

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



“LOS COSTOS LABORALES Y SU INFLUENCIA EN LA INFORMALIDAD EN MYPES EN EL DISTRITO DE YANAHUARA - AREQUIPA, 2019”

Tesis presentada por:
Bach. Juan Luis Tupa Ortiz

Para optar por el Título Profesional de:
Licenciado en Administración

Asesor:
Mg. Mario Antonio Bravo Chacón

AREQUIPA – PERÚ

2021

Dedicado a mi familia también.

AGRADECIMIENTOS

Me gustaría expresar mi más profunda gratitud al Mg. Mario Antonio Bravo Chacón por haber aceptado ser asesor de esta investigación, por su tiempo, por sus comentarios y recomendaciones no solo para esta tesis sino también a nivel personal, motivándome durante y después de mis estudios en la universidad, admirable docente y persona. Estoy también sinceramente agradecido con mi familia por ser motivación, guía y soporte desde que tengo memoria. Papá, Mamá, Diego, Alberto, Enrique, Carlos, Andrea, Marcela, Yrene, gracias por darme una familia. Gracias Papá Edgar por tu sacrificio y todo el esfuerzo por hacernos mejores personas. Mamá Irene, tía Mirian, tía Blanca, tía Cucha y tía Blanca Luz, gracias por ser como una madre para mis hermanos y para mí. Papá Pastor, tío Néstor, tío Hernán, tío Henry, tío Carlos, tío Manuel gracias por apoyarnos y ser un buen ejemplo a seguir. Gracias a Dios por ponerlos en mi vida.

Agradezco a mi alma mater la Universidad Nacional de San Agustín, a la Facultad, a la Escuela Profesional de Administración, a sus docentes y a mis amigos por brindarme las herramientas y habilidades que me ayudaron a hacer posible esta tesis. Agradecer también a la Municipalidad distrital de Yanahuara-Arequipa y a los emprendedores de MYPEs por su aporte y confianza al facilitarme información valiosa, colaborando así en el desarrollo de este trabajo.

Por último, pero nunca menos importantes, gracias a todas las personas que creyeron en mí, que, aunque no estén mencionados, siempre tuvieron una palabra y un segundo para alentarme cuando me sentía apagado. Apreciaré siempre a todas las personas e instituciones que hicieron de mi alguien.

RESUMEN

Este trabajo pretende abordar la relación que hay entre los costos laborales y la informalidad en Micro Y Pequeñas Empresas (MYPEs). Se plantea que la informalidad tiene una lista de factores causales las cuales han podido explicar de manera limitada su variación. Por lo cual tratamos de aportar a la literatura existente a través de un enfoque alternativo, considerando los costos laborales derivados de la normatividad especial laboral que rige a las MYPEs.

La informalidad es un fenómeno que guarda una notable relación con respecto al desarrollo económico de un país, siendo el primero un factor vinculado a la pobreza, el mal uso de los factores productivos (especialmente la mano de obra) y la segregación de sectores socio-económicos especialmente de los menos favorecidos, entre otros. En la vasta área donde podemos encontrar informalidad, hay un grupo de empresas de dimensiones menores que contribuyen enormemente con la creación de empleo, producción del PBI, promoción de una competencia heterogénea en el mercado y tiene una gran mayoría de participación en la estructura empresarial del Perú, hablamos de las MYPEs que evidentemente son las más afectadas por este fenómeno.

Para el presente trabajo de investigación aplicaremos un diseño de investigación con un enfoque no experimental de tipo transversal o transeccional, con un nivel de investigación descriptivo-correlacional. En el cual se determinó como unidad de análisis las MYPEs que figuran en el registro de licencias entregadas por la Municipalidad Distrital de Yanahuara-Arequipa en el 2019. Para el desarrollo de la investigación se aplicó una encuesta directa con la finalidad de interpretar la percepción de los emprendedores, analizar los resultados, sacar conclusiones y sugerir algunas recomendaciones.

Se concluyó que, a pesar de estar formalizadas, las MYPEs inciden en algún grado de informalidad al menos en términos laborales, mostrando un alto grado de incumplimiento de éstos. En esta

investigación se pudo determinar que del total de trabajadores empleados por estas MYPEs el 38.52% pueden ser catalogados como trabajadores informales con respecto a su condición laboral (sin contrato).

Se determinó también que los Costos laborales tienen un Coeficiente de correlación de Pearson de .588** que nos permiten afirmar que si hay un grado de correlación positiva media entre los Costos Laborales y la generación de Informalidad en MYPEs en Yanahuara-Arequipa. Este grado de correlación implica que los costos laborales tienen gran importancia con respecto de los demás factores considerados en la teoría sobre informalidad empresarial (Coeficiente de Correlación de Pearson-Ley y orden: .618**; Coeficiente de Correlación de Pearson–Promedio de escolaridad: .529**; Coeficiente de Correlación de Pearson–Variables Socio-demográficas: .451**; Coeficiente de Correlación de Pearson–Libertad Económica: .432**).

Palabras clave: Costos laborales, Informalidad, Micro Y Pequeñas Empresas (MYPEs), Normatividad especial laboral, Estructura empresarial, Coeficiente de correlación.

ABSTRACT

This work aims to address the relationship between labor costs and informality in Micro and Small Businesses (MSBs). It is argued that informality has a list of causal factors which have been able to explain its variation in a limited way. Therefore, we try to contribute to the existing literature through an alternative approach, considering the labor costs derived from the special labor regulations that govern MSBs.

Informality is a phenomenon that has a noticeable relationship with respect to the economic development of a country, the first being a factor linked to poverty, the misuse of productive factors (especially labor) and the segregation of socio-economic sectors especially of the less favored, among others. In the vast area where we can find informality, there is a group of smaller businesses that contribute enormously to job creation, GDP production, promotion of heterogeneous competition in the market and have a large majority of participation in the business structure of the market in Peru, we are talking about the MSBs that are obviously the most affected by this phenomenon.

For the present research work we will apply a research design with a non-experimental approach of a transversal or transectional type, with a descriptive-correlational research level. In which the MSBs that appear in the registry of licenses issued by the District Municipality of Yanahuara-Arequipa in 2019 were determined as the unit of analysis.

For the development of the research, a direct survey was applied in order to interpret the perception of the entrepreneurs, analyze the results, draw conclusions and suggest some recommendations.

It was concluded that, despite being formalized, MSBs have some degree of informality at least in terms of employment, showing a high degree of non-compliance with these. In this research it was

determined that of the total number of workers employed by these MSBs, 38.52% can be classified as informal workers with respect to their employment status (without a contract).

It was also determined that Labor Costs have a Pearson's correlation coefficient of .588 ** that allows us to affirm that there is a medium positive degree of correlation between Labor Costs and the generation of Informality in MSBs in Yanahuara-Arequipa. This degree of correlation implies that labor costs are of great importance with respect to the other factors considered in the theory on business informality (Pearson's Correlation Coefficient-Law and order: .618 **; Pearson's Correlation Coefficient – Average schooling: .529 **; Pearson's Correlation Coefficient – Socio-demographic Variables: .451 **; Pearson's Correlation Coefficient – Economic Freedom: .432 **).

Keywords: Labor costs, Informality, Micro and Small Businesses (MSBs), Special labor regulations, Business structure, Correlation coefficient.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTOS	ii
RESUMEN	iii
ABSTRACT	v
ÍNDICE GENERAL	vii
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xiii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.1. Descripción de la Situación Problemática.....	3
1.2. Formulación del Problema.....	7
1.3. Interrogantes Básicas	7
1.3.1. Interrogante General	7
1.3.2. Interrogantes Específicas	7
1.4. Objetivos de la Investigación	8
1.4.1. Objetivo General.....	8
1.4.2. Objetivos Específicos	8
1.5. Justificación de la Investigación.....	9
1.6. Importancia de la Investigación.....	10
1.7. Limitaciones de la Investigación	11
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	12
2.1. Antecedentes de la Investigación	12
2.2. Bases Teóricas	16
2.2.1. Los Costos Laborales en el Perú.....	16

2.2.1.1.	Costos Laborales Salariales (CLS)	17
2.2.1.2.	Costos Laborales No Salariales (CLNS)	17
2.2.2.	La Economía Sumergida, abordando la Economía Informal en el Mundo	19
2.2.2.1.	Contribuciones Fiscales y Seguridad Social.....	21
2.2.2.2.	Regulaciones Intensivas	21
2.2.2.3.	Transferencias Sociales	22
2.2.2.4.	Mercado Laboral.....	22
2.2.2.5.	Servicios del Sector Público	22
2.2.3.	La economía informal.....	23
2.2.3.1.	Ley y Orden	26
2.2.3.2.	Libertad Económica.....	26
2.2.3.3.	Promedio de Escolaridad	26
2.2.3.4.	Variables Sociodemográficas	26
2.3.	Base Conceptual	28
2.3.1.	Definición de Costos Laborales.....	28
2.3.1.1.	Ganancias, una Definición Relativa de los Costos Laborales	28
2.3.1.2.	Costos Salariales.....	30
2.3.1.3.	Costos Laborales.....	31
2.3.2.	La Complejidad en el Concepto de Informalidad.....	37
2.4.	Base Legal y Normativa	42
2.5.	Hipótesis	43
2.5.1.	Hipótesis General	43
2.5.2.	Hipótesis Especificas	43
2.6.	Variables.....	43
2.6.1.	Variable Independiente.....	43

2.6.2.	Variable Dependiente	43
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO		44
3.1.	Diseño Metodológico	44
3.1.1.	Método de Investigación	44
3.1.2.	Tipo de Investigación	44
3.1.3.	Nivel de Investigación	45
3.2.	Descripción del Ámbito de Aplicación	45
3.2.1.	Unidad de Análisis.....	45
3.2.2.	Espacio.....	45
3.2.3.	Temporalidad.....	45
3.3.	Población y Muestra	46
3.3.1.	Población	46
3.3.2.	Muestra	46
3.4.	Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos.....	47
3.5.	Validez y Confiabilidad del Instrumento.....	47
3.6.	Recolección y Procesamiento de Datos	48
3.7.	Operacionalización de las Variables.....	49
CAPITULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....		50
4.1.	Análisis Descriptivo	50
4.1.1.	Datos Generales	50
4.1.2.	Aspectos Laborales.....	58
4.1.3.	Beneficios obtenidos por Normativa Laboral.....	64
4.2.	Resultados sobre las variables	77
4.2.1.	Sobre los Costos Laborales.....	77
4.2.2.	Aspectos relacionados a la Informalidad.....	89

4.3.	Análisis Correlacional	96
4.4.	Análisis de la pregunta abierta.....	101
	CONCLUSIONES	105
	RECOMENDACIONES.....	108
	REFERENCIAS.....	111
	ANEXOS	115

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Empresas según segmento empresarial en el Perú, 2016-17	4
Tabla 2 Asalariados Privados.....	19
Tabla 3 Costos Laborales Totales	36
Tabla 4 Estadística de Confiabilidad de Costos Laborales e Informalidad en MYPEs.....	48
Tabla 5 Relación del encuestado con la empresa.....	50
Tabla 6 Estadísticas de Antigüedad del encuestado en el cargo.....	51
Tabla 7 Tamaño de la empresa	52
Tabla 8 Sexo (dueño).....	53
Tabla 9 Edad Agrupada de los dueños.....	54
Tabla 10 Grado de Instrucción del dueño	55
Tabla 11 Antigüedad de la Empresa (años)	56
Tabla 12 Actividad Económica de la Empresa.....	57
Tabla 13 Estadísticas de la Cantidad de Trabajadores.....	58
Tabla 14 Condición Laboral: Trabajadores con contrato	59
Tabla 15 Tipos de Contratos bajo los que se emplearon a los trabajadores	60
Tabla 16 Jornada Diaria de trabajo	61
Tabla 17 Trabajadores registrados en el REMYPE	62
Tabla 18 Actualización de Datos de los Trabajadores ante SUNAT.....	63
Tabla 19 Trabajadores con Sueldo Mínimo como base.....	64
Tabla 20 Remuneración por Horas Extra.....	65
Tabla 21 Descanso Semanal	66
Tabla 22 Descanso Vacacional	67
Tabla 23 Descanso por Feriados	68
Tabla 24 Asignación Familiar.....	69
Tabla 25 Gratificación	70
Tabla 26 CTS	71
Tabla 27 SCTR	72
Tabla 28 Seguro de Vida.....	72
Tabla 29 Tipo de Seguridad Social al que se encuentran afiliados los trabajadores	73
Tabla 30 Régimen Pensionario al que están afiliados los trabajadores	74

Tabla 31 Remuneración Básica	77
Tabla 32 Sobretiempo	78
Tabla 33 Descanso Semanal	79
Tabla 34 Descanso Vacacional	80
Tabla 35 Descanso por Feriados	81
Tabla 36 Asignación Familiar.....	82
Tabla 37 Gratificaciones	83
Tabla 38 CTS	84
Tabla 39 Seguridad Social	85
Tabla 40 Régimen Pensionario	86
Tabla 41 SCTR	87
Tabla 42 Seguro de Vida.....	88
Tabla 43 La calidad de servicios públicos es baja	89
Tabla 44 Los esfuerzos del gobierno para hacer cumplir las leyes o normas son bajos.....	90
Tabla 45 Los requisitos legales para formalizar un negocio son demasiados	91
Tabla 46 El nivel de educación de sus empleados es bajo.....	92
Tabla 47 La calidad del trabajo de sus empleados es baja.....	93
Tabla 48 Contratación de empleados jóvenes.....	94
Tabla 49 Contratación de empleados provenientes de sectores rurales o migrantes	95
Tabla 50 Interpretación del Coeficiente r de Pearson.....	96
Tabla 51 Correlación entre Costos Laborales e Informalidad en MYPEs.....	97
Tabla 52 Correlación entre Costos Laborales Salariales e Informalidad en MYPEs	97
Tabla 53 Correlación entre Costos Laborales No Salariales e Informalidad en MYPEs	98
Tabla 54 Correlación entre Ley y Orden e Informalidad en MYPEs	98
Tabla 55 Correlación entre Libertad Económica e Informalidad en MYPEs.....	99
Tabla 56 Correlación entre Promedio de Escolaridad e Informalidad en MYPEs	99
Tabla 57 Correlación entre Variables Socio-Demográficas e Informalidad en MYPEs	100

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Perú: empleo informal, 2007-2018.....	4
Figura 2 Sector, empleo y economía informal.....	41
Figura 3 Relación del encuestado con la empresa	50
Figura 4 Antigüedad del encuestado en el cargo	51
Figura 5 Tamaño de la Empresa	52
Figura 6 Sexo (dueño).....	53
Figura 7 Edad Agrupada de los dueños	54
Figura 8 Grado de Instrucción del dueño.....	55
Figura 9 Antigüedad de la Empresa (años).....	56
Figura 10 Actividad Económica de la Empresa.....	57
Figura 11 Cantidad de Trabajadores en las MYPEs	58
Figura 12 Condición Laboral: Trabajadores con contrato	59
Figura 13 Tipos de contratos bajo los que se emplearon a los trabajadores	60
Figura 14 Jornada Diaria de trabajo.....	61
Figura 15 Trabajadores registrados en el REMYPE.....	62
Figura 16 Actualización de Datos de los Trabajadores ante SUNAT	63
Figura 17 Trabajadores con Sueldo Mínimo como base	64
Figura 18 Remuneración por Horas Extra	65
Figura 19 Descanso Semanal	66
Figura 20 Descanso Vacacional.....	67
Figura 21 Descanso por Feriados.....	68
Figura 22 Asignación Familiar	69
Figura 23 Gratificación	70
Figura 24 CTS.....	71
Figura 25 Tipo de Seguridad Social al que se encuentran afiliados los trabajadores	73
Figura 26 Régimen Pensionario al que están afiliados los trabajadores.....	74
Figura 27 Pirámide de población. Porcentaje de Contratados por Tamaño de empresa	75
Figura 28 Pirámide de población. Recuento Empleados totales por Tamaño de empresa	75
Figura 29 Barras apiladas. Recuento de Antigüedad de la empresa (años) por Porcentaje de Contratados	76

Figura 30 Barras apiladas. Recuento de Cantidad de Empleados por Porcentaje de Contratados	76
Figura 31 Remuneración Básica	77
Figura 32 Sobre tiempo.....	78
Figura 33 Descanso Semanal	79
Figura 34 Descanso Vacacional.....	80
Figura 35 Descanso por Feriados.....	81
Figura 36 Asignación Familiar	82
Figura 37 Gratificaciones.....	83
Figura 38 CTS.....	84
Figura 39 Seguridad Social. Elaboración.....	85
Figura 40 Régimen Pensionario.....	86
Figura 41 SCTR	87
Figura 42 Seguro de Vida	88
Figura 43 La calidad de servicios públicos es baja.....	89
Figura 44 Los esfuerzos del gobierno para hacer cumplir las leyes o normas son bajos	90
Figura 45 Los requisitos legales para formalizar un negocio son demasiados	91
Figura 46 El nivel de educación de sus empleados es bajo	92
Figura 47 La calidad del trabajo de sus empleados es baja	93
Figura 48 Contratación de empleados jóvenes	94
Figura 49 Contratación de empleados provenientes de sectores rurales o migrantes.....	95

INTRODUCCIÓN

La informalidad¹ es un fenómeno multidimensional complejo expandido globalmente que contribuye con la problemática política, social y económica de un estado. Ciertamente su tamaño² está asociado con el grado de desarrollo que tiene cada país. Es decir, hay una relación inversamente proporcional entre el grado de desarrollo y el nivel de informalidad.

América Latina y el Caribe es la segunda región que agrupa países con los niveles más altos de informalidad después de África Subsahariana (CEPLAN, 2016; Medina & Schneider, 2018).

Según (INEI, 2019), en el año 2018, el sector informal representó el 18,6% del PBI que se produjo en el Perú. Casi tres de cada cuatro trabajadores de la PEA ocupada se desempeñaban en un empleo informal (72,4%). Cifras que identifican a la informalidad como un factor muy presente en el país.

Para el caso de Yanahuara-Arequipa se quiso enfocar el estudio en las Micro Y Pequeñas Empresas (MYPEs) que representan el 99.1%³ de empresas del Perú los cuales son indubitablemente afectados por la informalidad. Por otro lado, los costos laborales que según (Aguilar Andía, 2007) son todos los pagos que involucra la contratación de mano de obra; en este contexto debemos tomar en cuenta que los costos laborales de una MYPE corresponden a una normativa laboral especial⁴, podría ser una de las razones por las que un emprendedor decidiera trabajar en la informalidad.

¹ Según el (CIT, 2002), define a la economía informal como “todas las actividades que, en la legislación o la práctica, no recaen en el ámbito de mecanismos formales o estos son insuficientes”. Definición que a la práctica puede variar por el uso que se le quiera dar o la naturaleza de la investigación que se quiera hacer. Sin embargo, esta definición se usa ampliamente en los documentos e investigaciones de la OIT, CIT, BM, FMI, CEPLAN, etc., con el fin de homogeneizar los alcances que se puedan generar de sus trabajos a nivel de países e incluso continentes.

² (Saldarriaga, 2017; Loayza, Servén, & Sugawara, 2009; Perry, et al., 2008; Portes & Haller, 2004; Medina & Schneider, 2018; De Soto, 1986) son algunos de los que abordan sus características y causas en diferentes contextos.

³ Cifra tomada del (INEI, 2018) que describe la estructura empresarial del Perú para el año 2017.

⁴ Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa, regulado a través del Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial.

Las causas de este fenómeno son muy variadas y cambiantes en cuanto a las regiones, al igual que la disposición de literatura pertinente que nos permita realizar este trabajo. Naciendo así esta idea de investigación con el fin de aportar de manera complementaria y generar lecturas alternativas al tratar de responder que tan influyentes son los costos laborales en la informalidad con la interpretación del comportamiento y opinión de aquellos emprendedores que representan parte de la problemática.

El documento está organizado de la siguiente manera: En el Capítulo I se hace el planteamiento del problema estableciéndose los objetivos de esta investigación. El Capítulo II aborda el marco teórico que describe algunas consideraciones teóricas como antecedentes, base teórica y conceptual. En el Capítulo III se discute el marco metodológico disponible, así como su diseño, unidad de análisis, validación y confiabilidad del instrumento de medición. Capítulo IV se presentan los Resultados de la Investigación a través de un análisis descriptivo y correlacional. Para finalmente presentar algunas Conclusiones y Recomendaciones.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la Situación Problemática

¿Es la informalidad un factor importante para el desarrollo de nuestra economía? La informalidad es un fenómeno generalizado que se desarrolla tanto en países desarrollados, como en países en transición y países en vías de desarrollo en diferente medida, la intensidad de este fenómeno se encuentra ligado a las condiciones de crecimiento y desarrollo de cada país. Aquellos con menor informalidad típicamente presentan un mayor PBI per cápita, así como aquellos países con mayores índices de desarrollo en donde la economía informal es mucho más reducida. (Saldarriaga, 2017; Schneider & Buehn, 2012; Perry, et al., 2008)

Se consideró como un “sector” marginal de la economía, llamado también “sector no estructurado” (OIT, 1972), en los estudios de los años 70 precedidos por la Organización Internacional del Trabajo (ILO por sus siglas en inglés) cuando se empezó a estudiar, eventualmente se actualizó la definición como “economía informal” hasta llegar a establecerse como un fenómeno complejo presente en todas las economías del mundo. (CIT, 2002)

Por otro lado, las Micro y Pequeñas Empresas (MYPEs en adelante) conforman gran parte de la economía peruana y emplean de igual manera un gran porcentaje de la población económicamente activa (PEA); por lo que se ven afectadas por este fenómeno tanto organizaciones empresariales, como fuerza laboral y el gobierno.

“El Directorio Central de Empresas y Establecimientos elaborado por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), ha registrado hasta el 31 de diciembre de 2017, 2 millones 303 mil 511 empresas que desarrollaron actividades económicas en el territorio nacional.” (INEI, 2018)

Tabla 1

Empresas según segmento empresarial en el Perú, 2016-17

Segmento empresarial	2016	2017		Var % 2017/16
		Absoluto	Porcentaje	
Total	2,124,280	2,303,511	100.0	8.4
Microempresa	2,011,153	2,183,121	94.8	8.6
Pequeña empresa	92,789	98,942	4.3	6.6
Gran y mediana empresa	13,031	13,898	0.6	6.7
Administración pública	7,307	7,550	0.3	3.3

Fuente: (INEI, 2018)

La PEA ocupada formal e informal para el año 2018, siendo esta última desagregada dentro y fuera del sector informal. Se observa que el empleo informal capta el 72,4% de las personas ocupadas, un 56,8% dentro del sector informal y 15,6% fuera del sector informal. (INEI, 2019)

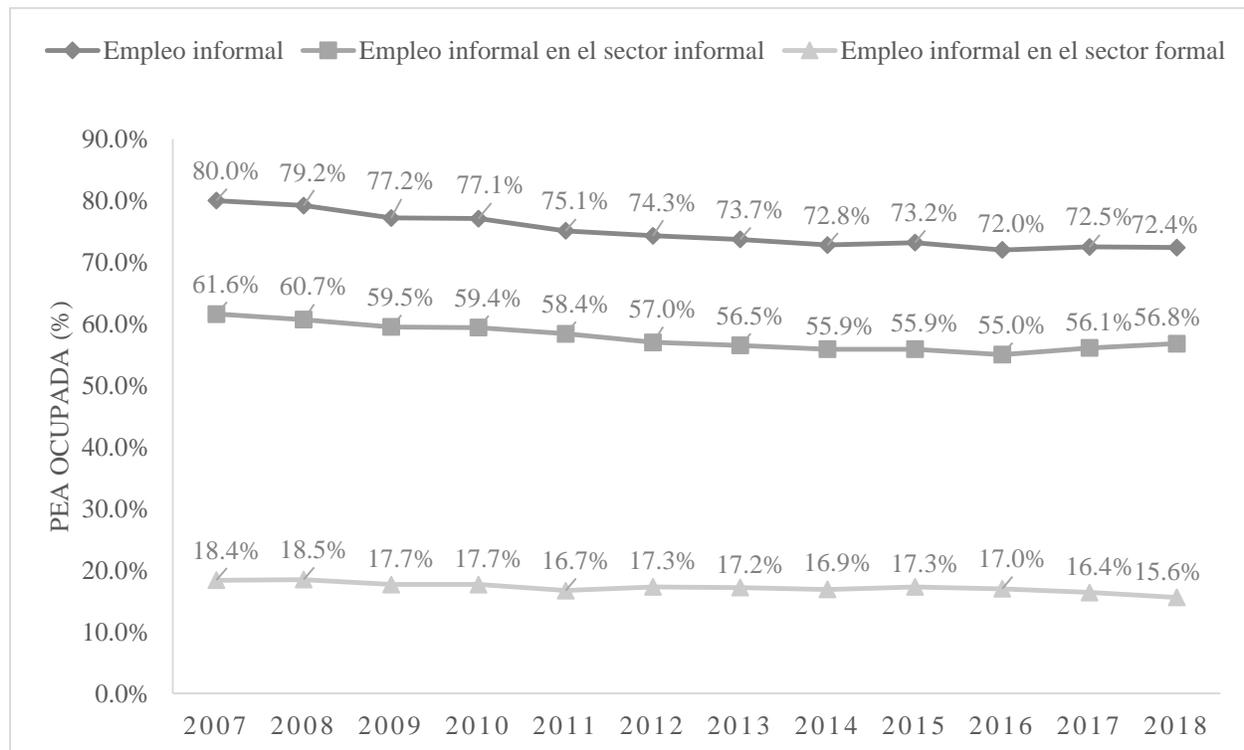


Figura 1 Perú: empleo informal, 2007-2018 (Porcentaje de la PEA ocupada). Fuente: (INEI, 2019)

La informalidad en MYPEs es un tema de interés general puesto que son responsables de generar oportunidades laborales, por su uso intensivo de mano de obra, y sostener parte del desarrollo económico del país, un 18.6% del PBI oficial provino de actividades desarrolladas en el sector informal, que absorbían al 52.5% de trabajadores en el mercado laboral (INEI, 2019; Medina & Schneider, 2018), por su amplia participación en los diversos sectores productivos.

Según Norman Loayza en su artículo⁵ publicado en la Revista de Estudios Económicos del Banco Central de Reserva del Perú nos dice que: “La informalidad es la forma distorsionada con la que una economía excesivamente reglamentada responde tanto a los choques que enfrenta como a su potencial de crecimiento” (Loayza N. , 2008). Esta respuesta genera un uso inadecuado de los recursos como la mano de obra; así como también pérdidas económicas.

Los intereses por estudiar este fenómeno han venido aumentando en las últimas décadas especialmente por organizaciones internacionales como la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), la Organización de las Naciones Unidas (ONU), el Banco Mundial (BM), la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando (WIEGO, por sus siglas en inglés) con el fin de comprender la relación que tiene la economía informal con la creación de empleo y reducción de la pobreza en países desarrollados, países en transición y países en vías de desarrollo. La informalidad ha crecido en casi todos los países, “La mayor parte de los nuevos empleos de los últimos años, particularmente en los países en desarrollo y en transición, se ha creado en la economía informal.” (CIT, 2002)

⁵ Véase en su Artículo: Causas y Consecuencias de la Informalidad en el Perú de la Revista Nro. 15, Estudios Económicos del BCRP, pp. 43-64 (Loayza N. , 2008)

En los últimos años el Perú se encuentra en un proceso de desaceleración económica, por lo que gran parte de la fuerza laboral se ha visto forzada a buscar mayores oportunidades laborales en el subempleo, autoempleo o empleos informales que no le permiten acceder a los beneficios de la formalidad. Una situación problemática actual se da entre los costos laborales y desarrollo de las Micro y Pequeñas empresas. La valoración costo-beneficio que un emprendedor o empresario hace para decidir entre operar en la informalidad o en la formalidad, incorpora la incidencia de factores sociales y económicos que repercuten indubitablemente en el nivel de informalidad que afecta al Perú.

Sin embargo, las políticas nacionales que el gobierno promueve para esta situación como lo es el Decreto Supremo N° 345-2018-EF que aprueba la Política Nacional de Competitividad y Productividad que, según las organizaciones gremiales y sindicales como la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) entre otros, han expresado su inconformidad con la forma en que se quiere implementar estas políticas calificándolas como medidas basadas únicamente bajo un enfoque económico financiero, y no sobre el trabajo y los derechos; las cuales posibilitan un recorte eventual de los derechos laborales de la fuerza laboral, y claramente la que se encuentra empleada en las MYPEs que generan el grueso de las oportunidades laborales en el Perú. Por otro lado, estas unidades sindicales proponen desarrollar sobre una base de Incentivos a empresas y Reforma tributaria, el desarrollo de medidas que ayudarán a activar nuevamente la economía peruana. Estas medidas eventualmente van a influenciar de igual manera en las MYPES. (Torres L., 2019)

Queda evidenciada la relación entre la informalidad y los costos laborales (nivel de ingresos) que puede generar un emprendimiento o persona de acuerdo a las oportunidades que le pueda ofrecer la economía formal o la economía informal. “Los costos no salariales que pesan sobre los empleos

formales, en Brasil, Colombia y Perú, parecen ser la causa de considerables disminuciones en el empleo formal” (Perry, et al., 2008). Es así que, consideramos importante abordar el tema de los costos laborales y su influencia sobre la informalidad en MYPEs. Ya que es uno de los principales factores dentro de la legislación y normativa laboral por las que un emprendedor o empresario pueda considerar operar dentro de la formalidad o fuera de ella.

1.2. Formulación del Problema

Los costos laborales como determinantes de la informalidad en Micro y pequeñas Empresas en Yanahuara. La informalidad tiene diferentes factores causales, percibiéndose como más importantes los costos laborales que inhiben la formalización de los emprendimientos, realización de nuevas inversiones, la promoción de una competitividad justa y la constitución de empresas de escaso capital.

1.3. Interrogantes Básicas

1.3.1. Interrogante General

¿Los costos laborales influyen en la informalidad en MYPEs en Yanahuara-Arequipa, 2019?

1.3.2. Interrogantes Específicas

¿Los costos laborales salariales influyen en la informalidad en MYPEs en Yanahuara-Arequipa, 2019?

¿Los costos laborales no salariales influyen en la informalidad en MYPEs en Yanahuara-Arequipa, 2019?

¿La ley y el orden influyen en la informalidad en MYPEs en Yanahuara-Arequipa, 2019?

¿La libertad económica influye en la informalidad en MYPEs en Yanahuara-Arequipa, 2019?

¿El promedio de escolaridad secundaria influye en la informalidad en MYPEs en Yanahuara-Arequipa, 2019?

¿Las variables sociodemográficas influyen en la informalidad en MYPEs en Yanahuara-Arequipa, 2019?

1.4. Objetivos de la Investigación

1.4.1. Objetivo General

Determinar si los costos laborales influyen en la informalidad en MYPEs en Yanahuara-Arequipa, 2019.

1.4.2. Objetivos Específicos

Identificar como los costos laborales salariales influyen en la informalidad en MYPEs en Yanahuara-Arequipa, 2019.

Identificar como los costos laborales no salariales influyen en la informalidad en MYPEs en Yanahuara-Arequipa, 2019.

Identificar como la ley y el orden influyen en la informalidad en MYPEs en Yanahuara-Arequipa, 2019.

Identificar como la libertad económica influye en la informalidad en MYPEs en Yanahuara-Arequipa, 2019.

Identificar como el promedio de escolaridad secundaria influye en la informalidad en MYPEs en Yanahuara-Arequipa, 2019.

Identificar como las variables sociodemográficas influyen en la informalidad en MYPEs en Yanahuara-Arequipa, 2019.

1.5. Justificación de la Investigación

La presente investigación es pertinente a la problemática social y económica sobre los altos niveles de informalidad en el Perú. Este fenómeno está asociado generalmente a empresas de pequeña escala y poca productividad afectando el crecimiento y desarrollo del país (Saldarriaga, 2017; Chacaltana, 2016; La Porta & Shleifer, 2014; Schneider & Williams, 2013; Loayza, Serven, & Sugawara, 2009; La Porta & Shleifer, 2008). Considerando la participación que tienen las MYPEs sobre la composición en el mercado empresarial del Perú, que son el 99.1% del total de unidades productivas así como el 72.4% del empleo que es informal y trabaja en la mayoría de estas unidades de pequeña escala (INEI, 2018; INEI, 2019); uno de los segmentos críticos es la informalidad laboral de las Micro y Pequeñas Empresas. Además de la existencia de brechas salariales entre el mercado laboral formal, que percibe ingresos superiores, y el mercado laboral informal (Casalí, Vezza, Sanabria, & Recalde, 2018). Por ello ratificamos la importancia de generar normativa consensuada y eficiente que regulen los costos laborales de una manera justa y que fomente la transición de éstas unidades informales hacia la economía formal.

Según (CIT, 2002, p. 8) y (Loayza N. , 2008, p. 48), uno de los principales factores negativos asociados a la informalidad es la pobreza, este vínculo entre los bajos ingresos y el sector informal marginal impiden que emprendedores inviertan en calificaciones que podrían ampliar su empleabilidad, productividad y protección frente a los riesgos relativos a los ingresos. A pesar de crear un régimen y leyes especiales para el sector MYPE, el grado de formalización no ha sido proporcional al de las medianas y grandes empresas (Chacaltana, 2016) es por eso que se considera relevante profundizar más acerca del razonamiento de los emprendedores que no adoptan la normativa legal y así poder producir literatura como base para la mejora de procedimientos en la gestión pública así como la producción de políticas que incluyan esta gran fuerza y energía

productiva informal que fue excluida por las excesivas y rígidas regulaciones laborales y de mercado, con la finalidad de producir más riqueza y generar un desarrollo económico-social más homogéneo y estable basado en el reconocimiento e integración de esa clase empresarial que escasea de capital, además de que se extiende incluso hacia el sector formal ya que la informalidad afecta a toda la economía del país (Saldarriaga, 2017; De Soto, 2000; De Soto, 1986). Por otro lado, se generará información útil como base o material de consulta para posteriores ideas de investigación y su posible aplicación en otros contextos, ya que la información existente para este tipo de investigaciones en países latinoamericanos es escasa o desfasada.

Esta investigación contribuirá con la construcción de un modelo para entender que tan importantes e influyentes son los costos laborales para los emprendedores y empresarios con respecto a la informalidad en las Micro y Pequeñas Empresas. De igual manera, puede servir de lectura alternativa para aquellos emprendedores e interesados que necesiten informarse sobre el tema a la hora de tomar decisiones evaluando las ventajas y desventajas de los costos laborales asociados a la formalidad.

1.6. Importancia de la Investigación

Esta investigación tiene un enfoque académico – administrativo para el análisis del sector económico que gira en torno a las Micro y Pequeñas Empresas. Ya que se debe tomar en cuenta diferentes aspectos dentro de la planificación de costos y gastos de una empresa.

El interés para realizar esta investigación está en comprobar la relación significativa entre los costos laborales, su desarrollo y el grado de influencia que estos tienen sobre los índices de informalidad dentro del sector de MYPEs.

De igual manera posee una importancia política, puesto que muestra información de interés general acerca del sector de MYPEs. La cual genera una base de consideraciones para la creación de

políticas en el sector público, para la regulación y fiscalización de aquellas unidades productivas que operan en el mercado.

1.7. Limitaciones de la Investigación

Algunas de las limitaciones son la posible falta o resistencia de cooperación a la hora de recolectar la información en campo, puesto que la mayoría de emprendedores de MYPEs difícilmente se encuentran dispuestos a colaborar por un tema de desconfianza u otras razones similares. Además de la escasez de estudios previos de investigación relacionados a los costos laborales y la informalidad en MYPEs en ésta región.

La confiabilidad de la información puede generar algunos sesgos por algunas razones de los dueños o encargados de las MYPEs a la hora de recopilar la información, puesto que ninguna unidad económica que esté relacionada con informalidad quiere que sea detectada.

Por otro lado, la cantidad de unidades económicas no es representativo de los diferentes sectores productivos que existe en el distrito de Yanahuara; por lo que existe una restricción para poder elegir una muestra aleatoria que sea representativa para todos los sectores productivos. Es por eso que se decidió elegir una muestra sobre las dos principales actividades económicas que se muestran en el registro de licencias del distrito de Yanahuara para diciembre del 2019.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

Según (Gonzales Cisneros & Zapana Jáuregui, 2017), quienes realizaron la tesis “Estudio de los Costos Laborales Económicos de las Microempresas de la ciudad de Arequipa y su Influencia en la Informalidad Empresarial en los años 2012-2016”, de la Universidad Católica de Santa María. Que busca demostrar la influencia de los costos laborales económicos sobre la informalidad empresarial realizando la investigación sobre 256 microempresas mediante la aplicación de encuestas a los trabajadores, entrevistas a los empleadores y el desarrollo de un modelo de regresión donde se demuestra el grado de informalidad y su comportamiento a partir de la remuneración mínima vital, la tasa de entrada y salida bruta de microempresas, comparando los parámetros con una tasa de informalidad crítica según la Organización Internacional del Trabajo para América Latina y el Caribe (46.8%). Concluyendo que los costos laborales de las microempresas tienen una correlación muy alta con la informalidad empresarial; los ingresos que generan no llegan a cubrir los costos de carácter laboral que tiene la microempresa, ya que en su mayoría son unidades pequeñas de subsistencia económica o familiares. Se afirma que de existir un aumento en la remuneración mínima vital los microempresarios no lograrían cubrir este incremento sobre los costos laborales, eligiendo la informalidad y el incumplimiento de la normativa legal laboral.

