



Universidad Nacional  
**SAN LUIS GONZAGA**



## **[Reconocimiento-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)**

Esta licencia permite a otras combinar, retocar, y crear a partir de su obra, incluso con fines comerciales, siempre y cuando den crédito y licencia a las nuevas creaciones bajo los mismos términos. Esta licencia suele ser comparada con las licencias copyleft de software libre y de código abierto. Todas las nuevas obras basadas en la suya portarán la misma licencia, así que cualesquiera obras derivadas permitirán también uso comercial.

<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

**UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA” DE ICA  
ESCUELA DE POSGRADO  
SECCIÓN DOCTORADO**



**TESIS**

**“INFORMALIDAD DE LAS MYPES Y SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN  
EL DISTRITO DE ICA, AÑO 2017”**

**PRESENTADO POR:**

**HARVEY GUTIERREZ, Daniel**

**ASESOR:**

**DR. ARISTIDES LARA PUJAICO.**

**MENCIÓN:**

**CIENCIAS EMPRESARIALES**

**I C A – P E R U**

**2018**

A mi familia que en todo momento me brindó su apoyo incondicional para avanzar este nuevo paso en mi desarrollo profesional, personal.

DANIEL.

## **AGRADECIMIENTOS**

A la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica por darnos la oportunidad de seguir con nuestra formación continua.

A la Escuela de Posgrado de la UNICA por darnos la oportunidad de seguir fortaleciendo nuestro crecimiento profesional.

A los Docentes de la Escuela de Posgrado de la UNICA por habernos dedicado tiempo, apoyo en las etapas que comprendió realizar los estudios de este doctorado en Ciencias Empresariales.

A los compañeros de aula que con sus intervenciones, aportes han contribuido en la actualización, perfeccionamiento profesional.

## ÍNDICE

|  |      |
|--|------|
| CARATULA   | i    |
| DEDICATORIA  | ii   |
| AGRADECIMIENTOS  | iii  |
| ÍNDICE   | iv   |
| RESUMEN  | Viii |
| CONTRACARATULA   | ix   |
| INTRODUCCIÓN   | x    |
| CAPITULO I: MARCO TEÓRICO  | 11   |
| 1.1. ANTECEDENTES  | 11   |
| a) ANTECEDENTES INTERNACIONALES  | 11   |
| b) ANTECEDENTES NACIONALES   | 12   |
| 1.2. BASES TEÓRICAS  | 14   |
| 1.2.1. Mypes   | 14   |
| 1.2.1.1. Concepto  | 14   |
| 1.2.1.2. Características   | 14   |
| 1.2.1.3 Importancia de las Mypes en la Economía del<br>País            | 15   |
| 1.2.1.4. Estructura  | 15   |
| 1.2.1.5. Las Mypes en el Perú  | 18   |
| 1.2.1.6. Régimen laboral de las microempresas                          | 20   |
| 1.2.1.7. Informalidad en el Perú                                       | 20   |
| 1.2.1.8. La informalidad del estado                                    | 21   |
| 1.2.1.9. Causas de ser Mype informal                                   | 21   |
| 1.2.1.10. Efectos de la informalidad                                   | 21   |
| 1.2.2. Situación de los trabajadores                                   | 22   |
| 1.2.2.1. Situación de los trabajadores y transición a la<br>formalidad | 29   |
| 1.2.2.2. Declaración de Lima   | 30   |
| 1.2.2.3. Programa y presupuesto de la OIT para el Bienio               |      |

|  |    |
|--|----|
| 2016-2017  | 30 |
| 1.2.2.4. La agenda 2030 y el objetivo 812  | 32 |
| 1.2.2.5. La recomendación 204 (R204) y el plan de acción<br>para su implementación   | 32 |
| 1.2.2.6. Incremento de destrezas técnico productivas en<br>las labores que realizan los trabajadores de micro<br>y pequeña empresa | 34 |
| 1.2.2.7 Derechos de los trabajadores de las Mypes – Perú   | 35 |
| 1.2.2.8. Beneficios laborales que tiene un trabajador de<br>una pequeña empresa  | 37 |
| 1.3. MARCO CONCEPTUAL  | 38 |
| 1.4. MARCO LEGAL   | 40 |
| 1.5. MARCO FILOSÓFICO  | 41 |
| CAPITULO II: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA  | 43 |
| 2.1. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA  | 43 |
| 2.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA  | 44 |
| a) PROBLEMA GENERAL  | 44 |
| b) PROBLEMAS ESPECÍFICOS   | 44 |
| 2.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN   | 44 |
| 2.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN   | 46 |
| a) OBJETIVO GENERAL  | 46 |
| b) OBJETIVOS ESPECÍFICOS   | 46 |
| 2.5. HIPÒTESIS DE LA INVESTIGACIÓN   | 46 |
| a) HIPÓTESIS GENERAL   | 46 |
| b) HIPÓTESIS ESPECÍFICAS   | 46 |
| 2.6. VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN   | 47 |
| a) IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES   | 47 |
| b) OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES   | 48 |
| CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN  | 50 |

|   |     |
|---|-----|
| 3.1. TIPO, NIVEL Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN                              | 50  |
| 3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA  | 51  |
| CAPÍTULO IV: TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN                   | 52  |
| 4.1. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS                                   | 52  |
| 4.2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS                               | 52  |
| 4.3. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO, ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS | 52  |
| CAPÍTULO V: CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS                                  | 54  |
| 5.1. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA Nº 01                     | 54  |
| 5.2. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA Nº 02                     | 54  |
| 5.3. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL                              | 55  |
| CAPÍTULO VI: PRESENTACIÓN, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS     | 56  |
| 6.1. PRESENTACIÓN E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS                        | 56  |
| 6.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS  | 116 |
| CONCLUSIONES  | 119 |
| RECOMENDACIONES   | 120 |
| FUENTES DE INFORMACIÓN (BIBLIOGRAFÍA)                                   | 121 |
| ANEXOS  | 123 |

## RESUMEN

La investigación realizada tuvo como propósito demostrar la relación existente entre informalidad de las MYPES y la situación de los trabajadores, también como existe malestar entre los empresarios para poder formalizarse, lo cual distrae el poder escuchar, preocuparse por la situación de sus colaboradores, el trabajo realizado corresponde a una investigación descriptiva, el diseño utilizado es el descriptivo correlacional, los instrumentos de investigación usados para levantar la información objetiva del tema investigado se hizo posible mediante el Cuestionario sobre informalidad de las MYPES para Empresarios y el Cuestionario sobre situación laboral de los trabajadores.

Los datos presentados en los Cuadros Estadísticos del 01 al 20 nos permiten apreciar el punto de vista de los empresarios respecto a la informalidad en las MYPES, en ellos se encuentra información detallada de las razones por las cuales prefieren seguir siendo informales que se resumen en que la frondosidad de los tramites, la desconfianza en los trabajadores de las instituciones, entidades encargadas de formalizarlos los alejan de esta posibilidad, también el trato que reciben de parte de las entidades financieras sean bancos, cajas municipales no les dan la confianza de contar con efectivo para hacer frente a los trámites que demanda formalizarse. Por otro lado, la información contenida en los Cuadros Estadísticos del 21 al 30 ha permitido rescatar que los trabajadores se ven afectados por la imposibilidad de formalizarse las MYPES, provocando que no se sientan atendidos como corresponde. Ha quedado demostrado que existe una relación muy estrecha entre la informalidad de las MYPES y la situación de los trabajadores, por lo que se hace necesario encontrar mecanismos apropiados para que de manera progresiva estas puedan formalizarse y por ende permitirles una mejor calidad de vida a sus trabajadores, pagándoles oportunamente, reconociéndoles derecho a vacaciones, a seguro social, pensiones y todo lo anotado en las normas legales vigentes.

**PALABRAS CLAVES:** Empresario, emprendedor, trámites oportunos, destajo, estacional, política laboral.

## **ABSTRACT**

The research purpose was to demonstrate the relationship between informality of the MYPES and the situation of workers, also as there is unrest among the entrepreneurs to be formalized, which distracts the listening, worry about the situation of its employees, the work carried out corresponds to a descriptive research, used design is the descriptive correlational research instruments used to lift the objective information in the topic investigated is made possible by the informality of the MYPES for entrepreneurs questionnaire and the questionnaire on employment situation of workers. The data presented in the statistical tables from 01 to 20 allow us to appreciate the point of view of entrepreneurs respects to informality in the MYPES, therein is detailed information on the reasons why prefer to remain informal which are summarized in that the frondosida of the procedures, mistrust in the workers of institutions, entities responsible for formalizing them away them from this possibility, also the treatment on the part of the entities financial are banks, municipal savings does not give them the confidence of having cash to deal with the formalities required to formalize. On the other hand, the information contained in the statistical tables from 21 to 30 has allowed rescue workers are affected by the impossibility of formalized MSES, causing not feel treated accordingly. It has been demonstrated that there is a relationship very close between the informality of the MSE and the situation of the workers, by which it is necessary to find appropriate mechanisms so that progressively these can be formalized and thus allow them to a better quality of life for their workers, paying them, recognizing them right to holidays, to social security, pensions and all annotated in current legal standards.

**KEY WORDS:** Entrepreneur, paperwork, destajo, seasonal, labour policy.

**DOCTORADO EN CIENCIAS EMPRESARIALES**

**TESIS**

**“INFORMALIDAD DE LAS MYPES Y SITUACIÓN DE LOS  
TRABAJADORES EN EL DISTRITO DE ICA, AÑO 2017”**

**PRESENTADO POR:**

**Dr. HARVEY GUTIERREZ, Daniel**

**ASESOR:**

**DR. ARISTIDES LARA PUJAICO**

## INTRODUCCIÓN

Según datos del Ministerio de Trabajo, las MYPEs brindan empleo a más de 80 por ciento de la población económicamente activa (PEA) y generan cerca de 45 por ciento del producto bruto interno (PBI). Constituyen, pues, el principal motor de desarrollo del Perú, su importancia se basa en que: Proporcionan abundantes puestos de trabajo; Reducen la pobreza por medio de actividades de generación de ingresos; Incentivan el espíritu empresarial y el carácter emprendedor de la población; Son la principal fuente de desarrollo del sector privado; Mejoran la distribución del ingreso; Contribuyen al ingreso nacional y al crecimiento económico. Pero, así como son muy importantes también sus promotores son personas que se sienten impotentes ante la situación difícil para alcanzar la plena formalización de sus unidades de producción, debido a la cantidad de trámites engorrosos que deben cumplir, a la falta de fuentes de financiamiento que les den la tranquilidad para seguir operando.

A su vez la situación de los trabajadores que laboran en este tipo de empresas no es la mejor que digamos, ellos sufren en carne propia las limitaciones que son consecuencia de la inestabilidad de los empresarios que los contratan, sienten que no son escuchados, se tratan de auto-motivar, a pesar de todo se preocupan por cumplir con las metas planteadas por sus empleadores para poder sobrevivir.

La investigación realizada demuestra la relación existente entre la informalidad de las MYPES y la situación de los trabajadores en la Provincia de Ica, mediante la aplicación de instrumentos de recolección de datos contextualizados: Cuestionario para Empresarios sobre Informalidad de las MYPES; Cuestionario sobre Situación Laboral aplicado a los estudiantes se ha logrado demostrar las hipótesis planteadas.

El trabajo cumple con la Estructura para Tesis de Doctorado proporcionada por la Escuela de Posgrado de la UNICA.

EL AUTOR.

## **CAPITULO I: MARCO TEÓRICO**

### **1.1. ANTECEDENTES**

#### **a) ANTECEDENTES INTERNACIONALES**

Cárdenas y Mejía (2007), el de Santa María y Rozo (2009) y el de Cárdenas y Rozo (2009). El primero encuentra que los principales determinantes de los altos niveles de informalidad son la carga regulatoria y la estructura tributaria. En tanto que el segundo, señala que la principal causa de la informalidad es la falta de información de los empresarios sobre los beneficios de la formalidad y el proceso de la formalización. Por otro lado, en el trabajo de Cárdenas y Rozo (2009) se propone abordar un nuevo aspecto en el estudio de la informalidad empresarial: las características sociodemográficas de los propietarios de los establecimientos. De este modo, los autores señalan que el hecho de que los propietarios de los establecimientos sean hombres, jóvenes y con bajos niveles de educación aumenta la probabilidad de que la empresa opere en el sector informal.

RIVERA HERNÁNDEZ, JENNIFER LUBITZA Y SILVERA OCHOA, INGRID TATIANA para obtener el título de Ingeniera en Contaduría Pública y Auditoría, Universidad Estatal de Milagro de Ecuador- julio de 2012. "formalización tributaria de los comerciantes informales en la zona central del cantón milagro". La falta de capacitación y formación en los comerciantes informales genera un alto desconocimiento de las obligaciones tributarias, fomentando así la irregularidad del control contable que se pierde en los esquemas fiscales del Servicio de Rentas Internas. Los comerciantes están expuestos a los riesgos que generan la informalidad tributaria originada por las siguientes causas: Falta de cultura tributaria; Falta de políticas públicas que generen incentivos para la formalización. Altos costos para realizar trámites o para cumplir una legislación laboral muy estricta. Desconocimiento de los beneficios que ofrece la formalización tributaria La falta de una educación tributaria crea actitudes de incumplimiento en las normas fiscales, debido al poco interés

por prepararse a miras de llevar un proceso de desarrollo y actualización mercantil del control tributario. La informalidad, en teoría, significa estar fuera de lo instituido, de lo legal; por el cual los comerciantes que se encuentran en esta situación, están inmersos en muchos riesgos, dificultades y trabas burocráticas los cuales no cuentan con ningún beneficio establecido por la ley. Esto conlleva que la mayor cantidad de dichos comerciantes fracase en sus primeros años, como podemos constatar en la tesis citada las causas que originan dicha informalidad son los mismos que nuestro país.

## **b) ANTECEDENTES NACIONALES**

Guerrero Arbaiza, C (2014) en “REGULACIÓN Y NORMATIVIDAD EN LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL FRENTE AL GRUPO DE PODER” de la UNMSM llega a las siguientes Conclusiones:

“La actividad económica variada que desarrollan las micro y pequeñas empresas en el Perú no ha sido creada o motivada por el estado peruano. Ha sido la sabiduría popular la que frente a un estado burocrático que con sus engorrosas, difíciles y ambiguas reglas con coraje e inteligencia fue abriéndose paso arriesgándolo todo es que fue desarrollándose y aunque algunos han de querer negarlo; el estado se fija en el sector Mypes cuando su despegue económico, empezó a perjudicar a los grupos de poder económico en el Perú, desde entonces con distintos nombres y con variedad de declaraciones empezaron a emitir leyes para este sector económico”.

“Desde que el estado intervino en el sector microempresarial, salvo escasísimas excepciones, este sector no ha crecido como debiera”.

“El que se siga tratando o hablando del sector micro o pequeño empresarial lo dice todo, si no hoy tendríamos que estar hablando de las grandes o medianas empresas en el Perú, que empezaron como micro y pequeñas empresas y hoy son las que compiten de igual a igual con otros países”.

TARAZONA LÓPEZ, I; VELIZ DE VILLA VARGAS, S (2016) en la Tesis CULTURA TRIBUTARIA EN LA FORMALIZACIÓN DE LAS MYPES, PROVINCIA DE POMABAMBA – ANCASH AÑO 2013 (CASO:

MICRO EMPRESA T&L S.A.C.) por la Universidad de Ciencias y Humanidades concluyen en :

Para realizar un proceso de formalización en la provincia de Pomabamba amerita tiempo y costos ya que para realizar la redacción de la minuta de constitución los costos son elevados así mismo el tiempo que se requiere son de 4 a 5 semanas en la inscripción en los registros públicos (SUNARP), por otro lado para registrarse en la SUNAT necesariamente se tiene que viajar a la ciudad de Huaraz. En la actualidad, las Micro y Pequeñas empresas (MYPE) en el Perú, de acuerdo a la ley MYPE 28015, modificado D.L.1086, establece facilidades para formalizar una Micro Empresa, como constitución de 72 Horas en línea, asesoramiento y apoyo en la formalización; este apoyo de facilidades no existe en la provincia de Pomabamba, aunque sabemos que las MYPES son de vital importancia para la economía de nuestro país, de acuerdo a los datos estadísticos proporcionados por el MINTRA tienen un gran significado por que aportan con el 40% del PBI y con el 80% de demanda laboral, a pesar de ello en las zonas del interior del país. 4. La micro empresa T&L S.A.C. así como las demás Micro Empresas de la provincia de Pomabamba desconocen de los beneficios y obligaciones que tienen en la actualidad, por ende la mayoría de ellos deciden permanecer en la informalidad, a pesar que existe una legislación específica para las MYPE. De acuerdo a la ley 28015.

QUISPE CAÑI, DEYBI JONATHAN para obtener el título de Contador Público, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna- año 2011, "la política tributaria y su influencia en la cultura tributaria de los comerciantes del mercadillo Bolognesi de la Ciudad de Tacna".

En la ciudad de Tacna la evasión e informalidad es producto de que nuestro Sistema Tributario está lleno de exoneraciones tributarias, beneficios tributarios, ambigüedad de nuestras normas tributarias (elusión tributaria). Esto sin duda traerá a que el formal pague más impuestos y a que el informal tenga más motivos para seguir siéndolo, debido a la mala atención de parte del gobierno central. Es necesario para una adecuada Política Tributaria invertir en Educación Tributaria, debido a que la

educación es considerada como un instrumento de igualdad de oportunidades, inclusión social y conformación de capital humano capacitado, La Educación Tributaria implica el conocimiento que el ciudadano tenga acerca de las normas tributarias, es por ello que el Estado a través de la Administración Tributaria se preocupe por divulgar, educar y promocionar Cultura Tributaria, ya que no solo implica la relación que tiene el ciudadano con su Estado, sino más bien en viceversa, que tanto el Estado está comprometido con su población, una población orgullosa de sus autoridades que trabajen transparentemente, con servicios públicos de calidad donde se reflejara la inversión de sus tributos. Se ha determinado realizar una evaluación de Política Tributaria con la finalidad de mejorar la Cultura Tributaria.

## **1.2. BASES TEÓRICAS**

### **1.2.1 MYPES**

#### **1.2.1.1. Concepto**

Es una pequeña unidad de producción, comercio o prestación de servicios.

Según la legislación peruana, una MYPE es una unidad económica constituida por una persona natural o jurídica bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial, que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios.

#### **1.2.1.2. Características**

Las MYPEs pueden ser constituidas por personas naturales o jurídicas (empresas), bajo cualquier forma de organización empresarial. Según la ley, para poder acogerse a los beneficios de los que gozan las MYPEs en el Perú, éstas deben cumplir con ciertos requisitos concernientes a su número de trabajadores y sus volúmenes de ventas.

Entre las características comerciales y administrativas de las MYPEs encontramos:

- Su administración es independiente. Por lo general son dirigidas y operadas por sus propios dueños.
- Su área de operación es relativamente pequeña, sobre todo local.
- Tienen escasa especialización en el trabajo. No suelen utilizar técnicas de gestión.
- Emplean aproximadamente entre cinco y diez personas. Dependen en gran medida de la mano de obra familiar.
- Su actividad no es intensiva en capital pero sí en mano de obra. Sin embargo, no cuentan con mucha mano de obra fija o estable.
- Disponen de limitados recursos financieros.
- Por lo general no separan las finanzas del hogar y las de los negocios.
- Tienen un acceso limitado al sector financiero formal, sobre todo debido a su informalidad.

### **1.2.1.3. Importancia de las Mypes en la economía del país**

Según datos del Ministerio de Trabajo, las MYPEs brindan empleo a más de 80 por ciento de la población económicamente activa (PEA) y generan cerca de 45 por ciento del producto bruto interno (PBI). Constituyen, pues, el principal motor de desarrollo del Perú, su importancia se basa en que:

Proporcionan abundantes puestos de trabajo.

- Reducen la pobreza por medio de actividades de generación de ingresos.
- Incentivan el espíritu empresarial y el carácter emprendedor de la población.
- Son la principal fuente de desarrollo del sector privado.
- Mejoran la distribución del ingreso.
- Contribuyen al ingreso nacional y al crecimiento económico.

### **1.2.1.4. ESTRUCTURA**

La estructura de una empresa es el esqueleto en el que se apoyan todas las decisiones y actividades que tienen lugar en ella. En la pequeña empresa la estructura se suele adaptar a las características de los individuos que la componen, al desarrollo de la empresa y al giro del negocio. Cada MYPE deberá determinar el

tipo de estructura que le resulte más conveniente en relación con su nivel de desarrollo, actividad, composición interna y objetivos. Esta estructura organizacional irá cambiando en función de la evolución de la MYPE en el tiempo.

El diseño de una estructura apropiada es el primer paso de la organización empresarial.

Este consiste básicamente en:

- Asignar a cada empleado tareas individuales.
- Establecer o definir las relaciones entre las diferentes personas que deben realizar las tareas establecidas.

Estructura simple

Es aquella en la que la empresa se rige por el control individual de una persona. En este caso el Gerente propietario controla todas las actividades y toma todas las decisiones referentes al funcionamiento de la empresa. Es la más común en las pequeñas empresas, así mismo suele tener actividades como asesoría legal o contable que es proveída por una tercera persona fuera de la empresa (subcontratación). Sin embargo, si la empresa crece el control por una sola persona se hace más difícil.

Sus principales características son:

- La realización de las tareas es supervisada directamente por el propietario.
- El sistema de coordinación, evaluación y recompensa es altamente informal.
- La toma de decisiones se centraliza en una sola persona, por lo general el propietario de la empresa.
- Poca especialización en las tareas internas.

Estructura funcional

Es una estructura típica de pequeñas empresas que han crecido lo suficiente como para que una sola persona no sea capaz de dirigir todas las actividades de la empresa. Por eso se contratan especialistas en cada área.

La actividad principal del Director consiste entonces en coordinar e integrar todas las áreas. Es aquella que se sustenta en actividades

clásicas que son necesarias llevar a cabo, como producción, contabilidad, marketing, finanzas, entre otras y que son trabajadas dentro de la empresa.

Sus principales características son:

- Mejor uso del recurso humano especializado.
- Mejora la coordinación entre las diversas áreas y el control.
- Pueden generar conflictos entre áreas funcionales.

En el caso de la pequeña empresa se recomienda la utilización del modelo funcional, que se caracteriza por agrupar el trabajo en unidades funcionales.

Como todo tipo de organización, este modelo presenta una serie de ventajas e inconvenientes que se especifican a continuación:

Ventajas

- Favorece la especialización.
- Mejora la coordinación dentro de cada función.
- Ayuda a la economía por operación.
- Facilita la flexibilidad económica.

Desventajas

- Elevada concentración.
- Retrasa la toma de decisiones.
- Complica la dirección y hace más difícil el control.

Estructura divisional

Es aquella que divide la empresa en unidades o divisiones en función de los productos o servicios, áreas geográficas o procesos. Por lo general, cada una de las divisiones incorpora especialistas funcionales y se organiza por departamentos.

Sus principales características son:

- Incrementa el control operacional y estratégico.
- Flexibilidad ante los cambios del entorno.
- Enfoca los recursos de la empresa en los productos y mercados objetivos.
- Aumento de los costos administrativos (personal, operaciones e inversiones).

### **1.2.1.5 LAS MYPES EN EL PERÚ**

La Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT) estimó en el año 2007 que las Micro y Pequeñas Empresas (Mypes) formales en el Perú son aproximadamente 659,046.

Como se puede observar las microempresas representan el 94.41% del total de empresas y tienen un nivel de ventas brutas anuales menores a 150 UIT, es decir menores a 480, 000 nuevos soles. Si unimos a la micro empresa con la pequeña empresa tenemos que ambas constituyen el 98.35% de todas las empresas formales a nivel país y tienen ventas anuales menores a 2'720,000 nuevos soles. Sólo el 1.65 %, es decir 10,899 empresas, son medianas o grandes.

Del universo de la MYPE formal, el 77% tiene un volumen de ventas brutas anuales menores a 13 UIT, es decir menores a 3,500 nuevos soles mensuales o 12,717 dólares americanos anuales que sólo permite la sobrevivencia de una familia; es decir el 77% de las MYPEs formales se ubican en los estratos de menores ingresos empresariales.

Si analizamos a las MYPEs por su actividad, encontramos que el 82% se ubica en el sector terciario, de los cuales el 49.6% se dedican al comercio y el 33.3% a la atención de servicios.

Sólo el 11% se dedica a actividades de manufactura; un 2.9% se dedica a las actividades agropecuarias y 2.5% están inmersos en el sector construcción. Las Mypes que se dedican a la pesca, minería e hidrocarburos alcanzan un total de 0.7%.

#### **1.2.1.5.1 Mypes formales**

Las Mypes para formalizarse deben cumplir los siguientes requisitos:

##### **1.2.1.5.1.1 Beneficios de la formalización**

- Nos permite solicitar créditos en el sistema financiero formal.
- Podemos participar en concursos públicos para ser proveedores de bienes o servicios al Estado.

- Hace posible que diseñemos, fabriquemos y comercialicemos productos propios (marca registrada, procesos patentados), apostando por la calidad y, por ende, incrementando los precios de venta.
- Nos abre las puertas de la participación en programas de apoyo a las microempresas y pequeñas empresas.
- Nos abre la posibilidad de exportar.
- Nos permite asociarnos para competir con las grandes empresas.
- Hace posible que recibamos información periódica y, así, nos mantengamos actualizados respecto de la legislación, ofertas, precios, mercados y productos.
- Nos permite mejorar la atención a nuestros clientes e incrementar el número de estos.
- Hace posible que ofrezcamos productos de mejor calidad.
- Por último, nos permite acceder a la vía judicial en caso se presentasen conflictos en algunos de los contratos que firmemos con nuestros clientes.

#### **1.2.1.5.2 Mypes informales**

La Mypes informales se definen como un proceso que tiene raíces históricas y culturales. Ser informal, teóricamente significa estar fuera de lo formal, fuera de lo instituido.

##### **1.2.1.5.2.1 Las desventajas de la informalización**

- No tener acceso al crédito formal, lo que impide la realización de mayores inversiones.
- Intranquilidad por posibles decomisos de las mercaderías y la consecuente pérdida del capital invertido.
- No poder entablar relaciones de mediano o largo plazo con nuestros clientes, lo que restringe la posibilidad de un crecimiento más rápido.

#### **1.2.1.6 RÉGIMEN LABORAL DE LAS MICROEMPRESAS**

- De naturaleza temporal se extiende por un periodo de 5 años.
- Los trabajadores tienen derecho a percibir por lo menos la r.m.v.

- La jornada laboral se rige por el D.S. 007-2002-T.R., TUO D.L. N°854, y otras complementarias.
- En trabajo nocturno no se aplicara la sobre tasa del 35%.
- El descanso vacacional tendrán como mínimo 15 días calendarios por cada año completo de servicios.
- Las mypes están exoneradas del setenta por ciento 70% de los derechos de pago previstos en el tupa del mtps.

### **1.2.1.7 INFORMALIDAD EN EL PERÚ**

En su gran mayoría las MYPES en el Perú son informales. Según la real academia española, el concepto de informal en el Perú es considerado al vendedor ambulante.

La informalidad en el Perú debe ser contextualizada como un proceso que tiene raíces históricas y culturales. Ser informal, teóricamente significa estar fuera de lo formal, fuera de lo instituido. El problema radica en que en el Perú lo instituido nunca ha funcionado, razón por la cual la informalidad es considerada como algo casi natural en el país.

Esto conlleva a entender la informalidad como un fenómeno complejo en países como el Perú. Por ende, debe ser prioridad del gobierno el establecer políticas públicas en el mercado laboral que generen incentivos para el traslado hacia el sector formal, las cuales permitan que el sector informal sea incorporado paulatinamente al mercado. Teniendo en cuenta estas características llegamos a la conclusión que el trabajo informal le sirve y beneficia más que nada a los consumidores debido al hecho que, como hay demasiados vendedores el precio del producto se torna menor en relación al precio establecido por ley. Este fenómeno se incrementa a causa de impuestos laborales y mala legislación en seguridad social, políticas que afectan a sectores más propensos a optar por la informalidad y reformas comerciales sin análisis de impacto en los sectores de menor productividad.

La informalidad avanza en distintos sectores de la economía peruana, como el comercio, la industria textil y la construcción, lo

que limita el crecimiento del país debido a la millonaria evasión de impuestos

#### **1.2.1.8. LA INFORMALIDAD VS EL ESTADO**

El Estado peruano se ha dado cuenta del gran aporte que es la MYPE pero por su informalidad, ese aporte no puede verse traducido en un aumento del ingreso real del PBI y por ende tampoco se refleja en los bolsillos de los peruanos.

A lo largo de los últimos años el gobierno del Perú con la participación activa del Ministerio de Trabajo, de Producción y de Economía más la base de datos de SUNAT; ha desarrollado diversos planes estratégicos para combatir al monstruo de la informalidad que devora aproximadamente el 70% del total de MYPES.

#### **1.2.1.9. CAUSAS DE SER MYPE INFORMAL**

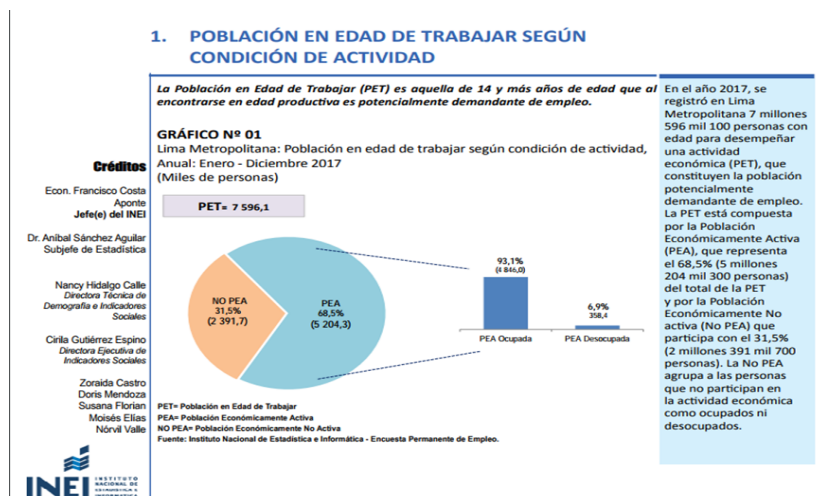
- Falta de conocimientos; Desconocimiento de la ley Mype y el procedimiento a la formalización.
- Visión empresarial; La visión es el estado futuro que deseamos para nuestra organización.
- Falta de conocimiento de las ventajas de ser formal; No contar con la información adecuada, acerca de las ventajas que se adquiere al formalizarse
- Cargas administrativas; No querer cumplir con lo que establece la ley.

#### **1.2.1.10. EFECTOS DE LA INFORMALIDAD**

- Las actividades informales reducen la base impositiva, con lo cual impiden un financiamiento sostenible de bienes públicos y de protección social.
- Un sector informal próspero puede distorsionar las estadísticas oficiales, razón por la cual las decisiones de política basadas en estos indicadores pueden ser poco efectivas o contrarias al objetivo deseado.

- Asimismo, una economía paralela en auge puede atraer trabajadores y fomentar la competencia desigual con empresas formales.
- Por último, el sector informal puede, contrariamente a lo establecido en una economía paralela, generar spillovers positivos sobre la economía porque siembra un espíritu empresarial y dinámico, aumenta la competencia y, por lo tanto, el nivel de eficiencia. Esta última razón, si bien controvertida, tiene evidencia tanto a favor como en contra. Lo cierto es que pareciera existir cierto consenso respecto de la idea de que una elevada dimensión del sector informal suele afectar, de manera negativa, la evolución de la actividad económica.

