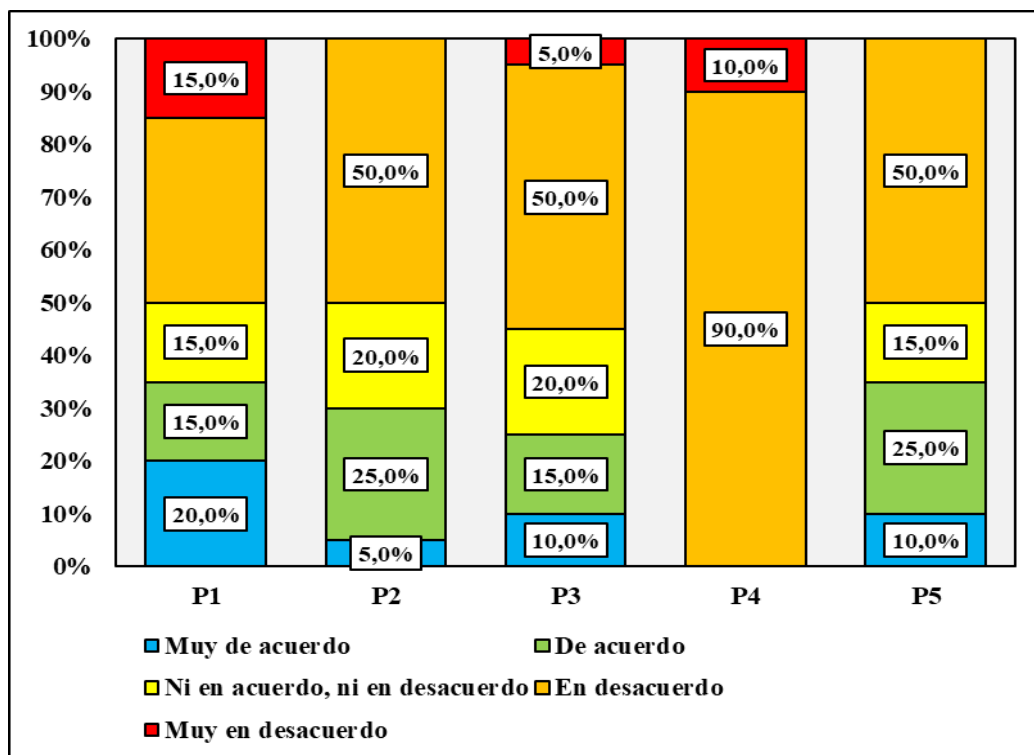


Figura 5. Necesidades fisiológicas

Interpretación y análisis:

Los resultados para la dimensión necesidades fisiológicas de la variable satisfacción de necesidades básicas del trabajador, muestran que el 20% de los encuestados manifiesta que en su lugar de trabajo se le permite tener un descanso semanal, en tanto que el 15% está de acuerdo con que se le proporciona descanso semanal, el 35% manifiesta que esto no sucede así, pues está en desacuerdo y el 15% indica que está muy bien desacuerdo.

Respecto a si la distribución física del ambiente en el que trabaja facilita la realización de las labores, el 5% de los trabajadores está muy de acuerdo, el 25.0% de acuerdo, un 20% se encuentra indeciso, un 50% está en desacuerdo. Ante la pregunta de si la remuneración que percibe le permite pagar los servicios de agua, luz, alimentación y vestido, el 10% de los trabajadores se muestra muy en acuerdo, el 15% se encuentra de acuerdo, en tanto que un 50.0% está en desacuerdo ello quiere decir que no le permite subvencionar estos gastos y un 5.0% se encuentra muy en desacuerdo.

Respecto de si los ingresos que percibe el trabajador le permiten estudiar o capacitarse, en 90.0% indicaron que están en desacuerdo y un 10.0% muy en desacuerdo, con lo que se puede concluir que el ingreso que perciben no les permite estudiar capacitarse. Finalmente, respecto a si la condición de salubridad del trabajador en la microempresa es buena, el 10% de los trabajadores considera que está muy de acuerdo, el 25.0% de acuerdo, el 15.0% se encuentra indeciso y un 50.0% manifiesta estar en desacuerdo.

4.2.2. Resultados para dimensión Necesidades de Seguridad

Tabla 9.
Necesidades de Seguridad

		Frecuencia	Porcentaje
1) ¿Existe mecanismos de seguridad contra accidentes laborales que pueda sufrir el trabajador en la microempresa?	Muy de acuerdo	1	5,0
	De acuerdo	2	10,0
	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	5	25,0
	En desacuerdo	7	35,0
	Muy en desacuerdo	5	25,0
2) ¿En el caso de accidente o enfermedad, tu empleador te permite el descanso médico?	Muy de acuerdo	2	10,0
	De acuerdo	3	15,0
	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	4	20,0
	En desacuerdo	7	35,0
	Muy en desacuerdo	4	20,0
3) ¿En mi centro de trabajo me permite desempeñarme sin presión, ni hostigamiento?	Muy de acuerdo	0	0,0
	De acuerdo	1	5,0
	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	2	10,0
	En desacuerdo	9	45,0
	Muy en desacuerdo	8	40,0
4) ¿Existe satisfacción con mi haber mensual que percibo?	Muy de acuerdo	0	0,0
	De acuerdo	1	5,0
	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	5	25,0
	En desacuerdo	7	35,0
	Muy en desacuerdo	7	35,0
5) ¿Tu empleador te habilitó en el seguro social?	Muy de acuerdo	0	0,0
	De acuerdo	2	10,0
	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	6	30,0
	En desacuerdo	10	50,0
	Muy en desacuerdo	2	10,0

Fuente: Elaboración propia

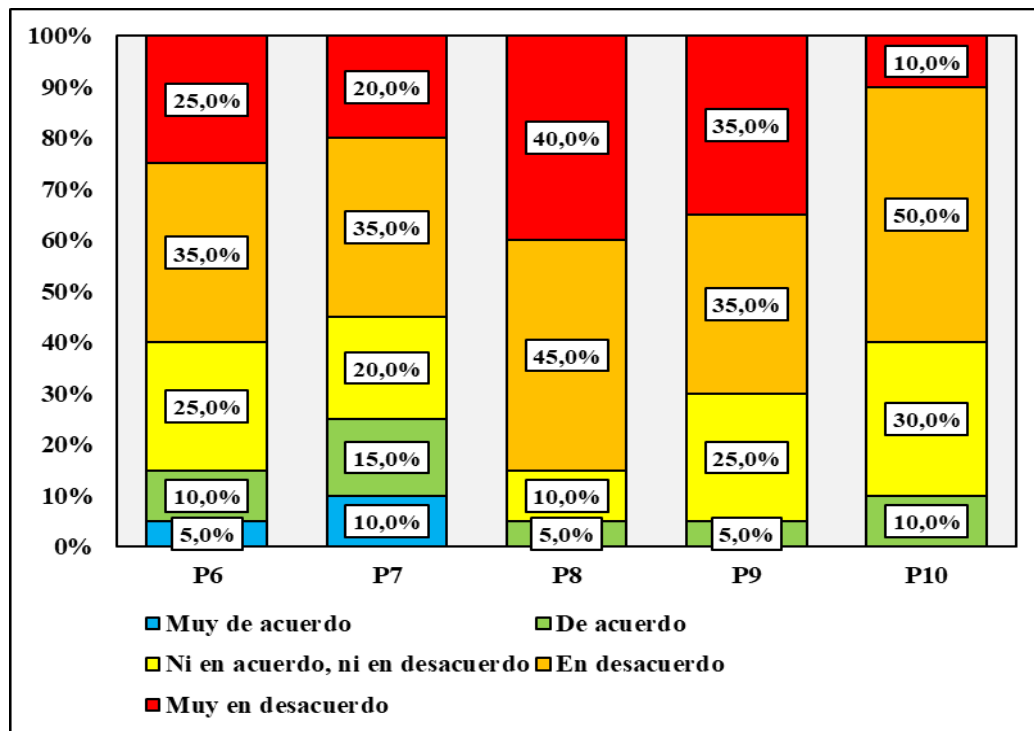


Figura 6. Necesidades de Seguridad

Interpretación y análisis:

