Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América
Facultad de Ciencias Contables
Escuela Profesional de Contabilidad

Informalidad laboral en el desarrollo empresarial de las Mypes textiles de Gamarra

TESIS

Para optar el Título Profesional de Contadora Pública

AUTOR

Elma Noemí FERNÁNDEZ RAFAEL

ASESOR

Mg. Fernando Santiago DÍAZ PÉREZ

Lima, Perú

2024



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Fernández, E. (2024). *Informalidad laboral en el desarrollo empresarial de las Mypes textiles de Gamarra*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ciencias Contables, Escuela Profesional de Contabilidad]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM

Metadatos complementarios

Datos de autor	
Nombres y apellidos	Elma Noemí Fernández Rafael
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	72973570
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0000-5087-9293
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Fernando Santiago Díaz Pérez
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	41179692
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-4185-2050
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Jesús Martín Orna Barillas
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	07223810
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Roberto Bernardino Neyra Urquiza
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	00479212
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Gerardo Manuel Cabanillas Leiva
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	15766290
Datos de investigación	

Línea de investigación	D.11.0.53 Contabilidad sectorial
Grupo de investigación	No Aplica
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	País: Perú Departamento: Lima Provincia: Lima Distrito: La Victoria Latitud: -12.0678446 Longitud: -77.012908602946
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2024
URL de disciplinas OCDE	Negocios, Administración https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04

Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú, Decana de América

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES
DIRECCIÓN DE ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

ACTA N.°160-FCC-D-2024

SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADORA PÚBLICA

En la Ciudad Universitaria, a los siete días del mes de noviembre del 2024, siendo las 15:00 horas, en cumplimiento con lo dispuesto en la Resolución Rectoral N° 00744-R-20 de fecha 18 de febrero del 2020, que aprueba la "DIRECTIVA GENERAL PARA REALIZAR, PRESENTAR Y SUSTENTAR EL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA LA OBTENCIÓN DEL GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER, LA TESIS O EL TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS", se reunieron el Jurado Evaluador designado, en el Salón de Grados (1er. piso) de la Facultad de Ciencias Contables de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, según la Resolución Decanal N° 002213-2024-D-FCC/UNMSM de fecha 06 de noviembre del 2024 respectivamente, conformado por los siguientes docentes:

PRESIDENTE	:	Dr. Jesús Martín Orna Barillas
MIEMBROS	:	Mag. Roberto Bernardino Neyra Urquiza
		Mag. Gerardo Manuel Cabanillas Leiva
ASESOR	:	Mag. Fernando Santiago Díaz Pérez

Quienes procedieron a evaluar y calificar la Sustentación de Tesis titulado: *"INFORMALIDAD LABORAL EN EL DESARROLLO EMPRESARIAL DE LAS MYPES TEXTILES DE GAMARRA"*, presentado por Elma Noemí Fernández Rafael, con código de matrícula N° 17110076, bachiller de la Escuela Profesional de Contabilidad de la citada Facultad; para la obtención del Título Profesional de Contadora Pública.

Habiendo concluido con la sustentación de tesis, el Jurado Evaluador deliberó y emitió la calificación de:

APROBADA

Siendo las 15:55 horas, se dio por concluido la sustentación y leída el presente Acta; procedieron a firmar los integrantes del Jurado Evaluador, en señal de conformidad;

Dr. Jesús Martín Orna Barillas
Presidente

Mag. Roberto Bernardino Neyra Urquiza
Miembro

Mag. Gerardo Manuel Cabanillas Leiva
Miembro

Mag. Fernando Santiago Díaz Pérez
Asesor

Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú, Decana de América

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES
DIRECCIÓN DE ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

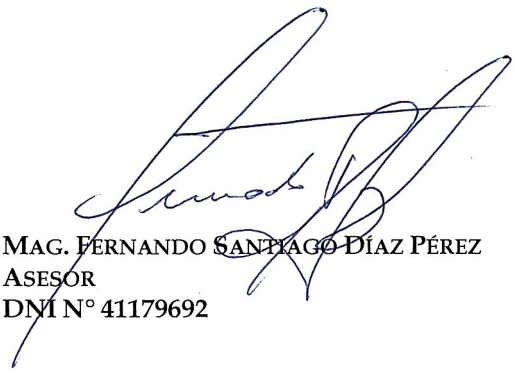
CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo, Fernando Santiago Díaz Pérez, en mi condición de docente asesor designado, mediante Oficio N° 0000433-2024-EPCO-FCC/UNMSM, de fecha 19 de septiembre del 2024, de la tesis titulado: ***"INFORMALIDAD LABORAL EN EL DESARROLLO EMPRESARIAL DE LAS MYPES TEXTILES DE GAMARRA"***, presentado por Elma Noemí Fernández Rafael, con código de matrícula N° 17110076, bachiller de la Escuela Profesional de Contabilidad, de la Facultad de Ciencias Contables, de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, para optar el Título Profesional de Contadora Pública.

CERTIFICO que se ha cumplido con lo establecido en la Directiva de Originalidad y de Similitud de Trabajos Académicos, de Investigación y Producción Intelectual. Según la revisión, evaluación y análisis mediante la plataforma PIDS para la detección de similitud textual, el documento evaluado cuenta con el 15% de similitud, nivel **PERMITIDO**, para continuar con los trámites correspondientes y para su **publicación** en el repositorio institucional.

Se emite el presente certificado en cumplimiento de lo establecido en las normas vigentes, como uno de los requisitos para la obtención del Título Profesional correspondiente.

Ciudad Universitaria, noviembre del 2024





MAG. FERNANDO SANTIAGO DÍAZ PÉREZ
ASESOR
DNI N° 41179692

Calle Germán Amézaga N.° 375
Pabellón "F" - Ciencias Contables
Ciudad Universitaria, Lima - Perú

Teléfonos (511) 619-7000 Anexos: 2416,2428
E-mail: epcontabilidad.contables@unmsm.edu.pe

Dedicatoria

A Dios por iluminar mi camino de vida y cuidarme siempre.

A mi papa, mamá y hermana que me incentivan y

me dan sus sabios consejos en todo momento.

AGRADECIMIENTOS

A Dios, que me ilumina en cada paso de mi vida profesional, a mis padres y hermana por su apoyo incondicional. A mis asesores, por guiarme en la elaboración de esta tesis. A todos los profesores de la Facultad de Ciencias Contables de la UNMSM, por sus valiosos conocimientos que nos comparten en las aulas y su vocación por la enseñanza.

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN xii

ABSTRACT xiii

I. INTRODUCCIÓN 14

I.1. Introducción 14

I.2. Situación problemática 16

I.3. Formulación del problema 20

I.4. Objetivos de la investigación 21

I.5. Justificación e importancia de la investigación 21

I.6. Aspectos éticos de la investigación 23

II. REVISIÓN DE LITERATURA 24

II.1. Antecedentes del estudio 24

II.2. Bases teóricas 34

II.3. Marco legal 62

II.4. Definición de términos 68

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES 71

III.1. Hipótesis 71

III.2. Variables 71

III.3. Operacionalización de variables 72

IV. MATERIALES Y MÉTODOS 73

IV.1. Enfoque y nivel de investigación 73

IV.2. Diseño de la investigación 74

IV.3. Unidad de estudio 74

IV.4. Población y muestra 75

IV.5. Técnicas e instrumentos de recolección de información 76

IV.6. Procesamiento de datos y análisis estadístico 79

V. RESULTADOS 82

V.1. Presentación y análisis de resultados 82

V.2. Pruebas estadísticas 114

VI. DISCUSIÓN 119

VI.1. Aporte de la investigación 119

VI.2. Comparación de los resultados de la investigación con estudios previos 120

VI.3. Validación de la teoría referente 122

VI.4. Limitaciones del estudio 126

VI.5. Agenda futura de la investigación 126

CONCLUSIONES 128

RECOMENDACIONES 130

REFERENCIAS 131

ANEXOS 145

ANEXO A: Matriz de Consistencia 146

ANEXO B: Instrumento de recolección de datos 147

ANEXO C: Validación de instrumento por expertos 148

ANEXO D: Población estimada.....160

ANEXO E: Detalle de costos de una Mype textil.....161

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Comparativo de costos laborales en los regímenes laborales 47

Tabla 2 Comparación de Beneficios Laborales en el Régimen Especial de la Micro y pequeña empresa 65

Tabla 3 Matriz de operacionalización de variables.....72

Tabla 4 Validación del instrumento por juicio de expertos 78

Tabla 5 Valores de la escala tipo Likert.....79

Tabla 6 Interpretación de los valores del coeficiente Alfa de Cronbach 80

Tabla 7 Alfa de Cronbach de la variable Informalidad Laboral 81

Tabla 8 Alfa de Cronbach de la variable Desarrollo empresarial 81

Tabla 9 Niveles de la variable Informalidad laboral.....82

Tabla 10 Tabla de frecuencia de los niveles de las dimensiones de Informalidad Laboral 83

Tabla 11 Tabla de frecuencia por nivel de la variable Desarrollo empresarial.....85

Tabla 12 Tabla de frecuencia de dimensiones del Desarrollo empresarial 86

Tabla 13 Distribución de la muestra 88

Tabla 14 Tiempo de inicio de la empresa 88

Tabla 15 Cantidad de trabajadores en planilla 89

Tabla 16 Tabla de frecuencia de las respuestas al ítem el buen clima laboral impacta en la estabilidad laboral de sus trabajadores.....91

Tabla 17 Tabla de frecuencia de las respuestas al ítem la rotación del personal genera estabilidad laboral a los trabajadores. 93

Tabla 18 Tabla de frecuencia de respuestas al ítem el conflicto laboral impacta en la estabilidad laboral de los trabajadores. 94

Tabla 19 Tabla de frecuencia de las respuestas al ítem las Mypes deben conocer los regímenes laborales para afiliar a sus trabajadores. 95

Tabla 20 Tabla de frecuencia de las respuestas al ítem la importancia del cumplimiento de las normativas relacionadas a las Mypes. 97

Tabla 21 Tabla de frecuencia de las respuestas al ítem las sanciones laborales son necesarias por el no cumplimiento de las normativas relacionadas a las Mypes. 98

Tabla 22 Tabla de frecuencia de las respuestas al ítem los trabajadores registrados en planilla incrementan los costos laborales en las Mypes. 99

Tabla 23 Tabla de frecuencia de las respuestas al ítem el pago de todos los beneficios sociales a los trabajadores dentro los plazos establecidos incrementará los costos laborales en las Mypes. 101

Tabla 24 Tabla de frecuencia de las respuestas al ítem pago a los trabajadores por planilla mensual afecta a los costos laborales de las Mypes. 102

Tabla 25 Tabla de frecuencia de las respuestas al ítem los trabajadores deben conocer los objetivos empresariales trazados en las Mypes. 103

Tabla 26 Tabla de frecuencia de las respuestas al ítem las normas internas y manual de funciones de las Mypes contribuyen a la consolidación de la planificación organizacional. 105

Tabla 27 Tabla de frecuencia de las respuestas al ítem las estrategias de crecimiento en el presupuesto de ventas y control de costos ha mejorado la competitividad empresarial de las Mypes. 106

Tabla 28 Tabla de frecuencia de las respuestas al ítem la producción eficiente neta ha mejorado la competitividad empresarial de las Mypes. 108

Tabla 29 Tabla de frecuencia de las respuestas al ítem los empleos formales contribuyen a la responsabilidad social de las Mypes. 109

Tabla 30 Tabla de frecuencia de las respuestas al ítem las capacitaciones laborales a los trabajadores contribuyen a la responsabilidad social de las Mypes. 111

Tabla 31 Prueba de Normalidad Kolmogorov-Smirnov 113

Tabla 32 Rangos del grado de correlación de Rho de Spearman. 114

Tabla 33 Prueba Rho de Spearman para la relación entre la informalidad laboral y desarrollo empresarial 115

Tabla 34 Prueba Rho de Spearman para la relación entre estabilidad laboral de los trabajadores y desarrollo empresarial. 116

Tabla 35 Prueba Rho de Spearman para la relación entre regulación laboral y desarrollo empresarial 117

Tabla 36 Prueba Rho de Spearman para la relación entre costos laborales y desarrollo empresarial 118

Tabla 37 Información de la SUNAT de las Mypes textiles en La Victoria 160

Tabla 38 CIIU de las empresas que se encuentran en la Victoria 160

Tabla 39 Especificaciones de la elaboración de un producto. 161

Tabla 40 Planilla de una microempresa 162

Tabla 41 Planilla pequeña empresa 162

Tabla 42 CASO: Mype textil formal costeo de una prenda de vestir con trabajadores en planilla 163

Tabla 43 CASO: Mype textil informal costeo de una prenda de vestir con trabajadores en planilla 164

Tabla 44 Comparativo de los costos laborales incurridos mensualmente de una Mype textil formal vs Mype textil informal 165

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 Ciclo de vida de las organizaciones 52

Figura 2 Niveles de la variable Informalidad Laboral 83

Figura 3 Niveles de las dimensiones de la variable Informalidad Laboral 84

Figura 4 Niveles de la variable Desarrollo empresarial 86

Figura 5 Niveles de las dimensiones de la variable Desarrollo empresarial 87

Figura 6 Inicio de empresas en años 89

Figura 7 Trabajadores en planilla 90

Figura 8 Respuestas al ítem 1: el buen clima laboral impacta en la estabilidad de los trabajadores. 92

Figura 9 Respuestas al ítem 2: la rotación del personal genera estabilidad laboral a los trabajadores 93

Figura 10 Respuestas al ítem 3: el conflicto laboral impacta en la estabilidad laboral de los trabajadores 94

Figura 11 Respuestas al ítem 4: las Mypes deben conocer los regímenes laborales para afiliar a sus trabajadores. 96

Figura 12 Respuestas al ítem 5: la importancia del cumplimiento de las normativas relacionadas a las Mypes. 97

Figura 13 Respuestas al ítem 6: las sanciones laborales son necesarias por el no cumplimiento de las normativas relacionas a la Mypes. 98

Figura 14 Respuestas al ítem 7: trabajadores en planilla incrementan los costos laborales en las Mypes. 100

Figura 15 Respuestas al ítem 8 el pago de todos los beneficios sociales a los trabajadores dentro los plazos establecidos incrementará los costos laborales en las Mypes. 101

Figura 16 Respuestas al ítem 9: pagar a los trabajadores por planilla mensual afecta a los costos laborales de las Mypes. 102

Figura 17 Respuestas al ítem 10: los trabajadores deben conocer los objetivos empresariales trazados en las Mypes. 104

Figura 18 Respuestas del ítem 11: las normas internas y manual de funciones de las Mypes contribuyen a la consolidación de la planificación organizacional. 105

Figura 19 Respuestas al ítem: las estrategias de crecimiento en el presupuesto de ventas y control de costos ha mejorado la competitividad empresarial de las Mypes. 107

Figura 20 Respuestas al ítem 13: la producción eficiente neta ha mejorado la competitividad empresarial de las Mypes. 108

Figura 21 Respuestas al ítem 14: los empleos formales contribuyen a la responsabilidad social de las Mypes. 110

Figura 22 Respuestas al ítem 15: las capacitaciones laborales a los trabajadores contribuyen a la responsabilidad social de las Mypes 111

Figura 23 Comparativa de costo laboral de microempresa formal vs informal..... 166

Figura 24 Comparativa de costo laboral de pequeña empresa forma vs informal..... 166

RESUMEN

Las Mypes textiles dentro del Perú se han ido incrementando durante los años, algunas de ellas han soportado los problemas exógenos como pandemia, fenómenos naturales e inestabilidad política, debido a estos factores no suelen consolidarse en el tiempo. Uno de los ámbitos que suelen tener problemas es en el tema laboral. La investigación tuvo como **objetivo** determinar la relación de la informalidad laboral y el desarrollo empresarial de las Mypes textiles de Gamarra. La **metodología** utilizada se basó en un enfoque cuantitativo, tipo descriptivo correlacional y diseño no experimental de corte transversal. Además, la muestra fueron 89 micro y pequeños empresarios textiles de Gamarra, asimismo, se usó como instrumento de medición el cuestionario y la técnica de la encuesta. Los **resultados** obtenidos indican que existe una relación moderada significativa entre la informalidad laboral y el desarrollo empresarial, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,661. La **conclusión** fue que los micro y pequeños empresarios textiles evitan tener trabajadores en planilla y aun así a presentado desarrollo empresarial a corto plazo, que luego se ve afectada por los problemas del entorno, como el aumento de su competencia, ventas inestables, poca productividad, etc. que a largo plazo se relacionan con la desaparición paulatina de la empresa.

Palabras claves: Informalidad laboral, desarrollo empresarial, Mypes, productividad, textil.

ABSTRACT

The textile Mypes in Peru have been increasing over the years, some of them have endured exogenous problems such as pandemics, natural phenomena and political instability, but due to these factors they do not tend to consolidate over time. One of the areas that tend to have problems is in the area of employment. The objective of the research was to determine the relationship between labour informality and the entrepreneurial development of textile Mypes in Gamarra. The methodology used was based on a quantitative approach, descriptive correlational type and non-experimental cross-sectional design. In addition, the sample consisted of 89 micro and small textile entrepreneurs in Gamarra, and a questionnaire and a survey technique were used as measurement instruments. The results obtained indicate that there is a significant moderate relationship between labour informality and entrepreneurial development, with a Spearman's Rho correlation coefficient of 0.661. The conclusion was that micro and small textile entrepreneurs avoid having workers on the payroll and even so they have shown short-term business development, which is then affected by the problems of the environment, such as increased competition, unstable sales, low productivity, etc., which in the long term are related to the gradual disappearance of the enterprise.

Keywords: Labour informality, enterprise development, Mypes, productivity, textiles

I. INTRODUCCIÓN

I.1. Introducción

A través de los años la economía peruana se ha caracterizado por el emprendimiento de la población y el ingenio de crear nuevas ideas de negocios. Es así que los emprendedores peruanos inician sus negocios en base a la experiencia y aprendizaje adquiridos durante su desarrollo empresarial.

Muchos de los nuevos negocios textiles surgen en talleres pequeños en Gamarra, un lugar ícono donde se mueve la gran cantidad de empresas del rubro, debido a que tienen la disponibilidad de mano de obra, materiales, materia prima necesarios para confeccionar y comercializar productos textiles.

Asimismo, es donde las micro y pequeñas empresas (Mypes) se desarrollan empresarialmente. Empiezan con pocos empleados que realizan la mayor parte de las actividades y a medida que la empresa se va consolidando necesitará mayor cantidad de personal. Generalmente los empleados iniciales no suelen mantenerse en el puesto y una gran cantidad buscan otras oportunidades de empleo, debido a que perciben que no están siendo remunerados acorde a lo que aportan operativamente en la empresa.

Es por ello que esta investigación abarca dos temas principales que son la informalidad laboral y desarrollo empresarial, buscando la relación entre ellas ya que son relevantes debido a la cantidad de Mypes textiles que requieren constantemente de personal por lo que tienen que contratar personas que estén disponibles, omitiendo pago de los beneficios sociales y un sueldo fijo ya que es por periodos de corto plazo, pero que repercute en poca productividad, el desgano

al realizar las tareas, debido que las personas no cuentan con experiencia necesaria, contribuyendo al desarrollo empresarial de la Mype textil, pero de forma discontinua e irregular y que luego conlleva a la desaparición de la empresa. La investigación está organizada en varios capítulos que se detallan a continuación:

En el capítulo I, se presenta el planteamiento del problema, los objetivos de la investigación, justificación y aspectos éticos.

En el capítulo II, se realiza una revisión exhaustiva de la literatura, donde se analiza los antecedentes de estudio, bases teóricas de las variables de investigación. Así como el marco legal que interviene en el estudio y definición de términos utilizados en el estudio.

En el capítulo III, se menciona la hipótesis y variables utilizadas, además de la operacionalización de las variables, dimensiones e indicadores que se desarrollarán en la investigación.