(Herrera Quispe, 2017) desarrollo la tesis “Evaluación del Impacto de los Costos Laborales en la Informalidad de las MYPE de Gamarra”, de la Universidad San Ignacio de Loyola de Lima. Esta investigación de naturaleza no experimental, descriptivo y transversal, pretende analizar el impacto que tienen los costos laborales en la informalidad de las MYPE del sector Textil y Confecciones del Emporio Comercial de Gamarra con la aplicación de encuestas a 73 Micro y Pequeñas

Empresas. Evidencia que la inestabilidad económica de estos emprendimientos frente a una disminución del nivel de ventas en los últimos años es generada por un encarecimiento de sus costos, principalmente los laborales. La mayoría de los empresarios encuentran a los costos laborales como un gasto elevado y que afecta el desarrollo de las MYPE generando informalidad e incumplimiento de las normas establecidas para poder tener mayores utilidades y subsistir.

(Galicia Vidal, 2017) desarrolla la tesis “Derecho e Informalidad. Explicaciones alternativas a la relación entre el Derecho Laboral y la Informalidad a partir del caso de Gamarra”, de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Esta investigación cualitativa que incluyó entrevistas semi-estructuradas y observación de campo realizada a 20 emprendedores o empresarios del comercio más importante y representativo del Perú, Gamarra, en el que se plantea que existe una compleja relación causal entre el derecho laboral y la informalidad. Estableciendo las siguientes conclusiones: es necesario que las normas laborales sean replanteadas de modo que puedan contribuir con establecer mecanismos para supervisar el correcto cumplimiento de los derechos laborales, la ausencia de regulación para este caso en concreto de tercerizaciones permite la persistencia de la informalidad laboral en este tipo de relaciones, que son justamente donde más se concentra el no reconocimiento de las relaciones laborales; y que el estado actual del sindicalismo no es el más propicio para permitir la formación de alianzas estratégicas con los trabajadores con empleo informal.

Según (Chacaltana, 2016), quien realizó la siguiente tesis: ”Formalización en el Perú. Tendencias y Políticas a inicios del Siglo 21”, de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Chacaltana hace una división del documento en dos partes importantes: La primera como un análisis comparativo sobre la formalización en un periodo de excepcional crecimiento sostenido entre 2002 y 2012 a partir de medidas de reducción del costo laboral para las MYPEs y un mayor énfasis en la

fiscalización. Analiza todos los factores que tuvieron que ver con esa etapa de manera conjunta tratando de identificar el peso relativo de cada uno de ellos en el proceso de formalización observado a nivel de regiones, con el resultado de la preeminencia de los cambios estructurales sobre los institucionales. Y finalmente, la segunda parte que señala que la mayor parte de las políticas de formalización ha estado orientada a la formalización de negocios, sobre todo de MYPEs. A través de simplificaciones administrativas y menores costos de transición; y el incremento de la capacidad del estado para hacer cumplir sus normas.

Concluyendo que el crecimiento económico de aquellos sectores más intensivos en empleo conjuntamente con el crecimiento del valor agregado por trabajador de estos sectores fueron factores significativos; las variables asociadas a la reforma laboral o a los cambios en la inspección no han tenido efectos significativos. Esto implica que la formalización laboral requiere previamente un proceso de formalización de las unidades económicas donde se genera el empleo informal. Por lo tanto, probablemente el énfasis en la reducción de costos laborales para la MYPE deba ser reemplazado por un mayor énfasis en potenciar los beneficios de la formalidad, tales como acceso a mercados más amplios, financiamiento, servicios de desarrollo empresarial, seguridad, entre otros.

De igual manera, usualmente se habla de la microempresa como sinónimo de la microempresa asalariada, en realidad la microempresa familiar y las microempresas unipersonales son las más frecuentes y tienen características específicas que se deben tomar en cuenta. La ley MYPE fue concebida para aquellas microempresas que laboran con asalariados en la medida que hace énfasis en un régimen laboral especial que flexibiliza los costos laborales contemplados en el régimen laboral general. Su impacto potencial se circunscribe por tanto a este colectivo y no es aplicable a trabajadores por cuenta propia y microempresas familiares donde se concentra la mayor parte de

la informalidad. Cabe preguntarse entonces si este tipo de resultados justifica las notables reducciones que se hicieron en los costos laborales. Debe recordarse siempre que la formalización no es el objetivo de las políticas laborales, sino la mejora de las condiciones de trabajo y la inclusión de los trabajadores en los regímenes de protección social. Reducir los requisitos de la formalidad, pueden en el extremo generar empleos formales pero precarios.

Según (Rodríguez & Higa, 2010), quienes desarrollaron un Documento de Trabajo: “Informalidad, Empleo y Productividad en el Perú”, para el Departamento de Economía de la Pontificia Universidad Católica del Perú. En este trabajo se resalta la importancia de la fuerza laboral informal tanto como aquellas unidades de producción que también pertenecen a la informalidad. Se pretende obtener aproximaciones detalladas de estos mediante el análisis de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO) que realiza el INEI a escala nacional. Utilizándolo para recoger información sobre las actividades económicas informales. Los autores nos muestran que, se ha encontrado que cerca del 80% de la fuerza de trabajo lo hace en condiciones de informalidad. Aquellas tasas anuales registradas del crecimiento económico por sectores son mayores en el sector formal en comparación a las del sector informal en el mismo periodo de tiempo, al igual que sus niveles de productividad. La nueva (como la vieja) ley MYPE está dirigida a solamente una parte de las unidades de producción aquí analizadas. La ley MYPE solo considera a las firmas que contratan al menos un trabajador. Como hemos visto antes aquí el 70% de las unidades de producción informales son unipersonales y del 30% que utiliza mano de obra solo el 25% contrata. Es decir, del universo de unidades de producción consideradas en este estudio a lo sumo 6% podría ser considerada sujeto de la nueva ley MYPE. La gran mayoría queda fuera. La figura no sería muy distinta seguramente si se incluyera a las unidades de producción dedicadas a las actividades agropecuarias y forestales.

(Casalí, Vezza, Sanabria, & Recalde, 2018) desarrollaron el informe técnico “Segmentos críticos de la informalidad laboral en Paraguay”. Como uno de los países con más alta incidencia en informalidad laboral en Latinoamérica, Paraguay busca priorizar la formalización del trabajador y de la economía. El objetivo del estudio es proporcionar un análisis del estado de la transición de la economía informal a la formal en Paraguay desde una mirada integral. Tomando en cuenta la orientación y lineamientos de la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la formal, instrumento que fue adoptado en la 104ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), constituyendo la primera norma internacional del trabajo dirigida a ayudar a los trabajadores y a las unidades económicas informales a transitar hacia la economía formal a la vez que prevenir la informalización del empleo formal. La evasión de estos costos laborales genera insuficiencia o inestabilidad de ingresos de los trabajadores, acceso restringido a servicios de salud y falta de cobertura efectiva en caso de vejez, invalidez o muerte; esto mantiene una persistencia en la informalidad laboral que afecta negativamente a los trabajadores y sus familias en situación o riesgo permanente de pobreza.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Los Costos Laborales en el Perú

Según (Aguilar Andía, 2007), considera como costos laborales (CL) todos los pagos que involucra la contratación de mano de obra. Por tanto, dentro de esta definición se incluye todo lo que el trabajador “se lleva a casa” como remuneración y todos los pagos que realizan ya sea el empleador (aportaciones) o el trabajador (descuentos). Definidos de esta manera los CL, los clasifica en dos grupos:

2.2.1.1. Costos Laborales Salariales (CLS)

Constituyen todos los pagos que realiza el empleador al contratar mano de obra. Además del salario básico, están incluidos en estos pagos, otras formas de remuneración que efectivamente el trabajador gana por su trabajo y se lleva a casa como son los pagos por descanso semanal obligatorio, feriados no laborables, asignación familiar, gratificaciones, vacaciones y la CTS. También son incluidos en esta categoría de costos, los descuentos hechos al trabajador, pues forman parte del salario que percibe y que luego es retenido por el empleador para pagar el impuesto a la renta y las contribuciones obligatorias al fondo de pensiones o de previsión social.

2.2.1.2. Costos Laborales No Salariales (CLNS)

Pagados por el empleador, son aportaciones obligatorias realizadas por el empleador, que no recibe directamente el trabajador, y no forman parte de los descuentos del trabajador. Son impuestos o van a la formación de diversos fondos, de usos no inmediatos, con fines muy específicos. Aquí se incluyeron las aportaciones a ESSALUD, SENATI, SCTR y el IES⁶.

No se están considerando los costos asociados por el despido arbitrario ni la participación en utilidades en la medida en que, como ha sido señalado por (Chacaltana, 1998), son pagos aleatorios que ocurren una vez que ocurre el evento y/o no son pagos generalizados a todos los trabajadores. Según (Chacaltana, 1998), estos costos Laborales consideran dos tipo de desembolsos que aparte de la remuneración básica, determinan el valor total de los costos Laborales.

⁶ El Impuesto extraordinario de solidaridad (IES) fue creado en el año 1998 por la Ley No 26969 en reemplazo de la contribución al Fondo Nacional de Vivienda (FONAVI). Inicialmente la tasa que debía pagar el empleador por este impuesto, sobre la remuneración bruta mensual del trabajador, era de 2%, luego pasó a 1.7%. Durante las reformas este impuesto se modificó varias veces. Este impuesto estuvo vigente hasta el 1 de diciembre del 2004 (Aguilar Andía, 2007)

- a. Los costos a cargo del trabajador que ayudan a determinar las remuneraciones brutas. Contribuciones al sistema de pensiones y el impuesto a la renta.
- b. Los costos a cargo del empleador, son los desembolsos adicionales a la remuneración básica de carácter obligatorio, permanente y no administrativo, que hace el empleador a cambio de la contratación de sus trabajadores.

Chacaltana clasifica los costos laborales a cargo del empleador, unidos a la **Remuneración Básica**, en tres grupos:

1. Aportes, Contribuciones e Impuestos: Seguro de Salud, Sistema de Pensión, SCTR, FONAVI y SENATI.
2. Otras Formas de Remuneración: Gratificaciones, vacaciones, descanso semanal obligatorio, feriados no laborables y asignación familiar.
3. Previsiones para el Cese: Contribución por Tiempo de Servicios.

Para efectos de esta investigación tomaremos la definición de (Aguilar Andía, 2007) para definir las dimensiones de la investigación, puesto que considera todos los costos que intervienen en el manejo de la estructura de costos de una MYPE que finalmente será el foco de la investigación y encontrar la relación que tienen con la informalidad. De esta manera tomaremos la clasificación de estos costos laborales hecha por (Chacaltana, 1998) para describir los indicadores, aquellas a cargo del empleador que son los desembolsos que un empleador hará por la contratación de fuerza laboral. De esta manera, se ignorarán aquellos costos que no estén relacionados a la normativa legal de MYPEs como el régimen laboral especial dirigido al fomento de la formalización y desarrollo de la micro y pequeña empresa.

De acuerdo al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2018), los principales costos laborales que se deberían considerar son: La remuneración, gratificaciones legales,

vacaciones, CTS y ESSALUD. Aquellos que generan un costo laboral adicional asumido del 5.93%, 27.14% y 45.97% en Micro, Pequeñas y Medianas empresas respectivamente. Además, considera el porcentaje de asalariados privados en condición de informalidad presentes en cada régimen, en el que se aprecia mayor cantidad de informalidad en el ámbito de la micro y pequeña empresa, como se muestra en el siguiente cuadro:

Tabla 2

Asalariados Privados

Del total de asalariados privados en MIPYMES					
49.7% en Micro Empresa		25.7% en Pequeña Empresa		24.6% en Mediana Empresa	
86.6% en informalidad	13.4% en formalidad	36.1% en informalidad	63.9% en formalidad	9.2% en informalidad	90.8% en formalidad
54.6% se encuentran en informalidad laboral y 45.4% se encuentran en formalidad laboral					

Fuente: (MTPE, 2018)

Como se observa hay una gran diferencia en la contratación de mano de obra en el sector informal y formal de acuerdo a las dimensiones y naturaleza de cada tipo de empresa. ¿Por qué existen grandes brechas en el mercado laboral en donde el costo adicional a la contratación por la prestación de servicios de la mano de obra favorece, de alguna manera, a aquellas empresas de menores dimensiones; y por qué son estas las que deciden operar bajo la informalidad en mayores proporciones?

2.2.2. La Economía Sumergida, abordando la Economía Informal en el Mundo

Según (Schneider & Williams, 2013; Schneider & Buehn, 2012; Schneider & Enste, 2000) nos hablan del rol que cumple la economía sumergida en el contexto económico, social y político. Algunas razones importantes para mantener una preocupación frente al crecimiento de este fenómeno son: (i) Una creciente economía sumergida como reacción a la salida de aquellos que se

sienten agobiados por las regulaciones del estado, causado por una suba de impuestos y contribuciones a la seguridad social, entonces el paso a la informalidad sería la siguiente opción de muchos. El resultado es un círculo vicioso de incrementos adicionales en el déficit de presupuesto y tasas de impuestos, crecimiento adicional de la economía sumergida y debilitamiento gradual de la base económica y social colectivas; (ii) Podría causar problemas en el ámbito político porque los indicadores oficiales podrían ser poco confiables o no reflejarían la realidad. Políticas nacionales basadas en indicadores erróneos es probable que sean poco efectivas, o aun peor; y (iii) Deben considerarse los efectos de la economía sumergida sobre la economía formal. Por un lado, emplearía mayor parte del mercado laboral generando competencia para las empresas formales. Por el otro, al menos dos tercios de los ingresos generados en la economía sumergida serán gastados en la economía formal u oficial, teniendo así un efecto positivo en éste. Una definición de la economía sumergida comúnmente usada para investigaciones fue: Toda actividad económica que contribuye con el Producto Bruto Interno oficialmente calculado (u observado) pero que no está realmente registrado; esta definición fue usada por diferentes autores en los 80's y 90's. Según (Smith, 1994), la define así: "La economía sumergida como producción basada en el mercado de bienes y servicios, ya sean legales o ilegales, que escapan a la detección en las estimaciones oficiales del PBI". Pero estas definiciones resultan muy limitantes para abordar todas las preguntas. En general, definirla precisamente parece difícil, si no imposible, como "la economía sumergida se desarrolla a lo largo del tiempo ajustándose a los cambios contributivos, a sanciones de las autoridades tributarias y a las actitudes morales en general, etc." (Mogensen, Kvist, Kormendi, & Pedersen, 1995) Además, la definición a menudo varía dependiendo del método de medición elegido. en este análisis se concentraron en actividades legales de creación de

valor agregado que no están gravadas ni registradas y donde la mayor parte puede clasificarse como mano de obra “negra o clandestina”.

Principales causas de su crecimiento:

2.2.2.1. Contribuciones Fiscales y Seguridad Social

Una de las más importantes causas del crecimiento de la economía sumergida. Ya que éstas contribuciones afectan las opciones de trabajo formal y estimula la oferta de trabajo en la economía sumergida (libre de pago de contribuciones). Mientras mayor sea la diferencia entre los costos totales de contratar fuerza laboral formal y las ganancias después de impuestos, mayores serán los incentivos para evitar este costo y trabajar en la informalidad. Son factores claves de la economía sumergida. Se basa en el estudio realizado por (Loayza N. A., 1997) en el que encuentra tres determinantes significativamente relevantes como causas de la variación del tamaño del sector informal: Cargas fiscales (0.33) y restricciones del mercado laboral (0.49) afectan al tamaño del sector informal positivamente, mientras la fuerza y eficiencia (-0.42) de las instituciones del gobierno tienen una influencia negativa llevando al sector informal a una disminución. De igual manera, manifiesta que no solo las cargas fiscales directas e indirectas, sino también la complejidad del sistema tributario y la carga regulativa gubernamental son también influyentes de manera significativa.

2.2.2.2. Regulaciones Intensivas

El incremento de las regulaciones reduce las opciones individuales en la economía oficial. Aquellos países con mayores niveles de regulaciones generales están asociados a mayores porcentajes en la participación del mercado sumergido. La capacidad que tiene el estado para hacer cumplir o aplicar las regulaciones, más que la extensión general de regulaciones, es un factor clave para las cargas recaudadas de empresas y personas que los inducen a la

economía sumergida. Los gobiernos deberían enfocarse en reducir la densidad y cantidad de regulaciones y preocuparse por mejorar su capacidad para hacer cumplir esas leyes y regulaciones. En vez de aumentar la cantidad de regulaciones.

2.2.2.3. Transferencias Sociales

El sistema de bienestar social genera fuertes incentivos negativos para que los beneficiarios trabajen en la economía oficial. Esto puede derivarse del Modelo neoclásico de la elección ocio-trabajo. En el que el individuo asignará su tiempo disponible (24 horas) entre el mercado laboral y actividades de ocio, que también pueden ser consideradas las actividades domésticas. Se encontraron evidencias empíricas de este impacto. dicho sistema proporciona desincentivos para que las personas que incluso reciben estas transferencias sociales busquen trabajo en la economía oficial, ya que sus ingresos generales son más altos si reciben estas transferencias mientras trabajan en la economía sumergida.

2.2.2.4. Mercado Laboral

Las sobrerregulaciones y los costos laborales en el mercado laboral oficial (formal) están conduciendo fuerza laboral hacia la economía informal. La falta en el cumplimiento de las horas de trabajo y la tasa de desempleo son dos aspectos importantes que se discuten a menudo en este contexto. Los niveles de desempleo y la economía sumergida generalmente están asociados a los altos costos laborales del mercado laboral. Muestra evidencia de los efectos que tienen el uso de fuerza laboral en la economía sumergida responsable de cambios en el nivel de remuneraciones del sector regular del mercado laboral.

2.2.2.5. Servicios del Sector Público

Un aumento en la economía sumergida conduce a una disminución de los niveles de ingresos del estado, los cuales a su vez reducen la calidad y cantidad de bienes y servicios públicos.

Aquellos países con altos niveles de ingresos fiscales, bajas cargas fiscales, y menos corrupción presentan economías sumergidas de menor tamaño. Aquellas economías con niveles intermedios de ingresos, incidencia de corrupción, mayores niveles de impuestos y un extenso marco legal regulatorio acompañado de una baja capacidad para aplicar la normativa legal; por consiguiente, poseen economías sumergidas más grandes. Por lo que países desarrollados se encuentran en buen equilibrio. }

Por contraste aquellos países en transición y en vías de desarrollo se encuentran en desequilibrio presentando las características mencionadas anteriormente.

Este concepto se ha usado ampliamente como referencia en las investigaciones acerca de la economía informal, pero no por el hecho de describir de manera precisa a ésta, sino por su composición como la inclusión de la economía informal y la economía ilegal. La exclusión de aquellas actividades que pertenecerían a una economía ilegal en aquellas investigaciones, hizo que sus resultados se aproximen de alguna manera al estudio de la economía informal, sus causas y consecuencias. (Portes & Haller, 2004) De igual manera aquellos autores desarrollaron modelos y produjeron extensa literatura en regiones diferentes a las de Latinoamérica como base para la estimación del tamaño e identificación de éste fenómeno y su análisis. Es por eso que se considera importante tomar en cuenta la información que se obtuvo de éstas, para su comparación con literatura de nuestra región y poder concluir algunas diferencias o similitudes en los factores causales de la informalidad.

2.2.3. La economía informal

En literatura sobre países en vías de desarrollo se desarrollaron pocas definiciones para el estudio de la economía informal, según (Loayza N. A., 1997), "la economía informal surge cuando impuestos excesivos y las regulaciones son impuestas por gobiernos que carecen de la capacidad

para hacer cumplirlas”. Esta definición se acerca a lo que dice (De Soto, 1986, págs. 12-13) en uno de los clásicos estudios sobre informalidad en América Latina: “la informalidad se produce cuando el derecho impone reglas que exceden el marco normativo socialmente aceptado, no ampara las expectativas, elecciones y preferencias de quien no puede cumplir tales reglas y el Estado no tiene la capacidad coercitiva suficiente. Pero también ésta implica que, al ser actividades excluidas del sistema legal, no gocen de la protección y servicios que el Estado ofrece”. (Portes, Castells, & Benton, *The Informal Economy: Studies in Advanced and Less Developed Countries*, 1989, pág. 12) también nos presentan la siguiente definición: “La economía informal, no es una propiedad individual, sino un proceso generador de ingresos económicos cuya característica central es el *no estar regulado por las instituciones sociales, en un ámbito social y legal en el que actividades semejantes sí están reguladas*”.

La decisión racional que se toma sobre participar en la economía informal se basa en lo costoso que es circunscribirse en la actividad formal, así como su marco legal y normativo; en términos de costos para acceder a este sector y costos para poder permanecer dentro del mismo. Por otro lado, los beneficios que ofrece son la protección policial frente al crimen y el abuso, el respaldo del sistema judicial para la resolución de conflictos y el cumplimiento de contratos, el acceso a instituciones financieras formales para obtener crédito y diversificar riesgos y, más ampliamente, la posibilidad de expandirse. Cuando menos en principio, la pertenencia al sector formal también elimina la posibilidad de tener que pagar sobornos y evita el pago de las multas y tarifas a las que suelen estar expuestas las empresas que operan en la informalidad. Es por eso que un denso marco regulatorio y normativo permite que el sector informal sea predominante cuando los servicios que se ofrecen por parte del estado son ineficientes y cuando el Estado posee una capacidad débil para

hace cumplir ese marco normativo y legal (Loayza, Servén, & Sugawara, 2009; Loayza N. , 2008; Loayza, Oviedo, & Servén, 2005; Loayza N. A., 1997).

Los determinantes o causas de la economía informal se han ido abordando con el tiempo, (Loayza N. A., 1997) nos muestra que las principales causas de la informalidad son (i) las cargas tributarias, (ii) restricciones de mercado y laboral impuestas por el gobierno, que afectan positivamente en el tamaño relativo del sector informal; y (iii) fuerza y eficiencia por partes de las instituciones del gobierno, que tiene un impacto negativo con respecto al sector informal afectando tanto al crecimiento como al desarrollo de los países en vías de desarrollo. Reduciendo así la disponibilidad de servicios públicos y aumentando el número de empresas que hacen uso de los existentes servicios públicos poco, o nada, eficientes. Estimando así los países con los más grandes sectores informales en la región de Latinoamérica que fueron: Bolivia, Panamá y Perú.

De igual manera (Loayza N. , 2008; Loayza, Servén, & Sugawara, 2009) muestra evidenciando y respaldando determinantes de la informalidad con un enfoque más integral. Estos aspectos relativos a los costos y beneficios de la formalidad se ven afectados por las características estructurales del subdesarrollo, especialmente en lo que se refiere al nivel educativo, la estructura productiva y las tendencias demográficas. Un mayor nivel de educación reduce la informalidad al incrementar la productividad del trabajo, con lo cual las normas laborales se hacen más flexibles y se amplían los beneficios de la formalidad. Por otro lado, una estructura productiva que en lugar de orientarse hacia procesos industriales más complejos está orientada hacia los sectores primarios –como la agricultura, por ejemplo– induce a la informalidad pues la protección legal y el cumplimiento de contratos se tornan menos relevantes y menos valiosos. Finalmente, es probable que una estructura poblacional con un elevado peso de población joven y población rural contribuya a incrementar la informalidad, pues ello encarece y dificulta tanto los sistemas de

monitoreo como la educación y construcción de capacidades a la vez que complica la expansión de servicios públicos formales. Los determinantes son los siguientes:

2.2.3.1. Ley y Orden

Que se enfoca en representar tanto (i) la Calidad de los servicios públicos como (ii) la Capacidad del gobierno de hacer cumplir las leyes usando el Índice de prevalencia de la ley el orden, obtenido de *The International Country Risk Guide*⁷.

2.2.3.2. Libertad Económica

Éste índice tomado del *Economic Freedom of the World Report*⁸ de la Fraser Foundation, representa la disminución de restricciones impuestas por el marco normativo y legal

2.2.3.3. Promedio de Escolaridad

El promedio de escolaridad secundaria alcanzado por la población adulta –índice obtenido de (Barro & Lee, 2000)-se usa para representar (i) el desarrollo de la educación y (ii) el nivel de calificación de la fuerza laboral.

2.2.3.4. Variables Sociodemográficas

Por último, se utiliza un índice de variables sociodemográficas⁹ –construido a partir de los Indicadores del Desarrollo del Banco Mundial- para dar cuenta del (i) porcentaje de jóvenes

⁷ Compañía internacional que proporciona a una clientela global calificaciones y pronósticos de riesgo político, económico y financiero para su universo de 140 mercados desarrollados, emergentes y fronterizos.

⁸ Es la principal medida mundial de libertad económica, clasificando países según cinco áreas: tamaño del gobierno, estructura legal y derechos de propiedad, acceso a dinero sólido, libertad de comercio internacional, regulación del crédito, trabajo y negocios.

⁹ Promedio simple entre tres variables: (i) Población joven (entre 10-24) como porcentaje de la población total; (ii) población rural como porcentaje de la población total; (iii) agricultura como porcentaje del PBI. Todas esas tres variables son estandarizadas antes de efectuar el promedio (Loayza N. , 2008)

y población rural que hay en la población total, así como del (ii) peso que tiene la agricultura en la estructura productiva en términos del PBI.

Concluyendo que los niveles de informalidad en el Perú y Latinoamérica son elevados reflejando una deficiente asignación de recursos (principalmente mano de obra), así como una ineficiente utilización de servicios públicos, que puede poner en riesgo el crecimiento del país. Sugiere que ésta informalidad es producto de malos servicios públicos y un marco normativo que agobia al empresariado en la región donde la educación y desarrollo de capacidades es deficiente, cuando los métodos de producción son generalmente primarios, y cuando existen fuertes presiones demográficas. Si bien esta evidencia explica en gran medida el nivel de informalidad en el Perú y Latinoamérica, ésta no es suficiente para explicarlo completamente, se requiere mayor información para poder complementar ésta contribución.

Tomando en cuenta éstas definiciones sobre la economía informal o informalidad, se evidencia un vacío en el estudio de este fenómeno complejo y multifacético presente en todos los sectores económicos, que no satisface la necesidad de poder estudiar aquellas unidades empresariales que efectivamente se encuentran registrados y regulados por las instituciones legales, pero que no cumplen con todas las regulaciones impuestas por el estado recayendo así en algún grado o nivel de informalidad al no declarar ciertas actividades como la tributación, producción, compra, venta, contratación o cumplimiento de normas laborales, entre otros. Este es un escenario que a nivel del Perú se encuentra mayormente en unidades económicas con poca capacidad de inversión como lo son las MYPEs además de empresas que se aprovechan de los vacíos e ineficiencia de la capacidad fiscalizadora del Estado. Abordar este tema contribuirá de manera complementaria al estudio de la informalidad.

2.3. Base Conceptual

2.3.1. Definición de Costos Laborales

Según el Artículo 24° de la Constitución (Constitución Política del Perú, 1993), el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador.

Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.

2.3.1.1. Ganancias, una Definición Relativa de los Costos Laborales

Las estimaciones de los costos laborales asumen que todos los trabajadores tienen los mismos derechos y beneficios, es decir, los mismos costos. Sin embargo, se ha mostrado que la legislación vigente no es homogénea en relación a esos costos laborales. Es por eso que se ha considerado necesario incorporar un concepto universal que la OIT proporciona en la 12ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET, 1973), definiéndolos como **“ganancias”**:

El concepto de **ganancias**, aplicado a las estadísticas de salarios, se refiere a la remuneración en efectivo y en especie pagada a los trabajadores, en general a intervalos regulares, por el tiempo trabajado o el trabajo realizado, junto con la remuneración por períodos de tiempo no trabajados, tales como vacaciones anuales y otros permisos o días feriados. Las ganancias excluyen las contribuciones que el empleador paga respecto de sus trabajadores a los regímenes de seguridad social y de pensiones, así como las prestaciones recibidas de esos regímenes por los trabajadores. También excluyen las indemnizaciones por despido y por terminación del contrato de trabajo.

Las estadísticas de ganancias deberían referirse a la remuneración bruta, o sea al total pagado antes de todo descuento realizado por el empleador por concepto de impuestos, cotizaciones de los trabajadores a los regímenes de seguridad social y pensiones, primas del seguro de vida, cotizaciones sindicales y otras obligaciones del trabajador.

i) Las ganancias incluirán: salarios y sueldos directos, remuneración por períodos de tiempo no trabajados (con exclusión de la indemnización por despido y terminación del contrato de trabajo), primas y gratificaciones, subsidios de vivienda y asignaciones familiares pagadas por el empleador directamente al trabajador.

a) Los salarios y sueldos directos por el tiempo trabajado o el trabajo realizado incluyen: i) salario básico por tiempo normal trabajado; ii) incentivos pagados a los trabajadores remunerados por tiempo; iii) ganancias de los trabajadores a destajo (excluidos los suplementos por horas extraordinarias); iv) suplemento por cumplimiento de horas extraordinarias, trabajo por turnos, trabajo nocturno y en días feriados; v) comisiones pagadas al personal de ventas y otros empleados. Se incluyen: primas por antigüedad, por calificaciones especiales y por diferencias debidas a las zonas geográficas, primas de responsabilidad y por trabajos sucios, peligrosos y penosos; pagos efectuados de acuerdo con los sistemas de salario garantizado; asignaciones de costo de vida y otras asignaciones regulares.

b) Las remuneraciones por períodos de tiempo no trabajados comprenden los pagos directos a los trabajadores por días feriados públicos, vacaciones anuales y otros períodos no trabajados remunerados por el empleador.

- c) Las primas y gratificaciones abarcan las primas estacionales y de fin de año (aguinaldos), pagos adicionales por vacaciones como complemento de la paga normal de las mismas y primas de participación en los beneficios.
- ii) Las estadísticas de ganancias deberían distinguir entre los pagos en efectivo y los pagos en especie.

2.3.1.2. Costos Salariales

Según (Chienda, 1999), define a los costos laborales como “el conjunto de egresos del empleador, vinculados al inicio, mantenimiento y terminación de la relación laboral. Su origen y mecanismo de vinculación es la normatividad al respecto, como el propio contrato de trabajo y las convenciones colectivas”.

En cuanto a la clasificación de estos costos laborales, propone que sean llamados costos salariales (CS) todos aquellos pagos que recibe el trabajador ya sea de forma directa o indirecta, actual o diferida, mientras que los costos no salariales (CNS) son todos los pagos a terceros que hace la empresa derivados de la relación laboral. El criterio utilizado en este caso, es si los desembolsos hechos por la empresa para contratar la mano de obra benefician o no a los trabajadores ya sea de forma directa o indirecta. Si lo hacen son llamados costos salariales de lo contrario no lo son.

Para (Jaramillo, 2004) los costos no salariales son todos aquellos pagos realizados por los empleados y empleadores y establecidos por la ley, y que establecen una diferencia entre el costo laboral para la firma y el salario que les paga a sus trabajadores. Se incluyen, por tanto, en ellos: los pagos a ESSALUD, los aportes al sistema previsional, el IES, la asignación familiar, las vacaciones, las gratificaciones, entre otros.

2.3.1.3. Costos Laborales

Según (Chacaltana, 1998), para un empleador, el contratar a un trabajador no solo implicaba pagarle su salario (remuneración), había además que considerar otros costos no salariales – beneficios, contribuciones o impuestos – los cuales encarecían la mano de obra e impedían la generación masiva de empleo en el país. Propone que los costos laborales están constituidos por la remuneración que percibe el trabajador más dos tipos de desembolsos: los que están a cargo del trabajador y aquellos que están a cargo del empleador. Los costos laborales a cargo del trabajador son: las contribuciones al sistema de previsión social y el impuesto a la renta. Por otra parte, señala que los costos laborales a cargo del empleador son desembolsos adicionales a la remuneración del trabajador y tienen carácter obligatorio, permanente y no administrativo, por tanto, en su clasificación se excluyen pagos transitorios, aleatorios, extraordinarios. En este sentido, no son considerados costos laborales a cargo del empleador, los costos asociados al despido de trabajadores, por ejemplo, o el reparto de utilidades.

Siguiendo con su exposición, Chacaltana agrupa en tres categorías los costos laborales a cargo del empleador:

- i) aportaciones, contribuciones e impuestos: Contribuciones a ESSALUD, el SCTR, el IES y la contribución al SENATI.
- ii) otras formas de remuneración: Gratificaciones, los descansos remunerados y la asignación familiar.
- iii) provisiones para el cese: Está incluida la CTS.

El 70% del trabajo asalariado privado generado (en la rehabilitación de la condición económica del Perú en esos años) fue por parte de las micro empresas entre 1989 y 1997. Por un lado, los trabajadores percibían que se había mermado sus derechos, su capacidad de negociación y por lo

tanto la calidad de sus puestos de trabajo. De otro lado los empleadores argumentaron que los costos laborales se habían encarecido y que esto limitaría su capacidad para poder generar empleo e incentivaría a la informalidad laboral. Se implementó la flexibilización de la estabilidad laboral con el reemplazo del despido injustificado por la “estabilidad laboral relativa” que incrementaba el costo laboral en el despido de personal. Así también se implementó la ampliación de las modalidades de contratación temporal las cuales eran muy restringidas, se establece que aquellos contratos podrían celebrarse según las necesidades del mercado o mayor productividad de la empresa. La diferencia de costos con los trabajadores estables radicaba en el costo de despido.

Según (Chacaltana, 1998), la unificación de los costos laborales efectivos entre “obreros” y “empleados” se homogenizó suprimiendo las diferencias entre ambos con la reforma laboral en la década de los 90. Con una reducción de costos laborales standard de 58% a 55% entre los años de 1989 a 1997. En el caso de los obreros, los mayores costos se dan en el sector de construcción, los cuales, se manejan bajo un régimen especial que contempla beneficios adicionales.

El mercado laboral ha venido evolucionando de manera positiva desde que se realizaron los ajustes, especialmente el sector de la construcción fue quien dinamizó de manera importante la economía. Sin embargo, el sector que creó una gran cantidad de puestos de trabajo asalariado fueron las empresas más pequeñas.

Según (Cornejo, 2009), nos dice que: Es un hecho incuestionable el poco o nulo rigor con que se utiliza los términos “costo laboral” y “sobrecosto laboral”. De ahí la importancia y a la vez la necesidad de conocer si se trata de sinónimos o de términos que hacen referencia a materias distintas.

No obstante lo anterior, la distinción entre “costos laborales” y “sobrecostos laborales” ha sido tratada por la literatura especializada. Dicho esto, corresponde determinar que se entiende por

“costo laboral”. Al respecto, se afirma que “Existe consenso en considerar que estos son todos aquellos gastos o costos en que incurre el empleador por el uso de la mano de obra”, definición con la que se está de acuerdo, pues es claro que los costos laborales, además, de la remuneración en sentido estricto, incluyen y abarcan a todos los gastos en los que incurre quien contrata la prestación de servicios ejecutados en un régimen de subordinación o dependencia.

A mayor abundamiento, y no obstante la claridad de la definición dada, cabe señalar que los “costos laborales” pueden ser definidos de otras maneras y en función de distintos enfoques.

Ciertamente, cabe señalar que en términos económicos los costos laborales pueden ser definidos como el pago por el servicio del factor trabajo dentro del proceso productivo durante un periodo determinado.

En términos contables, pueden ser definidos como el conjunto de egresos del empleador, vinculados al inicio, mantenimiento y terminación de la relación laboral. Pero el problema no es precisamente conceptual. En efecto, el problema no sólo consiste en determinar que se entiende por “costos laborales”, sino en analizar porque son tan elevados. Así pues, existe consenso en que el debate sobre el tema de los “costos laborales” gira en torno a su nivel elevado, lo que supone la existencia de un “nivel de costos razonables”, lo que en términos económicos se denomina “Costos laborales de equilibrio”. De acuerdo con lo anterior, la discusión consiste en identificar qué determina que los “costos laborales” sean elevados y estén por encima del punto de equilibrio. Dicho de otro modo, es necesario determinar cuáles de los componentes de los “costos laborales” son los que los hacen elevados.

Para responder a la tarea planteada se han formulado diversas propuestas, todas ellas de clasificación en base a distintos criterios. No obstante, es preciso reconocer que la clasificación más usual, tradicional y aceptada es aquella que distingue entre “costos salariales” y “costos no

salariales”. Lamentablemente no existe acuerdo sobre que conceptos integran cada uno de dichos rubros. Algunos autores afirman que los “costos salariales” son las retribuciones en favor del trabajador derivadas del contrato individual o colectivo y las retribuciones derivadas de regulaciones estatales que se otorgan al trabajador de manera directa e indirecta, actual o diferida; y que los “costos no salariales” son los pagos efectuados a terceros como resultado de la existencia de una relación laboral.