Los resultados para la dimensión necesidades de seguridad, muestran que en las microempresas el 5.0% de los trabajadores manifiestan que existen mecanismos de seguridad contra accidentes laborales, un 10.0% están de acuerdo, es decir también consideran que existe mecanismos de seguridad en el trabajo, mientras que un 35.0% se encuentran en desacuerdo y un 25.0% muy bien desacuerdo, con lo que podemos concluir que estos dos últimos grupos manifiestan que no existen mecanismos de seguridad contra accidentes en el lugar de trabajo.

Respecto de la pregunta, relacionada con el permiso por descanso médico en caso de enfermedad o accidente, los trabajadores indican estar muy de acuerdo en un 10% y de acuerdo en un 15%, mientras que el 35.0% indica estar en desacuerdo y un 20.0% muy bien desacuerdo, es decir estos dos últimos grupos muestra dificultad con mucha dificultad para tener permiso por descanso médico en su centro de trabajo. En cuanto a si se ejerce presión u hostigamiento en el Centro Laboral, un 5% manifiesta que no existe tal presión, el 10% se manifiesta inseguro, el 45.0% indica que si existe un nivel de hostigamiento presión al momento de trabajar y un 40.0% también considera que existe tal situación.

Del total de trabajadores el 5.0% se muestra de acuerdo con el haber que percibe mensualmente en cuanto a la satisfacción que se le brinda, en tanto que un 25.0% se muestra indeciso, el 35.0% está en desacuerdo y el 35.0% muy en desacuerdo, es decir un 70% de los trabajadores consideran no estar satisfecho con el haber mensual que percibe. Finalmente, respecto a si los trabajadores se encuentran habilitados en el seguro social el 10% de los trabajadores consideran que esto es así, el 30% se muestran indecisos y un 50.0% indican estar en desacuerdo y un 10.0% muy en desacuerdo, lo cual permite indicar que aproximadamente el 60% de los trabajadores no están habilitados seguro social.

4.2.3. Resultados para dimensión Necesidades de afiliación y afecto

Tabla 10.
Necesidades de afiliación y afecto

		Frecuencia	Porcentaje
1) ¿Considera que existen oportunidades de progreso en mi centro de trabajo?	Muy de acuerdo	3	15,0
	De acuerdo	4	20,0
	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	6	30,0
	En desacuerdo	7	35,0
	Muy en desacuerdo	0	0,0
2) ¿Existe una buena relación con mis compañeros de trabajo?	Muy de acuerdo	5	25,0
	De acuerdo	9	45,0
	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	4	20,0
	En desacuerdo	2	10,0
	Muy en desacuerdo	0	0,0
3) ¿Mi horario de trabajo me permite realizar actividades como recreativas, deportivas, capacitación, entre otras?	Muy de acuerdo	2	10,0
	De acuerdo	2	10,0
	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	4	20,0
	En desacuerdo	10	50,0
	Muy en desacuerdo	2	10,0
4) ¿Me encuentro satisfecho con las labores que cumplo?	Muy de acuerdo	4	20,0
	De acuerdo	4	20,0
	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	4	20,0
	En desacuerdo	8	40,0
	Muy en desacuerdo	0	0,0
5) ¿A nivel de los trabajadores de la microempresa tu empleador promueve actividades deportivas o culturales en horarios alternos?	Muy de acuerdo	3	15,0
	De acuerdo	4	20,0
	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	1	5,0
	En desacuerdo	5	25,0
	Muy en desacuerdo	7	35,0

Fuente: Elaboración propia

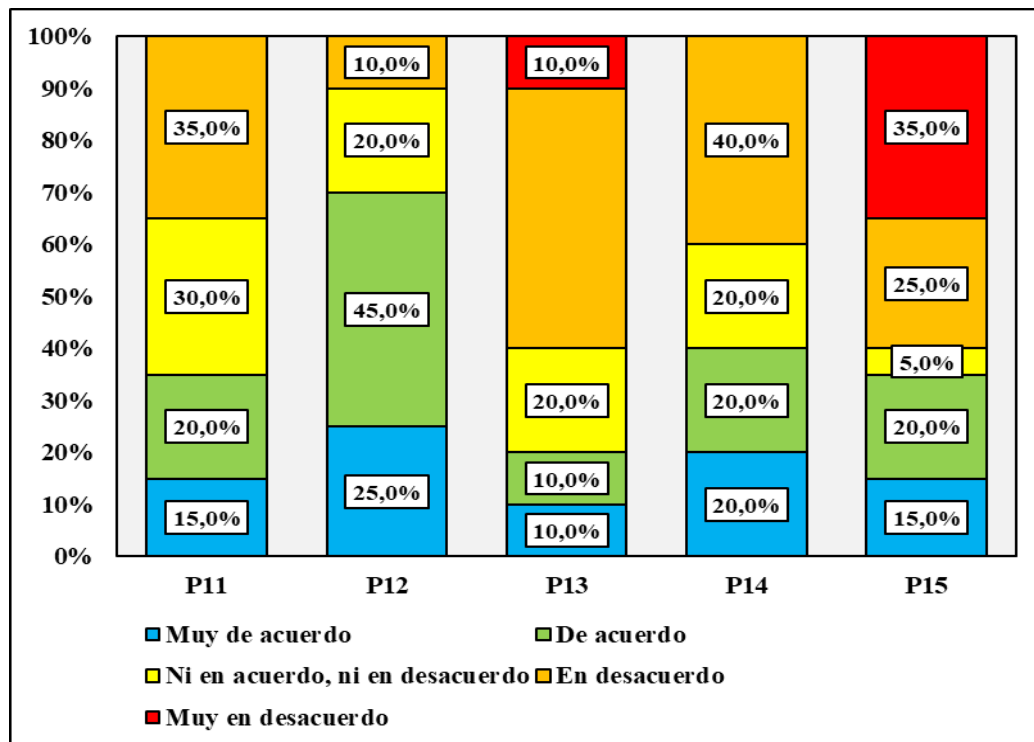


Figura 7. Necesidades de afiliación y afecto

Interpretación y análisis:

Los resultados para la dimensión necesidades de afiliación y afecto, muestran que el 15.0% de los trabajadores se encuentran muy de acuerdo respecto de la percepción que existen oportunidades de progreso en su centro de trabajo, el 20% considera estar de acuerdo, el 30% se muestra indeciso mientras que un 35.0% está en desacuerdo, es decir considera que no existen oportunidades de progreso en su centro de trabajo.