En el capítulo IV, se detalla el enfoque y nivel de investigación, diseño, la población y muestra seleccionada. Asimismo, los procedimientos, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, el procesamiento y análisis estadístico empleado.

En el capítulo V, se exponen la presentación, análisis de resultados y pruebas estadísticas de los datos procesados.

En el capítulo VI, se detalla la discusión de la investigación, mencionando el aporte de la investigación, comparación de resultados, validación con las teorías presentadas, las limitaciones del estudio y la agenda futura de investigación.

Y por último se expone las conclusiones y recomendaciones que se llega en la investigación, donde se busca aportar a los estudios posteriores sobre la informalidad laboral y los posibles problemas que se generan en el sector textil, por otra parte, pone en evidencia que el desarrollo empresarial de las Mypes textiles de Gamarra suelen ser inestables en el tiempo.

I.2. Situación problemática

La informalidad es abordada desde diferentes ámbitos de la economía de un país, que origina una serie de problemas macroeconómicos en las empresas, como por ejemplo la baja productividad y la disminución en la recaudación tributaria, generando un retraso en la economía. Uno de los ámbitos más destacados en los últimos años ha sido la informalidad laboral, debido a que parte de la población suele mantenerse en un trabajo que no les otorga los beneficios sociales que tienen por derecho.

Deléchat y Medina (2021) mencionaron que las economías emergentes y en vías de desarrollo, presentan estos problemas. Pero las personas que incurren en la inserción de un trabajo informal lo hacen debido a la necesidad de cubrir sus gastos personales, familiares o por situaciones que ponen en riesgo su estabilidad económica, por lo que se mantienen en trabajos que le generan ingresos rápidos.

El entorno en los últimos años ha sido difícil, debido a los problemas financieros generados durante la pandemia del COVID-19 y post pandemia que enfrentó la población a nivel mundial, lo que generó que miles de personas en el mundo estuvieran confinadas por una temporada decretada por el gobierno, debido a los contagios masivos.

Si bien muchas de ellas tenían un trabajo estable y formal, otro grupo de personas vivían del día a día por lo que resultaron afectados en mayor medida. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021) “la informalidad laboral ascendió a 2.000 millones de personas, la mayoría de ellas no tienen protección social ni derechos laborales reconocidos”.

Por otra parte, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2022) indicó:

> Colombia alcanzó un 53.1% de tasa de empleo informal, Perú obtuvo un 75.5% de empleo informal, seguido de México y Grecia que tuvieron un 31.8%, Turquía contó con un 30.2% y otros países europeos como Alemania, Dinamarca, Bulgaria, Finlandia no superan 20% de los empleos informales.

La OIT (2021) afirma que “alrededor de 26 millones de personas de la región de América Latina y el Caribe perdieron sus puestos de trabajo durante el 2020”. Por consiguiente, América Latina encabeza la lista de la informalidad laboral.

Asimismo, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2023) “Perú en el año 2022 representó un 74% de empleo informal, es decir, tres de cada cuatro trabajadores de la Población Económicamente Activa (PEA) se desempeñan en un empleo informal” (p.7) .

Por otra parte, según El Peruano (2024) señaló que “el Ministerio de la Producción (Produce) indicó que en Perú existen 3 millones 271,303 micro y pequeñas empresas (Mypes) y Lima representa el 22.3% de estas”.

Además, el Ministerio de la Producción (2024), indicó que “las Mypes emplea el 61.4% de la PEA, por lo que se posiciona como uno de los principales

generadores de empleo. Adicionalmente, en Lima hay un 22.8% de empleo informal en las Mypes" (p. 14).

Por otro lado, Comercio Exterior Perú (2021) "indicó que el desarrollo empresarial en las Mypes ha sido afectado por la pandemia, el número de Mypes peruanas se redujo a un 48.8% y la informalidad pasó al 85%".

En cuanto a las empresas del sector textil, Ministerio de la Producción (2022b) sostuvo:

> La distribución empresarial está concentrada por microempresas con casi un 95.00 %, pero en el año 2020, 24 de 100 empresas en el sector textil y confecciones dejaron de operar. A su vez este sector, en promedio, alberga Mypes con una permanencia en el mercado de ocho a nueve años. (pp.15-18)

A su vez, Figueroa (2023) señaló "el sector textil aporta 2% Producto Bruto Interno (PBI), este sector integra a 46 mil empresas y emplean a aproximadamente a 400 mil personas".

La Oficina de Estudios Económicos (2024) indicó que "durante el periodo 2019 a 2023, la producción industrial de prendas de vestir registró una caída de 3.7%, en promedio anual" (p.16). Esto se intensificó debido a los problemas que presentaban antes de la pandemia, que se incrementaron durante y después de la crisis sanitaria, llevando así a varias empresas a la informalidad.

El Ministerio de la Producción (2022a) indicó que "debido a la pandemia alrededor de 596,939 de Mypes dejaron de reportar sus ingresos a la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria

(SUNAT)" (p.3), particularmente los sectores más perjudicados fueron el sector textil y confecciones.

Es así que las Mypes vinculadas al sector textil de Gamarra se han visto afectadas por el incremento de la informalidad en el área laboral. Actualmente son pocas las personas que se mantienen en el sector trabajando formalmente. Los micro y pequeños empresarios invierten tiempo y dinero en los trabajadores, pero estos suelen no durar mucho en el puesto laboral y optan por retirarse.

Comercio Exterior Perú (2022) resaltó que "un 1.6% de las Mypes cuenta con un seguro social, un 19.9% trabajó más de 40 horas a la semana" (p.2). Es así que es preocupante las condiciones laborales en las que operan las Mypes textiles. Debido a que las Mypes no suelen tener muchas ganancias o no saben cómo gestionarlas. Por ello, los micro y pequeños empresarios prefieren no tener gastos de personal fijos, porque tendrían que dejar de lado compras de mercadería o invertir en maquinaria.

Asimismo, existen micro y pequeños empresarios que solo contratan a los trabajadores por modalidad de recibo por honorarios o por acuerdos informales, debido a las temporadas en que la demanda de producción se incrementa, como por ejemplo en época escolar o navideña, ofreciendo a los trabajadores un salario sin ningún beneficio adicional.

Por otra parte, los trabajadores prefieren recibir un sueldo sin descuentos para satisfacer sus necesidades. En definitiva, no toman importancia a los beneficios sociales que por ley tienen derecho, debido al desconocimiento o falta de interés.

Al mismo tiempo, la mayoría de los micro y pequeños empresarios tiene como personal a familiares o a ellos mismos, pero no contemplan que siendo dueños deberían considerarse en el pago de un sueldo fijo, al igual que al de su familiar que labora en la empresa. En realidad, esto ocurre debido a factores como: disminución de ventas, la falta de organización de sus ganancias o no tener objetivos definidos.

De este modo, las Mypes textiles se ven perjudicadas por la disminución de la producción, no tienen un personal calificado para el puesto, un alto nivel de rotación de empleados y sanciones por parte de la Administración Tributaria.

En definitiva, la informalidad laboral afecta a diferentes ámbitos de la economía peruana, pero es preocupante que siga incrementándose y arraigándose dentro de las Mypes textiles, que imposibilita su desarrollo empresarial y más aún dentro del sector textil, que aporta la mayor parte de la generación de empleos dentro del país.

I.3. Formulación del problema

I.3.1. Problema general

¿De qué manera la informalidad laboral se relaciona con el desarrollo empresarial de las Mypes textiles de Gamarra?

I.3.2. Problemas específicos

- ¿De qué manera la estabilidad laboral de los trabajadores se relaciona con el desarrollo empresarial de las Mypes textiles de Gamarra?

- ¿De qué manera la regulación laboral se relaciona con el desarrollo empresarial de las Mypes textiles de Gamarra?
- ¿De qué manera los costos laborales se relacionan con el desarrollo empresarial de las Mypes textiles de Gamarra?

I.4. Objetivos de la investigación

I.4.1 Objetivo general

Determinar cómo la informalidad laboral se relaciona con el desarrollo empresarial de las Mypes textiles de Gamarra.

I.4.2 Objetivos específicos

- Identificar cómo la estabilidad laboral de los trabajadores se relaciona con el desarrollo empresarial de las Mypes textiles de Gamarra.
- Establecer cómo la regulación laboral se relaciona con el desarrollo empresarial de las Mypes textiles de Gamarra.
- Detallar cómo los costos laborales se relacionan con el desarrollo empresarial de las Mypes textiles de Gamarra.

I.5. Justificación e importancia de la investigación

I.5.1 Justificación teórica

La presente investigación se realizó porque el tema de la informalidad laboral es frecuente y se sigue manteniendo dentro del sector textil, a pesar de que existen normativas para aplicar y los micro y pequeños empresarios puedan formalizar a sus empleados, esto ayudaría a canalizar la formalidad dentro del sector textil fortaleciendo el desarrollo empresarial de las Mypes.

Además, la investigación agrega bases teóricas para futuras investigaciones sobre el tema. Ya que las teorías que se presentaron en la

investigación son extraídas de diversas bases de datos de tesis, revistas de investigación científica, encuestas nacionales, censos del INEI, información de la OIT sobre los estudios basados en informalidad laboral, además de los trabajos de investigación que se han realizado en el tiempo sobre desarrollo empresarial de las Mypes textiles de Gamarra.

I.5.2 Justificación práctica

La investigación nos permitió determinar cómo la informalidad laboral se relaciona en el desarrollo empresarial de las Mypes del sector textil de Gamarra, trayendo como consecuencia el estancamiento del sector, por las sanciones laborales y otros problemas laborales que impediría a las Mypes realizar contratos con el Estado, solicitar un préstamo, aumentar su productividad y competitividad para el desarrollo como empresa.

A su vez esta investigación contribuyó con los micro y pequeños empresarios en el conocimiento de que la informalidad laboral les perjudica a pesar de que tengan crecimiento en ventas, pero pierden mano de obra especializada cuando sus trabajadores deciden buscar otras oportunidades laborales, ya que percibieron que no las tendrían dentro de la empresa.

Es así como la formalidad de sus trabajadores gradualmente puede ser una opción adecuada para mejorar la consolidación de su personal operativo en un largo plazo y le beneficie al desarrollo empresarial, ya que tendrían personal a largo plazo que conozcan los objetivos y procesos propios de la empresa que le benefician al desarrollo empresarial. Por lo que, evitarían requerir personal nuevo al cual deben enseñar los procesos invirtiendo dinero y tiempo, pero que no ocurriría si tuviesen un personal fijo capacitado.

I.6. Aspectos éticos de la investigación

Para elaborar esta investigación, se tomó en cuenta la ética profesional y el reglamento establecido por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM) y de la Facultad de Ciencias Contables.

Además, se respetó el código de ética en investigación de la UNMSM, que tiene como finalidad promover la aplicación de principios y normas de ética de investigación científica (Código de ética en investigación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2023).

Asimismo, en el desarrollo de la investigación, se ha tomado en cuenta la veracidad de los datos obtenidos, citando debidamente y siguiendo las Normas APA séptima edición (American Psychological Association), respetando la autoría de las investigaciones que se consideraron en la redacción de esta tesis.

Por otro lado, se tomó en cuenta la honestidad, objetividad y búsqueda de la verdad para la realización de cada uno de los capítulos de la investigación.

Finalmente se mantuvo la confidencialidad y respeto de los encuestados, que apoyaron en la realización de esta investigación.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

II.1. Antecedentes del estudio

En el presente trabajo se encontraron diversas investigaciones directas acerca de la informalidad laboral, a su vez, se buscaron investigaciones sobre el desarrollo empresarial.

III.1.1. Antecedentes internacionales

Torreglosa (2023) en su investigación tuvo como objetivo analizar el comportamiento de la informalidad laboral en el Área Metropolitana de Pereira. La metodología que se usó fue un nivel cuantitativo, a través de la recolección de datos de la encuesta nacional de hogares del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), se aplicó el método de regresión lineal que estimó el efecto de la informalidad laboral con las variables, personas ocupadas, trabajadores formales y trabajadores informales. Se encontraron los siguientes resultados: El nivel de ocupación ha subido en el año 2021 al 2023, pero no necesariamente esto sea porque las personas estén en un trabajo formal. Además, la variable de personas ocupadas tuvo una significancia positiva entre la informalidad laboral, ya que, al aumentar de una persona ocupada, la informalidad también aumenta. Es así que hay diferentes factores que expliquen el comportamiento de esto, porque la mayoría de los trabajos informales son de baja condiciones laborales.

La investigación concluyó que la informalidad laboral absorbe la mano de obra que no logra incorporarse en trabajos formales, proporcionando una fuente de ingresos y reduciendo el desempleo en el corto plazo, pero al largo plazo presentan baja productividad que afecta el crecimiento económico. Asimismo, si las políticas

públicas buscan aumentar empleos, no necesariamente se reduce la informalidad laboral.

Araujo et al. (2022) analizaron el vínculo en las 13 principales ciudades y áreas metropolitanas de Colombia, bajo el escenario del COVID-19. Emplearon un análisis de correlación simple y un modelo probit que mide el impacto de variables que componen el Índice de Pobreza Multidimensional (IPM), se usó base de datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares generadas para el año 2019-2020. Los resultados fueron que las personas de escasos recursos tienden a tener una mayor informalidad laboral, como fue en la ciudad de Cúcuta que presentó un 64.1%, Barranquilla un 47.5%, Cartagena un 46.5%, Montería 41.4% y Pasto 40.8% siendo estas las áreas con mayor tasa de informalidad laboral, además se encontró que existe una relación con la pobreza monetaria, el analfabetismo, la edad, falta de acceso a servicios públicos, por lo tanto, la informalidad laboral después del COVID-2019 se ha ido incrementando. La investigación concluyó que Colombia tiene un alto nivel de trabajo informal y la pandemia ha visualizado la vulnerabilidad de las personas para subsistir, como referencia se esperará continuar con esfuerzos estatales para contrarrestar los problemas con políticas nacionales que eviten la expansión de la informalidad laboral en otras provincias de Colombia.

Medrana (2022) determinó como la gestión administrativa incide en el desarrollo empresarial de la empresa “ASOPROCOMSAL”. El método utilizado fue cualitativo y cuantitativo. Obtuvo como resultados, que el 47% de encuestados sabe que la empresa practica modelos de gestión administrativa. Por otro lado, un 74% de encuestados sostuvieron que dentro de la empresa no existe un establecimiento de las actividades que realiza cada trabajador de forma ordenada y planificada, además el 40% de encuestados señaló que las actividades que realiza el

personal están casi siempre al perfil de trabajo, el 32% resaltaron que pocas veces tienen tareas acordes a su perfil laboral y solo el 18% está conforme con las actividades que a su cargo, y el 100% de encuestados indicaron que el desarrollo empresarial de una empresa dependerá de la estrategia competitiva que aplique la organización para enfrentar a su competencia. Dedujo la existencia de factores que inciden negativamente en el desarrollo empresarial de la empresa ASOPROCOMSAL, debido a que diseñan un modelo de planificación que no ayuda a comprender las tareas sobre el cumplimiento del proceso administrativo. Por otro lado, el control administrativo influye en la competitividad de las tareas organizacionales.

Ariza y Retajac (2021) estudiaron la evolución y composición del empleo informal en las principales ciudades de Colombia durante el 2009-2019, utilizaron el método logit bivariados y multinomiales que examina la probabilidad de ser informal en función de características sociodemográficas y económicas. Los resultados fueron que la evolución de la informalidad laboral en el 2009 cayó tanto en el ámbito urbano como rural aproximadamente el 65% de trabajadores a nivel nacional y las zonas urbanas se encuentran en situación informal, mientras que en el 2019 la tasa bajó a un 60%, al parecer la reducción de la informalidad se debió a algunas políticas locales incrementaron la formalidad. Otra característica resaltante fue que en el 2009 los trabajadores informales eran mujeres y con edades mayores al promedio y con un nivel bajo de educación, en contraste, el 2019 la proporción de mujeres con empleo aumentó. Es así que la disminución de la informalidad es diferente en las ciudades, pero siempre se resaltó ciertos factores sociodemográficos como el sexo, educación, tamaño de hogar y edad. La investigación concluyó que la tasa de informalidad a nivel nacional decreció excepto por la ciudad Cúcuta, en

las demás ciudades hubo una significativa variación entre el 2009 y 2019, siendo el factor principal la educación con efecto positivo en la informalidad laboral a nivel local, lo que explica la reducción de brechas regionales.

Acosta (2021) evidenció el impacto que tiene la informalidad laboral sobre la pobreza a nivel del hogar. Aplicó un modelo logit multinomial, utilizando los datos de la Encuesta Longitudinal Colombiana (ELCA) donde se encuestó 5275 hogares. Los resultados fueron que los jefes en hogares pobres persistentes tienen menos años de estudios, el 64.2% de los hogares pobres son trabajadores informales, debido a que hay pocos trabajos formales que requieran personal con un bajo nivel de capacitación, generando que los ingresos para los jefes de hogar sean bajos. Los resultados evidenciaron que la pobreza tiene como factor un jefe trabajador informal, la falta de ahorro y la inaccesibilidad al crédito debido a los bajos salarios.

Muños et al. (2020) analizaron la incidencia de los procesos administrativos para el desarrollo empresarial de las Pymes se identificaron los inconvenientes que se presenta en la ejecución de los procesos administrativos. El método de investigación fue de tipo descriptivo-documental no experimental. Se obtuvo como resultados que las Pymes ecuatorianas debieron tener un manejo correcto de los procesos para que les ayude en una mejor toma de decisiones. Además, determinaron que un 90% de Pymes no cuenta con estructuras organizativas y les limita el desarrollo empresarial, pero son generadoras de puestos de trabajo dentro del sector que se desarrollan. Las conclusiones fueron, que al no establecer una estructura administrativa óptima limita el desarrollo empresarial de las Pymes de Ecuador y no pueden competir con las demás empresas.

Ontaneda (2020) estudió la importancia de la educación, la informalidad laboral y el trabajo público, vinculado con los problemas en el ingreso laboral de Ecuador. Se empleó el método de descomposición fundamentados en regresiones de función de influencia centrada, donde se utilizó microdatos de encuestas laborales del 2017. Los resultados fueron que la desigualdad salarial relacionada con informalidad laboral es negativa, es así que en la provincia de Sucumbíos presentó una brecha salarial de 48.7% y Chimborazo un 21%, lo que indicó hay brechas salariales entre los trabajadores de provincias a pesar de que pertenecen al sector público. Infirió que existen diferencias regionales en la informalidad laboral, pero en varias de las provincias se destacó que es causada por el nivel de educación.

II.1.2 Antecedentes nacionales

Cabrera (2023) determinó la influencia de la educación financiera en el desarrollo empresarial de los comerciantes de las Mypes del mercado José Abelardo Quiñones Gonzales. El método de investigación fue descriptivo con enfoque cualitativo no experimental y la muestra estuvo conformada por 121 empresarios del mercado. Los resultados fueron que un 84.30% de los empresarios no conocen el proceso del desarrollo financiero en su empresa y el 15.70% no muestra interés en el desarrollo empresarial. Por consiguiente, no reconoció la competencia directa de su empresa, los problemas financieros de fondo y las acciones que debería tomar, reflejando la falta de planificación y aplicación de parámetros que ayuden a desarrollarse empresarial. Concluyó que los comerciantes deben contar con cierta educación financiera básica que les ayude a aplicar en su empresa.

Polo (2023) determinó la incidencia de la informalidad laboral en la calidad del empleo en la región La Libertad 2018-2022. El método utilizado fue inductivo,

analítico-sintético de tipo aplicado, el diseño de la investigación fue no experimental. Los resultados fueron que en 2018 hubo un 72.5% de empleo informal y el 2022 se incrementó a un 73.7%. Por otra parte, el empleo formal tenía un 27.5% en el 2021, mientras en 2022 fue del 26.3%. Concluyó que la informalidad laboral incide negativamente en la calidad de empleo, y además que, factores como rangos de edad y el tamaño empresarial influyen en la calidad del empleo, donde mostró que cuando se trata de una gran empresa mejora la calidad laboral.