## 1.2.2. SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES.



### COMPORTAMIENTO DE LA POBLACIÓN ECONOMICAMENTE ACTIVA EN 2017<sup>1</sup>:

Según Sexo En el año 2017, la PEA femenina mostró mayor dinamismo y se incrementó en 2,6%, en tanto que la PEA masculina lo hizo en 0,8%. Lo cual representa un aumento en el mercado laboral de 60 mil 300 mujeres y de 23 mil 400 hombres. El 54,2% (2 millones 819 mil 400 personas) de la PEA de Lima Metropolitana lo conforman los hombres y

<sup>1</sup> Tomado de INEI 2018: informe-tecnico-n01\_mercado-laboral-oct-nov-dic2017.pdf

el 45,8% (2 millones 385 mil personas) las mujeres. Según Edad De acuerdo a la edad, la PEA aumentó principalmente entre los que tienen de 45 y más años de edad; así creció en 5,5% (68 mil 900 personas), seguido por los de 25 a 44 años con 0,7% (18 mil 800 personas); mientras que disminuyó ligeramente en 0,4% (4 mil 100 personas) en la población joven de 14 a 24 años. El 22,0% de la PEA tiene entre 14 a 24 años, el 52,6% de 25 a 44 años y el 25,4% de 45 y más años de edad. Nivel de educación Según nivel de educación logrado, la PEA aumentó en 3,2% entre los que tienen educación secundaria (76 mil 200 personas) y en 2,2% entre los que tienen educación no universitaria (21 mil 400 personas); mientras que disminuyó en 1,4% entre los que tienen primaria o menor nivel educativo (5 mil 400 personas) y en 0,6% entre los que lograron estudiar educación universitaria (8 mil 600 personas). Del total de la PEA de Lima Metropolitana el 7,4% tiene educación primaria o menor nivel educativo, el 48,0% algún año de educación secundaria, el 19,0% educación superior no universitaria y el 25,6% educación universitaria.

#### COMPORTAMIENTO DE LA POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA OCUPADA:

En el año 2017, la población ocupada de Lima Metropolitana alcanzó los 4 millones 846 mil personas. Comparado con el año 2016 se incrementó en 1,5%, que equivale a 71 mil personas. En tanto, en el IV trimestre del año 2017, la población ocupada registró un incremento de 0,6% (29 mil 700 personas).

Tenencia de seguro de salud En el año 2017, de los 4 millones 846 mil personas ocupadas el 69,4% (3 millones 361 mil 500) tienen seguro de salud; mientras que el 30,6% (1 millón 484 mil 500) no disponen de este beneficio. Los ocupados con seguro de salud aumentaron en 1,4% (47 mil 400) y los que no tienen en 1,6% (23 mil 600). Al comparar con el año anterior, los ocupados que acceden a EsSalud aumentaron en 4,9% (92 mil 700) y los que cuentan con Seguro Integral de Salud (SIS) en 5,6% (62 mil 800); mientras que disminuyeron en 13,8% (13 mil 900) los que tienen Seguro Privado de Salud y en 48,6% (94 mil 300 personas) los que cuentan con EsSalud y Seguro Privado de Salud. Del total de ocupados

de Lima Metropolitana con seguro de salud, el 58,9% tiene seguro de EsSalud, el 35,5% Seguro Integral de Salud (SIS), el 2,6% Seguro Privado de Salud y el 3,0% tienen dos seguros EsSalud y Seguro Privado.

#### NIVELES DE EMPLEO

En el periodo enero-diciembre 2017 de cada 100 personas de la población económicamente activa (PEA), 93 tenían empleo y 7 buscaban trabajo activamente. De la población ocupada: 60 cuentan con empleo adecuado y 34 están subempleados: 11 subempleados por horas (visible) y 23 por ingresos (invisible).

**Empleo adecuado** Entre enero- diciembre del 2017, la población ocupada con empleo adecuado alcanzó los 3 millones 99 mil 300 personas. Comparado con el año 2016, no muestra variación alguna al registrar los mismos niveles en ambos años. Por otro lado, durante el trimestre octubre-noviembre-diciembre de 2017, la población con empleo aumentó en 0,5% (17 mil) comparado con similar trimestre del año 2016.

**Subempleo** Por su parte, la población subempleada, aumentó en 4,2% (71 mil). Los subempleados por ingresos (subempleo invisible) lo hizo en 5,0% (56 mil 600) y los subempleados por horas (subempleo visible) en 2,7% (14 mil 400). En el trimestre octubre-noviembre-diciembre del año 2017, la población subempleada se incrementó en 0,7% (12 mil 800).

En el año 2014, de los 15 millones de trabajadores que formaban parte de la PEA ocupada, 11 millones pertenecían a las MYPES, donde solo el 3% estaba formalizados. Estudios señalan que por cada 1% del crecimiento de PBI, el empleo crece 0.8%, y eso es lo que hemos venido observando en el país, con un mayor dinamismo del mercado laboral. Lastimosamente todavía no hay mayor movimiento en la formalización laboral, es decir, que más peruanos estén en planilla. Así, vemos que el empleo ha crecido solo 2% a 3%, según últimos datos del INEI, pero en el sector MYPE ha caído 2%, lo cual es una señal de alerta.

Que haya una mayor formalización laboral depende de varios factores. Por un lado, el Estado debe dar un clima favorable a la inversión, otorgando y respetando los derechos laborales (queda pendiente el problema de los CAS). Mientras tanto, los privados deben tratar de

promover el trabajo decente, como lo señala la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

De los 15 millones de personas que pertenecen a la PEA ocupada, tenemos 11 millones que trabajan en la microempresa, y en ese segmento solo el 3% está en planilla. Es aquí donde se tiene que evaluar el marco jurídico, incluida la conveniencia de la actual Ley MYPE.

El emprendedor peruano, que es el empresario de la MYPE, es el gran generador de empleo. Si bien en las medianas y grandes empresas se concentra el 70% del empleo formal, si vemos todo el mercado laboral, la mayor parte de los 15 millones de trabajadores están en la MYPE. Ahí es donde se necesita mejorar las reglas de juego, desde el punto de vista laboral, para que sean prácticas y eficaces en la generación de riqueza para el empresario y el trabajador.

La actual Ley MYPE tiene derechos laborales recortados, toda vez que este tipo de empresas son de subsistencia. Un salario mínimo vital de S/. 750 lo puede manejar la mediana empresa, pero debemos apuntar a tener un escenario para un sueldo mínimo diferenciado por capacidad de empresa y por región, es decir, amoldar la legislación laboral a cada zona del país y a cada tipo de empresa en cuanto a costos.

El camino para avanzar hacia la formalización del empleo no parece, por ello, ser un camino imposible de recorrer. Como apunta la reciente y muy relevante Recomendación núm. 204 de la OIT, este requiere del diseño de estrategias integrales de combate contra el empleo irregular, basadas en la combinación de medidas preventivas, promotoras, de vigilancia y de sanción, económicas, administrativas, tributarias y laborales, todas las cuales deben ser elaboradas a partir de un diagnóstico de su situación y características en cada país y sector de actividad y estar sometidas a evaluación periódica con el fin de promover su mejora. Para avanzar en esta dirección se requiere una clara voluntad política de promover el cumplimiento de las normas laborales y de protección social, alimentada por la convicción de que estas cumplen un rol positivo al servicio de la inclusión social y la estabilización económica.

Wilfredo Sanguinetti, R (2016) en su ponencia "LA FORMALIZACIÓN DEL EMPLEO COMO PROBLEMA POLÍTICO" manifiesta:

“Son múltiples y muy profundas las dificultades que conlleva el abordaje del problema de la formalización del empleo. Estas dificultades empiezan por la propia caracterización del fenómeno que a través de ella se busca combatir, donde conviven no necesariamente en armonía aproximaciones distintas, como pueden ser la propugnada desde la OIT, que postula una visión extensiva de lo que denomina la “economía informal”, hasta otras más estrictas y restringidas, del tipo de la utilizada en el ámbito de la Unión Euro-pea o la OCDE, que prefieren hablar más bien de trabajo “no declarado” o trabajo “irregular”. Y se proyectan incluso a la estimación de su impacto, que tiene que ser por fuerza indirecta y puramente referencial, arrojando en muchos casos resultados discutibles cuando no francamente exagerados”.

“Todo ello se explica porque nos enfrentamos a un fenómeno oculto y a la vez poliédrico, que afecta, aunque de diferente manera, tanto a las economías emergentes como a las desarrolladas, y dentro del cual coexisten prácticas egoístas de elusión de cargas sociales y tributarias y estrategias de mera supervivencia, las cuales son puestas en práctica igualmente por empresas formales como no empresas formalizadas, de dimensión pequeña, media o incluso grande, y también por trabajadores, tanto migrantes como lo-cales, no cualificados y cualificados, que trabajan en régimen de dependencia o por cuenta propia, cuya exclusión de la legalidad puede ser, además, total o parcial”.

“Nos encontramos, así pues, ante una realidad de gran complejidad, cuyos alcances se proyectan, por cierto, bastante más allá de las fronteras del Derecho del Trabajo, por más que muchas veces las estimaciones del volumen de la economía informal, no siempre fiables como he dicho, sean utilizadas como un arma arrojadiza en contra de él”.

“De todas formas, en los últimos años se han registrado grandes avances, no solo en la comprensión de los rasgos del fenómeno, sino en el reconocimiento de sus efectos negativos, tanto para los trabajadores como para las empresas y el sistema económico en general, así como para las finanzas públicas y los sistemas de protección social. Y también en la formulación de estrategias integrales de combate contra el empleo

irregular, basadas en la combinación de medidas de prevención, control y sanción de los incumplimientos, así como de incentivación del compromiso de los agentes con la legalidad, las cuales han de ser elaboradas a partir de diagnóstico previo de la situación y las características de la economía informal en cada país y cada sector productivo y someterse a evaluación periódica”.

“De hecho, contamos en la actualidad con un formidable instrumento político que recoge a nivel internacional todos los ingredientes que debe incluir la estrategia a seguir por los Estados para combatir eficazmente el fenómeno, como es la Recomendación núm. 204 de la OIT sobre la transición de la economía informal a la economía formal”.

“Aun así, debo confesar que no estoy seguro de que podamos ser optimistas en cuanto a que se pueda avanzar con facilidad en los próximos años en la dirección apuntada por esta Recomendación.

“En mi opinión el problema del empleo irregular o sumergido no es, como se viene sosteniendo, solamente un problema económico y jurídico, aunque lo sea principalmente, sino que es también un problema político, tanto en lo que se refiere a sus efectos, como en lo relativo a la construcción por los Estados de políticas específicas dirigidas a hacerle frente”.

“Para tomar cuenta de lo primero basta con advertir que la informalidad laboral, cuando es involuntaria, conlleva la exclusión de las personas que la padecen de la mayor parte de los derechos que definen su condición de ciudadanos. Como tal supone, así pues, una devaluación de la ciudadanía y de la propia democracia que convive con ella y la acepta”.

“Pero esto no es todo. Además de ello, entrando ya en el terreno de la formulación de las medidas dirigidas a combatirla, debemos tener presente que, si desde los diseñadores de las políticas públicas se sigue sosteniendo, como ocurre con inusitada frecuencia especialmente en los países emergentes, que la economía informal es la economía de mercado que emerge frente a la “tiranía de las reglas”, es obvio que a la que se apuntará será, no a acabar con ella, sino más bien con las reglas. El resultado es uno que todos conocemos: políticas de desmontaje de la

protección legal de los trabajadores, a las que hay que sumar una manifiesta hipocresía de los Poderes Públicos, que mantienen por imperativos puramente formales, vinculados con la presencia de normas constitucionales o compromisos internacionales, una legislación social cuyo cumplimiento no se exige con verdadero rigor, porque en realidad no se cree en ella”.

“El caso es, sin embargo, que las evidencias apuntan más bien en la dirección contraria. Los países con menos empleo irregular son, precisamente, aquellos que cuentan con sistemas laborales y de protección social sólidos. Es decir, los que ven en el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social un instrumento clave, tanto de inclusión social como de estabilización económica, y apuestan por él. En tanto que aquellos en los que la protección de los trabajadores es más precaria suelen tener más y no menos informalidad”.

“Es más, en los países donde, como ocurrió en el Perú de los años noventa, se ha procedido a recortar la protección de los trabajadores, la informalidad no sólo no se ha reducido, sino que ha aumentado, siendo además los intentos de reducir selectivamente las garantías en beneficio de determinado tipo actividades o empresas, las denominadas MYPES en nuestro caso, igualmente infructuosos”.

“En consecuencia, parece que existe más bien una relación positiva, en vez de negativa, entre protección de los derechos laborales y despliegue de los sistemas de Seguridad Social y formalización del empleo. Y, por tanto, para avanzar en esta dirección es indispensable la presencia de una firme voluntad política, tanto de integrar a los sectores de trabajadores privados de toda protección en la comunidad social y política venciendo la exclusión, como de apostar, de manera resuelta y sincera, por la aplicación efectiva de las tutelas ofrecidas por el ordenamiento laboral y de la protección social”.

“Por lo demás, el Derecho del Trabajo ha construido desde sus orígenes un conjunto de herramientas específicas al servicio de su eficacia, como son la inspección de trabajo, el proceso laboral y la propia acción sindical, las cuales pueden ser eficazmente utilizadas en el marco de esa estrategia integral de tránsito hacia la formalización del empleo

que propugna la Recomendación 204 de la OIT. Para ello solo es preciso, como he dicho, creer en ellas, ofrecerles el respaldo institucional que merecen e integrarlas en un marco más general de políticas públicas de naturaleza económica, administrativa, tributaria y laboral de lucha contra el empleo irregular o la economía informal”.

#### **1.2.2.1. SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y TRANSICIÓN A LA FORMALIDAD.**

La transición de la economía informal a la economía formal es una prioridad de los constituyentes de la OIT quienes en diversos espacios e instancias han ubicado este tema en un lugar principal. La Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe ha definido tres áreas prioritarias:

- ` El desarrollo productivo para el crecimiento inclusivo con más y mejores empleos.
- ` La promoción de la transición de la economía informal a la economía formal.
- ` La promoción del respeto y aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo y de la legislación laboral.

En términos de lineamientos, se pueden destacar cuatro documentos que permiten establecer líneas de trabajo para el siguiente bienio en materia de formalización en la región. En orden cronológico, estos son:

- ` La Declaración de Lima, aprobada en la Reunión Regional Americana de octubre de 2014 en Lima.
- ` El Programa y Presupuesto de la OIT para el bienio 2016-2017 aprobado en junio de 2015.
- ` La Agenda 2030 adoptada por consenso en la Asamblea General de Naciones Unidas en septiembre de 2015.
- ` La Recomendación 204 sobre la transición de la economía informal a la economía formal y su Plan de Acción, este último aprobado por el Consejo de Administración en noviembre de 2015.

A continuación los Lineamientos más importantes de los documentos mencionados:

#### **1.2.2.2. DECLARACIÓN DE LIMA**

Los representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores de las Américas, reunidos en la 18ª Reunión Regional Americana de la OIT (13-16 de Octubre de 2014 en Lima, Perú) aprobaron la Declaración de Lima donde mencionan que la OIT debería prestar asistencia a sus mandantes a través de, entre otros: “Estrategias coherentes e integradas para facilitar la transición de la economía informal a la economía formal, de acuerdo con el debate que se llevará a cabo en la Conferencia Internacional del Trabajo en 2015”.

En particular, entre los medios de acción para las políticas, se menciona la necesidad de “Apoyar un marco integrado de políticas para la formalización, así como para impulsar y fortalecer el Programa de promoción de la formalización en América Latina y el Caribe (FORLAC) dirigido a los mandantes como herramienta para orientar y apoyar los esfuerzos de los países en la transición de la informalidad a la formalidad” (párrafo c).

### **1.2.2.3. Programa y Presupuesto de la OIT para el Bienio 2016-2017**

El Programa y Presupuesto de la OIT para el Bienio 2016-2017 se basa en Outcomes (resultados). Entre estos, el Outcome 6 se refiere específicamente a la Transición a la Formalidad. Se espera como resultado que “los mandantes tripartitos están en mejores condiciones para facilitar la transición de la economía informal a la economía formal”.

Los principales cambios previstos en los países miembros son los siguientes:

• Amplia mejora de los marcos jurídicos y de políticas nacionales a fin de facilitar la transición a la economía formal, basándose en el instrumento sobre la formalización que examinará la Conferencia Internacional del Trabajo en su 104.ª reunión (2015).

• Mayor conciencia y capacidad de los mandantes para facilitar la transición a la economía formal, gracias a una base de conocimientos ampliada. 11 OIT (2014c). OIT Américas

INFORMES TÉCNICOS 2016 /4

Desarrollo productivo, formalización laboral y normas del trabajo

ÁREA PRIORITARIA 2

En el contexto de las medidas para facilitar la transición a la economía formal, se abordan las cuestiones relativas a la igualdad de género y las necesidades de los grupos vulnerables en la economía informal.

El Outcome 6 tiene tres indicadores establecidos:

Indicador 6.1: Los estados miembros han actualizado sus marcos legales, de política o estratégicos para facilitar la transición a la formalidad.

Indicador 6.2: Estados miembros en los cuales los constituyentes han incrementado su toma de conciencia y base de conocimientos sobre la informalidad para promover y facilitar la transición a la formalidad.

Indicador 6.3: Estados miembros en los que al menos uno de los constituyentes ha tomado medidas para promover equidad de género y atiende las necesidades de los grupos vulnerables al facilitar la transición a la formalidad.

Además, se debe tomar en cuenta tres objetivos transversales que constituyen principios fundamentales y son un medio para lograr los objetivos constitucionales de la OIT. Estos son pertinentes para todos los Outcomes:

Las normas internacionales del trabajo

El diálogo social

La igualdad de género y la no discriminación en el mundo del trabajo

En función de las necesidades de cada país, la OIT proveerá apoyo para:

La extensión del alcance y la mejora de la observancia de la legislación y la reglamentación.

La evaluación del entorno propicio para el desarrollo de empresas sostenibles a fin de identificar los obstáculos a la formalización y de formular recomendaciones sobre políticas que permitan superarlos.

La revisión de los marcos nacionales de políticas de empleo con miras a conseguir que la formalización del empleo se convierta en un objetivo central.

La ampliación de la protección social a categorías de trabajadores que no están actualmente amparadas.

Desarrollo productivo, formalización laboral y normas del trabajo

ÁREA PRIORITARIA 2

Cabe mencionar que múltiples países de la región ya elaboraron Country Programme Outcomes (CPO) tomando en cuenta estas directivas.

#### **1.2.2.4. La Agenda 2030 y el Objetivo 812**

La Agenda 2030 adoptada por consenso en la Asamblea General de Naciones Unidas en septiembre de 2015 es seguramente el programa mundial de desarrollo más ambicioso y comprehensivo de la historia reciente. Sus objetivos y metas guiarán los esfuerzos de las naciones para avanzar hacia un mundo más justo, equitativo y sostenible, considerando la interrelación entre las dimensiones económica, social y ambiental del desarrollo (o, como se señala en la declaración, la prosperidad, las personas y el planeta).

En el centro de la agenda se sitúa un objetivo que interpela directamente a la OIT: “promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”. En particular, la meta 8.3 propone “promover políticas de apoyo a actividades productivas, creación de empleo decente y emprendimientos, alentando la formalización y el crecimiento de las micro, pequeñas y medianas empresas”.

#### **1.2.2.5. La Recomendación 204 (R204) y el Plan de Acción para su implementación**

En la Reunión 104<sup>a</sup> de la Conferencia Internacional del Trabajo (2015), se aprobó la Recomendación sobre la Transición de la Economía Informal a la Economía Formal (R204), que fue objeto de un sólido consenso tripartito y de una votación prácticamente unánime.

La Recomendación 204 tiene como objetivos:

Facilitar la transición de los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal a la economía formal, respetando los derechos fundamentales de los trabajadores y garantizando oportunidades de seguridad de los ingresos, medios de sustento y emprendimiento; OIT Américas.

INFORMES TÉCNICOS 2016 /4

Desarrollo productivo, formalización laboral y normas del trabajo.

ÁREA PRIORITARIA 2

` Promover la creación, preservación y sustentabilidad de empresas y de empleos decentes en la economía formal, así como la coherencia de las políticas macroeconómicas, de empleo, de protección social y otras políticas sociales; y

` Prevenir la informalización de los empleos de la economía formal: La Recomendación 204, además, contempla 12 principios rectores. Esta indica que “al formular estrategias coherentes e integradas para facilitar la transición a la economía formal, los Miembros deberían tener en cuenta:

a) la diversidad de características, circunstancias y necesidades de los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal, así como la necesidad de abordar esa diversidad mediante enfoques específicos;

b) las circunstancias, leyes, políticas, prácticas y prioridades específicas de cada país en materia de transición a la economía formal;

c) el hecho de que es posible aplicar diversas y múltiples estrategias para facilitar la transición a la economía formal;

d) la necesidad de coherencia y coordinación entre un amplio rango de áreas de políticas para facilitar la transición a la economía formal;

e) la promoción y la protección efectivas de los derechos humanos de todas las personas ocupadas en la economía informal;

f) el logro del trabajo decente para todos, mediante el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en la legislación y en la práctica;

g) las normas internacionales del trabajo actualizadas que proporcionan orientaciones en ámbitos de políticas específicos;

h) la promoción de la igualdad de género y la no discriminación;

i) la necesidad de prestar especial atención a las personas particularmente vulnerables ante los déficits más graves de trabajo decente en la economía informal, incluyendo, aunque no únicamente, a las mujeres, los jóvenes, los migrantes, las personas mayores, los pueblos indígenas y tribales, las personas que viven con el VIH o que están afectadas Desarrollo productivo, formalización laboral y normas del trabajo

ÁREA PRIORITARIA 2

Por el VIH o el sida, las personas con discapacidad, los trabajadores domésticos y los agricultores de subsistencia;

j) la preservación y el aumento, durante la transición a la economía formal, del potencial empresarial, la creatividad, el dinamismo, las competencias laborales y la capacidad de innovación de los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal;

k) la necesidad de contar con un enfoque equilibrado que combine incentivos y medidas de cumplimiento de la legislación; y

l) la necesidad de prevenir y sancionar la conducta de evitar o abandonar deliberadamente la economía formal con el fin de evadir el pago de impuestos y el cumplimiento de la legislación social y laboral.”

Una de las características principales es que en la microempresa existe un importante aporte de mano de obra no remunerada, mayormente familiar (TFNR = trabajadores familiares no remunerados), que contribuye con la fuerza de trabajo pero no es retribuida con algún tipo de remuneración monetaria. Existen PYMEs que tienen TFNR y trabajadores asalariados; en otras, aparte del empleador, la fuerza de trabajo está únicamente constituida por TFNR, quienes han sido considerados dentro del empleo demandado por las PYMES, teniendo en cuenta que muchas veces su participación posibilita la creación y continuidad de las actividades económicas de estas unidades de producción.

#### **1.2.2.6. INCREMENTO DE DESTREZAS TÉCNICO PRODUCTIVAS EN LAS LABORES QUE REALIZAN LOS TRABAJADORES DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA**

La capacitación técnico productiva de los trabajadores operarios en las Micro y Pequeña Empresas, constituye un factor importante para su desarrollo. En ese sentido, la encuesta planteó algunas preguntas orientadas a relevar información sobre los trabajadores operarios que participaron en servicios de capacitación adecuados durante el periodo de referencia y que, además, entienden o recuerdan cómo aplicar las destrezas y conocimientos adquiridos en los cursos. En el año 2012, el 16,8% de las Micro y Pequeña Empresas capacitó al menos un trabajador operario, en eventos relacionados con la actividad económica que realiza la empresa. A nivel de ciudad, el valor más alto se registra en Cusco con

el 53,7%, le siguen Huancayo (45,5%), Ayacucho (42,5%), Trujillo (30,7%), Piura (30,4%), Iquitos (24,3%), Arequipa (22,9%), Juliaca (13,9%), Lima – Callao (14,0%) y Chiclayo con 3,9%.

El 79,3% de los trabajadores operarios y conductores de las Micro y Pequeñas Empresas capacitados en el 2012, son hombres y el 20,7% son mujeres. Según ciudad, los mayores porcentajes de trabajadores hombres capacitados, se registran en Iquitos (94,5%), Piura (88,4%), Juliaca (84,0%) y Trujillo (83,5%). Asimismo, la frecuencia más alta de trabajadoras mujeres capacitadas se registra en Chiclayo (54,1%) y Arequipa (26,5%). El 60,0% de los operarios capacitados, lo hicieron en empresas privadas, seguido de institutos de educación superior (19,6%) y Gobierno Central 6,4%. El 54,9% de los trabajadores operarios capacitados asistieron a eventos con una duración promedio de 1 a 10 horas, mientras los eventos de 11 a 50 horas y de 51 a 100 horas, tuvieron una concurrencia de 30,6% y 7,4%, respectivamente. Solo el 7,1% asistieron a eventos con una duración de más de 100 horas. En relación a los contenidos de los eventos de capacitación a los cuales asistieron los trabajadores operarios, el 99,3% declara que los eventos tuvieron relación directa con el trabajo que desarrollaban en su empresa. A nivel de ciudad, los resultados indican que en Chiclayo, Ayacucho, Juliaca y Trujillo, el 100,0% de los operarios capacitados asistieron a eventos relacionados con la labor que desempeñaban.

Según la calificación de los conductores de las Micro y Pequeña Empresa, luego de la capacitación recibida, el 89,3% de los trabajadores mejoró en sus habilidades, el 87,5% en la calidad de los productos elaborados y servicios prestados, el 85,7% en productividad y el 75,1% en la disminución de material desechado. A nivel de ciudad, muestran resultados por encima del promedio en todos los aspectos, Lima – Callao, Chiclayo, Iquitos y Trujillo.

#### **1.2.2.7. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DE LAS MYPES- PERÚ.**

#### **BENEFICIOS LABORALES DE UN TRABAJADOR DE UNA MICRO EMPRESA**

Los trabajadores de una micro empresa tienen los siguientes derechos laborales:

- Los trabajadores y conductores tienen derecho a ser asegurados al Sistema Integral de Salud SIS, a cargo del **Ministerio de Salud**, este es un sistema semicontributivo, es decir, el Estado asume el 50% de este seguro y el empleador el otro 50%.
- Los trabajadores y conductores tienen derecho a ser asegurados al Sistema Nacional de Pensiones, o al Sistema Privado de Pensiones (AFP), sin embargo una nueva posibilidad el Sistema de Pensiones Sociales (SPS) tiene como objeto otorgar pensiones con las características similares al de la modalidad de renta vitalicia familiar del Sistema Privado de Pensiones (SPP), sólo a los trabajadores y conductores de las microempresas que se encuentren bajo los alcances de la Ley. El SPS es excluyente del SPP y del Sistema Nacional de Pensiones (SNP) y de cualquier otro régimen previsional existente.
- Tiene derecho a una Jornada máxima de 08 horas o 48 horas semanales.
- Tiene derecho a 24 horas continuas de descanso físico.
- En caso de despido arbitrario tiene derecho a una indemnización equivalente a 10 remuneraciones diarias por cada año de trabajo, con un tope de 90 remuneraciones diarias.
- Tiene derecho cuando menos a una remuneración mínima vital (S/.750.00 nuevos soles), sin embargo el Consejo Nacional de Trabajo, podría establecer montos inferiores al Mínimo Vital.
- Tiene derecho a 15 días de vacaciones, por cada año de trabajo o su parte proporcional, pudiendo reducir de los 15 a 7 días con la debida compensación económica.
- Tiene derecho a gozar de los feriados establecidos en el Régimen Laboral Común, es decir, primero de enero, jueves y viernes santo, día del trabajo, fiestas patrias, Santa Rosa de Lima, Combate de Angamos, todos los Santos, Inmaculada Concepción, Navidad del Señor.

### 1.2.2.8. BENEFICIOS LABORALES QUE TIENE UN TRABAJADOR DE UNA PEQUEÑA EMPRESA:

Los trabajadores de una pequeña empresa tienen derecho a los siguientes derechos laborales:

- Los trabajadores de una pequeña empresa tienen el derecho de estar registrados en el régimen contributivo de **Essalud**, en donde el empleador deberá aportar a Essalud el 9% de lo que perciba el trabajador.
- Los trabajadores de pequeña empresa tienen derecho a ser asegurados al Sistema Nacional de Pensiones (SNP / ONP), o al Sistema Privado de Pensiones (AFP).
- Tiene derecho a una Jornada máxima de 08 horas o 48 horas semanales.
- Tiene derecho a 24 horas continuas de descanso físico.
- En caso de despido arbitrario tiene derecho a una indemnización equivalente 20 remuneraciones diarias por cada año de trabajo, con un tope máximo de 120 remuneraciones diarias.
- Por Compensación por Tiempo de **Servicios** (CTS), el trabajador percibirá ½ sueldo por cada año de trabajo.
- Tiene derecho a 15 días de vacaciones, por cada año de trabajo o su parte proporcional.
- Tiene derecho cuando menos a una remuneración mínima vital (S/.850.00 nuevos soles).
- Por gratificaciones tiene derecho a ½ sueldo en Julio y ½ sueldo en Diciembre, siempre y cuando haya laborado el semestre completo, es decir de Enero a Junio y Julio a Diciembre, caso contrario percibirá la parte proporcional por los meses completos laborados en razón del medio sueldo.
- En lo que respecta a sus Derechos Colectivos, un trabajador de una pequeña si puede formar parte de un sindicato.
- Tiene derecho a gozar de los feriados establecidos en el Régimen Laboral Común, es decir, primero de enero, jueves y viernes santo,

día del trabajo, fiestas patrias, Santa Rosa de Lima, Combate de Angamos, todos los Santos, Inmaculada Concepción, Navidad del Señor.

- Tiene derecho al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo en caso realice actividades riesgosas.

### **1.3. MARCO CONCEPTUAL**

#### **MYPES**

Una MYPE es una unidad económica constituida por una persona natural y jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, que tiene como objeto desarrollar actividades de transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios.

#### **Informalidad**

La informalidad es lo contrario a formalidad. Por lo tanto es cuando las personas no cumplimos con tratos preestablecidos, normas, etc.

Se le llama informalidad o informal a alguien que no cumple con ciertas normas.

#### **Créditos**

El crédito es una operación financiera en la que se pone a nuestra disposición una cantidad de dinero hasta un límite especificado y durante un período de tiempo determinado.

#### **Sistema financiero**

El sistema financiero procura la asignación eficiente de recursos entre ahorradores y demandantes de crédito. Un sistema financiero sano requiere, entre otros, de intermediarios eficaces y solventes, de mercados eficientes y completos, y de un marco legal que establezca claramente los derechos y obligaciones de las partes involucradas.

#### **Formalización**

La formalización representa el uso de normas en una organización. La codificación de los cargos es una medida de la cantidad de normas que definen las funciones de los ocupantes de los cargos, en tanto que la observancia de las normas es una medida de su empleo.

La formalización aparece naturalmente cuando las organizaciones crecen, sea por el estilo de gestión o por condiciones de su entorno, algunas instituciones desarrollan características extremas, perdiendo flexibilidad. Las sucesivas generaciones de dirigentes que la organización pone al frente crean condiciones de distorsión de la formalización. .