Respecto a si existe una buena relación con sus compañeros de trabajo, el 25.0% está muy de acuerdo, el 45.0% está de acuerdo, un 20.0% se muestra indeciso y tan sólo el 10.0% se muestra en desacuerdo.

En cuanto a si el horario de trabajo me permite realizar actividades como son las actividades recreativas, deportivas, de capacitación, entre otras, el 10.0% de los trabajadores se encuentran muy de acuerdo con el 10.0% de acuerdo, el 20.0% se muestra indeciso, el 50.0% está en desacuerdo y el 10.0% está muy bien desacuerdo.

Ante la pregunta si se encuentra satisfecho con las labores que cumple, el 20.0% de los trabajadores manifiesta estar muy de acuerdo, otro 20.0% está de acuerdo, un 20.0% se muestra indeciso y el 40.0% manifiesta estar en desacuerdo.

Finalmente, respecto a si los empleados promueven actividades deportivas o culturales en horarios alternos, ante el trabajo, el 15.0% de los trabajadores manifiesta estar muy de acuerdo, el 20.0% considera estar de acuerdo, un 5.0% se muestra indeciso, en tanto que el 25.0% está en desacuerdo y un 35.0% se muestra muy bien desacuerdo.

4.3. Resultados para la correlación entre las variables Régimen Laboral Especial y Satisfacción de las necesidades básicas del trabajador

Tabla 11.
Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov

		Régimen Laboral Especial	Satisfacción de Necesidades Básicas del Trabajador
Parámetros normales	Media	1,05	1,35
	Desv. Desviación	,686	,587
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,279	,324
	Positivo	,279	,324
	Negativo	-,271	-,266
Estadístico de prueba		,279	,324
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,000 ^c

Interpretación y análisis:

En la tabla anterior se muestra los resultados para la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov, la misma que se realiza con el propósito de determinar si la distribución de las variables régimen laboral especial y satisfacción de necesidades básicas del trabajador, siguen una distribución normal o no. Al respecto se plantea una hipótesis nula, la misma que manifiesta que la distribución es normal, en tanto que la hipótesis alterna indica que la distribución es diferente a la norma, es así que con una significativa estadística del 5%, dado que el P valor es igual a 0.000 como

Se muestra en la tabla, se rechaza la hipótesis nula a favor de la alterna, es decir la distribución de las variables no es normal, por ende, se realizará la prueba de hipótesis para el coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 12.
Necesidades de afiliación y afecto

Correlación de Spearman		Satisfacción de Necesidades Básicas del Trabajador
Aspectos generales y requisitos	Coeficiente de correlación	,454*
	Sig. (bilateral)	,044
Derechos laborales, salud y seguridad en el trabajo	Coeficiente de correlación	,512*
	Sig. (bilateral)	,021
Despido laboral arbitrario	Coeficiente de correlación	,194
	Sig. (bilateral)	,414
Régimen Laboral Especial	Coeficiente de correlación	,470*
	Sig. (bilateral)	,036

Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

En la tabla anterior se muestran los resultados para la prueba de correlación entre las variables régimen laboral especial, sus dimensiones y la satisfacción de necesidades básicas del trabajador. Es así que como se puede apreciar en dicha tabla la dimensión aspectos generales y requisitos, muestra un valor de 0.454, para el coeficiente de correlación de Spearman, valor que muestra que existe una correlación moderada entre dicha dimensión y la variable satisfacción de necesidades básicas del trabajador, siendo significativa dicha relación dado que el P valor es de 0.044 inferior al 5% de significatividad, asimismo se puede apreciar que la dimensión derechos laborales salud y seguridad en el trabajo también muestra una correlación directa y moderada con la variable satisfacción de necesidades básicas del trabajador, pues alcanza el valor de 0.512 para el coeficiente de correlación de Spearman, con una significativa del 5%.

Respecto de la dimensión despido laboral arbitrario, se puede apreciar que el P valor calculado es de 0.414 superior al 5% de significativa, lo cual nos permite concluir que entre esta dimensión y la satisfacción de necesidades básicas del trabajador no existe una correlación significativa.

Finalmente, los resultados muestran que las variables régimen laboral especial y la satisfacción de necesidades básicas del trabajador presenta una correlación directa y moderada, pues alcanza el valor de 0.470 para el coeficiente de correlación de Spearman, siendo dicha correlación significativa dado que el P valor es igual a 0.036 inferior al 5% de significancia estadística.

V. DISCUSIÓN

Para realizar la discusión de los resultados, empezaremos de la primera variable de estudio: Régimen laboral Especial; indicando que hay intelectuales y gente emprendedora que señalan que los microempresarios en nuestro país, son sectores emergentes que dinamizan nuestra economía. Noreña (2019), es importante reconocer la importancia de la micro y pequeña empresa para la dinámica económica del Perú, dada su alta tasa de concentración y alto grado de correlación con el emprendimiento. Por ese motivo es fundamental que las Mypes sigan estas reglas de oro para lograr generar ventajas competitivas sostenibles. Para la segunda variable: Satisfacción de las necesidades Básicas del Trabajador: Hevia y otros (2009), al analizar el pensamiento de Maslow sobre las necesidades encontramos conceptos tales como: motivación, metamotivación, motivo o deseo, necesidad, jerarquía de las necesidades y autorrealización. Estos son elementos constitutivos de su teoría, y debemos hacer una necesaria, aunque breve, referencia a ellos. Según Maslow (1943), una persona está motivada cuando siente deseo, anhelo, voluntad, ansia o carencia. La motivación estaría compuesta por diferentes niveles, cuya base jerárquica de necesidad varía en cuanto al grado de potencia del deseo, anhelo, etc. El aporte de dichos autores, constituye una contribución teórico científico el presente estudio.

En relación al **objetivo general** que consiste en determinar la relación que existe entre las prestaciones del Régimen Laboral Especial y la Satisfacción de las Necesidades Básicas del Trabajador de la Microempresas panificadoras del distrito de Sicuani: periodo 2019. Resultados que son evidenciados en la tabla N° 10, en la que se puede observar el comportamiento que presentan las categorías de las variables: Régimen Laboral Especial y Satisfacción de las necesidades Básicas del Trabajador, donde se muestra los resultados para la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov, la misma que se realiza con el propósito de determinar si la distribución de las variables régimen laboral especial y satisfacción de necesidades básicas del trabajador, siguen una distribución normal o no. Al respecto se plantea una hipótesis nula, la misma que manifiesta que la distribución es normal, en tanto que la hipótesis alterna indica que la distribución es diferente a la normal, es así

que con una significativa estadística del 5%, dado que el P valor es igual a 0.000 como se muestra en la tabla, se rechaza la hipótesis nula a favor de la alterna, es decir la distribución de las variables no es normal, por ende se realizará la prueba de hipótesis para el coeficiente de Spearman.