Tantaléan (2020) analizó los factores que determinan el desarrollo empresarial de las Mypes en el sector textil en el distrito de Chiclayo-Perú. El método fue mixto, siguiendo una primera etapa de recolección y análisis cuantitativo y otro procedimiento, donde se recabaron datos cualitativos que luego se integraron en la interpretación y elaboración de un informe final. Los resultados de la investigación fueron que el 60% de los empresarios de una MYPE inició su negocio con capital propio y un 40% con préstamos en instituciones financieras.

Por otra parte, señalaron que un 90% de los préstamos son destinados en la adquisición de materia prima, el 2% de encuestados indicó que destina para el pago de proveedores y un 8% los destina al capital de trabajo.

Asimismo, el 68% de los microempresarios señalaron que realizan capacitaciones a su personal en temas de atención al cliente o técnicas de ventas y un 32% no realiza ninguna capacitación. La investigación concluyó que las Mypes presentan problemas en la organización y ejecución de procedimientos empresariales en la producción, comercialización, acceso al financiamiento por factores de informalidad y poca cultura financiera.

De la Rosa (2024) tuvo como objetivo determinar la relación del desempleo y la informalidad laboral en el emporio comercial de Gamarra situado en La Victoria - Lima, 2023. El método fue cuantitativo y el tipo de investigación utilizado fue aplicado, de alcance correlacional. Tuvo como resultado que, un 89.88% de los encuestados, percibe que la informalidad laboral es baja en Gamarra, mientras que un 10.12% de encuestados manifiesta que la informalidad laboral es regular. Se concluyó que la variable desempleo tiene una correlación directa media con la variable informalidad laboral, además se determinó que los comerciantes de Gamarra prefieren contratar inmigrantes venezolanos para disminuir sus costos laborales, pero estos no siguen un adecuado control de calidad en la producción. Asimismo, las empresas cuando optan por adquisición de maquinarias modernas, necesitan menos de personal que labore en la producción, finalmente los empresarios de Gamarra no consideran importante tener un contrato formal.

Arenas y Lopez (2023) determinaron la incidencia de la cultura tributaria en la informalidad laboral en las empresas del Mercado Productores de Santa Anita - Lima. Utilizaron como método inductivo, descriptivo con enfoque cuantitativo. Además, se realizó un cuestionario a 47 personas que tenían cargo de administradores, gerentes y contadores. Los resultados de la investigación fueron: 46.8% de los encuestados están totalmente de acuerdo en recibir charlas en el ámbito laboral y tributario, un 48.9% de acuerdo y solo el 4.3% no están de acuerdo ni en desacuerdo.

Por otro lado, un 70.2% de encuestados están de acuerdo y el 29.8% están totalmente de acuerdo que si los empresarios cumplieran con las obligaciones laborales evitarían sanciones. Además, el 46.8% de los encuestados está de acuerdo y el 21.3% de los encuestados están totalmente de acuerdo con que los trabajadores

formales que asumen el pago de beneficios sociales tienen una mayor productividad frente a los informales, solo un 29.8% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo. Las conclusiones fueron que se han encontrado empresas a favor de que el Estado debe implementar la educación en materia tributaria y laboral, se ha determinado que un contrato formal genera productividad y estabilidad en los trabajadores. Además, la conciencia tributaria incide en que el empresario asuma costos laborales, ya que por desconocimiento no registra a sus trabajadores en planilla.

Castillo (2023) determinó la relación que existe entre el planeamiento estratégico y desarrollo empresarial de las Mypes del sector manufacturero. Se aplicó un método mixto (cuantitativo y cualitativo) con un nivel de investigación descriptivo y correlacional. Los resultados mostraron que el 81.7% de las empresas encuestadas del sector manufacturero tienen experiencia empírica, por lo que deben realizar evaluaciones de productividad. Por otra parte, un 57.5% de encuestados señalaron que si hubiese un buen crecimiento económico este podría contribuir a un buen desarrollo empresarial; en cuanto a lo laboral un 78.3% de encuestados debería tener como mínimo una educación técnica para desarrollar sus labores. La investigación concluyó, que hay una relación entre el planeamiento estratégico y el desarrollo empresarial en las Mypes.

Lopez y Lopez (2023) determinaron cómo la informalidad laboral incide en la productividad del sector MYPE del distrito de La Victoria Lima-Perú. El método utilizado fue descriptivo, estadístico, inductivo y analítico, con un diseño de investigación no experimental, además, el tipo de investigación fue aplicado. Los resultados fueron que las Mypes no están en capacidad de pagar beneficios sociales y las obligaciones que un empleador formal cumple por ley. Además, optan por contratar trabajadores mediante recibo por honorarios para evitar los pagos de

planilla y otros beneficios laborales, es así que el personal que labora no tiene la debida capacitación o experiencia necesaria. Concluyeron que la informalidad laboral influye en la productividad de las empresas, debido a que incluir empleados sin beneficios laborales conlleva a una posible deserción de los trabajadores, trayendo como consecuencia alta rotación de personal, inestabilidad laboral.

Almonacid (2022) determinó la relación entre el control interno y desarrollo empresarial dentro de las Mypes de Lima-Perú. Utilizó el método descriptivo con diseño no experimental, correlacional simple y donde la población fue un empresario de la MYPE de Lima, se aplicó como instrumento de investigación un cuestionario. Sus resultados fueron que un 4% de los encuestados indicaron deficiente el desarrollo empresarial, sólo el 16% de la muestra considera un buen desarrollo empresarial y el 80% de encuestados indicó regular desarrollo empresarial de su empresa MYPE. Por otra parte, un 52% indicó regular planificación empresarial durante el año 2021, en cuanto a la organización en el desarrollo empresarial el 16% considera deficiente, 76% lo considera regular y el 8% presenta una buena organización en el desarrollo empresarial de su MYPE.

Se concluyó, que existe una relación significativa entre el control interno y el desarrollo empresarial de las Mypes de Lima, es así que las Mypes no se desarrollan empresarialmente por la falta de planificación, dirección y control para desarrollarse empresarialmente.

Alvarez y Gómez (2020) determinaron la relación entre la informalidad laboral y el régimen laboral especial en las empresas textiles. La investigación fue de tipo correlacional y diseño no experimental aplicando un cuestionario a 30 personas del área administrativa, contable y gerencial. Los resultados fueron que un

90% del total de los encuestados opinó que los costos laborales son muy elevados para que una empresa pueda asumir y el 10% estuvo indeciso, además el 80% indicó que la informalidad laboral es debido al aumento en los costos laborales. Un 70% de los encuestados indicaron que están totalmente de acuerdo en que los beneficios del régimen laboral especial repercuten en los resultados económicos de las empresas, el 10% de acuerdo, 10% estuvo indeciso y 10% en desacuerdo.

Por otra parte, un 83% de encuestados estuvo indeciso en considerar que la Remuneración Mínima Vital (RMV) sea menor dentro del régimen laboral especial, un 7% estuvo totalmente de acuerdo y desacuerdo respectivamente con que la RMV sea menor y solo un 3% de encuestados estuvo en desacuerdo. Las conclusiones fueron que hay relación entre la informalidad laboral y régimen laboral especial, también hay un proceso de moderada formalización.

Villantoy (2019) indicó que la gestión y desarrollo empresarial tiene incidencia en la efectividad de las Mypes en el sector Industrial Textil de Lima Metropolitana. El método utilizado fue descriptivo, correlacional-causal de tipo no experimental. Resultando que el 69% de los encuestados indicaron que presentaron problemas en sus trabajadores que no se identifican con la misión de la empresa. Por otro lado, el 78% de encuestados describe que deben promover el crecimiento de las Mypes, y que el Estado debería generar más incentivos tributarios, además, el 88% de los encuestados opinan que debe haber un manejo racional de los recursos de las Mypes y planificar una estrategia financiera. Se concluyó que la gestión, desarrollo, las políticas, las estrategias y decisiones empresariales influyen en la efectividad de una MYPE.

II.2. Bases teóricas

La presente investigación se fundamenta con teorías que soportan las variables de informalidad laboral y desarrollo empresarial.

II.2.1. Variable informalidad laboral

"La informalidad laboral se vincula a todas las actividades económicas y labores que en la legislación o en la práctica no cubren las leyes de los sistemas formales del Estado" (OIT, 2013).

Es decir, cuando una persona trabaja en una empresa donde no se le reconocen sus beneficios sociales y no contemplan lo que las normativas laborales indican. Dentro de un país, las dinámicas laborales suelen variar en el tiempo y trae consigo nuevos supuestos o teorías de porqué se sigue incurriendo en la informalidad.

A su vez dentro de las economías surgen los mercados laborales que donde son muy parecidos a lo que se postula en la siguiente teoría:

Teoría del mercado laboral neoclásico

Costa (2003) indicó que el modelo consta de tres elementos: el primer elemento es la función de producción neoclásica, donde los factores de capital y trabajo sean mayores, la producción será mayor.

El fenómeno aparecerá mientras el capital sea fijo en corto plazo y solo se incrementará la cantidad producida del bien si se incrementa la utilización del factor trabajo. Pero se enfrenta a la existencia de rendimiento decrecientes del trabajo, donde sí se agrega un nuevo trabajador esté contribuirá en menor medida a la

producción, esto debido a factores como compartir recursos o interferencias en la comunicación (Costa, 2003).

El segundo elemento es la demanda laboral neoclásica, esta función está determinada por las empresas quienes solicitan trabajadores y ponen un precio al trabajo. Es así que las empresas disponen pagar como máximo un salario real equivalente a su producción marginal, donde la empresa contrate siempre y cuando el trabajador le aporte a su producto marginal (Costa, 2003).

Finalmente, el tercer elemento es la oferta laboral neoclásica, lo que dependerá de la población de cada país, se estima que generalmente los trabajadores valoran más la mayor cantidad de dinero (Costa, 2003).

El aporte de esta teoría ayuda a comprender que el desarrollo empresarial necesita necesariamente de una fuerza laboral que proviene de la PEA y que cada tiempo es cambiante.

Teoría estructuralista del sector informal

Uribe et al. (2006) enunciaron que la visión estructuralista detalla un dualismo económico:

a) Sector moderno, compuesto por un conjunto de actividades económicas donde existe un capital físico y capital humano.
b) Sector tradicional o informal, caracterizado por escasos obligaciones de capital físico y capacitación laboral.

La teoría aporta mucho a la investigación ya que sienta las bases de porqué hay economías que tienen el sector informal posicionado. Mientras que el sector

moderno, compuesto por empresas que tienen el capital suficiente para invertir, no generan mucho empleo para la cantidad de personas dispuestas a laborar.

Debido a que a la PEA le falta capacitación o experiencia en el rubro, opta por generar sus propios empleos en condiciones precarias, produciendo el crecimiento del sector informal.

Es así que la informalidad laboral es el resultado del deficiente desarrollo del sector de la economía moderna y no se logra abarcar un trabajo a toda la población disponible para laborar, por lo que se ve forzada a estar trabajando en sectores informales o seguir en el desempleo.

Causas de la informalidad laboral

Loayza (2018) indicó que “existen tres razones de la elevada informalidad en el mercado laboral peruano: i) altos costos laborales y no laborales, ii) compleja administración tributaria e iii) ineficiente regulación laboral”.

Por otra parte, Ramirez et al. (2018) expresaron que la informalidad laboral surge debido a que generalmente las empresas no respetan las normas laborales, trayendo como consecuencia que los trabajadores queden excluidos de los beneficios laborales y sociales. Con este tipo de acciones las empresas reducen sus costos laborales y evaden sus obligaciones tributarias.

Tal como indican estos autores, la informalidad laboral se debe a los costos laborales que generan tener empleados informales, puesto que cumplir con las normativas y pagos mensuales hacen que se incremente sus gastos fijos afectando a los precios o servicios que venden.

Se adapta a los diferentes contextos que puedan ocurrir en el sector, por lo que es flexible e independiente con la relación entre empleados y empleadores, ya que no se tendría un control formal entre ellos (Oficina General de Evaluación de Impacto y Estudios Económicos, 2018).

Algunas empresas suele haber un incremento de la participación familiar en el trabajo, los familiares son parte de las actividades que realiza la empresa generando jornadas de trabajo excesivas, pero que para el empresario es normal incluir a los familiares ya que no cobran un salario fijo (Longhi, 1998).

Consecuencias de la informalidad laboral

Es así que la informalidad laboral puede presentar consecuencias que son ventajas en la economía de un país.

Según Sandoval (2014) la informalidad laboral alivia la pobreza de los desempleados, pero la distribución del ingreso de la economía del país empeora en el largo plazo. Por otra parte, evita la profundización de la pobreza, pero ralentiza el crecimiento económico del país.

Es así que favorece a la interrelación a través del efecto multiplicador, ya que el ingreso de los informales produce gasto de consumo en la economía (Sandoval, 2014).

Por otra parte, las consecuencias negativas en la economía de un país y la empresa, se hacen notorias en el mediano o largo plazo.

Álvarez (2023) indicó que pueden verse perjudicados tanto las empresas como el Estado por una disminución en la recaudación. Por lo que puede haber las siguientes consecuencias para los trabajadores:

- Empleos de baja calidad: falta de acceso a las oportunidades de capacitación, bajos salarios, largas horas de trabajo y no estar afiliado al sistema de pensión.
- Falta de acceso al sistema financiero: las personas no podrán tener una cuenta bancaria que tenga los fondos suficientes constantemente, no podrá realizar un crédito y por tanto optará por préstamos informales.

Álvarez (2023) indicó que para las empresas impactará en:

- Baja productividad: debido a que los trabajadores no se sienten estables dentro del puesto y solo realizan el trabajo para cumplir el horario y recibir su pago.
- Competencia injusta: el sector formal se enfrenta a empresas informales que operan con trabajadores informales ahorrando los costos salariales.

Por otro lado, el impacto que pueda producir en el Estado son los siguientes:

- No hay una contribución tributaria a la economía del país, aumentando el nivel de informalidad, trayendo menos recaudación de impuestos lo que genera menos distribución de los bienes y servicios básicos a la totalidad de la población (Deléchat y Medina, 2021).
- Aumento de la pobreza, debido a que las personas carecen de un trabajo con beneficios sociales y protección social, que impacta en el futuro que ya no estén en una edad para trabajar (Deléchat y Medina, 2021).

En resumen, los distintos autores reflejaron como la informalidad laboral impacta en la economía de un país siendo un problema que va en aumento y se sigue estableciéndose en las Mypes textiles que suelen necesitar un mayor número de trabajadores que no suelen tener ningún beneficio social.

II.2.1.1. Dimensiones de la variable informalidad laboral

A) Dimensión Estabilidad laboral de los trabajadores

Dentro de una empresa los trabajadores crean un vínculo de compromiso y se identifican con sus funciones que asumen en sus labores diarias.

Comercio Exterior Perú (2022b) sostuvo que contar con una trabajo temporal o inestable afecta al bienestar de los trabajadores que se desarrollan dentro de una empresa generando menos productividad.

De la Sota (2021) indicó que la estabilidad laboral es la permanencia en el puesto de trabajo u organización.

Es así que los empleadores mantienen a trabajadores que sean aptos para la realización de las funciones que requieran.

Por otro lado, para evaluar una economía se debe tener en cuenta diversos aspectos que ayuden a verificar como se encuentran los mercados laborales. Es por ello que algunos han segmentado los mercados laborales en dimensiones que sirven para verificar cómo se encuentra el ámbito laboral de las economías.

Modelo de segmentación laboral

López y Fachelli (2017) expresaron que el mercado de trabajo se debe tener en cuenta cinco dimensiones:

> Las cuatro primeras están vinculadas con la demanda: la estabilidad (dimensión de la seguridad y precarización del empleo); la cualificación (diferencia los niveles de ocupación); la dimensión del nivel salarial (indicador de la calidad del empleo); además están, las características de la empresa (sector de actividad, tamaño de empresa y titularidad tanto pública como privada). Finalmente, la quinta dimensión se relaciona a la oferta, incluyendo sexo, edad, nacionalidad y nivel educativo. (p. 22)

En cuanto a la estabilidad laboral, se considera parte de las dimensiones ya que es verificable dentro de un entorno de informalidad o formalidad, ya que si hay estabilidad laboral dentro de una empresa mejora la productividad, y las Mypes textiles tendrían personal calificado y con experiencia que cubra sus expectativa de ventas, pero también se puede producir lo contrario, cuando las Mypes textiles tienen trabajadores con estabilidad laboral, pero lo sobrecargan de tareas generando poca productividad, conflictos laborales o que el trabajador no dure mucho en puesto, debido a que tener un personal fijo implicaría tener que subir precio de sus productos o cumplir regulaciones laborales que suelen tener procedimientos engorrosos.

B) Dimensión regulación laboral

> Las regulaciones laborales rigen las prácticas formales del empleo, la formulación de políticas, son mecanismos que ayudan al empleador a dirigirse a la formalidad laboral.

Lavado (2022) indicó que son los marcos regulatorios laborales que rigen a una empresa formal para garantizar los derechos de los trabajadores, además intervienen las normas laborales que rigen las obligaciones y derechos de los

trabajadores que generan un vínculo laboral estable con el empleador con el fin de reducir los índices de desempleo y formar trabajadores productivos.

Es frecuente que en el inicio de las Mypes textiles sea desde la informalidad, para evitar los procesos administrativos y pago de tributos que se tendrían que realizar si fuesen formales. Ya que suelen tener poco capital, falta de experiencia en el sector y alta competencia.

Es así que la siguiente teoría nos brinda un panorama de cómo la regulación estatal no es cumplida por las empresas, debido que desde un inicio estas regulaciones no ayudan a las Mypes textiles, sino que son una barrera para crear micro y pequeñas empresas formales.

Teoría Legalista

De Soto (1987) sostuvo que cumplir con la regulación estatal requiere gasto de tiempo y dinero. Además, los gobiernos deben facilitar a los informales ingresar al sistema formal, teniendo leyes más claras.

Es así que las empresas informales logran un nivel de subsistencia proporcionando empleo rápido y aporta a la economía del país en el ofrecimiento de bienes y servicios.

De Soto (1987) indicó que la informalidad en todos los ámbitos es una respuesta a las condiciones económicas deficientes por la mala regulación estatal. Adicionalmente, sostuvo que el exceso de la intervención estatal ha provocado el auge del sector informal y en el ámbito laboral es aún mayor.

Es así que las leyes estatales se convierten en una barrera e impulsan al micro y pequeño empresario textil a crear su negocio desde la informalidad para evitar problemas con la administración tributaria.

En el Perú existe regulación laboral que es dada por el ministerio y a su vez tiene organizaciones que le ayudan a su cumplimiento de los derechos laborales, las principales son las siguientes:

a) Ministerio de Trabajo

Las regulaciones laborales tienen como principal partícipe al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que dentro de las funciones fundamentales tiene el cumplimiento de los derechos laborales y fundamentales a través del diálogo, empleabilidad y protección de grupos vulnerables, además, que su gestión debe estar centrada en el ciudadano (Ministerio de trabajo y promoción del Empleo [MTPE], 2015).

Estévez (2024) señaló que las funciones del MTPE son:

- Formular, proponer y ejecutar las políticas sobre materia laboral.
- Vigila y garantiza el cumplimiento de la legislación laboral promoviendo el diálogo entre empleados y empleadores.
- Velar por las condiciones de empleo, la oferta de empleo y promoción del empleo.
- Prevención de los riesgos laborales y supervisar las condiciones laborales.

El MTPE es la entidad encargada de promover las normativas laborales que el Estado brinda en materia laboral. Además de garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores.

b) Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo

Existe otra entidad que coordina el ámbito laboral con el MTPE, que es el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE), que "es una entidad que sirve de diálogo social entre los funcionarios de la MTPE y gremios empresariales y organizaciones sindicales" (Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo [CNTPE], 2015).