En este sentido, “costos salariales” serían la remuneración básica, las gratificaciones legales, etc.; y “costos no salariales” serían los aportes a ESSALUD. Otros hacen lo propio afirmando que los “costos salariales” son las retribuciones pagadas a los trabajadores por el tiempo de trabajo efectivo; y que los “costos no salariales” son los pagos efectuados a los trabajadores, aunque no relacionados directamente con el tiempo trabajado, más las contribuciones y aportes del empleador. Luego, “costos salariales” serían la remuneración básica y las horas extras; y “costos no salariales” serían la asignación familiar, los aportes a ESSALUD, etc.

Los criterios señalados llevan a definiciones distintas de lo que debe entenderse por “costos salariales” y “costos no salariales”.

El primero considera si es o no el trabajador el beneficiado con el “costo laboral”, independientemente de su participación en el proceso de producción; mientras que el segundo considera si el “costo laboral” está asociado a la participación del trabajador en el proceso de producción.

Lo anterior reviste singular importancia, pues a partir de ello se identifica a los “costos no salariales” como exceso del “costo laboral”, lo que genera el surgimiento del término “sobrecosto laboral”, el cual se define como el exceso de “costo laboral” sobre el salario de competencia y que aparece como consecuencia directa de la intervención del Estado. Al respecto, se señala que la

intervención del Estado genera un “costo laboral” distinto al de libre competencia, dado que puede fijar -y de hecho lo hace- un nivel alto en remuneraciones complementarias, contribuciones y aportes de empresas y trabajadores, los cuales llevan a la generación de “Sobrecostos laborales”. Así pues, se entiende que los «sobrecostos laborales» son los “Costos no salariales”, que no son otros que los que exceden a la remuneración bruta de un trabajador. De acuerdo con las consideraciones expuestas, resulta que el término “Costo laboral” no es sinónimo del término “Sobrecosto laboral”, pues el primero se refiere a la remuneración bruta que debe pagar el empleador a un trabajador como contraprestación por los servicios contratados; mientras que el segundo se refiere a todos los gastos en los que incurre el empleador por la misma causa, pero que son distintos a la remuneración bruta mensual pagada al trabajador.

Así pues, en función de las consideraciones precedentemente expuestas, podemos identificar a los “costos laborales” con la remuneración bruta que pactan las partes como retribución de la prestación de servicios contratada y que -normalmente- debe pagarse con periodicidad mensual; y a los “sobrecostos laborales” con los beneficios sociales tanto de origen legal como convencional- y con los tributos que gravan las remuneraciones.

En este sentido, será objeto de este artículo ocuparse de los “sobrecostos laborales”, a efectos de determinar si -realmente- son altos y si en caso de serlo, existen fórmulas válidas para reducirlos.

Para analizar si los “sobrecostos laborales” son altos es necesario conocer cuáles son los referidos sobrecostos y a cuánto ascienden. Respecto de esto último, cabe señalar que los mismos ascienden a 49.14%, según el detalle que se muestra en el siguiente cuadro:

Tabla 3

Costos Laborales Totales

		REMUNERACIÓN BRUTA	100,00%
1	LABORALES	CTS	9,72%
		Gratificaciones legales	16,67%
		Vacaciones	8,33%
		Seguro de Vida	0,53%
		Aporte ESSALUD	9,00%
	TRIBUTARIO - LABORALES	Tributos sobre gratificaciones legales	1,5%
		Tributes sobre vacaciones	0,75%
		SCTR	1,89%
		Contribución al Senati	0,75%
		TOTAL	49,14%
2	Aporte previsional	13%	
	Impuesto a la Renta	15%, 12%, 30%	

Fuente: (Cornejo, 2009)

Una simple y mera apreciación objetiva mas no comparativa determina que dichos “sobrecostos laborales” son altos, pues ascienden a poco menos del 50% del valor de la remuneración bruta mensual, esto es, del “costo laboral”. En efecto, no parece ni resulta razonable que, además del valor “directo” del trabajo, se deba gastar casi 50% adicional por concepto de gastos “indirectos”. Refuerza lo anterior, el hecho que algunos de los referidos “sobrecostos laborales” sólo existan en nuestro país, como es el caso de la compensación por tiempo de servicios (en adelante, CTS); y que otros lo hagan en una magnitud que no tiene comparación razonable, como es el caso del descanso vacacional remunerado, que en nuestro país es de treinta (30) días naturales desde el

inicio de la relación laboral, a diferencia de lo que sucede en otros países donde el beneficio es, de inicio menor, pero de incremento progresivo.

2.3.2. La Complejidad en el Concepto de Informalidad

Antes de ser considerada la informalidad como un fenómeno, el antropólogo británico Keith Hart acuña el término “Sector Informal” a inicios de la década de los 70 en su estudio sobre la fuerza laboral sin formación que migraba a zonas urbanas como la capital de Ghana, Accra; que al no poder obtener un trabajo asalariado decide optar por el autoempleo, subempleo o dedicarse a alguna otra actividad “informal” que le proporcione, o tal vez no, mayores oportunidades de ingresos. Hart resalta la importancia de este sector informal como amortiguador del desempleo y una medida para reducir la pobreza en los diferentes grupos étnicos de Ghana. Aunque proponía a este sector como marginal y que no estaba ligado a la economía estructurada o economía formal. Creía que se iba a reducir con el crecimiento y desarrollo de la economía industrial moderna hasta erradicarse de manera permanente con el uso de lo mano de obra que no era empleada por la economía capitalista. (Hart, 1973)

Esta primera definición de Informalidad como Sector Informal fue apoyada por la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) con las expediciones llevadas a cabo en países en vías de desarrollo de África, llamadas “misiones de empleo”. La primera misión delegada al economista alemán-británico Hans Wolfgang Singer junto al también economista británico Arthur Richard Jolly llevada a cabo en Kenia. Investigación que generaliza el uso del término “Sector Informal” en el área académica y de investigación a nivel internacional con el análisis de las actividades que no se contemplaban dentro de la Economía Estructurada o Formal, observando que estas no eran reconocidas, registradas, protegidas ni reglamentadas, y que este sector informal incluía desde

actividades marginales o periféricas de supervivencia hasta empresas eficientes y rentables. (OIT, 1972)

De acuerdo a la investigación realizada por Hernando de Soto en la ciudad de Lima con la colaboración del Instituto Libertad y Democracia (ILD) en su obra “El Otro Sendero”, la economía informal es el conjunto de unidades productivas, trabajadores y actividades que no están registrados y operan fuera de la normatividad legal que rige la actividad económica. Aquellos que no cumplen con las disposiciones legales, consecuentemente con una falta de acceso a la protección y beneficios del sistema legal. La informalidad, en el contexto peruano, es el resultado de una exclusión de un sector de la economía por parte de la normativa y legislación más que por cuenta de los que deciden ser informales. Todos los movimientos políticos, ya sean socialista o capitalista, aportan finalmente a los fines de un sistema mercantilista de nuestro país que mantiene la dependencia de un país reprimido por un sistema legal opresivo y una desigual distribución de la riqueza que favorece a una minoría. La nueva clase empresarial, como describe De Soto a los emprendedores y trabajadores informales, constituye el capital humano para que despegue la economía y se incorpore a los excluidos, por las políticas y leyes, a la economía monetaria del país. El sistema gubernamental es visto como un obstáculo y no un facilitador ante este fenómeno llamado informalidad, quien se preocupa más por regular los costos de producción de la economía capitalista en vez de ocuparse por los costos de transición y permanencia que inciden en la decisión de operar entre la formalidad o la informalidad. Hay dos medios por los que se propone trabajar que son: (I) la eliminación de obstáculos para una adecuada transición, con proyectos de simplificación, descentralización y desregulación; y (II) una reforma del derecho, que se basen en la publicación de proyectos de normas para su discusión y aprobación, y la consideración de los

costos-beneficios que traerán dichas normas a la hora de ser aplicadas. (De Soto, El Otro Sendero, 1986)

Según el Informe VI de la 90 Conferencia Internacional del Trabajo del 2002 sobre el Trabajo Decente y la Economía Informal más que una definición específica, el marco suministró parámetros para poder comprender la Economía Informal (se consideró que el término “economía informal” es preferible al de “sector informal”, ya que las actividades de los trabajadores y las empresas a los que se aplica no se pueden asociar con un único sector de la economía, pues sus actividades abarcan diversos sectores. (Gamero, 2013) define la informalidad como: “un término que hace referencia a un grupo de trabajadores y empresas tanto rurales como urbanas que operan en actividades que no recaen en organismos formales: y no están reconocidos ni protegidos dentro de los marcos jurídico y reglamentario. Sin embargo, ésta no es la única característica que define la actividad informal. Los trabajadores y empresarios informales se caracterizan por su alto nivel de vulnerabilidad”. (CIT, 2002) La OIT acepta y considera que, para estudios de investigación, formulación de políticas públicas y otros; este fenómeno dinámico, heterogéneo y complejo solo aborda aquellas actividades declaradas en la matriz¹⁰ de dicho informe más no aquellas actividades delictivas, ilícitas o ilegales que van en contra de la ley.

Por otro lado, en la Decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET, 1993); se suministraron definiciones estadísticas sobre los que se sentarían las bases para aportes estadísticos en el mundo, que se incluyó posteriormente al Sistema de Cuentas Nacionales. En el que se refería al sector informal como el conjunto de empresas o unidades productivas no

¹⁰ Véase en el anexo las actividades catalogadas en la Matriz desarrollada por la OIT: Informe VI. El trabajo decente y la economía informal. Conferencia Internacional del Trabajo, 90.ª reunión, Ginebra, 2002.

registradas o no constituidas en sociedades, y que compartían características de baja productividad y bajos volúmenes de ingreso. Por sociedades no constituidas, la CIET entendió a las unidades no registradas o no inscritas en los registros de reglamentación industrial, comercial, leyes fiscales o tributarias, de seguridad social, reglamentación de grupos profesionales o normas similares de cada legislación nacional. (CIET, 1993) Cada nación tenía que determinar bajo que registro se iban a identificar las unidades que se encontraban sumergidas en el sector informal.

Estas definiciones se centraban más en las características de la empresa o unidades productivas, que era insuficiente para describir la magnitud del crecimiento de la informalidad laboral dentro de la economía de las naciones.

Es por eso que según la OIT mediante la 17.ª CIET (CIET, 2003), se complementan y amplían estas definiciones con el fin de incluir las consideraciones que estaban en discusión acerca de las características y naturaleza del empleo. Es así que se introduce el término “empleo informal” que toma en cuenta todos los tipos de empleo informal dividiéndolos en las siguientes categorías con fines de investigación, estadísticos y formulación de políticas públicas: (i) Asalariado, (ii) empleadores, (iii) trabajadores por cuenta propia, (iv) miembros de cooperativas de productores, (v) trabajadores familiares auxiliares y (vi) trabajadores por cuenta propia que producen bienes exclusivamente para el propio uso final de su hogar.

Según el segundo documento de trabajo de WIEGO (Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing) una red global dedicada a la acción, la investigación y las Políticas, define la “Economía informal” como todas las unidades, actividades y trabajadores así definidos y el producto de ellos. Juntos, los trabajadores identificados en estas categorías forman la base amplia de la fuerza laboral y la economía, tanto a nivel nacional como global. Estas definiciones

estadísticas oficiales respaldadas por acuerdos internacionales deben ser seguidas tanto por estadísticos oficiales como por investigadores. (Vanek, Chen, Carré, Heintz, & Hussmanns, 2014) Es así que, (Galicia Vidal, 2017) construye el siguiente diagrama basándose en la definición ampliada que extiende el enfoque de empresas no reguladas legalmente a la inclusión de relaciones de empleo que no son legalmente reguladas o socialmente protegidas. En otras palabras, la economía informal estaría conformada ya no solo por el sector informal, sino también por el empleo informal. (Chen, 2012)

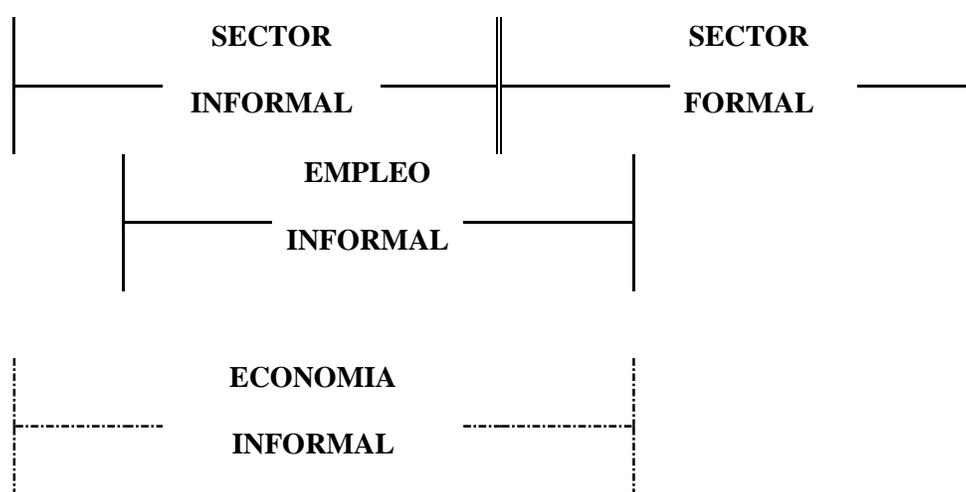


Figura 2 Sector, empleo y economía informal. Fuente: (Galicia Vidal, 2017)

De esta investigación tomaremos en cuenta estas definiciones que se acercan más al enfoque de la investigación que se quiere realizar. Sector Informal que se enfoca en la actividad de aquellas unidades productivas que generalmente son pequeñas y no están registradas ni constituidas en sociedad de capital; y el empleo informal que se centra en la relación laboral sin protección legal y social, ya sea dentro o fuera del sector informal. Como se ha evidenciado anteriormente, las investigaciones sobre informalidad responden de manera amplia, pero no completa, acerca de sus causas y su medición en diferentes países. Pero éste concepto de la Economía Informal abarca también unidades que cumplen parcialmente las leyes y regulaciones normativas que el Estado

produce, ya sea estando registradas formalmente y a su vez incumpliendo normas de carácter laboral o tributaria, entre otros.

2.4. Base Legal y Normativa

- Ley No 28015, Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa.
- Decreto Legislativo No 1086, que aprueba la Ley de promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de la micro y pequeña empresa y del acceso al empleo decente.
- Decreto Supremo N° 007-2008-TR. Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, Ley MYPE
- Ley N° 30056 Ley que Modifica Diversas Leyes Para Facilitar la Inversión, Impulsar el Desarrollo Productivo y el Crecimiento Empresarial
- Decreto Legislativo No 1246, Decreto Legislativo que aprueba las medidas de simplificación administrativa.
- Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE - Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial.
- Decreto Supremo N° 002-97-TR. Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de formación y promoción laboral.
- Decreto Supremo N° 345-2018-EF, Política Nacional de Competitividad y Productividad.

2.5. Hipótesis

2.5.1. Hipótesis General

Los costos laborales influyen en la informalidad en MYPEs en Yanahuara-Arequipa, 2019.

2.5.2. Hipótesis Especificas

Los costos laborales salariales influyen en la informalidad en MYPEs en Yanahuara-Arequipa, 2019.

Los costos laborales no salariales influyen en la informalidad en MYPEs en Yanahuara-Arequipa, 2019.

La ley y el orden influyen en la informalidad en MYPEs en Yanahuara-Arequipa, 2019.

La libertad económica influye en la informalidad en MYPEs en Yanahuara-Arequipa, 2019.

El promedio de escolaridad secundaria influye en la informalidad en MYPEs en Yanahuara-Arequipa, 2019.

Las variables sociodemográficas influyen en la informalidad en MYPEs en Yanahuara-Arequipa, 2019.

2.6. Variables

2.6.1. Variable Independiente

Los Costos Laborales.

2.6.2. Variable Dependiente

Informalidad en MYPEs.

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1. Diseño Metodológico

3.1.1. Método de Investigación

El método que utilizaremos para la siguiente investigación tendrá un Enfoque Cuantitativo. “Usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías”. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010, p. 4)

3.1.2. Tipo de Investigación

Esta investigación se basa en el análisis de un evento en el que no hemos generado ninguna situación en la que se hayan variado de manera intencional alguna variable para observar su efecto en otra. No es posible manipular las variables y tampoco influir sobre ellas en esta investigación. Según (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010, p. 149) definen la Investigación No Experimental como aquella “investigación que se realiza sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos”.

Por otro lado, existen dos tipos de diseño no experimental: Transversal o Transeccional que recopilan datos en un solo momento para poder describir variables y analizar su incidencia e interrelación; y el Longitudinal que recaba datos en diferentes puntos del tiempo, para realizar inferencias acerca de su evolución, sus causas y sus efectos. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010, pp. 151-158)

Por lo que consideramos aplicar un diseño de investigación de tipo no experimental transversal o transeccional.

Esta investigación es Descriptiva ya que busca precisar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, objetos o de cualquier otra variable que se someta a un análisis, es decir que únicamente pretende medir o recoger información. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010, pp. 80,152). Así mismo, esta investigación es de tipo Correlacional, pues tiene como finalidad conocer la relación o el grado de asociación entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado en términos relacionales o de causa-efecto. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010, pp. 81,155)

3.1.3. Nivel de Investigación

La presente investigación presenta un nivel descriptivo-correlacional puesto que se desea describir en todos sus componentes principales las variables y a su vez medir el grado de relación que tienen las variables a estudiar.

3.2. Descripción del Ámbito de Aplicación

3.2.1. Unidad de Análisis

La unidad de análisis para esta investigación serán las Micro y Pequeñas Empresas (MYPEs) del distrito de Yanahuara, Arequipa.

3.2.2. Espacio

La delimitación espacial de esta investigación se tendrá como espacio la jurisdicción del Municipio distrital de Yanahuara, Arequipa.

3.2.3. Temporalidad

La presente investigación tiene como delimitación temporal el año 2019.

3.3. Población y Muestra

3.3.1. Población

La población está conformada por 241 MYPES de 247 que abrieron sus operaciones y se encuentran ACTIVOS, que figuran en el registro de licencias entregadas por la Municipalidad distrital de Yanahuara actualizado para diciembre del 2019¹¹.

3.3.2. Muestra

Al tratarse de actividades económicas muy amplias y diversas que cubren los diferentes sectores productivos, se tomará en cuenta una muestra sobre la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU Revisión 4) de acuerdo a (INEI D. N., 2010), que son:

- (i) Las actividades de restaurantes y de servicio móvil de comidas, así como
- (ii) Peluquería y otros tratamientos de belleza

Que representan un 25.31% (61) y 11.2% (27) respectivamente del Registro de Licencias emitidas por el Municipio del distrito de Yanahuara a diciembre del 2019 representando un total del 36.51% de las actividades económicas. Al ser actividades que cumplen con la característica de ser intensivas en el uso de mano de obra y ser las dos principales actividades que abrieron en ese año. Sin embargo, para tratar de corregir alguna limitación o imprevisto que se pudiera dar en la investigación se tomará en cuenta una muestra final de 80 MYPES a las que se les aplicarán el instrumento de medición.

¹¹ Véase en Anexos el Informe elaborado por la Municipalidad distrital de Yanahuara.

3.4. Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos

Para la presente investigación se utilizará la recolección de datos a través de la técnica de las encuestas con el uso del instrumento de un cuestionario.

La encuesta se clasifica como directa, dado que los datos serán obtenidos de los dueños o encargados de las MYPES del distrito de Yanahuara que realizan sus actividades en el área que se desarrolla la investigación.

- a) Para la variable X: Encuesta directa
- b) Para la variable Y: Encuesta directa

3.5. Validez y Confiabilidad del Instrumento

El método para analizar la validez del contenido de los instrumentos de medición fue respaldado utilizando el Juicio de Expertos¹², mediante el Método de Agregados Individuales para lo cual se recurrió al apoyo de tres docentes especializados de la Universidad Nacional de San Agustín.

Quienes evaluaron la claridad y coherencia de las dimensiones e indicadores que representan el contenido de los instrumentos de medición con los objetivos del trabajo de investigación. Verificando que los instrumentos representen las dimensiones e indicadores de las variables a medir. Buscando que la medición sea lo más real y significativa posible de los componentes de los instrumentos en su aplicación para la recolección de datos. (Corrales, 2009)

Con respecto a la confiabilidad del instrumento de medición, el método que se utilizó para estimarla es la del índice de consistencia interna el Coeficiente Alfa de Cronbach, procesada en SPSS.

¹² Véase en Anexos el Formatos de Validación del Instrumento de Medición por Juicio de Expertos.

Tabla 4

Estadística de Confiabilidad de Costos Laborales e Informalidad en MYPEs

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0.776	0.827	29

Fuente: Elaboración propia. Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

3.6. Recolección y Procesamiento de Datos

Mediante la aplicación de un cuestionario de elaboración propia a través de una encuesta a los dueños o encargados de las Micro y Pequeñas Empresas se recolectará la información que nos proporcionará una base comparativa con otras investigaciones y nos servirá para consolidar o refutar nuestra hipótesis de investigación. Debido a la coyuntura, se utilizará la base de datos del Registro de emisión de Licencias del Municipio del Distrito de Yanahuara-Arequipa para poder aplicar los cuestionarios por teléfono, correo o de manera directa de darse las posibilidades.

Esta información pasará por un proceso de codificación, orden y clasificación a través de herramientas informáticas como el SPSS y Excel. Esto nos permitirá medir de manera estadística la información.

De igual manera, la recolección de datos pasará por un procesamiento manual para la aplicación inicial de los cuestionarios, para posteriormente pasar a un procesamiento digital para su almacenamiento, procesamiento y análisis de los resultados.

3.7. Operacionalización de las Variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Sub Indicadores
V.I. Costos Laborales	(Aguilar Andía, 2007) nos dice que son todos los pagos que involucra la contratación de mano de obra. Se incluye la remuneración y todos los pagos que realizan empleador y empleado.	Todos aquellos costos que se generan relativos a la contratación de mano de obra en la producción de bienes o de servicios. Excluyendo pagos extraordinarios como el despido o de utilidades.	Costos Laborales Salariales	Remuneración Básica	Remuneración Básica
				Otras Formas de Remuneración	Sobretiempo
					Descanso Semanal
					Descanso Vacacional
					Descanso por Feriados
					Asignación Familiar
			Gratificaciones		
			Previsiones para el Cese	CTS	
			Costos Laborales No Salariales	Aportes, Contribuciones e Impuestos	Seguro Social
					Régimen Pensionario
SCTR					
Seguro de Vida					
V.D. Informalidad en MYPEs	(CIT, 2002) Define a la economía informal como “todas las actividades que, en la legislación o la práctica, no recaen en el ámbito de mecanismos formales o estos son insuficientes”.	Unidades productivas y/o trabajadores que incumplen normas de forma parcial o total recayendo en algún tipo de informalidad que están reconocidas y reguladas, o no, por el marco legal y reglamentario.	Ley y Orden	Calidad de Servicios Públicos	
				Capacidad del Gobierno para hacer cumplir Leyes	
			Libertad Económica	Restricciones del Marco Legal	
			Promedio de Escolaridad	Desarrollo de Educación	
				Calificación de Fuerza Laboral	
			Variables Socio-demográficas	Población Joven y Rural	

Fuente: Elaboración Propia

CAPITULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Análisis Descriptivo

4.1.1. Datos Generales

Los datos levantados a través de la encuesta revelan las siguientes características generales con respecto a las MYPEs y su administración:

Tabla 5

Relación del encuestado con la empresa

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Administrador	8	10.0	10.0	10.0
Dueño	55	68.8	68.8	78.8
Familiar	2	2.5	2.5	81.3
Trabajador	15	18.8	18.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

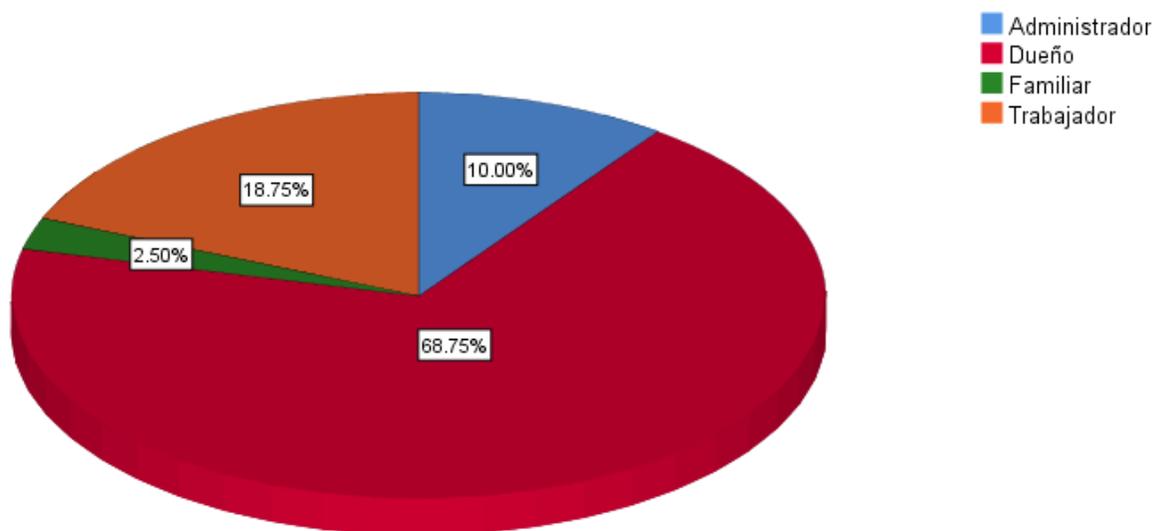


Figura 3 Relación del encuestado con la empresa. Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

Se observa en la Figura 3 que más de dos terceras partes (68.75%) de dueños hacen de administrador en sus MYPEs. Aquellos que no, prefieren dejar a un trabajador encargado, casi dos veces más, antes que contratar un administrador. Raramente se encuentra a un familiar encargado.

Tabla 6

Estadísticas de Antigüedad del encuestado en el cargo

Antigüedad en el cargo (años)		
N	Valid	80
	Missing	0
Mean		6.30
Median		3.50
Std. Deviation		6.931
Minimum		1
Maximum		36
Percentiles	25	2.00
	50	3.50
	75	7.00

Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

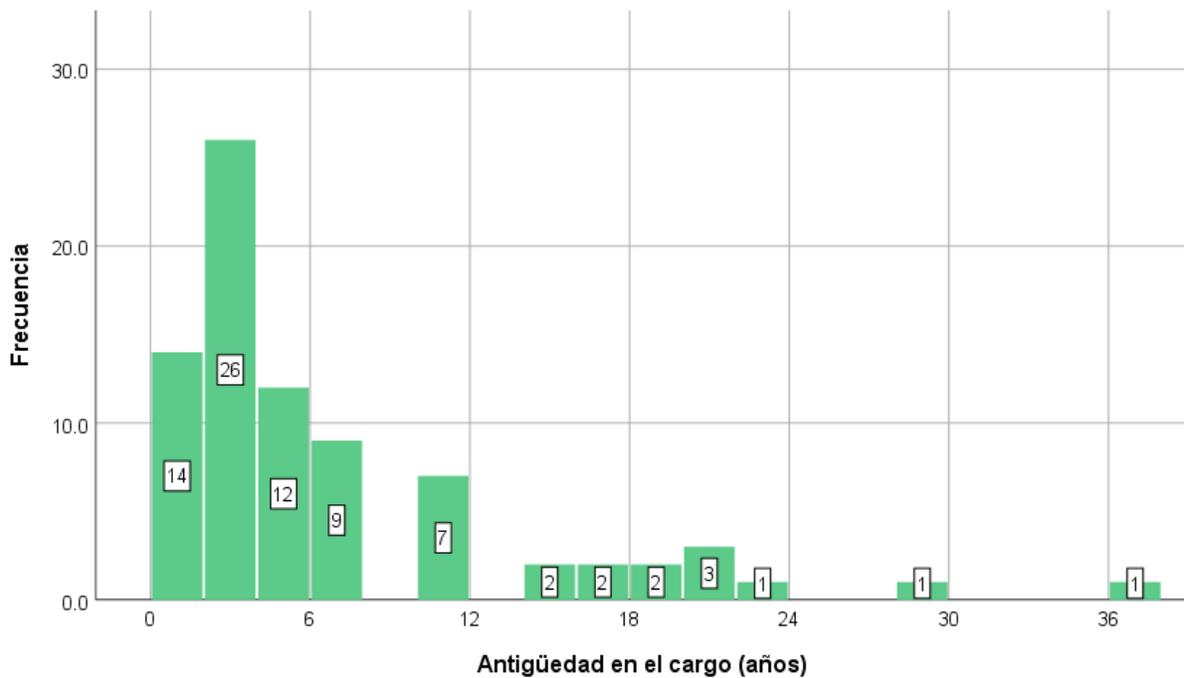


Figura 4 Antigüedad del encuestado en el cargo. Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

De acuerdo a la Tabla 6, en promedio, la antigüedad del encuestado en el cargo es de 6.3 años. Sin embargo, la mitad de encuestados tiene una antigüedad de hasta tres años. La mayor frecuencia de encuestados, alrededor de tres cuartas partes, está en un rango de 1 a 7 años.

Tabla 7

Tamaño de la empresa

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Micro empresa	73	91.3	91.3	91.3
Pequeña empresa	7	8.8	8.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

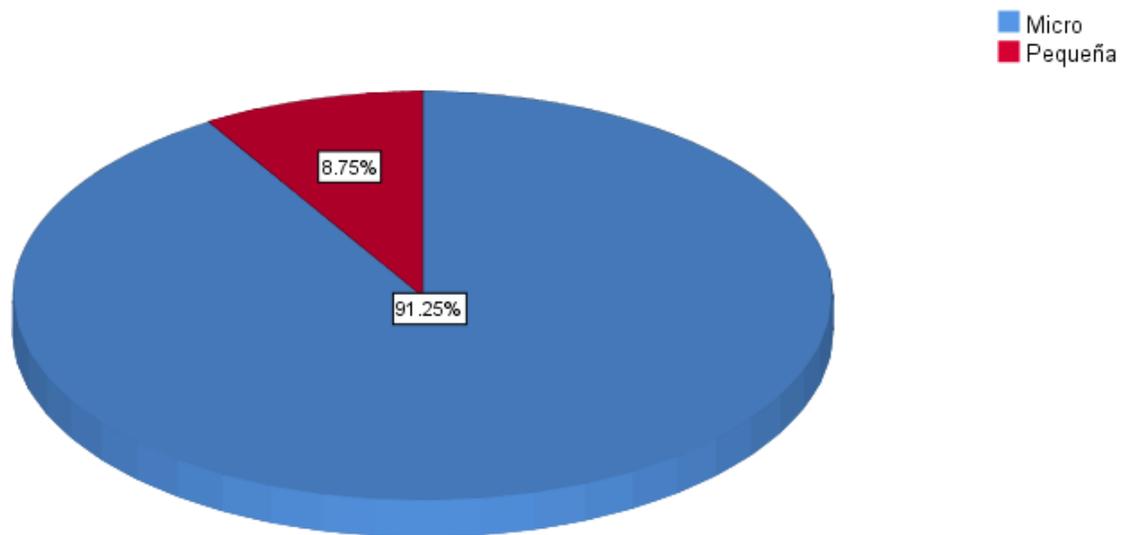


Figura 5 Tamaño de la Empresa. Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

Según la Tabla 7 de un total de 80 MYPEs, el 91.25% (73) son Micro empresas. Por otro lado, menos de una décima parte (7) son Pequeñas empresas.

Tabla 8

Sexo (dueño)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Femenino	41	51.2	51.2	51.2
Masculino	39	48.8	48.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

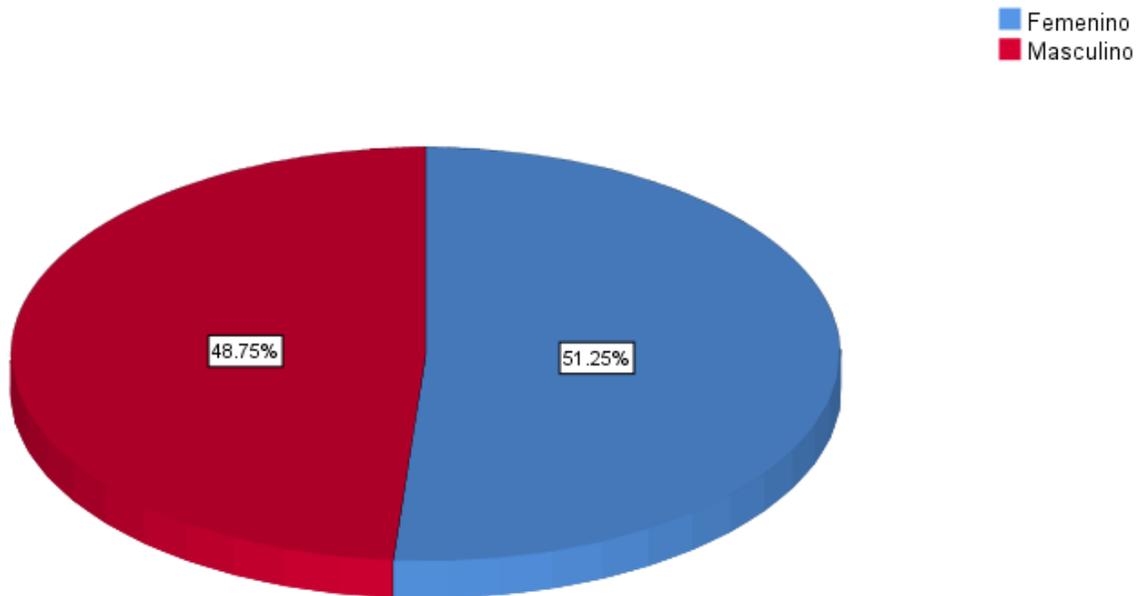


Figura 6 Sexo (dueño). Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

En la Figura 6 podemos decir que existe paridad con respecto al sexo de los dueños con una leve mayoría por parte del sexo femenino (51).

Tabla 9

Edad Agrupada de los dueños

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20 - 34	20	25.0	25.0	25.0
35 - 49	41	51.2	51.2	76.3
50 a más	19	23.8	23.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

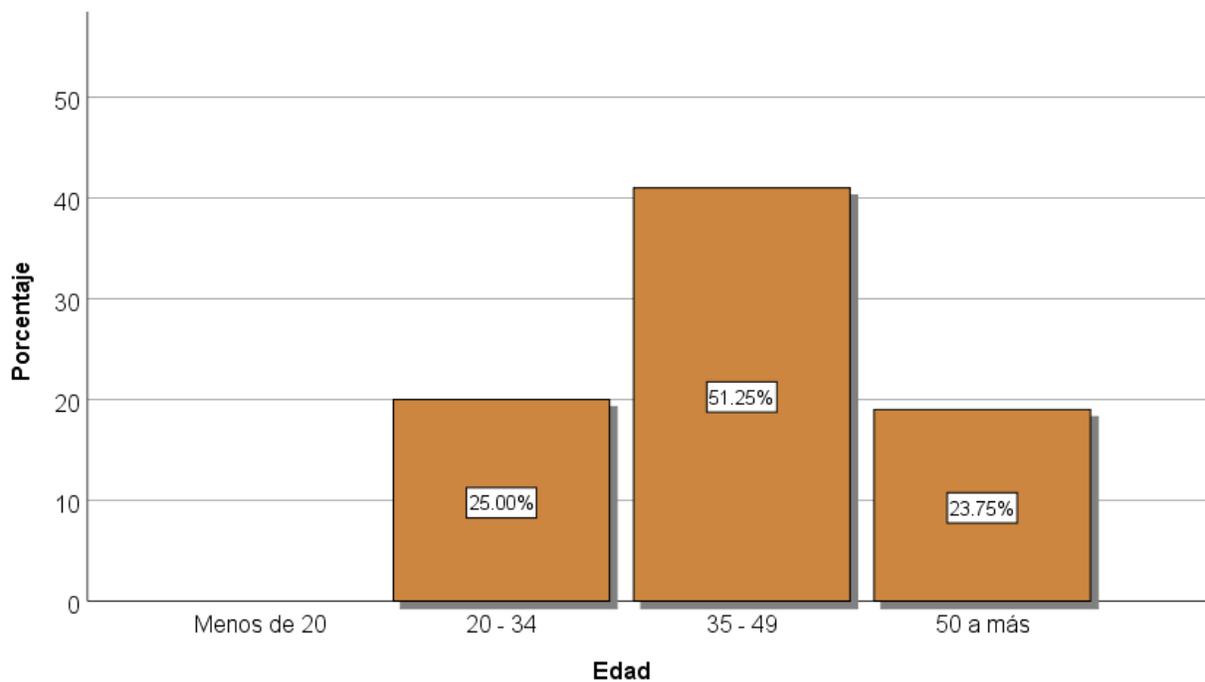


Figura 7 Edad Agrupada de los dueños. Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

Se observa en la Figura 7 que el rango de edad que tienen los dueños oscila entre 35 y 49 para más de la mitad de éstos. Se reparten en partes similares los dueños con edades agrupadas de 20-34 (25%) y de 50 a más (23.75%).