En resumen la formalización es una técnica organizacional de prescribir como, cuando y quien debe realizar las tareas.

### **Garantías**

Una garantía es un negocio jurídico mediante el cual se pretende dotar de una mayor seguridad al cumplimiento de una obligación o pago de una deuda.

### **Visión empresarial**

Visión empresarial es todo aquello que el líder transmite a su empresa, productos, servicios y gente que trabajará con él toda su vida.

### **Documentación**

La documentación como ciencia documental se podría definir (a grandes rasgos) como la ciencia del procesamiento de la información. Integradora y globalizadora, se trata de una ciencia enriquecedora y generalista, de ámbito multidisciplinar o interdisciplinar. Las ciencias de la documentación engloban, según la mayoría de los autores: la biblioteconomía, la archivística, la documentación y la museología.

### **Intereses**

El interés es el precio que cobran por prestar el dinero por un plazo determinado.

### **PBI**

También se lo denomina Producto Bruto Interno (PBI). El PIB es el valor monetario de los bienes y servicios finales producidos por una economía en un periodo determinado. Producto se refiere a valor agregado; interno se refiere a que es la producción dentro de las fronteras de una economía; y bruto se refiere a que no se contabilizan la variación de inventarios ni las depreciaciones o apreciaciones de capital.

#### **1.4. MARCO LEGAL**

La investigación realizada se enmarca en lo establecido por la Constitución Política de 1993, Capítulo de los Derechos Sociales y Económicos en donde se establece el punto de partida para toda la legislación laboral existente en nuestro país. El artículo 58º de la Constitución Política del Perú señala que nuestro régimen económico se ejerce dentro de una economía social de mercado, que como subraya el Tribunal Constitucional, en la sentencia recaída en el Expediente N° 00034-2004-PI/TC (FJ 19), es representativa de los valores constitucionales de la libertad y la justicia y, por ende, es compatible con los fundamentos que inspiran a un Estado Social y Democrático de Derecho. En ésta imperan los principios de libertad y promoción de la igualdad material dentro de un orden democrático garantizado por el Estado.

También el trabajo realizado se encuentra respaldado por lo indicado por las siguientes normas legales vigentes: Decreto Legislativo N° 1086, Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, vigente a partir del 01-10-2008. Recordemos que el RLE de la MYPE entró en vigencia al día siguiente de la fecha de publicación del Decreto Supremo N° 007-2008-TR (que aprobó el T.U.O. de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, en adelante Ley MYPE) y del Decreto Supremo N° 008-2008-TR (en adelante Reglamento de la Ley MYPE). El Reglamento de la Ley MYPE, a su vez, ha sido modificado por el Decreto Supremo N° 024-2009-PRODUCE (10-07-2009). Ley N° 30056 (02-07-2013), Ley que modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo

productivo y el crecimiento empresarial, en su artículo 10º, modificó la denominación del “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”, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2008-TR, por la siguiente: “Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial”. Además, el artículo 11º de la citada Ley modificó los artículos 1º, 5º, 14º y 42º del Decreto Supremo N° 007-2008-TR, referidos al objeto de la Ley, las características de las micro, pequeñas y medianas empresas, la promoción de la iniciativa privada y la naturaleza y permanencia en el RLE de la MYPE, respectivamente. Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE (28-12-2013) se aprobó el T.U.O. de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial (en adelante Ley MIPYME), el mismo que integra lo dispuesto en la Ley N° 28015, Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa, el Decreto Legislativo N° 1086 y las Leyes N° 29034, N° 29566, N° 29903 y N° 30056 y, a la vez, deroga el Decreto Supremo N° 007-2008-TR (Ley MYPE).

#### **1.5. MARCO FILOSÓFICO**

La micro y pequeña empresa han logrado ser la opción para muchos individuos que después de perder su empleo, se enfrentan a la necesidad de mantener a su familia; en este grupo de empresarios no hay clases sociales, ya que podemos encontrar desde directivos desempleados de grandes empresas hasta ayudantes de algún técnico (Ricardo Bolaños, revista el economista).

El proceso empresarial actual nos muestra un mundo en construcción en el cual los procesos productivos requieren de sistemas formales concretos que permitan obtener la eficiencia y eficacia en su línea de productos. Prisioneros además, de la tecnología, las comunicaciones y las finanzas, necesitan vislumbrar paradigmas emergentes para la mejor consecución productiva y efectiva toma de decisiones. En el proceso de producción se da lugar la valorización de las mercancías. Para llevarlo a cabo se necesitan de medios de producción (fábricas, máquinas, edificios,

materias primas y fuerza de trabajo). El capitalista adquiere en el mercado estos elementos y los pone en funcionamiento en el proceso de trabajo cuyo resultado son los productos que el capitalista industrial lleva al mercado.

El fenómeno de la informalidad comprende el conjunto de actividades económicas autogeneradas por la población, principalmente en las zonas urbanas en gran parte migrantes de las zonas rurales denominadas "informales", por no ajustarse a los patrones de empresas y empleo que se conocían previamente, y se expresan en la proliferación de vendedores ambulantes en las calles de las principales ciudades, mercadillos de comerciantes y talleristas de los barrios populares.

Hacia 1972, la OIT comienza a publicar estudios relacionados a la descripción de las oportunidades informales de ingreso de los pobres de la ciudad en un amplio espectro de trabajos no asalariados, a partir de un estudio realizado en Kenya.

Desde 1982, en la 13ava. Conferencia internacional de las estadísticas del trabajo se mostró interés en el desarrollo de una definición del sector informal y de las clasificaciones de la Población Económicamente Activa (PEA) y se acordó una Resolución para que este tema se incluya en la agenda de 15ava conferencia prevista para 1992-1993.

Asimismo el departamento de cuentas nacionales de las naciones unidas y la organización de cooperación y desarrollo económico (OCDE) convinieron en coordinar con la OIT para elaborar un proyecto de definiciones y mediciones estadísticas integradas al no existir coincidencias en la definición del sector informal.

## **CAPITULO II: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **2.1. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA**

A diario escuchamos hablar de la importancia que tienen las Micro y Pequeñas Empresas (MYPES) en la economía nacional, estas a diario buscan mejorar y reducir costos para producir en tranquilidad y hacer frente a la competencia desleal de productos importados que con sus precios muy bajos ponen en peligro su existencia, pero, también este tipo de empresas deben recurrir a la informalidad en sus procesos productivos provocada por el mismo Estado con su carga tributaria impositiva, los costos de entrada a la formalidad exageradamente coercitivos, la excesiva regulación, el tamaño de las empresas, la rama de la actividad económica en que se desarrollan, la relevancia de la antigüedad del negocio, las restricciones financieras, la debilidad del sistema judicial, el capital humano no tan preparado con el que trabaja, la falta de información a los empresarios MYPES, las características socio-demográficas de los propietarios de establecimientos, la combinación de malos servicios públicos, marco normativo agobiante, la baja calificación del empresario, los escasos activos fijos, la baja productividad, productos de baja calidad hacen que la informalidad de estas en vez de disminuir cada año se incremente siendo un problema muy preocupante para la economía del país.

Los trabajadores de las MYPES viven situaciones problemáticas que no las ponen en conocimiento por temor a ser despedidos, no recibir sus remuneraciones como corresponde, ser objeto de descuentos entre otras dificultades por las que tienen que pasar. En la actualidad por más que existan dispositivos legales que hagan mención que tienen derecho a una Remuneración Mínima Vital, que laboren dentro de una jornada, horario de trabajo legal, se ordene el reconocerles sobre tiempos, descansos semanales y feriados, sobretasa nocturna, asignación familiar, descanso vacacional, CTS, gratificaciones, indemnización por despido injustificado, seguro de vida, el derecho de percibir utilidades, recibir prestaciones de salud, Seguro Complementario de Trabajo y de Riesgo (SCTR), aporte pensionario se aprecia con total indiferencia está situación tanto por los empleadores como las

entidades que deben velar por los derechos de los trabajadores, todo lo mencionado trae como consecuencia desequilibrios en las cargas de trabajo, desmotivación del personal, el no cumplimiento de tareas o metas.

La investigación denominada "INFORMALIDAD DE LAS MYPES Y SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN EL DISTRITO DE ICA, AÑO 2017" demuestra la relación existente entre la informalidad de las MYPES y la situación en que se encuentran los trabajadores en la actualidad, además de optar el Grado de Doctor.

## **2.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **a) PROBLEMA GENERAL**

¿Cuál es la relación existente entre la informalidad de las MYPES y la situación de los trabajadores en el Distrito de Ica en el año 2017?

### **b) PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

#### **PROBLEMA ESPECÍFICO 01:**

¿Qué relación existe entre la excesiva regulación para MYPES y la desmotivación del personal en el Distrito de Ica, en el año 2017?

#### **PROBLEMA ESPECÍFICO 02:**

¿De qué manera se relacionan las restricciones financieras a las MYPES y el no cumplimiento de tareas o metas por los trabajadores en el Distrito de Ica, año 2017?

## **2.3. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN**

La investigación realizada ha tratado un tema gravitante, actual en el desarrollo económico del país, como es la informalidad de las MYPES y cómo se relaciona esta con la situación de los trabajadores. Un gran número de potenciales MYPES al ser informales, no son considerados sujetos de crédito, entonces recurren al financiamiento informal que está acompañado de altas tasas de intereses, así como de duras condiciones crediticias, las cuales limitan su crecimiento y capacidad de desarrollo, pero, también es necesario saber que

tan motivados se encuentran los trabajadores, porqué en ocasiones se produce el no cumplimiento de las tareas o metas de las Micro y Pequeñas Empresas.

Las Mypes son necesarias, pues, por lo general tienen un amplio conocimiento local de los recursos, patrones de suministro y tendencias de compra. Colaborando estrechamente con las Mypes, las grandes compañías pueden desarrollar una nueva base de clientes que tal vez no sea accesible para sus redes tradicionales de distribución. Para las comunidades locales, las Mypes frecuentemente tienen un gran interés en el desarrollo comunitario. Como son locales, recurren a la comunidad para su capital humano y dependen de éste para hacer negocios. Suministran bienes y servicios adaptados a las necesidades locales a un costo asequible. Son también una fuente importante de empleo, especialmente para trabajadores poco calificados, como mujeres y jóvenes, quienes generalmente constituyen la mayor proporción de desempleados en las economías emergentes. Su estructura horizontal de administración hace que su personal cumpla múltiples roles, lo que los hace menos vulnerables al desempleo en períodos de crisis económicas. Su pequeño tamaño y flexibilidad les permiten ajustarse a las fluctuaciones del mercado local y afrontar cambios bruscos de manera más comfortable.

Las Mypes tienen un papel importante en el desarrollo de las economías nacionales, aliviando la pobreza, participando en la economía global y asociándose con compañías más grandes. Sin embargo, necesitan ser promovidas y apoyadas con el compromiso de los gobiernos, el mundo empresarial y la sociedad civil reduciendo la excesiva regulación que se les exige para entrar al mundo de la formalidad, la investigación realizada permite apreciar cómo se relacionan la exigencia de una frondosa regulación con el lograr que de manera progresiva se vayan incorporando a los trabajadores a planillas electrónicas, de qué manera las restricciones financieras a las MYPES no le permiten lograr otorgar progresivamente beneficios diversos que los trabajadores formales reciben, por todo lo expuesto está investigación se justifica plenamente.

Su importancia se basa en que esta investigación permite contar con información actualizada sobre el tema en estudio, además servirá como

fuentes de consulta para otros investigadores que quieran profundizar sobre lo investigado. También para la obtención de los datos, información se aplicarán instrumentos elaborados por el Tesisista que se convertirán en un referente para este campo del saber. Por último, la importancia quizás más relevante es que será una contribución para atender este importante tema para la economía del país.

## **2.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **a) OBJETIVO GENERAL**

Establecer la relación existente entre la informalidad de las MYPES y la situación de los trabajadores en el Distrito de Ica en el año 2017.

### **b) OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

#### **OBJETIVO ESPECÍFICO 1:**

Demostrar la relación que existe entre la excesiva regulación para MYPES y la desmotivación de los trabajadores en el Distrito de Ica, en el año 2017.

#### **OBJETIVO ESPECÍFICO 2:**

Determinar la relación existente entre las restricciones financieras a las MYPES y el no cumplimiento de metas, tareas de los trabajadores en el Distrito de Ica, año 2017.

## **2.5. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **a) HIPÓTESIS GENERAL**

Entre la informalidad de las MYPES y la situación de los trabajadores en el Distrito de Ica en el año 2017, existe una relación significativa.

### **b) HIPÓTESIS ESPECÍFICAS**

#### **HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1:**

Entre la excesiva regulación para MYPES y la desmotivación del personal en el Distrito de Ica, en el año 2017, existe una relación muy estrecha.

#### **HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2:**

Entre las restricciones financieras a las MYPES y el no cumplimiento de tareas, metas en el Distrito de Ica, año 2017, existe una relación muy importante.

## **2.6. VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN**

### **a) IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES**

#### **VARIABLE X:**

Informalidad de las MYPES

#### **VARIABLE Y:**

Situación de los trabajadores.

#### **INDICADORES DE LA VARIABLE X**

Excesiva Regulación

Restricciones financieras

#### **INDICADORES DE LA VARIABLE Y**

Desmotivación del Personal

No cumplimiento de tareas o metas

## b) OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

| VARIABLE                  | DEFINICIÓN CONCEPTUAL  | DEFINICIÓN OPERACIONAL  | DIMENSIONES    | INDICADORES               | ITEMS O REACTIVOS  | ESCALA DE MEDICIÓN                                      |
|---------------------------|--|---|----------------|---------------------------|--|---|
| INFORMALIDAD DE LAS MYPES | Estado en el cual se desenvuelven la mayor cantidad de MYPES en el Perú, consiste en el no cumplimiento de las normas laborales vigentes, porque de hacerse, las MYPES no podrían soportar las exigencias que existen en cuanto reconocimiento y pago de remuneraciones y obligaciones (concepto propio) | Mediante los instrumentos elaborados (Cuestionarios para Empresarios; Cuestionarios para trabajadores) sobre contratos verbales; pagos al destajo se buscará conocer las apreciaciones sobre la informalidad reinantes en el mundo de las micro y pequeñas empresas en la Región Ica. | Regulaciones   | EXCESIVAS REGULACIONES    | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Informalidad relacionada a regulación excesiva</li> <li>2. Le desanima los excesivos tramites?</li> <li>3. La regulación para hacer empresa es tediosa?</li> <li>4. Teme el empezar a realizar gestiones formalizarse?</li> <li>5. Recibe orientaciones sobre tramites a realizar?</li> <li>6. Tiene confianza en los encargados de tramites?</li> <li>7. Siente confianza en entes reguladores?</li> <li>8. Promovería el dejar de ser informal si le dieran facilidades?</li> <li>9. Regulaciones de las entidades responsables hacen que siga siendo informal?</li> <li>10. Estaría dispuesto a dejar informalidad si gestiones para hacerlo fueran en 03 pasos?</li> </ol> | <p>Siempre</p> <p>A Veces</p>                           |
|                           |  |   | Financiamiento | RESTRICCIONES FINANCIERAS | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Recurre a créditos de banca formal?</li> <li>2. Utiliza fuentes de financiamiento usureras?</li> <li>3. Los bancos le dan facilidades para sus créditos?</li> <li>4. Las Cajas Municipales siempre lo apoyan?</li> <li>5. Los intereses son elevados?</li> <li>6. Le brindan facilidades para cumplir pagos?</li> <li>7. Existen diversos productos financieros para las MYPES?</li> <li>8. Siente apoyo del Sistema Financiero?</li> <li>9. Se expone cuando solicita créditos a prestamistas informales?</li> <li>10. Considera importante que se legisle para otorgar facilidades financieras a los empresarios MYPES?</li> </ol>   | <p>Nunca</p> <p>Siempre</p> <p>A Veces</p> <p>Nunca</p> |



## CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

### 3.1. TIPO, NIVEL Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

#### 3.1.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Por su Finalidad, es una Investigación Básica, los datos obtenidos permiten corroborar los ya existentes han incrementado los conocimientos que sobre informalidad en las MYPES y la situación de los trabajadores había en el medio.

Tomando en cuenta el Nivel de Profundidad, corresponde a una Investigación Descriptiva, ya que se describen las variables en estudio.

#### 3.1.2. NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación realizada corresponde al Nivel Descriptivo, se dan a conocer las características más importantes que tienen las variables Informalidad de las MYPES y lo relacionado a situación de los trabajadores.

#### 3.1.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño de investigación, es la representación gráfica del trabajo que se ha realizado con las Variables en estudio, para la presente corresponde el Diseño descriptivo-correlacional que se representa de la siguiente manera:



En donde:

M: Es la muestra de empresarios, trabajadores.

O<sub>x</sub> : Informalidad de las MYPES.

O<sub>y</sub> : Situación de los trabajadores.

r : factor de correlación.

## **3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA**

### **3.2.1. POBLACIÓN**

La Población considerada para la presente investigación estuvo compuesta por empresarios, trabajadores, abogados laboristas, estudiantes de Derecho, en total fueron 100 individuos.

### **3.2.2. MUESTRA**

Para operativizar la investigación la Muestra estuvo conformada por 80 individuos: entre empresarios, trabajadores, abogados y estudiantes de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga" de Ica.

## **CAPÍTULO IV: TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

### **4.1. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

#### **4.1.1. TÉCNICA DE LA ENCUESTA**

Permitió conseguir información objetiva sobre las variables en estudio: Informalidad de las MYPES-Situación de los Trabajadores.

### **4.2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

#### **4.2.1. CUESTIONARIO PARA EMPRESARIOS SOBRE INFORMALIDAD DE LAS MYPES**

Este instrumento permitió obtener información sobre la excesiva regulación a la que se consideran sometidos los empresarios para lograr la ansiada vida formal para realizar negocios, también ha permitido obtener datos objetivos sobre lo que sienten en relación a la posibilidad de financiamiento para sus negocios desde los operadores financieros. Estuvo compuesto de 20 reactivos.

#### **4.2.2. CUESTIONARIO PARA TRABAJADORES SOBRE SU SITUACIÓN LABORAL.**

A través de este se obtuvieron datos, información sobre algunos aspectos que tienen que ver con la situación de los trabajadores, en relación al cumplimiento de derechos reconocidos al trabajador, además relacionado al estado emocional de estos. Este instrumento contó con 10 ítems para conocer sobre el asunto.

### **4.3. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO, ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

#### **4.3.1. CLASIFICACIÓN DE DATOS**

Aplicados los instrumentos de recolección de datos se procedió a discriminar los datos útiles de los que no lo son para un manejo más adecuado de la información recogida.

#### **4.3.2. CODIFICACIÓN DE LOS DATOS**

A los datos seleccionados se les asignó algunos códigos para poder proceder a su tabulación adecuada.

#### **4.3.3. TABULACIÓN DE DATOS**

Permitió elaborar los diferentes cuadros estadísticos que demandaban la contrastación y validación de las hipótesis planteadas.

#### **4.3.4. ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS**

A partir de los cuadros estadísticos obtenidos se procedió al análisis de los datos conseguidos y darle sentido a la información lograda.

## **CAPÍTULO V: CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS**

### **5.1. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA Nº 01**

La Hipótesis Específica Nº 01 planteaba que “entre la excesiva regulación para MYPES y la desmotivación del personal en el Distrito de Ica, en el año 2017, existe una relación muy estrecha”, para contrastar y validar esta hipótesis recurrimos a los resultados obtenidos en los Cuadros 01 al 10 en donde podemos apreciar que los empresarios perciben, sienten que ellos no pueden formalizarse adecuadamente porque las entidades, instituciones que deben colaborar en esa tarea, mediante las excesivas regulaciones les ponen trabas a sus buenas intenciones, por otro lado, para validar esta hipótesis también recurrimos a los resultados de los Cuadros 21 al 25 que guarda relación con las opiniones de los trabajadores respecto a si sienten motivados, de las respuestas presentadas, se aprecia que esto no sucede porque sienten que sus empleadores no los escuchan, no los motivan adecuadamente, ya que se encuentran mortificados con el día a día que deben atravesar para buscar formalizarse, de lo expuesto se puede demostrar que existe una relación muy estrecha entre excesiva regulación para MYPES y desmotivación del personal, con lo que queda contrastada y validada la presente hipótesis.

### **5.2. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA Nº 02**

La Hipótesis Específica Nº 02 planteó que “entre las restricciones financieras a las MYPES y el no cumplimiento de tareas, metas en el Distrito de Ica, año 2017, existe una relación muy importante”. Para demostrar lo expuesto recurrimos a los resultados obtenidos y plasmados en los Cuadros Estadísticos del 11 al 20 en donde al preguntársele a los empleadores sobre el apoyo que reciben de las entidades financieras vemos que estos sienten que los bancos especialmente no creen en las MYPES por la desconfianza que sienten de ellas, en estos resultados también se ha podido determinar que

cuando se les consulta sobre la atención que reciben de las Cajas Municipales apreciamos que tienen una mejor opinión, pero, en líneas consideran que se debe legislar para recibir mejores oportunidades financieras, en la contrastación de esta hipótesis también tomamos en cuenta los resultados obtenidos en los Cuadros Estadísticos 26 al 30 en donde los trabajadores manifiestan que el trato recibido de sus empleadores tiene efecto sobre su voluntad para alcanzar las metas, ya que a pesar de todo ellos hacen mención que siempre buscarán lograr lo planificado, por todo lo expuesto se puede manifestar que hay una relación entre restricciones financieras a los empleadores y logro de metas de parte de los trabajadores, quedando de esta manera contrastada y validada la hipótesis específica N° 02.

### **5.3. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL.**

La Hipótesis General planteó que “entre la informalidad de las MYPES y la situación de los trabajadores en el Distrito de Ica en el año 2017, existe una relación significativa”. Al haber contrastado y validado las Hipótesis Específicas, se da por contrastada y validada a la Hipótesis General, porque las específicas se desprenden de esta.

## CAPÍTULO VI: PRESENTACIÓN, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

### 6.1. PRESENTACIÓN E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

#### 6.1.1. RESULTADOS OBTENIDOS CON EL CUESTIONARIO PARA EMPRESARIOS

Luego de aplicado el Cuestionario mencionado se obtuvieron los siguientes resultados:

#### **CUADRO N° 01**

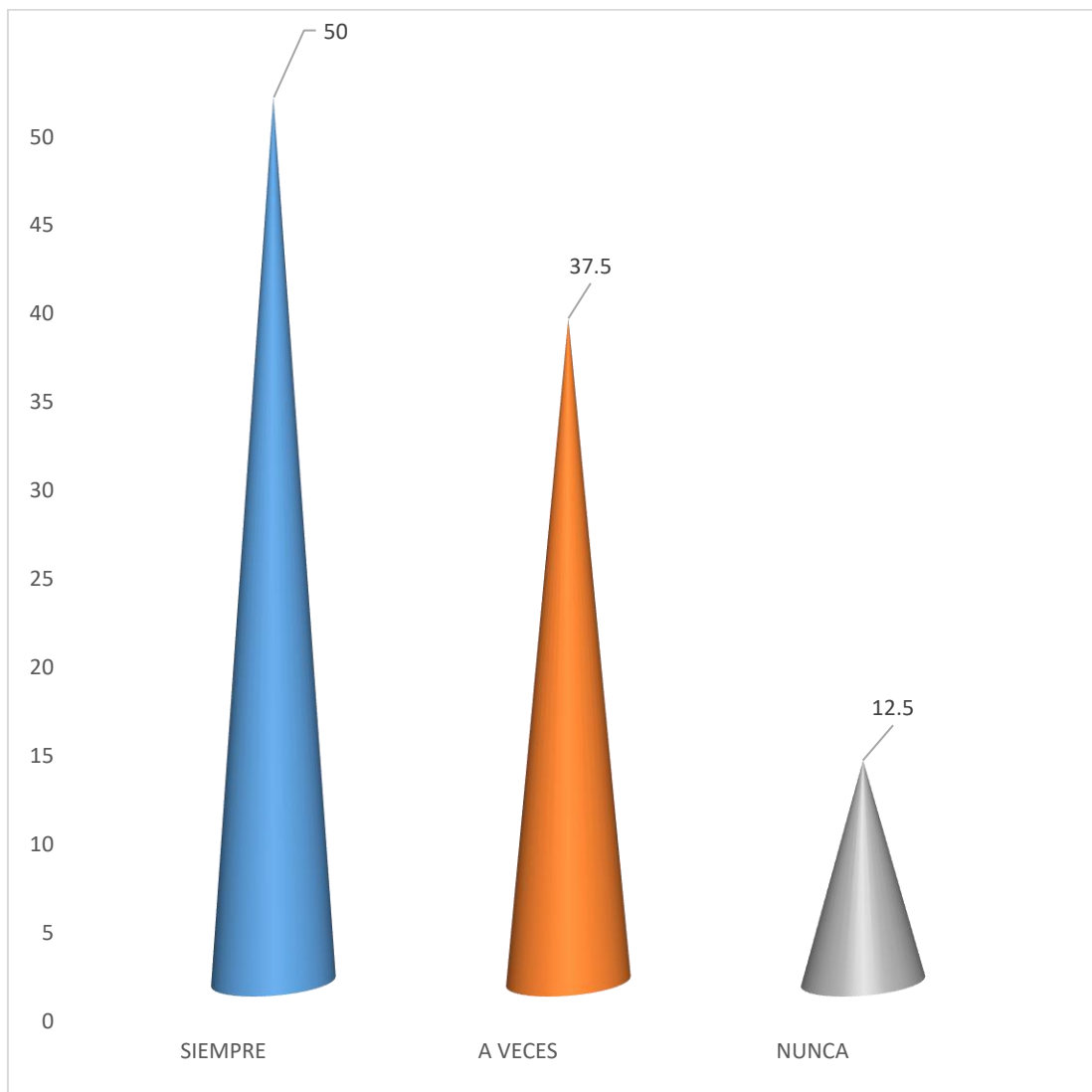
#### **INFORMALIDAD RELACIONADA A REGULACIÓN EXCESIVA**

| ALTERNATIVA | NUMERO DE PERSONAS |      |
|-------------|--------------------|------|
|             | f                  | f%   |
| SIEMPRE     | 40                 | 50   |
| A VECES     | 30                 | 37,5 |
| NUNCA       | 10                 | 12,5 |
| TOTAL       | 80                 | 100  |

En el Cuadro N° 01 podemos apreciar la opinión de los Empresarios en lo referente a la relación existente entre regulación excesiva e informalidad, así tenemos que para el 50% de ellos siempre hay una relación entre informalidad y regulación excesiva, para un 37,5% a veces hay una relación y el 12,5% de encuestados opinó en el sentido que nunca hay relación. Por lo que se deduce que si existe una relación muy significativa entre informalidad y regulación excesiva para poder formalizar una MYPE.

## GRÁFICO N° 01

### INFORMALIDAD RELACIONADA A REGULACIÓN EXCESIVA



## **CUADRO N° 02**

### **DESANIMO ANTE LOS EXCESIVOS TRÁMITES**

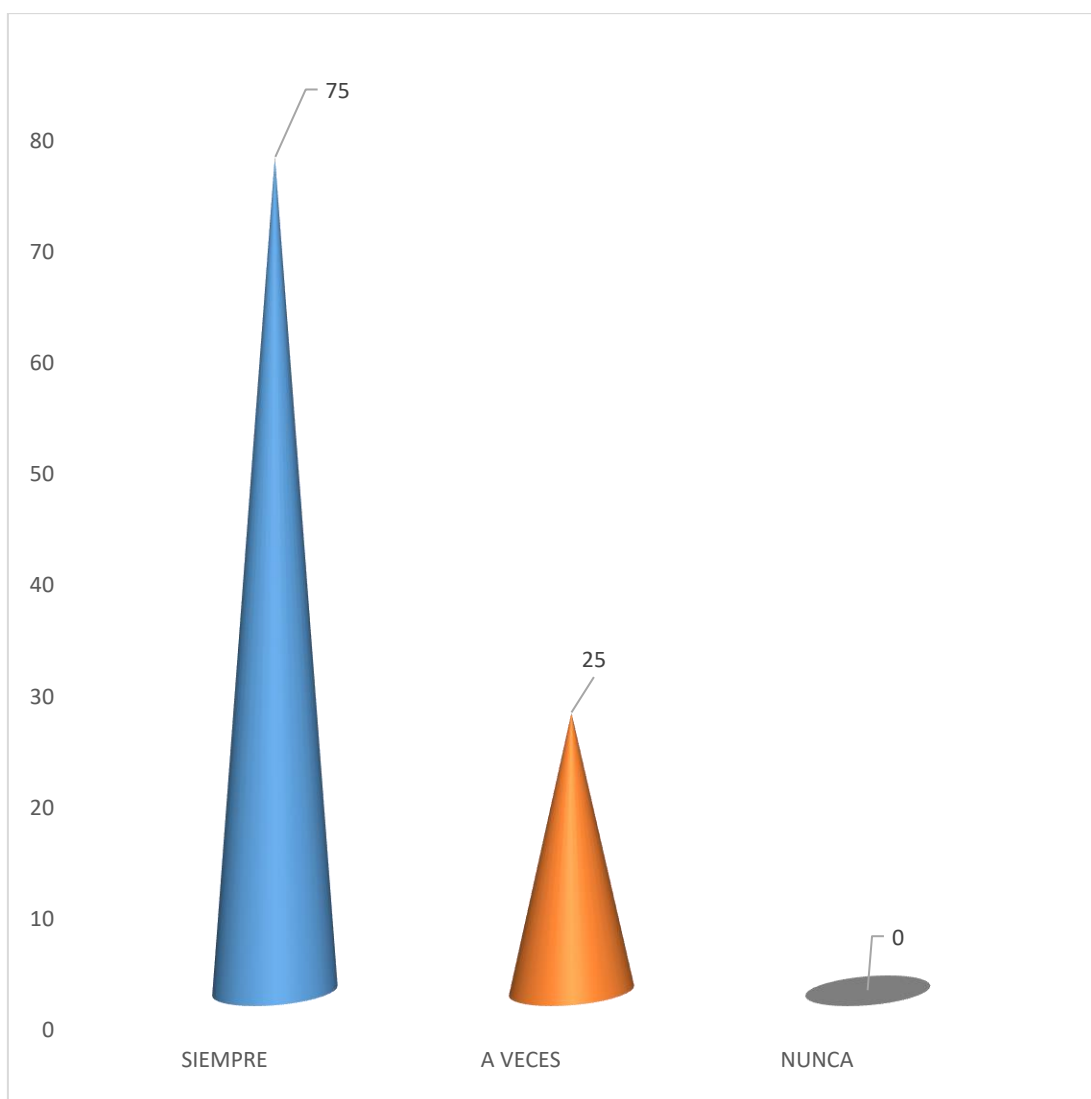
| <b>ALTERNATIVAS</b> | <b>NUMERO DE PERSONAS</b> |           |
|---------------------|---------------------------|-----------|
|                     | <b>F</b>                  | <b>f%</b> |
| SIEMPRE             | 60                        | 75        |
| A VECES             | 20                        | 25        |
| NUNCA               | 00                        | 00        |
| TOTAL               | 80                        | 100       |

#### **INTERPRETACIÓN:**

En el Cuadro N° 02 se puede ver la opinión de empresarios respecto al desanimo ante los excesivos trámites exigidos para formalizarse, así el 75% afirmó sentirse siempre desanimado y un 25% a veces. Tal como se aprecia, el desánimo de los empresarios es muy alto para poder regularizar su situación ya que se le exigen demasiados trámites que no los realizan por perder tiempo y dinero.