Tiene como misión "ser el órgano de diálogo socio laboral, mediante el respeto y reconocimiento entre sus representantes, contribuyendo a la generación y mantenimiento de políticas estables en el ámbito laboral" (CNTPE, 2015). Es así que esta entidad interviene cuando hay conflictos por alguna nueva ley o medida que el Estado quiere imponer, por lo que ellos analizan o dan a conocer su punto de vista junto con los empresarios del rubro.

c) **Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil)**

> "Es una entidad adscrita al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que promueve, supervisa y fiscaliza el cumplimiento de las normativas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo" (SUNAFIL, 2024).

Es así que la Sunafil tiene la responsabilidad de las siguientes funciones (ScmLatam, 2024):

* Fiscalización laboral: inspección y verificación del cumplimiento de normas laborales.
* Supervisión de la seguridad y salud en el trabajo: verificación de condiciones de trabajo para prevenir accidentes.
* Asesoramiento y capacitación: asesoran y capacitan a los trabajadores y empleadores.

* Atención de denuncias: recepcionar denuncias con posibles infracciones.
* Promoción de la formalidad laboral: impulsar la formalización laboral y cumplimiento de normativas laborales
* Imposición de sanciones: sancionar en casos de incumplimiento con el objetivo de corregir prácticas irregulares.

Tipo de sanciones

Según la Ley N° 28806 “Ley de General de Inspección del Trabajo” existen tres tipos de infracciones estas son las siguientes:

* Infracciones Leves: vinculadas con las obligaciones formales a cargo del empleador. Estas son: no entregar al trabajador en los plazos requeridos, su boleta de pago, liquidación CTS o información sobre el cálculo de las utilidades, no entregar el reglamento interno de trabajo, no exhibir el horario de trabajo, incumplimiento de las obligaciones formales que no estén en las infracciones graves (Ley N° 28806, 2006).
* Infracciones graves: son la de incumplimiento de derechos laborales de los trabajadores. Como no pagar oportunamente las remuneraciones y beneficios laborales (CTS, gratificaciones), no registrar los contratos de seguro vida ley, no capacitar a los trabajadores, no contar con oficinas o dependencia de relaciones industriales y de asistencia social, no adoptar medidas de hostigamiento sexual (Ley N° 28806, 2006).

* Infracción muy grave: no contar con registro de asistencia, no pagar la remuneración mínima vital, incumplir los contratos fijos, no cumplir con el pago de horas extras, la tasa del trabajo nocturno, descanso vacacional, licencia por maternidad o paternidad, impedir el derecho a la huelga, discriminar a los trabajadores, no registrar trabajador en planilla, realizar actos de hostilidad al trabajador (Ley N° 28806, 2006).

Puesto que, dada la infracción (es el acto de no seguir las leyes) o sanciones (consecuencias legales por no cumplir leyes), el cálculo del monto de multas administrativas expresadas en Unidades Impositivas Tributarias (UIT), y será revisada con la periodicidad de dos años por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Ley N° 28806, 2006, art. 48).

C) Dimensión de Costos laborales

Por otra parte, la dimensión de costos laborales que incurre una empresa formal, son los procesos de inscripción y registro. Para permanecer dentro de la formalidad deben pagar impuestos, beneficios laborales, remuneraciones, vacaciones y seguro de salud (Loayza, 2018).

Asimismo, para una Mype textil, en el inicio de sus operaciones opta por no tener gastos fijos en el personal debido a que ello le restaría competitividad. Es así que Coase (1937) sostuvo que los límites están determinados por la competencia de mercado entre empresas, siempre que los recursos sean libres de orientarse a usos más valiosos.

Por consiguiente, se tiene en cuenta la siguiente teoría donde reflexiona que las empresas están en constante cambio por la competencia que hay en el entorno

en que se desarrolla la empresa, además para establecerse desde el inicio necesitará realizar desembolsos.

Teoría de los costes de transacción

La existencia de una empresa se debe al menor coste en organizar las actividades económicas propias de la empresa, es decir, que la empresa existirá siempre y cuando los costos de organizar sean menores que los costes derivados de la utilización del mercado (Coase, 1937).

Por consiguiente, la teoría promueve que Coase (1937) refirió que la complejidad de una empresa también se debe a los costos de implementación, como son la selección y asignación del personal en los diferentes ámbitos de la empresa.

Es así que si una Mype textil si fuese formal y tuviera trabajadores formales afiliados al régimen laboral especial referido en la Ley N° 28015 que incentiva al cumplimiento de la regulación laboral, ya que el Estado tiene el deber de promoción de la economía y del empleo formal.

Es así que una Mype textil formal tiene en cuenta el pago de un salario fijo a sus trabajadores y los beneficios sociales, incurriendo en costos laborales, si la Mype textil se encuentra acogida al régimen laboral pues los trabajadores tienen beneficios sociales restringidos como son:

- En el caso del régimen laboral microempresa, se considera solo 15 días de vacaciones por cada año completo de servicio, no es aplicable el pago de gratificaciones, Compensación por Tiempo de Servicio (CTS), pero si se podrá afiliar al Seguro Integral de Salud (SIS).

- En cuanto al régimen de pequeña empresa este percibirá solo 15 días de vacaciones por cada año completo de servicio, gratificaciones en julio y diciembre siendo la mitad del sueldo, pago de CTS de un 1/6 de la última gratificación pagada más la mitad del sueldo y la afiliación al SIS o Seguro Social de Salud (ESSALUD).

Tabla 1

Comparativo de costos laborales en los regímenes laborales

REGIMEN PRIVADO						
Conceptos remunerativos	Regimen General		Regimen Pequeña Empresa		Regimen Micro Empresa	
	Monto mensual (SOLES)	%	Monto mensual (SOLES)	%	Monto mensual (SOLES)	%
Sueldo Mensual	1,025.00		1,025.00		1,025.00	
Asignación Familiar	0.00		NO APLICA		NO APLICA	
Total	**1,025.00**	100%	**1,025.00**		**1,025.00**	
Beneficios						
Vacaciones	85.42	8.33%	42.71	4.17%	42.71	4.17%
Gratificaciones	170.83	16.67%	85.42	8.33%	NO APLICA	0.00%
Bonificacion extraordinaria	15.38	1.50%	7.6875	0.75%	NO APLICA	0.00%
CTS	99.65	9.72%	49.83	4.86%	NO APLICA	0.00%
ESSALUD	92.25	9.00%	92.25	9.00%	NO APLICA	0.00%
SIS	NO APLICA	0.00%	NO APLICA	0.00%	15	1.46%
TOTAL COSTO MENSUAL	**463.53**	**45.22%**	**277.89**	**27.11%**	**42.71**	**5.63%**
Nro de trabajadores	Ilimitado		max.100		max. 10	
Total de Ingresos Anuales	Ilimitado		1700 UIT		150 UIT	
Utilidades	SI APLICA		Mayor a 20 trabajadores		Exonerada	

Nota. Elaboración a partir de los datos tomados de A & M Contadores y Auditores SAC (2021). La tabla muestra la comparación de costos laborales por regímenes laborales que hay en el régimen privado.

Según la Tabla 1 el régimen general tiene un 45.22% de costo laboral que asume la empresa mensualmente por cada trabajador en planilla. En cambio, en el régimen de pequeña empresa, se tiene un 27.11% de costo laboral que el empresario asume por cada trabajador mensualmente. Por último, el régimen laboral de micro empresa el empleador asume un 5.63% de costo laboral debido a que en este régimen no se pagan las gratificaciones y Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), pero sí se paga el Seguro Integral de Salud (SIS). Para verificar mejor como se relaciona los costos laborales ver ANEXO E.

Asimismo, si la empresa que está afiliada al régimen general debe pagar las utilidades que por ley corresponden, en cuanto al régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa, esta deberá estar inscrita en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (Remype).

Por lo tanto, un trabajador que está en el régimen general recibe los beneficios que por ley le corresponde, siendo para la empresa un costo laboral asumido, mientras este cubra las expectativas y sea idóneo para el puesto laboral.

Por otra parte, el régimen laboral especial, asume un costo laboral reducido, este régimen está destinado para que las empresas que inician o tienen poco tiempo en el mercado, puedan desarrollarse en su rubro y teniendo una cantidad reducida de trabajadores, afiliarlos, con la finalidad de contribuir con el cumplimiento de las regulaciones laborales, además, crea un vínculo laboral formal con su trabajador.

Sin embargo, hay proyectos de ley donde se señala el incremento del sueldo mínimo, significando para los micro y pequeños empresarios un costo laboral aún mayor. Rodas (2024) indicó en el último discurso presidencial de Julio del 2024, se aumentaría a 1,500 soles la RMV, por lo que incrementa a 475 soles, significando el alza del sueldo fijo mensual y un incremento en el costo laboral por trabajador.

Es así que las Mypes textiles pueden considerar viable afiliar a sus trabajadores al régimen laboral Mype ya que tener sus trabajadores, en un puesto permanente y con beneficios sociales mejoraría en la productividad (Macera, 2017).

Ya que normalmente una Mype textil invierte tiempo y dinero en la capacitación del personal que aprende y manteniéndose en el puesto laboral es más eficiente y rápido lo que mejora la productividad. Por otro lado, la contratación de personal nuevo incidirá en realizar nuevamente una inducción de sus labores, ya

que en los procesos de corte o costura se realizan en Mypes textiles de confección se requiere precisión y el personal con experiencia le toma menos tiempo en la realización de dicha tarea.

Si fuese un personal contratado por temporada o informalmente significaría una reducción de su precio de venta en ambos regímenes ya que no pagaría beneficios. Es así que el llamado “trabajo a desajo” y trabajo informal dentro de las Mypes textiles se presenta a menudo, por lo que a continuación se detallará en que casos se suele utilizar este tipo de trabajo que forma parte de la informalidad laboral.

Trabajo a destajo

Según la OIT (2017) el pago a destajo es una práctica que remunera a los empleados por cada unidad de obra realizada o servicio. Este tipo de trabajo se paga de acuerdo a la cantidad producida en un tiempo dado.

Es por ello que en las Mypes textiles suelen haber este tipo de prácticas para evitar el pago de beneficios sociales y ahorrar costos laborales. Además, según la OIT (2017) indica que los tipos de pago a destajo se emplean cuando las ocupaciones o industrias realizan un trabajo operativo que no requiere de mucho análisis.

Es usual en países en desarrollo, ya que los empleados dependen del salario diario que se les paga, ya que suelen estar en situación de vulnerabilidad, y aceptan el salario que acuerdan entre los dueños para obtener ingresos rápidamente.

Según la OIT (2017) indica que en ciertas ocasiones el pago a destajo suele ser beneficioso, ya que se puede calcular el salario por cada pieza producida o tarea

realizada. Por lo que beneficiaría en la reducción del precio de venta de los productos producidos.

La OIT (2017) indica que los tipos de pago a destajo se emplean cuando las ocupaciones o industrias realizan un trabajo operativo que no requiere de mucho análisis. Es usual en países en desarrollo, ya que los empleados dependen del salario diario que se les paga, ya que suelen estar en situación de vulnerabilidad.

Además, según la OIT (2017) indica que en ciertas ocasiones el pago a destajo suele ser beneficioso, ya que se puede calcular el salario por cada pieza producida o tarea realizada. Pero por otra parte si el salario es menos de lo habitual impactará en el desgano de los trabajadores y no cumplirán la tarea requerida.

La OIT (2017) señala que en otros países tienen legislaciones sobre el sistema de pago a destajo como la India, que se garantiza el salario mínimo semanal, en el Reino Unido, solo se puede utilizar en algunos contextos, como por ejemplo cuando el empleador no calcula las horas que una persona le toma para realizar una tarea, pero si tiene un horario de entrada y salida ya no es considerado un trabajo a destajo.

Esta práctica suele ser usual en las Mypes textiles que empiezan sus operaciones, debido a que buscan reducir sus costos para obtener más ganancias y tener un precio competitivo.

II.2.2. Variable desarrollo empresarial

Toda empresa nace de una idea de negocio, que se va desarrollando con el tiempo, inicialmente una persona que desea crear empresa o realizar un emprendimiento lo realiza sin un plan estructurado y solo se guía de su intuición.

Drucker (1985) detalló que un empresario es “arriesgado”, ya que pocos de ellos saben lo que están haciendo y carecen de métodos formales para estructurar una empresa al inicio.

En consecuencia, el emprendedor que decide concretar su negocio tiene que pasar por un proceso para consolidarse como empresa, para ello los siguientes autores definen el desarrollo empresarial.

Es el proceso de creación de cultura organizacional, orienta el uso de tecnologías sociales para controlar el cambio de comportamiento, entre personas, entre grupos, para modificar la toma decisiones, teniendo en cuenta la comunicación y la planeación en la organización (Hernandez, 2011).

Delfin y Acosta (2016) refirieron que “el desarrollo se compone de diferentes elementos con los que el empresario puede orientar a alcanzar objetivos empresariales elementos como crecimiento económico, cultura empresarial, liderazgo, gestión del conocimiento e innovación” (p.187).

Edisson (2021) señaló que es una respuesta al cambio, una estrategia, un esfuerzo planeado con el fin de modificar actitudes, valores y estructuras de las organizaciones, aumentar la eficacia y la salud de la organización, para que se adapten a mercados, consolidando una imagen corporativa con responsabilidad social.

Es así que el desarrollo empresarial tiene varias fases que una empresa suele articular a lo largo de su desarrollo. Los micro y pequeños empresarios textiles que inician su negocio tienen la necesidad de generar ingresos o quieren invertir su dinero, para contar con un negocio propio que les proporcione mayores beneficios.

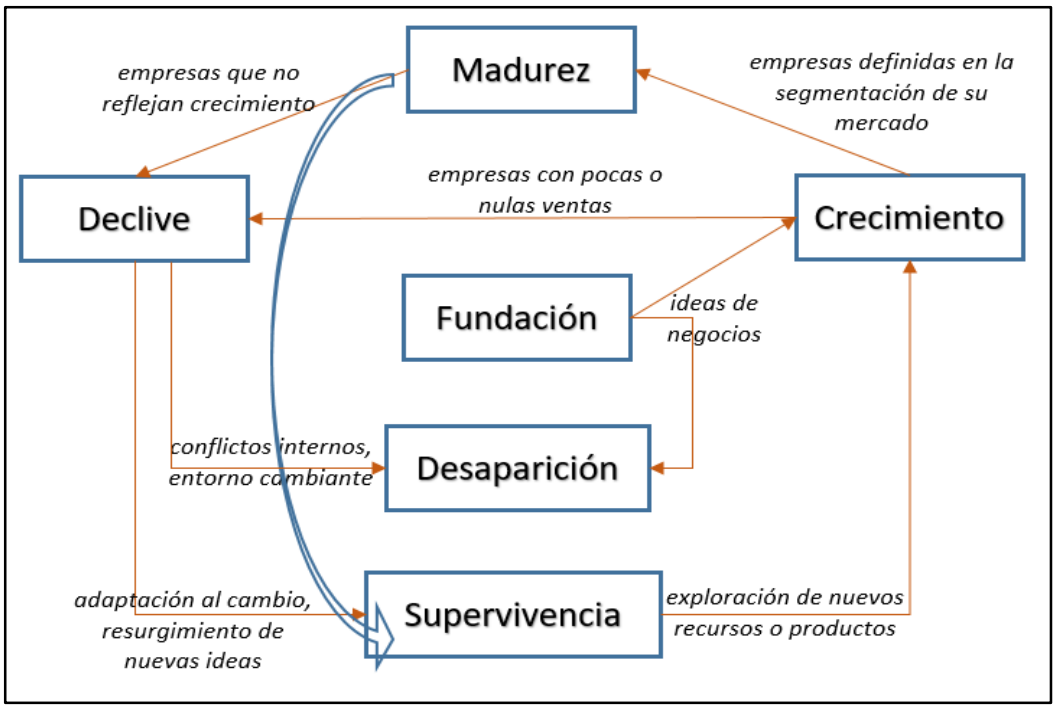
Es así que la siguiente teoría se verificará las fases que una empresa generalmente transcurre y tiene como parte fundamental el inicio del negocio hasta su desaparición

Teoría del ciclo de vida organizacional

Jirásek y Bílek (2018) sostuvieron que el ciclo de vida de una organización puede describirse en cinco etapas clásicas: i) fundación, ii) crecimiento, iii) madurez, iv) declive o desaparición y v) resurgimiento. El desarrollo empresarial no sigue ese orden, debido a los factores en el mercado que hacen que se modifique el ciclo de vida empresarial.

Figura 1

Ciclo de vida de las organizaciones



Nota. La figura muestra la etapa de fundación, donde una organización puede desaparecer o entrar en etapa de crecimiento; en la etapa de crecimiento la organización puede entrar en etapa de declive o madurez, en la etapa de madurez la organización puede entrar en declive o supervivencia, en la etapa de declive la organización puede desaparecer o entrar en etapa de supervivencia y en la etapa de supervivencia la organización puede entrar en crecimiento. Fuente: Elaboración adaptada de Jirásek y Bílek (2018).

En la Figura 1 se ilustra el ciclo de vida de las organizaciones que generalmente se suelen cumplir. En la primera etapa de fundación o nacimiento, se inicia con la idea de negocio y se desarrollan productos o se adquieren recursos necesarios para el inicio de un negocio, además, se gestiona con acreedores y clientes, la empresa se adapta a los empleados y proveedores (Jawahar y McLaughlin, 2001).

En esta etapa los micro y pequeños empresarios textiles, suelen tener diversas ideas para concretar su negocio, por lo que deciden iniciar con limitados recursos, poco personal que realiza varias tareas que muchas veces son sus familiares o gente cercana que apoyan en las labores propias del negocio. Es así que, sin un plan estructurado, empiezan a poner en marcha el negocio y con el tiempo van implementando los recursos que les falta.

La segunda etapa es el crecimiento, es cuando la organización crea una ventaja competitiva, ya que se produce un crecimiento de ventas y participación en el mercado (Jirásek y Bílek, 2018). Es así que un micro o pequeño empresario textil suele tener mayor preocupación en las ventas que realiza y necesita que sus productos se vendan lo más pronto posible, para evitar gastos innecesarios.

Jawahar y McLaughlin (2001) sostuvieron que en la etapa de crecimiento la generación de efectivo puede seguir siendo negativa o alcanzar el punto de equilibrio y ser positiva dependiendo de los factores.

En cuanto a la etapa de crecimiento las Mypes textiles suelen necesitar mayores ganancias para cubrir los gastos que se realizó en el inicio del negocio.

Adizes (1994) indica que “cuando la idea de negocio se concreta y se asume el riesgo, el crecimiento de la organización empresarial queda expresado en ventas” (p21).

Adizes (1994) señala que el fundador debe vigilar el flujo de tesorería de la organización, su estructura de préstamos, su contabilidad de costos, ya que en la etapa de crecimiento es habitual que no haya efectivo disponible.

Según la Figura 1, en la tercera etapa de la madurez, se estabiliza la necesidad de cambios radicales (Adizes,1994). Por otra parte, algunas micro y pequeñas empresas textiles se van formalizando gradualmente y se rigen de un ordenamiento interno. Muchas de las empresas recién en esta etapa empiezan a cumplir las regulaciones estatales y formalizar a sus empleados.

En la etapa de supervivencia o resurgimiento, se asumen riesgos, hay la exploración de nuevos recursos o un nuevo producto (Jirásek y Bílek, 2018).

Finalmente, en la etapa de declive y desaparición aparecen una creciente rigidez interna y conflictos internos, competencia difícil de enfrentar o escasez de recursos (Adizes, 1994).

Es así que una Mype textil empieza a presentar problemas, como no solventar sus compras de mercadería o materia prima, tener baja productividad debido a que sus trabajadores deciden irse del puesto laboral ya que sienten que no reciben un salario digno por su tiempo que tienen en la empresa, o en algunos caso no hay un personal fijo, sino que siempre contratan en temporadas a personas del mercado laboral informal, ya que así ahorran para tener un precio de venta competitivo, pero omiten que la calidad de sus producto se vuelve bajo a

comparación de su competencia, produciendo que sus clientes ya no compren o surgen nueva competencia que no pueden afrontar.