Tabla 10

Grado de Instrucción del dueño

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Secundaria	15	18.8	18.8	18.8
Técnico	25	31.3	31.3	50.0
Universitario	40	50.0	50.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

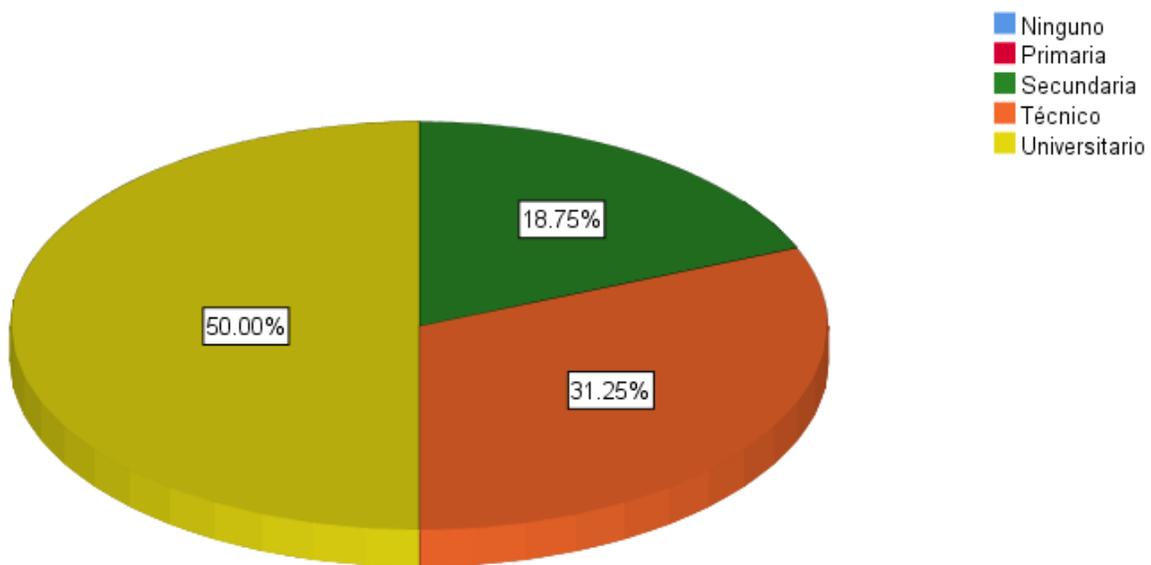


Figura 8 Grado de Instrucción del dueño. Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

De acuerdo a la Tabla 10 de un total de 80 emprendedores, la mitad posee un grado de instrucción Universitaria. La otra mitad está distribuida entre personas con instrucción Técnica con un 31.25% y un 18.75% de personas con educación Secundaria.

Tabla 11

Antigüedad de la Empresa (años)

N	Valid	80
	Missing	0
Mean		9.24
Median		5.00
Std. Deviation		14.317
Minimum		1
Maximum		100
Percentiles	25	2.00
	50	5.00
	75	10.00

Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

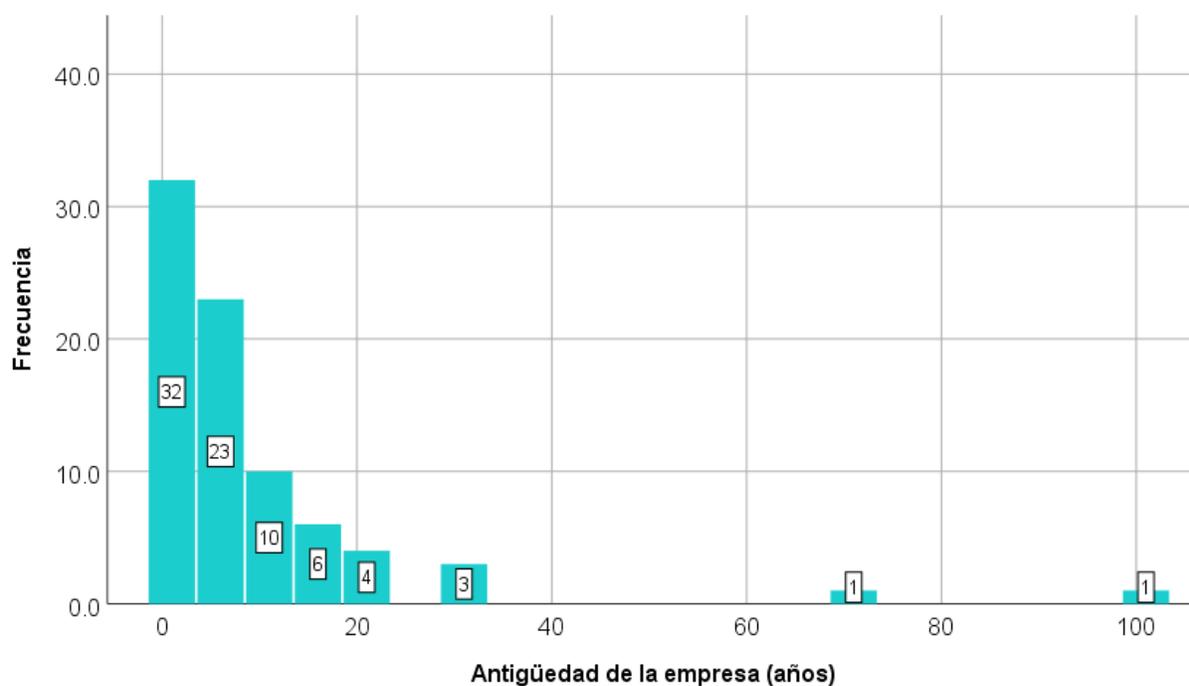


Figura 9 Antigüedad de la Empresa (años). Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

De acuerdo a la Tabla 11, en promedio, la antigüedad de la MYPEs es de 9 años. Sin embargo, un 30% tiene hasta dos años de antigüedad. Y más de la mitad de MYPEs tiene una antigüedad entre uno y cinco años.

Tabla 12

Actividad Económica de la Empresa

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Peluquería y otros tratamientos de belleza	25	31.3	31.3	31.3
Actividades de restaurantes y de servicio móvil de comidas	55	68.8	68.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

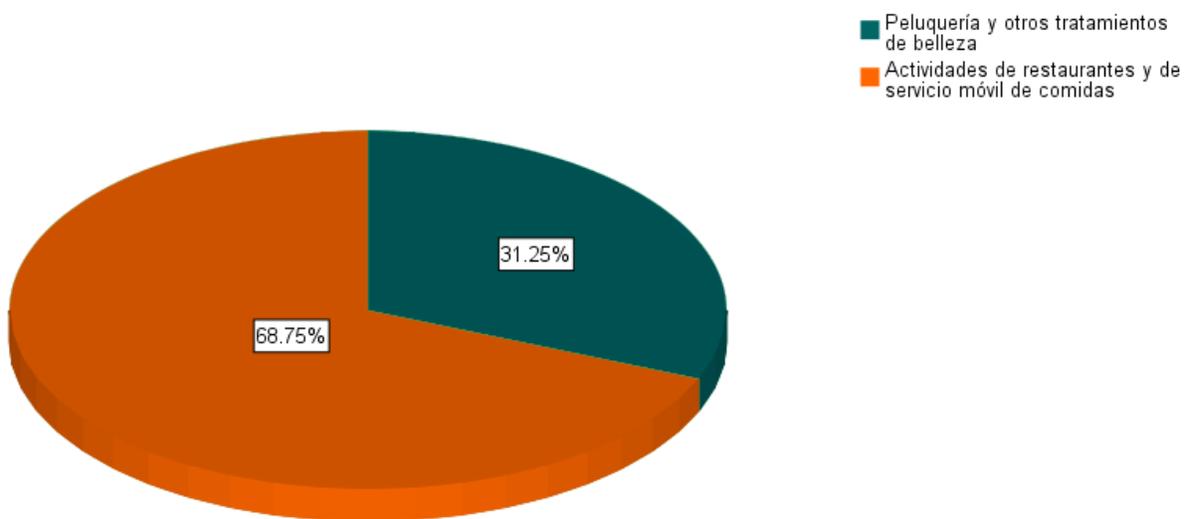


Figura 10 Actividad Económica de la Empresa. Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

En la Figura 10 se observa que la actividad económica predominante en estas 80 MYPEs es la de restaurantes y de servicio móvil de comidas con una participación de poco más de dos terceras partes del total. Dejando un espacio de 31.25% para peluquería y otros tratamientos de belleza.

4.1.2. Aspectos Laborales

Tabla 13

Estadísticas de la Cantidad de Trabajadores

N	Valid	80
	Missing	0
Mean		6.59
Median		4.00
Std. Deviation		7.154
Minimum		1
Maximum		46
Percentiles	25	2.00
	50	4.00
	75	8.00

Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

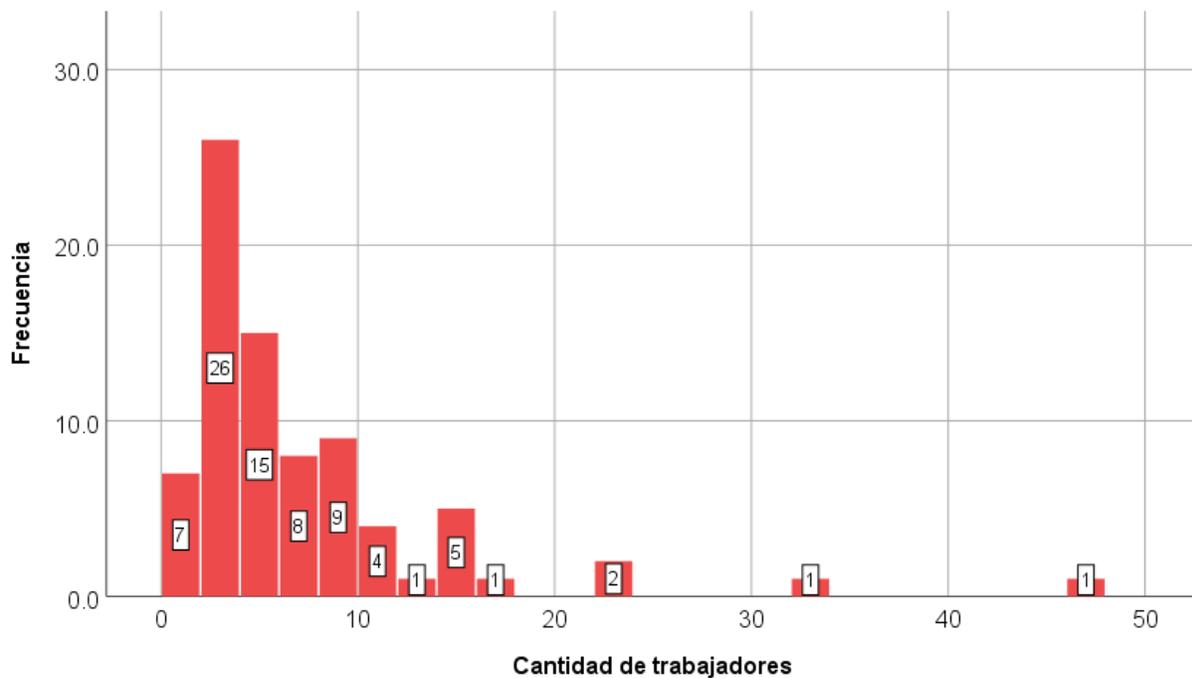


Figura 11 Cantidad de Trabajadores en las MYPEs. Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

Según la Tabla 13, el promedio de trabajadores de las MYPEs es de 6. Por otro lado, casi el 30% tiene hasta dos trabajadores. Y más de la mitad de MYPEs tienen hasta cuatro trabajadores.

Tabla 14

Condición Laboral: Trabajadores con contrato

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
0.00%	32	40.0	40.0	40.0
20.00%	1	1.3	1.3	41.3
25.00%	1	1.3	1.3	42.5
30.00%	1	1.3	1.3	43.8
31.25%	1	1.3	1.3	45.0
33.33%	3	3.8	3.8	48.8
35.71%	1	1.3	1.3	50.0
40.00%	3	3.8	3.8	53.8
45.45%	1	1.3	1.3	55.0
50.00%	7	8.8	8.8	63.7
62.50%	1	1.3	1.3	65.0
80.00%	1	1.3	1.3	66.3
95.65%	1	1.3	1.3	67.5
100.00%	26	32.5	32.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

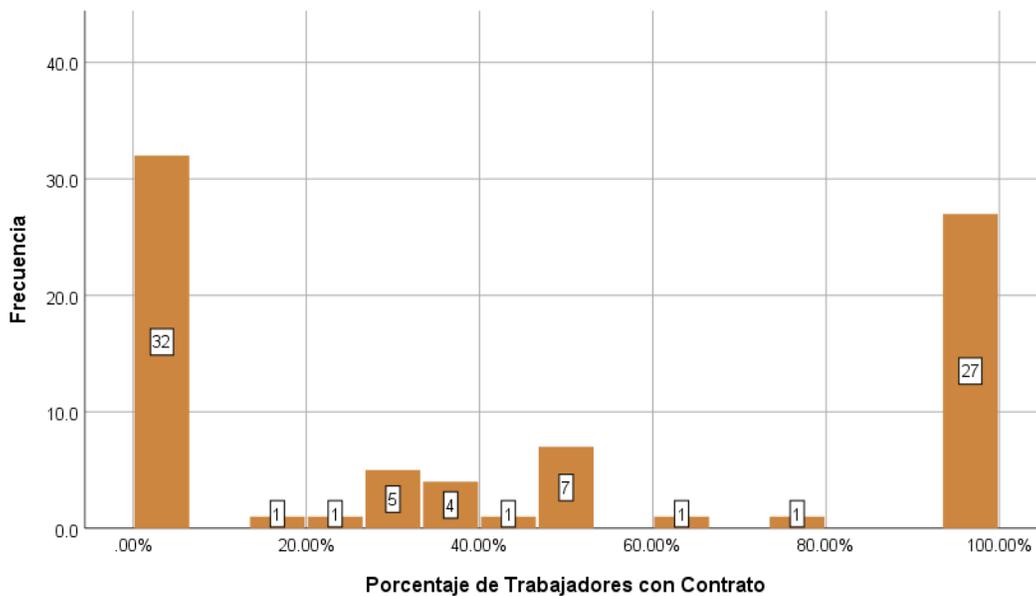


Figura 12 Condición Laboral: Trabajadores con contrato. Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

De acuerdo a la Tabla 14 observamos que del total de 80 MYPEs, el 40% (32) tiene el 0% de sus empleados bajo algún tipo de contrato. Seguido de poco más de la tercera parte (27) con el 100% de sus empleados bajo algún tipo de contrato. Y el resto con al menos una persona contratada.

Tabla 15

Tipos de Contratos bajo los que se emplearon a los trabajadores

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tiempo indefinido	73	13.9	13.9	13.9
Plazo fijo	232	44.0	44.0	57.9
Tiempo parcial	12	2.3	2.3	60.2
Ninguno	203	38.5	38.5	98.7
Otro	7	1.3	1.3	100.0
Total	527	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

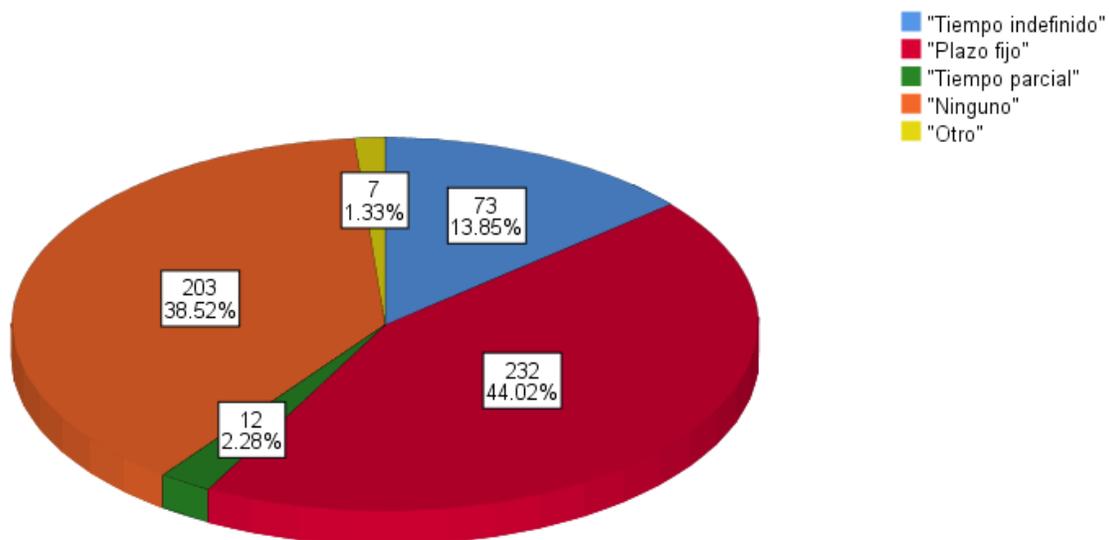


Figura 13 Tipos de contratos bajo los que se emplearon a los trabajadores. Fuente: Encuesta.

Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

En la Tabla 15 podemos apreciar que el 44.02% del total de empleados declarados en la encuesta están bajo un contrato a plazo fijo. Seguido por más de un tercio de empleados (38.52%) que no tiene ningún contrato. Distribuyéndose así los empleados a tiempo indefinido con un 13.85%, tiempo parcial con 2.28% y otros con un 1.33%.

Tabla 16

Jornada Diaria de trabajo

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4 - 6 horas	5	6.3	6.3	6.3
6 - 8 horas	23	28.7	28.7	35.0
8 - 12 horas	51	63.7	63.7	98.8
12 horas a más	1	1.3	1.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

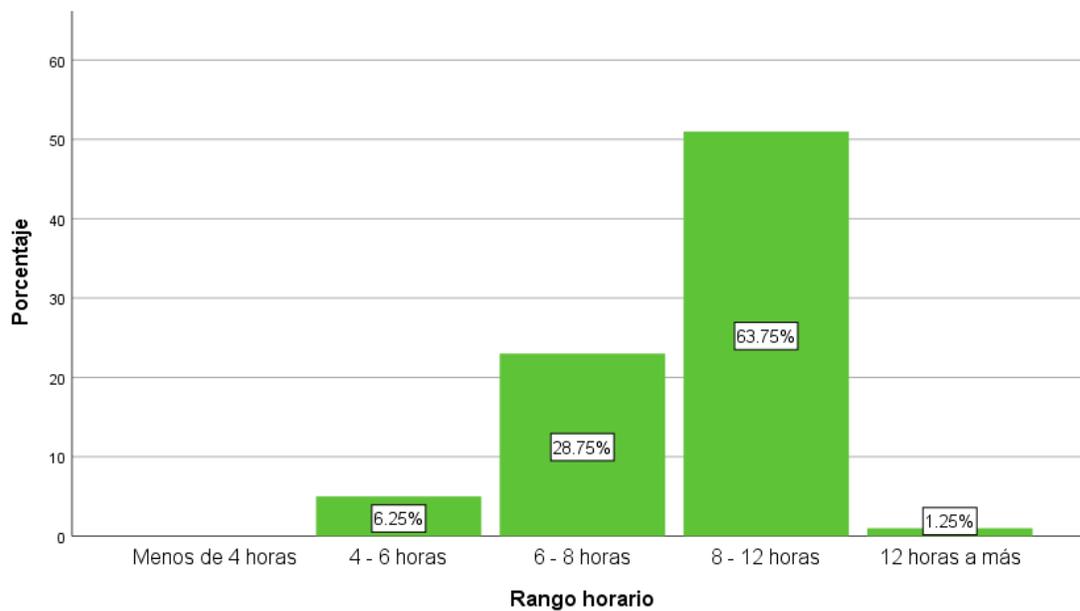


Figura 14 Jornada Diaria de trabajo. Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

Observamos en la Figura 14 que la jornada diaria que concuerda con la normativa laboral promedio en un rango de 4 a 8 horas solo representa poco más de la tercera parte, dejando así un 65% de trabajadores que labora más de 8 horas diarias.

Tabla 17

Trabajadores registrados en el REMYPE

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
0.00%	56	70.0	70.0	70.0
30.00%	1	1.3	1.3	71.3
33.33%	2	2.5	2.5	73.8
35.71%	1	1.3	1.3	75.0
50.00%	2	2.5	2.5	77.5
53.33%	1	1.3	1.3	78.8
60.00%	1	1.3	1.3	80.0
62.50%	1	1.3	1.3	81.3
95.65%	1	1.3	1.3	82.5
100.00%	14	17.5	17.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

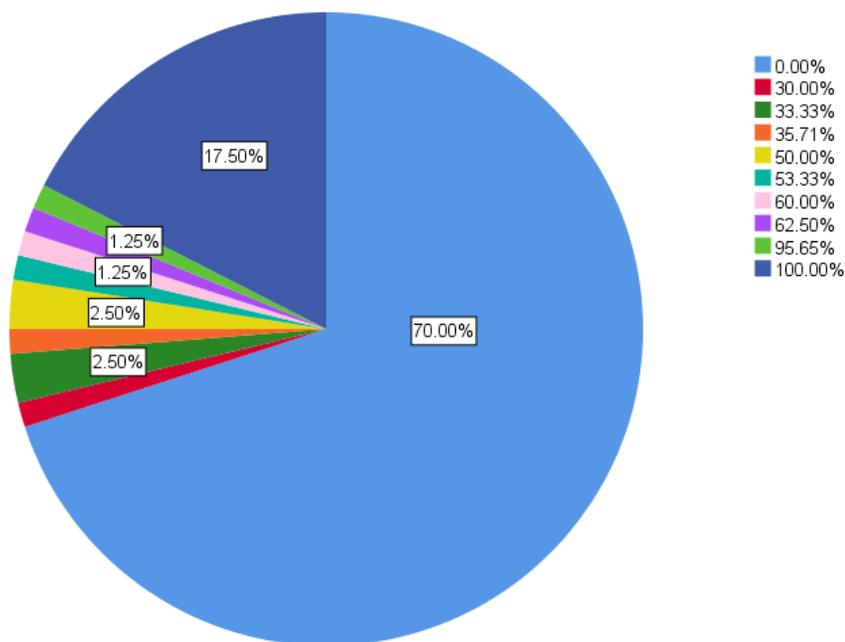


Figura 15 Trabajadores registrados en el REMYPE. Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

Según la Tabla 17 un 70% de MYPEs manifiesta no haber registrado a ningún trabajador en el REMYPE, seguido por un 17.5% que tiene a todo su personal registrado. Dejándonos con un 12.5% que registró al menos un porcentaje de su personal.

Tabla 18

Actualización de Datos de los Trabajadores ante SUNAT

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
No	55	68.8	68.8	68.8
Si	25	31.3	31.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

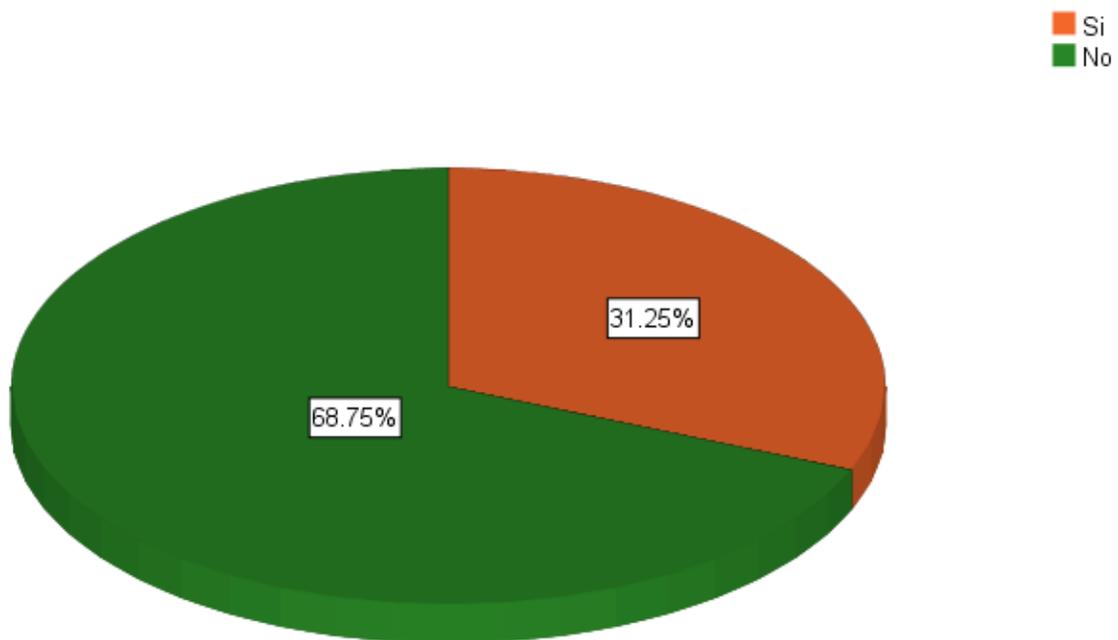


Figura 16 Actualización de Datos de los Trabajadores ante SUNAT. Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

La Figura 16 nos muestra cómo un 68.8% de MYPEs no actualizó los datos de sus trabajadores ante el portal de SUNAT y solo menos de la tercera parte tienen actualizados estos datos.

4.1.3. Beneficios obtenidos por Normativa Laboral

Tabla 19

Trabajadores con Sueldo Mínimo como base

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
100%	80	100.0	100.0	100.0

Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

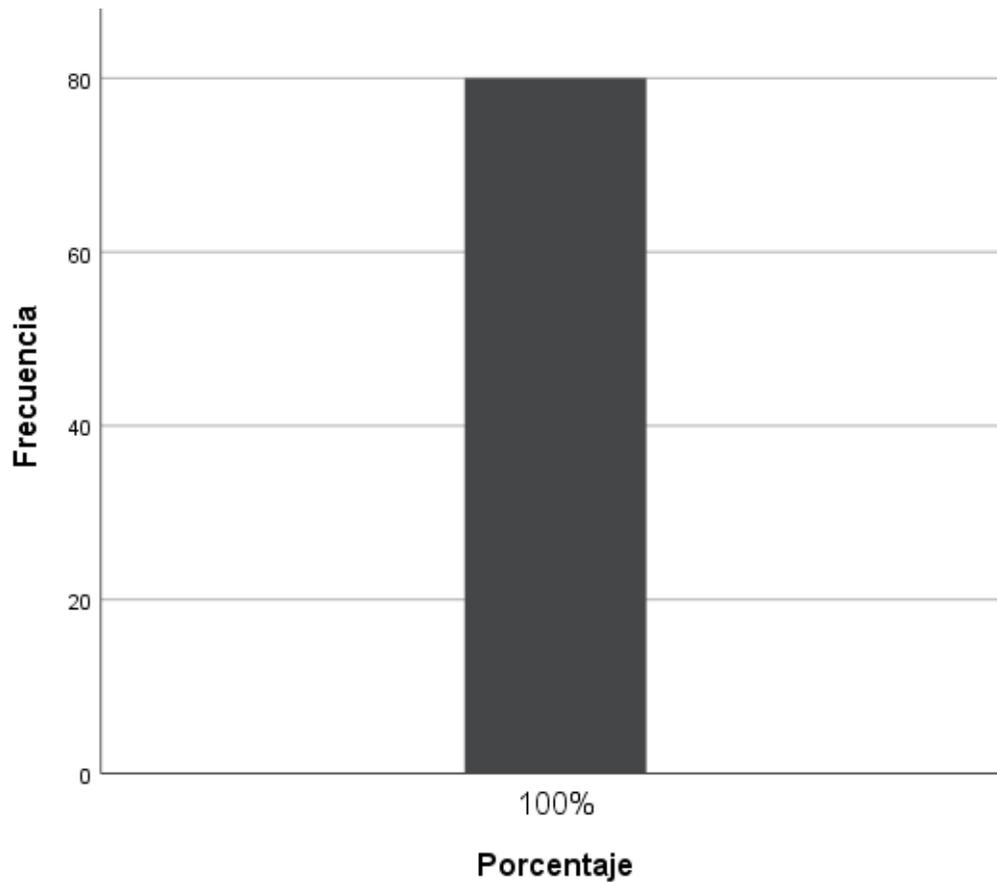


Figura 17 Trabajadores con Sueldo Mínimo como base. Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

Como se aprecia en la Tabla 19 el 100% de trabajadores goza de un sueldo mínimo establecido por la norma laboral como base de sus remuneraciones.

Tabla 20

Remuneración por Horas Extra

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
0.00%	46	57.5	57.5	57.5
33.33%	1	1.3	1.3	58.8
100.00%	33	41.3	41.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

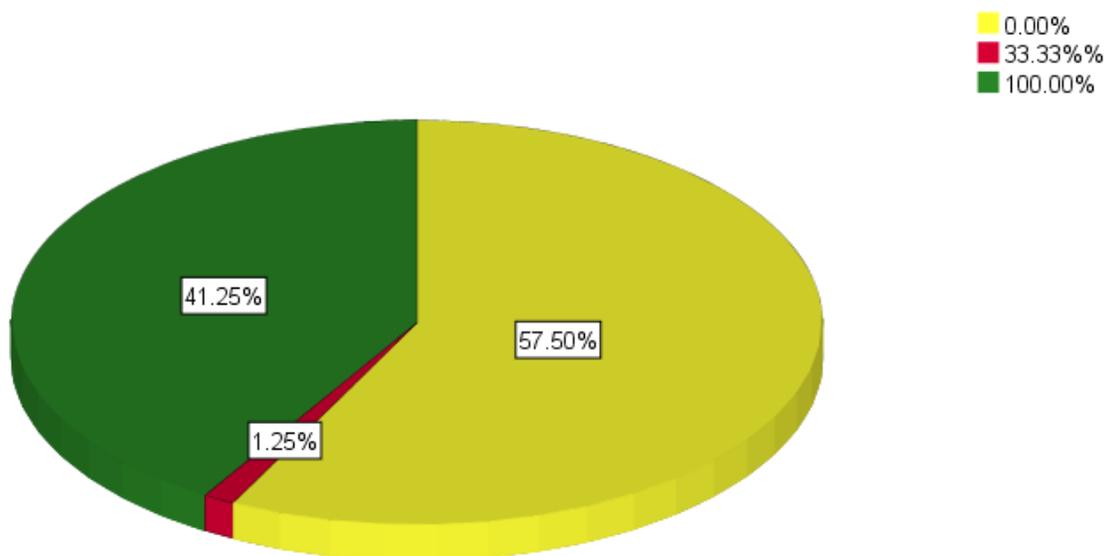


Figura 18 Remuneración por Horas Extra. Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

De acuerdo a la Figura 18 un 57.5% de MYPEs no se responsabiliza con ningún trabajador por las horas extra que ellos realizan. Por otro lado, hay un 41.25% que, si lo hace, dejándonos a un 1.25% que se responsabiliza parcialmente con la tercera parte de sus trabajadores que laboran más de lo pactado.

Tabla 21

Descanso Semanal

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
0.00%	5	6.3	6.3	6.3
16.67%	1	1.3	1.3	7.5
33.33%	2	2.5	2.5	10.0
50.00%	2	2.5	2.5	12.5
100.00%	70	87.5	87.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

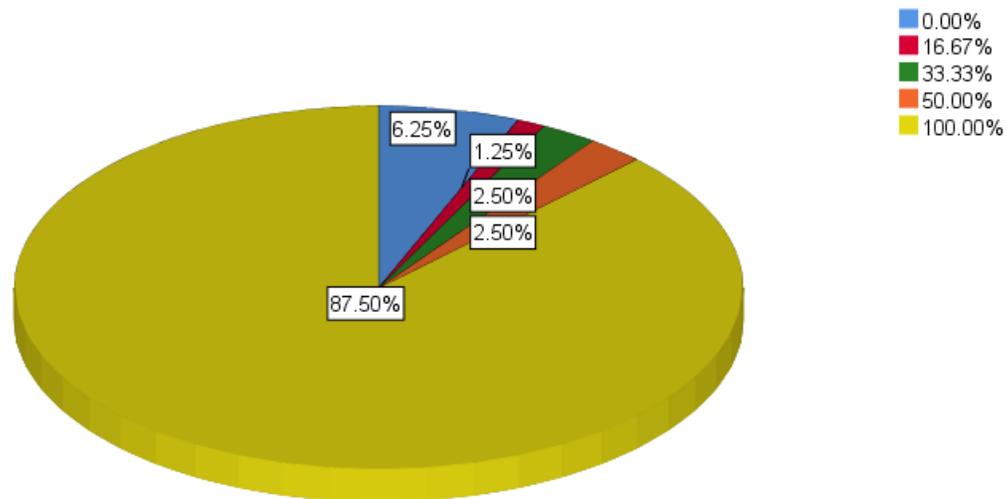


Figura 19 Descanso Semanal. Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

La Figura 19 nos muestra como un 87.5% de MYPEs le da descanso semanal a todo su personal. Distribuyendo el resto en un 6.25% que no les da descanso y el mismo porcentaje que le da descanso semanal a una parte de sus trabajadores.

Tabla 22

Descanso Vacacional

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
0.00%	25	31.3	31.3	31.3
4.35%	1	1.3	1.3	32.5
16.67%	1	1.3	1.3	33.8
20.00%	1	1.3	1.3	35.0
21.43%	1	1.3	1.3	36.3
33.33%	2	2.5	2.5	38.8
45.45%	1	1.3	1.3	40.0
50.00%	1	1.3	1.3	41.3
80.00%	1	1.3	1.3	42.5
95.65%	1	1.3	1.3	43.8
100.00%	45	56.3	56.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

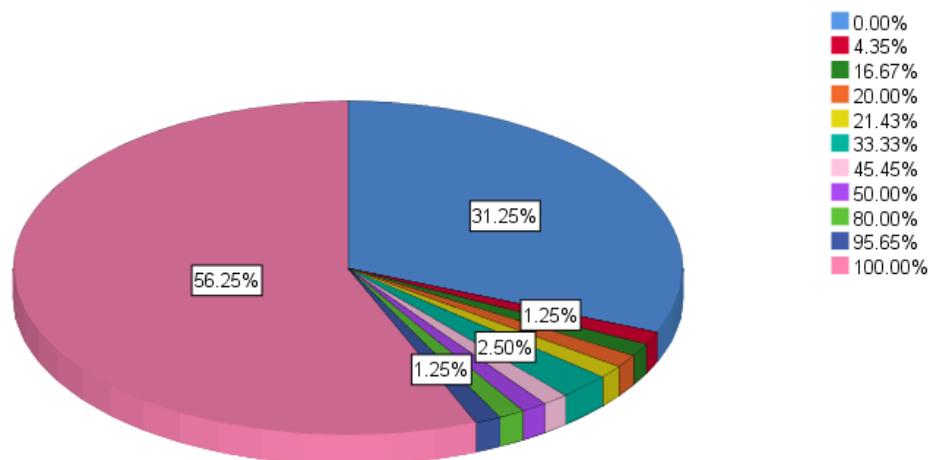


Figura 20 Descanso Vacacional. Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

La Figura 20 nos muestra como más de la mitad (56.25%) de MYPEs le da descanso vacacional a todo su personal. Distribuyendo el resto en una tercera parte (31.25%) que no les da vacaciones a ninguno de sus trabajadores y un 12.5% que le da descanso vacacional a una parte de sus trabajadores.

Tabla 23

Descanso por Feriados

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
0.00%	23	28.7	28.7	28.7
16.67%	1	1.3	1.3	30.0
50.00%	3	3.8	3.8	33.8
95.65%	1	1.3	1.3	35.0
100.00%	52	65.0	65.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

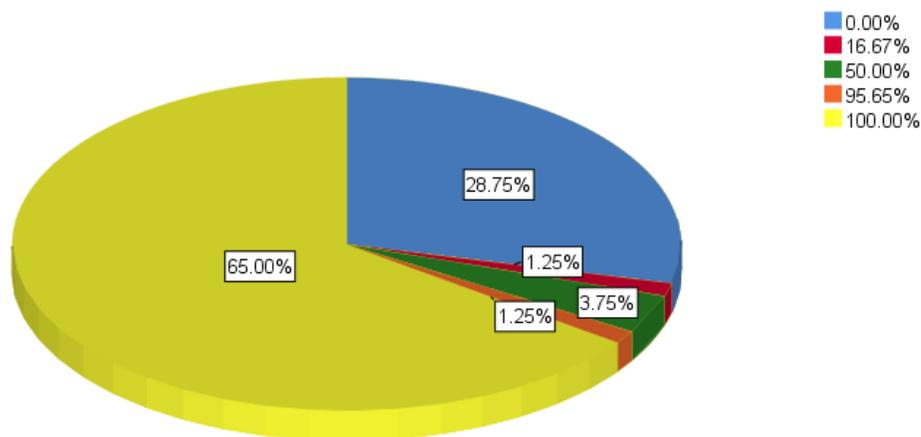


Figura 21 Descanso por Feriados. Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

La Figura 21 nos muestra como casi las dos terceras partes (65%) del total de MYPEs le da descanso por feriados a todo su personal. Distribuyendo el resto en un 28.75% que no les da descanso por feriado a ninguno de sus trabajadores y un 6.25% que le da descanso vacacional a una parte de sus trabajadores.