## GRAFICO N° 02

### DESANIMO ANTE LOS EXCESIVOS TRÁMITES



### **CUADRO N° 03**

#### **REGULACIÓN PARA HACER EMPRESA ES TEDIOSA**

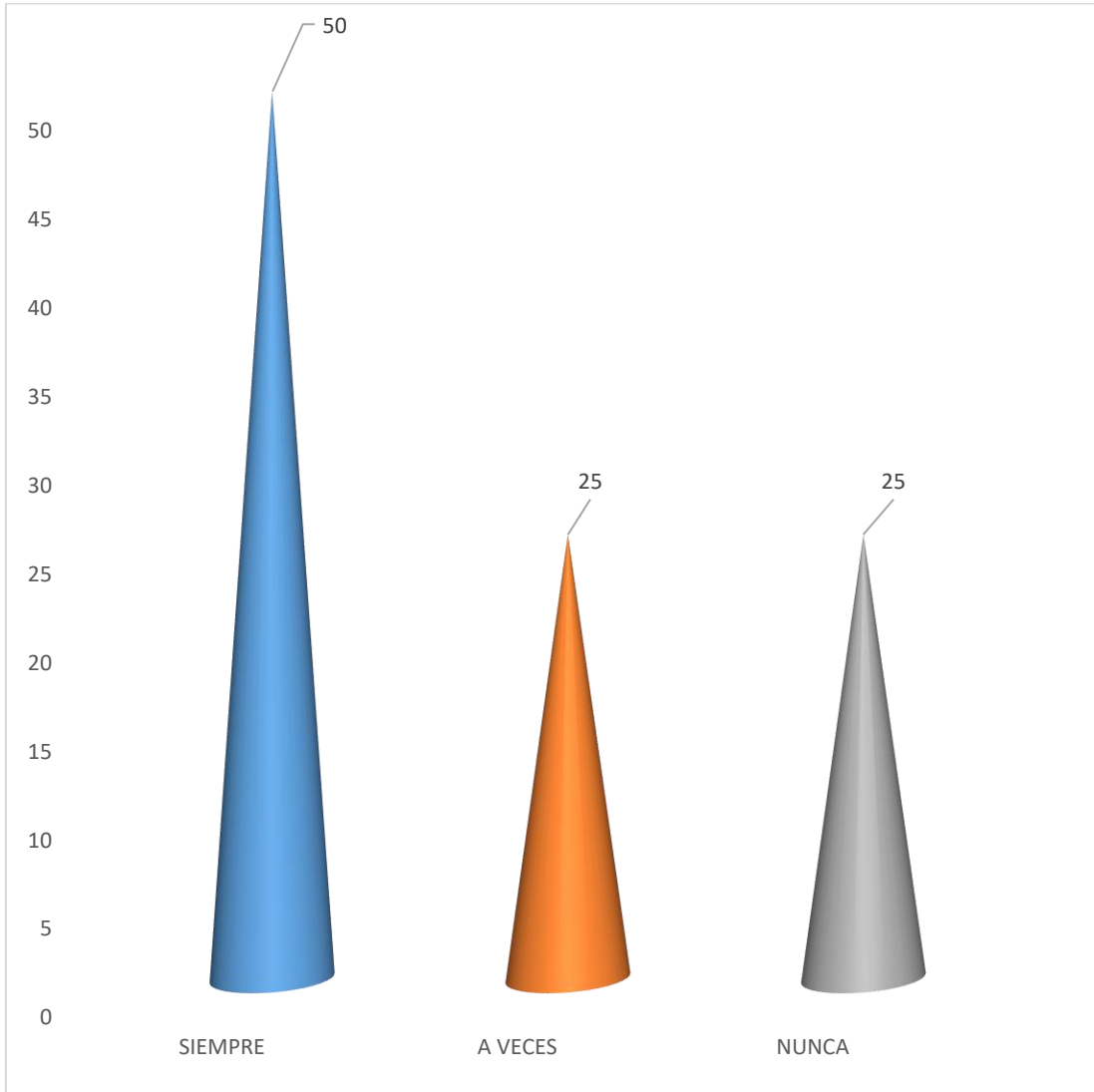
| <b>ALTERNATIVAS</b> | <b>NUMERO DE PERSONAS</b> |           |
|---------------------|---------------------------|-----------|
|                     | <b>F</b>                  | <b>f%</b> |
| SIEMPRE             | 40                        | 50        |
| A VECES             | 20                        | 25        |
| NUNCA               | 20                        | 25        |
| TOTAL               | 80                        | 100       |

#### **INTERPRETACIÓN**

En el Cuadro N° 03 se pueden observar las apreciaciones de los encuestados respecto a su opinión referida a si la regulación para hacer empresa en el Perú es tediosa, aburrida, para el caso, un 50% dijo que siempre, mientras que un 25% manifestó que a veces y por último otro 25% dijo que nunca. Tal como se puede visualizar las tres cuartas partes de los encuestados encuentran muy tedioso el tener que iniciar trámites para formalizarse debido a la frondosa regulación a la que tienen que hacer frente, es por ello que desisten de hacerlo.

**GRAFICO N° 03**

**REGULACIÓN PARA HACER EMPRESA ES TEDIOSA**



### **CUADRO N° 04**

#### **TEMOR AL REALIZAR GESTIONES PARA FORMALIZARSE**

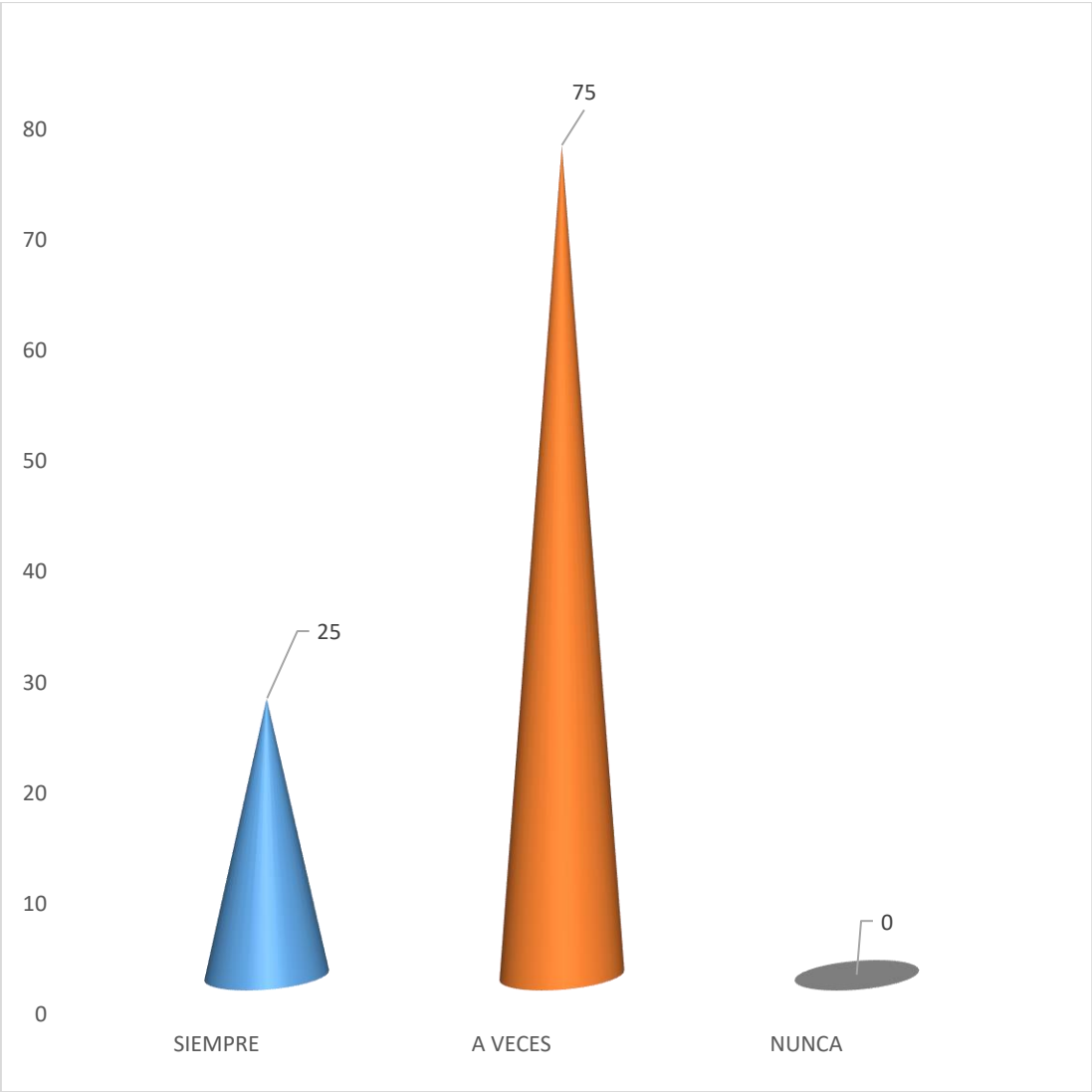
| <b>ALTERNATIVAS</b> | <b>NUMERO DE PERSONAS</b> |           |
|---------------------|---------------------------|-----------|
|                     | <b>F</b>                  | <b>f%</b> |
| SIEMPRE             | 20                        | 25        |
| A VECES             | 60                        | 75        |
| NUNCA               | 00                        | 00        |
| TOTAL               | 80                        | 100       |

#### **INTERPRETACIÓN**

El Cuadro N° 04 nos presentan resultados respecto a la opinión de los empresarios en relación al temor de realizar gestiones para formalizarse, tal como se puede apreciar el 25% manifestó que siempre tienen temor, el 75% expresó que a veces lo sienten. Por lo expuesto podemos deducir que los empresarios no tienen temor en realizar gestiones para formalizarse, lo que les causa malestar son otros aspectos.

**GRÁFICO Nº 04**

**TEMOR AL REALIZAR GESTIONES PARA FORMALIZARSE**



## **CUADRO N° 05**

### **ORIENTACIONES SOBRE TRAMITES A REALIZARSE PARA FORMALIZARSE**

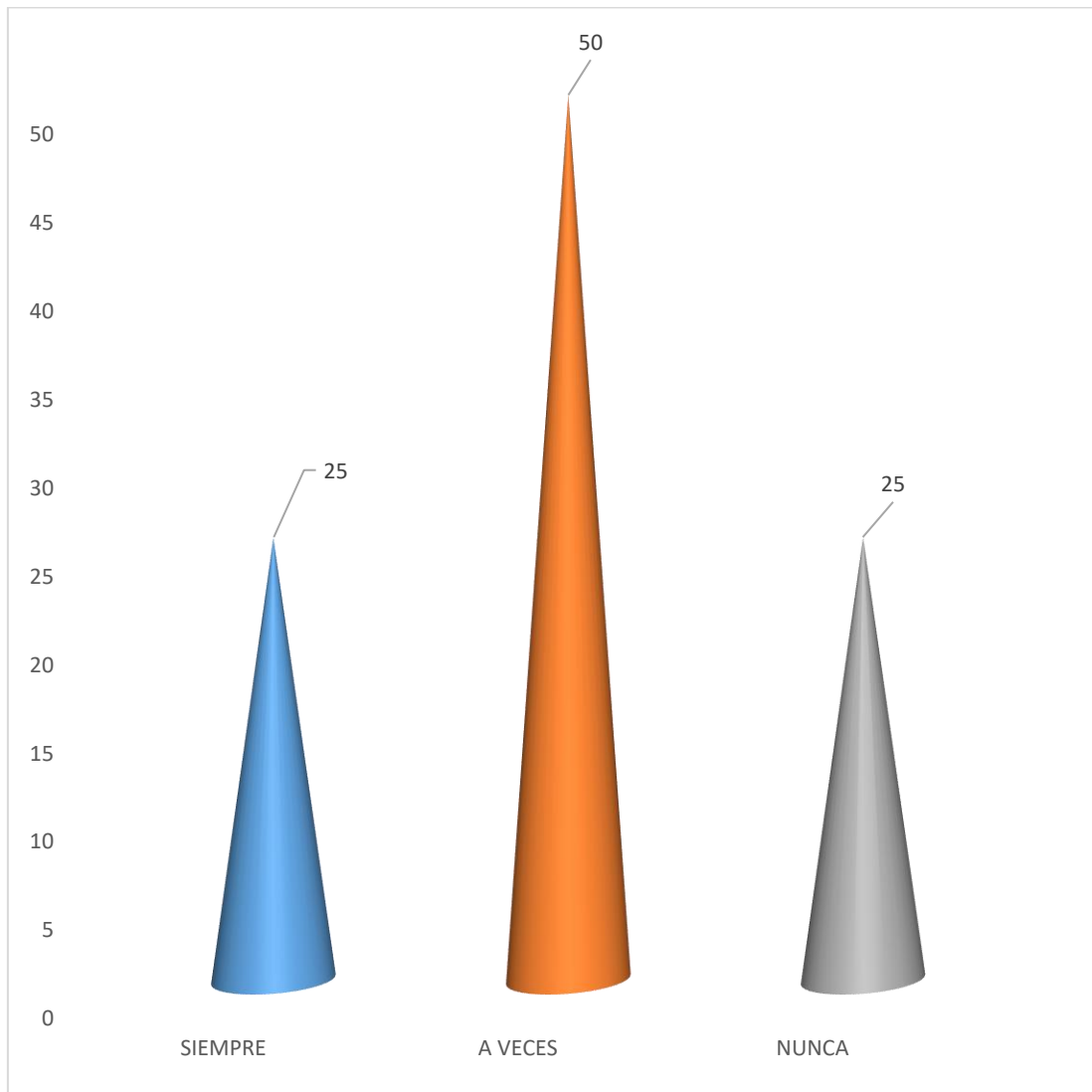
| <b>ALTERNATIVAS</b> | <b>NUMERO DE PERSONAS</b> |     |
|---------------------|---------------------------|-----|
|                     | f                         | f%  |
| SIEMPRE             | 20                        | 25  |
| A VECES             | 40                        | 50  |
| NUNCA               | 20                        | 25  |
| TOTAL               | 80                        | 100 |

#### **INTERPRETACIÓN**

El Cuadro N° 05 nos muestran las respuestas de los empresarios respecto a si son orientados adecuadamente para formalizarse, para el 25% siempre son orientados, un significativo 50% dijo que a veces, para el 25% restante nunca son orientados como corresponde. Por lo que se puede concluir que el tema de la orientación a los empresarios interesados en formalizarse no está siendo atendido adecuadamente por las entidades involucradas en este aspecto.

## **GRÁFICO N° 05**

### **ORIENTACIONES SOBRE TRÁMITES A REALIZARSE PARA FORMALIZARSE**



### **CUADRO N° 06**

#### **CONFIANZA EN LOS ENCARGADOS DE TRAMITES**

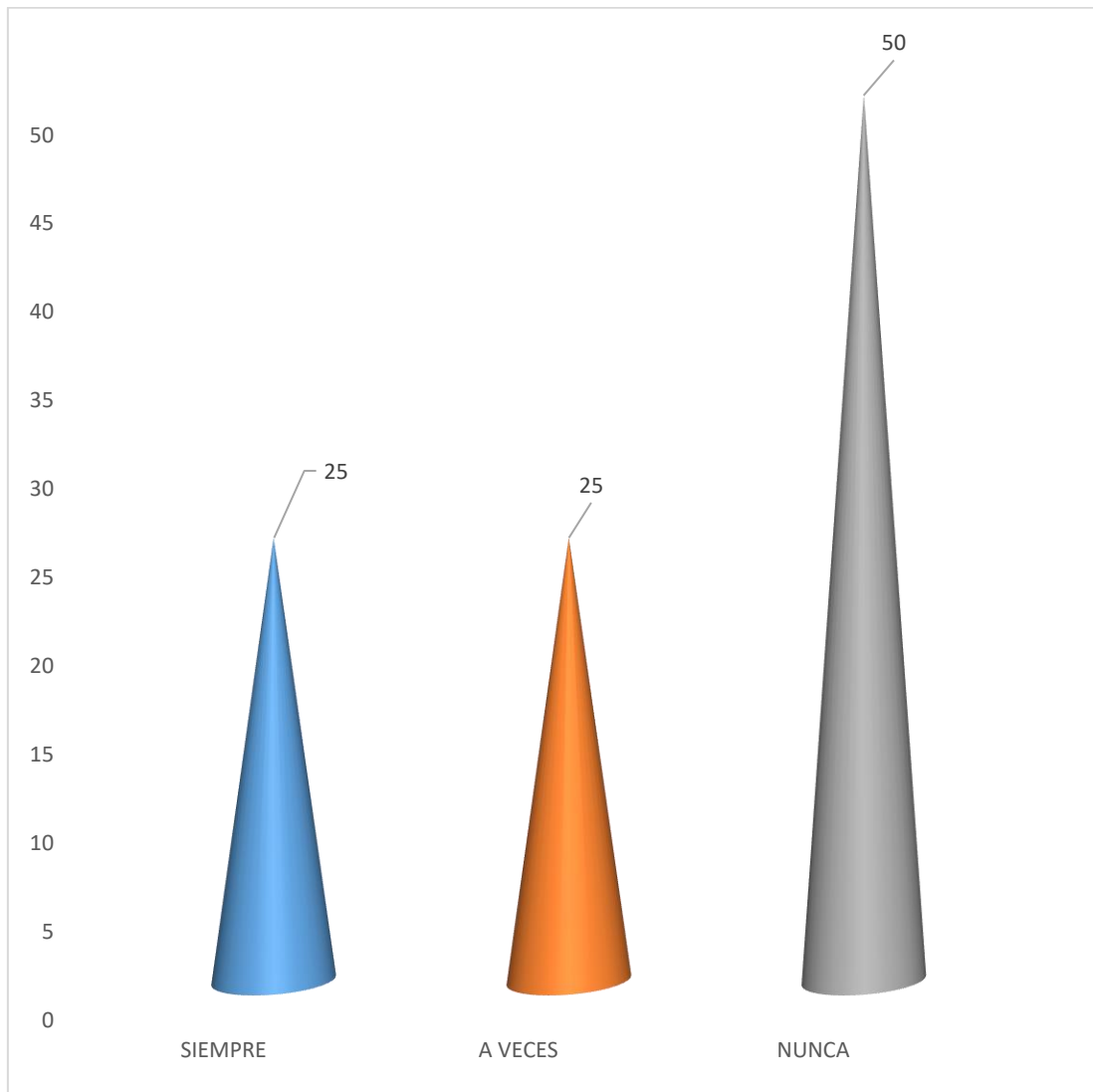
| <b>ALTERNATIVAS</b> | <b>NUMERO DE PERSONAS</b> |     |
|---------------------|---------------------------|-----|
|                     | f                         | f%  |
| SIEMPRE             | 20                        | 25  |
| A VECES             | 20                        | 25  |
| NUNCA               | 40                        | 50  |
| TOTAL               | 80                        | 100 |

#### **INTERPRETACIÓN**

El Cuadro N° 06 nos detalla lo relacionado a la confianza que sienten los empresarios por los encargados de gestionar los tramites para formalizarse, así podemos ver que para un 25% de los encuestados siempre sienten confianza, otro 25% manifestó que a veces sienten confianza y un 50% dijo nunca sentir confianza. Se puede concluir que la mayoría de los empresarios encuestados no creen en el personal encargado de ayudarlos en su proceso de formalización.

## GRÁFICO N° 06

### CONFIANZA EN LOS ENCARGADOS DE TRAMITES



## **CUADRO N° 07**

### **CONFIANZA EN ENTES REGULADORES**

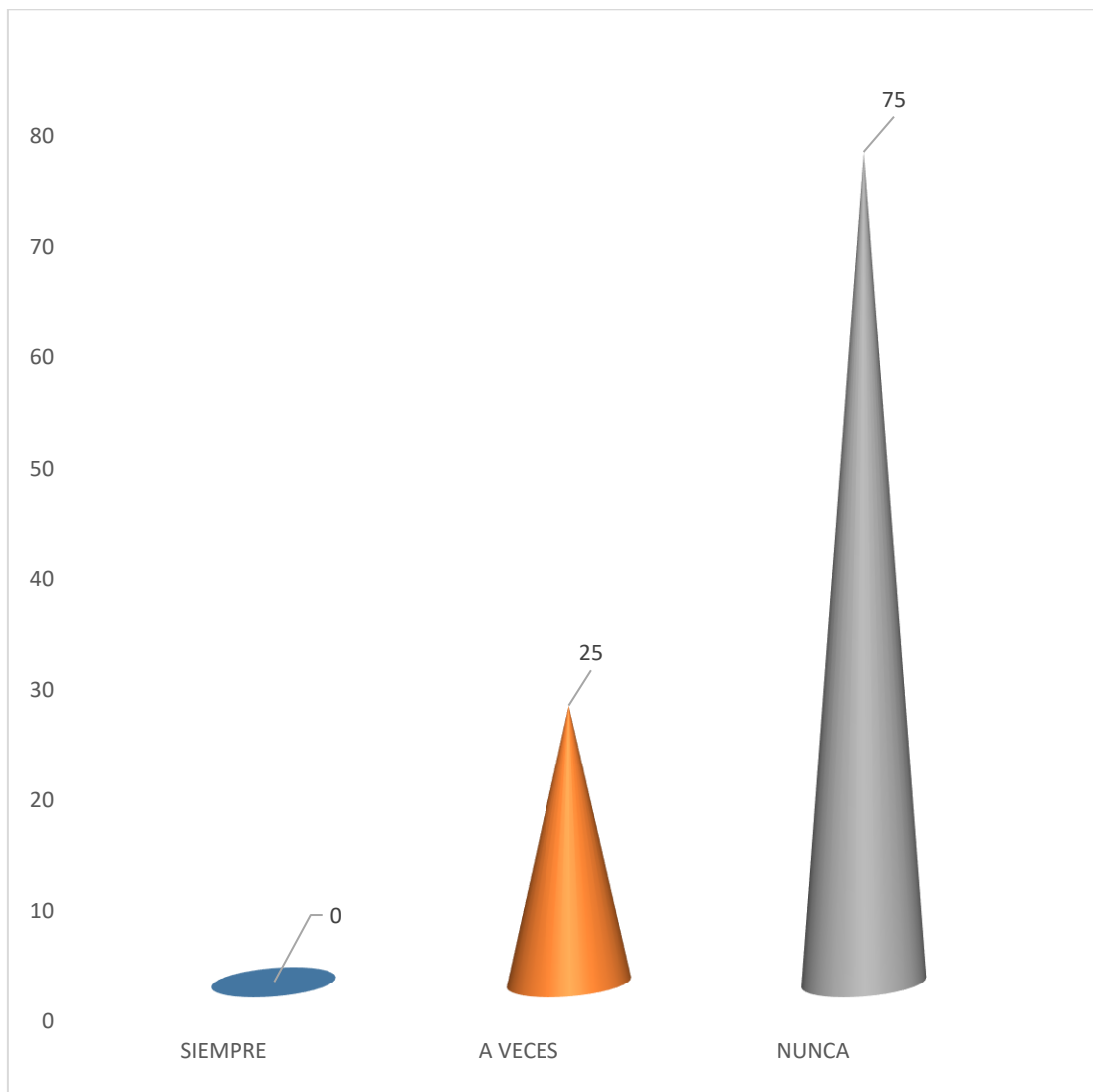
| <b>ALTERNATIVAS</b> | <b>NUMERO DE PERSONAS</b> |     |
|---------------------|---------------------------|-----|
|                     | f                         | f%  |
| SIEMPRE             | 00                        | 00  |
| A VECES             | 20                        | 25  |
| NUNCA               | 60                        | 75  |
| TOTAL               | 80                        | 100 |

### **INTERPRETACIÓN**

El Cuadro N° 07 nos presentan las respuestas de los encuestados acerca de la confianza que sienten por los entes reguladores, así el 25% dijo que a veces sienten confianza en estas instituciones y un 75% de los encuestados manifestó nunca tenerla. Se deduce de los resultados que existe una gran desconfianza en todos los entes que tienen que ver con la formalización de los empresarios de las MYPES debido a una serie de factores.

## GRÁFICO N° 07

### CONFIANZA EN ENTES REGULADORES



### **CUADRO N° 08**

#### **PROMOCIONAR FORMALIZACIÓN SI SE DIERAN FACILIDADES**

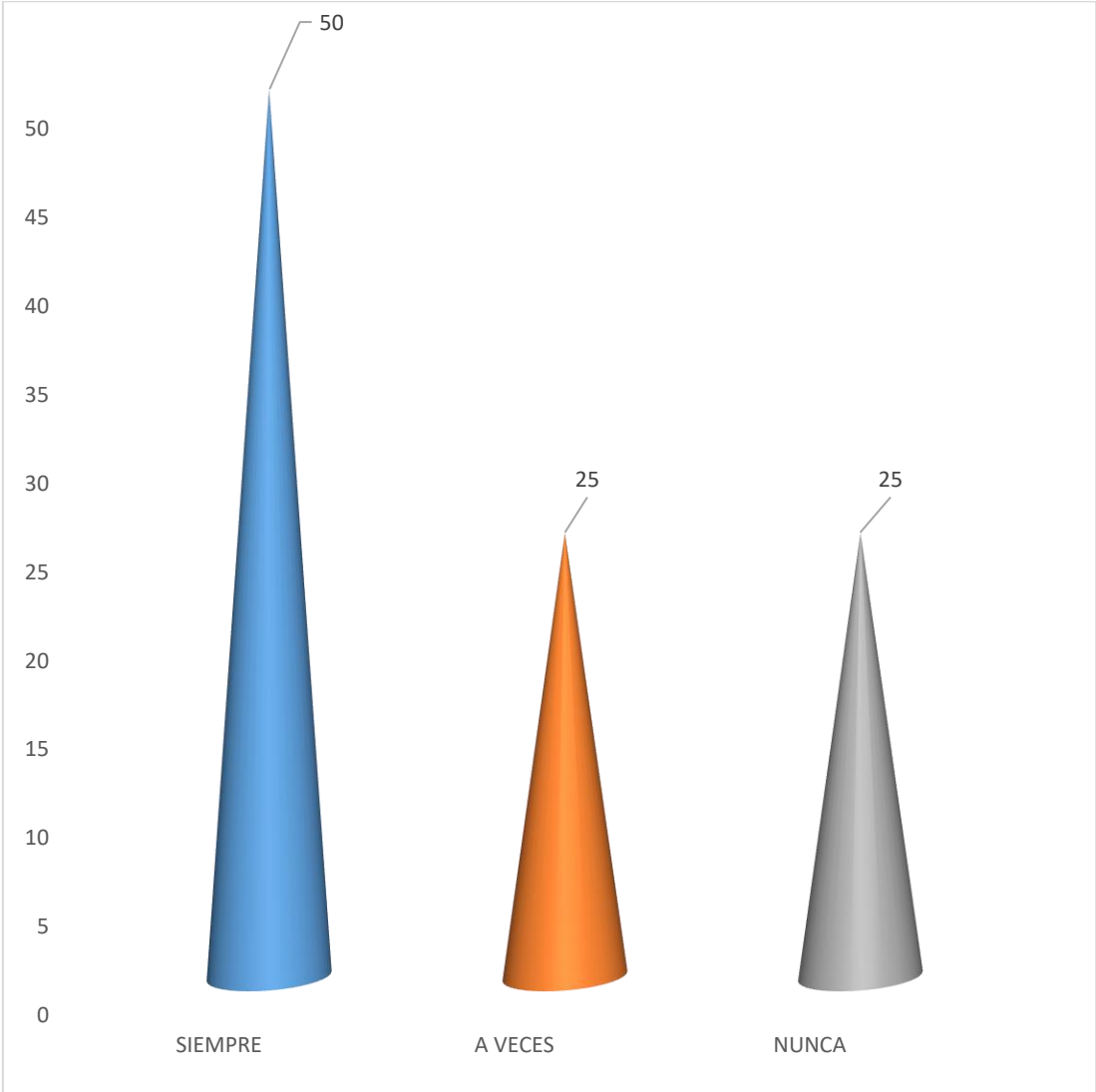
| <b>ALTERNATIVA</b> | <b>NUMERO DE PERSONAS</b> |     |
|--------------------|---------------------------|-----|
|                    | f                         | f%  |
| SIEMPRE            | 40                        | 50  |
| A VECES            | 20                        | 25  |
| NUNCA              | 20                        | 25  |
| TOTAL              | 80                        | 100 |

#### **INTERPRETACIÓN**

El Cuadro N° 08 no presenta las respuestas de los empresarios encuestados en relación a su predisposición a promocionar la formalización si se dieran facilidades, así podemos ver que un 50% de ellos dijo que siempre promocionaría la formalización si se dieran facilidades, el 25% dijo que a veces lo haría y otro 25% se expreso en el sentido que nunca lo haría. Se deduce que los empresarios ayudarían a formalizar a otros colegas si se brindarían facilidades para hacerlo por parte del gobierno y entidades correspondientes.

**GRÁFICO N° 08**

**PROMOCIONAR FORMALIZACIÓN SI SE DIERAN FACILIDADES**



### **CUADRO N° 09**

#### **INFLUENCIA DE LOS ENTES REGULADORES PARA SEGUIR SIENDO INFORMAL**

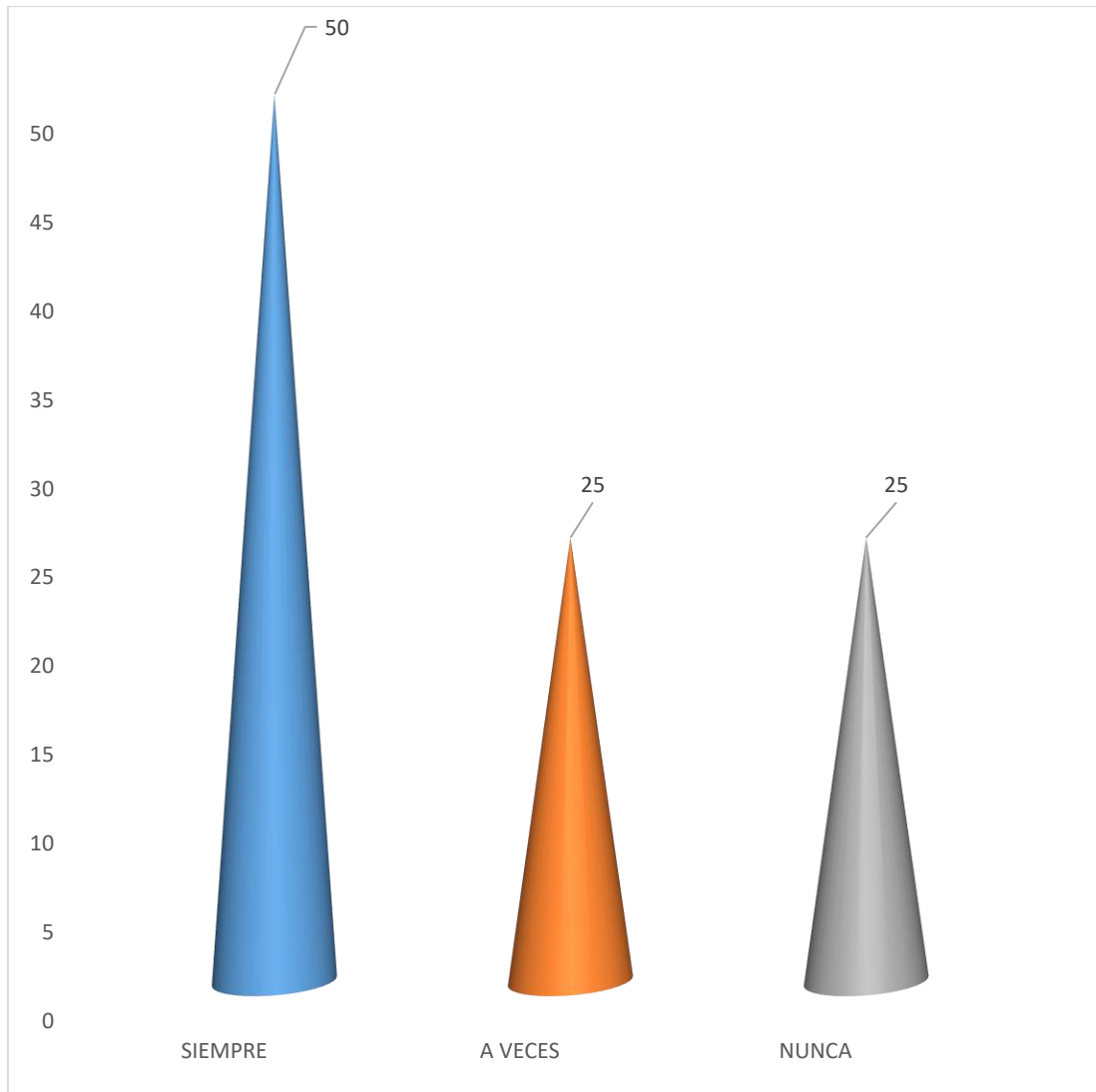
| <b>ALTERNATIVA</b> | <b>NUMERO DE PERSONAS</b> |           |
|--------------------|---------------------------|-----------|
|                    | <b>F</b>                  | <b>f%</b> |
| SIEMPRE            | 40                        | 50        |
| A VECES            | 20                        | 25        |
| NUNCA              | 20                        | 25        |
| TOTAL              | 80                        | 100       |

#### **INTERPRETACIÓN**

El Cuadro N° 09 nos presentan las respuestas de los empresarios motivo de encuesta en relación a que tanto la influencia de los entes reguladores provoca la informalidad, así se puede ver que para el 50% de ellos siempre las instituciones que tienen que ver con la formalización influyen para seguir siendo informales, para un 25% a veces se da esa influencia y otro 25% dijo que considera que nunca se da esa influencia. Como se puede visualizar la gran mayoría de encuestados expresó que los entes reguladores con sus actitudes son los que provocan la continuidad de la informalidad.