Mortandad de una Mype

Es la última fase que pasa una empresa que suelen presentar problemas internos (poco trabajadores, poca inversión, disminución de las venas) y que lo agravan con el contexto externo (aumento de competencia, incremento de los precios de la materia prima).

Es así que Alva (2017) señaló que se agrava más cuando hay dificultades internas que repercutieron en el desarrollo empresarial continuo. Siendo los algunos factores como:

* Falta de publicidad
* Alta cantidad de competencia
* Falta de un plan de negocios
* Falta de experiencia en el sector
* Falta de conocimientos sobre la gestión
* Necesidad de tomar préstamos
* Falta de experiencia de los familiares directos en la gestión
* Dificultad para conseguir buenos trabajadores
* Alta carga laboral

Es así que las Mypes textiles en un inicio no tienen la debida preparación para implementarse o planificarse organizacionalmente por los factores antes expuestos, lo que ocasiona que estén más vulnerables a desaparecer gradualmente.

Dentro del ciclo de vida empresarial una Mype textil puede pasar por todas las etapas o quedarse estancada en algunas de ellas, debido a factores externos o crisis interna que pueden generarse, como la fragilidad de liderazgo, competencia nueva y creciente, o la falta de visión para afrontar nuevos retos. De este modo también las empresas pueden estar al borde de la desaparición, y a la vez transformarse en una oportunidad para la recuperación o la innovación empresarial.

A) **Dimensión planificación organizacional**

Se establece una estructura organizacional y funcional, con actividades requeridas para lograr los objetivos de la empresa, así como la agrupación de tareas, la asignación de un jefe en los grupos de actividades y la delegación de autoridad para ejecutarlo (Flores, 2013).

Es así que la siguiente teoría nos indica como las personas que integran el entorno empresarial son parte importante para que siga sus operaciones.

Teoría de la empresa

Penrose (1962) indicó que una empresa es un conjunto de recursos productivos (humanos, físicos e intangibles) y el desafío del empresario es saber articular convenientemente para lograr la dirección de crecimiento de la empresa.

Por tanto, dentro de una empresa se trata de articular los distintos actores que intervienen para el proceso de consolidación en un largo plazo.

Penrose (1962) detalló que la empresa se integra por un grupo de personas sincronizadas y tiene como función contribuir la utilización de recursos, la difusión y conocimiento de la información. Además, lo divide en tres partes:

*Coordinación: es el área de comunicación con los dirigentes de la empresa y decidir los límites de la empresa.

*Comunicación entre el personal directivo: transmisión real de instrucciones detalladas, planteamiento de objetivos y procedimientos administrativos.

*Coordinación administrativa: determinación de la dimensión de la empresa en un momento dado, es decir la continuidad de la organización en el tiempo.

Por otra parte, tener objetivos empresariales son importantes dentro de la organización de una empresa ya que se definirá de acuerdo a las necesidades y el entorno en que se encuentra la empresa de cada rubro y que los integrantes de la empresa deban conocerlo

Martins (2024) define que son resultados esperados para cumplir con la visión empresarial. Estos objetivos pueden variar en el tiempo y espacio en que la empresa se desarrolla. Además, estos objetivos están separados de acuerdo al fin que tenga la empresa:

1. Objetivos empresariales financieros: mantener la rentabilidad, controlar los costos y maximizar las ventas, logrando un crecimiento sostenible.
2. Objetivos empresariales centrados en el cliente: posicionamiento competitivo, participación en el mercado y satisfacción en el cliente.
3. Objetivos empresariales internos: satisfacción y participación de los empleados, retención de empleados y productividad.

4. Objetivos empresariales relacionados a las regulaciones: implementación de control de calidad, cumplimiento de normativas.

Las Mypes textiles mientras tengan un orden establecido de procedimientos en ámbitos esenciales como financieros, comerciales y de recursos humanos.

Es así que el planeamiento estratégico es útil para las Mypes textiles que puedan realizar con los procesos esenciales que poseen para que sea eficiente y ordenados. Plaza (2019) sostiene que es un proceso con planes operativos que se gestionan dentro de una empresa para alcanzar los objetivos.

Por otra parte, es importante considerar acciones esenciales Plaza (2019):

* Determinar el rumbo de la empresa: definir cuál es la meta a la que quiere llegar y los trabajadores deben conocer las acciones a realizar para cumplir con la meta establecida.
* Determinar la situación actual: conocer los recursos que tiene la organización, definir las debilidades, fortaleza, oportunidades y amenazas. Por lo cual, se debe poner las soluciones para minimizar las debilidades.
* Formular estrategias: definir acciones a corto, mediano y largo plazo, reflexionando que deben ser realistas, medibles y específicos.

B) **Dimensión competitividad empresarial**

Una Mype textil debe afrontar la competencia que es creciente en todo el año y se vuelve intensa en las temporadas como campaña escolar y navideña.

Por otra parte, la competitividad empresarial estará regida por la cantidad de empresas que se dedican a una misma producción. Adicionalmente el valor de la

producción sube cuando la ocupación crece en caso de que los salarios se mantengan invariables (Keynes, 1935).

Koontz y O'Donnell (2013) señalaron como la capacidad empresarial de obtener rentabilidad en el mercado con relación a sus competidores. Esto dependerá del valor y la cantidad del producto ofrecido. Es decir, que tendremos mayor producción que hará frente a la competencia si se tiene una fuerza laboral que cubra la demanda o de lo contrario la competencia nos desplazará.

Dentro del entorno empresarial existen nuevas empresas que surgen en cualquier momento, se debe considerar que la competencia está latente y se deben implementar estrategias de crecimiento para enfrentar a la competencia que es aún mayor en el rubro textil.

Es así que la competitividad empresarial es cambiante dentro las Mypes textiles que más aún se enfrentan en el mercado donde cada vez la competencia se incrementa debido a la llegada de productos que tienen un precio por debajo de lo habitual, por lo que se tiene que pensar en algunas estrategias para contrarrestarlas como son las estrategias de crecimiento.

Clavijo (2024) señala que las estrategias de crecimiento son un conjunto de planes y acciones determinadas para la consolidación del negocio, además, fortalece y amplía la proyección empresarial, que son primordiales para la supervivencia de la empresa. Dentro de las acciones que pueden establecer las empresas están, mejorar sus ventas, expandir su empresa, desarrollar un nuevo producto, consolidar su marca, etc. Esto dependerá de las necesidades del negocio donde se desarrolla.

Dentro de las acciones que pueden establecer las empresas están, mejorar sus ventas, expandir su empresa, desarrollar un nuevo producto, consolidar su marca, etc. Esto dependerá de las necesidades del negocio donde se desarrolla.

Clavijo (2024) plantea que las estrategias de crecimiento interno son para fortalecer la organización, es así que la misma empresa invierte en mejorar planilla, infraestructura, operaciones con el fin de mejorar su operatividad general.

C) Dimensión responsabilidad social

Valladolid (2005) indicó que la responsabilidad social empresarial es un asunto primordial para el desarrollo sostenible ya que orienta a las Mypes a crear condiciones de empleos formales.

Además, la responsabilidad social en una empresa es importante debido a que es un atributo diferenciador ya que, al cumplir normativas laborales, tributarias entre otras, será bien vista por los clientes o inversores, lo que les facilita seguridad en sus compras o inversiones.

Formalidad de una empresa Mype

Para que una empresa pueda formalizarse debe tener en cuenta los principales pasos:

1. ***Registro y constitución de la empresa***: antes de registrarse, debe tener en cuenta que actividad realizará, después debe elegir entre ser una persona natural (donde la titular asume todas las obligaciones de la empresa) o persona jurídica (donde se crea una empresa con nombre propio y en esta recae la responsabilidad) si se elige esta última tendrá que buscar y reservar el nombre en los Registro públicos, elaborar la

minuta y/o acta de constitución, elevarlo a un notario, luego inscribir en los registros públicos.

2. ***Registro tributario:*** Inscripción en el Registro Único de Contribuyente (RUC) en SUNAT, acogimiento a un régimen tributario. Este puede ser cualquiera de los en SUNAT se encuentra consignado:

   Nuevo RUS: solo se afilia las personas naturales, límite ingresos y compras de S/. 96,000 brutos anuales. Solo pagan tributos de una cuota mensual de 20 soles a las empresas con ingresos y compras de hasta S/. 5,000 y una cuota mensual de 50 soles las empresas con ingresos y compras de hasta S/. 8,000, no declaran renta ni Impuesto General a las Ventas (IGV) (Sunat, 2021b).

   Régimen Especial de Renta: puede ser persona natural o jurídica, límite de ingresos y compras de hasta S/. 525,000 ingresos netos anuales, no declaran renta, paga tributos mensuales de renta: cuota de 1,5% de ingresos netos mensuales e IGV, puede tener trabajadores con un máximo de 10 por turno (30 trabajadores) (Sunat, 2021b).

   Régimen MYPE Tributario: puede ser persona natural o jurídica, límite de ingresos en las microempresas: hasta 150 UIT ventas anuales, pequeña empresa: hasta 1700 UIT ventas anuales, no hay límite de compras, paga tributos mensuales de renta, pagos a cuenta: hasta 300 UIT: 1% de los ingresos netos obtenidos en el mes y más de 300 UIT hasta 1700 UIT coeficiente o 1,5%, lo trabajadores afiliados son microempresa: 1-10 trabajadores y pequeña empresa: 1-100 trabajadores (Sunat, 2021).

3. Autorización municipal: solicitar licencia de funcionamiento y certificado de la INDECI ante la municipalidad donde operará la empresa.
4. Autorización sectorial: dependiendo de la actividad que se desea desarrollar.
5. Registro laboral: registro de los trabajadores, afiliarse a una Remype.

II.3. Marco legal

Dentro del marco legal que se vincula con la investigación son:

Ley N° 28015: Ley de Promoción y formalización de las micro y pequeña empresa.

"El objetivo es la promoción, la formalización y desarrollo de las micros y pequeñas empresas para incrementar el empleo sostenible a través de los gobiernos nacionales, regionales y locales que establece un marco legal que incentiva a la inversión privada" (Ley N° 28015, 2003).

El DL N° 1086 modificó rango en las características para que una empresa sea considerada una Mype según la Ley N° 28015 son:

El número total de trabajadores:

- La micro empresa abarca de 1 a 10 trabajadores inclusive.
- La pequeña empresa abarca de 1 hasta 100 trabajadores.

El número de venta anuales:

- La micro empresa, el monto máximo de 150 Unidades Impositivas Tributarias (UIT)
- La pequeña empresa, el monto máximo de 1700 UIT

El Estado tiene el deber de promover la creación, formalización, desarrollo y competitividad de las Mypes, “estableciendo políticas que permitan la organización y asociación empresarial para el crecimiento económico con empleo sostenido” (Ley N° 28015, 2003). Además, el Estado debe fomentar la formalización de las Mypes a través de trámites y procedimientos simplificados.

El régimen laboral de la Mype fue creado por la ley N° 28015, por un periodo de 5 años desde julio del 2003 hasta julio del 2008; sin embargo, se amplió bajo decreto legislativo N° 1086. Es así que este decreto legislativo adiciona algunos de los beneficios en un principio no se proporcionaban a las empresas afiliadas al régimen especial MYPE.

Decreto Legislativo N° 1086. Ley de promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de las micro y pequeñas empresas y del acceso al empleo decente

Este decreto aprobó la Ley de Promoción de la competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña empresa y del acceso al empleo decente (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral [SUNAFIL], 2018).

Además, se añadió que el rango de las ventas anuales será determinado por Decreto Supremo y refrendado por el Ministerio de Economía cada 2 años.

Esto nos lleva a que la Constitución Política del Perú (1993) indicó que el trabajo es un deber y derecho por el cual se retribuye el pago de una remuneración y de beneficios sociales. Es por ello que los trabajadores formales están amparados bajo estas regulaciones laborales que un empleador debe cumplir.

Según OIT (2024) el Perú es miembro de la OIT, por lo que tiene el deber de velar e impulsar el trabajo decente a través de sus organismos estatales.

Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE: Ley de impulso al desarrollo productivo y al crecimiento empresarial

Régimen laboral especial de las Micro y pequeñas empresas.

Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE (2000) indica que "una Mype es toda unidad económica constituida por una persona natural o jurídica y tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios." Además, no deben superar las ventas anuales, para micro empresa los 150 UIT y pequeñas empresas las 1700 UIT según lo establecido en la Ley 28015.

Afiliación Régimen Laboral Mype

Se podrán afiliar las Mypes que no comprendan de un grupo económico o vinculación económica, no tengan vinculación con otros grupos económicos nacionales o extranjeros, estén divididas en unidades empresariales o se dediquen al rubro de bares, discotecas, juegos de azar o afines, falseen información, tengan alguna multa e inhabilitación de contratar con el Estado por un periodo no menor de un año ni mayor de 2 años (Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE, 2000).

Luego que califiquen como una MYPE, deberá inscribirse en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (Remype), el cual deberá tener el Registro Único del Contribuyente (RUC) y clave sol activo, y contar con al menos a un trabajador en planilla (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2021). Además, siempre y cuando esté inscrito en la Remype, los trabajadores podrán gozar de los beneficios que estipula la ley.

Tabla 2

Comparación de Beneficios Laborales en el Régimen Especial de la Micro y pequeña empresa

REGIMEN ESPECIAL MYPE		
BENEFICIOS DE LOS TRABAJADORES	**PEQUEÑAEMPRESA**	**MICROEMPRESA**
Remuneración Mínima Vital	SI	SI
Jornada de trabajo	Máximo de 8 horas diarias o 48 horas semanales como máximo	
Derecho a refregerio	45 minutos de refrigerio como mínimo	
Descanso semanal obligatorio	Mínimo a 24 horas consecutivas de descanso cada semana, otorgado preferentemente en día domingo. También tienen derecho a descanso remunerado en los días feriados.	
Licencia pre y post natal	Toda trabajadora gestante tiene derecho a gozar de 49 días de descanso pre-natal y 49 días de descanso postnatal	
Licencia por paternidad	El trabajador tiene derecho a ausentarse del trabajo durante 10 días con ocasión del nacimiento de su hijo.	
Vacaciones	El trabajador tiene derecho a 15 días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicio.	
Asignación Familiar	No corresponde	No corresponde
Trabajo Sobretiempo	Si corresponde	Si corresponde
Jornada Nocturna	Si corresponde (Se aplica sobretasa si la jornada no es habitual)	Si corresponde (se aplica sobretasa del 35% de la RMV)
Compensación por Tiempo de Servicio (CTS)	15 remuneraciones diarias por años de servicio, con un tope de 90 remuneraciones diarias. Depositadas semestralmente en mayo y noviembre.	No corresponde
Gratificación	Media remuneración en cada oportunidad	No corresponde
Bonificación extraordinaria 9% (Fiestas Patrias y Navidad)	9% de la gratificación calculada	No corresponde
Participación de Utilidades	Si el nro de trabajadores es mayor o igual a 20	No corresponde
Sistema pensionario	ONP o AFP	ONP o AFP
Seguro de Salud	ESSALUD	ESSALUD O SIS
Seguro de Vida Ley	Si corresponde	Si corresponde
Seguro de Complementario contra Trabajo de Riesgo	Si corresponde	No corresponde
Indemnización por despido arbitrario	20 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios completos con un máximo de 120 remuneraciones diarias	10 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios completos con un máximo de 90 remuneraciones diarias

Nota. Elaboración a partir de los datos tomados del Decreto Supremo Nª013-2013-PRODUCE (2000). La tabla muestra los beneficios laborales a los trabajadores que están afiliados al régimen laboral de la micro y pequeña empresa.

En la Tabla 2 se detallan los beneficios sociales que tiene un trabajador afiliado a un régimen laboral Mype. El régimen laboral de micro empresa no le corresponde ciertos beneficios como asignación familiar, CTS, gratificación, pueden afiliarse al seguro social del SIS que es semi contribuido, con un 50% pagado por el Estado y otro 50% pagado por el empleador, la suma es de s/.15.00 soles mensuales. Otros beneficios con los que cuentan los trabajadores, son las vacaciones por 15 días, pago de horas extras, licencia de maternidad o paternidad y descanso obligatorio de 24 horas.

Por otra parte, el régimen laboral de pequeña empresa, tiene los beneficios de: pago por horas extras, CTS, gratificaciones, vacaciones de 15 días, licencia por maternidad o paternidad, ESSALUD, seguro de Vida Ley y Seguro de Complementario contra Trabajo de Riesgo (SCTR).

Pérdida de la calificación de Micro y Pequeña empresa.

- "Si la microempresa por 2 años consecutivos supera el nivel de ventas establecido por ley, sólo podrá conservar 1 año adicional el mismo régimen laboral" (Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE, 2000).
- "Para las pequeñas empresas superen por 2 años consecutivos el nivel de ventas establecido, sólo podrá conservar durante 3 años adicionales el mismo régimen laboral" (Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE, 2000).

Para ambos casos, "la empresa pasará definitivamente al régimen laboral que corresponda" (Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE, 2000).

Tributos laborales

Una Mype formal, que se encuentra afiliada al Régimen laboral Mype tiene la responsabilidad de cumplir con los siguientes tributos para realizar:

* **Registro de trabajadores en el T-Registro.**

  Registro de información laboral (T-registro) está la información sobre los ingresos laborales y de seguridad social de los trabajadores, prestadores de servicios, pensionistas, etc.

  Es así donde se realiza el alta de los trabajadores, modificación de datos, consignar los derechohabientes (hijos menores de edad y esposo (a) con acta de matrimonio civil).

* **Declarar mensualmente la Planilla Mensual de Pagos (PLAME)**

  Es una planilla Electrónica que se envía a la SUNAT donde se consigna la información mensual de los ingresos de los sujetos inscritos en el T-Registro, así como los prestadores de servicios de renta de cuarta categoría, los días laborados, horas trabajadas y sobre horas, así como la base de cálculo y determinación de conceptos tributarios (Essalud o SIS, CTS, gratificación) y no tributarios (ONP o AFP) (Sunat, 2024a).

  Es así que una Mype textil formal debe tener en cuenta que los tributos que deberá cumplir una vez que tenga la condición de formalizar a sus trabajadores.

II.4. Definición de términos

Mypes: “las micro y pequeñas empresas son unidades económicas que pueden estar constituidas por una persona natural o jurídica” (Sunat, 2024b).

Población Económicamente Activa (PEA): es la población que realiza una actividad laboral. En Perú la edad mínima establecida para estar en condiciones laborales es de 14 años. Las personas que los conforman son los que tienen un trabajo o están en búsqueda de uno.

INEI (2017) indicó que “ofrecen la mano de obra disponible para la producción de bienes y/o servicios”.

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI): es una institución del Estado que tiene por función recopilar y analizar datos, esto servirá para estudios económicos o de otra índole, que ayuden a tener un mejor panorama de la situación de la población peruana. Además, se encarga de los censos nacionales, viviendas, empresas, etc.

Sistema de pensiones: es un régimen de protección social que tiene como fin que las personas tengan un ahorro para su jubilación. En el Perú existen el Sistema Privado de Pensiones que están integradas por las AFP (Administradoras de Fondo de Pensiones) y el Sistema Nacional de Pensiones que está conformado por la ONP (Oficina Nacional Previsional). Es así que, un trabajador formal se encuentra obligado a depositar parte de su salario a uno de los dos sistemas.

Pymes: de acuerdo a la Real Academia Española (RAE, 2023) es el acrónimo de pequeña y mediana empresa.

"Las pequeñas empresas no superan las ventas anuales de 1700 UIT. En cuanto a las empresas medianas tiene que tener un rango de ventas anuales superiores a 1700 UIT y hasta el monto máximo de 2300 UIT" (Sunat, 2021a, p. 1).

Economía Informal: "todas las actividades que, en la legislación o la práctica, no recaen en el ámbito de mecanismos formales o estos son insuficientes" (Organización Internacional del Trabajo, 2003, p. 5).

Es decir que las actividades que se generan dentro de una economía no están reguladas bajo una ley, se desarrollan bajo empirismo y no tienen apoyo de alguna organización estatal.