Tabla 24

Asignación Familiar

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20.00%	1	1.3	14.3	14.3
30.43%	1	1.3	14.3	28.6
80.00%	1	1.3	14.3	42.9
100.00%	4	5.0	57.1	100.0
Total	7	8.8	100.0	
Missing System		73	91.3	
Total		80	100.0	

Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

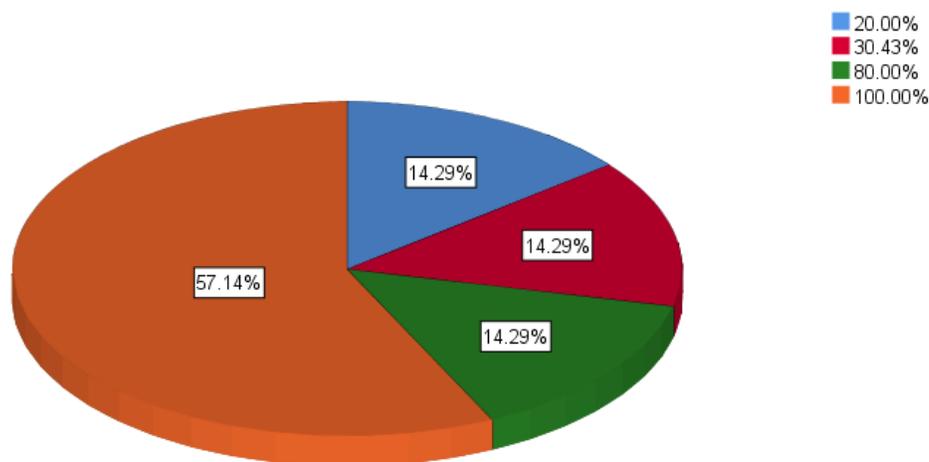


Figura 22 Asignación Familiar. Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

Se observa en la Tabla 24 que del total de Pequeñas empresas que deben asumir una asignación familiar a quienes correspondan, más del 50% lo otorga al 100% de sus empleados. El resto lo hace de acuerdo a la proporción de personal que le corresponda.

Tabla 25

Gratificación

	Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
40.00%	1	1.3	14.3	14.3
80.00%	1	1.3	14.3	28.6
95.65%	1	1.3	14.3	42.9
100.00%	4	5.0	57.1	100.0
Total	7	8.8	100.0	
Missing System	73	91.3		
Total	80	100.0		

Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

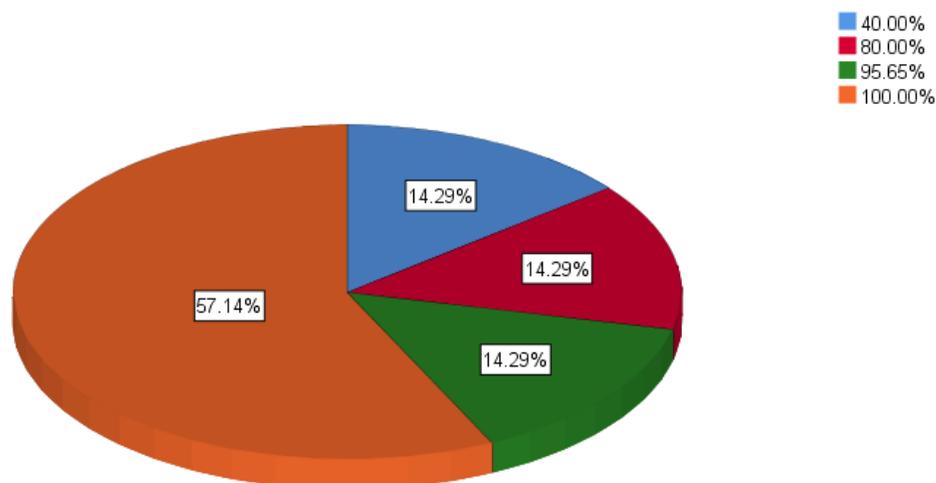


Figura 23 Gratificación. Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

Como se muestra en la Tabla 25, del total de Pequeñas empresas, un 57.14% le otorga gratificaciones al 100% de su personal, mientras que el resto se distribuye en MYPEs que otorgan este beneficio solo a un porcentaje de su personal.

Tabla 26

CTS

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
0.00%	1	1.3	14.3	14.3
40.00%	1	1.3	14.3	28.6
80.00%	1	1.3	14.3	42.9
95.65%	1	1.3	14.3	57.1
100.00%	3	3.8	42.9	100.0
Total	7	8.8	100.0	
Missing System	73	91.3		
Total	80	100.0		

Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

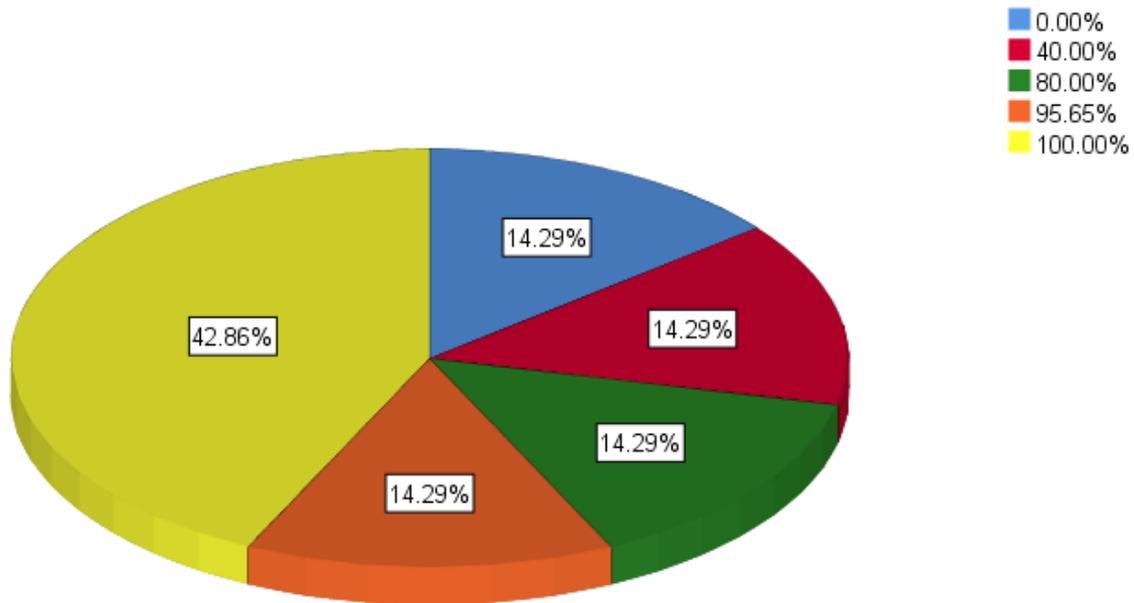


Figura 24 CTS. Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

La Tabla 26 nos muestra que, del total de Pequeñas empresas, menos de la mitad (42.86%) cumplen con pagar la CTS del total de su personal, habiendo un 14.29% que no lo hace en ningún caso. Dejando un 42.86% que otorga este beneficio al menos a un porcentaje de su personal.

Tabla 27

SCTR

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
0.00%	7	8.8	100.0	100.0
Missing System	73	91.3		
Total	80	100.0		

Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

Como se aprecia en la Tabla 27 ninguna de las Pequeñas empresas registradas en las encuestas consideran de riesgo las actividades que realizan como para poder contratar un Seguro Complementario de Trabajo Riesgoso (SCTR) para alguno de sus trabajadores.

Tabla 28

Seguro de Vida

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
0.00%	4	5.0	57.1	57.1
30.00%	1	1.3	14.3	71.4
100.00%	2	2.5	28.6	100.0
Total	7	8.8	100.0	
Missing System	73	91.3		
Total	80	100.0		

Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

Observamos también en la Tabla 28 que más de la mitad de Pequeñas empresas encuestadas (57.1%) manifestaron no haber contratado un Seguro de Vida para ninguno de sus empleados, mientras que el 28.6% lo ha hecho con todos sus empleados y dejándonos con un 14.3% que lo ha hecho de manera parcial.

Tabla 29

Tipo de Seguridad Social al que se encuentran afiliados los trabajadores

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SIS	34	6.5	6.5	6.5
EsSalud	292	55.4	55.4	61.9
Privado	5	.9	.9	62.8
Ninguno	196	37.2	37.2	100.0
Total	527	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

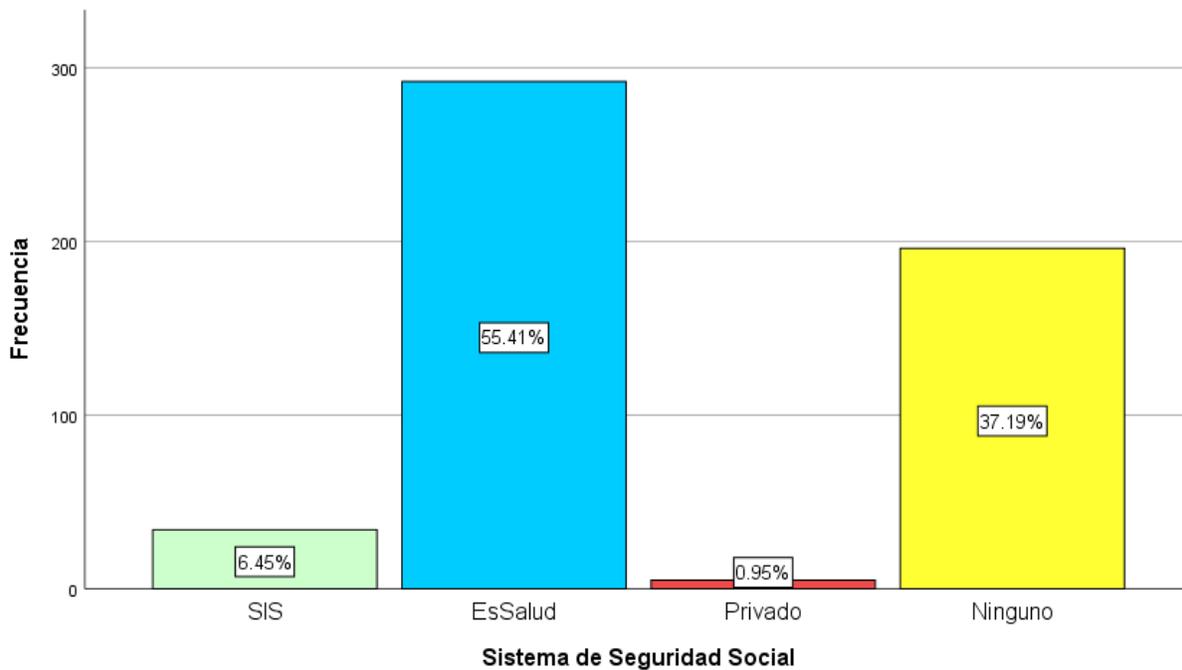


Figura 25 Tipo de Seguridad Social al que se encuentran afiliados los trabajadores. Fuente: Encuesta.

Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

Como se observa en la Figura 25 del total de empleados que son 527, casi dos tercios de estos están afiliados a algún tipo de Seguridad Social, siendo EsSalud la que acoge al 55.41% de empleados que aportan a su Sistema de Seguridad Social. Sin embargo, lo preocupante es que el 37.19% de empleados por las MYPEs encuestadas no está afiliado a ningún tipo de Seguridad Social.

Tabla 30

Régimen Pensionario al que están afiliados los trabajadores

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
AFP	159	30.2	30.2	30.2
ONP	114	21.6	21.6	51.8
Ninguno	254	48.2	48.2	100.0
Total	527	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

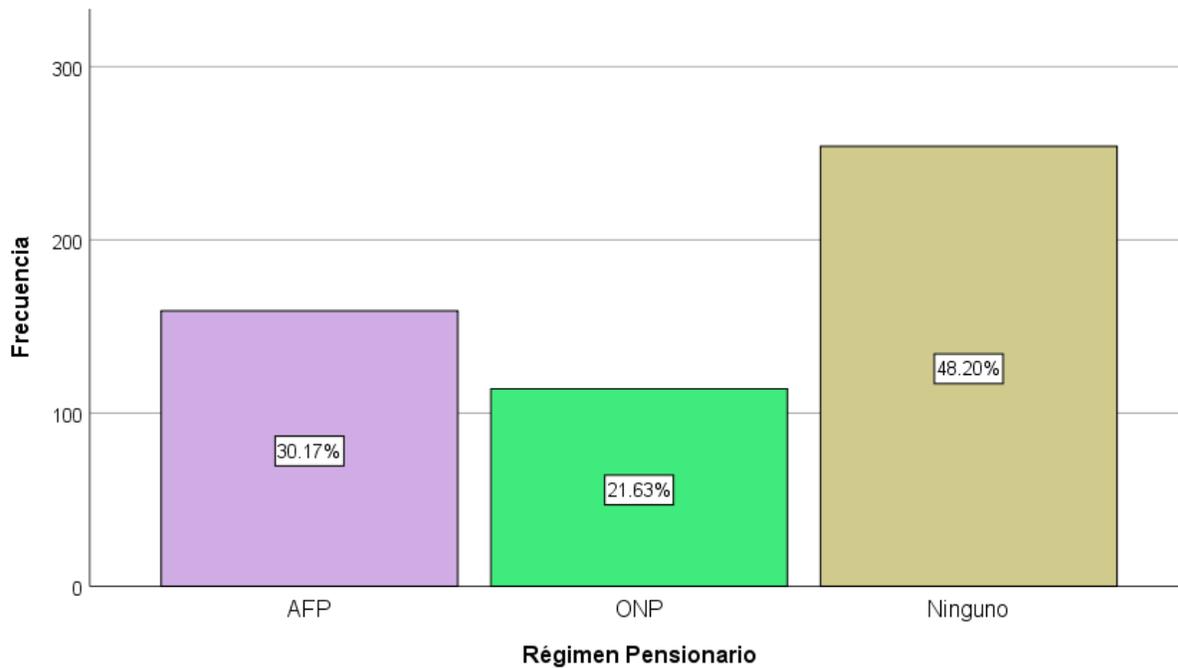


Figura 26 Régimen Pensionario al que están afiliados los trabajadores. Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

En la Figura 26 podemos distinguir como poco más de la mitad del total de empleados por las MYPEs encuestadas (51.8%) están afiliados a alguno de los dos Regímenes Pensionarios, la participación de la AFP lleva un poco de ventaja por sobre los que aportan a la ONP. Pero lo que concierne más en esta gráfica es que el 48.2% de empleados no está aportando a ninguno de los fondos de pensiones para su jubilación.

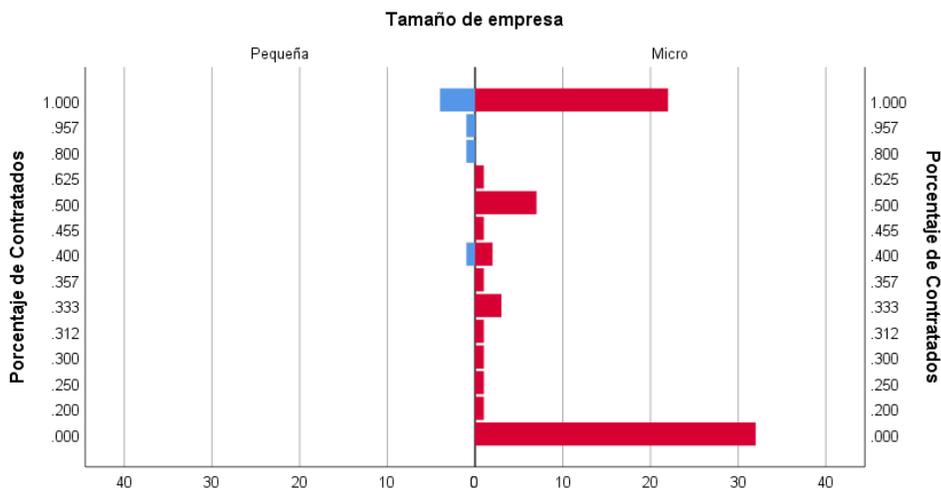


Figura 27 Pirámide de población. Porcentaje de Contratados por Tamaño de empresa. Fuente: Encuesta.

Nota: Esta Figura se elaboró según la Tabla 7 y la Tabla 14.

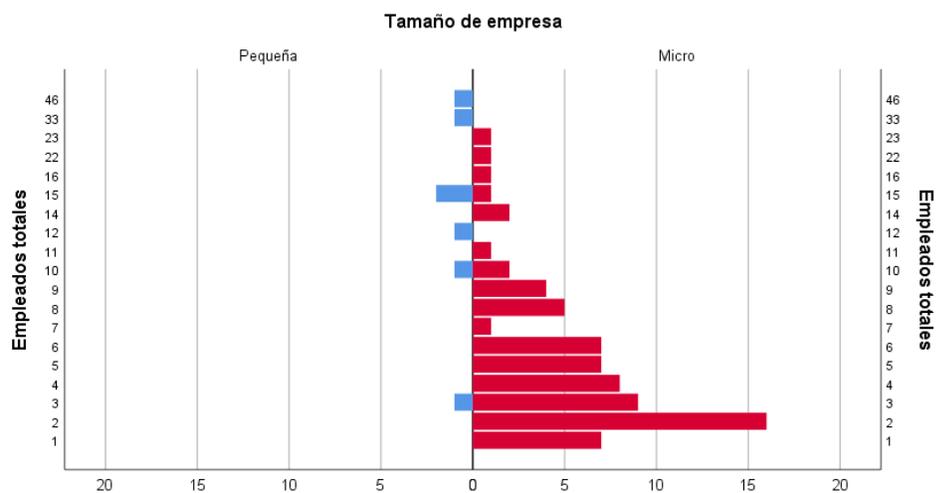


Figura 28 Pirámide de población. Recuento Empleados totales por Tamaño de empresa. Fuente: Encuesta.

Nota: Esta Figura se elaboró según la Tabla 7 y la Tabla 13.

De acuerdo con las Figuras 27 y 28 podemos apreciar mayor incidencia de bajos porcentajes de empleados contratados en la Micro empresa en comparación con la Pequeña empresa. Además, las Micros empresas tienen de 1 a 4 empleados por lo general.

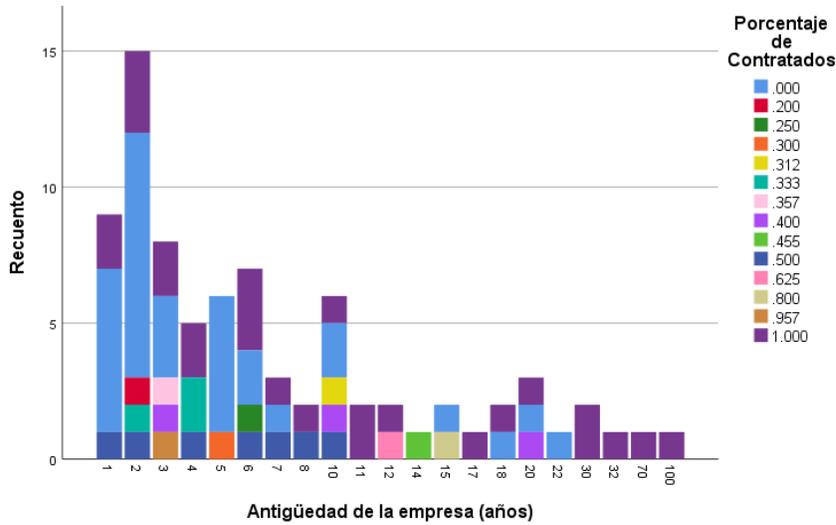


Figura 29 Barras apiladas. Recuento de Antigüedad de la empresa (años) por Porcentaje de Contratados.

Fuente: Encuesta. Nota: Esta Figura se elaboró según la Tabla 11 y la Tabla 14.

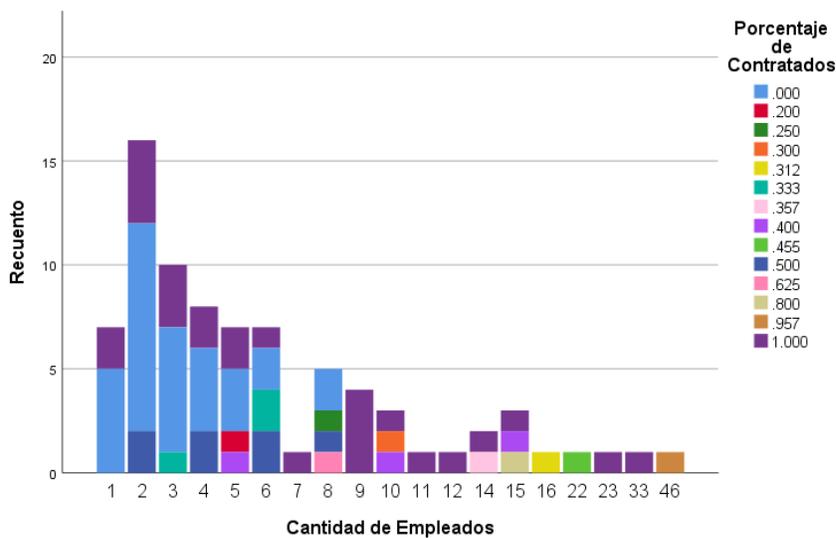


Figura 30 Barras apiladas. Recuento de Cantidad de Empleados por Porcentaje de Contratados. Fuente:

Encuesta. Nota: Esta Figura se elaboró según la Tabla 13 y la Tabla 14.

Se observa en las Figuras 29 y 30 que aquellas empresas que tienen menor antigüedad y una menor cantidad de empleados son aquellos que presentan mayores niveles de incidencia en bajos porcentajes de contratación formal de empleados. Siendo las Micro empresas las más afectadas.

4.2. Resultados sobre las variables

Ésta sección refleja la opinión personal de los emprendedores acerca de cómo perciben a cada componente de los costos laborales y acerca de aspectos relacionados con la informalidad.

4.2.1. Sobre los Costos Laborales

Tabla 31

Remuneración Básica

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Bajo	21	26.3	26.3	26.3
Regular	54	67.5	67.5	93.8
Alto	5	6.3	6.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

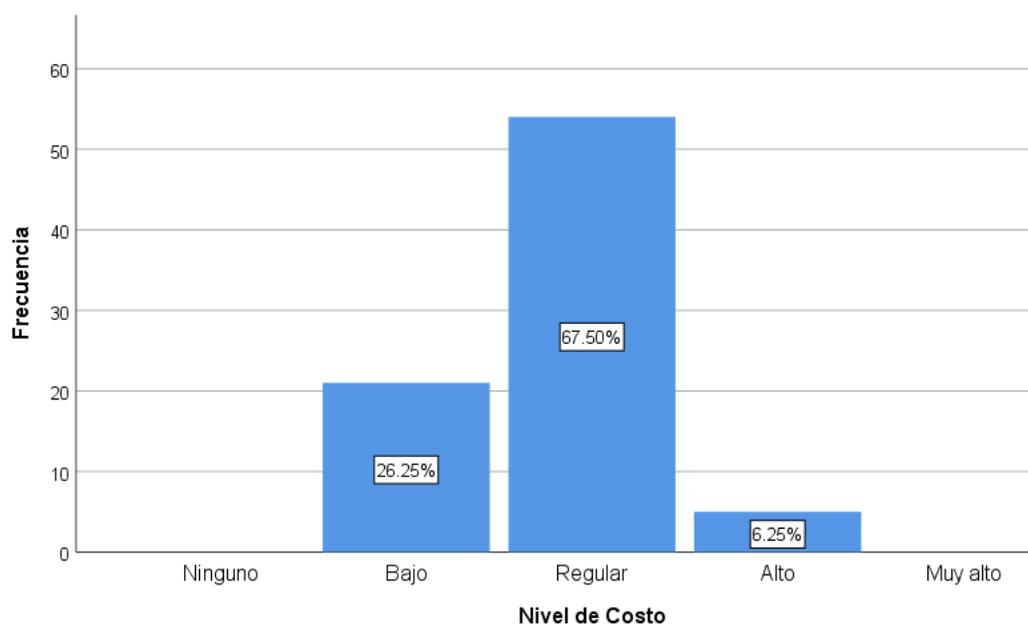


Figura 31 Remuneración Básica. Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

En la Figura 31 se puede observar que un 67.5% de MYPEs encuestadas declaran a la remuneración básica (Remuneración Mínima Vital), de acuerdo a norma, como un costo regular. Lo interesante está en que casi la tercera parte considera que es un costo bajo y el 6.25% cree que es un costo alto.

Tabla 32

Sobretiempo

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Bajo	11	13.8	13.8	13.8
Regular	47	58.8	58.8	72.5
Alto	19	23.8	23.8	96.3
Muy alto	3	3.8	3.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

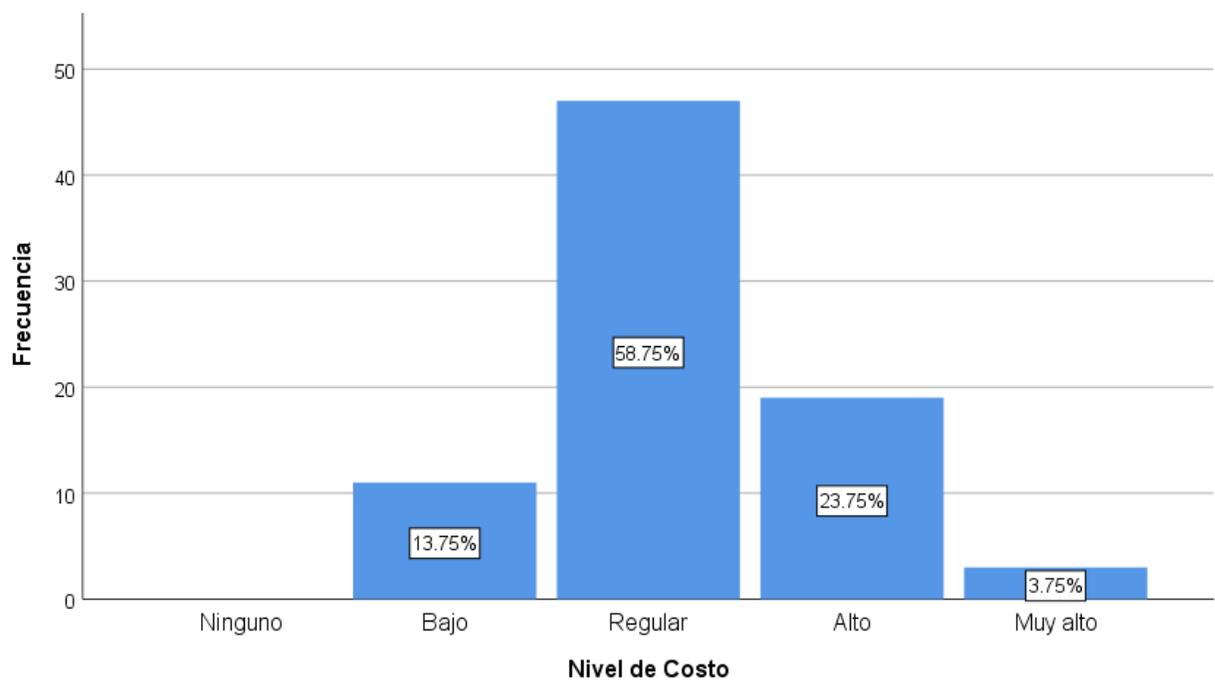


Figura 32 Sobretiempo. Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

De acuerdo a la Figura 32 podemos decir que en el caso del sobretiempo más de la mitad de encuestados (58.75%) creen que es un costo regular. Seguido de un 23.75% que lo percibe como alto y poco más de la mitad de éstos (13.75%) lo consideran como un costo bajo. Quedando un 3.75% que lo percibe como muy alto.

Tabla 33

Descanso Semanal

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Bajo	10	12.5	12.5	12.5
Regular	46	57.5	57.5	70.0
Alto	21	26.3	26.3	96.3
Muy alto	3	3.8	3.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

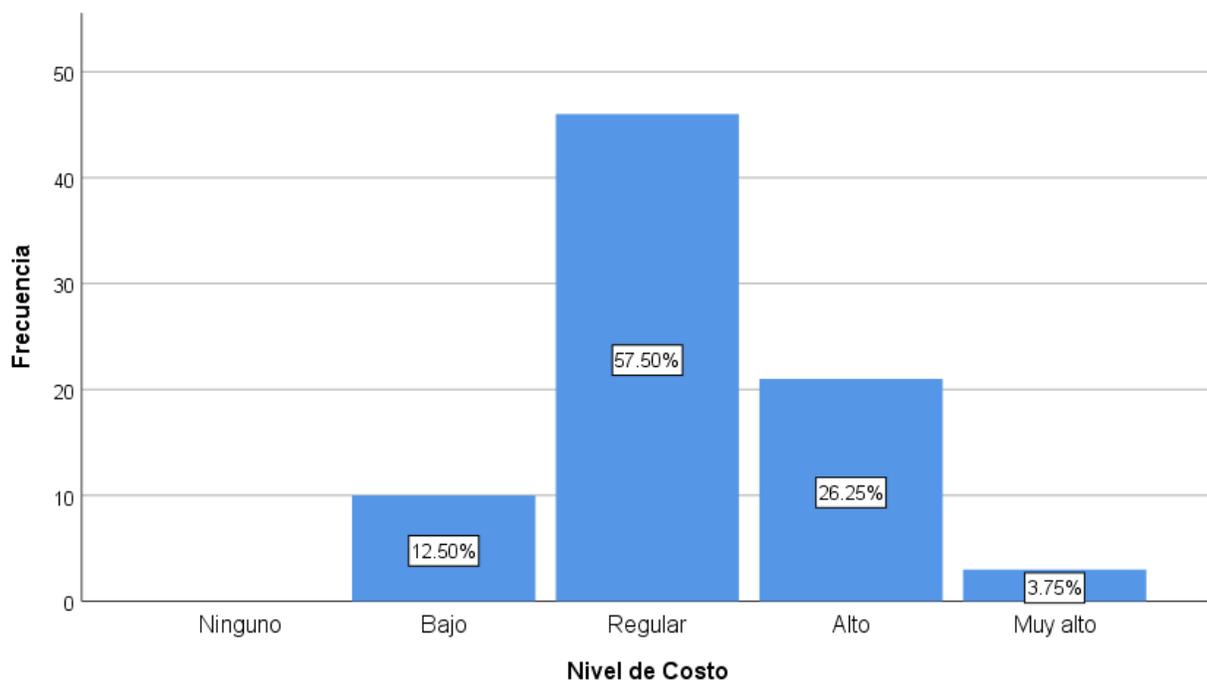


Figura 33 Descanso Semanal. Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

Según la Figura 33 más de la mitad (57.5%) de encuestados considera el descanso semanal como un costo regular, mientras que el 26.25% lo considera como alto. Seguido por un 12.5% que lo considera como bajo y por ultimo un 3.75% que lo declara como muy alto.

Tabla 34

Descanso Vacacional

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Bajo	9	11.3	11.3	11.3
Regular	52	65.0	65.0	76.3
Alto	14	17.5	17.5	93.8
Muy alto	5	6.3	6.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

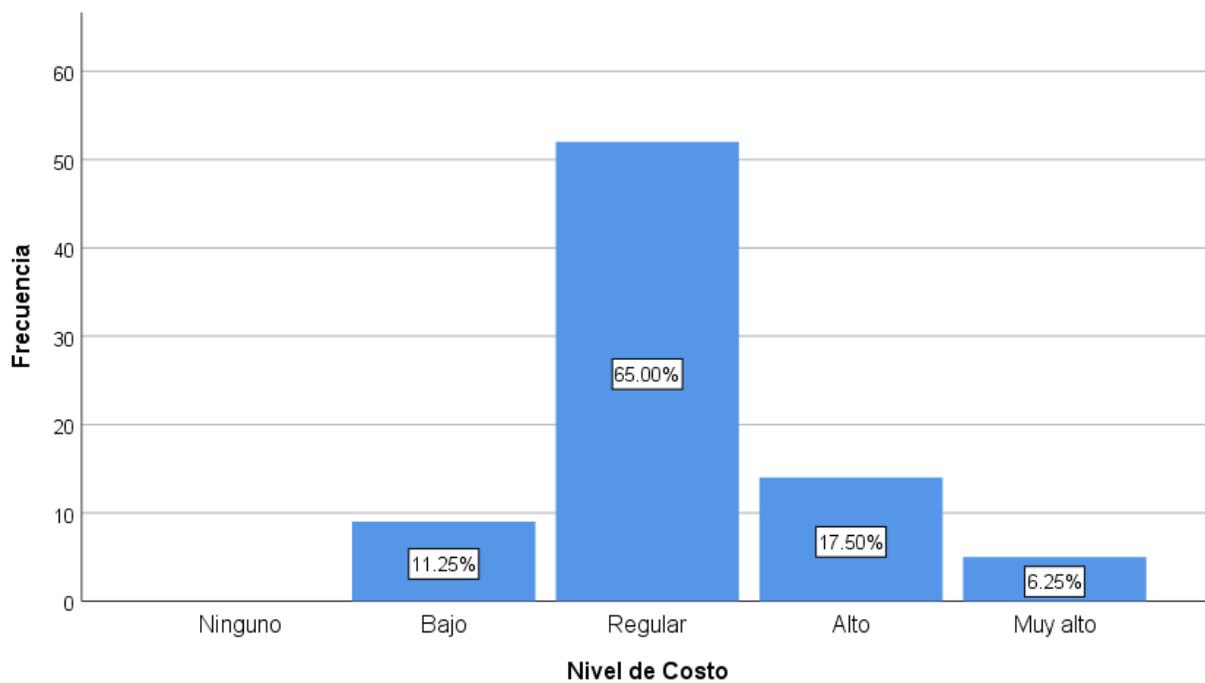


Figura 34 Descanso Vacacional. Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

En la Figura 34 apreciamos que casi dos terceras partes (65%) de encuestados percibe el descanso vacacional como un costo regular. Seguido por el 23.75% que se distribuye entre alto y muy alto. Mientras el 11.25% lo percibe como un costo bajo.

Tabla 35

Descanso por Feriados

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Bajo	6	7.5	7.5	7.5
Regular	45	56.3	56.3	63.7
Alto	26	32.5	32.5	96.3
Muy alto	3	3.8	3.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

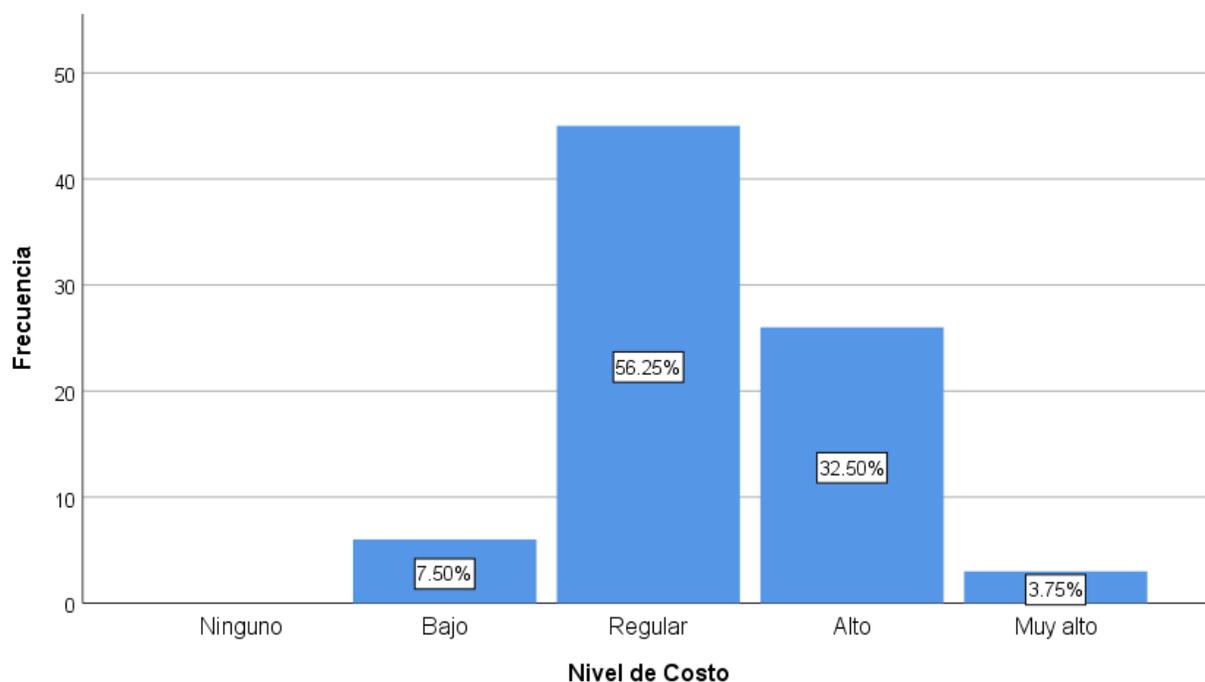


Figura 35 Descanso por Feriados. Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

Observamos en la Figura 35 que el 56.25% percibe el descanso por feriado como un costo regular, mientras que aproximadamente la tercera parte (32.5%) lo percibe como alto y un 3.75% como muy alto. Por otro lado, solo un 7.5% lo percibe como bajo.