De acuerdo con los aportes de muchos estudiosos entendidos en el asunto, indican que la aplicación apropiada del D.S. N° 113-2013 PRODUCE, de parte de los empleadores o microempresarios, garantizaría satisfacer las necesidades básicas del trabajador en alimentación, salud, vivienda y vestido; en vista de que es un sector laboral que se incorpora al aparato productivo de manera lenta y progresiva, más aún, en un mercado donde la meritocracia está cada vez latente, para quienes buscan una opción laboral. El Estado debe actuar como mediador, como árbitro para que garantice su aplicación y fomentar en todo momento el monitoreo respectivo de parte de La Superintendencia Nacional de Fiscalización laboral (SUNAFIL). Ortega (2015), la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral; organismo técnico especializado adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que en adelante, será responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico socio-laboral y el de seguridad y salud en el trabajo; así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dicha materia.

Resultados similares a esta investigación son los encontrados por Carreño (2015), en su tesis titulada: El régimen laboral especial de la micro y pequeña empresa y la afectación de los derechos laborales de los trabajadores, Arequipa. Tesis para la obtención del título profesional de Abogado de la Universidad Católica de Santa María. Concluye que en el año 2002, un año antes que entrara en vigencia el Régimen Laboral Especial de las Microempresas, el grado de informalidad en las microempresas en 74.9% y de las pequeñas empresas en un 37.2%. En el año 2013, después de 10 años de aplicarse el régimen laboral especial de las Mypes, 49.6% de las MYPEs son formales y el 50.4% informales. Ello nos hace ver que después de 10 años de la vigencia de un régimen que recorta los derechos laborales de los trabajadores, más del 50% de las Mypes continúan siendo informales. Es decir, no es un mecanismo idóneo para solucionar el problema de informalidad de las Mypes. Por otro lado, Zavala (2015), en su Tesis titulado:

Calidad de vida laboral y compromiso organizacional del personal nombrado en la Municipalidad Provincial de San Román. La investigación realizada para la Universidad Peruana Unión, Tarapoto. La conclusión arribada que las dimensiones que componen la calidad de vida laboral en una institución pública, no influyen de manera relevante en el compromiso que el personal nombrado tiene hacia su institución, pues ellos otorgan mayor importancia a otros aspectos que determinan su compromiso, como el logro de la estabilidad laboral a través del nombramiento.

En cuanto al primera subhipótesis: Los aspectos generales y requisitos del régimen laboral especial no satisfacen las necesidades básicas del trabajador de las microempresas panificadoras del distrito Sicuani: periodo 2019. En los resultados obtenidos en la investigación ratifica la subhipótesis planteada en la presente Tesis, de que quienes laboran bajo éste Régimen laboral, no satisfacen sus necesidades básicas del trabajador. Los resultados para dimensión aspectos generales y requisitos de la variable régimen especial laboral, Tabla 4 muestran que el 71.4% de los microempresarios están constituidas de acuerdo al Régimen laboral, en tanto que un 14.3% presentan duda respecto de los aspectos legales de su microempresa. Asimismo, el 71.4% de los empresarios encuestados considera estar dentro del rubro de las microempresas, en tanto un 14.3% está en desacuerdo y considera por tanto que no se encuentra dentro del rubro de las microempresas. Respecto si los trabajadores deben estar en planillas de pago se le microempresa el 71.4% de los microempresarios están muy de acuerdo, el 14.3% está de acuerdo y un 14.3% se mantiene en duda. Lo que evidencia, que los empleadores se desenvuelven en el mercado laboral-productivo conforme lo señala el D.S. 113-2013 PRODUCE. Sin embargo, hay quienes incumplen sus obligaciones, generando perjuicio a los trabajadores.

Entonces el grado de dependencia de ambas variables de nuestra investigación es clara, la misma es reforzada por Santander (2013), en su Tesis titulada: Estrategias para inducir la Formalidad de Mype de la Industria Gráfica-Offset por medio de gestión Competitiva. Tesis para la obtención del grado académico de magister en Derecho de la Empresa, con mención en Gestión Empresarial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Utiliza el diseño de

investigación descriptiva no experimental y aplica como instrumento de recolección de datos del cuestionario.

La hipótesis de estudio afirma que no existen criterios uniformes que determinen la formalidad de una empresa, afectando la condición de los trabajadores dependientes a ellas. La informalidad es un fenómeno que se presenta en todo tipo de empresas, no únicamente en la industria gráfica o en la MYPE. Se tiene que una empresa aun siendo aparentemente formal puede asumir conductas informales por diferentes motivaciones de sus representantes y el estudio concluye indicando que una MYPE será formal mientras concurren en ella requisitos como: poseer un RUC vigente, tributar en rentas de tercera categoría, no superar los montos establecidos en ventas, estar dedicado a una actividad económica legal, no transgredir normas laborales y poseer una licencia de funcionamiento. La Constitución Política del Perú (1993), establece que: Los derechos humanos y libertades que la Constitución reconoce, se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de derechos humanos y con los tratados y acuerdos Internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú. Y cuando tocamos el tema del derecho laboral inmediatamente tenemos que tratar sobre la dignidad de la persona que trabaja y el término dignidad deriva del vocablo en latín dignitas, y del adjetivo digno, que significa valioso, con honor, merecedor. La dignidad es la cualidad de digno e indica, por tanto, que alguien es merecedor de algo o que una cosa posee un nivel de calidad aceptable.

Los resultados para el análisis de fiabilidad muestran que, en el caso de las dos variables, sus correspondientes instrumentos de recolección de datos son confiables, dado que se obtuvo, valores por encima de las siete décimas en ambos casos para el coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach. Los resultados permiten observar que entre las variables régimen laboral especial y satisfacción de necesidades básicas del trabajador, existe una relación directa y significativa, la cual es expresada a través del coeficiente de correlación de Spearman, el cual alcanza el valor de 0.470, lo cual indica que cuanto mejor sea cumplidos los aspectos que involucran régimen laboral especial, la satisfacción de las necesidades del trabajador será cubierta de mejor manera y viceversa.