### GRÁFICO N° 09

#### **INFLUENCIA DE LOS ENTES REGULADORES PARA SEGUIR SIENDO INFORMAL**



### **CUADRO N° 10**

#### **DISPOSICIÓN PARA DEJAR DE SER INFORMAL SI TRÁMITES FUERAN DINÁMICOS**

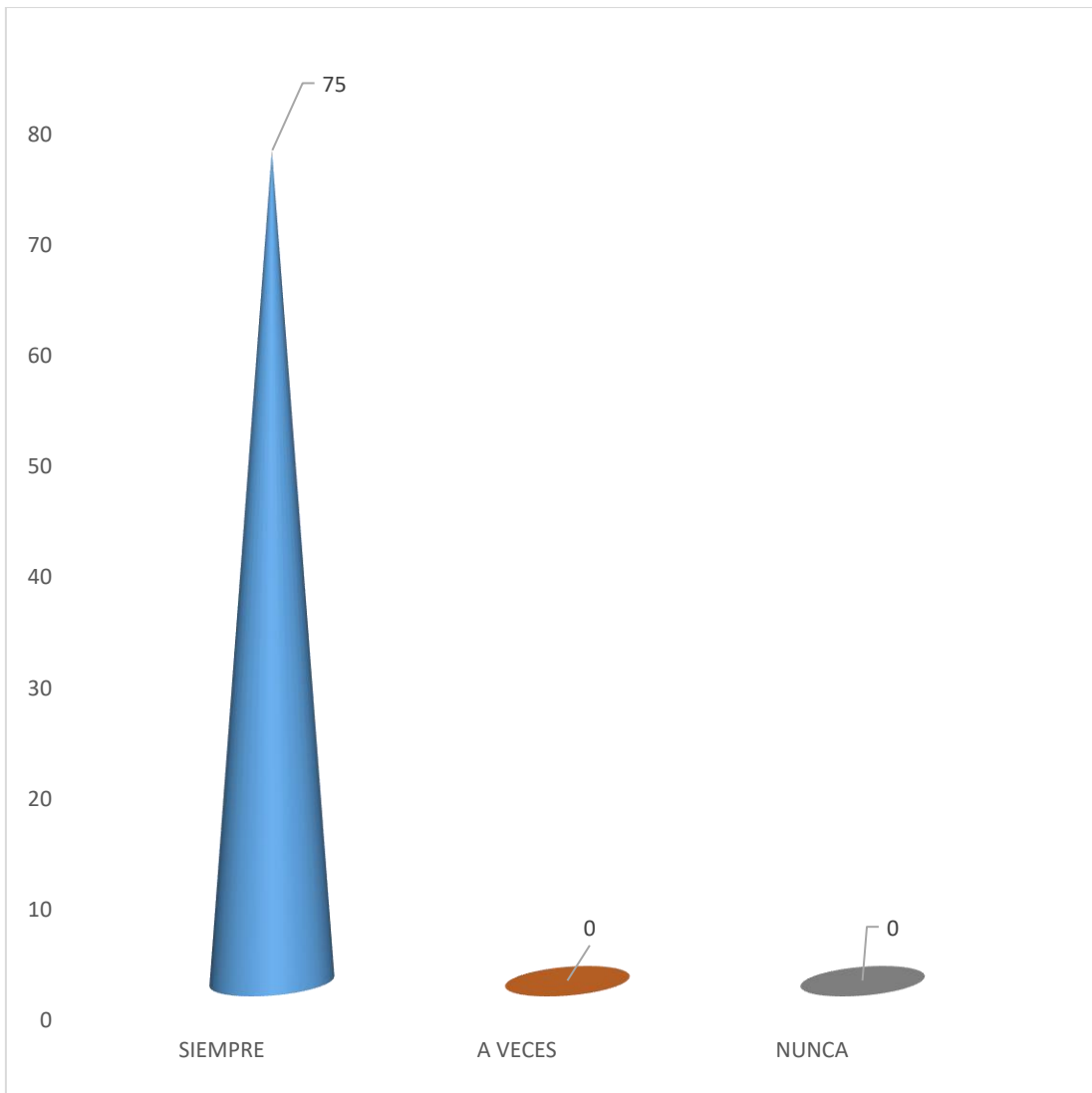
| <b>ALTERNATIVA</b> | <b>NUMERO DE PERSONAS</b> |           |
|--------------------|---------------------------|-----------|
|                    | <b>F</b>                  | <b>f%</b> |
| SIEMPRE            | 60                        | 75        |
| A VECES            | 10                        | 12,5      |
| NUNCA              | 10                        | 12,5      |
| TOTAL              | 80                        | 100       |

#### **INTERPRETACIÓN**

El Cuadro N° 10 contiene datos sobre la predisposición para ser formales si los tramites a realizarse fueran dinámicos de parte de los empresarios, así un 75% manifestó que siempre tendrían predisposición a ser formales si las gestiones ha realizarse fueran dinámicas, un 12,5% manifestó que a veces estarían dispuestos y otro 12,5% expresó que nunca tendrá predisposición para formalizarse, como se aprecia la mayoría de empresarios se expresaron a favor de entrar del todo en la formalidad si es que todos los trámites a realizarse fueran prácticos, rápidos.

## GRÁFICO N° 10

### DISPOSICIÓN PARA DEJAR DE SER INFORMAL SI TRÁMITES FUERAN DINÁMICOS



## **CUADRO N° 11**

### **GESTIONES PARA CRÉDITOS EN LA BANCA FORMAL**

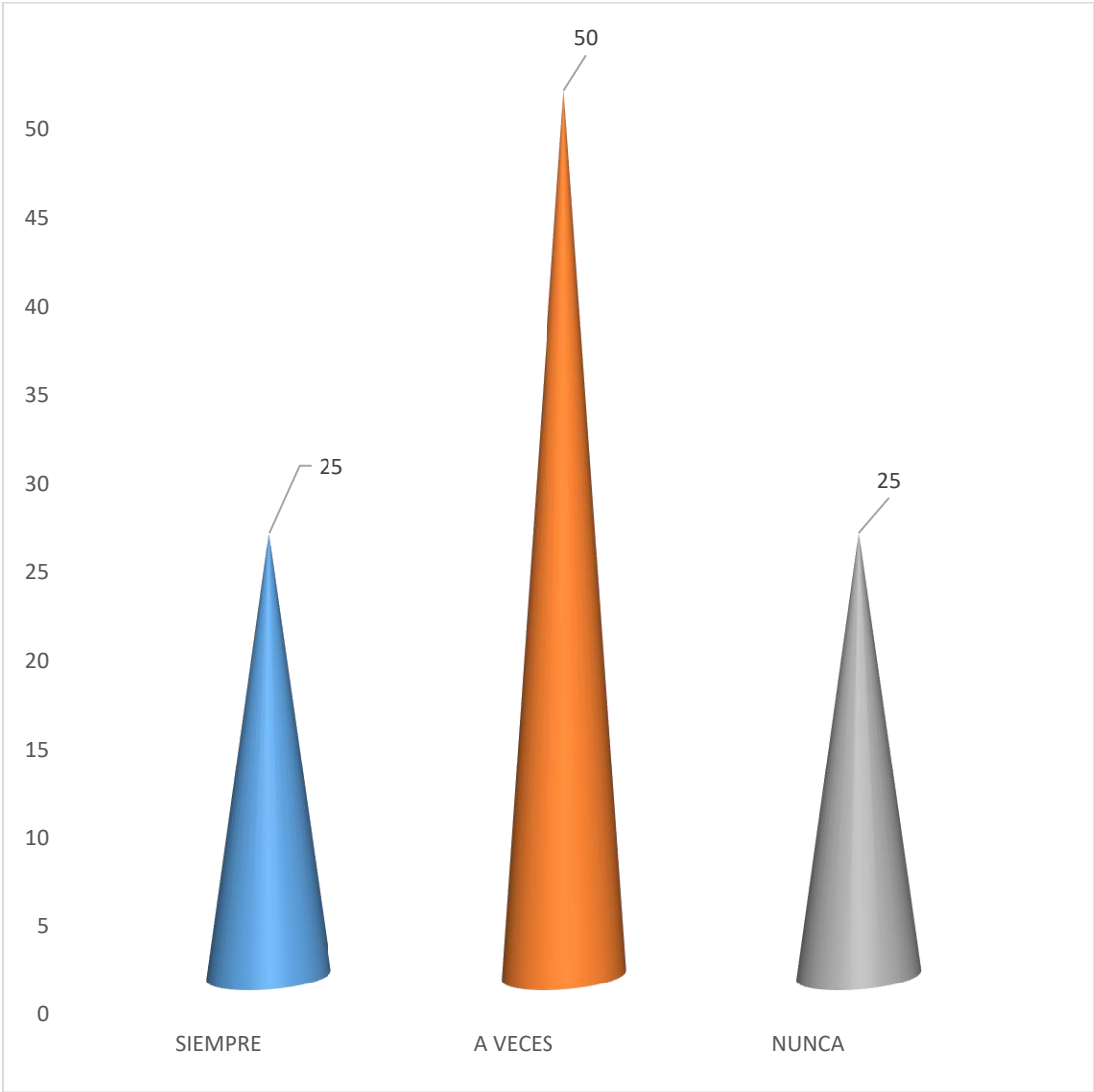
| <b>ALTERNATIVAS</b> | <b>NUMERO DE PERONAS</b> |     |
|---------------------|--------------------------|-----|
|                     | f                        | f%  |
| SIEMPRE             | 20                       | 25  |
| A VECES             | 40                       | 50  |
| NUNCA               | 20                       | 25  |
| TOTAL               | 80                       | 100 |

### **INTERPRETACIÓN**

El Cuadro N° 10 nos permite apreciar el interés de los empresarios para realizar gestiones en la banca formal para poder obtener créditos, así un 25% se expresó en el sentido que siempre lo hace, un 50% a veces y un significativo 25% evita acudir a la banca formal. De lo expuesto se deduce que son muy pocos los empresarios que se sienten seguros al momento de gestionar créditos en las instituciones financieras de la banca formal.

**GRÁFICO N° 11**

**GESTIONES PARA CRÉDITOS EN LA BANCA FORMAL**



## **CUADRO N° 12**

### **USO DE FUENTES DE FINANCIAMIENTO USURERAS**

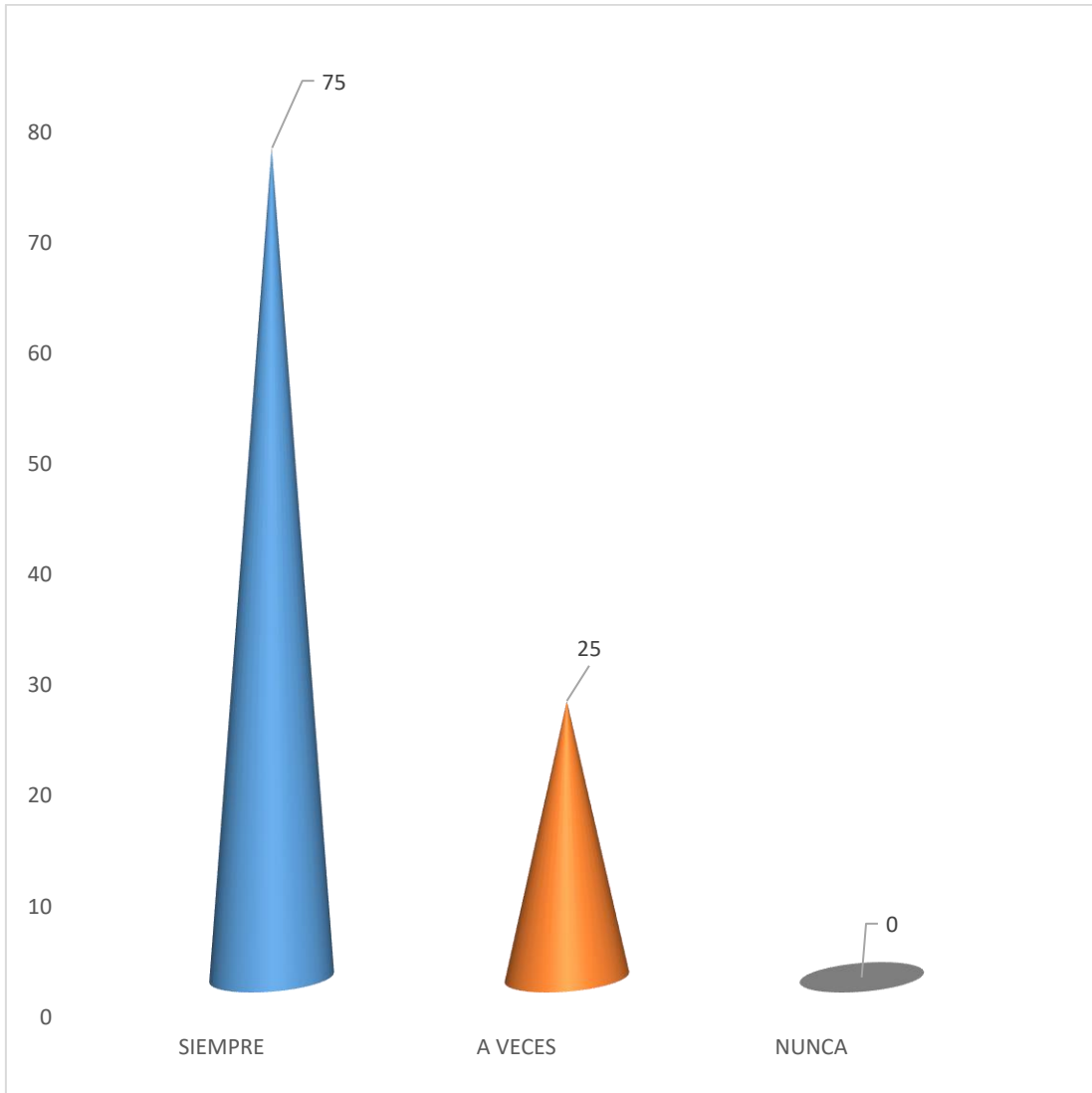
| <b>ALTERNATIVAS</b> | <b>NUMERO DE PERSONAS</b> |           |
|---------------------|---------------------------|-----------|
|                     | <b>F</b>                  | <b>f%</b> |
| SIEMPRE             | 60                        | 75        |
| A VECES             | 20                        | 25        |
| NUNCA               | 00                        | 00        |
| TOTAL               | 80                        | 100       |

### **INTERPRETACIÓN**

El presente Cuadro y Gráfico Estadístico, nos permiten apreciar la opinión de los docentes en relación al cumplimiento de funciones, así el 75% dijo que siempre cumple sus funciones, mientras que un 25% considera que a veces demuestra el cumplimiento de sus funciones, este aspecto es de singular importancia porque expresa la predisposición de los servidores docentes en hacer las tareas asignadas, a pesar de los diferentes problemas que pudieran haber en la institución.

## GRÁFICO N° 12

### USO DE FUENTES DE FINANCIAMIENTO USURERAS



### **CUADRO N° 13**

#### **FACILIDADES EN LOS BANCOS PARA CRÉDITOS**

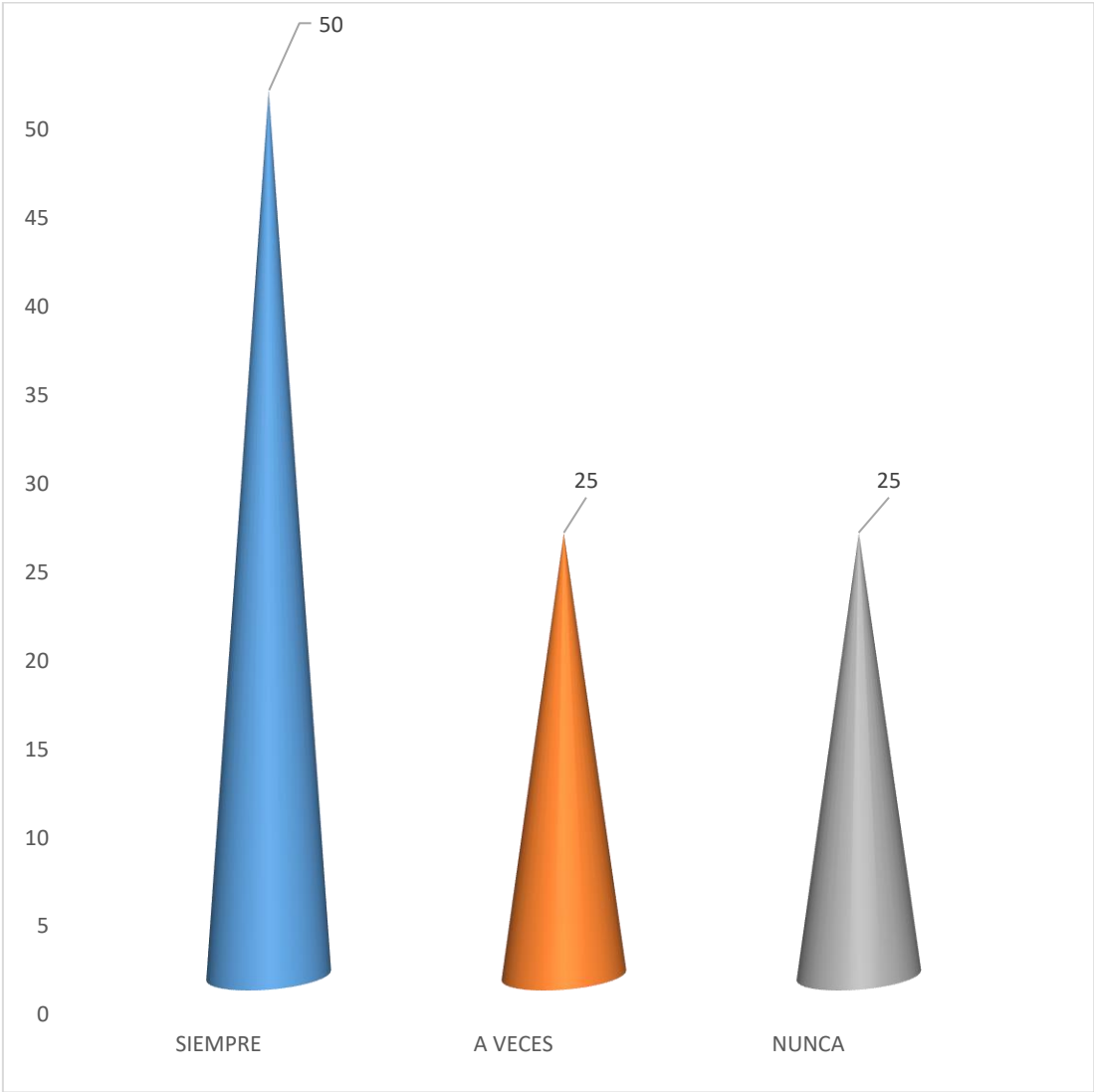
| <b>ALTERNATIVAS</b> | <b>NUMERO DE PERSONAS</b> |     |
|---------------------|---------------------------|-----|
|                     | f                         | f%  |
| SIEMPRE             | 40                        | 50  |
| A VECES             | 20                        | 25  |
| NUNCA               | 20                        | 25  |
| TOTAL               | 80                        | 100 |

#### **INTERPRETACIÓN**

El Cuadro N° 13 presenta las opiniones de los empresarios encuestados en relación a las facilidades que recibe en los bancos para recibir créditos, así para un 50% estas entidades siempre le brindan facilidades, un 25% manifestó que a veces le dan facilidades, pero, un significativo 25% expresó que nunca reciben facilidades para obtener créditos. De lo analizado se deduce que existe un porcentaje considerable de empresarios de MYPES que no son sujetos de crédito de las entidades bancarias, sintiéndose excluidos de esta posibilidad.

**GRÁFICO N° 13**

**FACILIDADES EN LOS BANCOS PARA CRÉDITOS**



### **CUADRO N° 14**

#### **APOYO DE LAS CAJAS MUNICIPALES A LAS PYMES**

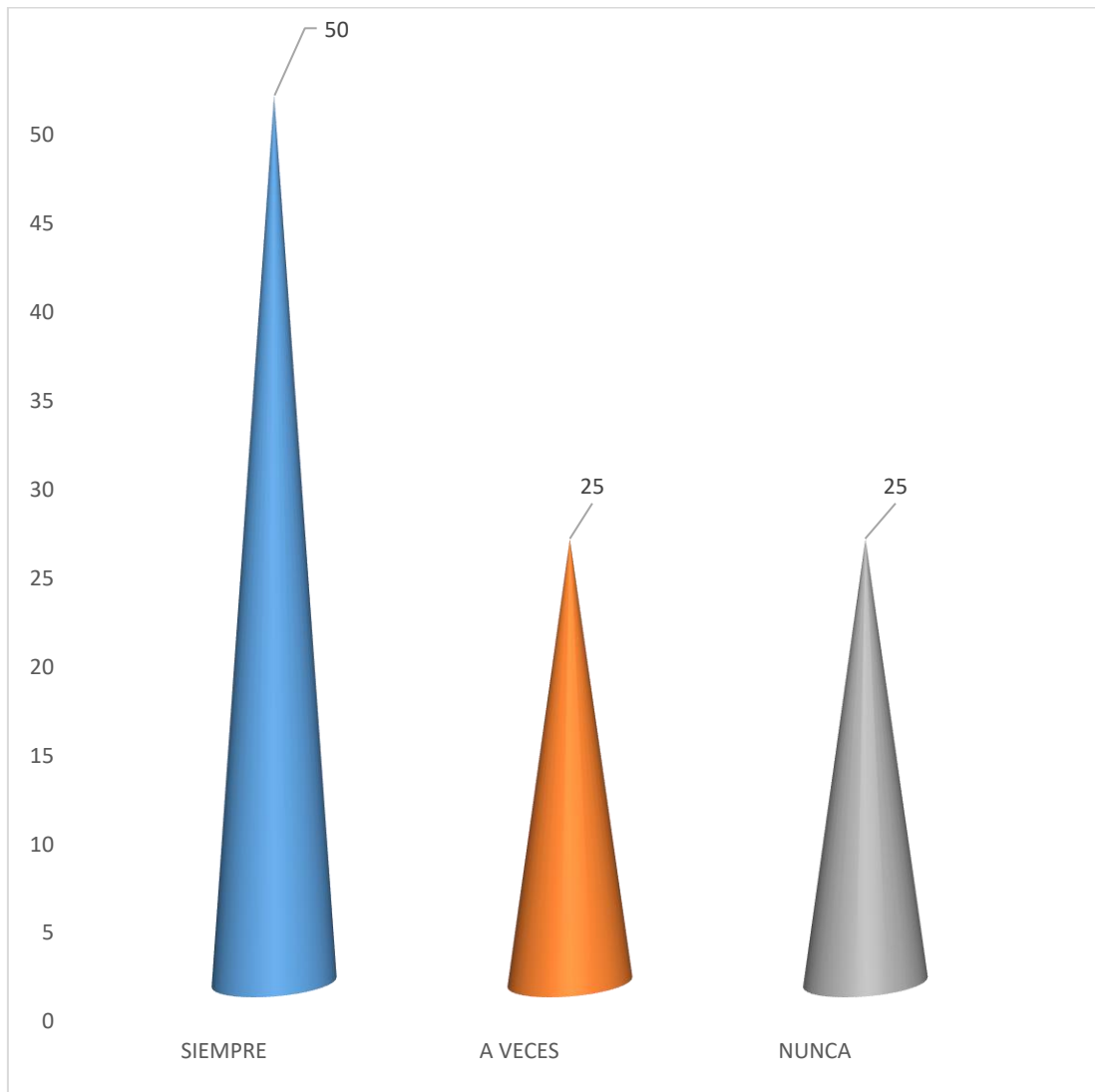
| <b>ALTERNATIVAS</b> | <b>NUMERO DE PERSONAS</b> |     |
|---------------------|---------------------------|-----|
|                     | f                         | f%  |
| SIEMPRE             | 40                        | 50  |
| A VECES             | 20                        | 25  |
| NUNCA               | 20                        | 25  |
| TOTAL               | 80                        | 100 |

#### **INTERPRETACIÓN.**

El cuadro N° 14 contiene las respuestas dadas por los empresarios al consultárseles del apoyo que les brindan las Cajas Municipales para sus proyectos, así tenemos que el 50% opinó que siempre reciben apoyo de estas entidades financieras, para un 25% a veces se sienten apoyados por estas instituciones y un 25% dijo que sentían que nunca reciben apoyo de parte de las Cajas Municipales. Tal como se aprecia en el análisis realizado un grupo significativo de empresarios MYPES se sienten como excluidos de la oferta de las Cajas Municipales.

## GRÁFICO N° 14

### **APOYO DE LAS CAJAS MUNICIPALES A LAS PYMES**



## **CUADRO N° 15**

### **COBRO DE TASAS DE INTERÉS ELEVADOS**

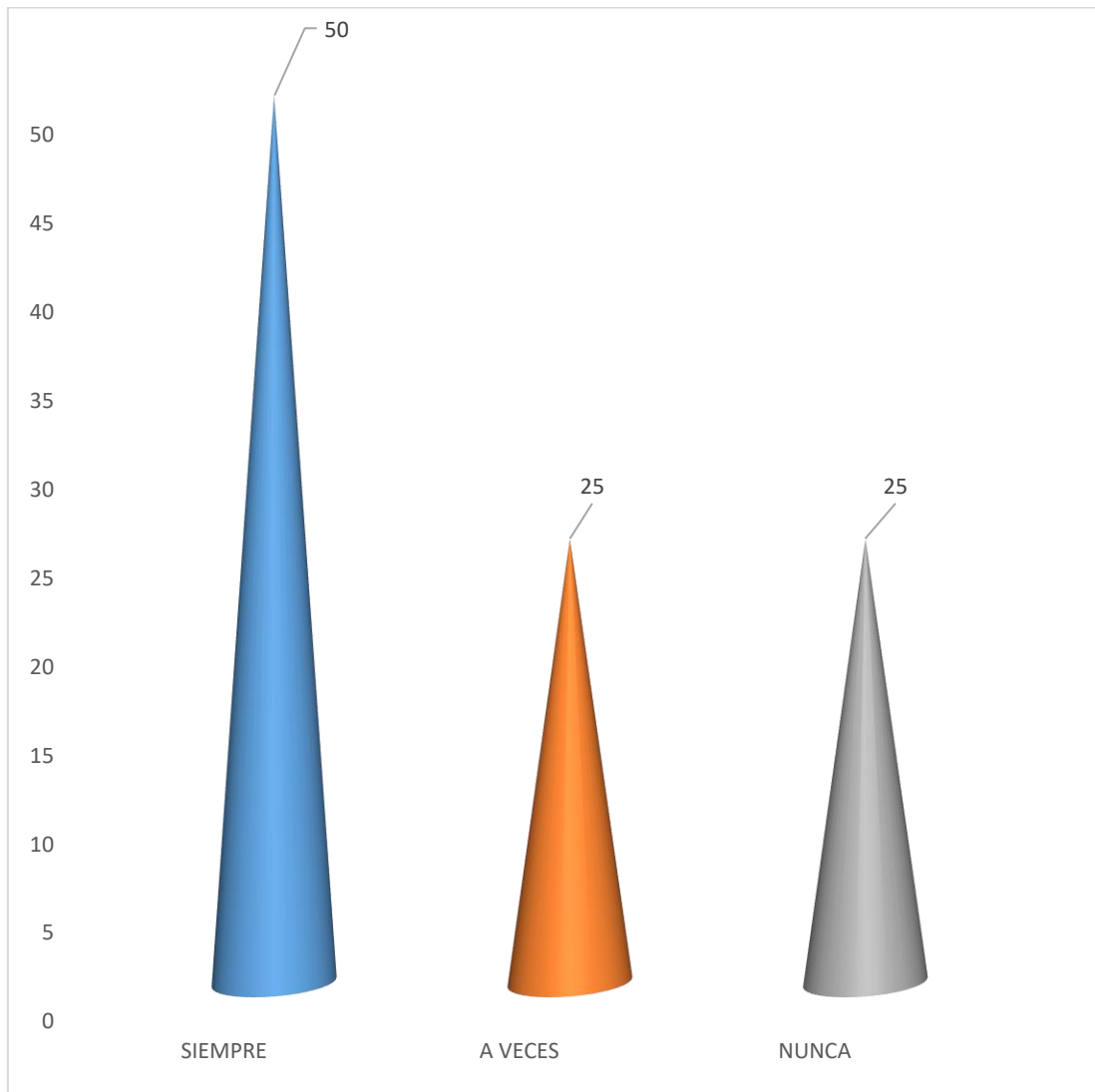
| <b>ALTERNATIVA</b> | <b>NUMERO DE PERSONAS</b> |           |
|--------------------|---------------------------|-----------|
|                    | <b>f</b>                  | <b>f%</b> |
| SIEMPRE            | 40                        | 50        |
| A VECES            | 20                        | 25        |
| NUNCA              | 20                        | 25        |
| TOTAL              | 80                        | 100       |

### **INTERPRETACIÓN**

El Cuadro y Gráfico N° 15 nos permiten conocer la opinión de los empresarios en cuanto a los intereses cobrados por las entidades financieras, así para un 50% siempre se les cobra intereses elevados, un 25% expresó que a veces son objeto de cobro de intereses elevados, por último un 25% manifestó que nunca se les cobra intereses elevados. De lo presentado se desprende que la mayoría de empresarios sienten que las entidades financieras les ofrecen créditos a tasas de interés muy elevadas.