Tabla 36

Asignación Familiar

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Regular	5	6.3	71.4	71.4
Alto	2	2.5	28.6	100.0
Total	7	8.8	100.0	
Missing System	73	91.3		
Total	80	100.0		

Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

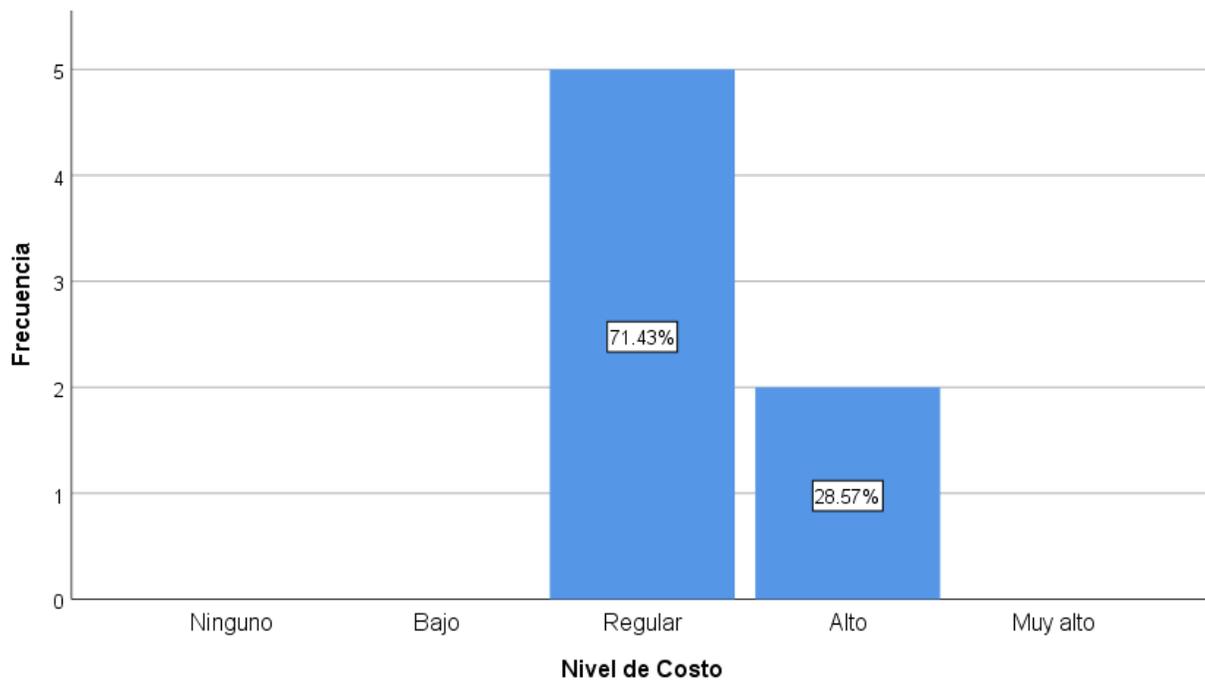


Figura 36 Asignación Familiar. Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

La Figura 36 nos muestra que el 71.43% de Pequeñas empresas encuestadas percibe la asignación familiar como un costo regular y el 28.57% lo percibe como alto.

Tabla 37

Gratificaciones

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Regular	5	6.3	71.4	71.4
Alto	2	2.5	28.6	100.0
Total	7	8.8	100.0	
Missing System	73	91.3		
Total	80	100.0		

Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

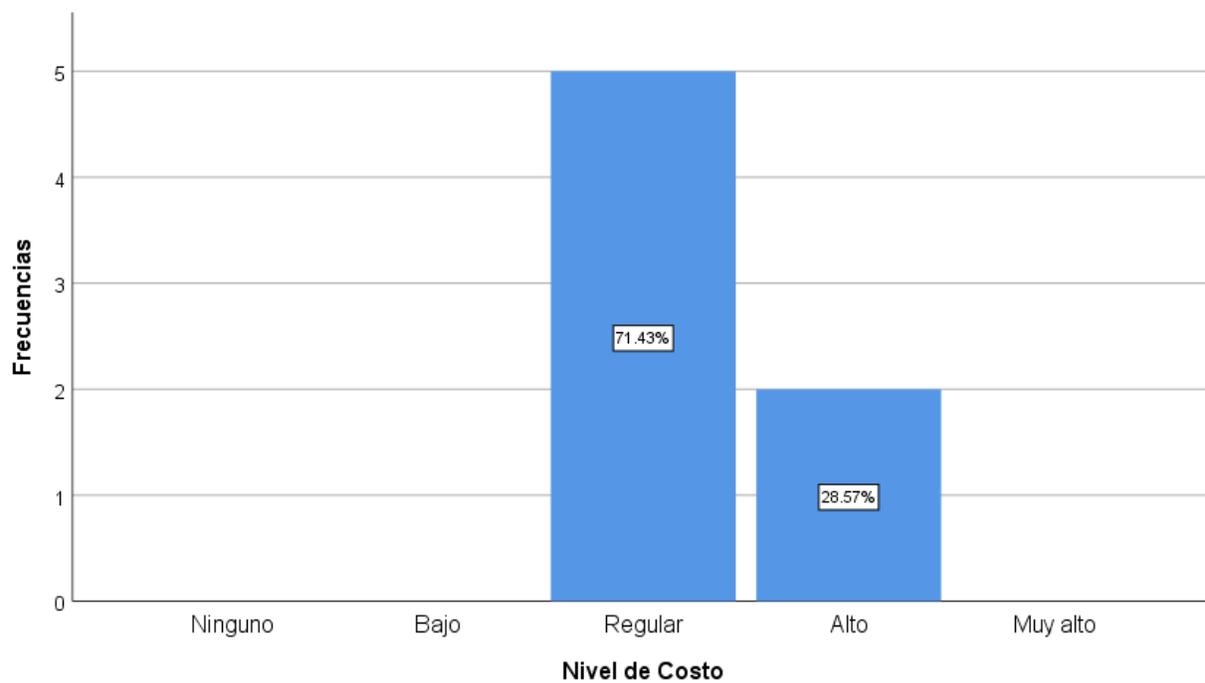


Figura 37 Gratificaciones. Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

En la Figura 37 se observa que de las Pequeñas empresas encuestadas, el 71.43% percibe las gratificaciones como un costo regular, mientras que el 28.57% lo percibe como un costo alto.

Tabla 38

CTS

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Regular	4	5.0	57.1	57.1
Alto	2	2.5	28.6	85.7
Muy alto	1	1.3	14.3	100.0
Total	7	8.8	100.0	
Missing System	73	91.3		
Total	80	100.0		

Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

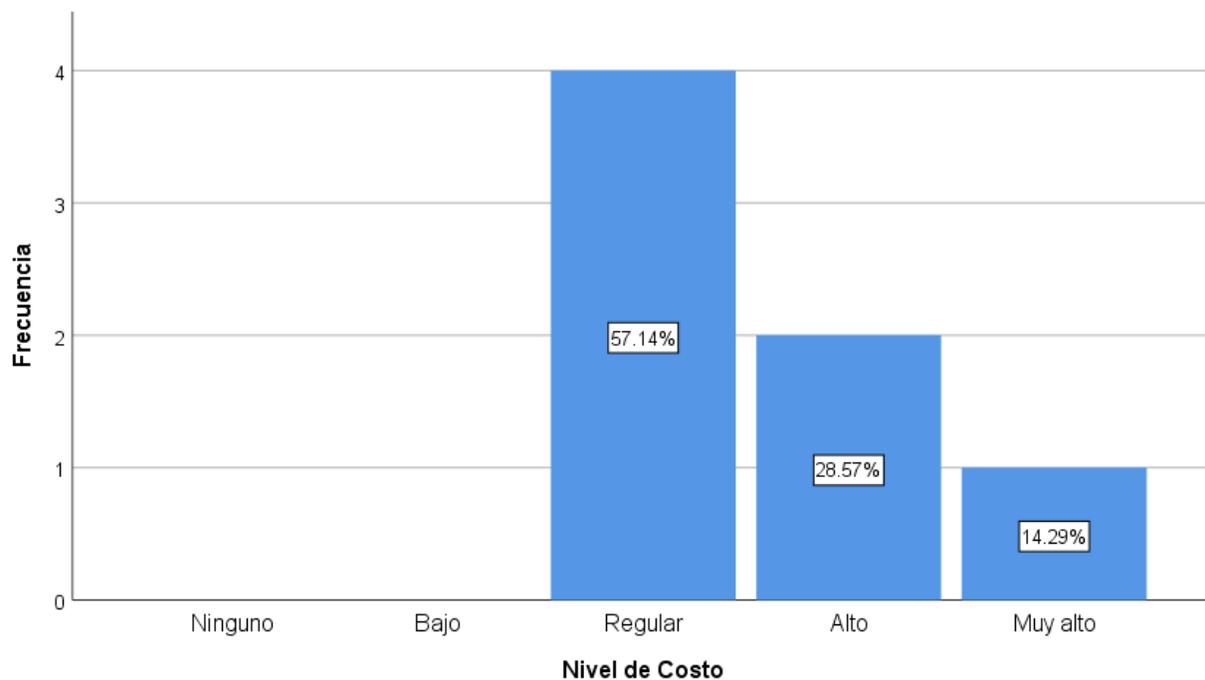


Figura 38 CTS. Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

De acuerdo a la Figura 38 podemos decir que del total de Pequeñas empresas encuestadas, el 57.14% percibe a la CTS como un costo regular, seguido del 28.57% que lo percibe como alto y un 14.29% que lo percibe como un costo muy alto.

Tabla 39

Seguridad Social

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Bajo	6	7.5	7.5	7.5
Regular	56	70.0	70.0	77.5
Alto	14	17.5	17.5	95.0
Muy alto	4	5.0	5.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

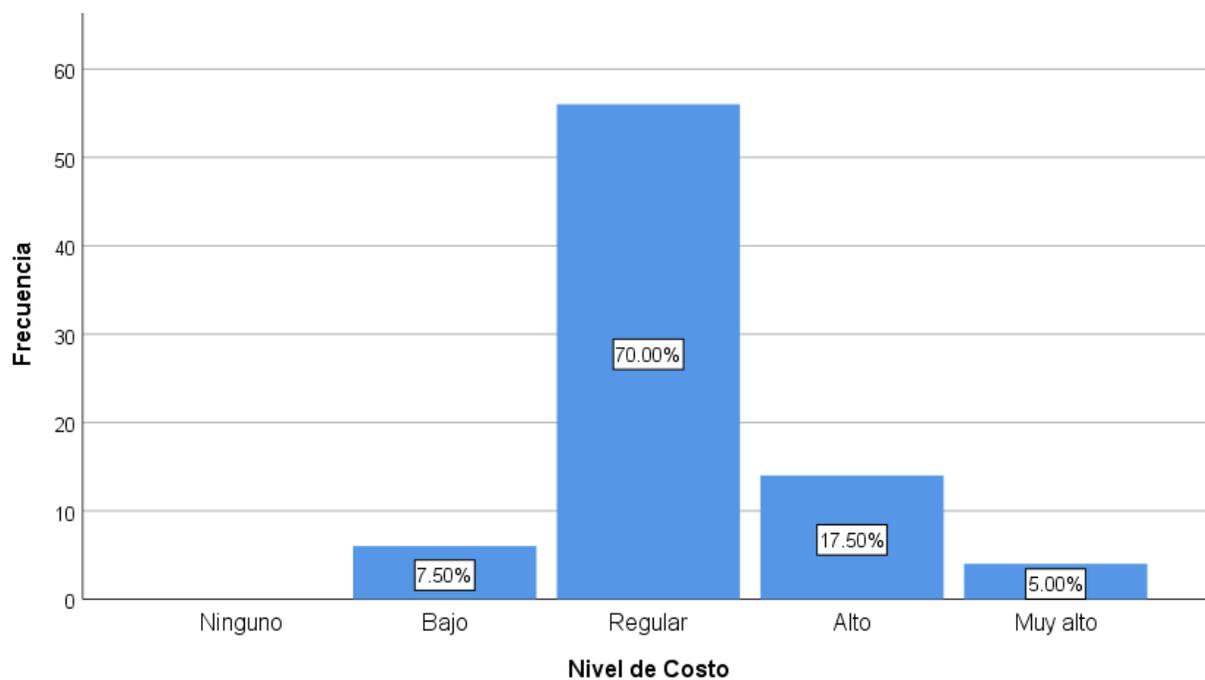


Figura 39 Seguridad Social. Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

En la Figura 39 apreciamos un 70% del total de MYPEs encuestadas que percibe el aporte al sistema de seguridad social como un costo regular, seguido por un 22.5% distribuido entre alto y muy alto. Mientras que solo el 7.5% lo percibe como bajo.

Tabla 40

Régimen Pensionario

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Bajo	1	1.3	1.3	1.3
Regular	26	32.5	32.5	33.8
Alto	37	46.3	46.3	80.0
Muy alto	16	20.0	20.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

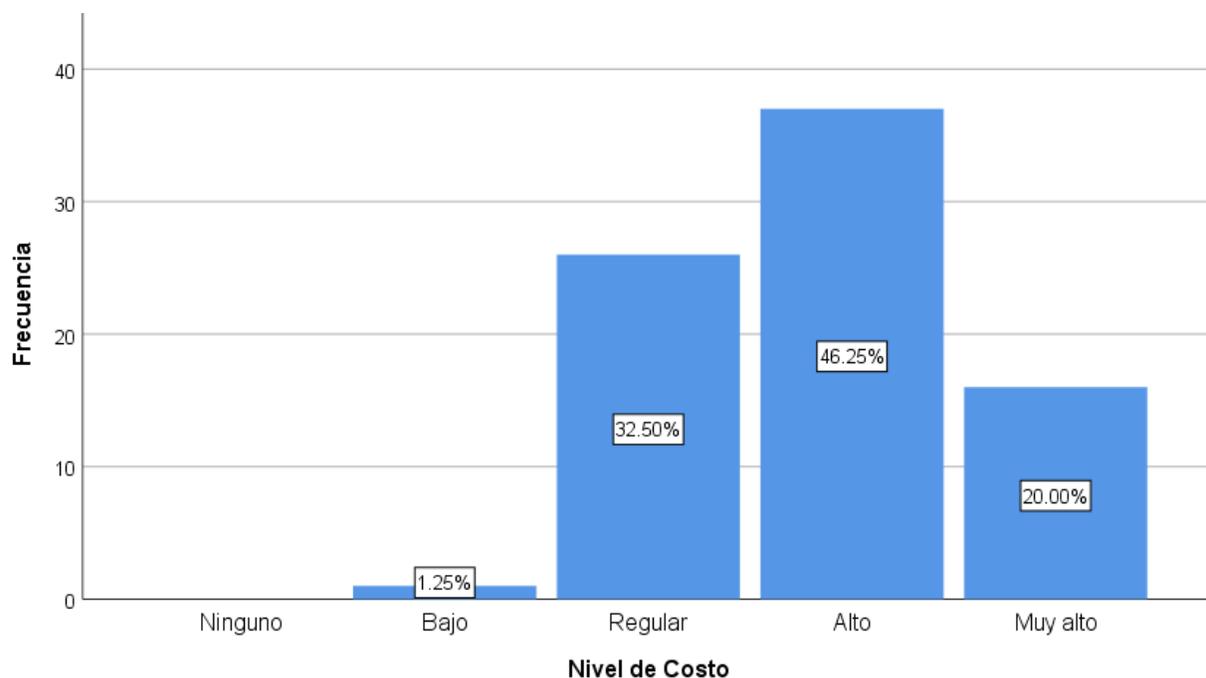


Figura 40 Régimen Pensionario. Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

La Figura 40 nos muestra como casi la mitad de MYPEs (46.25%) perciben el aporte a un régimen pensionario como un monto alto, seguido del 32.5% que lo percibe como regular y una quinta parte que lo percibe como muy alto. Dejando un 1.25% que lo percibe como bajo.

Tabla 41

SCTR

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Ninguno	6	7.5	85.7	85.7
Regular	1	1.3	14.3	100.0
Total	7	8.8	100.0	
Missing System	73	91.3		
Total	80	100.0		

Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

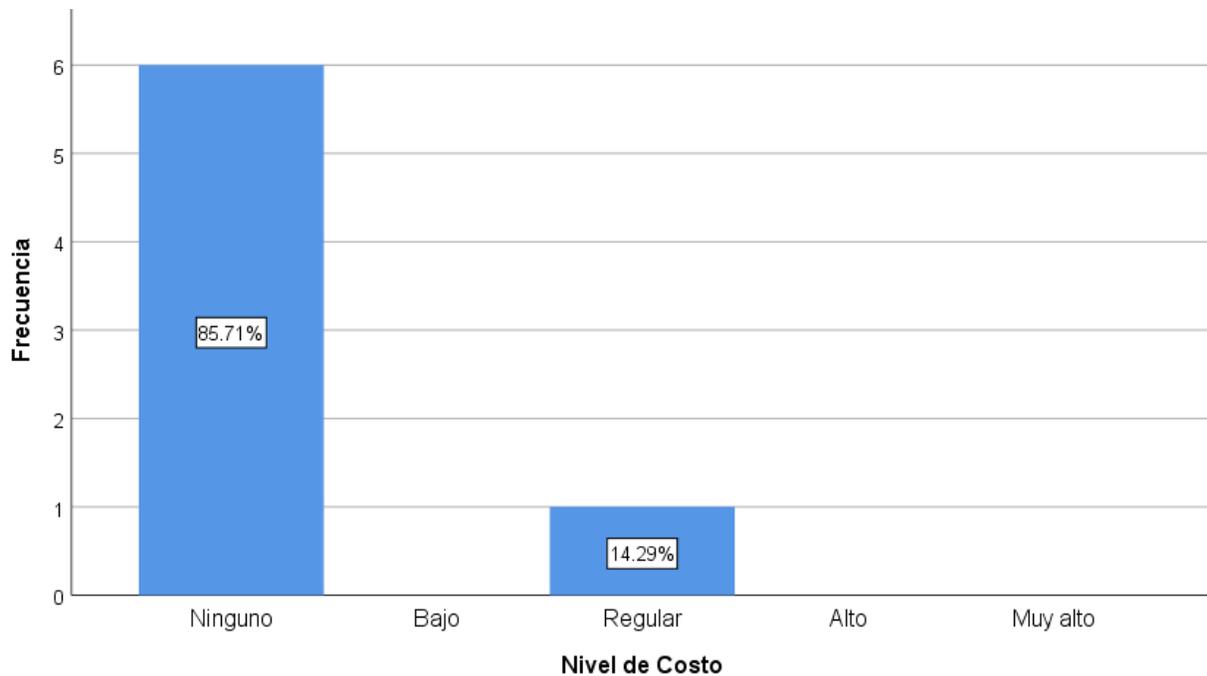


Figura 41 SCTR. Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

Según la Figura 41, del total de Pequeñas empresas encuestadas, solo el 14.29% (1) lo percibiría como un costo regular. Con una mayoría de 85.71% que no consideran riesgosas las actividades que realizan como para poder contratar un SCTR para alguno de sus trabajadores, percibiéndolo como ningún costo.

Tabla 42

Seguro de Vida

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Ninguno	5	6.3	71.4	71.4
Regular	1	1.3	14.3	85.7
Alto	1	1.3	14.3	100.0
Total	7	8.8	100.0	
Missing System	73	91.3		
Total	80	100.0		

Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

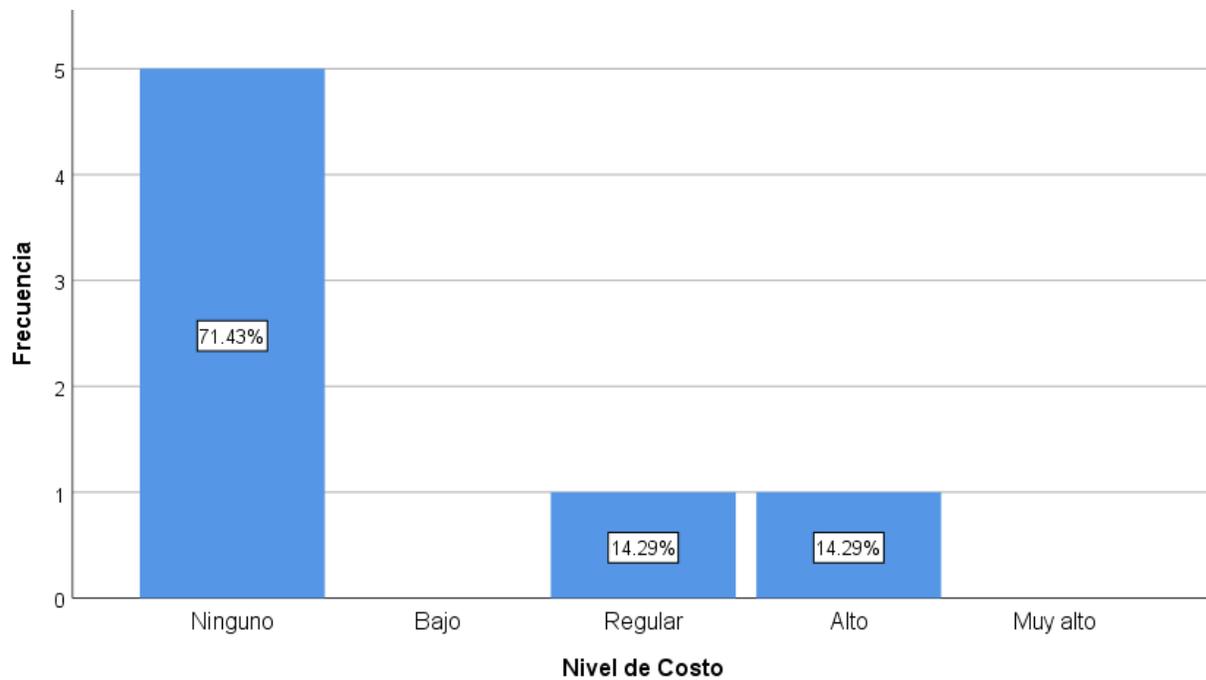


Figura 42 Seguro de Vida. Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

Observamos en la Figura 42 que un 28.58%, distribuido en partes iguales, considera el seguro de vida como un costo regular y alto. Por lo que el 71.43% lo consideraría como ningún costo.

4.2.2. Aspectos relacionados a la Informalidad

Tabla 43

La calidad de servicios públicos es baja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
En desacuerdo	19	23.8	23.8	23.8
Indiferente	22	27.5	27.5	51.2
De acuerdo	24	30.0	30.0	81.3
Totalmente de acuerdo	15	18.8	18.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

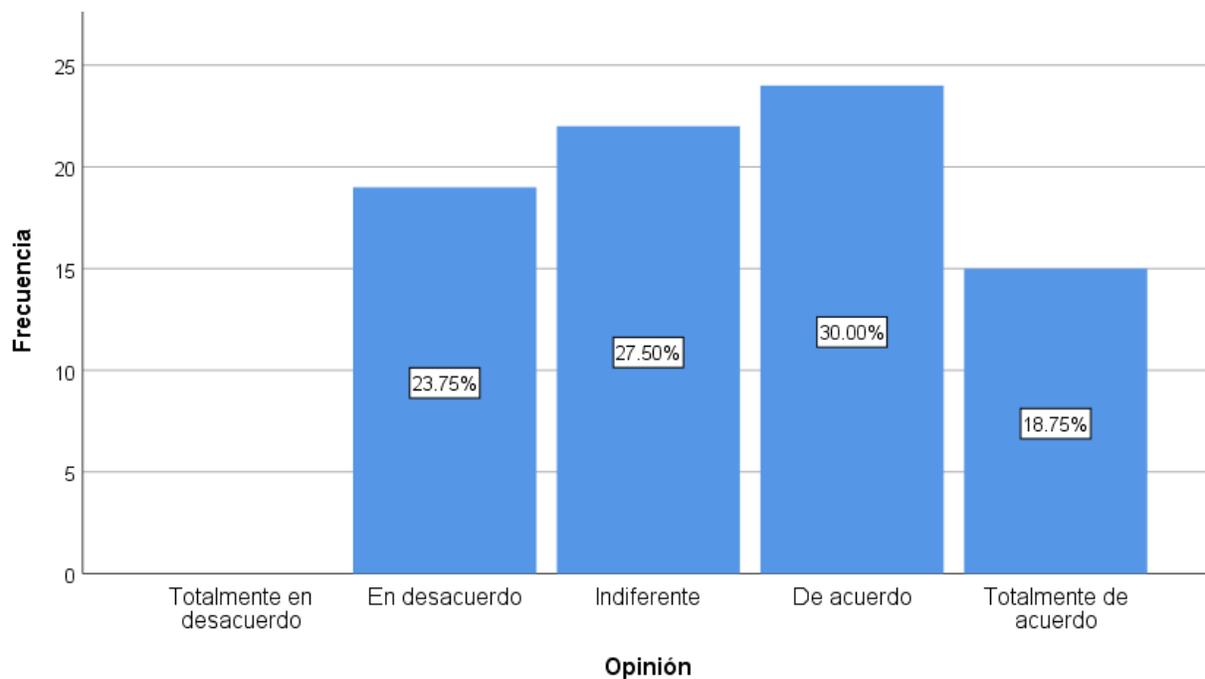


Figura 43 *La calidad de servicios públicos es baja*. Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

Como se muestra en la Figura 43 casi la mitad de encuestados (48.75%) está de acuerdo o totalmente de acuerdo con el enunciado: “La calidad de servicios públicos es baja”. Siguiendo un 27.5% que es indiferente al enunciado y un 23.75% que está en desacuerdo.

Tabla 44

Los esfuerzos del gobierno para hacer cumplir las leyes o normas son bajos

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
En desacuerdo	11	13.8	13.8	13.8
Indiferente	5	6.3	6.3	20.0
De acuerdo	47	58.8	58.8	78.8
Totalmente de acuerdo	17	21.3	21.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

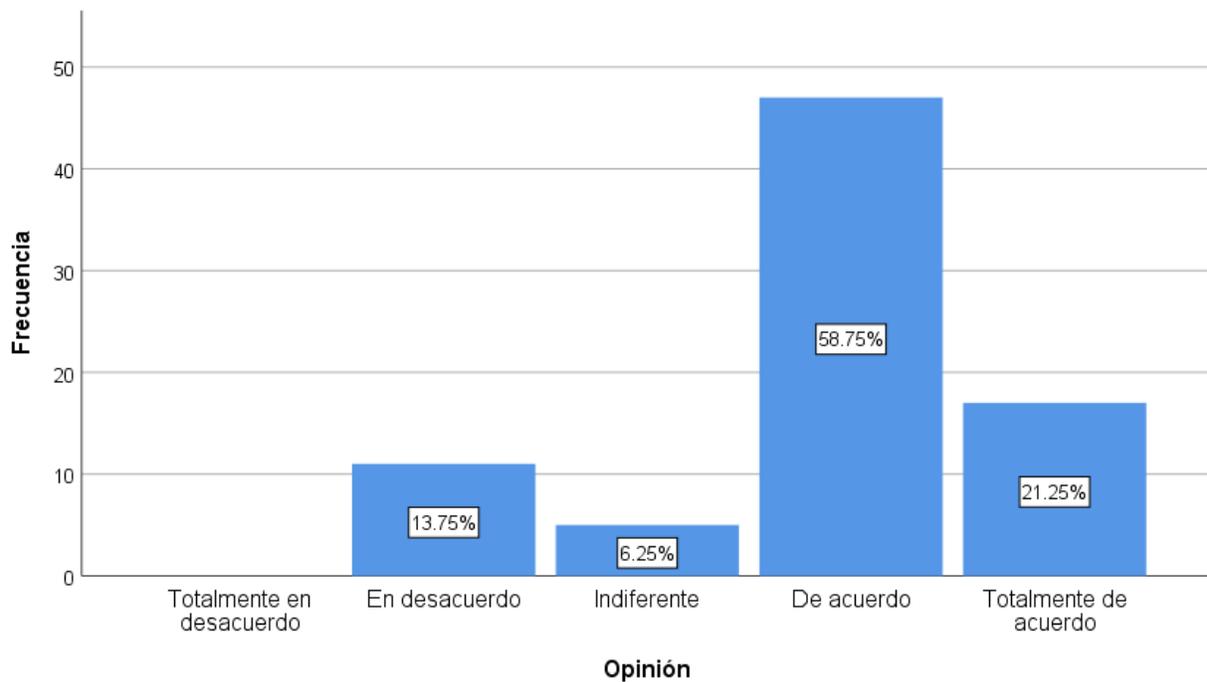


Figura 44 *Los esfuerzos del gobierno para hacer cumplir las leyes o normas son bajos.* Fuente: Encuesta.

Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

De acuerdo con la Figura 44 cuatro quintas partes de los encuestados (80%) estarían de acuerdo o totalmente de acuerdo con el enunciado siguiente: “Los esfuerzos del gobierno para hacer cumplir las leyes o normas son bajos”. Seguido de un 13.75% que está en desacuerdo y un reducido 6.25% que es indiferente al enunciado.

Tabla 45

Los requisitos legales para formalizar un negocio son demasiados

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
En desacuerdo	21	26.3	26.3	26.3
Indiferente	13	16.3	16.3	42.5
De acuerdo	41	51.2	51.2	93.8
Totalmente de acuerdo	5	6.3	6.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

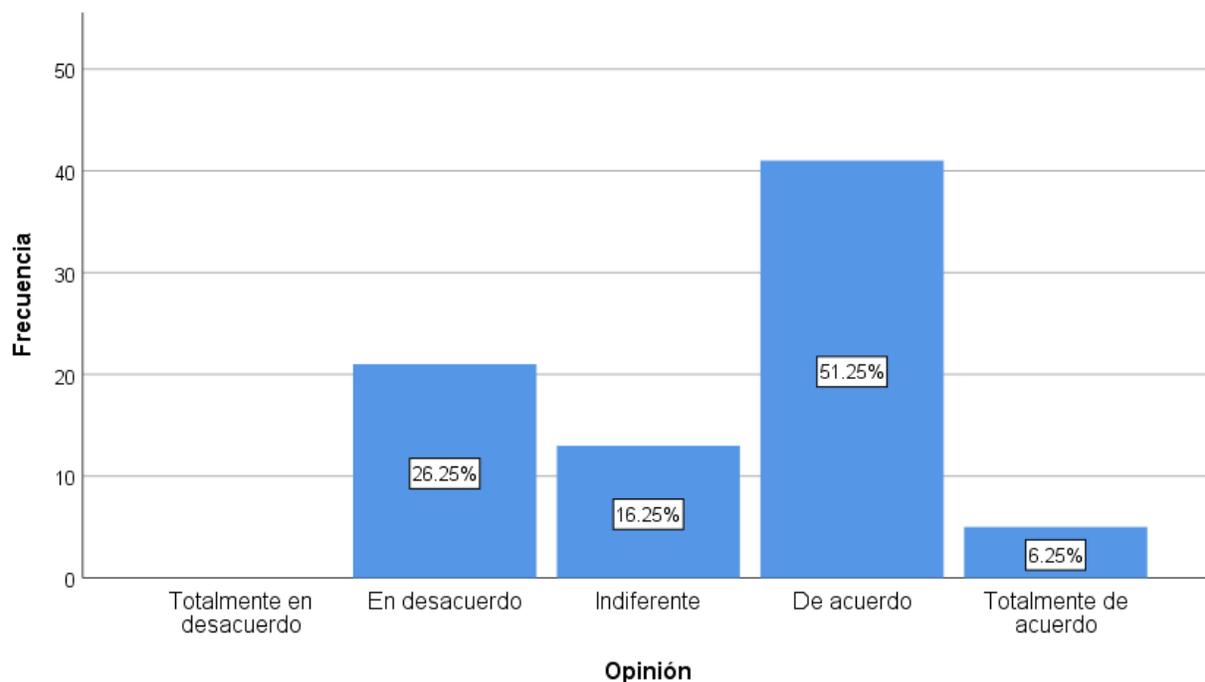


Figura 45 Los requisitos legales para formalizar un negocio son demasiados. Fuente: Encuesta.

Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

En la Figura 45 se muestra como más de la mitad de los encuestados (57.5%) está de acuerdo y totalmente de acuerdo con el siguiente enunciado: “Los requisitos legales para formalizar un negocio son demasiados”. Seguido por un 26.25% que está en desacuerdo y un 16.25% que es indiferente al enunciado.

Tabla 46

El nivel de educación de sus empleados es bajo

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Totalmente en desacuerdo	3	3.8	3.8	3.8
En desacuerdo	29	36.3	36.3	40.0
Indiferente	17	21.3	21.3	61.3
De acuerdo	29	36.3	36.3	97.5
Totalmente de acuerdo	2	2.5	2.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

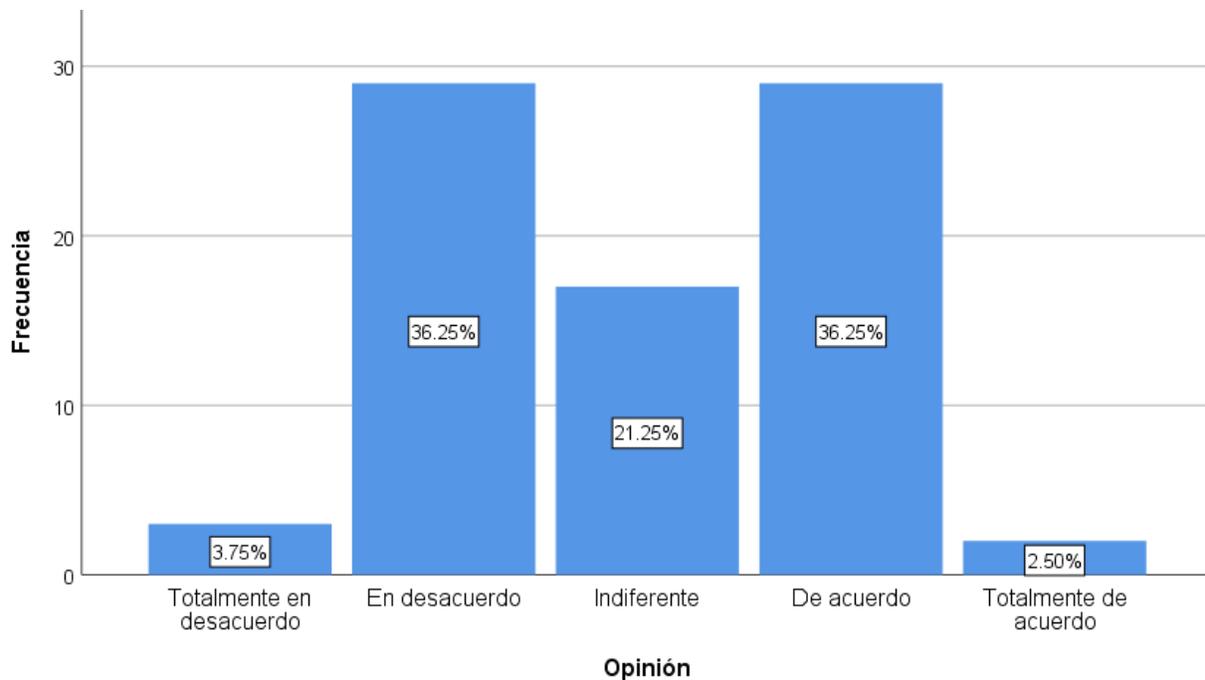


Figura 46 *El nivel de educación de sus empleados es bajo*. Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS

Statistics 25

La Figura 46 nos muestra que el mismo porcentaje de encuestados (36.25%) está de acuerdo y en desacuerdo con el enunciado siguiente: “El nivel de educación de sus empleados es bajo”. Seguidos por un 21.25% que es indiferente al enunciado, un 3.75% que está totalmente en desacuerdo y un 2.5% que está totalmente de acuerdo con el enunciado.