Observando la hipótesis alterna del investigador, existe correlación entre las dimensiones de las variables Régimen laboral Especial y Satisfacción de las necesidades básicas del trabajador. En cuanto a la afirmación o no de la hipótesis general, en donde dice: “Las prestaciones del Régimen Especial Laboral Especial si satisfacen las necesidades básicas del trabajador” Manifestamos que en ambas variables existe dependencia, siendo esta una Correlación Bi variada, cuyo grado de dependencia ha sido demostrado mediante el valor de Tau-B de Kendall, con sus respectivos niveles de significación. Entonces, se confirma lo que señala la hipótesis general del presente estudio, en la tabla 1 muestran los resultados para la prueba de correlación entre las variables régimen laboral especial, sus dimensiones y la satisfacción de necesidades básicas del trabajador. Es así que como se puede apreciar en dicha tabla la dimensión aspectos generales y requisitos, muestra un valor de 0.454, para el coeficiente de correlación de Spearman, valor que muestra que existe una correlación moderada entre dicha dimensión y la variable satisfacción de necesidades básicas del trabajador, siendo significativa dicha relación dado que el P valor es de 0.044 inferior al 5% de significatividad, asimismo se puede apreciar que la dimensión derechos laborales salud y seguridad en el trabajo también muestra una correlación directa y moderada con la variable satisfacción de necesidades básicas del trabajador, pues alcanza el valor de 0.512 para el coeficiente de correlación de Spearman, con una significativa del 5%. Indicado la afinidad y relación directa entre ambas variables de estudio. Indicando que a una adecuada aplicación de la norma del Régimen laboral Especial, será mejor la Satisfacción de las necesidades Básicas del trabajador

VI. CONCLUSIONES

- 1) Los resultados permiten concluir que entre las variables régimen laboral especial y satisfacción de necesidades básicas del trabajador, existe una relación directa y significativa, la cual es expresada a través del coeficiente de correlación de Spearman, el cual alcanza el valor de 0.470, lo cual indica que cuanto mejor sea cumplidos los aspectos que involucran régimen laboral especial, la satisfacción de las necesidades del trabajador será cubierta de mejor manera y viceversa.
- 2) En cuanto a la dimensión aspectos generales y requisitos de la variable régimen laboral especial, los resultados muestran que existe una correlación directa y significativa con la satisfacción de necesidades básicas del trabajador, dado que se alcanzó el valor de 0.454 para el coeficiente correlación de Spearman, siendo dicha correlación significativa.
- 3) En cuanto a los derechos laborales salud y seguridad en el trabajo, los resultados muestran que existe una relación directa y significativa, satisfacción de las necesidades básicas del trabajador, alcanzándose el valor de 0.512 para el coeficiente de correlación de Spearman, con lo cual podemos afirmar que el cumplimiento de los derechos laborales, la salud y la seguridad en el trabajo se constituye en un aspecto fundamental para la satisfacción de las necesidades básicas del trabajador y en relación a la dimensión despido laboral arbitrario los resultados muestran que no existe una relación significativa con la satisfacción de necesidades básicas del trabajador, no obstante, es importante remarcar, la importancia de salvaguardar cualquier vulneración de los derechos del trabajador, en particular los referidos a despidos laborales arbitrarios e injustificados.

VII. RECOMENDACIONES

- 1) El Estado mediante la SUNAFIL debe promover capacitación, talleres, difusión de spot publicitario para informar a los trabajadores y empresarios sobre el Régimen Especial de las MYPE, de manera que los trabajadores conozcan sus derechos y beneficios laborales del régimen especial; también sepan; donde presentar sus reclamos, quejas, denuncias, cuando consideren que están siendo afectados sus derechos laborales. Del mismo modo, los empresarios se informen con mayor amplitud sobre los derechos y beneficios que tienen sus microempresas si cumplen como dispone el régimen especial y que sanciones conllevaría, para no incurrir en infracciones laborales y en caso de ser fiscalizados.
- 2) Los microempresarios de las panificadoras deben presentar mayor interés en la búsqueda de programas o charlas de orientación que les permita mejorar la gestión financiera de sus empresas; por otro lado, el Estado debería apuntar al crecimiento económico de las empresas en el país, tomando mayor importancia en incentivar y fomentar a la formalización laboral del sector MYPE, que representa la mayor fuente de trabajo para todos los peruanos.
- 3) El poder Ejecutivo, a través del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo de manera prioritaria debe plantear el incremento del sueldo mínimo vital, por el costo de vida en que se vive; por lo tanto, no alcanza a los trabajadores para satisfacer las necesidades básicas como alimentación, salud, vestido y vivienda. Más aún si los trabajadores tienen familia e hijos en edad escolar. Además, si se quiere satisfacer las necesidades básicas del trabajador, el Estado debe velar en todo momento que no se cometan excesos en contra de los trabajadores de parte de los empresarios de las MYPE, garantizando oportunidad de empleo, remuneración suficiente, respeto de las 8 horas diarias, respeto de los derechos fundamentales, así como las condiciones de seguridad e higiene.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS


- Araujo, L. & Guerra, A. (2007). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. Recuperado de: <http://www.urbe.edu/publicaciones/cicag/historico/pdf-volumen4-1/7-inteligencia-emocional-y-desempeno-laboral.pdf> Queipo
- Beltran, L. (2013). Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación de personal en el Estado. (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Blanco, N. (2015). Calidad de atención y su relación con la satisfacción de los usuarios del seguro integral de salud (sis) en los servicios de emergencia del hospital Carlos Cornejo Rosello Vizcardo – Azangaro 2015”. Universidad Nacional de San Agustín. Facultad de ciencias histórico sociales. Arequipa.
- Carreño, M (2015). El régimen laboral especial de la micro y pequeña empresa y la afectación de los derechos laborales de los trabajadores, Arequipa. Tesis para la obtención del título profesional de Abogado de la Universidad Católica de Santa María.
- Celina, H., & Campo, A. (2005) Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. Revista colombiana de psiquiatría. Vol XXXIV, N°004 Asociación colombiana de psiquiatría. Bogotá. Colombia. Pp572-580. Recuperado de; <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/806/80634409.pdf>.
- Chiang, M. & Méndez, G. (2010). Cómo influye la satisfacción laboral sobre el desempeño: caso empresa de Retail. Universidad Bío-Bío Santiago de Chile. Tesis para la obtención del grado académico de Magister en Derecho Laboral.
- Landa, C. (2014). El derecho del trabajo en el Perú y su proceso de socialización: Análisis especial del caso de la mujer y la madre trabajadora. Revista de Derecho. Lima, Perú.
- Del Toro & Miranda, R. (2011). Clima organizacional, satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en trabajadores de una PYME de servicios de ingeniería. Bogotá, Colombia. Vol. 5, Núm.10
- Chiavenato, I. (2009). Administración de Recursos Humanos (8ª. Ed.). Colombia:

McGraw-Hill.

- Estrada, W. (2007). Servicio y Atención Al Cliente – Proyecto de Mejoramiento de los Servicios de Justicia. Lima, Perú: Depósito Legal: Biblioteca Nacional del Perú.
- Hernández, Fernández & Baptista (2014). Metodología de la Investigación Científica. (6taed.). México: Mc Graw –Hill
- García, M. & Gonzales, B. (2014). Relación entre Calidad de Vida en el Trabajo y Síntomas de Estrés en el Personal Administrativo Universitario de Ecuador. Artículo Vol. 16. Núm. 50
- Mujica, N. (2007). Introducción al Derecho del Trabajo, Universidad Pontificia Católica del Perú, Lima.
- Pérez de M., I. (1995). Satisfacción Laboral y Comportamientos Organizacionales. Revista Interamericana de Psicología Organizacional. Bogota., Colombia: Tropikos
- Quintero, R. (2010). Teoría de las necesidades básicas de Maslow-Colombia.
- Santander, C. (2013). Estrategias Para Inducir la Formalidad de la Mype de la Industria Gráfica- Offset Por Medio De Gestión Competitiva. Tesis para la obtención del grado académico de magister en Derecho de la empresa con mención en Gestión Empresarial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Sánchez, A. (2011). Régimen laboral en el sector público. (Tesis de Maestría). Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador.
- Sánchez, H., Reyes, H. & Mejía, K (2018). Manual de Términos en Investigación Científica, Tecnológica y Humanística. Universidad Ricardo palma, vicerrectorado de investigación. Lima, Perú.
- Segura C. (2012). Nivel de satisfacción laboral del personal médico como indicador de calidad del Hospital interzonal de Niños Eva Perón de la provincia de Catamarca; de la Universidad Nacional de Córdoba, para optar el grado académico de magister.
- Zavala, R. & Córdoba, L. (2015). Calidad de vida laboral y compromiso organizacional del personal nombrado en la Municipalidad Provincial de San Román. Universidad Peruana Unión, Tarapoto, Perú