## GRÁFICO N° 15

### COBRO DE TASAS DE INTERÉS ELEVADOS



## **CUADRO N° 16**

### **FACILIDADES PARA EL CUMPLIMIENTO DE PAGOS**

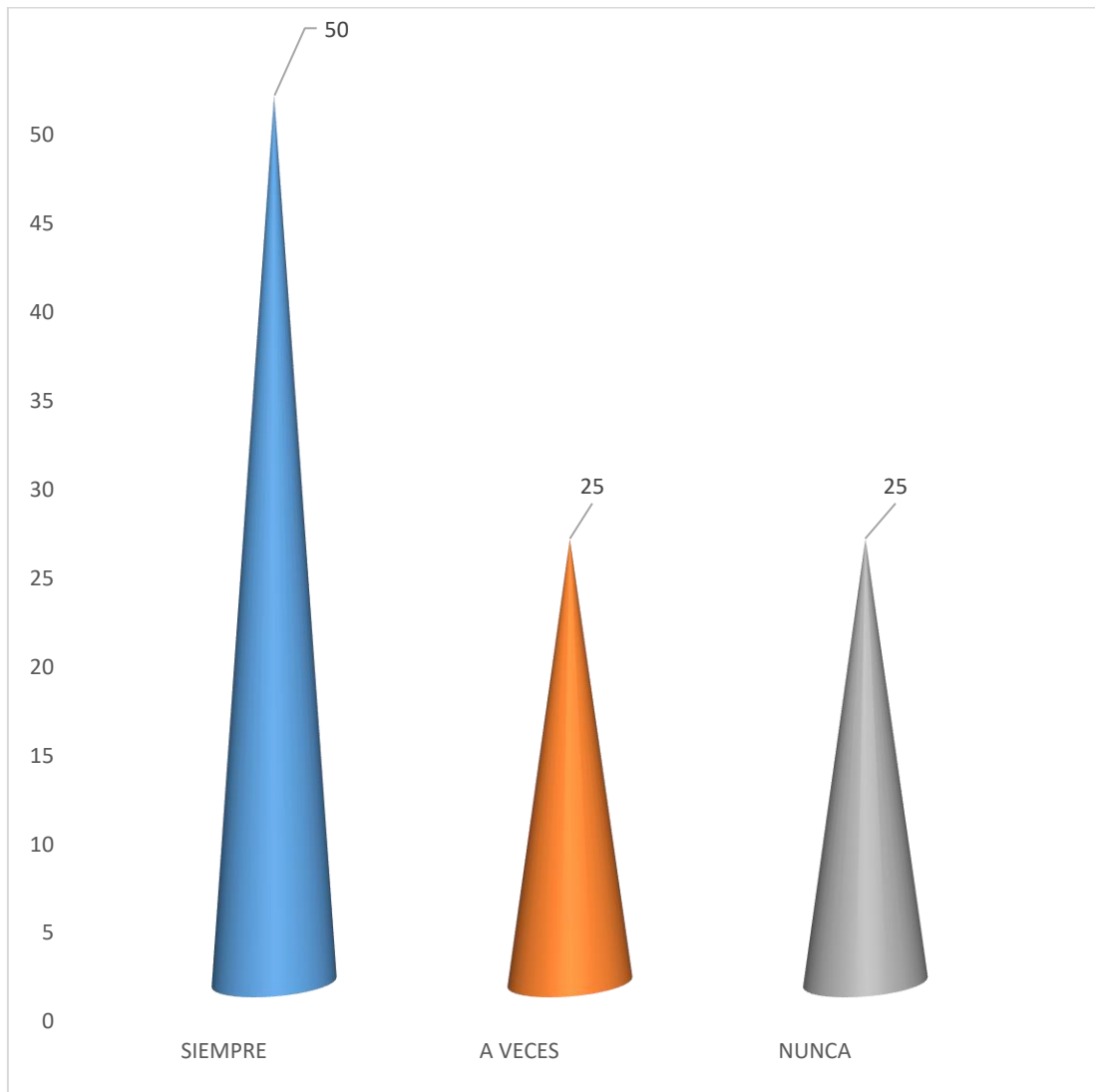
| <b>ALTERNATIVAS</b> | <b>NUMERO DE PERSONAS</b> |     |
|---------------------|---------------------------|-----|
|                     | f                         | f%  |
| SIEMPRE             | 40                        | 50  |
| A VECES             | 20                        | 25  |
| NUNCA               | 20                        | 25  |
| TOTAL               | 80                        | 100 |

### **INTERPRETACIÓN**

El Cuadro N° 16 nos presenta la posición de los empresarios encuestados en lo relacionado a las facilidades brindadas por las entidades financieras para el cumplimiento de pagos, así para el 50% siempre reciben facilidades, un 25% dijo que a veces, mientras que un simbólico 25% expresó que nunca reciben facilidades para el cumplimiento de pagos. Del análisis realizado se desprende que un importante porcentaje de empresarios se siente insatisfecho con las facilidades que les brindan las entidades financieras.

## GRÁFICO N° 16

### FACILIDADES PARA EL CUMPLIMIENTO DE PAGOS



## **CUADRO N° 17**

### **DIVERSIDAD DE PRODUCTOS FINANCIEROS PARA LAS PYMES**

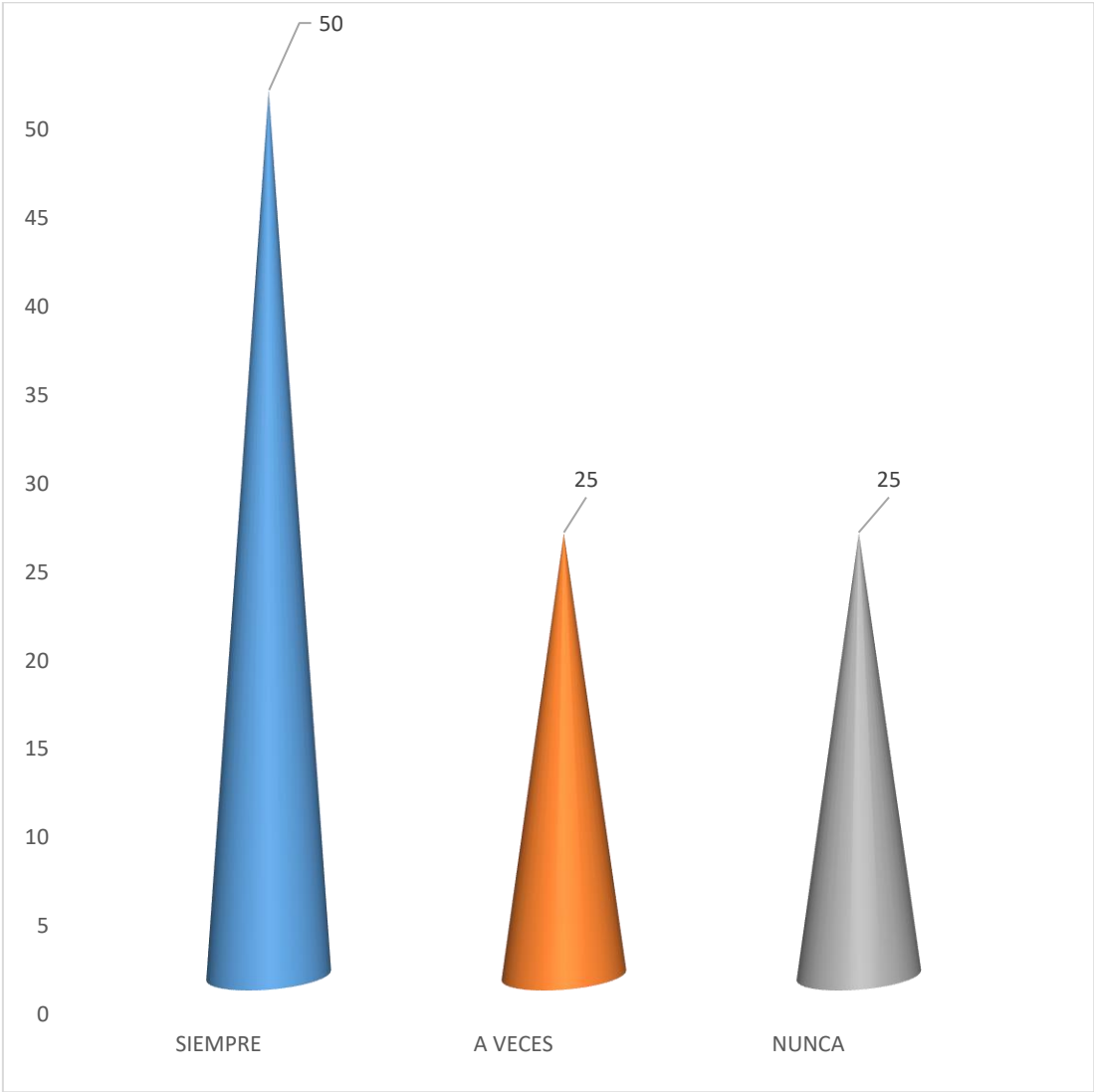
| <b>ALTERNATIVAS</b> | <b>NUMERO DE PERSONAS</b> |           |
|---------------------|---------------------------|-----------|
|                     | <b>F</b>                  | <b>f%</b> |
| SIEMPRE             | 40                        | 50        |
| A VECES             | 20                        | 25        |
| NUNCA               | 20                        | 25        |
| TOTAL               | 80                        | 100       |

#### **INTERPRETACIÓN.**

Los resultados presentados en el Cuadro N° 18 está referido a la opinión de los empresarios en relación a la diversidad de productos financieros que las entidades financieras tienen para las MYPES, así tenemos que para el 50% siempre las entidades financieras tienen productos para las MYPES, para un 25% a veces las instituciones crediticias tienen variedad de productos para las micro y pequeñas empresas, mientras que para otro 25% nunca se tienen productos financieros apropiados a las MYPES. De lo analizado se desprende que los empresarios perciben variedad de productos financieros para las MYPES de parte de los bancos, Cajas Municipales.

**GRÁFICO N° 17**

**DIVERSIDAD DE PRODUCTOS FINANCIEROS PARA LAS PYMES**



### **CUADRO N° 18**

#### **SENSACIÓN DE APOYO DE PARTE DEL SISTEMA FINANCIERO**

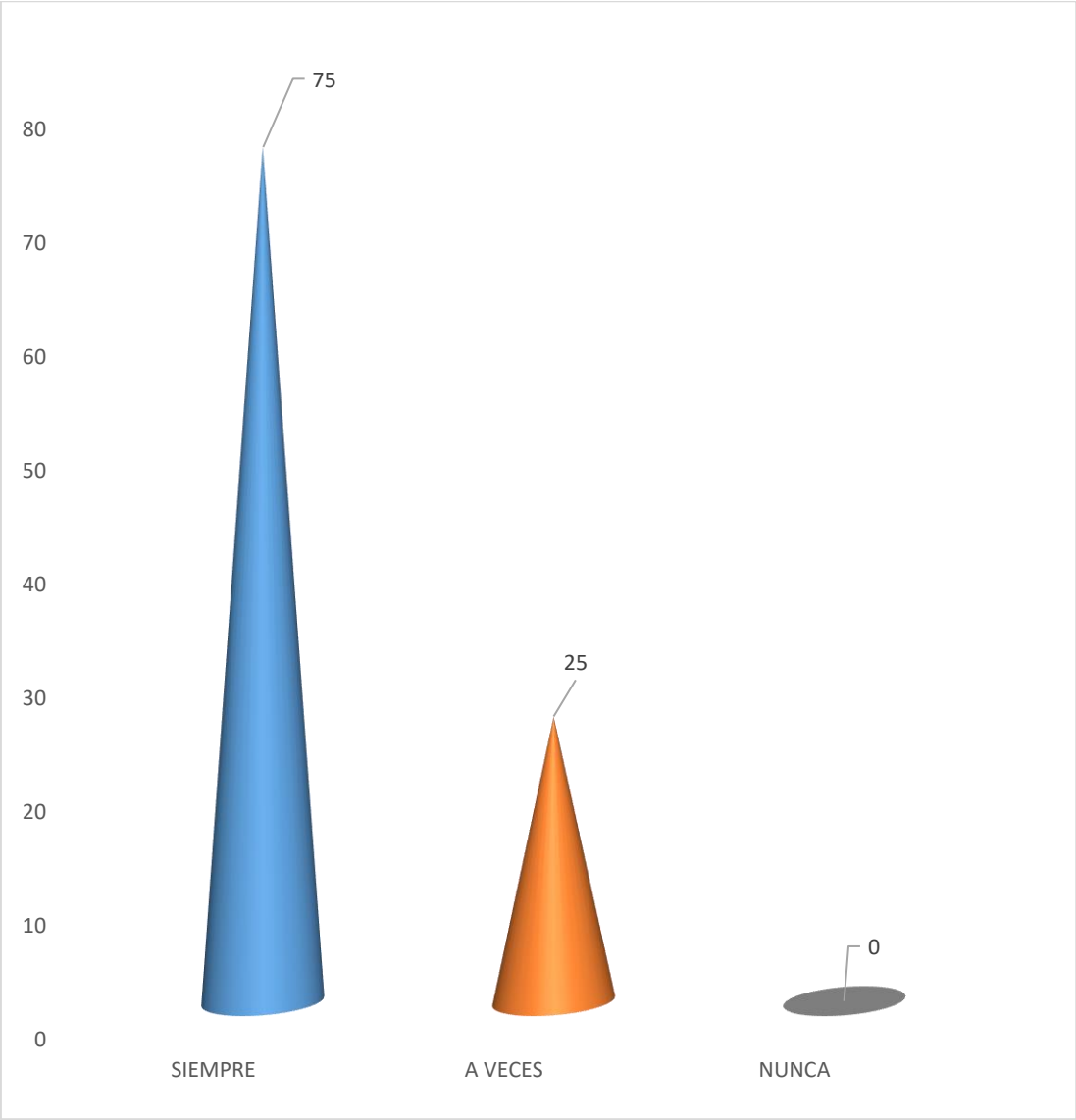
| <b>ALTERNATIVAS</b> | <b>NUMERO DE PERSONAS</b> |     |
|---------------------|---------------------------|-----|
|                     | f                         | f%  |
| SIEMPRE             | 60                        | 75  |
| A VECES             | 20                        | 25  |
| NUNCA               | 00                        | 00  |
| TOTAL               | 80                        | 100 |

#### **INTERPRETACIÓN.**

El Cuadro N° 18 presenta la opinión de los encuestados en lo relacionado a la sensación de apoyo que tienen del sistema financiero, así para un 75% siempre tienen apoyo, mientras que para un 25% a veces tienen el apoyo mencionado. Del análisis realizado se tiene que una gran mayoría de los empresarios es hidalgo en reconocer que las entidades financieras si están apoyándolos siempre.

**GRÁFICO N° 18**

**SENSACIÓN DE APOYO DE PARTE DEL SISTEMA FINANCIERO**



## **CUADRO N° 19**

### **EXPOSICIÓN AL SOLICITAR PRESTAMOS A USUREROS**

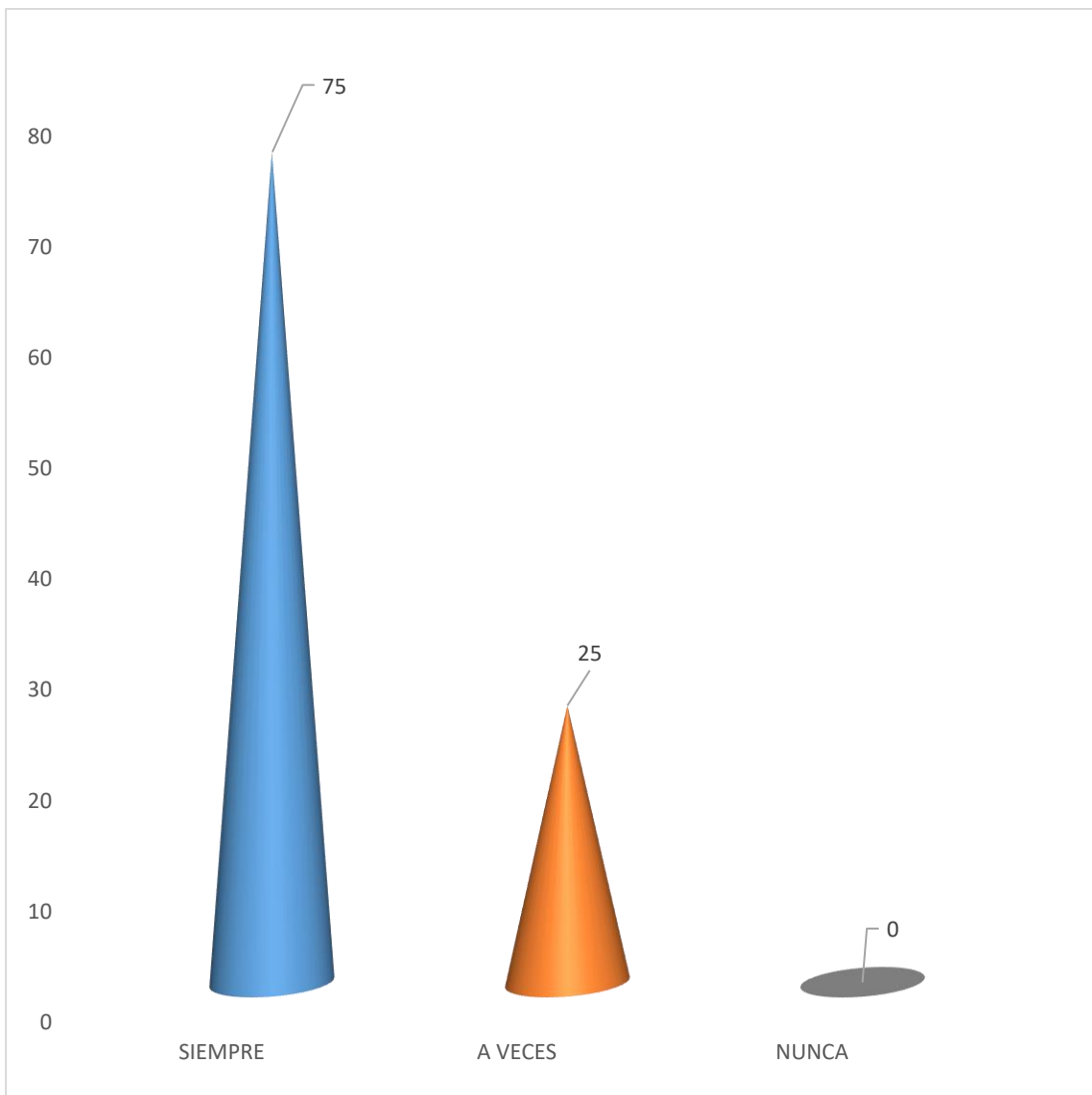
| <b>ALTERNATIVAS</b> | <b>NUMERO DE PERSONAS</b> |     |
|---------------------|---------------------------|-----|
|                     | f                         | f%  |
| SIEMPRE             | 60                        | 75  |
| A VECES             | 20                        | 25  |
| NUNCA               | 00                        | 00  |
| TOTAL               | 80                        | 100 |

#### **INTERPRETACIÓN.**

El Cuadro N° 19 presenta las respuestas de los empresarios encuestados en la exposición al peligro que tienen cuando recurren a prestamistas usureros, así tenemos que un 75% consideró que siempre se exponen, mientras que para el 25% a veces están expuestos. De lo analizado se desprende que la mayoría de empresarios percibe que están expuestos incluso a la muerte cuando recurren a usureros colombianos, peruanos para que les presten dinero, ya que se ha vuelto casi común ver como sicarios especialmente contratados asesinan a algunos empresarios que se demoraron en pagar o simplemente ya no resistían la onerosidad de los prestamos obtenidos sintiéndose enganchados con estos.

**GRÁFICO N° 19**

**EXPOSICIÓN AL SOLICITAR PRESTAMOS A USUREROS**



## **CUADRO N° 20**

### **OPINIÓN SOBRE LEGISLAR PARA BRINDAR OPCIONES**

#### **FINANCIERAS A LAS MYPES**

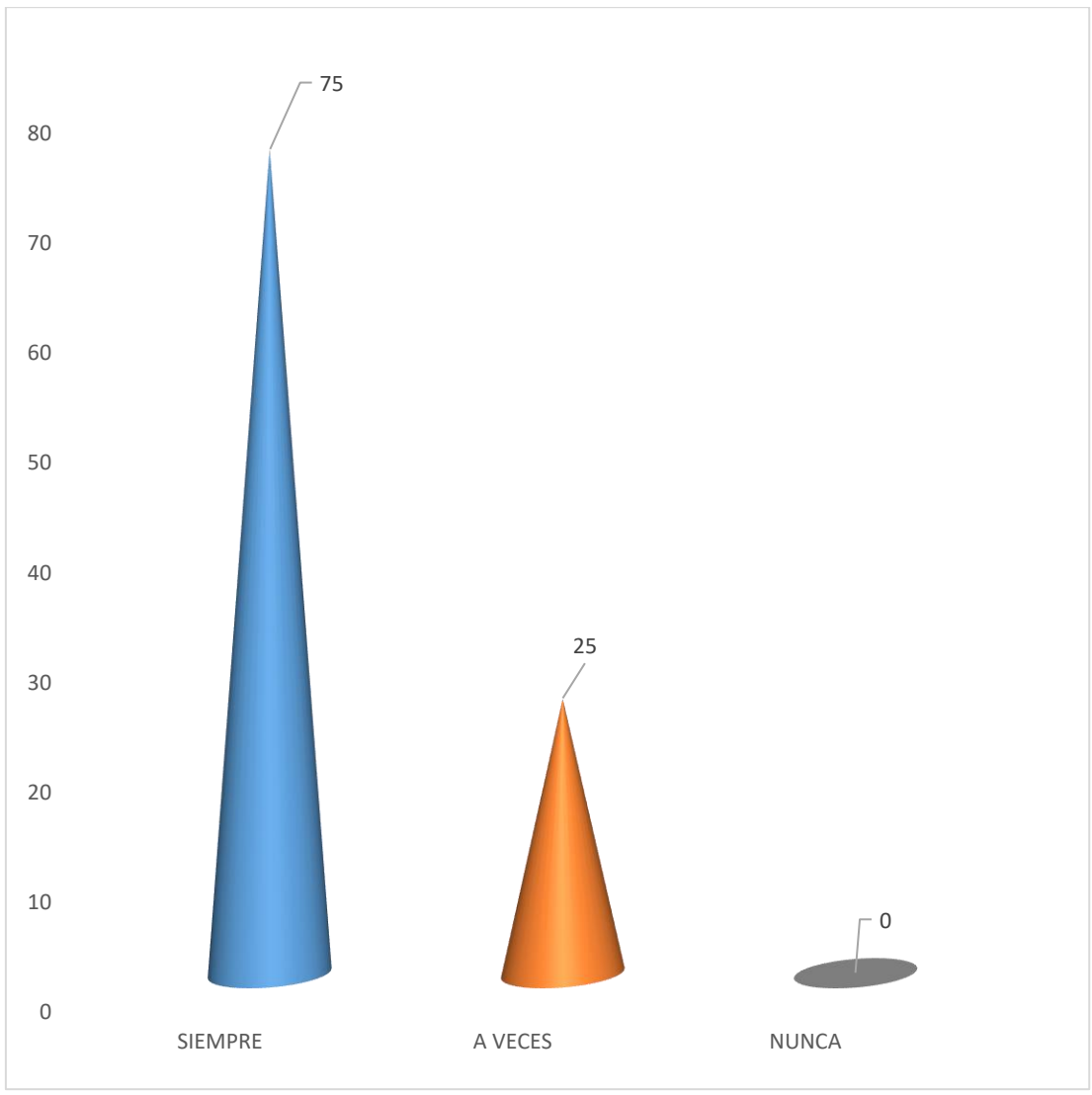
| <b>ALTERNATIVAS</b> | <b>NUMERO DE PERSONAS</b> |           |
|---------------------|---------------------------|-----------|
|                     | <b>f</b>                  | <b>f%</b> |
| SIEMPRE             | 60                        | 75        |
| A VECES             | 20                        | 25        |
| NUNCA               | 00                        | 00        |
| TOTAL               | 80                        | 100       |

#### **INTERPRETACIÓN**

El Cuadro N° 20 nos presenta las respuestas de los empresarios para que se legisle a favor de los empresarios MYPES para que tengan opciones financieras diversas, así tenemos que un mayoritario 75% respondió que siempre estaría de acuerdo y el 25% dijo que a veces estaría conforme que se legisle a favor de los empresarios MYPES. Como se desprende de lo analizado los empresarios MYPES esperan con ansiedad una legislación nueva que permitan mayores facilidades financieras en los productos del mercado.

**GRÁFICO N° 20**

**OPINIÓN SOBRE LEGISLAR PARA BRINDAR OPCIONES  
FINANCIERAS A LAS MYPES**



### 6.1.2. RESULTADOS OBTENIDOS CON EL CUESTIONARIO PARA TRABAJADORES.

Luego de aplicado el Cuestionario se obtuvieron los siguientes resultados:

#### **CUADRO N° 21**

#### **TRATO BRINDADO INFLUYE EN LA LABOR DE LOS TRABAJADORES**

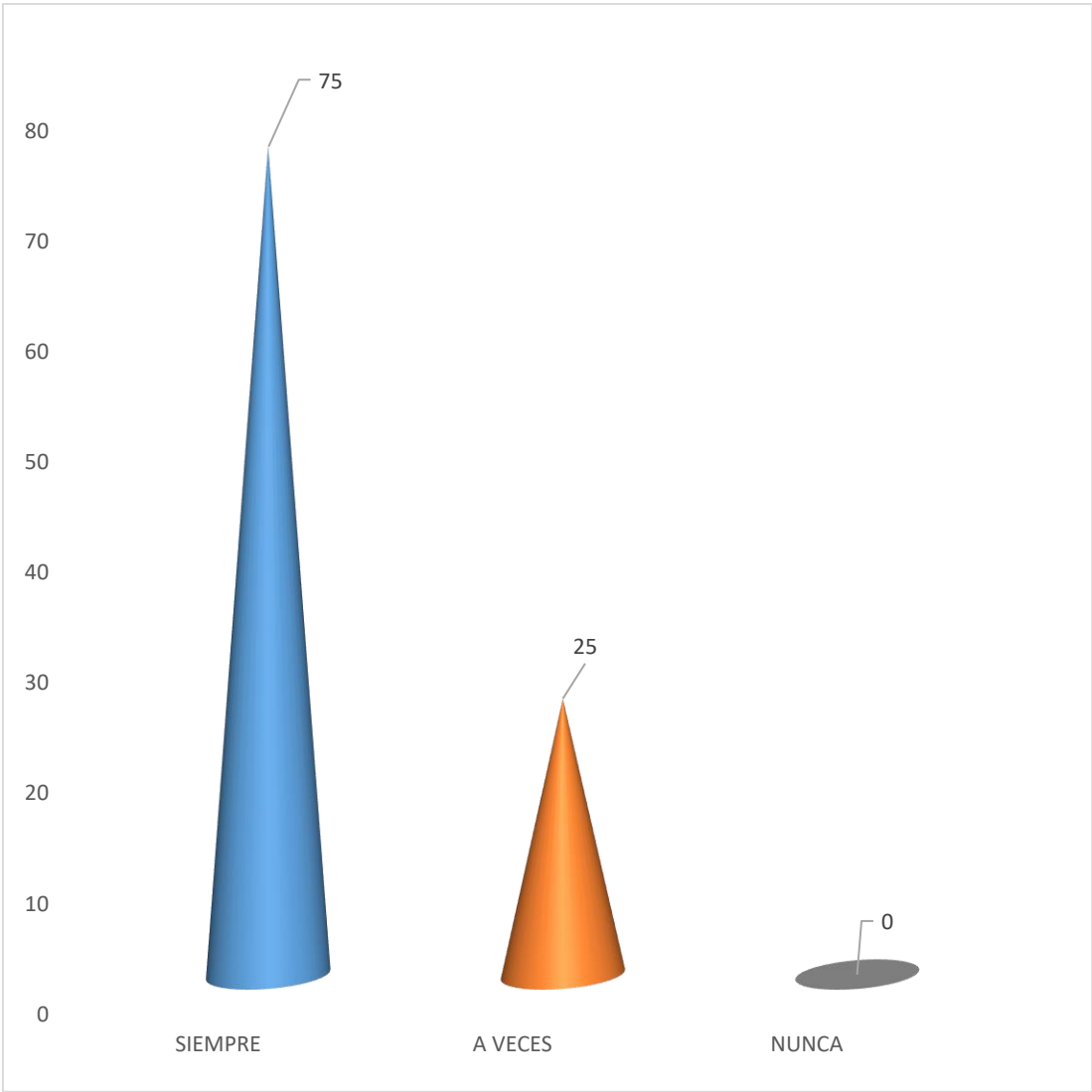
| ALTERNATIVAS | NUMERO DE PERSONAS |     |
|--------------|--------------------|-----|
|              | F                  | f%  |
| SIEMPRE      | 60                 | 75  |
| A VECES      | 20                 | 25  |
| NUNCA        | 00                 | 00  |
| TOTAL        | 80                 | 100 |

#### **INTERPRETACION**

En el Cuadro N° 21 se puede apreciar la opinión de los trabajadores encuestados acerca de la influencia del trato dado por los empleadores en la labor desarrollada, así para el 75% el trato que se les brinda por los empleadores siempre va influir, mientras que para el 25% a veces repercute el trato recibido. Como se puede visualizar la mayoría de trabajadores considera elemental el trato digno que se les debe dar.