Tabla 47

La calidad del trabajo de sus empleados es baja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Totalmente en desacuerdo	7	8.8	8.8	8.8
En desacuerdo	54	67.5	67.5	76.3
Indiferente	8	10.0	10.0	86.3
De acuerdo	11	13.8	13.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

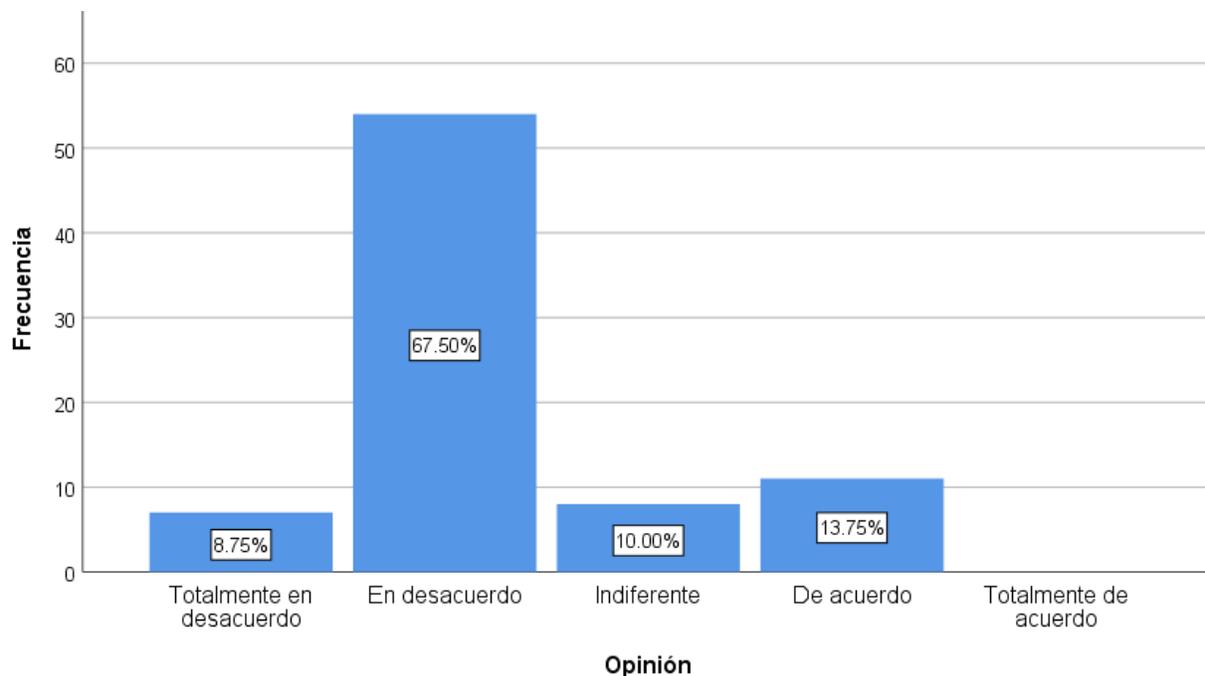


Figura 47 *La calidad del trabajo de sus empleados es baja*. Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS

Statistics 25

Se muestra en la Figura 47 que poco más de tres cuartos del total de encuestados (76.25%) está totalmente en desacuerdo o en desacuerdo con el enunciado: “La calidad del trabajo de sus empleados es baja”. Seguido por un 13.75% que si está de acuerdo y un 10% que es indiferente al enunciado.

Tabla 48

Contratación de empleados jóvenes

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
En desacuerdo	14	17.5	17.5	17.5
Indiferente	7	8.8	8.8	26.3
De acuerdo	57	71.3	71.3	97.5
Totalmente de acuerdo	2	2.5	2.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

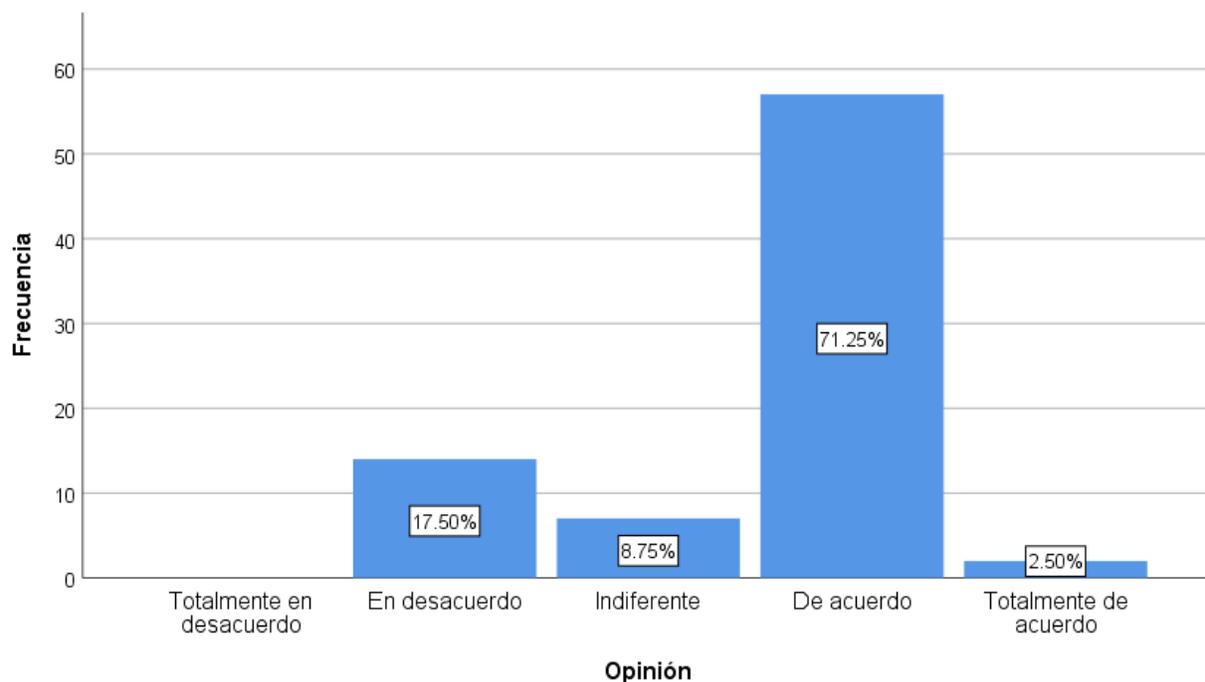


Figura 48 Contratación de empleados jóvenes. Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

Se observa en la Figura 48 que casi tres cuartas partes de los encuestados (73.75%) está de acuerdo o totalmente de acuerdo con el siguiente enunciado: “Contratación de empleados jóvenes”. Por otro lado, el 17.5% está en desacuerdo con el enunciado y un 8.75% es indiferente al enunciado.

Tabla 49

Contratación de empleados provenientes de sectores rurales o migrantes

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Totalmente en desacuerdo	2	2.5	2.5	2.5
En desacuerdo	19	23.8	23.8	26.3
Indiferente	3	3.8	3.8	30.0
De acuerdo	55	68.8	68.8	98.8
Totalmente de acuerdo	1	1.3	1.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

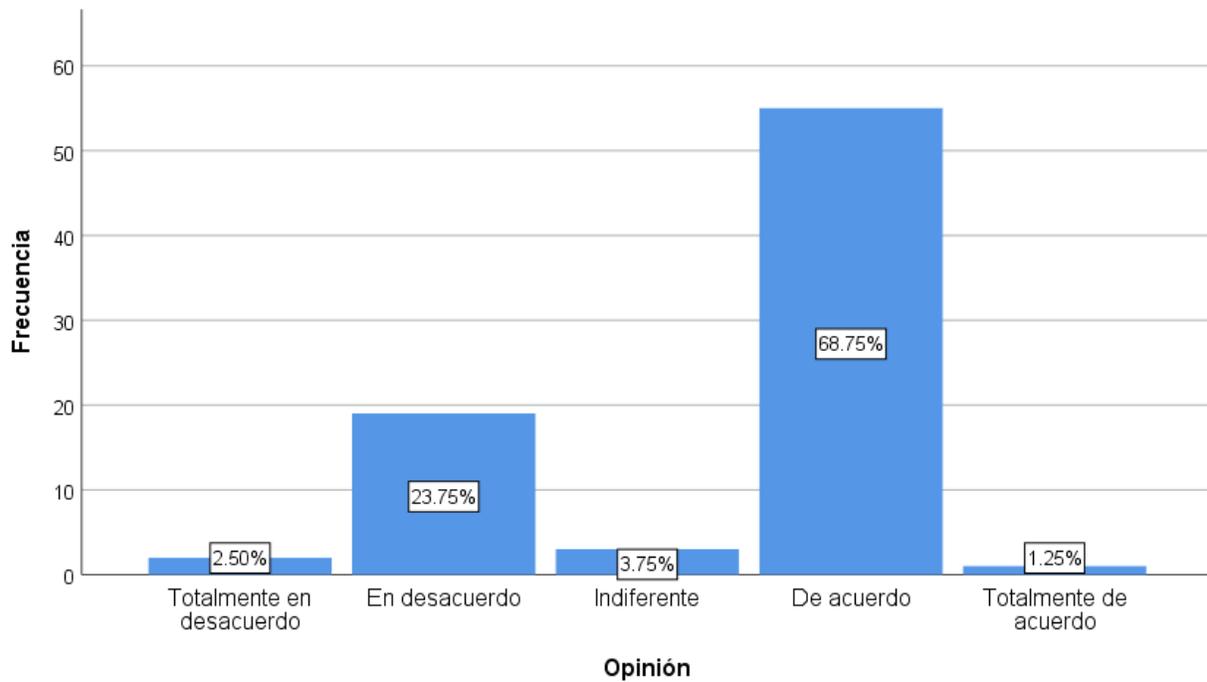


Figura 49 Contratación de empleados provenientes de sectores rurales o migrantes. Fuente: Encuesta.

Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

Apreciamos en la Figura 49 que el 70% de encuestados está de acuerdo o totalmente de acuerdo con el enunciado siguiente: “Contratación de empleados provenientes de sectores rurales o migrantes”. Seguido de un 26.25% que está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con dicho enunciado. Además de un 3.75% que es indiferente con el enunciado.

4.3. Análisis Correlacional

Para la prueba de Hipótesis utilizamos una de las pruebas estadísticas más utilizadas, el Coeficiente de Correlación de Pearson. En la siguiente Tabla observamos cuál es la Interpretación, donde:

Tabla 50

Interpretación del Coeficiente r de Pearson

Coeficiente r de Pearson	Interpretación
-1.00	Correlación negativa muy perfecta
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0	No existe correlación alguna entre las variables
+0.10	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

Nota. El signo indica la dirección de correlación (positiva o negativa); el valor numérico, la magnitud de la correlación. Fuente: (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010)

Tabla 51

Correlación entre Costos Laborales e Informalidad en MYPEs

		Costos Laborales	Informalidad en MYPEs
Costos Laborales	Correlación de Pearson	1	.588**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	80	80
Informalidad en MYPEs	Correlación de Pearson	.588**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	80	80

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

Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

En la Tabla 50 el valor estadístico r de Pearson es de 0.588, además esta correlación es Significativa, porque el valor Sig. (bilateral) es de 0.000, que es menor al 0.01 requerido. Por lo que se afirma con un 99% de confianza, que en el ámbito de estudio hay una “correlación positiva media” entre la Variable Costos Laborales y la Variable Informalidad en MYPEs.

Tabla 52

Correlación entre Costos Laborales Salariales e Informalidad en MYPEs

		Costos Laborales Salariales	Informalidad en MYPEs
Costos Laborales Salariales	Correlación de Pearson	1	.533**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	80	80
Informalidad en MYPEs	Correlación de Pearson	.533**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	80	80

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

Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

En la Tabla 51 el valor estadístico r de Pearson es de 0.533, además esta correlación es Significativa, porque el valor Sig. (bilateral) es de 0.000, menor al 0.01 requerido. Por lo que afirmamos con un 99% de confianza, que en el ámbito de estudio hay una “correlación positiva media” entre la Dimensión Costos Laborales Salariales y la Variable Informalidad en MYPEs.

Tabla 53

Correlación entre Costos Laborales No Salariales e Informalidad en MYPEs

		Costos Laborales No Salariales	Informalidad en MYPEs
Costos Laborales No Salariales	Correlación de Pearson	1	.600**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	80	80
Informalidad en MYPEs	Correlación de Pearson	.600**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	80	80

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

Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

En la Tabla 52 el valor estadístico r de Pearson es de 0.600, además esta correlación es Significativa, porque el valor Sig. (bilateral) es de 0.000, menor al 0.01 requerido. Por lo que afirmamos con un 99% de confianza, que en el ámbito de estudio hay una “correlación positiva media” entre la Dimensión Costos Laborales No Salariales y la Variable Informalidad en MYPEs.

Tabla 54

Correlación entre Ley y Orden e Informalidad en MYPEs

		Ley y Orden	Informalidad en MYPEs
Ley y Orden	Correlación de Pearson	1	.618**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	80	80
Informalidad en MYPEs	Correlación de Pearson	.618**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	80	80

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

Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

En la Tabla 53 el valor estadístico r de Pearson es de 0.618, además esta correlación es Significativa, porque el valor del Sig. (bilateral) es de 0.000, que es menor al 0.01 requerido. Por lo que se puede afirmar con un 99% de confianza, que en el ámbito de estudio hay una “correlación positiva media” entre la Dimensión Ley y Orden y la Variable Informalidad en MYPEs.

Tabla 55

Correlación entre Libertad Económica e Informalidad en MYPEs

		Libertad Económica	Informalidad en MYPEs
Libertad Económica	Correlación de Pearson	1	.432**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	80	80
Informalidad en MYPEs	Correlación de Pearson	.432**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	80	80

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

Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

En la Tabla 54 el valor estadístico r de Pearson es de 0.432, además esta correlación es Significativa, porque el valor Sig. (bilateral) es de 0.000, que es menor al 0.01 requerido. Por lo que se puede afirmar con un 99% de confianza, que en el ámbito de estudio hay una “correlación positiva media” entre la Dimensión Libertad Económica y la Variable Informalidad en MYPEs.

Tabla 56

Correlación entre Promedio de Escolaridad e Informalidad en MYPEs

		Promedio de Escolaridad	Informalidad en MYPEs
Promedio de Escolaridad	Correlación de Pearson	1	.529**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	80	80
Informalidad en MYPEs	Correlación de Pearson	.529**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	80	80

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

Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

En la Tabla 55 el valor estadístico r de Pearson es de 0.529, además esta correlación es Significativa, porque el valor del Sig. (bilateral) es de 0.000, menor al 0.01 requerido. Por lo que afirmamos con un 99% de confianza, que en el ámbito de estudio hay una “correlación positiva media” entre la Dimensión Promedio de Escolaridad y la Variable Informalidad en MYPEs.

Tabla 57

Correlación entre Variables Socio-Demográficas e Informalidad en MYPEs

		Variables Socio-Demográficas	Informalidad en MYPEs
Variables Socio-Demográficas	Correlación de Pearson	1	.451**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	80	80
Informalidad en MYPEs	Correlación de Pearson	.451**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	80	80

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

Fuente: Encuesta. Elaboración: IBM SPSS Statistics 25

En la Tabla 56 el valor estadístico r de Pearson es de 0.451, además esta correlación es Significativa, porque el valor del Sig. (bilateral) es de 0.000, que es menor al 0.01 requerido. Por lo que se puede afirmar con un 99% de confianza, que en el ámbito de estudio hay una “correlación positiva media” entre la Dimensión Variables Socio-Demográficas y la Variable Informalidad en MYPEs.

Por lo que se rechaza la Hipótesis Nula (H_0) de la Hipótesis General que se planteó en la página 41. Así como también, se rechazan las Hipótesis Nulas de las Hipótesis Específicas planteadas en la página 42. Ya que todas las pruebas estadísticas Coeficiente r de Pearson obtuvieron un Nivel de significancia menor a 0.001.

4.4. Análisis de la pregunta abierta

Según las declaraciones de los entrevistados sobre la pregunta abierta: “¿Por qué otra(s) razón(es) cree usted que decidiría trabajar como informal?”; un 40% (32 MYPEs) respondieron que no tendrían ninguna razón por la cual decidirían trabajar dentro de la informalidad. La pregunta es: ¿Por qué un 60% que tiene un estatus formal y representa una mayoría, todavía tendrían razones por las que se insertarían en la informalidad?

Según (Saldarriaga, 2017; WEF, 2017; Schneider & Enste, 2000; De Soto, 1986) las cargas tributarias, como los impuestos, son un factor que estaría relacionado con el crecimiento de la economía informal. Una de las razones que los emprendedores mencionan mucho está relacionado con los impuestos, las contribuciones y tasas. Debemos tener en cuenta que los tributos son los que permiten el funcionamiento de las instituciones sobre las cuales cae la responsabilidad de hacer cumplir las normas. Esto no significa que a un nivel más bajo de tributos siempre vayamos a obtener una mayor tasa de ingreso a la formalidad, ante esta medida si habría una respuesta positiva por parte de los emprendedores MYPE, pero es limitada (Díaz, Chacaltana, Rigolini, & Ruiz, 2018). Los entrevistados manifiestan que tienen algún grado de descontento y desconfianza sobre aquellas instituciones del estado encargadas de administrar las recaudaciones, pues no ven reflejado ese pago de tributos en su entorno.

Un dato que trasciende desde las primeras investigaciones sobre la informalidad que Keith Hart sostuvo fue que no todos los emprendimientos con poca capacidad de inversión o poco productivos se sumergen en la informalidad, muchas personas consideran que es una buena manera de salir del desempleo, generar ingresos extra o un camino para llegar a la formalidad (Hart, 1973). Siendo la acumulación de capital la segunda razón por la que los emprendedores pensarían en formar parte de la informalidad. Es cierto que ser informal también supone un costo, pero también lo es el

acceso a la formalidad y poder permanecer dentro de ella (Díaz, Chacaltana, Rigolini, & Ruiz, 2018; Loayza, Serven, & Sugawara, 2009; Perry, y otros, 2008; De Soto, 1986). En esta valoración de costo-beneficio que hacen los emprendedores se evidencia una mayor ventaja al aventurarse informalmente cuando no se tiene el capital suficiente para emprender de manera formal.

La tercera razón que los entrevistados declararon fue el abuso de autoridad que ellos sienten por parte del órgano público ya sea el municipio, SUNAT u otros. La injusticia con la que se maneja a las MYPEs comparado con las empresas de mayor dimensión, medianas o grandes empresas, incluso también con empresas informales que les corresponde una competencia desleal, agobia de alguna manera a los emprendedores. Ellos manifiestan que la severidad y arbitrariedad con las que se los trata solo expone la corrupción detrás de las entidades públicas generando desconfianza e incluso rechazo a las mismas (Galicia Vidal, 2017). Independientemente del trato, las leyes que son promulgadas son muy rígidas y en muchos de los casos no se dirigen a la mayoría de beneficiarios para los cuales debería haberse enfocado la norma; generando una suerte de exclusión y escape de emprendedores o trabajadores de la economía formal. (Chacaltana, 2016; Rodríguez & Higa, 2010; Perry, y otros, 2008)

La burocracia es la siguiente razón por la que muchos emprendedores piensan que la formalización significa un costoso proceso (hablando también en términos temporales), el Perú es uno de los países que considera a la burocracia como uno de los factores más problemáticos para poder formalizar un negocio (WEF, 2017; De Soto, 1986). La deficiencia de las oficinas pertinentes a este proceso solo hace pensar que lo único que hacen éstos es poner trabas y poder sacar algún pago extralegal para continuar con el procedimiento. Éstas demoras generadas le significan un costo enorme al emprendedor MYPE, que de por si no ha de tener la capacidad de correr con los “gastos económicos extra” ni de disponer el tiempo para hacer “seguimiento” de sus documentos

en cada etapa de la formalización, que representa también un costo. No todos los emprendedores son similares, algunos pueden hacer uso de alguna relación personal que le pueda agilizar el proceso o saltarse alguna multa, pero otros ni siquiera tienen la posibilidad de cumplir con los requisitos básicos y/o pagos para formalizarse o mantenerse dentro de ella. (Castillo Medina & Santisteban Soto, 2018)

Las siguientes declaraciones fueron temas laborales como la sobrecarga pecuniaria que representa y las modalidades de contratación. Siendo este el tema en el que se enfoca ésta investigación podemos decir que los costos laborales parecen ser una de las causas de una disminución del empleo formal y la formalidad tal como lo señala (Perry, y otros, 2008). Ser informal obliga a los que laboran en ella, en muchos de los casos, tengan un trabajo precario sin ningún tipo de contrato; no es necesario mencionar que incluso dentro de la formalidad existe el empleo de mano de obra de manera informal. Incluso aunque se logre que todas las unidades económicas consigan formalizarse no quiere decir que el empleo sea 100% formal. Esto de alguna manera le brinda una mayor flexibilidad al emprendedor que emplea, como al que se auto emplea, para poder disponer del personal y los costos que requiere contratar de la manera que él vea más conveniente. No siempre es cortando todo beneficio social que la formalidad otorga, se observan casos en los que ellos establecen normas extralegales con vigencia social bajo las cuales ellos mismos se rigen. (Galicia Vidal, 2017; De Soto, 1986). La evasión de estos costos laborales genera inestabilidad económica de los trabajadores, restricción a los servicios de salud y falta de cobertura para su jubilación, invalidez o muerte; esto mantiene una persistencia en la informalidad laboral que afecta negativamente a los trabajadores y sus familias en situación o riesgo permanente de pobreza. (Casalí, Vezza, Sanabria, & Recalde, 2018)

La desilusionante percepción que tienen los emprendedores del órgano público también argumenta una posibilidad de ser informal. El Índice de Percepción de Corrupción que el Perú tiene para el año 2020 es de 38 en un rango del 0 al 100 donde el puntaje promedio es de 45, ocupando el puesto 94 de 180 países sobre los que se aplicó el estudio (Transparency International, 2020). Dicho indicador evidencia un contexto en el que la corrupción institucionalizada no deja de acosar a la administración pública peruana, que concuerda con las palabras de los entrevistados (Castillo Medina & Santisteban Soto, 2018). El Perú se posicionó en el puesto 128 de 141 países en uno de los componentes del Índice de Competitividad Global del 2019 que describe la Carga de Regulación Gubernamental (WEF, 2019); colocando al Perú en el puesto 94 del pilar de Instituciones. Los emprendedores declaran que poco o nada se ha recibido por parte del Estado, al menos hablando en términos de apoyo para el desarrollo e inserción de MYPEs a la formalidad, califican de deficientes los servicios con los que se muestran las entidades públicas y más aún al tratarse de emprendimientos de pequeña escala; las barreras que deberían servir para proteger a los emprendedores formales son las mismas que les restringen la entrada a la formalización (Loayza, Servén, & Sugawara, 2009). Según (Perry, y otros, 2008; De Soto, 1986), sostienen que el tiempo que se toma poder realizar ciertos papeleos de legalización ya sea de un negocio para el ordenamiento del comercio informal, adjudicación de un predio para habilitaciones urbanas y/o licencias de construcción, o la creación y diseño de rutas espontáneas para el transporte público, como ejemplos, está por sobre el promedio. De los 190 países que participaron en el proyecto The Doing Business 2020 que proporciona medidas objetivas de las regulaciones comerciales nos posicionamos en el puesto 76 (World Bank Group, 2019), siendo uno de los países que demora más para abrir un negocio. Todo esto provoca en el emprendedor ese sinsabor que acarrea la política de nuestro país hasta hoy, en pleno bicentenario de la independencia.

CONCLUSIONES

Primera: Con lo observado en el comportamiento de la muestra de las MYPEs del distrito de Yanahuara, apartados 4.1.2. y 4.1.3. de ésta investigación. Concluimos que, a pesar de estar formalizadas, las MYPEs inciden en algún grado de informalidad al menos en términos laborales ya que no se regulariza la condición laboral y/o no se respetan los beneficios otorgados por la normativa legal, que representan costos laborales para los dueños, mostrando un alto grado de incumplimiento de éstos. A nivel nacional la informalidad laboral capta el 72,4% de las personas ocupadas (INEI, 2019), en esta investigación se pudo determinar que del total de trabajadores empleados por estas MYPEs el 38.52% pueden ser catalogados como trabajadores informales con respecto a su condición laboral (sin contrato), el 37.19% no está afiliado a ningún tipo de Seguridad Social y un 48.2% de empleados no está aportando a ningún fondo de pensiones para su jubilación.

Segunda: Se determinó, con un nivel de significancia Sig. (bilateral) = 0.000 menor al 0.01 requerido, que hay una correlación positiva media entre los costos laborales e informalidad. Es decir, los costos laborales tienen un Coeficiente de correlación de Pearson de .588** que correlativamente, aproximadamente en un 35%, influyen en la generación de informalidad en las MYPEs del Distrito de Yanahuara-Arequipa. Este grado de correlación implica que los costos laborales tienen gran importancia con respecto de los demás factores considerados en la teoría sobre informalidad.

Tercera: Se identificó cómo los costos laborales salariales tienen una menor relación de influencia que los costos laborales no salariales, definidos y clasificados por (Aguilar Andía, 2007). Según el coeficiente de correlación de Pearson .533** entre los costos laborales salariales y la informalidad en MYPEs en Yanahuara-Arequipa; y el coeficiente de correlación de Pearson .600** entre los costos laborales no salariales y la informalidad en MYPEs en Yanahuara-

Arequipa. De igual forma podemos apreciar esto en el apartado 4.1. de la investigación, donde se observa que no se cumplen con algunos de los beneficios otorgados por la normatividad laboral en diferentes proporciones, de los cuales estos costos laborales salariales y no salariales son parte. Evidenciando un menor pago de costos laborales no salariales como lo son: Régimen pensionario, SCTR y Seguro de Vida.

Cuarta: Además se identificó también el orden de importancia de la relación de influencia que tienen las diferentes dimensiones de la informalidad, de las que habla (Loayza N. , 2008; Loayza, Serven, & Sugawara, 2009), para el caso de MYPEs del distrito de Yanahuara-Arequipa. El orden de importancia, empezando con aquellas dimensiones que tienen una mayor relación de influencia, es el siguiente: En primer lugar, la Ley y orden con un coeficiente de correlación de Pearson de $.618^{**}$, luego el Promedio de escolaridad con un coeficiente de correlación de Pearson de $.529^{**}$, después Variables socio-demográficas con un coeficiente de correlación de Pearson de $.451^{**}$ y por último la Libertad económica con un coeficiente de correlación de Pearson de $.432^{**}$. Aunque los coeficientes no sean muy altos son de ayuda para poder explicar el vínculo que existe entre las dimensiones y la variable de Informalidad en MYPEs en Yanahuara-Arequipa. Por otro lado, lo observado en los puntos 4.1.2. y 4.2.2. de ésta investigación respaldan también ésta conclusión.

Quinta: Se pudo concluir en base al apartado 4.1. que de las unidades pertenecientes a las MYPEs existe una mayor probabilidad de que las Micro empresas que tengan poco tiempo de antigüedad y que tengan menos empleados sean los más afectados. Llevando a los emprendedores a elegir dejar de cumplir con los beneficios que la norma describe y de alguna manera reducir sus costos laborales para poder subsistir, considerándose ellos mismos en muchos casos los que dejan de percibir estos beneficios.

Sexta: Se concluye también con el análisis de la pregunta abierta en el apartado 4.4. que la informalidad puede estar asociada también con varios factores como las cargas tributarias, la escasez de capital, el abuso de autoridad del órgano público, la burocracia, normativa laboral y la mala percepción que tienen los emprendedores del estado, según las declaraciones de los emprendedores MYPE del distrito de Yanahuara-Arequipa.

RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda capacitar a este gran grupo de empresas que conforman la estructura empresarial del Perú de tal manera que puedan ser más productivas, traducándose en un círculo virtuoso: A mayores ingresos, mejores condiciones para poder cumplir con la normativa y sus costos. Mediante convenios público-privados, en el que intervengan entidades como Municipios Distritales/Provinciales, Gobiernos Regionales, Gobierno Central o la Cámara de Comercio e Industria de Arequipa. El cumplimiento de la norma representa un costo de oportunidad que muchos emprendedores evalúan antes de poder tomar responsabilidad sobre ellos. Sin embargo, el enfoque a corto plazo puede ser muy atractivo generando menores costos, pero a largo plazo el cumplir con los beneficios que otorga la normativa laboral protege y le da estabilidad a la mayoría de empleados, que dicho sea de paso son familiares cercanos o personas que tienen un vínculo con el emprendedor en su mayoría, incluso a aquel que se auto emplea.

Segunda: Con la verificación de nuestra hipótesis y observación del contexto de la investigación, podemos manifestar sobre los costos laborales de la normativa laboral especial para MYPEs que a pesar de ser comparativamente menores a los que la normativa laboral general especifica, se sigue incumpliendo con ésta incluso después de haberse formalizado. Por lo que recomendamos enfocar las estrategias de las empresas en poder tener mejores condiciones que les permitan cumplir con las normas correspondientes como elevar su productividad y competitividad mediante acceso a inversión, asistir a programas del estado, participación en ferias locales, estrategias de marketing, etc. Con la participación en programas públicos y/o privados.

Tercera: En el caso de la diferenciación en el cumplimiento de los costos laborales salariales y no salariales, recomendamos al Municipio poder implementar charlas, cursos o capacitación sobre este tema. Cumplir con una parte de la normativa no es una ventaja a largo plazo. Se debe tener en cuenta que los beneficiarios no son únicamente los empleados, o en el caso también de auto empleados, sino también sus familiares. Como ser parte del sistema de seguridad social, tener un seguro de vida o aportar para un futuro retiro. Así se garantiza también el bienestar de personas que no están relacionadas directamente con la MYPE, que muchos no consideran, pero es más importante que reducir costos que no se pueden comparar con el bienestar de esas personas.

Cuarta: Con respecto a las dimensiones que se consideraron independientemente de los costos laborales y de acuerdo a la respuesta de los emprendedores sobre la encuesta, recomendamos al municipio de Yanahuara mejorar la calidad de servicios que se ofrecen con respecto a las MYPEs, mediante un programa de capacitación al servidor público con un enfoque y orientación al usuario o ciudadano emprendedor con los tramites, pagos, orientación, atención al usuario, transparencia y cualquier otro procedimiento que vea conveniente como tema de mejora. Al igual que una estandarización en el manejo de MYPEs, tanto por servicios que se ofrecen como fiscalización, seguridad, limpieza, entre otros. De igual forma, una revisión y control sobre los procesos administrativos y el cumplimiento de sus plazos con respecto a las MYPEs que este municipio alberga, identificando así los casos de corrupción que se pudieran dar.

Quinta: Después de haber identificado a las Microempresas como aquellas unidades más propensas en dejar de cumplir las normas, dedicar un mayor esfuerzo en hacer seguimiento, capacitación, mejoramiento de servicios y/u otorgar alguna ventaja que les permita desarrollarse y estabilizarse en el mercado evitando que cierren en el corto plazo.

Sexta: Recomendamos también a la comunidad científica y académica tomar en cuenta la opinión de los emprendedores con relación a los factores que ellos asocian con la informalidad. Tales como las cargas tributarias, la escasez de capital, el abuso de autoridad del órgano público, la burocracia, normativa laboral y la mala percepción que tienen los emprendedores del estado. Este alcance puede generar nuevas ideas de investigación con distintos enfoques al igual que nuevas lecturas alternativas que aporten complementariamente a la teoría sobre informalidad.

REFERENCIAS

- Aguilar Andía, G. G. (2007). *¿Crear empleo reducir los costos laborales?* Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- APA, A. P. (2010). *Publication manual of the American Psychological Association* (6ta ed.). Washington DC.
- Barro, R. J., & Lee, J.-W. (2000). *International Data on Educational Attainment Updates and Implications*. Cambridge, Massachusetts: National Bureau of Economic Research.
- Casalí, P., Vezza, E., Sanabria, D., & Recalde, M. (2018). *Segmentos críticos de la informalidad laboral en Paraguay*. Organización Internacional del Trabajo.
- Castillo Medina, G. E., & Santisteban Soto, L. P. (2018). *Percepción de los empresarios y trabajadores Mype del distrito de San Juan de Miraflores sobre soborno y corrupción en la gestión de sus negocios*. Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC). doi:10.19083/tesis/624467
- CEPLAN. (01 de 07 de 2016). *Economía informal en Perú: situación actual y perspectivas*. Obtenido de https://www.ceplan.gob.pe/documentos_/economia-informal-en-peru/
- Chacaltana, J. (1998). *Los Costos Laborales en el Perú*. Lima: OIT.
- Chacaltana, J. (2016). *Formalización en el Perú. Tendencias y Políticas a inicios del Siglo 21*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Chacaltana, J. (2016). Perú, 2002-2012: Crecimiento, Cambio Estructural y Formalización. *Revista CEPAL 119*, 47-68.
- Chen, M. A. (Agosto de 2012). *La economía informal: definiciones, teorías y políticas*. Obtenido de Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing: <https://www.wiego.org/wiego-working-papers>
- Chienda, A. (1999). *Costos Laborales en el Perú: un análisis de los aspectos legales. III Congreso Regional de las Américas-Las Relaciones de Trabajo en el Siglo XXI*. Lima.
- CIET. (1973). *Resolución sobre un sistema integrado de estadísticas de salarios, adoptada por la duodécima Conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo*. OIT.
- CIET. (1993). *Resolución sobre la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE), adoptada por la decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo*. OIT. Recuperado el 27 de 11 de 2019, de http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087564.pdf
- CIET. (2003). *Directrices sobre una definición estadística de empleo informal, adoptadas por la Decimoséptima Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo*. OIT. Recuperado el 27 de 11 de 2019, de <https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/download/guidelines/defempl.pdf>
- CIT. (2002). *Informe VI: El Trabajo Decente y la Economía Informal*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- (1993). *Constitución Política del Perú*. Lima.
- Cornejo, C. (2009). Costos y/o sobrecostos laborales: Un reto para la Creatividad Empresarial. *Derecho & Sociedad Nro. 33*, 301-313. Recuperado el 30 de Noviembre de 2019, de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechosociedad/article/view/17479>

- Corrales, Y. (2009). Validez y Confiabilidad de los Instrumentos de Investigación para la Recolección de Datos. *Revista de Ciencias de la Educación*, 228-247.
- De Soto, H. (1986). *El Otro Sendero*. Lima: Ausonia - Talleres Gráficos S.A.
- De Soto, H. (2000). *El Misterio del Capital: Por qué el capitalismo triunfa en occidente y fracasa en el resto del mundo*. Lima: Empresa Editora El Comercio S.A.
- Díaz, J. J., Chacaltana, J., Rigolini, J., & Ruiz, C. (14 de 08 de 2018). *Pathways to Formalization Going Beyond the Formality Dichotomy. The Case of Perú*. The World Bank Group. Obtenido de <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/528901534251354144/pathways-to-formalization-going-beyond-the-formality-dichotomy-the-case-of-peru>
- Galicia Vidal, S. R. (2017). *Derecho e Informalidad. Explicaciones alternativas a la relación entre el Derecho Laboral y la Informalidad a partir del caso de Gamarra*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Gamero, J. (2013). La informalidad laboral: entre los conceptos y las políticas públicas. *Perú Hoy: El Perú subterráneo*, 57-80.
- Gonzales Cisneros, T. M., & Zapana Jáuregui, S. P. (2017). *Estudio de los Costos Laborales Económicos de las Microempresas de la Ciudad de Arequipa y su Influencia en la Informalidad Empresarial en los años 2012-2016*. Arequipa: Universidad Católica de Santa María.
- Hart, K. (1973). Informal Income Opportunities and Urban Employment in Ghana. *The Journal of Modern African Studies* Vol. 11 No. 1, 61-89.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la Investigación, Quinta Edición*. México: McGraw-Hill/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Herrera Quispe, C. (2017). *Evaluación del Impacto de los Costos Laborales en la Informalidad de las MYPE de Gamarra*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- INEI. (2018). *Perú: Estructura Empresarial 2017*. Lima: Instituto Nacional de Estadística e Informática.
- INEI. (2019). *Producción y Empleo Informal en el Perú: Cuenta Satélite de la Economía Informal 2007-2018*. Lima: Instituto Nacional de Estadística e Informática.
- INEI, D. N. (2010). *Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas Revisión 4*. Obtenido de https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib0883/Libro.pdf
- Jaramillo, M. (2004). *Regulación del mercado laboral en Perú*. Lima: GRADE.
- La Porta, R., & Shleifer, A. (2008). *The Unofficial Economy and Economic Development*. Cambridge, Massachusetts: National Bureau of Economic Research.
- La Porta, R., & Shleifer, A. (2014). Informality and Development. *Journal of Economic Perspectives*, 28(3), 109-126.
- Loayza, N. (2008). Causas y Consecuencias de la Informalidad en el Perú. *Revista Estudios Económicos BCRP*, 43-64.
- Loayza, N. A. (1997). *The Economics of the Informal Sector: A Simple Model and Some Empirical Evidence from Latin America*. Washington D.C.: The World Bank.