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación que existe entre las prestaciones del Régimen Laboral Especial y la Satisfacción de las Necesidades Básicas del trabajador de las microempresas panificadoras del distrito de Sicuani: periodo 2019?	Determinar la relación que existe entre las prestaciones del Régimen Laboral Especial y la Satisfacción de las Necesidades Básicas del Trabajador de las Microempresas panificadoras del distrito de Sicuani: periodo 2019	Las prestaciones del Régimen Especial Laboral Especial si satisfacen las necesidades básicas del trabajador de las microempresas panificadoras del distrito de Sicuani: periodo 2019	Variable de estudio 1. - Régimen Laboral Especial Variable de estudio 2. - Satisfacción de las necesidades básicas del trabajador	Tipo: Descriptivo correlativo. Nivel: Descriptivo. Diseño: <u>Correlacional</u>
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPOTESIS ESPECÍFICOS	DIMENSIONES	 <p>Población: 20 trabajadores</p> <p>Muestra: 07 microempresas panificadoras del distrito de Sicuani.</p> <p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos: -Cuestionarios -Ficha de cuestionario de escala de <u>licker</u></p> <p>Método de análisis de datos: SPSS.</p>
<p>¿De qué manera se relaciona los aspectos generales y requisitos del Régimen Laboral Especial con las necesidades básicas del trabajador de las microempresas panificadoras del distrito Sicuani: periodo 2019?</p> <p>¿De qué manera se vinculan los derechos laborales del régimen laboral especial con las necesidades básicas del trabajador de las microempresas panificadoras del distrito Sicuani: periodo 2019?</p> <p>¿De qué manera se vinculan la salud y la seguridad en el trabajo del régimen laboral especial con las necesidades especiales del trabajador de las microempresas panificadoras del distrito Sicuani: periodo 2019?</p>	<p>- Determinar la relación de los aspectos generales y requisitos del Régimen Laboral Especial con las necesidades básicas del trabajador de las microempresas panificadoras del distrito Sicuani: periodo 2019.</p> <p>- Relacionar los derechos laborales del régimen laboral especial con las necesidades básicas del trabajador de las microempresas panificadoras del distrito Sicuani: periodo 2019.</p> <p>- Determinar la relación con la seguridad y la salud en el trabajo del régimen laboral especial con las necesidades especiales del trabajador de las microempresas panificadoras del distrito Sicuani: periodo 2019.</p>	<p>Una inadecuada aplicación de los aspectos generales y requisitos del régimen laboral especial no satisfacen las necesidades básicas del trabajador de las microempresas panificadoras del distrito Sicuani: periodo 2019</p> <p>Las características del régimen laboral especial no satisfacen con las necesidades básicas del trabajador de las microempresas panificadoras del distrito Sicuani: periodo 2019</p> <p>Existe relación significativa entre las dimensiones del régimen laboral especial y las dimensiones de la satisfacen las necesidades básicas del trabajador de las microempresas panificadoras del distrito Sicuani: periodo 2019</p>	<p>Variable de estudio 1</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aspectos generales y requisitos - Alcances del Régimen laboral especial - Despido laboral arbitrario <p>Variable de estudio 2.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Necesidades fisiológicas • Necesidades de seguridad • Necesidades de afiliación y afecto 	

Anexo 2: Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN				
				1	2	3	4	5
V. 1 REGIMEN LABORAL ESPECIAL	Aspectos generales y requisitos	1. situación legal de constitución de la microempresa	¿La microempresa que Ud. dirige está constituida conforme a Ley (cuenta con escritura pública, inscripción registral, libro de actas, RUC)?					
		2. Beneficios de la constitución como microempresa	¿Siente usted, que estar dentro del rubro de las microempresas hay beneficios tributarios?					
		3. Situación remunerativa de los trabajadores	¿Los trabajadores deben de estar en planillas de pagos de la microempresa?					
		4. Haberes de los trabajadores en las microempresas	¿Los sueldos de sus trabajadores deben estar en base al sueldo de mínimo vital?					
		5. Días de trabajo en la microempresa	¿Los trabajadores de su panificadora hacen uso de la jornada máxima de las 48 horas?					
	Derechos laborales, salud y seguridad en el trabajo	6. Descanso semanal del trabajador	¿Los trabajadores de su microempresa hacen uso de descanso semanal fijada por Ley?					
		7. Vacaciones anuales del trabajador	¿Los trabajadores de su microempresa gozan de los 15 días de vacaciones anuales?					
		8. Remuneración en período vacacional	¿Los trabajadores de su microempresa cuando hacen uso de sus vacaciones anuales son remunerados?					
		9. Seguro de salud para los trabajadores	¿Los trabajadores de las microempresas deben gozar de un seguro por salud?					
	Despido laboral arbitrario	10. Despido arbitrario	¿Ud. ha tenido durante el año algún caso o casos de denuncia de despido arbitrario?					
		11. Capacitación para los trabajadores	¿Sus trabajadores reciben capacitación para mejorar la productividad de la microempresa a su cargo?					
		12. Satisfacción con el trabajo	¿Está usted satisfecho con la función que cumplen sus trabajadores?					
		13. Pago oportuno a los trabajadores.	¿Ud. paga de manera puntual a sus trabajadores?					
		14. Incumplimiento del pago a los trabajadores	¿Usted ha incurrido en el incumplimiento con el pago de los beneficios laborales a sus trabajadores?					
		15. Promoción del deporte y de las actividades culturales	¿A nivel de sus trabajadores, cree usted que debe promocionarse en horas alternas actividades deportivas o culturales?					
V. 2 SATISFACCION DE LAS NECESIDADES BÁSICAS DEL TRABAJADOR	Necesidades fisiológicas	16. Descanso semanal del trabajador	¿El lugar donde trabajo me permite tener descanso semanal?					
		17. Ambiente físico donde se labora	¿La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores?					
		18. Lo que gano me alcanza	¿Lo que gano con mi trabajo, puedo pagar servicios de agua, luz, alimentación y vestido?					
		19. Mis ingresos me permiten cumplir otras actividades	¿Tus ingresos te permiten estudiar o capacitarte?					