**GRÁFICO N° 21**

**TRATO BRINDADO INFLUYE EN LA LABOR DE LOS TRABAJADORES**



## **CUADRO N° 22**

### **SENSACIONES POSITIVAS EN LA EMPRESA DONDE TRABAJAS**

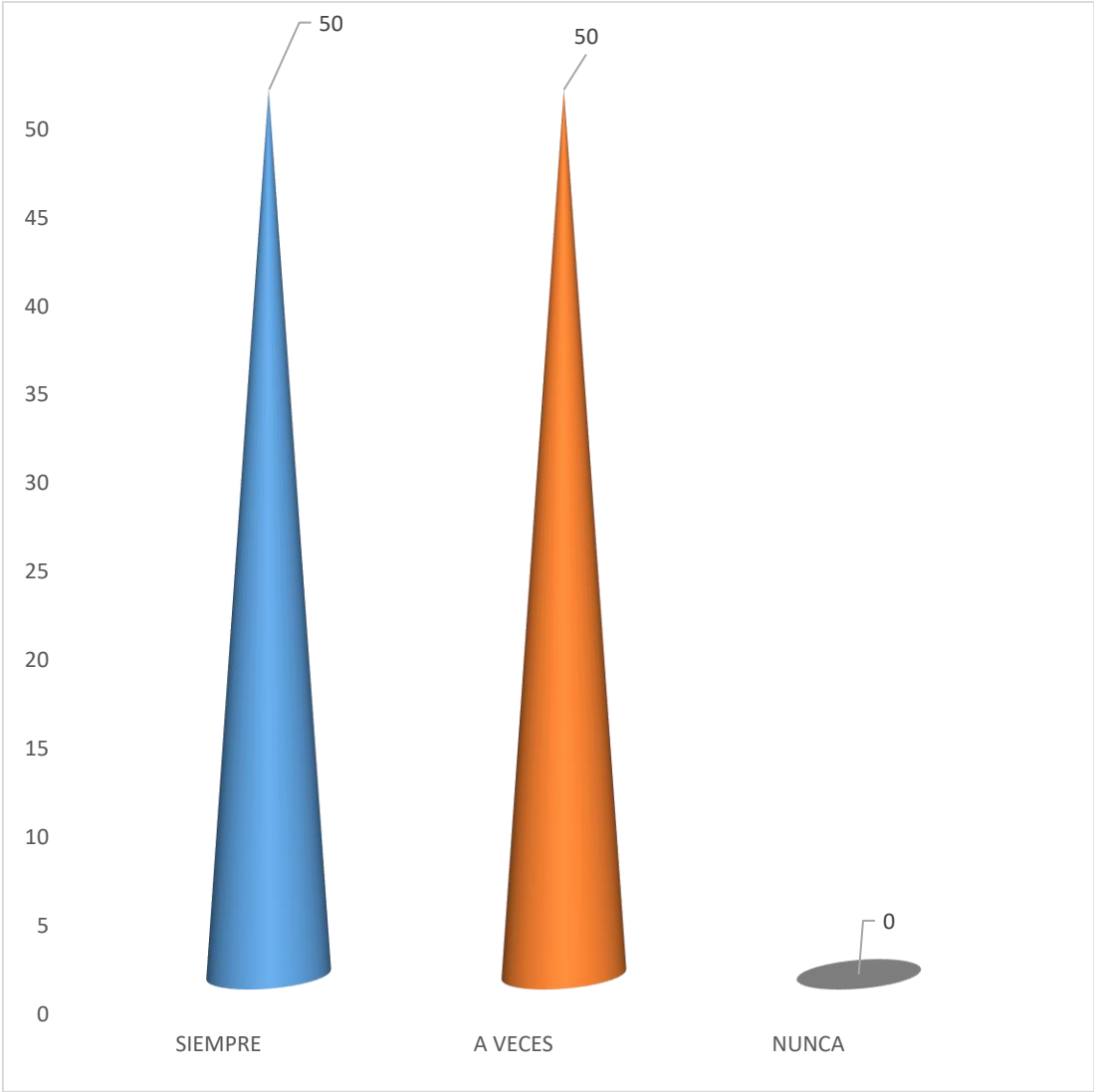
| <b>ALTERNATIVAS</b> | <b>NUMERO DE PERSONAS</b> |           |
|---------------------|---------------------------|-----------|
|                     | <b>F</b>                  | <b>f%</b> |
| SIEMPRE             | 40                        | 50        |
| A VECES             | 40                        | 50        |
| NUNCA               | 00                        | 00        |
| TOTAL               | 80                        | 100       |

#### **INTERPRETACIÓN.**

En el Cuadro N° 22 se puede apreciar la opinión de los trabajadores encuestados sobre la percepción positiva de su centro de trabajo, para un 50% siempre tiene sensaciones positivas, mientras que el otro 50% dijo que a veces siente sensaciones positivas. Un considerable porcentaje manifestó que no son tan buenas las sensaciones que tiene acerca de su centro de trabajo, esta posición es preocupante ya que un personal que se siente así no demostrará una productividad adecuada.

**GRÁFICO N° 22**

**SENSACIONES POSITIVAS EN LA EMPRESA DONDE TRABAJAS**



### **CUADRO N° 23**

#### **PAGOS OPORTUNOS DE SUELDOS**

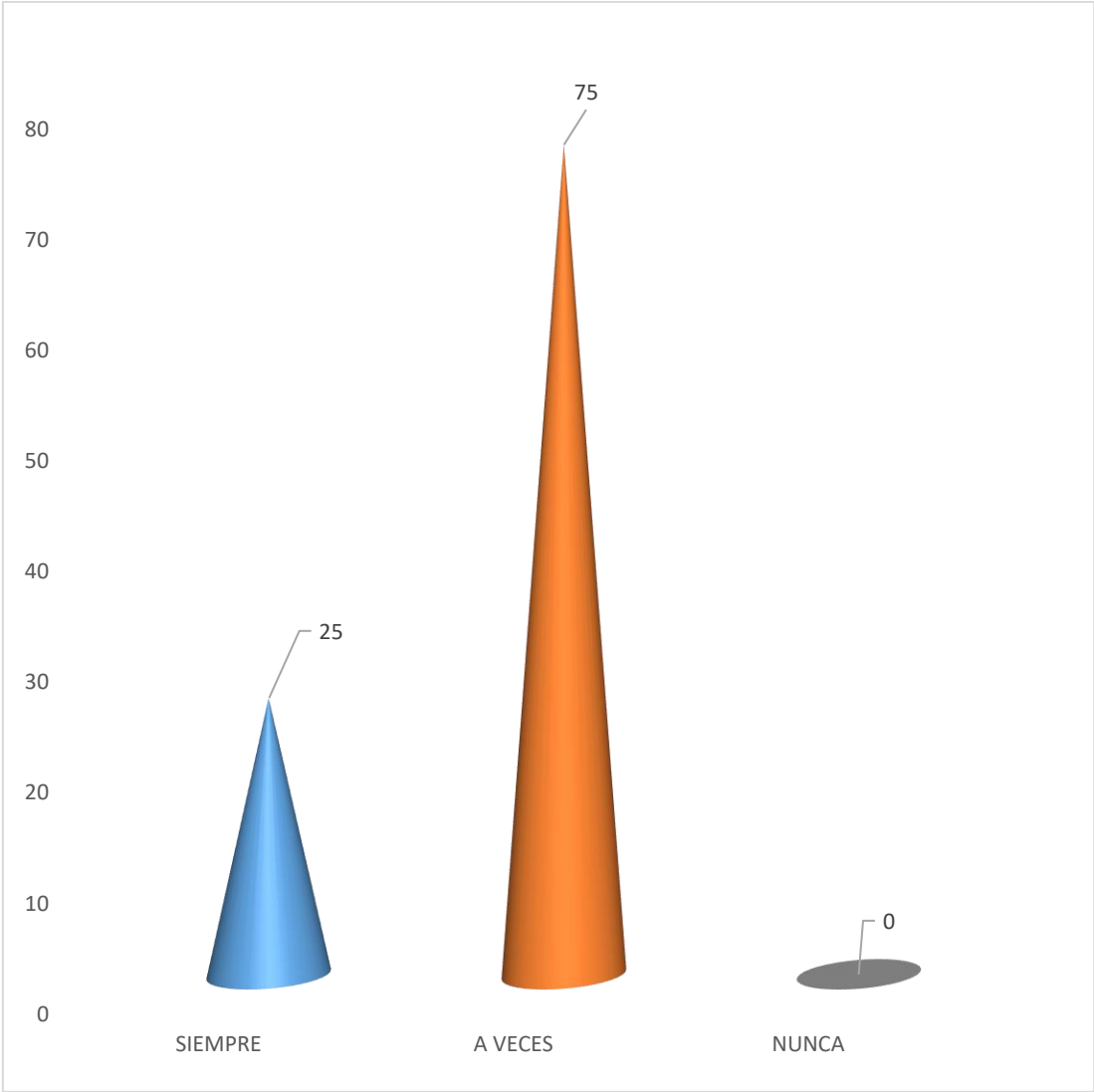
| <b>ALTERNATIVAS</b> | <b>NUMERO DE PERSONAS</b> |           |
|---------------------|---------------------------|-----------|
|                     | <b>F</b>                  | <b>f%</b> |
| SIEMPRE             | 00                        | 00        |
| A VECES             | 20                        | 25        |
| NUNCA               | 60                        | 75        |
| TOTAL               | 80                        | 100       |

#### **INTERPRETACIÓN**

El Cuadro N° 23 presenta los puntos de vista de los trabajadores acerca del pago oportuno de sus remuneraciones de parte de los empleadores, así tenemos que para un 25% este cumplimiento se da a veces, mientras que para el 75% nunca se realizan oportunamente el pago de las remuneraciones. Lo expuesto por la mayoría de trabajadores es algo que deja mucho que desear, ya que los trabajadores cuando no son remunerados oportunamente sufren consecuencias que son insuperables, como no haber pagado a tiempo los servicios, deudas pendientes con entidades financieras y sobre todo el sentimiento de estar siendo maltratados por su empleador los hace que también afecten su rendimiento e inclusive en algún momento puedan reclamar con una paralización por 24, 48, 72 horas y con riesgo de una huelga indefinida que perjudica a todos los involucrados.

**GRÁFICO N° 23**

**PAGOS OPORTUNOS DE SUELDOS**



## **CUADRO N° 24**

### **PREOCUPACIÓN DE LOS JEFES POR SUS TRABAJADORES**

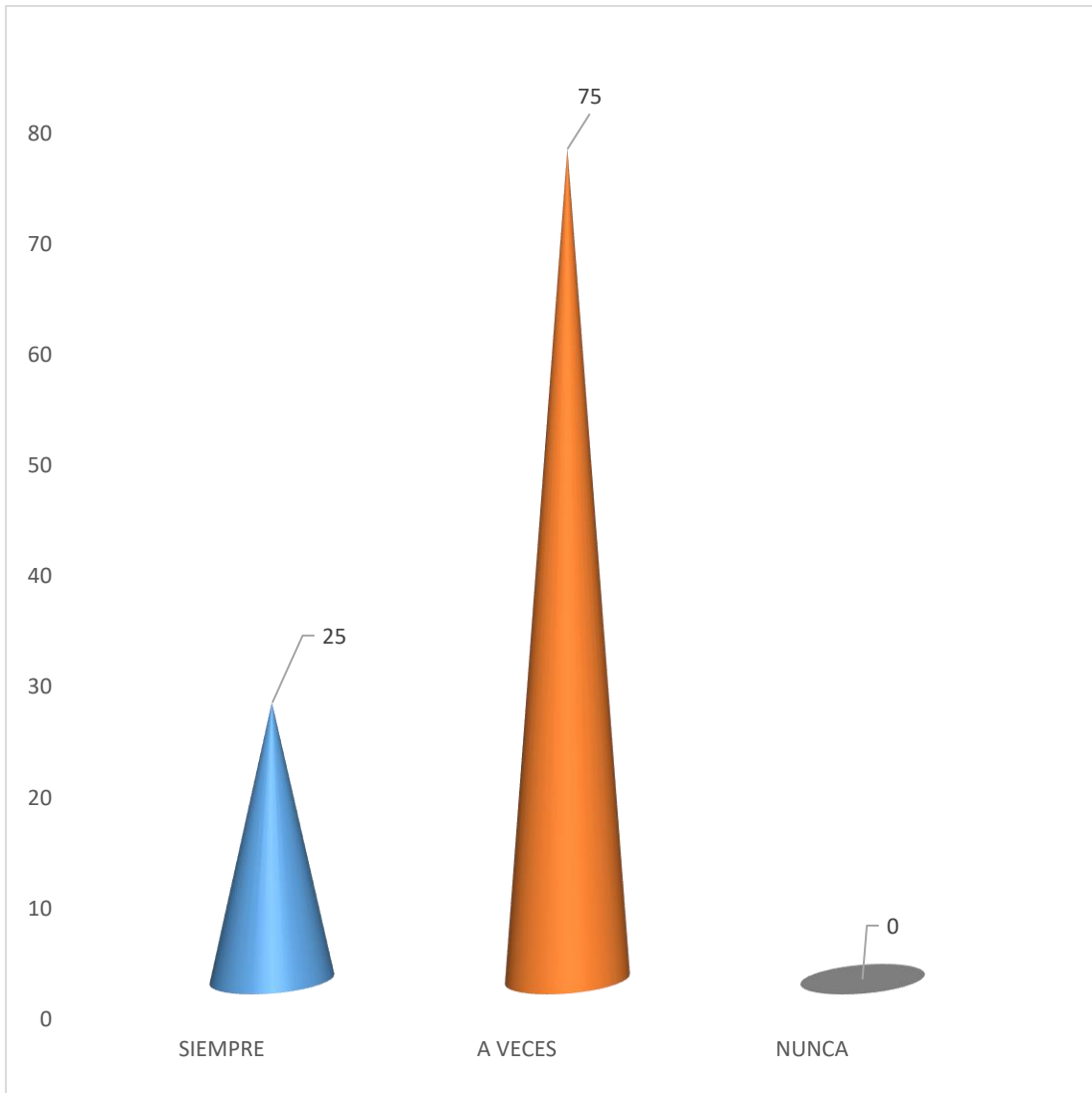
| <b>ALTERNATIVAS</b> | <b>NUMERO DE PERSONAS</b> |           |
|---------------------|---------------------------|-----------|
|                     | <b>F</b>                  | <b>f%</b> |
| SIEMPRE             | 20                        | 25        |
| A VECES             | 60                        | 75        |
| NUNCA               | 00                        | 00        |
| TOTAL               | 80                        | 100       |

#### **INTERPRETACIÓN.**

El Cuadro N° 24 nos presenta resultados respecto a la percepción de preocupación por sus trabajadores que tienen los encuestados, así se puede ver que para el 25% siempre los empleadores se preocupan por sus trabajadores, mientras que un 75% siente que solo a veces lo hacen. De lo analizado se puede desprender que los trabajadores perciben muy poca preocupación de parte de los empleadores por sus trabajadores, esto significa que el clima laboral no es de lo mejor, aspecto que considero debe ser siempre óptimo para obtener mejores productos, servicios que beneficien a las partes.

## GRÁFICO N° 24

### PREOCUPACIÓN DE LOS JEFES POR SUS TRABAJADORES



## **CUADRO N° 25**

### **TRATO ADECUADO EN EL CENTRO DE TRABAJO**

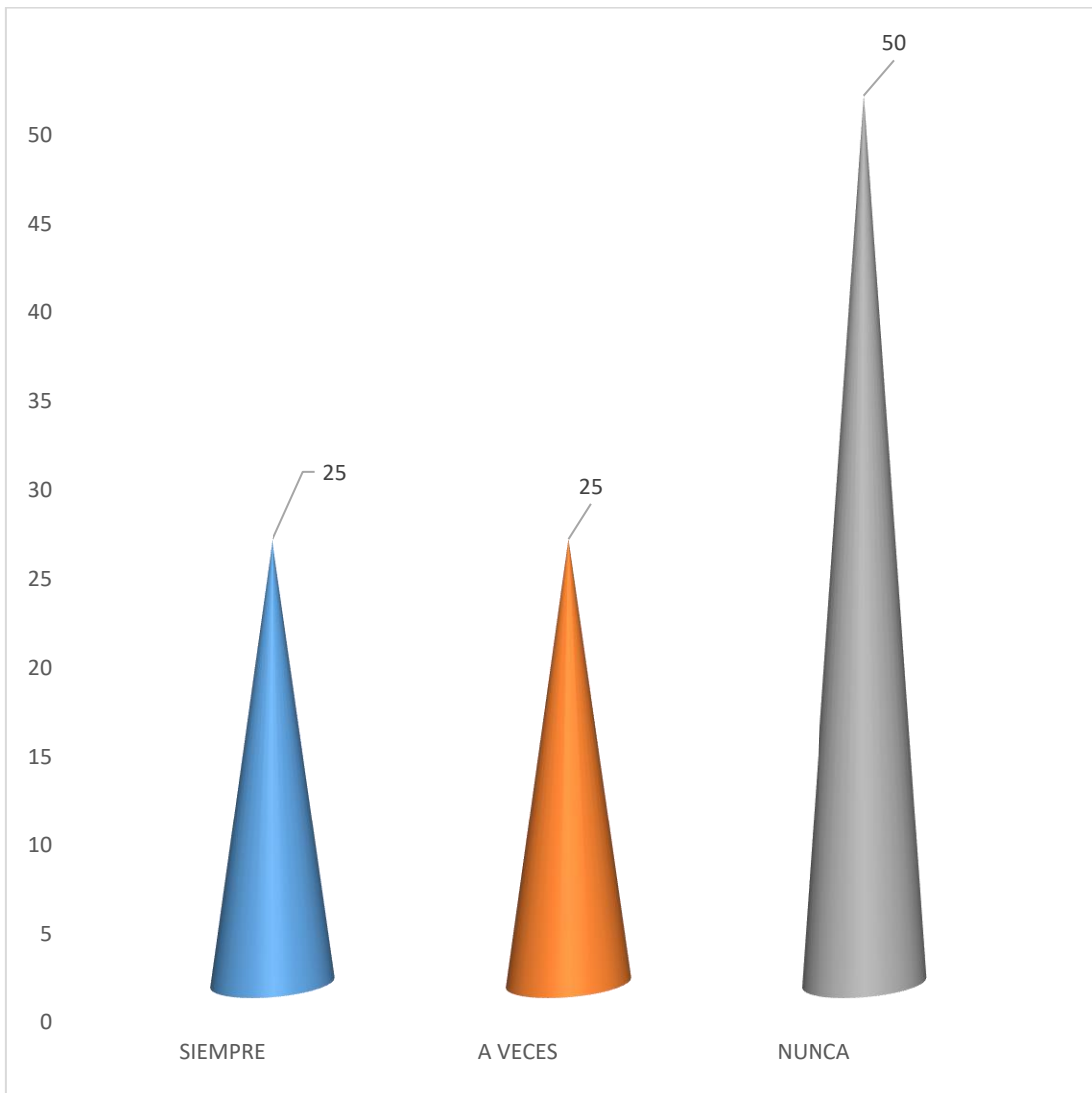
| <b>ALTERNATIVAS</b> | <b>NUMERO DE PERSONAS</b> |           |
|---------------------|---------------------------|-----------|
|                     | <b>F</b>                  | <b>f%</b> |
| SIEMPRE             | 20                        | 25        |
| A VECES             | 20                        | 25        |
| NUNCA               | 40                        | 50        |
| TOTAL               | 80                        | 100       |

### **INTERPRETACIÓN.**

El Cuadro N° 25 nos muestran las respuestas de los encuestados sobre el trato que reciben de parte de los empleadores, para un 25% siempre se les trata adecuadamente, para otro 25% a veces se les trata como corresponde, pero, para un 75% nunca reciben trato adecuado de parte de los empresarios, está situación es muy preocupante ya que no ayuda para nada en la producción, a cumplir con los objetivos, fines de toda empresa.

## GRÁFICO N° 25

### TRATO ADECUADO EN EL CENTRO DE TRABAJO



## **CUADRO N° 26**

### **CONTRIBUCIÓN CON EL CUMPLIMIENTO DE METAS**

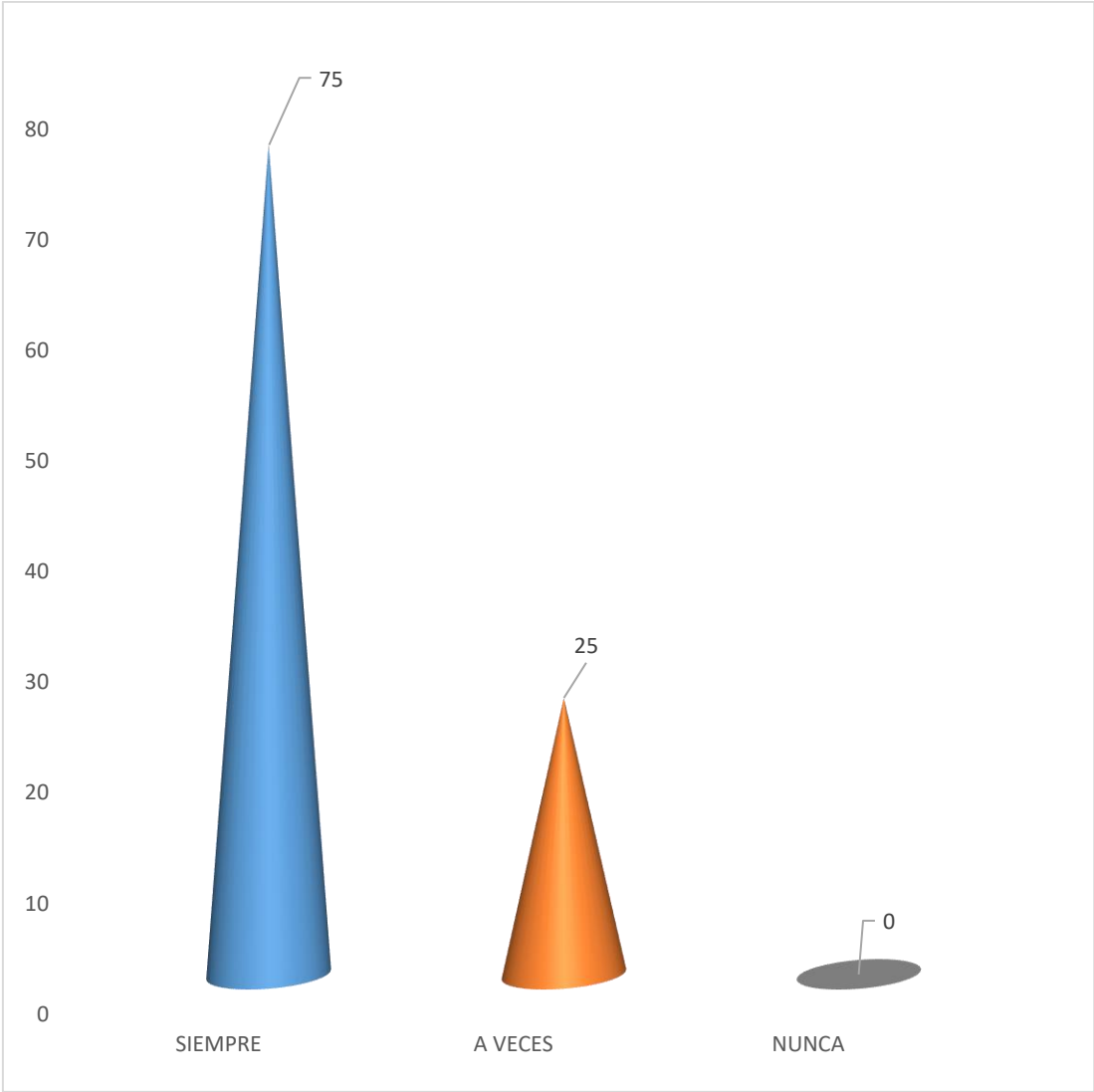
| <b>ALTERNATIVAS</b> | <b>NUMERO DE PERSONAS</b> |           |
|---------------------|---------------------------|-----------|
|                     | <b>F</b>                  | <b>f%</b> |
| SIEMPRE             | 60                        | 75        |
| A VECES             | 20                        | 25        |
| NUNCA               | 00                        | 00        |
| TOTAL               | 80                        | 100       |

#### **INTERPRETACIÓN.**

El Cuadro N° 26 nos presentan los resultados de la pregunta a los trabajadores de su contribución al cumplimiento de las metas de la empresa, así podemos apreciar que un 75% de los encuestados respondieron que siempre contribuyen para que se cumplan con las metas trazadas en la empresa y un 25% dijo que a veces. De lo analizado se puede asegurar que los trabajadores a pesar de no ser tratados adecuadamente, remunerados en su momento, de sentir que solo a veces se preocupan por ellos, tienen compromiso para con sus empleadores al responder mayoritariamente que siempre ayudan, ponen de sí para cumplir con las metas de la empresa lo cual es muy digno de reconocer.

**GRÁFICO N° 26**

**CONTRIBUCIÓN CON EL CUMPLIMIENTO DE METAS**



## **CUADRO N° 27**

### **MOTIVACIÓN AL PERSONAL**

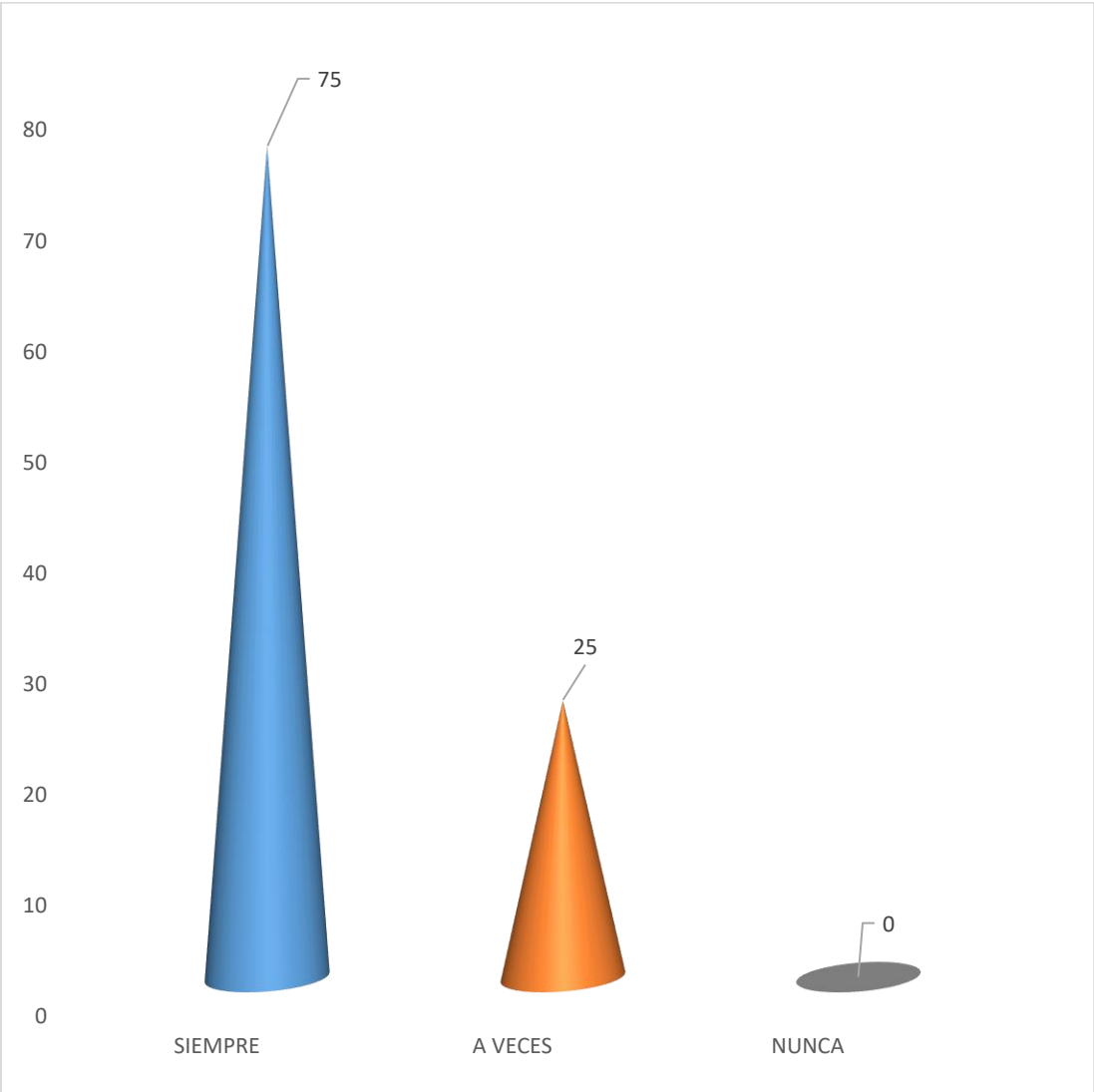
| <b>ALTERNATIVAS</b> | <b>NUMERO DE PERSONAS</b> |           |
|---------------------|---------------------------|-----------|
|                     | <b>F</b>                  | <b>f%</b> |
| SIEMPRE             | 60                        | 75        |
| A VECES             | 20                        | 25        |
| NUNCA               | 00                        | 00        |
| TOTAL               | 80                        | 100       |

### **INTERPRETACIÓN**

El Cuadro N° 27 presenta la respuesta de los trabajadores encuestados sobre la motivación que sienten en su centro de trabajo, así tenemos que el 75% de los encuestados manifestó sentirse siempre motivado, mientras que un 25% expresó sentirse a veces motivados. Este dato es de suma importancia ya que los empleadores deberían aprovechar la motivación que sienten sus trabajadores para lograr una mejora en el clima laboral, las relaciones interpersonales que tanto contribuye con el desarrollo de cualquier empresa, institución.

**GRÁFICO N° 27**

**MOTIVACIÓN AL PERSONAL**



## **CUADRO N° 28**

### **SENTIMIENTO DE SER CRITICADO POR ERRORES COMETIDOS**

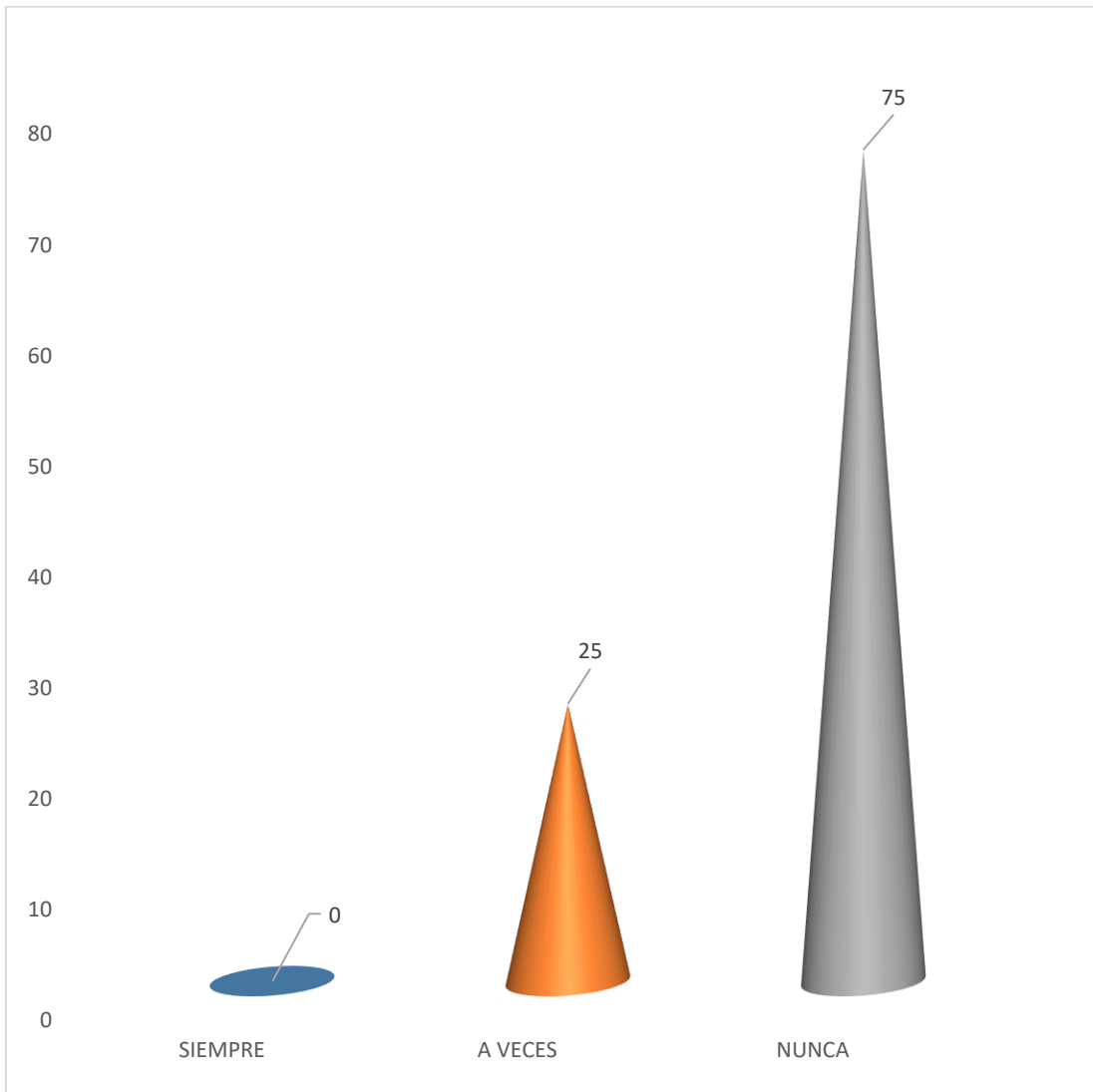
| <b>ALTERNATIVAS</b> | <b>NUMERO DE PERSONAS</b> |           |
|---------------------|---------------------------|-----------|
|                     | <b>F</b>                  | <b>f%</b> |
| SIEMPRE             | 00                        | 00        |
| A VECES             | 20                        | 25        |
| NUNCA               | 60                        | 75        |
| TOTAL               | 80                        | 100       |

#### **INTERPRETACIÓN.**

El Cuadro N° 28 presenta datos sobre el sentimiento de los trabajadores a las críticas que le realizan cuando comete algún error, así tenemos que un 25% expresó sentirse a veces mal, mientras que el 75% dijo que nunca ve mal el ser criticado por errores que cometió. Los datos obtenidos nos dejan claro que los trabajadores motivo de estudio son conscientes que es necesario que les hagan ver sus equivocaciones para que a partir de esta situación puedan mejorar y no sentirse ofendidos, excluidos.