Beneficios sociales: Toyama (2001) refirió que son los conceptos que perciban los trabajadores por un trabajo dependiente y comprende gratificación, compensación por tiempo de servicio, vacaciones, asignación familiar. Es decir, son los beneficios que por ley un trabajador debe recibir cuando es contratado y está en planilla.

Productividad: Sevilla (2024), mide cuántos productos y servicios se logran realizar con la ayuda de trabajadores, tiempo, dinero y un periodo determinado de tiempo. Es decir, mide si los recursos utilizados y los individuos intervinientes han ejecutado la tarea o trabajo encomendado.

Recaudación tributaria: es ejercida por el Estado que recibe tributos de los contribuyentes para percibir un pago que le corresponde por el poder que le confiere según ley.

Economía emergente: Coll (2019) indicó que son economías en vías de desarrollo, generalmente está presente en países Latinoamericanos y Centroamericanos, además son las que proveen a las economías más desarrolladas de materia prima. Es así como, los países o regiones experimentan un rápido crecimiento

en los recursos naturales, población, inversiones extranjeras, pero suelen tener inestabilidad social, corrupción, falta de infraestructura, etc. que imposibilita que se vuelva una economía desarrollada.

Planeamiento estratégico: Plaza (2019) sostiene que es un proceso con planes operativos que se gestionan dentro de una empresa para alcanzar los objetivos. Al respecto conviene decir que permite que la empresa tenga un orden establecido de procedimientos en ámbitos esenciales como financieros, comerciales y de recursos humanos.

Gestión empresarial: Chiavenato (2006) indicó que "es el proceso de planear, organizar, integrar, direccionar y controlar los recursos (intelectuales, humanos, materiales, financieros, etc.) de una organización, para obtener el máximo beneficio".

En otras palabras, nos indica que son procedimientos ordenados para poder dirigir los recursos que se tiene dentro de una empresa.

Informalidad: "no guarda las formas y reglas prevenidas" (RAE, 2023). Es decir, se refiere a no cumplir con el sistema jurídico dentro de un país.

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

III.1. Hipótesis

III.1.1. Hipótesis General

La informalidad laboral se relaciona significativamente con el desarrollo empresarial de las Mypes textiles de Gamarra.

III.1.2. Hipótesis Específicas

- La estabilidad laboral de los trabajadores se relaciona significativamente con el desarrollo empresarial de las Mypes textiles de Gamarra.
- La regulación laboral se relaciona significativamente con el desarrollo empresarial de las Mypes textiles de Gamarra.
- Los costos laborales se relacionan significativamente con el desarrollo empresarial de las Mypes textiles de Gamarra.

III.2. Variables

Variable Independiente (X): Informalidad Laboral

X1: Estabilidad laboral de los trabajadores

X2: Regulación laboral

X3: Costos Laborales

Variable Dependiente (Y): Desarrollo empresarial

Y1: Planificación Organizacional

Y2: Competitividad empresarial

Y3: Responsabilidad Social

III.3. Operacionalización de variables

Tabla 3

Matriz de operacionalización de variables

Título de investigación: Informalidad laboral en el desarrollo empresarial de las Mypes textiles de Gamarra

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	DEFINICION CONCEPTUAL	INDICADORES
Informalidad Laboral	"La informalidad laboral se vincula a todas las actividades económicas y labores que en la legislación o en la práctica no cubren las leyes de los sistemas formales del Estado" (OIT, 2013)	La informalidad laboral se medirá con la estabilidad laboral de los trabajadores, la regulación laboral y los costos laborales.	X1: Estabilidad laboral de los trabajadores	De la Sota (2021) indicó que es la permanencia en el puesto de trabajo u organización.	*Mypes que incentivan un buen clima laboral. *Nivel de rotación de trabajadores en las Mypes. *Mypes con conflictos laborales
			X2: Regulación laboral	Lavado (2022) son los marcos regulatorios laborales que rigen a una empresa formal para garantizar los derechos de los trabajadores.	*Cantidad de Mypes afilian a sus trabajadores a un régimen laboral. *Mypes que cumplan con las normativas laborales vigentes. *Mypes que tienen sanciones laborales.
			X3: Costos Laborales	Lavado (2022) es el conjunto de recursos que la empresa destina para sus trabajadores.	*Cantidad de trabajadores en planilla. *Mypes que cumplan con el pago de beneficios sociales de los trabajadores. *Mypes que pagan planilla mensual.
Desarrollo empresarial	Edisson (2021) señaló que es una respuesta al cambio, una estrategia, un esfuerzo planeado con el fin de modificar actitudes, valores y estructuras de las organizaciones, aumentar la eficacia y la salud de la organización, para que se adapten a mercados, consolidando una imagen corporativa con responsabilidad social.	El desarrollo empresarial se medirá con la planificación organizacional, competititvidad empresarial y la responsabilidad social.	Y1: Planificación organizacional	En cuanto a la planificación empresarial, establece una estructura organizacional y funcional, con actividades requeridas para lograr los objetivos de la empresa, así como la agrupación de tareas, la asignación de un jefe en los grupos de actividades y la delegación de autoridad para ejecutarlo (Flores, 2013)	*Mypes con objetivos empresariales. *Mypes con directivas empresariales.
			Y2: Competitividad empresarial	Koontz y O'Donnell (2013) señalaron como la capacidad empresarial de obtener rentabilidad en el mercado con relación a sus competidores.	*Mypes con estrategias de crecimiento para enfrentar la competencia. *Mypes enfocadas en producción eficiente.
			Y3: Responsabilidad Social	Valladolid (2005) indicó que la responsabilidad social empresarial como asunto primordial para el desarrollo sostenible ya que orienta a las Mypes a crear condiciones de empleos formales.	*Cantidad de empleos formales que genera las Mypes. *Cantidad de Mypes que capacitan a sus trabajadores.

Nota. La tabla muestra las variables, dimensiones e indicadores que se usaron en la investigación.

IV. MATERIALES Y MÉTODOS

IV.1. Enfoque y nivel de investigación

Monje (2011) plantea que una investigación cuantitativa es un proceso sistemático y ordenado donde se siguen procedimientos establecidos por el investigador a través de una estrategia que oriente a la obtención de respuestas adecuadas a los problemas planteados.

La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo, ya que se siguió una serie de procesos para probar hipótesis planteadas.

Además, usando datos cuantificables se buscó contrastar hipótesis (aceptarlas o rechazarlas) y se establecieron precedentes ya que se determinó si hubo investigaciones similares o si el tema que se investigará servirá de base para futuras investigaciones (Hernández et al., 2014).

El tipo de investigación fue descriptivo correlacional. Descriptivo, porque narra e identifica hechos de un objeto de estudio, y correlacional porque se buscan asociaciones entre variables y sus resultados.

Hernández et al. (2014) indica que una investigación descriptiva aborda los fenómenos, sucesos y detallan cómo se manifiestan en determinados grupos o comunidades.

Bernal (2010) detalló que “una investigación correlacional, busca relación o grado de asociación entre dos variables”.

Por otro lado, el nivel de la investigación fue aplicado, ya que el objetivo fue explorar ambas variables: informalidad laboral y desarrollo empresarial.

IV.2. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación fue no experimental, es decir, se observaron las variables tal y como se dan en su contexto natural (Hernández et al., 2014).

En la investigación no hubo manipulación deliberada de las variables, y las relaciones entre variables se realizaron sin influencia directa del investigador.

Asimismo, fue transversal o transeccional, esto significa que la recolección de la información será en un momento dado y específico (Hernández et al.,2014).

IV.3. Unidad de estudio

Hurtado (2000) mencionó que "se refiere al contexto, al individuo o entidad poseedores de las características, evento, cualidad o variable, que se desea estudiar". A su vez indicó que la elección de las unidades de estudio no depende de la probabilidad, sino de la toma de decisiones del investigador.

Para la presente investigación, se encontró que el sector textil está delimitado por las siguientes actividades:

Industria textil: abarca de la etapa inicial de la cosecha de algodón hasta la elaboración de telas acabadas, que incluyen actividades de hilado, tejido, teñido y acabado (Sanchez, 2003).

Confección: es la actividad de la elaboración de prendas de vestir que involucra diversos procesos e insumos como el diseño, costura, acabado (Sánchez, 2003).

Distribución y ventas: las prendas de vestir son empaquetadas para la distribución en tiendas que se ofrecerán a la venta al por mayor o menor.

Para la investigación se consideró una Mype textil dedicada a la confección de prendas de vestir del emporio comercial de Gamarra.

IV.4. Población y muestra

Arias (2012) define la población como un conjunto infinito o finito de sujetos con características similares o comunes entre sí.

Se delimitó una población con ciertas descripciones para reducir el campo de estudio, debido a que la última información exacta que se tiene sobre las Mypes del sector textil de Gamarra es del INEI, del año 2017.

Por otra parte, los últimos estudios realizados por el Ministerio de la Producción sobre las Mypes que se dedican al rubro textil y confecciones son del año 2020, estos datos variaron después de la pandemia. Por lo tanto, se tomaron ciertas condiciones para considerar a las Mypes en estudio.

Además, para tener una aproximación a la población de Mypes textiles de Gamarra se solicitó información a Sunat vía mesa de partes virtual (VER ANEXO D), donde nos enviaron una información pública sobre la cantidad de empresas en los distintos regímenes (NRUS, RER, RMype, RG), con la Clasificación Interna Industrial Uniforme (CIIU) y la ubicación del Distrito de La Victoria, se pudo estimar la siguiente población:

* Código 1810: fabricación de prendas de vestir excepto prendas de piel, con un 5,817 Mypes textiles.
* Código 5131: Vta. Al por mayor de productos textiles, prendas de vestir y calzado con un total 7,094 Mypes textiles.
* Código 5232: Vta. Al por menor de productos textiles, prendas de vestir, calzado y articulo de cuero con un total 15,403 Mypes textiles.

  Es así que se obtuvo una población estimada de 28,314 Mypes textiles, siendo una amplia población y cuando se realizó la verificación de los establecimientos ubicados en Gamarra, se observaron varios puestos en

diferentes galerías, estos no son una MYPE, sino que estaban manejados por un dueño con varios puestos alquilados en diversas galerías. Es así que la población de las Mypes textiles es amplia y variada con dos giros esenciales de confección y venta. Por lo que se decidió delimitar la muestra de estudio para obtener la perspectiva del rubro que tenga más incidencia en la informalidad laboral.

Muestra

La muestra de la investigación se caracterizó por ser no probabilística por conveniencia ya que según Hernández et al. (2014) la elección de estudio será basada por características y contexto de la investigación, ya que depende del proceso de toma de decisiones del investigador.

Se verificó que las Mypes textiles cuenta con una gran población y para fines de la investigación, se delimitó la muestra de estudio y para conocer la perspectiva desde el área dedicada a la confección de prendas de vestir del sector textil.

Debido a que según Hernández et al. (2014) se realiza esta delimitación para tener una mejor recolección de datos de un grupo. Las Mypes textiles dedicadas a la confección de prendas de vestir suelen tener más trabajadores que una del rubro de venta, según la observación en el trabajo de campo realizado.

Es así que se tomó en cuenta la selección de 89 micros o pequeños empresarios de Gamarra dedicadas a la confección de prendas de vestir.

IV.5. Técnicas e instrumentos de recolección de información

Para la recolección de información y análisis de la misma, se desarrollaron los siguientes procedimientos:

-Diseño de un cuestionario de 15 ítems donde nueve de los ítems estudiaron la variable de informalidad laboral y los otros seis ítems estudiaron la variable de desarrollo empresarial (Ver ANEXO B). La cantidad de ítems para cada variable se estableció debido a que se quería tener un mayor conocimiento sobre la variable de informalidad laboral por lo que la investigadora consideró agregar tres ítems para conocer las apreciaciones de los encuestados, sobre los referidos temas.

-Certificación de validez del instrumento por tres docentes expertos en la materia.

-Análisis de la fiabilidad del instrumento con el alfa de Cronbach.

-Se usó el programa Statistical Package for Social Sciences (SPSS) versión 27, para el ordenamiento de datos y pruebas de normalidad de Kolmogorov-Smirnov.

-La validación de la hipótesis general y específica se realizó empleando los coeficientes de correlación de Spearman o Pearson.

-Para las respuestas se usó la escala de valoración de Likert.

Técnicas

La técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta, utilizada una sola vez. Posteriormente se aplicó a la muestra elegida que fue de 89 representantes de una Mype textil dedicada a la confección de prendas de vestir.

Instrumentos

Arias et al. (2022) mencionaron que está direccionado a personas que nos brindarán información sobre sus opiniones, percepciones o comportamientos que ellos identifican en el entorno donde se encuentran.

El instrumento de aplicación para la investigación fue el cuestionario. Este tipo de instrumento establece preguntas predeterminadas por investigador en un orden lógico.

Para determinar la validez del instrumento utilizado, Hernández et al. (2014) detallaron que es el grado en que el instrumento mide realmente las variables en el estudio.

Para lo cual, el cuestionario fue validado por tres expertos en la materia con el propósito de mejorar y tomar sus recomendaciones en los aspectos de relevancia, congruencia, claridad y redacción en la formulación de los ítems, se obtuvo un instrumento válido para el estudio de la investigación.

Se tuvo en cuenta las puntuaciones siguientes:

Deficiente, teniendo un rango de 0.00 a 0.04

Débil, teniendo un rango de 0.41 a 0.60

Regular, teniendo un rango de 0.61 a 0.80

Bueno, teniendo un rango de 0.81 a 1

Tabla 4

Validación del instrumento por juicio de expertos

Experto validador	Puntuación	Opinión de aplicabilidad
Mg. Perez Castillo, Javier Jesus	1	Aplicable
Mg. Esquivez Chunga, Nancy Margot	1	Aplicable
Dra. Vaquez Gil, Maria Eugenia	1	Aplicable

Nota. La tabla muestra la opinión de los validadores.

La puntuación determinada por los tres expertos fue de 1 (Ver ANEXO C), significando que el instrumento es bueno, por lo que es aplicable a la muestra.

Por otra parte, cabe mencionar que las preguntas fueron elaboradas con la escala tipo Likert. Según Hernández et al. (2014) indicaron que consiste en un conjunto de ítems presentados de afirmaciones o juicios.

Morales et al. (2016) sostuvieron que esta escala permite la cuantificación, el análisis e interpretación de datos.

Tabla 5

Valores de la escala tipo Likert

Valoración	Escala
1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	No sabe / No opina
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

Nota. La tabla muestra la escala tipo Likert con valoraciones de 1 al 5.

Según la Tabla 5, se utilizaron las escalas tipo Likert para la obtención de las respuestas de los encuestados, que marcaron lo que creen correcto.

IV.6. Procesamiento de datos y análisis estadístico

IV.6.1. Procesamiento de datos

Para el procesamiento de datos se hizo uso del SPSS versión 27, donde se obtuvieron los indicadores estadísticos, gráficos y tablas de frecuencia para su análisis y descripción. Además, se usó la escala de valoración Baremos que analizó el nivel de cada variable y dimensión.

IV.6.2. Análisis estadístico

Para verificar la confiabilidad del instrumento se utilizó el coeficiente estadístico denominado coeficiente Alfa de Cronbach.

Hernández et al. (2014) detallaron que el coeficiente Alpha de Cronbach es una fórmula que determina el grado de precisión que poseen los instrumentos de medición, es decir, indican si las respuestas son consistentes entre los ítems. Es así que se consideraron los siguientes rangos para verificar que el instrumento sea confiable.

Tabla 6

Interpretación de los valores del coeficiente Alfa de Cronbach

Coeficiente de Alfa de Cronbach	**Nivel de confiabilidad**
$1 \geq \alpha \geq 0,9$	Excelente
$0,8 \leq \alpha < 0,9$	Buena
$0,7 \leq \alpha < 0,8$	Aceptable
$0,6 \leq \alpha < 0,7$	Cuestionable
$0,5 \leq \alpha < 0,6$	Pobre

Nota. Elaboración de los datos tomados de Perez-León (2014). La tabla muestra el nivel de confiabilidad según los rangos establecidos.

Según la Tabla 6 el valor de "α" variará de acuerdo a las relaciones que haya entre las preguntas. Gliem y Gliem (2003) mencionaron que mientras más cercano esté a 1 existe mayor consistencia interna de los ítems.

Para la investigación se aplicó el alfa de Cronbach para la muestra de las 89 encuestas realizadas. Es así que para la primera variable de Informalidad Laboral se obtuvo el siguiente valor de alfa.

Tabla 7

Alfa de Cronbach de la variable Informalidad Laboral

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.810	0.804	9

Nota. Coeficiente de alfa de Cronbach para nueve ítems.

Según la Tabla 7 se obtuvo un Alfa de Cronbach 0.810, por los 9 ítems que conforman la variable informalidad, tuvo una calificación de bueno, dentro de los rangos establecidos

Por otra parte, en la segunda variable de desarrollo empresarial, se aplicó el Alfa de Cronbach para las 89 encuestas realizadas.

Tabla 8

Alfa de Cronbach de la variable Desarrollo empresarial

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.817	0.820	6

Nota. Coeficiente de alfa de Cronbach para seis ítems.

Según la Tabla 8 se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,817, por los 6 ítems que conforman la variable desarrollo empresarial, tuvo una calificación de bueno, según los rangos establecidos.

Una vez que se determinó la validez y confiabilidad del instrumento. Los datos obtenidos fueron ordenados a través de una hoja de cálculo y luego se procesó los datos a partir del programa SPSS versión 27.

V. RESULTADOS

V.1. Presentación y análisis de resultados

V.1.1. Resultado descriptivo

Los resultados obtenidos a través del cuestionario aplicado a 89 micro o pequeños empresarios textiles que se dedican a la confección de prendas de vestir en Gamarra, primero, fueron calificados con Baremos. Según Sánchez et al. (2018) definieron el baremo como norma cuantitativa que se establece después de la aplicación de la encuesta, la cual agrupa por puntuaciones ponderadas o niveles las respuestas de los encuestados, según estime conveniente el investigador. Además, Arias (2020) menciona que sirve para calificar los resultados obtenidos.

Es así que la aplicación del baremo nos permitió medir y calificar a las variables y sus dimensiones.

Baremos de la variable Informalidad Laboral

Tabla 9

Niveles de la variable Informalidad laboral

Niveles	Rangos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel Bajo	(9-21)	0	0.00%	0.00%	0.00%
Nivel Medio	(22-33)	34	38.20%	38.20%	38.20%
Nivel Alto	(34-45)	55	61.80%	61.80%	100%
Total		**89**	**100%**	**100%**	

Nota. La tabla muestra los niveles según las respuestas de los encuestados en frecuencia (cantidad) y porcentajes a los ítems de la informalidad laboral.

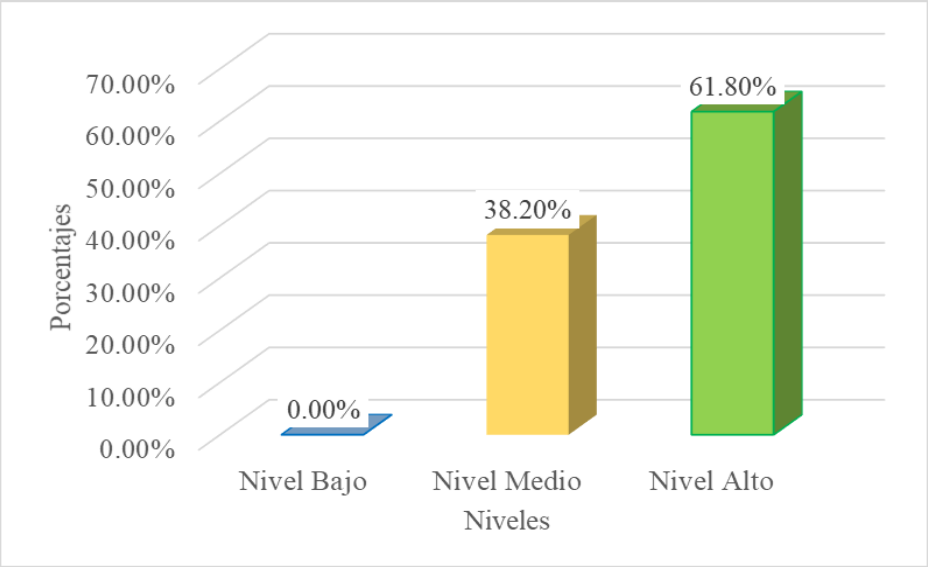
Interpretación:

En la Tabla 9 se muestran los rangos de los 9 ítems aplicados a 89 encuestados, tomando el mínimo valor de 9 y el máximo valor de 45. Se

categorizó en 3 niveles: alto, medio y bajo. El nivel bajo que agrupa los rangos de 9-21, seguido del nivel medio con los rangos de 22-23 y nivel alto de 34-45, que tienen una amplitud de 12 por rango.