		20. En el lugar donde se labora hay salubridad	¿La condición de Salubridad del trabajador en la microempresa es buena?						
	Necesidades de seguridad	21. Mecanismos contra accidentes laborales	¿Existe mecanismos de seguridad contra accidentes laborales que pueda sufrir el trabajador en la microempresa?						
		22. Facilidades de descanso por salud	¿En el caso de accidente o enfermedad, tu empleador te permite el descanso médico?						
		23. Desempeño mis funciones sin presión	¿En mi centro de trabajo me permite desempeñarme sin presión, ni hostigamiento?						
		24. Conformidad con mi haber.	¿Existe satisfacción con mi haber mensual que percibo?						
		25. Situación de seguro social	¿Tu empleador te habilitó en el seguro social?						
		26. Mejoras en el centro de trabajo	¿Considera que existen oportunidades de progreso en mi centro de trabajo?						
		Necesidades de afiliación y afecto	27. Compañerismo en el centro de trabajo	¿Existe una buena relación con mis compañeros de trabajo?					
	28. Horario de trabajo		¿Mi horario de trabajo me permite realizar actividades como: recreativas, deportivas, capacitación, entre otras?						
	29. Satisfacción con las labores que cumpla		¿Me encuentro satisfecho con las labores que cumpla?						
	30. Promoción de actividades deportivas y culturales.		¿A nivel de los trabajadores de la microempresa tu empleador promueve actividades deportivas o culturales en horarios alternos?						

Anexo 3: Instrumentos

CUESTIONARIO: REGIMEN LABORAL ESPECIAL

DIRIGIDA AL EMPLEADOR/PROPIETARIO

Totalmente en desacuerdo	1
Parcialmente en desacuerdo	2
Indiferente	3
Parcialmente de acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

Nº	ITEMS	TA	A	I	D	TD
01	¿La microempresa que Ud. dirige está constituida conforme a Ley (cuenta con escritura pública, inscripción registral, libro de actas, RUC)?		X			
02	¿Siente usted, que estar dentro del rubro de las microempresas hay beneficios tributarios?			X		
03	¿Los trabajadores deben de estar en planillas de pagos de la microempresa?		X			
04	¿Los sueldos de sus trabajadores deben estar en base al sueldo de mínimo vital?			X		
05	¿Los trabajadores de su panificadora hacen uso de la jornada máxima de las 48 horas?		X			
06	¿Los trabajadores de su microempresa hacen uso de descanso semanal fijada por Ley?		X			
07	¿Los trabajadores de su microempresa gozan de los 15 días de vacaciones anuales?		X			
08	¿Los trabajadores de su microempresa cuando hacen uso de sus vacaciones anuales son remunerados?		X			
09	¿Los trabajadores de las microempresas deben gozar de un seguro por salud?				X	
10	¿Ud. ha tenido durante el año algún caso o casos de denuncia de despido arbitrario?				X	
11	¿Sus trabajadores reciben capacitación para mejorar la productividad de la microempresa a su cargo?			X		
12	¿Está usted satisfecho con la función que cumplen sus trabajadores?			X		
13	¿Ud. paga de manera puntual a sus trabajadores?			X		
14	¿Usted ha incurrido en el incumplimiento con el pago de los beneficios laborales a sus trabajadores?				X	
15	¿A nivel de sus trabajadores, cree usted que debe promocionarse en horas alternas actividades deportivas o culturales?		X			

CUESTIONARIO: SATISACCION DE LAS NECESIDADES BASICAS DEL TRABAJADOR

DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES

Totalmente en desacuerdo	1
Parcialmente en desacuerdo	2
Indiferente	3
Parcialmente de acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

Nº	ITEMS	TA	A	I	D	TD
01	¿El lugar donde trabajo me permite tener descanso semanal?		✓			
02	¿La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores?		✗			
03	¿Lo que gano con mi trabajo, puedo pagar servicios de agua, luz, alimentación y vestido?			✗		
04	¿Tus ingresos te permiten estudiar o capacitarte?		✗			
05	¿La condición de Salubridad del trabajador en la microempresa es buena?				✗	
06	¿Existe mecanismos de seguridad contra accidentes laborales que pueda sufrir el trabajador en la microempresa?		✗			
07	¿En el caso de accidente o enfermedad, tu empleador te permite el descanso médico?			✗		
08	¿En mi centro de trabajo me permite desempeñarme sin presión, ni hostigamiento?					✗
09	¿Existe satisfacción con mi haber mensual que percibo?			✓		
10	¿Tu empleador te habilitó en el seguro social?		✗			
11	¿Considera que existen oportunidades de progreso en mi centro de trabajo?			✗		
12	¿Existe una buena relación con mis compañeros de trabajo?		✗			
13	¿Mi horario de trabajo me permite realizar actividades como: recreativas, deportivas, capacitación, entre otras?					✗
14	¿Me encuentro satisfecho con las labores que cumplo?		✓			
15	¿A nivel de los trabajadores de la microempresa tu empleador promueve actividades deportivas o culturales en horarios alternos?			✗		

Anexo 4: Validación de los instrumentos

ANEXO N° 01

CARTA DE PRESENTACION

Señor:

NINDER PASTOR CANAHUIRE VERA
MAG. DERECHO CONSTITUCIONAL

Presente:

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

Me es grato dirigirme a usted, para expresarle el saludo respectivo, así mismo hacer de su conocimiento que, siendo estudiantes de la carrera profesional de Derecho Corporativo, promoción 2018, requiero validar los instrumentos con los cuales debo recoger información necesaria para poder recabar información necesaria para poder desarrollar la Investigación para optar el Título Profesional de Abogado.

El Título del proyecto de Investigación es: **REGIMEN LABORAL ESPECIAL Y LA SATISFACCIÓN DE LAS NECESIDADES BÁSICAS DEL TRABAJADOR DE LAS MICROEMPRESAS PANIFICADORAS DEL DISTRITO DE SICUANI: PERIODO 2019**. Siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos, recurrimos y apelamos a su connotada experiencia a efecto que se sirva aprobar el instrumento solicitado. El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación *
- Definiciones conceptuales
- Certificado de validez de contenido de instrumentos
- Operacionalidad de variables

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Sicuani, 15 de setiembre del 2020

Atentamente;


Bach. VICTOR ALBERTO QUISPE CANDIA

ANEXO 3

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS

Variable 1: Régimen Laboral Especial

Dimensiones	ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Aspectos Generales y requisitos	¿La microempresa que Ud. dirige está constituida conforme a Ley (cuenta con escritura pública, inscripción registral, libro de actas, RUC)?	X		X		X		
	¿Siente usted, que estar dentro del rubro de las microempresas hay beneficios tributarios?	X						
	¿Los sueldos de sus trabajadores reciben su haber en base al sueldo mínimo vital?	X		X		X		
Derechos laborales, salud y seguridad en el trabajo	¿Los trabajadores de su panificadora hacen uso de la jornada máxima de las 48 horas?	X		X		X		
	¿Los trabajadores de su microempresa hacen uso de descanso semanal fijada por Ley?	X		X		X		
	¿Los trabajadores de su microempresa gozan de los 15 días de vacaciones anuales?	X		X		X		
	¿Los trabajadores de su microempresa cuando hacen uso de sus vacaciones anuales son remunerados?	X		X		X		
	¿Los trabajadores de las microempresas gozan del seguro por salud?	X		X		X		
	¿Sus trabajadores reciben capacitación para mejorar la productividad de la microempresa a su cargo?	X		X		X		
	¿Está usted satisfecho con la función que cumplen sus trabajadores?	X		X		X		
Despido laboral arbitrario	¿Ud. ha tenido durante el año algún caso o casos de denuncia de despido arbitrario?	X		X		X		
	¿Ud. paga de manera puntual a sus trabajadores?	X		X		X		
	¿Usted ha incurrido en el incumplimiento con el pago de los beneficios laborales a sus trabajadores?	X		X		X		
	¿Durante el año anterior, recibió visita su microempresa de parte de SUNAFIL?	X		X		X		
	¿A nivel de sus trabajadores, cree usted que debe promocionarse en horas	X		X		X		

	alternas actividades deportivas o culturales?						
--	---	--	--	--	--	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia..... AFIRMATIVO.....)