## GRÁFICO N° 28

### SENTIMIENTO DE SER CRITICADO POR ERRORES COMETIDOS



## **CUADRO N° 29**

### **CAPACITACIONES AL PERSONAL PARA MEJORAR**

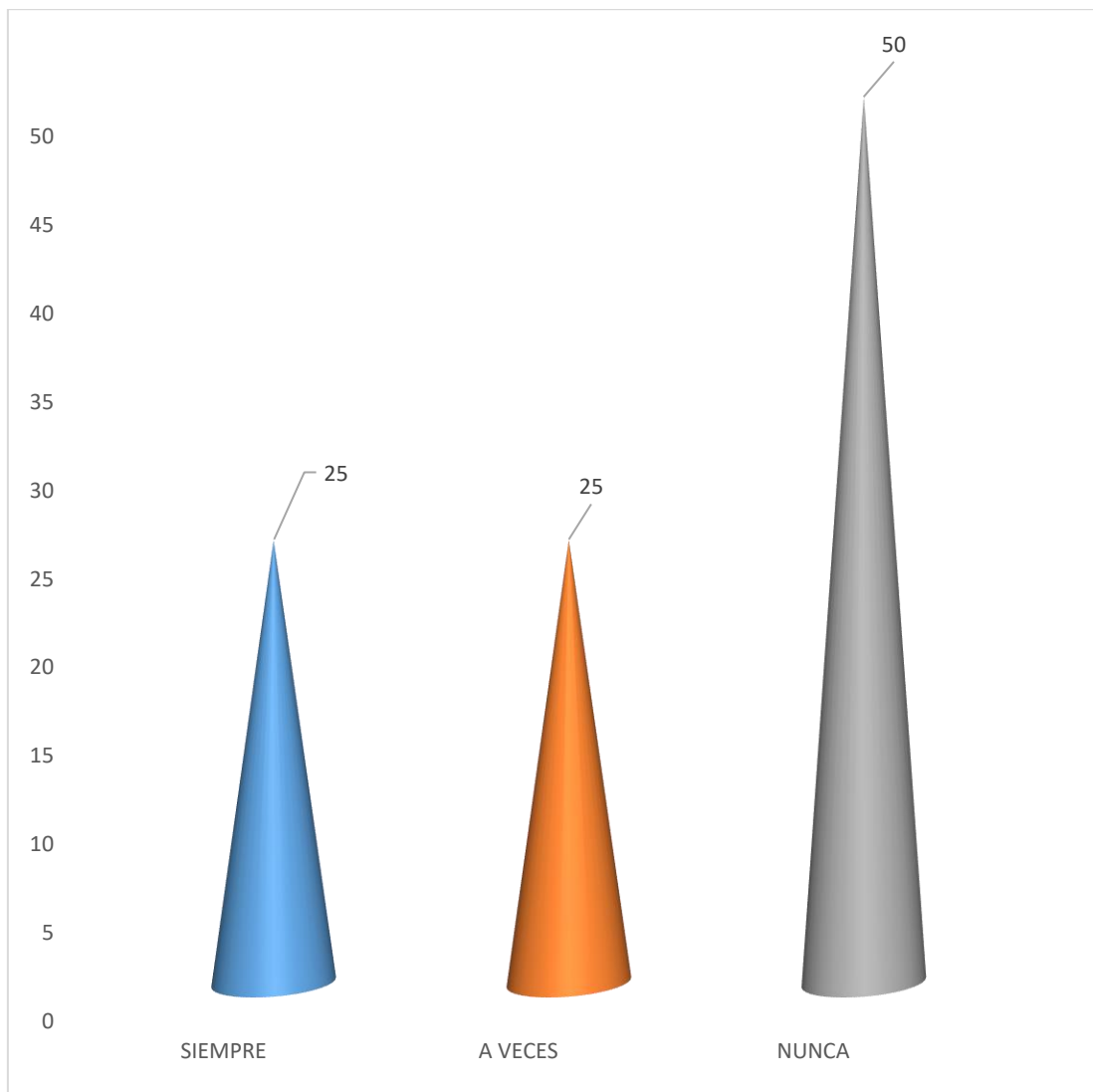
| <b>ALTERNATIVAS</b> | <b>NUMERO DE PERSONAS</b> |           |
|---------------------|---------------------------|-----------|
|                     | <b>F</b>                  | <b>f%</b> |
| SIEMPRE             | 20                        | 25        |
| A VECES             | 20                        | 25        |
| NUNCA               | 40                        | 50        |
| TOTAL               | 80                        | 100       |

#### **INTERPRETACIÓN.**

El Cuadro N° 29 nos permite apreciar las respuesta de los trabajadores encuestados acerca de las capacitaciones que los empleadores realizan para mejorar, así tenemos que para un 25% siempre se realizan, otro 25% manifestó que a veces se llevan a cabo, mientras que un 50% manifestó que nunca se realizan capacitaciones al personal. De lo expuesto se puede concluir que los empleadores no se preocupan de capacitar a su personal, lo cual es muy nocivo para la situación de los trabajadores, que para no quedarse rezagados deben estar permanentemente actualizándose, capacitándose.

## GRÁFICO N° 29

### CAPACITACIONES AL PERSONAL PARA MEJORAR



### **CUADRO N° 30**

#### **CAPACIDAD DE ESCUCHA A LOS TRABAJADORES DE PARTE DE LOS EMPRESARIOS**

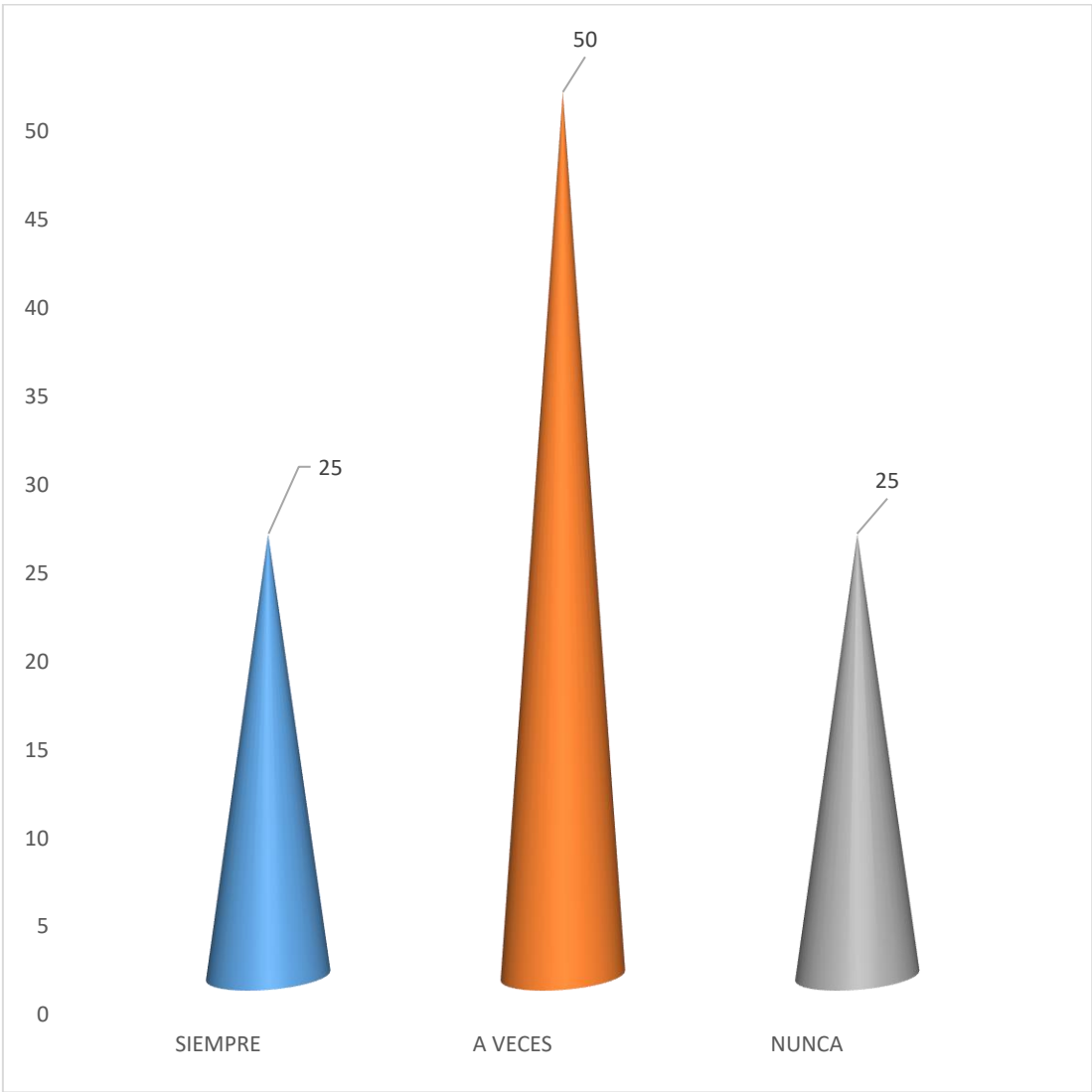
| <b>ALTERNATIVAS</b> | <b>NUMERO DE PERSONAS</b> |     |
|---------------------|---------------------------|-----|
|                     | f                         | f%  |
| SIEMPRE             | 20                        | 25  |
| A VECES             | 40                        | 50  |
| NUNCA               | 20                        | 25  |
| TOTAL               | 80                        | 100 |

#### **INTERPRETACIÓN**

El Cuadro N° 30 contiene datos sobre la capacidad de escucha de los empleadores con sus trabajadores, para un 25% los empresarios siempre tienen la capacidad para escucharlos, mientras que para el 50% a veces demuestran capacidad para escucharlos, otro significativo 25% hace referencia a que nunca sus empleadores demuestran capacidad para escucharlo. De lo anotado, se puede deducir que los empresarios tienen problemas para manejar una de las habilidades blandas más importantes del Siglo XXI como es el saber escuchar, esta es elemental para mantener relaciones interpersonales óptimas, es de suma importancia para el clima laboral, los líderes triunfadores la aplican permanentemente, de no darse a plenitud significa que los trabajadores no están siendo considerados como corresponde.

**GRÁFICO N° 30**

**CAPACIDAD DE ESCUCHA A LOS TRABAJADORES DE PARTE DE LOS EMPRESARIOS**



## 6.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los resultados obtenidos y presentados en los Cuadros 1 al 20 nos permiten apreciar la posición de los empresarios respecto a la informalidad de las MYPES, a partir de los datos obtenidos, se desprenden dos aspectos eje que en relación a la primera variable de la presente investigación, la primera está relacionada al exceso de regulación exigida por las entidades encargadas de contribuir en la formalización de los empresarios, la segunda está relacionada con el financiamiento que tanto demandan estos emprendedores, respecto al primer punto, los empresarios manifiestan que no se sienten seguros al buscar su formalización a eso se le suma que no confían en los empleados, instituciones que están para ayudarlos, en relación al segundo punto, los empresarios encuestados dejaron sentado de que existen instituciones financieras en el medio como los bancos, las cajas municipales, pero, estas en su gran mayoría en vez de facilitarles los créditos que demandan para seguir produciendo en muchas ocasiones les ponen trabas, lo cual hace que acudan a la banca paralela, a usureros que en ocasiones ponen en riesgo su vida, ya que al facilitarles el dinero que necesitan, también aceptan sus altas tasas por el dinero recepcionado y cuando se demoran son amenazados e inclusive llegan a atentar contra su integridad física, familiar, por eso es que prefieren continuar en muchos aspectos en la informalidad.

Lo anteriormente expuesto se ve refrendado en otras investigaciones llevadas a cabo en el contexto internacional, nacional como la llevada a cabo por Cárdenas y Mejía (2007), el de Santa María y Rozo (2009) y el de Cárdenas y Rozo (2009). El primero encuentra que los principales determinantes de los altos niveles de informalidad son la carga regulatoria y la estructura tributaria. En tanto que el segundo, señala que la principal causa de la informalidad es la falta de información de los empresarios sobre los beneficios de la formalidad y el proceso de la formalización. Por otro lado, en el trabajo de Cárdenas y Rozo (2009) se propone abordar un nuevo aspecto en el estudio de

la informalidad empresarial: las características sociodemográficas de los propietarios de los establecimientos. De este modo, los autores señalan que el hecho de que los propietarios de los establecimientos sean hombres, jóvenes y con bajos niveles de educación aumenta la probabilidad de que la empresa opere en el sector informal.

También la investigación realizada por MENDIBURU ROJAS, A (2016) en FACTORES QUE PROPICIAN LA INFORMALIDAD DE LAS PYMES Y SU INCIDENCIA EN EL DESARROLLO DE ESTAS EN LA PROVINCIA DE TRUJILLO, DISTRITO DE VICTOR LARCO por la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Trujillo arriba a las siguientes conclusiones: Los factores que inciden en la elección de una empresa por pertenecer al sector informal, suelen ser muy diversos. Según la encuesta realizada se observa que una de las principales causas de la informalidad es la excesiva carga impositiva, otra de las causas de mayor incidencia es la excesiva regulación de la fuerza laboral, respaldan las hipótesis específicas y general presentadas en el trabajo que se pone a consideración.

Los datos proporcionados por instituciones ligadas (MTyPE; SUNAFIL) al campo empresarial, laboral dejan establecido que “en su gran mayoría las MYPES en el Perú son informales. Según la real academia española, el concepto de informal en el Perú es considerado al vendedor ambulante.

Por otro lado, la bibliografía consulta ha permitido que se establezca que la informalidad en el Perú debe ser contextualizada como un proceso que tiene raíces históricas y culturales. Ser informal, teóricamente significa estar fuera de lo formal, fuera de lo instituido. El problema radica en que en el Perú lo instituido nunca ha funcionado, razón por la cual la informalidad es considerada como algo casi natural en el país.

Esto conlleva a entender la informalidad como un fenómeno complejo en países como el nuestro. Por ende, debe ser prioridad del gobierno el

establecer políticas públicas en el mercado laboral que generen incentivos para el traslado hacia el sector formal, las cuales permitan que el sector informal sea incorporado paulatinamente al mercado. Teniendo en cuenta estas características llegamos a la conclusión que el trabajo informal le sirve y beneficia más que nada a los consumidores debido al hecho que, como hay demasiados vendedores el precio del producto se torna menor en relación al precio establecido por ley. Este fenómeno se incrementa a causa de impuestos laborales y mala legislación en seguridad social, políticas que afectan a sectores más propensos a optar por la informalidad y reformas comerciales sin análisis de impacto en los sectores de menor productividad. La informalidad avanza en distintos sectores de la economía peruana, como el comercio, la industria textil y la construcción, lo que limita el crecimiento del país debido a la millonaria evasión de impuestos

En cuanto a la situación de los trabajadores según el INEI (Instituto Nacional de Estadística e Informática) entre enero- diciembre del 2017, la población ocupada con empleo adecuado alcanzó los 3 millones 99 mil 300 personas. Comparado con el año 2016, no muestra variación alguna al registrar los mismos niveles en ambos años. Por otro lado, durante el trimestre octubre-noviembre-diciembre de 2017, la población con empleo aumentó en 0,5% (17 mil) comparado con similar trimestre del año 2016, la población subempleada, aumentó en 4,2% (71 mil). Los subempleados por ingresos (subempleo invisible) lo hizo en 5,0% (56 mil 600) y los subempleados por horas (subempleo visible) en 2,7% (14 mil 400). En el trimestre octubre-noviembre-diciembre del año 2017, la población subempleada se incrementó en 0,7% (12 mil 800). Por lo que se deduce que la informalidad de las MYPES está estrechamente relacionada con la situación de los trabajadores, porque cuando éstas se están desarrollando sosteniblemente la calidad de vida de sus trabajadores mejora, notándose esto en la mayor capacidad adquisitiva que adquiere y el dinamismo del mercado interno y de nuestras exportaciones.

## CONCLUSIONES

1. Entre la excesiva regulación para MYPES y la desmotivación de los trabajadores en el Distrito de Ica, en el año 2017, existe una relación muy estrecha ya que mientras más excesiva sea la regulación implementada por los organismos reguladores los empleadores lo pensarán más de dos veces antes de ser formales en todo el sentido de la palabra, por lo que al seguir siendo informales les traerá problemas que a su vez no los ayudará para motivar adecuadamente a sus trabajadores por tener que atender situaciones futuras.
2. Entre las restricciones financieras aplicadas a las MYPES y el no cumplimiento de metas, tareas de los trabajadores en el Distrito de Ica, año 2017, existe una relación muy importante, porque al no conseguir fuentes de financiamiento adecuadas que los respalden los empresarios estarán permanentemente preocupados en buscarlas, descuidando en múltiples ocasiones a sus trabajadores, generando entre ellos desmotivación, falta de interés, el sentir que no los escuchan perjudicando así el cumplimiento de metas.
3. Entre la informalidad de las MYPES y la situación de los trabajadores en el Distrito de Ica en el año 2017, existe una relación significativa, porque al no poder formalizarse adecuadamente, estas unidades de producción no están en capacidad de darles mayores beneficios a sus trabajadores, generándose de esta manera una cadena que es necesario las autoridades relacionadas con el tema le encuentren las estrategias, acciones más adecuadas para que de manera objetiva puedan formalizarse y generar más riqueza y calidad de vida a los trabajadores.

## RECOMENDACIONES

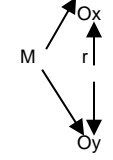
1. A la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica, para que en coordinación con la Facultad de Derecho, CAI, realice permanentemente eventos de orientación, actualización para los empleadores y estos conozcan con exactitud los mecanismos legales para ser formales en estricto sentido de la palabra.
2. A las SUNAFIL-Ica para que de manera coordinada con los gremios sindicales, trabajadores dependientes de MYPES realicen permanentes charlas para darles a conocer sus derechos, pero, también sus deberes y de esa manera puedan contribuir con la Región Ica brindando la posibilidad de trabajar dignamente, mejorando la situación de sus agremiados, de los trabajadores en general.
3. A los Estudiantes de Derecho de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica para que exijan más a sus docentes de Derecho Laboral para conocer con mayor exactitud la relación existente entre la informalidad laboral y la situación de los trabajadores, para que de manera mancomunada sean autores de propuestas de ley que modifique la coyuntura actual tanto de empresarios MYPES como de los colaboradores de estas y se asegure así el desarrollo sostenible de la Región Ica.

## FUENTES DE INFORMACIÓN

1. Chacaltana, J. 2008.... “Una evaluación de la Ley MYPE en Perú, al cuarto año de vigencia”.
2. De Soto, H. 2000 “*El Misterio del Capital*”, El Comercio.
3. Di Giannatale, S., G. Ramírez y R. Smith 2008 “Análisis empírico simultáneo de los beneficios y el tamaño óptimo de las microempresas informales: evidencia para México”, *Centro de Investigación y Docencia Económica (CIDE)*, Documento de Trabajo N° 429.
4. Deelen, L (2015). Políticas para la formalización de micro y pequeñas empresas en América Latina. OIT Santiago de Chile.
5. De Soto, Hernando; Ghersi, Enrique, Ghibellini, Mario e Instituto Libertad y Democracia (1986). El otro sendero: la revolución informal. Lima: El Barranco: Instituto Libertad y Democracia.
6. Díaz, J. (2014). Formalización empresarial y laboral. En: Infante y Chacaltana. Hacia un desarrollo inclusivo. El caso de Perú. OIT. Lima
7. Directo Marketing (2015). Informe final: evaluación de los beneficios de la Ley MYPE. Ministerio de la Producción. Mimeo.
8. Garavito, Cecilia (2005). Impactos económicos de la extensión de la Ley Mype al resto de unidades económicas. Lima: PUCP.
9. Infante R. y Sunkel O. (2012). Desarrollo inclusivo en América Latina. CEPAL.  
Lévano, Cecilia (2007). Actualización de Estadísticas de la Mype. Lima: Dirección Nacional de Micro y Pequeña Empresa del MTPE.
10. Loayza, N. 2007 “Causas y Consecuencias de la informalidad en el Perú”, *Banco Central de Reserva del Perú*.
11. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2003). Ley de Promoción y Formalización de la
12. Micro y Pequeña Empresa (Ley N° 28015) Régimen Laboral Especial de la Microempresa. Disponible en: [http://www.mintra.gob.pe/contenidos/archivos/prodlab/legislacion/LEY\\_28015.pdf](http://www.mintra.gob.pe/contenidos/archivos/prodlab/legislacion/LEY_28015.pdf)

13. Tello, Mario (2015). ¿Es la informalidad una opción voluntaria o la última alternativa de empleo en el Perú? CIES. Lima.
14. Vildoso, Carmen (2004). Dos años en el Ministerio de Trabajo -- Agenda Micro y Pequeña Empresa. Fundación Ford.
15. Villarán, Fernando (2007). Políticas e instituciones de apoyo a la Mype en el Perú. Lima: SASE (Mimeo).
16. Yamada, G. 2009 “Determinantes del desempeño del trabajador independiente y la microempresa familiar en el Perú”, Documento de discusión, *Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico*. 2008
17. “Reinserción Laboral Adecuada: Dificultades e Implicancias de Política”, Documento de Trabajo, *Consortio de Investigación Económica y Social* y el *Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico*.

# **ANEXOS**

| " INFORMALIDAD DE LAS MYPES Y SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN EL DISTRITO DE ICA, AÑO 2017"   |  |   |   |   |
|--|--|---|---|---|
| PROBLEMAS  | OBJETIVOS  | HIPOTESIS   | VARIABLES   | METODOLOGÍA.  |
| <p><u>GENERAL</u><br/>¿Cuál es la relación existente entre la informalidad de las MYPES y la situación laboral de los trabajadores en el Distrito de Ica en el año 2017?</p> <p><u>PROBLEMA ESPECÍFICO</u><br/><br/>N° 1<br/><br/>¿Qué relación existe entre la excesiva regulación a las MYPES y la desmotivación de los trabajadores en el distrito de Ica, en el año 2017?</p> <p><u>PROBLEMA ESPECÍFICO</u><br/><br/>N° 2:<br/><br/>¿ De qué manera se relacionan las restricciones financieras para las MYPES y el no cumplimiento de tareas, metas por los trabajadores en el Distrito de Ica, año 2017?</p> | <p><u>GENERAL.</u><br/>Determinar cuál es la relación entre la informalidad de las MYPES y la situación de los trabajadores en el Distrito de Ica en el año 2017</p> <p><u>OBJETIVO ESPECÍFICO</u><br/><br/>N°1:<br/><br/>Determinar relación que existe entre la excesiva regulación a las MYPES y la desmotivación de los trabajadores en el distrito de Ica, en el año 2017</p> <p><u>OBJETIVO ESPECÍFICO</u><br/><br/>N° 2:<br/><br/>Identificar la manera como se relacionan las restricciones financieras para las MYPES y el no cumplimiento de tareas, metas por los trabajadores en el Distrito de Ica, año 2017.</p> | <p><u>GENERAL</u><br/><br/>Entre la informalidad de las MYPES y la situación de los trabajadores en el Distrito de Ica en el año 2017 Existe una relación significativa.</p> <p><u>HIPÒTESIS ESPECÍFICA</u><br/><br/>N°1:<br/><br/>Entre la excesiva regulación a las MYPES y la desmotivación de los trabajadores en el distrito de Ica, en el año 2017 existe una relación muy estrecha.</p> <p><u>HIPÒTESIS ESPECÍFICA</u><br/><br/>N°2:<br/><br/>Entre las restricciones financieras para las MYPES y el no cumplimiento de tareas, metas, en el Distrito de Ica, año 2017 existe una relación muy significativa.</p> | <p><u>Variable X</u><br/><br/>INFORMALIDAD DE LAS MYPES</p> <p><u>INDICADORES DE LA VARIABLE X</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Excesiva regulación</li> <li>✓ Restricciones financieras.</li> </ul> <p><u>Variable Y</u><br/><br/>SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES</p> <p><u>INDICADORES DE LA VARIABLE Y</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Desmotivación de los trabajadores.</li> <li>✓ No cumplimiento de metas, tareas.</li> </ul> | <p><u>ENFOQUE:</u><br/>Cuantitativo, los resultados obtenidos se apreciarán en los correspondientes Cuadros Estadísticos.</p> <p><u>TIPO:</u><br/><br/>Por su FINALIDAD: Es BASICA.<br/>Por su NIVEL DE PROFUNDIDAD: es una investigación DICRIPTIVA<br/>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: Corresponde a una investigación Descriptiva-Correlacional que se representa:</p>  <p>En donde:<br/>M: Es la muestra de empresarios, trabajadores, abogados laboristas, estudiantes de Derecho<br/>Ox: Informalidad de las MYPES<br/>Oy: Situación de los trabajadores<br/>r: factor de correlación.</p> <p><u>POBLACION-MUESTRA</u><br/><br/>POBLACION: 100 individuos entre empresarios, trabajadores, abogados laboristas, estudiantes de Derecho.<br/><br/>MUESTRA: 50 individuos.</p> <p><u>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:</u><br/><br/>TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS: Encuesta, Análisis Documental, Fichaje.<br/><br/>INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS: Cuestionarios para Empresarios, Trabajadores MYPES; Cuestionarios para Abogados Laboristas; Cuestionario para Estudiantes de Derecho.</p> |



**CUESTIONARIO PARA EMPRESARIOS, TRABAJADORES,  
ABOGADOS, ESTUDIANTES SOBRE INFORMALIDAD EN  
LAS MYPES**



**OBJETIVO:** Obtener información sobre informalidad de las MYPES.

**INSTRUCCIONES:** La presente Encuesta tiene por finalidad: recoger información sobre informalidad en las MYPES que deberás responder marcando la alternativa que consideres pertinente. Contesta marcando con una (X) en una de las opciones.  
ES ANÓNIMA. MUCHAS GRACIAS

**DATOS:**

EDAD:.....

GENERO :( ) Masculino ( ) Femenino

1. Informalidad está relacionada a regulación excesiva?

- a. Siempre
- b. A Veces
- c. Nunca

2. Le desanima los excesivos tramites?

- a. Siempre
- b. A Veces
- c. Nunca

3. La regulación para hacer empresa es tediosa?

- a. Siempre
- b. A Veces
- c. Nunca

4. Teme el empezar a realizar gestiones formalizarse?

- a. Siempre
- b. A Veces
- c. Nunca

5. Recibe orientaciones sobre tramites a realizar?

- a. Siempre
- b. A Veces
- c. Nunca

6. Tiene confianza en los encargados de tramites?
  - a. Siempre
  - b.A Veces
  - c. Nunca
7. Siente confianza en entes reguladores?
  - a. Siempre
  - b.A Veces
  - c. Nunca
8. Promovería el dejar de ser informal si le dieran facilidades?
  - a. Siempre
  - b.A Veces
  - c. Nunca
9. Regulaciones de las entidades responsables hacen que siga siendo informal?
  - a. Siempre
  - b.A Veces
  - c. Nunca
10. Estaría dispuesto a dejar informalidad si gestiones para hacerlo fueran en 03 pasos?
  - a. Siempre
  - b.A Veces
  - c. Nunca
11. Recurre a créditos de banca formal?
  - a. Siempre
  - b.A Veces
  - c. Nunca
12. Utiliza fuentes de financiamiento usureras?
  - a. Siempre
  - b.A Veces
  - c. Nunca
13. Los bancos le dan facilidades para sus créditos?
  - a. Siempre
  - b.A Veces
  - c. Nunca

14. Las Cajas Municipales siempre lo apoyan?
- a. Siempre
  - b. A Veces
  - c. Nunca
15. Los intereses son elevados?
- a. Siempre
  - b. A Veces
  - c. Nunca
16. Le brindan facilidades para cumplir pagos?
- a. Siempre
  - b. A Veces
  - c. Nunca
17. Existen diversos productos financieros para las MYPES?
- a. Siempre
  - b. A Veces
  - c. Nunca
18. Siente apoyo del Sistema Financiero?
- a. Siempre
  - b. A Veces
  - c. Nunca
19. Se expone cuando solicita créditos a prestamistas informales?
- a. Siempre
  - b. A Veces
  - c. Nunca
20. Considera importante que se legisle para otorgar facilidades financieras a los empresarios MYPES?
- a. Siempre
  - b. A Veces
  - c. Nunca



## CUESTIONARIO SOBRE SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES



**OBJETIVO:** Obtener información sobre situación de los trabajadores.

**INSTRUCCIONES:** La presente Encuesta tiene por finalidad: recoger información sobre la situación en que se encuentran actualmente los trabajadores. Comprende 10 preguntas que deberá responder marcando la alternativa que considere pertinente. Contesta marcando con una (X) en una de las opciones. ES ANÓNIMA. MUCHAS GRACIAS

**DATOS:**

EDAD:.....

GENERO :    ( ) Masculino            ( ) Femenino

1. ¿El trato recibido influye en tú labor?  
A. Siempre  
B.A Veces  
C. Nunca
2. ¿Te sientes a gusto en tú trabajo?  
A. Siempre  
B.A Veces  
C. Nunca
3. ¿Te pagan sueldo en la fecha?  
A. Siempre  
B.A Veces  
C. Nunca
4. ¿Tus jefes se preocupan por tú situación?  
A. Siempre  
B.A Veces  
C. Nunca
5. ¿El trato que te dan es adecuado?  
A. Siempre  
B.A Veces  
C. Nunca

6. ¿Contribuyes con el cumplimiento de metas de tú empresa?
  - A. Siempre
  - B.A Veces
  - C. Nunca
7. ¿Tus jefes motivan al personal?
  - A. Siempre
  - B.A Veces
  - C. Nunca
8. ¿Se te critica por errores cometidos?
  - A. Siempre
  - B.A Veces
  - C. Nunca
9. ¿Se dan capacitaciones para mejorar?
  - A. Siempre
  - B.A Veces
  - C. Nunca
10. ¿Te escuchan con atención en tú trabajo?
  - A. Siempre
  - B.A Veces
  - C. Nunca