Figura 2

Niveles de la variable Informalidad Laboral



Nota. La figura muestra las categorías en niveles de la variable informalidad laboral en base a la encuesta realizada.

Interpretación:

Según la Figura 2, un 61.80% del total de encuestados perciben un nivel alto de la variable de la informalidad laboral, seguido de un 38.20% de encuestados que manifestaron un nivel medio de la informalidad laboral.

Tabla 10

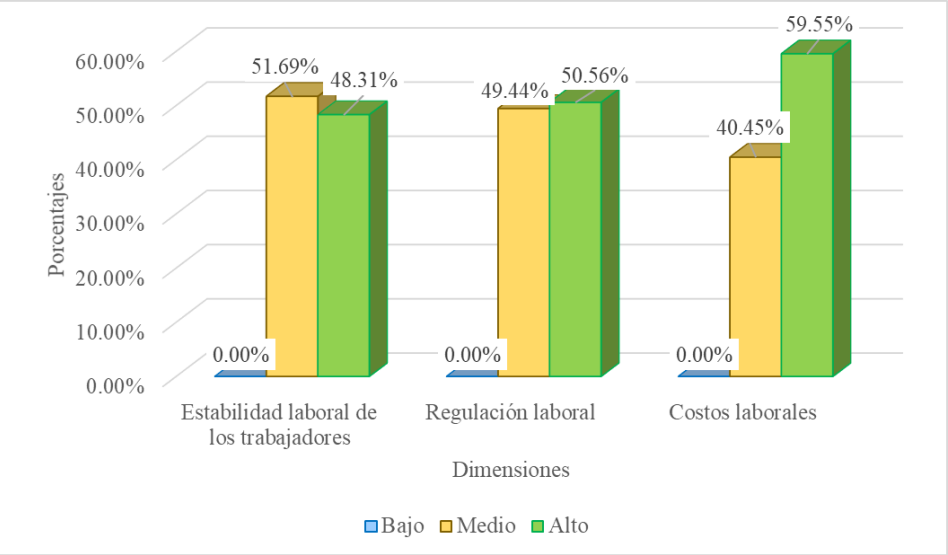
Tabla de frecuencia de los niveles de las dimensiones de Informalidad Laboral

Dimensiones de Informalidad Laboral									
	Estabilidad laboral de los trabajadores			Regulación laboral			Costos laborales		
Niveles	Rango	Frecuencia	Porcentaje	Rango	Frecuencia	Porcentaje	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	(3-7)	0	0.00%	(3-7)	0	0.00%	(3-7)	0	0.00%
Medio	(8-11)	46	51.69%	(8-11)	44	49.44%	(8-11)	36	40.45%
Alto	(12-15)	43	48.31%	(12-15)	45	50.56%	(12-15)	53	59.55%
Total		**89**	**100%**		**89**	**100%**		**89**	**100%**

Nota. La tabla muestra los niveles según las respuestas de los encuestados en frecuencia (cantidad) y porcentajes a los ítems de la informalidad laboral.

Figura 3

Niveles de las dimensiones de la variable Informalidad Laboral



Nota. La figura muestra las categorías en niveles de las dimensiones de la variable informalidad laboral en base a la encuesta realizada.

Interpretación:

Según la Figura 3, el nivel alto predomina en la dimensión costos laborales con un 59.55% del total de encuestados, seguido de la dimensión regulación laboral que tiene un 50.56% y un 48.31% de la dimensión estabilidad laboral de los trabajadores con nivel alto. Mientras que el nivel medio se encuentra en un rango de 40% y 52% en las tres dimensiones. Finalmente, ninguna de las dimensiones presenta un nivel bajo.

Baremos de la variable Desarrollo empresarial

Tabla 11

Tabla de frecuencia por nivel de la variable Desarrollo empresarial

Niveles	Rango	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel Bajo	(6-14)	0	0.00%	0.00%	0.00%
Nivel Medio	(15-22)	26	29.21%	29.21%	29.21%
Nivel Alto	(23-30)	63	70.79%	70.79%	100%
Total		**89**	**100%**	**100%**	

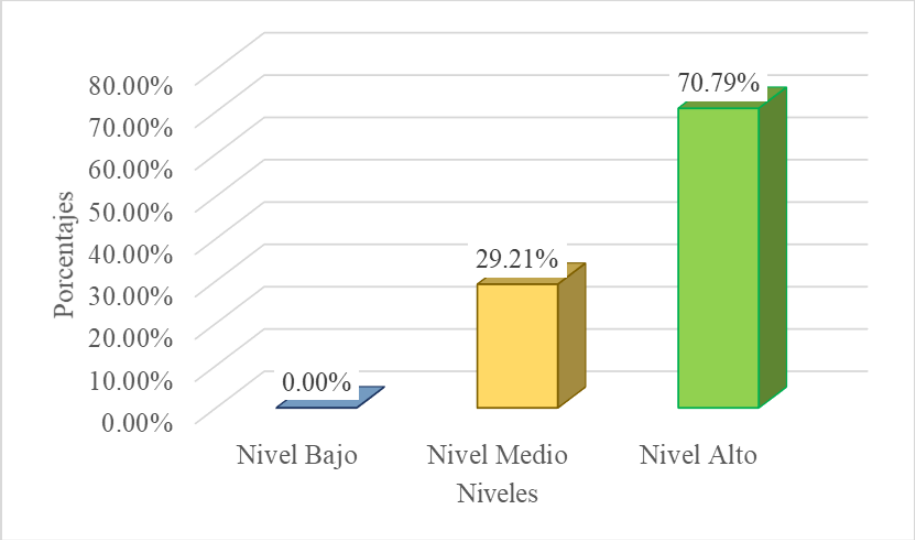
Nota. La tabla muestra los niveles según las respuestas de los encuestados en frecuencia (cantidad) y porcentajes de la variable desarrollo empresarial.

Interpretación:

En la Tabla 11 se muestran los rangos de los 6 ítems aplicados a 89 encuestados, tomando el mínimo valor de 6 y el máximo valor de 30. Los valores del rango de la variable son 24, que se obtuvo de la diferencia del máximo valor menos el mínimo valor, y se categorizó en 3 niveles: alto, medio y bajo. El nivel bajo, que agrupa los rangos de 6-14, seguido del nivel medio con los rangos de 15-22 y nivel alto de 23-30, que tienen una amplitud de 8 por rango.

Figura 4

Niveles de la variable Desarrollo empresarial



Nota. La figura muestra las categorías en niveles de la variable desarrollo empresarial en base a la encuesta realizada.

Interpretación:

Según la Figura 4, la variable desarrollo empresarial presenta un 70.79% del total de encuestados que considera con nivel alto, un 29.21% con un nivel medio y un 0% con un nivel bajo.

Tabla 12

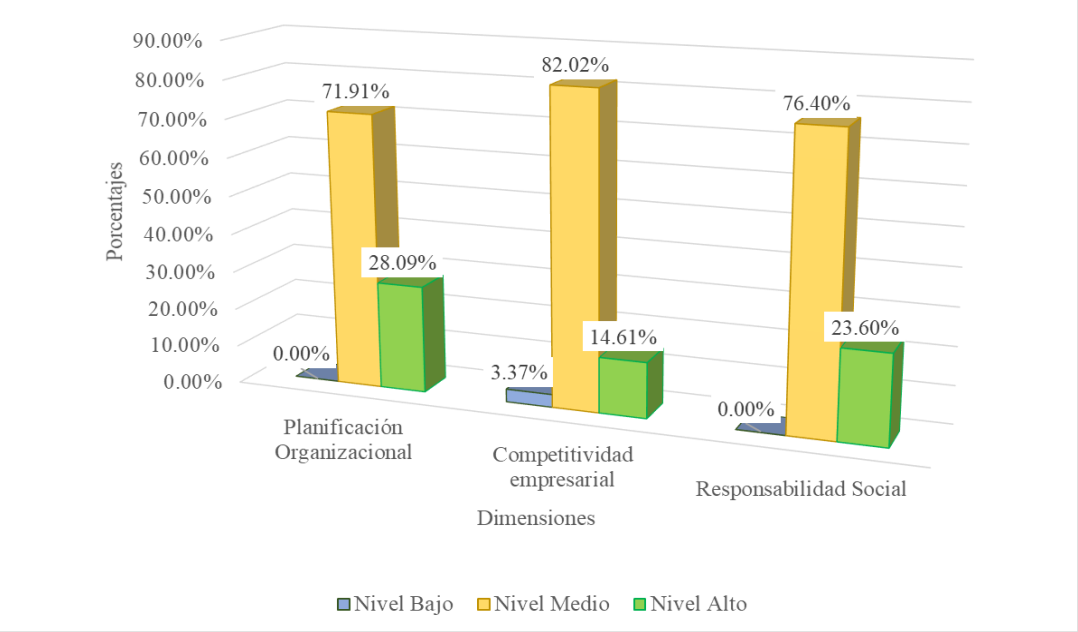
Tabla de frecuencia de dimensiones del Desarrollo empresarial

Dimensiones de la Variable desarrollo empresarial									
	Planificación Organizacional			Competitividad empresarial			Responsabilidad Social		
Niveles	Rango	Frecuencia	Porcentaje	Rango	Frecuencia	Porcentaje	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	(2-5)	0	0.00%	(2-5)	3	3.37%	(2-5)	0	0.00%
Nivel Medio	(6-8)	64	71.91%	(6-8)	73	82.02%	(6-8)	68	76.40%
Nivel Alto	(9-11)	25	28.09%	(9-11)	13	14.61%	(9-11)	21	23.60%
Total		**89**	**100%**		**89**	**100%**		**89**	**100%**

Nota. La tabla muestra los niveles según las respuestas de los encuestados en frecuencia (cantidad) y porcentajes a los ítems de la dimensión desarrollo empresarial.

Figura 5

Niveles de las dimensiones de la variable Desarrollo empresarial



Nota. La figura muestra las categorías en niveles de las dimensiones de la variable desarrollo empresarial en base a la encuesta realizada.

Interpretación:

Según la Figura 5, el nivel predominante en todas las dimensiones es el nivel medio, siendo la competitividad empresarial la dimensión que tuvo un 82.02% del total de encuestados que perciben un nivel medio, seguido de la dimensión responsabilidad social con un 76.40% que percibe con un nivel medio. Por otra parte, el nivel bajo en la dimensión competitividad empresarial representó un 3.37% del total de encuestados.

Análisis de resultados por ítems

En esta sección se presentarán los resultados obtenidos del cuestionario aplicado, detallando las respuestas contestadas por los encuestados. Los resultados

se representaron mediante tablas de frecuencias, gráficos de barras correspondientes.

Se obtuvieron datos extras al iniciar las encuestas, para conocer sobre ciertos aspectos de los encuestados, por lo que se consideró los siguientes ítems extras.

Tabla 13

Distribución de la muestra

Confeccion	micro	44
	pequeña	45
	Total	**89**
Total micro y pequeñas empresas		**89**

En la tabla 13 nos indica que la muestra tomada está compuesta por las Mypes textiles de confección, recibiendo las respuestas de los encuestados quienes nos brindaron su aporte según su punto de vista de cada pregunta.

Ítem A: ¿Hace cuánto tiempo ha iniciado su empresa?

Tabla 14

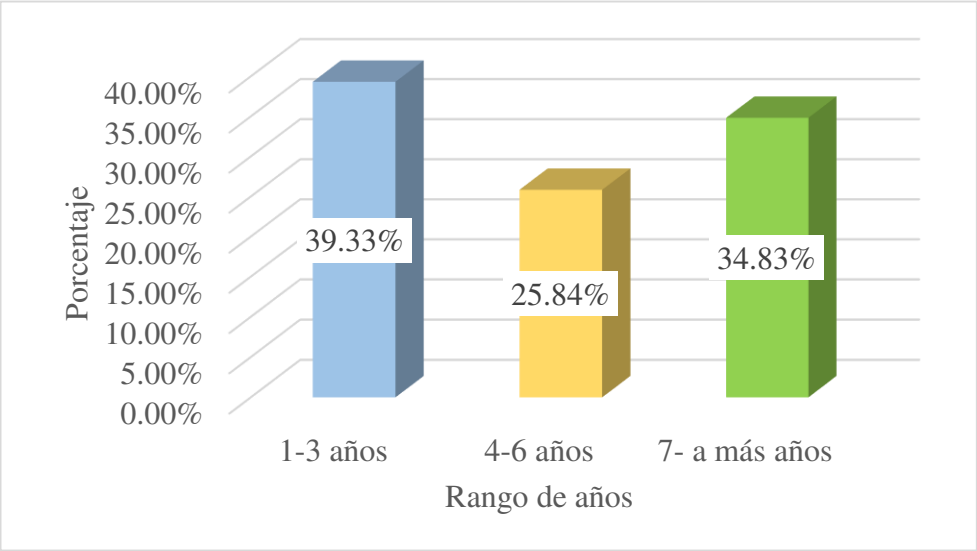
Tiempo de inicio de la empresa

Rango	Frecuencia	Porcentaje
1-3 años	35	39.33%
4-6 años	23	25.84%
7- a más años	31	34.83%
Total	89	100%

Nota. La tabla muestra en frecuencia y porcentajes del inicio de la empresa en base a la encuesta realizada.

Figura 6

Inicio de empresas en años



Nota. La figura muestra la distribución porcentual en gráfico de barras de las respuestas al ítem A en base a la encuesta realizada.

Interpretación:

En la Tabla14 y Figura 6 que hay un 39.33% de los micro y pequeños empresarios que manifiestan que su empresa tiene entre 1-3 años, seguido de un 25.84% de micro y pequeños empresarios que indicaron que tienen entre 4-6 años de iniciado su empresa y un 34.83%, estima que tiene entre 7 o más años que ha iniciado su empresa.

Ítem B: ¿Cuántos trabajadores tiene en planilla?

Tabla 15

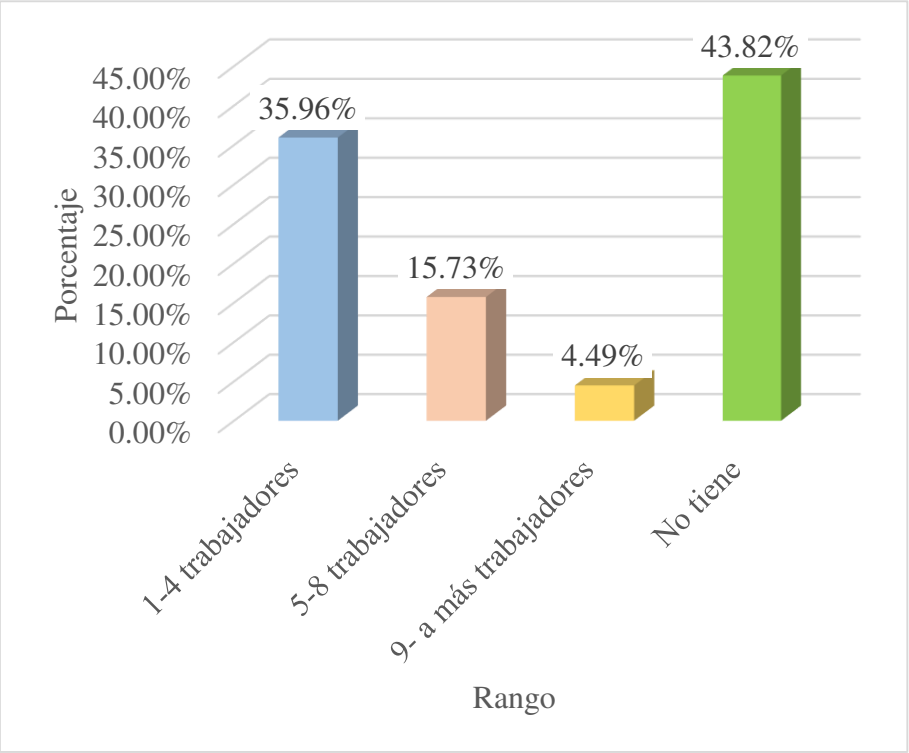
Cantidad de trabajadores en planilla

Rango	Frecuencia	Porcentaje
1-4 trabajadores	32	35.96%
5-8 trabajadores	14	15.73%
9- a más trabajadores	4	4.49%
No tiene	39	43.82%
Total	89	100%

Nota. La tabla muestra en frecuencia y porcentajes La cantidad de trabajadores en planilla en base a la encuesta realizada.

Figura 7

Trabajadores en planilla



Nota. La figura muestra la distribución porcentual en gráfico de barras de las respuestas al ítem B en base a la encuesta realizada.

Interpretación:

En la Tabla 15 y Figura 7, se tiene 43.82% de micro y pequeños empresarios que no tiene a sus trabajadores en planilla, seguido de un 35.96% que tiene entre 1-4 trabajadores en planilla, de 15.73% del total de encuestados que indica que tiene entre 5-8 trabajadores que tienen en planilla y solo un 4.49% del total de encuestados que tiene entre 9-a más trabajadores en planilla.

Luego de ello se procedió con las preguntas por cada variable, que estaban ordenadas de acuerdo a las dimensiones e indicadores por variable.

Variable Informalidad laboral

La dimensión 1 de la variable informalidad laboral es estabilidad laboral de los trabajadores. Esta a su vez se compone por tres ítems:

Ítem 1: ¿Cree usted que el buen clima laboral al personal impacta en la estabilidad laboral de sus trabajadores?

Tabla 16

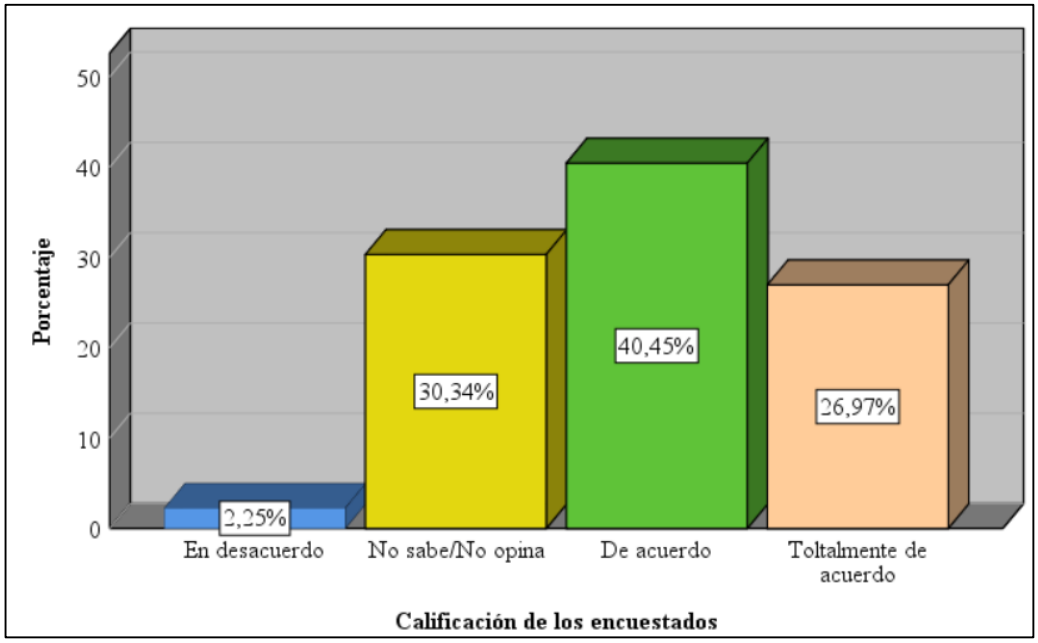
Tabla de frecuencia de las respuestas al ítem el buen clima laboral impacta en la estabilidad laboral de sus trabajadores.