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del Juez validador, Dr. / Mag.

MGT. WINDER PASTOR CANAHUIRE VERA

DNI. 24.664.275

Especialidad del Validador DERECHO CONSTITUCIONAL

FIRMA:


REGISTRO DE ABOGADOS DEL Cusco
 Winder P. Canahuire Vera
 ABOGADO
 I.C.A.C. 274

ANEXO N° 01

CARTA DE PRESENTACION

Señor:

PRUDENCIO PHOCO CASSA
MAG Educ. Interc. Bilingüe y Gerencia Administrativa

Presente:

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

Me es grato dirigirme a usted, para expresarle el saludo respectivo, así mismo hacer de su conocimiento que, siendo estudiantes de la carrera profesional de Derecho Corporativo, promoción 2018, requiero validar los instrumentos con los cuales debo recoger información necesaria para poder recabar información necesaria para poder desarrollar la Investigación para optar el Título Profesional de Abogado.

El Título del proyecto de Investigación es: **REGIMEN LABORAL ESPECIAL Y LA SATISFACCIÓN DE LAS NECESIDADES BÁSICAS DEL TRABAJADOR DE LAS MICROEMPRESAS PANIFICADORAS DEL DISTRITO DE SICUANI: PERIODO 2019**. Siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos, recurrimos y apelamos a su connotada experiencia a efecto que se sirva aprobar el instrumento solicitado. El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación *
- Definiciones conceptuales
- Certificado de validez de contenido de instrumentos
- Operacionalidad de variables

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Sicuani, 15 de setiembre del 2020

Atentamente:



Bach. VICTOR ALBERTO QUISPE CANDIA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS

VARIABLE 2: Satisfacción de la necesidades básicas del trabajador

DIMENSIONES	ITEM	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Necesidades fisiológicas	¿El lugar donde trabajo me permite tener descanso semanal?	✓		✓		✓		
	¿La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores?	✓		✓		✓		
	¿Lo que gano con mi trabajo, puedo pagar servicios de agua, luz, alimentación y vestido?	✓		✓		✓		
	¿Tus ingresos te permiten estudiar o capacitarte?	✓		✓		✓		
	¿La condición de Salubridad del trabajador en la microempresa es buena?	✓		✓		✓		
Necesidades de seguridad	¿Existe mecanismos de seguridad contra accidentes laborales que pueda sufrir el trabajador en la microempresa?	✓		✓		✓		
	¿En el caso de accidente o enfermedad, tu empleador te permite el descanso médico?	✓		✓		✓		
	¿En mi centro de trabajo me permite desempeñarme sin presión, ni hostigamiento?	✓		✓		✓		
	¿Existe satisfacción con mi haber mensual que percibo?	✓		✓		✓		
	¿Tu empleador te habilitó en el seguro social?	✓		✓		✓		
	¿Considera que existen oportunidades de progreso en mi centro de trabajo?	✓		✓		✓		
	¿Existe una buena relación con mis compañeros de trabajo?	✓		✓		✓		
	¿Mi horario de trabajo me permite realizar actividades como: recreativas, deportivas, capacitación, entre otras?	✓		✓		✓		

Necesidades de afiliación y afecto	¿Me encuentro satisfecho con las labores que cumplo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	¿A nivel de los trabajadores de la microempresa tu empleador promueve actividades deportivas o culturales en horarios alternos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observaciones (precisar si hay suficiencia: Pase a aplicación)

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del Juez validador. Dr. / Mag.

Mag. PHO.CO CASSA, PRUDENCIO

DNI. 24662810

Especialidad del Validador. Director Educación Primaria

FIRMA:

- 1 Perfección: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
 2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o Dimensión específica del constructo.
 3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem es conciso, exacto y directo.
- Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Anexo 5: Matriz de datos

N°	Régimen Laboral Especial															Satisfacción de Necesidades Básicas del Trabajador														
	Aspectos generales y requisitos			Derechos laborales, salud y seguridad en el trabajo							Despido laboral arbitrario					Necesidades fisiológicas					Necesidad de seguridad					Necesidades de afiliación y afecto				
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15
1	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	1	4	2	5	
2	1	2	2	2	2	1	4	4	2	2	2	4	2	2	1	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	1	3	2	4
3	1	2	2	2	2	3	2	4	2	2	2	3	2	2	2	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	2	4	2	5
4	2	2	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	3	4	2	4	2	4
5	3	4	4	5	4	5	4	3	5	4	4	2	2	4	3	5	4	4	4	4	5	4	5	5	3	3	2	4	1	4
6	1	3	3	3	2	2	2	4	4	4	4	4	3	4	3	1	2	2	4	4	5	4	3	3	3	3	2	4	1	4
7	1	2	2	2	3	2	3	2	4	4	4	2	2	4	2	2	2	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	3	3	5
8	2	2	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	2	2	1	4	2	4	3	3	4	4	2	2	4	3	5
9	1	2	2	2	3	2	3	2	4	4	4	2	2	4	2	2	2	1	4	2	4	2	2	5	3	2	2	3	3	5
10	1	3	3	3	2	2	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	3	4	2	4	4	5	2	2	4	4	5
11	3	4	4	5	4	5	4	3	5	4	4	2	2	4	3	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3
12	1	3	3	3	2	2	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	5	3	3	3	4	4	4	3	3	5	4	2
13	3	4	4	5	4	5	4	3	5	4	4	2	2	4	3	3	4	5	5	3	4	2	5	5	5	3	3	4	4	1
14	2	2	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	1	3	4	1	3	3	4	2	3	1	1	3	3	1
15	3	4	4	5	4	5	4	3	5	4	4	2	2	4	3	4	4	4	4	4	2	5	5	5	4	4	3	2	4	4
16	2	2	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	5	5	5	4	1	1	1	1	2
17	1	2	2	2	2	3	2	4	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	4	2	1	1	4	5	3	1	1	1	1	1
18	1	3	3	3	2	2	2	4	4	4	4	4	3	4	3	1	3	3	4	2	4	5	5	4	4	4	2	4	4	2
19	3	4	4	5	4	5	4	3	5	4	4	2	2	4	3	4	3	4	4	1	2	4	5	5	4	4	4	2	4	5
20	1	3	3	3	2	2	2	4	4	4	4	4	3	4	3	5	3	4	4	4	5	1	4	3	2	4	2	4	4	2