- Loayza, N. V., Oviedo, A. M., & Servén, L. (2005). *The Impact of Regulation on Growth and Informality: Cross-Country Evidence*. World Bank.
- Loayza, N. V., Servén, L., & Sugawara, N. (2009). *Informality in Latin America and The Caribbean*. The World Bank.
- Medina, L., & Schneider, F. (24 de 01 de 2018). *Shadow Economies Around the World: What Did We Learn Over the Last 20 Years?* International Monetary Fund. Obtenido de International Monetary Fund: <https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2018/01/25/Shadow-Economies-Around-the-World-What-Did-We-Learn-Over-the-Last-20-Years-45583>
- Mogensen, G. V., Kvist, H. K., Kormendi, E., & Pedersen, S. (1995). *The Shadow Economy in Denmark 1994. Measurements and Results*. UDGIVET AF Statistics Denmark, on behalf of the ROCKWOOL Foundation Research Unit.
- MTPE. (2018). *Reporte sobre "Normas para la reducción de costos laborales no salariales de la micro, pequeña y medianas empresas - MIPYMES" y "Flexibilidad laboral y costos de contratación"*. Informe N 161 - 2018 - MTPE/2/14.1, Lima.
- OIT. (1972). *Employment, Incomes and Equality - a Strategy for Increasing Productive Employment in Kenya*. Geneva.
- Perry, G. E., Maloney, W. F., Arias, O. S., Fajnzylber, P., Madison, A. D., & Saavedra-Chanduvi, J. (2008). *Informalidad: Escape y exclusión*. Bogotá: Banco Mundial en coedición con Mayol Ediciones S.A.
- Portes, A., & Haller, W. (2004). *La economía informal*. Naciones Unidas - División de Desarrollo Social. Santiago de Chile: CEPAL - SERIE Políticas Sociales, N° 100. Recuperado el 23 de 04 de 2020, de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/6091-la-economia-informal>
- Portes, A., Castells, M., & Benton, L. A. (1989). *The Informal Economy: Studies in Advanced and Less Developed Countries*. Baltimore: The Johns Hopkins University Press.
- Rodríguez, J., & Higa, M. (2010). *Informalidad, Empleo y Productividad en el Perú*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado el 30 de 11 de 2019, de <http://www.pucp.edu.pe/departamento/economia/images/documentos/DDD282.pdf>
- Saldarriaga, M. (2017). Informalidad. *Moneda* N° 169, 34-38.
- Schneider, F., & Buehn, A. (Febrero de 2012). *Shadow Economies Around the World: Novel Insights, Accepted Knowledge and New Estimates*. doi:10.1007/s10797-011-9187-7
- Schneider, F., & Enste, D. H. (2000). Shadow Economies: Size, Causes, and Consequences. *Journal of Economic Literature*, 77-114.
- Schneider, F., & Williams, C. C. (2013). *The Shadow Economy*. London: The Institute of Economic Affairs.
- Smith, P. (1994). Assessing the size of the underground economy: the Canadian statistical perspectives. *Canadian Economic Observer*, 16-33.
- Torres L., A. L. (26 de Julio de 2019). Propuestas para reducir la informalidad laboral. Recuperado el 20 de Noviembre de 2019, de <https://larepublica.pe/economia/2019/07/26/propuestas-para-reducir-la-informalidad-laboral/>
- Transparency International, T. g. (28 de 01 de 2020). *Corruption Perceptions Index 2020*. Recuperado el 19 de 05 de 2020, de Transparency International. The global coalition against corruption: <https://www.transparency.org/en/cpi/2020/index/per>

- Vanek, J., Chen, M. A., Carré, F., Heintz, J., & Hussmanns, R. (Abril de 2014). *Statistics on the Informal Economy: Definitions, Regional Estimates & Challenges*. Obtenido de Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing: <https://www.wiego.org/wiego-working-papers>
- WEF. (26 de 09 de 2017). *The Global Competitiveness Report 2017–2018. Insight Report*. (K. Schwab, Ed.) Obtenido de <https://www.weforum.org/http://www3.weforum.org/docs/GCR2017-2018/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2017%E2%80%932018.pdf>
- WEF. (08 de 10 de 2019). *The Global Competitiveness Report 2019. Insight Report*. (K. Schwab, Ed.) Obtenido de https://www.weforum.org/http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf
- World Bank Group. (24 de 10 de 2019). *Doing Business. Measuring Business Regulations*. Obtenido de [www.worldbank.org: https://www.doingbusiness.org/en/doingbusiness](https://www.worldbank.org/https://www.doingbusiness.org/en/doingbusiness)

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Los Costos Laborales y su Influencia en la Informalidad en MYPEs en el Distrito de Yanahuara - Arequipa, 2019					
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADOR
¿Los costos laborales influyen en la informalidad en MYPEs en Yanahuara-Arequipa, 2019?	Determinar si los costos laborales influyen en la informalidad en MYPEs en Yanahuara-Arequipa, 2019.	Los costos laborales influyen en la informalidad en MYPEs en Yanahuara-Arequipa, 2019.	Costos Laborales	Costos Laborales Salariales	Remuneración Básica
¿Los costos laborales salariales influyen en la informalidad en MYPEs en Yanahuara-Arequipa, 2019?	Identificar como los costos laborales salariales influyen en la informalidad en MYPEs en Yanahuara-Arequipa, 2019.	Los costos laborales salariales influyen en la informalidad en MYPEs en Yanahuara-Arequipa, 2019.			Otras Formas de Remuneración
¿Los costos laborales no salariales influyen en la informalidad en MYPEs en Yanahuara-Arequipa, 2019?	Identificar como los costos laborales no salariales influyen en la informalidad en MYPEs en Yanahuara-Arequipa, 2019.	Los costos laborales no salariales influyen en la informalidad en MYPEs en Yanahuara-Arequipa, 2019.		Costos Laborales No Salariales	Previsiones para el Cese
					Aportes, Contribuciones e Impuestos
¿La ley y el orden influyen en la informalidad en MYPEs en Yanahuara-Arequipa, 2019?	Identificar como la ley y el orden influyen en la informalidad en MYPEs en Yanahuara-Arequipa, 2019.	La ley y el orden influyen en la informalidad en MYPEs en Yanahuara-Arequipa, 2019.	Informalidad en MYPEs	Ley y Orden	Calidad de Servicios Públicos
					Cumplimiento Popular de Leyes
¿La libertad económica influye en la informalidad en MYPEs en Yanahuara-Arequipa, 2019?	Identificar como la libertad económica influye en la informalidad en MYPEs en Yanahuara-Arequipa, 2019.	La libertad económica influye en la informalidad en MYPEs en Yanahuara-Arequipa, 2019.		Libertad Económica	Restricciones del Marco Legal
¿El promedio de escolaridad secundaria influye en la informalidad en MYPEs en Yanahuara-Arequipa, 2019?	Identificar como el promedio de escolaridad secundaria influye en la informalidad en MYPEs en Yanahuara-Arequipa, 2019.	El promedio de escolaridad secundaria influye en la informalidad en MYPEs en Yanahuara-Arequipa, 2019.		Promedio de Escolaridad Secundaria	Desarrollo de Educación
					Calificación de Fuerza Laboral
¿Las variables sociodemográficas influyen en la informalidad en MYPEs en Yanahuara-Arequipa, 2019?	¿Identificar como las variables sociodemográficas influyen en la informalidad en MYPEs en Yanahuara-Arequipa, 2019.	Las variables sociodemográficas influyen en la informalidad en MYPEs en Yanahuara-Arequipa, 2019.		Variables Socio - demográficas	Población Joven
					Población Rural

Fuente: Elaboración Propia

Anexo 2: Marco conceptual para la economía informal

Matriz: un marco conceptual para la economía informal

Unidades de producción por tipo	Trabajadores independientes				Empleadores		Puestos de trabajo según la situación			
	Trabajadores independientes		Empleadores		Trabajadores familiares auxiliares	Asalariados		Miembros de cooperativas de productores		
	Informal	Formal	Informal	Formal	Informal	Informal	Formal	Informal	Formal	
Empresas del sector formal					1	2				
Empresas del sector informal ^a	3		4		5	6	7	8		
Hogares ^b	9					10				

^aSegún la definición de la Decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo en 1993. ^b Hogares que producen bienes para su propio uso final y hogares que emplean a trabajadores domésticos.

Las casillas gris oscuro hacen referencia a los puestos de trabajo que, por definición, no existen en el tipo de unidad de producción de que se trate.

Las casillas gris claro hacen referencia a los puestos de trabajo que existen en el tipo de unidad de producción de que se trate pero no son relevantes para los intereses de este estudio.

Las casillas blancas son el punto central de este estudio; se refieren a los tipos de puestos de trabajo que representan los diferentes segmentos de la economía informal.

Casillas 1 y 5: Trabajadores familiares auxiliares: sin contrato de trabajo ni protección jurídica o social que se derive del propio puesto, en empresas formales (casilla 1) o empresas informales (casilla 5). (Los trabajadores familiares con contrato de trabajo, sueldo, protección social, etc., se considerarían trabajadores en el empleo formal.)

Casillas 2, 6 y 10: Trabajadores que tienen puestos de trabajo informales, ya se encuentren en empresas formales (casilla 2) o informales (casilla 6) o se trate de trabajadores domésticos remunerados empleados en hogares (casilla 10).

Casillas 3 y 4: Trabajadores independientes (casilla 3) y empleadores (casilla 4) que poseen sus propias empresas informales. El carácter informal de sus trabajos se desprende directamente de las características de las empresas que poseen.

Casilla 7: Trabajadores empleados en empresas informales, pero en puestos formales. (Ello puede ocurrir, por ejemplo, cuando las empresas se definen como informales basándose únicamente en el criterio del tamaño.)

Casilla 8: Miembros de cooperativas de productores informales.

Casilla 9: Productores de bienes para su propio uso final en sus hogares (por ejemplo, granjas de subsistencia).

Fuente: (CIT, 2002)

ANEXO 3: Instrumento de medición - Cuestionario



Estimado(a) señor(a):

La siguiente encuesta tiene como finalidad conocer la relación que existe entre los costos laborales y la informalidad en MYPES del Distrito de Yanahuara con la participación de su persona. Esta encuesta es anónima, por lo cual lo invito a contestar con sinceridad, ya que la información brindada es de carácter absolutamente confidencial y académico.

DATOS GENERALES:

¿Cuál es su relación con la empresa?

- a) Dueño
- b) Administrador
- c) Familiar encargado
- d) Trabajador encargado
- e) Otro: _____

Antigüedad en el cargo: _____

TAMAÑO DE LA EMPRESA	
a) Micro empresa	
b) Pequeña empresa	

DATOS SOBRE DUEÑO(S) Y EMPRESA:

SEXO	
M	F

EDAD	
Menos de 20	
20 – 34	
35 – 49	
50 a más	

GRADO DE INSTRUCCIÓN	
a) Ninguno	
b) Primaria	
c) Secundaria	
d) Superior Técnico	
e) Universitario	

Antigüedad de la empresa: _____

ACTIVIDAD ECONÓMICA DE LA EMPRESA	
Actividades de restaurantes y de servicio móvil de comidas	
Peluquería y otros tratamientos de belleza	

Instrucciones: Marque con una X y/o rellene los espacios en blanco con la cantidad de trabajadores que corresponda.

1. Trabajadores con los que cuenta la empresa: _____

6. Su(s) trabajador(es) gozan de:

2. Condición laboral de su(s) trabajador(es):

- a) Con contrato/En planillas: _____
- b) Sin contrato/No en planillas: _____

Micro y Pequeñas empresas:

- a) Remuneración por Horas Extra _____
- b) Descanso Semanal _____
- c) Descanso Vacacional _____
- d) Descanso por Feriados _____

3. ¿Bajo qué tipo de contrato ha(n) sido empleado(s) su(s) trabajador(es)?

a) Tiempo indefinido	
b) Plazo fijo	
c) Tiempo parcial	
d) Ninguno	
e) Otro:	

Pequeñas Empresas:

- e) Asignación Familiar _____
- f) Gratificación _____
- g) CTS _____
- h) SCTR _____
- i) Seguro de Vida _____

4. ¿Cuántas horas son la jornada diaria?

- a) Menos de 4 horas
- b) 4 - 6 horas
- c) 6 - 8 horas
- d) 8 - 12 horas
- e) 12 horas a más

7. ¿A qué tipo de seguridad social está(n) afiliado(s) su(s) trabajador(es)?

a) SIS	
b) EsSalud	
c) Privado	
d) Ninguno	

5. Trabajador(es) que gozan de una remuneración básica de acuerdo a ley como mínimo: _____

8. ¿Cuántos trabajadores están registrados en el REMYPE?



9. ¿Se encuentra al día con la actualización de datos de su(s) trabajador(es) ante SUNAT?

a) Sí _____ b) No _____

10. ¿En qué régimen pensionario se encuentra(n) afiliado(s) su(s) trabajador(es)?

a) AFP	
b) ONP	
c) Ninguno	

LA SIGUIENTE ES UNA LISTA DE COSTOS CON LOS QUE USTED CORRE A LA HORA DE CONTRATAR TRABAJADOR(ES). CADA ELEMENTO TIENE CINCO OPCIONES PARA RESPONDER DE ACUERDO AL NIVEL DE COSTO QUE LE REPRESENTA CONTRATAR TRABAJADOR(ES) EN SU NEGOCIO. ES IMPORTANTE SEÑALAR QUE LOS COSTOS RESALTADOS EN NEGRITA SON EXCLUSIVOS PARA LA PEQUEÑA EMPRESA.

TENGA EN CUENTA LA SIGUIENTE CLASIFICACION PARA MARCAR SU RESPUESTA CON UNA X:

1 = Ninguno	2 = Bajo	3 = Regular	4 = Alto	5 = Muy Alto	
Remuneración Básica					
11. Remuneración Básica (Remuneración Mínima Vital)	1	2	3	4	5
Otras Formas de Remuneración					
12. Sobretiempo	1	2	3	4	5
13. Descanso Semanal					
14. Descanso Vacacional					
15. Descanso por Feriados					
16. Asignación Familiar					
17. Gratificaciones					
Previsiones para el Cese					
18. CTS	1	2	3	4	5
Aporte, Contribuciones e Impuestos					
19. Seguro Social	1	2	3	4	5
20. Régimen Pensionario					
21. SCTR					
22. Seguro de Vida					

A CONTINUACIÓN, ENCONTRARÁ LOS SIGUIENTES ENUNCIADOS, CADA UNA TIENE CINCO OPCIONES PARA RESPONDER SOBRE SU OPINIÓN EN RELACIÓN A ASPECTOS RELACIONADOS CON LA INFORMALIDAD EN MYPES DE ACUERDO A SU EXPERIENCIA PERSONAL. TENIENDO EN CUENTA EL SIGUIENTE CUADRO MARQUE CON UNA X:

1=Totalmente en desacuerdo	2 = En desacuerdo	3 = Indiferente	4 = De acuerdo	5 = Totalmente de acuerdo	
INFORMALIDAD EN MYPES					
23. La calidad de servicios públicos es baja	1	2	3	4	5
24. Los esfuerzos del gobierno para hacer cumplir las leyes o normas son bajos					
25. Los requisitos legales para formalizar un negocio son demasiados					
26. El nivel de educación de los empleados es bajo					
27. La calidad del trabajo de sus empleados es baja					
28. Contratación de empleados jóvenes (10-24 años)					
29. Contratación de empleados provenientes de sectores rurales o migrantes					

30. ¿Por qué otra(s) razón(es) cree usted que decidiría trabajar como informal?

¡Gracias por su colaboración!

Anexo 4: Formatos de Validación del Instrumento de medición

"Año de la Universalización de la Salud"

Arequipa, 11 de diciembre del 2020

Señor:

Validador

Docente de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional de San Agustín

Presente. –

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y manifestarle que, por su trayectoria académica y profesional, ha sido elegido como JUEZ EXPERTO para revisar el contenido del instrumento que se pretende utilizar en la tesis "Los Costos Laborales y su Influencia en la Informalidad en MYPEs en el Distrito de Yanahuara-Arequipa, 2019" para optar el grado de Licenciado en Administración de la Universidad Nacional de San Agustín.

El siguiente cuestionario ha sido de elaboración propia y tiene el objetivo de medir la variable Costos Laborales y la Variable Informalidad en MYPEs, por lo que, con la finalidad de determinar la Validación de su contenido, solicitamos marcar con una X el grado de evaluación a los indicadores para los ítems del instrumento. Se adjunta dicho instrumento.

Agradezco anticipadamente su colaboración. Estamos seguros que su opinión y juicio de experto servirán para obtener información válida, criterio requerido para toda la investigación.

Atentamente:

Bach. Juan Luis Tupa Ortiz

FORMATO DE VALIDACIÓN DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- a. Nombre del Evaluador: Francisco Fredy Ayala Cochon
- b. Cargo: Docente Universitario
- c. Especialidad: Economista Maestro en Ciencias: Administración (MBA), con mención en gerencia de proyectos de inversión
- d. Nombre del Instrumento: Cuestionario
- e. Título de la investigación: “Los Costos Laborales y su Influencia en la Informalidad en MYPEs en el Distrito de Yanahuara-Arequipa, 2019”
- f. Autor de la Investigación: Bach. Juan Luis Tupa Ortiz

II. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

De acuerdo a los siguientes criterios califique con 1, 2, 3 o 4 cada uno de los ítems según corresponda

CATEGORIA	CALIFICACIÓN			INDICADOR
	Valoración %	Descripción		
SUFICIENCIA	1	0-25	No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión.
Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	2	26-50	Bajo nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total.
	3	51-75	Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
	4	76-100	Alto nivel	Los ítems son suficientes.
CLARIDAD	1	0-25	No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión.
El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuados.	2	26-50	Bajo nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total.
	3	51-75	Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
	4	76-100	Alto nivel	Los ítems son suficientes.
COHERENCIA	1	0-25	No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión.
El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2	26-50	Bajo nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total.
	3	51-75	Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
	4	76-100	Alto nivel	Los ítems son suficientes.
RELEVANCIA	1	0-25	No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión.
El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	2	26-50	Bajo nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total.
	3	51-75	Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
	4	76-100	Alto nivel	Los ítems son suficientes.

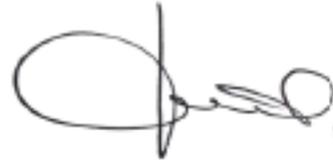
Variable X: Costos Laborales					
ÍTEM	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
1. Trabajadores con los que cuenta la empresa	4	4	4	4	
4. ¿Cuántas horas son la jornada diaria?	4	4	4	4	
5. Trabajador(es) que, como mínimo, goza(n) de una remuneración básica de acuerdo a ley	4	4	4	4	
6.a) Su(s) trabajador(es) goza(n) de Remuneración por Horas Extra	4	4	4	4	
6.b) Su(s) trabajador(es) goza(n) de Descanso Semanal	4	4	4	4	
6.c) Su(s) trabajador(es) goza(n) de Descanso Vacacional	4	4	3	4	
6.d) Su(s) trabajador(es) goza(n) de Descanso por Feriados	4	4	4	4	
6.e) Su(s) trabajador(es) goza(n) de Asignación Familiar	4	4	4	4	
6.f) Su(s) trabajador(es) goza(n) de Gratificación	4	4	4	4	
6.g) Su(s) trabajador(es) goza(n) de CTS	4	4	4	4	
6.h) Su(s) trabajador(es) goza(n) de SCTR	3	4	3	3	
6.i) Su(s) trabajador(es) goza(n) de Seguro de Vida	4	4	4	4	
7. ¿A qué tipo de seguridad social está(n) afiliado(s) su(s) trabajador(es)?	4	4	4	4	
10. ¿En qué régimen pensionario se encuentra(n) afiliado(s) su(s) trabajador(es)?	4	3	4	4	
11. Nivel de costo que le representa Remuneración Básica (Sueldo mínimo)	4	3	4	4	
12. Nivel de costo que le representa Sobretiempo	4	3	4	4	
13. Nivel de costo que le representa Descanso Semanal	4	4	4	4	
14. Nivel de costo que le representa Descanso Vacacional	4	4	4	4	
15. Nivel de costo que le representa Descanso por Feriados	4	4	4	4	
16. Nivel de costo que le representa Asignación Familiar	4	4	4	4	
17. Nivel de costo que le representa Gratificaciones	4	4	4	4	

18. Nivel de costo que le representa CTS	4	4	4	4	
19. Nivel de costo que le representa Seguro Social	4	4	4	4	
20. Nivel de costo que le representa Régimen Pensionario	4	4	4	4	
21. Nivel de costo que le representa SCTR	4	4	4	4	
22. Nivel de costo que le representa Seguro de Vida	4	4	4	4	
Variable Y: Informalidad					
2. Condición laboral de su(s) trabajador(es)	4	4	4	4	
3. ¿Bajo qué tipo de contrato ha(n) sido empleado(s) su(s) trabajador(es)?	4	4	4	4	
8. ¿Cuántos trabajadores están registrados en el REMYPE?	4	4	4	4	
9. ¿Se encuentra al día con la actualización de datos de su(s) trabajador(es) ante SUNAT?	4	4	4	4	
23. La calidad de servicios públicos es deficiente	4	4	4	4	
24. El cumplimiento popular de las leyes o normas es bajo	4	3	3	4	
25. Los requisitos legales para formalizar un negocio son demasiados	4	4	4	4	
26. El nivel de educación de los trabajadores es bajo	4	4	4	4	
27. La calidad del trabajo de sus empleados le desfavorece	4	3	4	4	
28. Contratación de trabajadores jóvenes (10-24 años)	4	4	4	4	
29. Contratación de trabajadores provenientes de sectores rurales o migrantes	4	4	4	4	
30. ¿Por qué otra(s) razón(es) cree usted que decidiría trabajar como informal?	4	4	4	4	

III. OPINION DE APLICABILIDAD

- El instrumento puede ser aplicado, tal y como está elaborado.
- El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado, y nuevamente validado.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:



Lugar: Arequipa

Fecha: 11 / 12 / 2020

Firma del experto informante
DNI N° 29579247
CEL. N°

FORMATO DE VALIDACIÓN DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- a. Nombre del Evaluador: Renato Martínez Málaga
- b. Cargo: Docente Universitario
- c. Especialidad: Licenciado en Administración
- d. Nombre del Instrumento: Cuestionario
- e. Título de la investigación: Los Costos Laborales y su Influencia en la Informalidad en MYPES en el Distrito de Yanahuara-Arequipa, 2019
- f. Autor de la Investigación: Bach. Juan Luis Tupa Ortiz

II. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

De acuerdo a los siguientes criterios califique con 1, 2, 3 o 4 cada uno de los ítems según corresponda

CATEGORIA	CALIFICACIÓN			INDICADOR
	Valoración %		Descripción	
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1	0-25	No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión.
	2	26-50	Bajo nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total.
	3	51-75	Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
	4	76-100	Alto nivel	Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuados.	1	0-25	No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión.
	2	26-50	Bajo nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total.
	3	51-75	Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
	4	76-100	Alto nivel	Los ítems son suficientes.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1	0-25	No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión.
	2	26-50	Bajo nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total.
	3	51-75	Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
	4	76-100	Alto nivel	Los ítems son suficientes.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1	0-25	No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión.
	2	26-50	Bajo nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total.
	3	51-75	Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
	4	76-100	Alto nivel	Los ítems son suficientes.

Variable X: Costos Laborales					
ITEM	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
1. Trabajadores con los que cuenta la empresa	4	4	4	4	
4. ¿Cuántas horas son la jornada diaria?	4	4	4	4	
5. Trabajador(es) que, como mínimo, goza(n) de una remuneración básica de acuerdo a ley	4	4	4	4	
6.a) Su(s) trabajador(es) goza(n) de Remuneración por Horas Extra	4	4	4	4	
6.b) Su(s) trabajador(es) goza(n) de Descanso Semanal	4	4	4	4	
6.c) Su(s) trabajador(es) goza(n) de Descanso Vacacional	4	4	4	4	
6.d) Su(s) trabajador(es) goza(n) de Descanso por Feriados	4	4	4	4	
6.e) Su(s) trabajador(es) goza(n) de Asignación Familiar	4	4	4	4	
6.f) Su(s) trabajador(es) goza(n) de Gratificación	4	4	4	4	
6.g) Su(s) trabajador(es) goza(n) de CTS	4	4	4	4	
6.h) Su(s) trabajador(es) goza(n) de SCTR	4	4	4	4	
6.i) Su(s) trabajador(es) goza(n) de Seguro de Vida	4	4	4	4	
7. ¿A qué tipo de seguridad social está(n) afiliado(s) su(s) trabajador(es)?	4	4	4	4	
10. ¿En qué régimen pensionario se encuentra(n) afiliado(s) su(s) trabajador(es)?	4	4	4	4	
11. Nivel de costo que le representa Remuneración Básica (Sueldo mínimo)	4	3	4	4	Mejorar la redacción
12. Nivel de costo que le representa Sobretiempo	4	4	4	4	
13. Nivel de costo que le representa Descanso Semanal	4	4	4	4	
14. Nivel de costo que le representa Descanso Vacacional	4	4	4	4	
15. Nivel de costo que le representa Descanso por Feriados	4	4	4	4	
16. Nivel de costo que le representa Asignación Familiar	4	4	4	4	
17. Nivel de costo que le representa Gratificaciones	4	4	4	4	

18. Nivel de costo que le representa CTS	4	4	4	4	
19. Nivel de costo que le representa Seguro Social	4	4	4	4	
20. Nivel de costo que le representa Régimen Pensionario	4	4	4	4	
21. Nivel de costo que le representa SCTR	4	4	4	4	
22. Nivel de costo que le representa Seguro de Vida	4	4	4	4	
Variable Y: Informalidad					
2. Condición laboral de su(s) trabajador(es)	4	4	4	4	
3. ¿Bajo qué tipo de contrato ha(n) sido empleado(s) su(s) trabajador(es)?	4	4	4	4	
8. ¿Cuántos trabajadores están registrados en el REMYPE?	4	4	4	4	
9. ¿Se encuentra al día con la actualización de datos de su(s) trabajador(es) ante SUNAT?	4	4	4	4	
23. La calidad de servicios públicos es deficiente	4	4	4	4	
24. El cumplimiento popular de las leyes o normas es bajo	4	3	3	4	Cambiar la redacción
25. Los requisitos legales para formalizar un negocio son demasiados	4	4	4	4	
26. El nivel de educación de los trabajadores es bajo	4	4	4	4	
27. La calidad del trabajo de sus empleados le desfavorece	4	3	4	4	Mejorar la redacción
28. Contratación de trabajadores jóvenes (10-24 años)	4	4	4	4	
29. Contratación de trabajadores provenientes de sectores rurales o migrantes	4	4	4	4	
30. ¿Por qué otra(s) razón(es) cree usted que decidiría trabajar como informal?	4	4	4	4	

III. OPINION DE APLICABILIDAD

- El instrumento puede ser aplicado, tal y como está elaborado.
- El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado, y nuevamente validado.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lugar: Arequipa - Perú

Fecha: 05 / Enero / 2021



Firma del experto informante
DNI N° 29605707
CEL. N° 940 202 636

FORMATO DE VALIDACIÓN DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- a. Nombre del Evaluador: Jorge Nuñez Baca
- b. Cargo: Docente
- c. Especialidad: Lic. Administración de empresas
- d. Nombre del Instrumento: _____
- e. Título de la investigación: Los Costos Laborales y su Influencia en la Informalidad en MYPEs en el Distrito de Yanahuara-Arequipa, 2019
- f. Autor de la Investigación: Bach. Juan Luis Tupa Ortiz

II. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

De acuerdo a los siguientes criterios califique con 1, 2, 3 o 4 cada uno de los ítems según corresponda

CATEGORIA	CALIFICACIÓN			INDICADOR
	Valoración %		Descripción	
SUFICIENCIA	1	0-25	No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión.
Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	2	26-50	Bajo nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total.
	3	51-75	Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
	4	76-100	Alto nivel	Los ítems son suficientes.
CLARIDAD	1	0-25	No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión.
El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	2	26-50	Bajo nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total.
	3	51-75	Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
	4	76-100	Alto nivel	Los ítems son suficientes.
COHERENCIA	1	0-25	No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión.
El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2	26-50	Bajo nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total.
	3	51-75	Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
	4	76-100	Alto nivel	Los ítems son suficientes.
RELEVANCIA	1	0-25	No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión.
El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	2	26-50	Bajo nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total.
	3	51-75	Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
	4	76-100	Alto nivel	Los ítems son suficientes.

Variable X: Costos Laborales					
ITEM	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
1. Trabajadores con los que cuenta la empresa	3	4	4	4	
4. ¿Cuántas horas son la jornada diaria?	4		4	4	
5. Trabajador(es) que, como mínimo, goza(n) de una remuneración básica de acuerdo a ley	3	3	4	4	
6.a) Su(s) trabajador(es) goza(n) de Remuneración por Horas Extra		4	4	4	
6.b) Su(s) trabajador(es) goza(n) de Descanso Semanal	4	4	4	4	
6.c) Su(s) trabajador(es) goza(n) de Descanso Vacacional	4	3	3	4	
6.d) Su(s) trabajador(es) goza(n) de Descanso por Feriados	4	4	4	4	
6.e) Su(s) trabajador(es) goza(n) de Asignación Familiar	4	4	4	4	
6.f) Su(s) trabajador(es) goza(n) de Gratificación	4	4	4	4	
6.g) Su(s) trabajador(es) goza(n) de CTS	4	4	4	4	
6.h) Su(s) trabajador(es) goza(n) de SCTR	3	3	3	3	
6.i) Su(s) trabajador(es) goza(n) de Seguro de Vida	4	4	4	4	
7. ¿A qué tipo de seguridad social está(n) afiliado(s) su(s) trabajador(es)?	4	4	4	4	
10. ¿En qué régimen pensionario se encuentra(n) afiliado(s) su(s) trabajador(es)?	4	3	4	4	
11. Nivel de costo que le representa Remuneración Básica (Sueldo mínimo)	4	3	4	4	
12. Nivel de costo que le representa Sobretiempo	4	3	4	4	
13. Nivel de costo que le representa Descanso Semanal	4	4	4	4	
14. Nivel de costo que le representa Descanso Vacacional	4	4	4	4	
15. Nivel de costo que le representa Descanso por Feriados	4	4	4	4	
16. Nivel de costo que le representa Asignación Familiar	4	4	4	4	
17. Nivel de costo que le representa Gratificaciones	4	4	4	4	

18. Nivel de costo que le representa CTS	4	4	4	4	
19. Nivel de costo que le representa Seguro Social	4	4	4	4	
20. Nivel de costo que le representa Régimen Pensionario	4	4	4	4	
21. Nivel de costo que le representa SCTR	4	4	4	4	
22. Nivel de costo que le representa Seguro de Vida	4	4	4	4	
Variable Y: Informalidad					
2. Condición laboral de su(s) trabajador(es)	3	3	3	4	
3. ¿Bajo qué tipo de contrato ha(n) sido empleado(s) su(s) trabajador(es)?	4	4	4	4	
8. ¿Cuántos trabajadores están registrados en el REMYPE?	4	4	4	4	
9. ¿Se encuentra al día con la actualización de datos de su(s) trabajador(es) ante SUNAT?	4	4	4	4	
23. La calidad de servicios públicos es deficiente	4	4	4	4	
24. El cumplimiento popular de las leyes o normas es bajo	4	4	4	4	
25. Los requisitos legales para formalizar un negocio son demasiados	4	4	4	4	
26. El nivel de educación de los trabajadores es bajo	3	3	4	4	
27. La calidad del trabajo de sus empleados le desfavorece	3	3	4	4	
28. Contratación de trabajadores jóvenes (10-24 años)	4	4	4	4	
29. Contratación de trabajadores provenientes de sectores rurales o migrantes	3	3	4	4	
30. ¿Por qué otra(s) razón(es) cree usted que decidiría trabajar como Informal?	2	2	2	2	Este ítem es una pregunta abierta. Con la escala de Likert no es coherente.

III. OPINION DE APLICABILIDAD

- El instrumento puede ser aplicado, tal y como está elaborado.
- El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado, y nuevamente validado.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lugar: Arequipa.....

Fecha: ...18. / .03 / 2020...



Firma del experto informante

DNI N°... 29453837...

CEL. N° 982340569...

Anexo 5: Informe de MYPES de la Municipalidad distrital de Yanahuara-Arequipa, 2019



“AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD”
“Trabajando por la Familia Yanahuarina”



Yanahuara, 17 de Diciembre del 2019

CARTA N° 008 -2019-GBSyDEL/MDY

Señor:
JUAN LUIS TUPA ORTIZ
INVESTIGADOR TESISISTA
Presente.-

Asunto: Información de las MYPES.

Referencia: Expediente Documentario N° 00015924

Por medio del presente me dirijo a Usted con la finalidad de hacerle llegar un cordial saludo a nombre de la Municipalidad Distrital de Yanahuara y Gerencia de Bienestar Social y Desarrollo Económico Local.

Por medio de la presente, se le hace llegar la información solicitada respecto a las MYPES en el ámbito del distrito, con fines académicos para la investigación “*Los costos laborales y su influencia en la informalidad en MYPES del distrito de Yanahuara – Arequipa 2019*”.

Sin otro en particular, aprovecho la oportunidad para reiterarle los sentimientos de consideración y estima.

Atentamente,

YANAHUARA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YANAHUARA
GERENCIA DE BIENESTAR SOCIAL Y DESARROLLO ECONOMICO LOCAL
MG. JESSICA MLÁGRAS ANCASI ESPINAL
GERENTE

Calle Miguel Grau 402 Yanahuara
www.muniyanahuara.gob.pe



"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"
"Trabajando por la Familia Yanahuarina"



INFORMACIÓN SOBRE LAS MYPES EN EL DISTRITO DE YANAHUARA 2019

1. ANTECEDENTE

La División de Turismo y Desarrollo Económico Local solicita información a la División de Registro Tributario y Rentas, para la elaboración de formatos que permitan un mejor registro de la Micro y Pequeña Empresa (MYPE) en el ámbito distrital. Según la definición de la SUNAT, la Micro y Pequeña Empresa (MYPE) es la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica (empresa), bajo cualquier forma de organización que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios.

2. ANÁLISIS

Para un mejor análisis de las MYPES durante el año 2019, se utiliza la base de datos de la División de Registro Tributario y Rentas, denotando la siguiente información:

TIPO	CANTIDAD	%
Natural	140	57%
Jurídica	107	43%
TOTAL	247	100%

Durante el presente año se han aperturado 247 establecimientos, de los cuales el 57% adquieren la forma de persona natural mientras que el 43% la forma de persona jurídica. Esta situación muestra la capacidad de emprendimiento principalmente como persona natural por parte de los vecinos del distrito, las principales rubros de los establecimientos son los servicios gastronómicos así como servicios de belleza y peluquería.

ESTADO	CANTIDAD	%
Activo	241	98%
De Baja	6	2%
TOTAL	247	100%

Del total de establecimientos aperturados durante el 2019, el 2% han sido dados de baja por diferentes motivos como el no cumplimiento de las normas, cambio de ubicación y/o escasa rentabilidad del establecimiento, los rubros que se dedicaban son servicios gastronómicos, insumos para fotocopiadoras y minimarket. Permanentemente se realizan acciones de fiscalización para garantizar una adecuada prestación de servicios y dotación de bienes, en caso de observarse alguna irregularidad la MYPE está sujeta a las acciones necesaria para ser sancionada o dadas de baja.

Calle Miguel Grau 402 Yanahuara
www.muniyanahuara.gob.pe



"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"
"Trabajando por la Familia Yanahuarina"



ÁREA DEL LOCAL	CANTIDAD	%
De 3 a 9 metros	7	3%
De 12 a 19.20 metros	22	9%
De 20 a 29 metros	43	17%
De 30 a 39.11 metros	38	15%
De 40 a 49.50 metros	29	12%
De 50 a 57.98 metros	11	4%
De 60 a 69 metros	8	3%
De 70 a 78 metros	10	4%
De 80 a 89.13 metros	7	3%
De 90 a 98.80 metros	10	4%
De 100 a 109.98 metros	9	4%
De 110 a 112.88 metros	3	1%
De 120 a 121.78 metros	2	1%
De 135 a 138.76 metros	2	1%
De 147.55 metros	1	0.4%
De 150 a 200 metros	7	3%
De 200 a 260 metros	6	2%
De 260 a 320 metros	6	2%
De 320 a 400 metros	5	2%
De 400 a 500 metros	4	2%
De 500 a 600 metros	1	0.4%
De 600 a 700 metros	5	2%
De 800 a 900 metros	3	1%
De 900 a 1000 metros	1	0.4%
De 1000 a 1500 metros	1	0.4%
De 9000 a 10000 metros	1	0.4%
De 18000 a 19000 metros	1	0.4%
No especifica	4	2%
TOTAL	247	100%

La mayoría de establecimientos comerciales en un 57% ocupan un área de 10 a 60 m², cuyas principales actividades son servicios gastronómicos, servicios de peluquería y belleza.

Calle Miguel Grau 402 Yanahuara
www.muniyanahuara.gob.pe



YANAHUARA
TRABAJANDO JUNTOS POR EL DESARROLLO

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"
"Trabajando por la Familia Yanahuarina"



**MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE LA VILLA HERMOSA DE
YANAHUARA**

3. CONCLUSIONES

A partir del análisis se concluye, que durante el presente año se han aperturado 247 MYPES, las cuales han gestionado su respectiva licencia de funcionamiento siendo un requisito necesario contar con el Registro Único del Contribuyente, del total de establecimientos aperturados el 2% ha sido dado de baja por diferentes situaciones como incumplimiento de las normas, cambio de ubicación y/o escasa rentabilidad del establecimiento. La Municipalidad brinda las facilidades para la formalización de los establecimientos.