Calificación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	2	2.25	2.25	2.25
No sabe / No opina	27	30.34	30.34	32.58
De acuerdo	36	40.45	40.45	73.03
Totalmente de acuerdo	24	26.97	26.97	100.00
Total	89	100	100	

Nota. La tabla muestra las respuestas de los encuestados en frecuencia (cantidad) y porcentajes.

Figura 8

Respuestas al ítem 1: el buen clima laboral impacta en la estabilidad de los trabajadores



Nota. La figura muestra la distribución porcentual en gráfico de barras de las respuestas al ítem 1 en base a la encuesta realizada.

Interpretación:

La Tabla 16 y la Figura 8 indican que el 26.97% de los micro y pequeños empresarios consideran que el buen clima laboral al personal impacta en la estabilidad laboral de sus trabajadores, seguido de un 40.45% que está de acuerdo, mientras que un 30.34% no sabe/no opina y solo un 2.25% está en desacuerdo con este enunciado.

Ítem 2: ¿Cree usted que la disminución de la rotación del personal en su empresa genera estabilidad laboral a los trabajadores?

Tabla 17

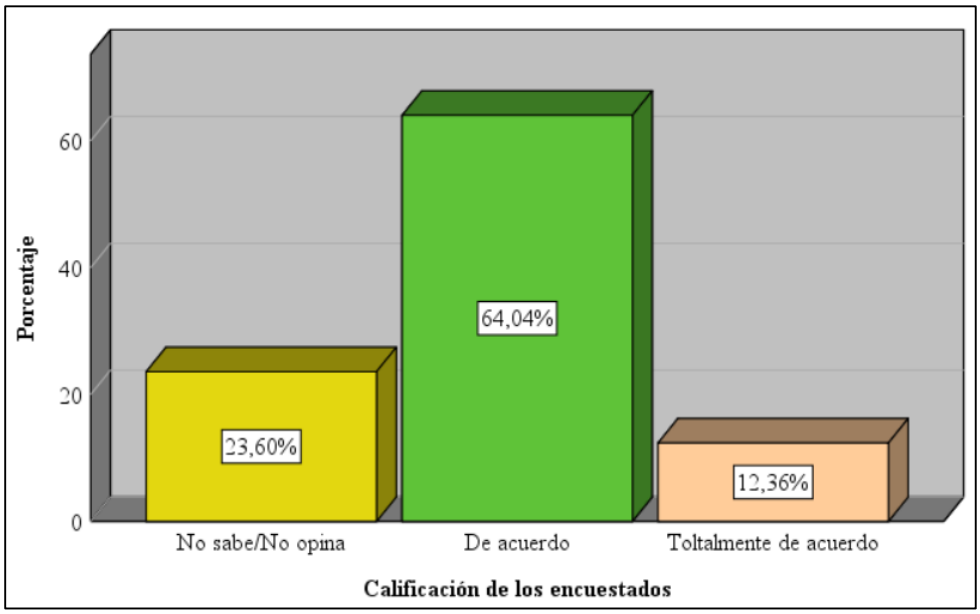
Tabla de frecuencia de las respuestas al ítem la rotación del personal genera estabilidad laboral a los trabajadores.

Calificación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No sabe / No opina	21	23.60	23.60	23.60
De acuerdo	57	64.04	64.04	87.64
Totalmente de acuerdo	11	12.36	12.36	100.00
Total	89	100	100	

Nota. La tabla muestra las respuestas de los encuestados en frecuencia (cantidad) y porcentajes.

Figura 9

Respuestas al ítem 2: la rotación del personal genera estabilidad laboral a los trabajadores



Nota. La figura muestra la distribución porcentual en gráfico de barras de las respuestas al ítem 2 en base a la encuesta realizada.

Interpretación:

La Tabla 17 y la Figura 9 indican que el 12.36% del total de encuestados considera que la disminución de la rotación del personal en su empresa genera estabilidad laboral a los trabajadores, seguido de un 64.04%

que está de acuerdo, mientras que un 23.60% no sabe/no opina y solo un 0% está en desacuerdo con este enunciado. Lo que indica que las Mypes textiles consideran que debe haber menos rotación de personal para que sus trabajadores permanezcan en su empresa.

Ítem 3: ¿Cree usted que el conflicto laboral impacta negativamente en la estabilidad laboral de los trabajadores?

Tabla 18

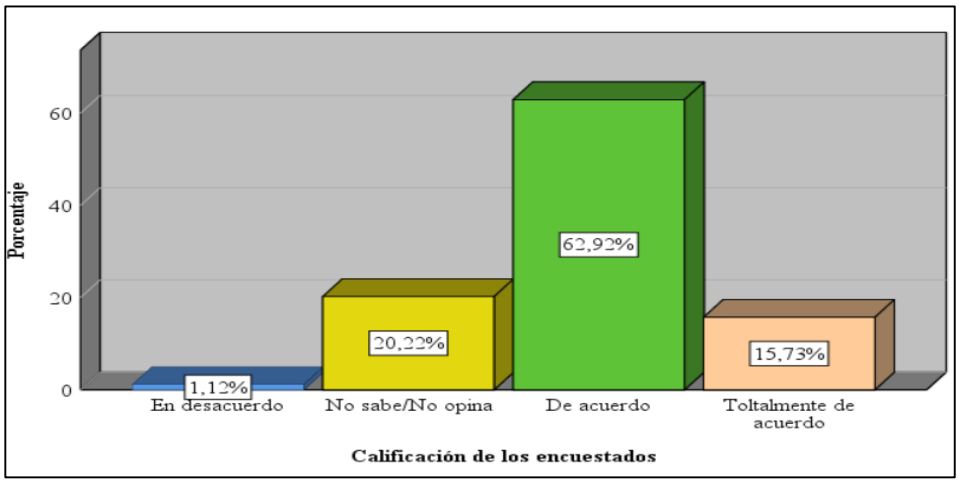
Tabla de frecuencia de respuestas al ítem el conflicto laboral impacta en la estabilidad laboral de los trabajadores.

Calificación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	1	1.124	1.1	1.1
No sabe / No opina	18	20.225	20.2	21.3
De acuerdo	56	62.921	62.9	84.3
Totalmente de acuerdo	14	15.730	15.7	100.0
Total	89	100.0	100.0	

Nota. La tabla muestra las respuestas de los encuestados en frecuencia (cantidad) y porcentajes.

Figura 10

Respuestas al ítem 3: el conflicto laboral impacta en la estabilidad laboral de los trabajadores



Nota. La figura muestra la distribución porcentual en gráfico de barras de las respuestas al ítem 3 en base a la encuesta realizada.

Interpretación:

En la Tabla 18 y Figura 10 indican que el 15.73% del total de micro y pequeños empresarios consideran que el conflicto laboral impacta negativamente en la estabilidad laboral de los trabajadores, generando que sus empleados no sean estables en el puesto laboral, por lo que evitan tener problemas con el personal tratando con respeto y comunicación efectiva, seguido de un 62.92% de los encuestados está de acuerdo, mientras que un 20.22% no sabe/no opina y solo un 1.12% está en desacuerdo con este enunciado.

La dimensión 2 de la variable informalidad laboral es regulación laboral. Esta a su vez se compone por tres ítems:

Ítem 4: ¿Cree usted que las Mypes deben conocer los regímenes laborales para afiliar a sus trabajadores?

Tabla 19

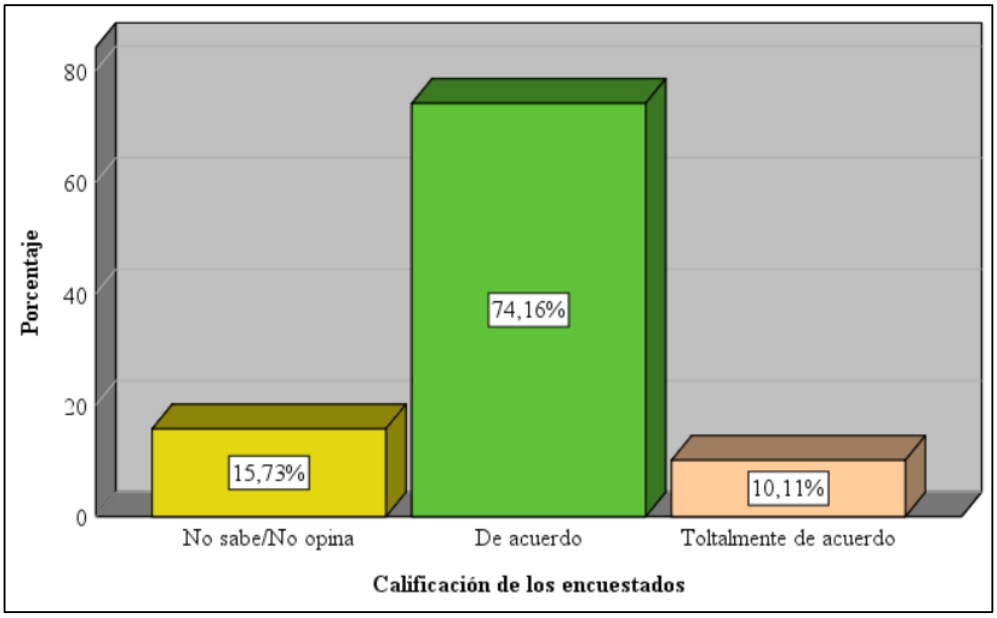
Tabla de frecuencia de las respuestas al ítem las Mypes deben conocer los regímenes laborales para afiliar a sus trabajadores.

Calificación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No sabe/No opina	14	15.73	15.73	15.73
De acuerdo	66	74.16	74.16	89.89
Totalmente de acuerdo	9	10.11	10.11	100.00
Total	89	100	100	

Nota. La tabla muestra las respuestas de los encuestados en frecuencia (cantidad) y porcentajes.

Figura 11

Respuestas al ítem 4: las Mypes deben conocer los regímenes laborales para afiliar a sus trabajadores



Nota. La figura muestra la distribución porcentual en gráfico de barras de las respuestas al ítem 4 en base a la encuesta realizada.

Interpretación:

La tabla 19 y la Figura 11 señalan que el 10.11% cree que es importante conocer los regímenes laborales para afiliar a sus trabajadores, seguido de un 74.16% que está de acuerdo y solo un 15.73% no sabe/no opina. Es así que los micro y pequeños empresarios textiles deberían conocer que regímenes laborales existen para poder saber qué beneficios tendrían sus trabajadores.

Ítem 5: ¿Cree usted que es importante el cumplimiento de las normativas laborales relacionadas a las Mypes?

Tabla 20

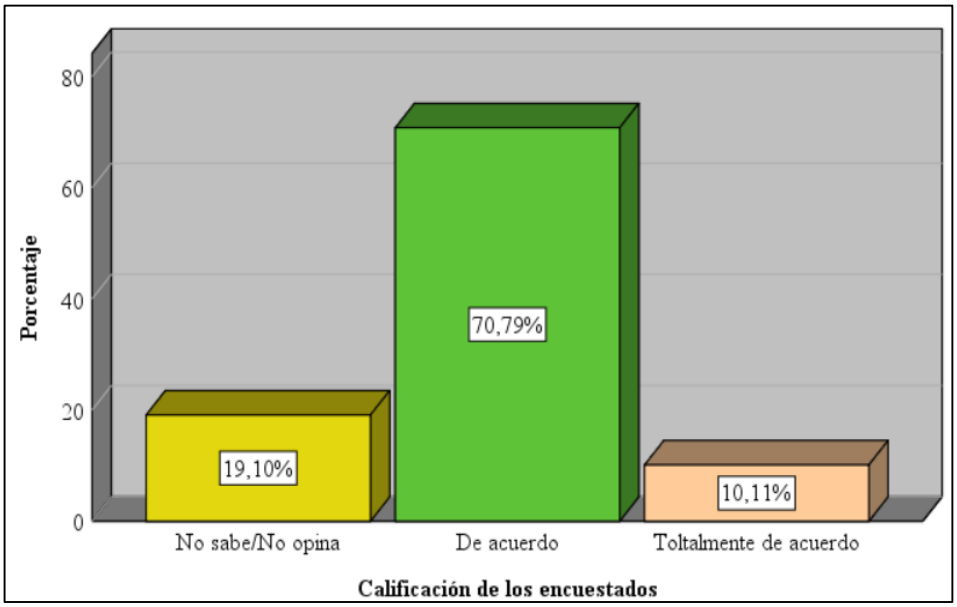
Tabla de frecuencia de las respuestas al ítem la importancia del cumplimiento de las normativas relacionadas a las Mypes

Calificación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No sabe/No opina	17	19.10	19.10	19.10
De acuerdo	63	70.79	70.79	89.89
Totalmente de acuerdo	9	10.11	10.11	100.00
Total	89	100	100	

Nota. La tabla muestra las respuestas de los encuestados en frecuencia (cantidad) y porcentajes.

Figura 12

Respuestas al ítem 5: la importancia del cumplimiento de las normativas relacionadas a las Mypes



Nota. La figura muestra la distribución porcentual en gráfico de barras de las respuestas al ítem 5 en base a la encuesta realizada.

Interpretación:

La Tabla 20 y la Figura 12 señalan que el 10.11% cree que es importante el cumplimiento de las normativas laborales relacionadas a las Mypes, seguido de un 70.79% que está de acuerdo y solo un 19.10% no sabe/no opina. Esto debido a que muchos de los encuestados creen que

cumplir las normativas laborales es importante, pero muchos de ellos no tienen conocimiento sobre el tema.

Ítem 6: ¿Cree usted que es necesario las sanciones laborales por el no cumplimiento de las normativas relacionadas a las Mypes?

Tabla 21

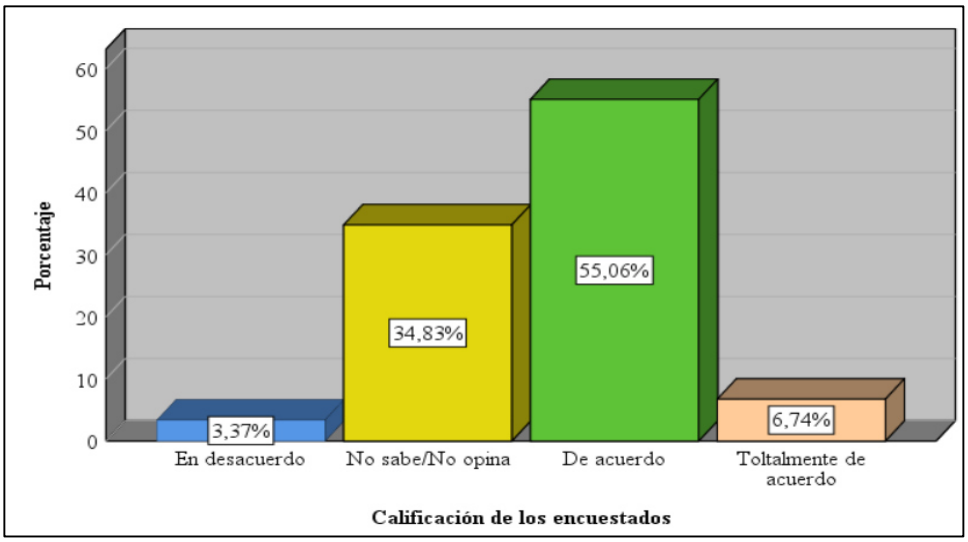
Tabla de frecuencia de las respuestas al ítem las sanciones laborales son necesarias por el no cumplimiento de las normativas relacionadas a las Mypes

Calificación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	3	3.37	3.37	3.37
No sabe/No opina	31	34.83	34.83	38.20
De acuerdo	49	55.06	55.06	93.26
Totalmente de acuerdo	6	6.74	6.74	100.00
Total	89	100	100	

Nota. La tabla muestra las respuestas de los encuestados en frecuencia (cantidad) y porcentajes.

Figura 13

Respuestas al ítem 6: las sanciones laborales son necesarias por el no cumplimiento de las normativas relacionas a la Mypes



Nota. La figura muestra la distribución porcentual en gráfico de barras de las respuestas al ítem 6 en base a la encuesta realizada.

Interpretación:

La Tabla 21 y la Figura 13 representan que el 6.74% del total de micro y pequeños empresarios textiles cree que es necesario las sanciones laborales por el no cumplimiento de las normativas relacionadas a las Mypes, seguido de un 55.06% que está de acuerdo con que se sancione por el no cumplimiento de normativas, por otro lado, el 34.83% no sabe/no opina, debido a que desconoce sobre qué sanciones tendría si no cumple normativas que no conocen y un 3.37% está en desacuerdo con las sanciones laborales por el no cumplir normativas que desconoce.

La dimensión 3 de la variable informalidad laboral es costos laborales. Esta a su vez se compone por tres ítems:

Ítem 7: ¿Cree usted que tener trabajadores registrados en planilla incrementan los costos laborales en las Mypes?

Tabla 22

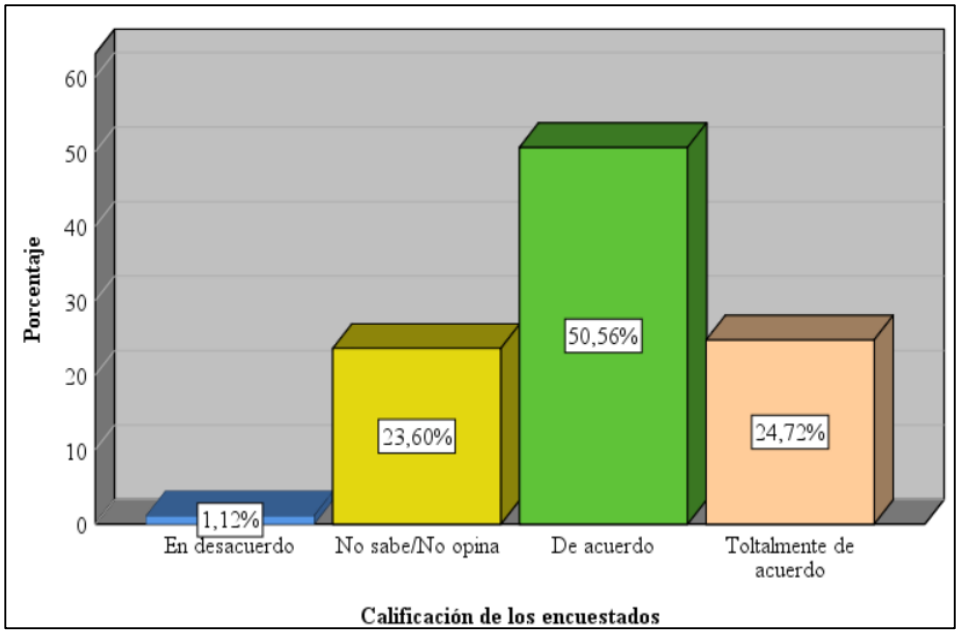
Tabla de frecuencia de las respuestas al ítem los trabajadores registrados en planilla incrementan los costos laborales en las Mypes

Calificación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	1	1.12	1.12	1.12
No sabe/No opina	21	23.60	23.60	24.72
De acuerdo	45	50.56	50.56	75.28
Totalmente de acuerdo	22	24.72	24.72	100.00
Total	89	100	100	

Nota. La tabla muestra las respuestas de los encuestados en frecuencia (cantidad) y porcentajes.

Figura 14

Respuestas al ítem 7: trabajadores en planilla incrementan los costos laborales en las Mypes



Nota. La figura muestra la distribución porcentual en gráfico de barras de las respuestas al ítem 7 en base a la encuesta realizada.

Interpretación:

En la Tabla 22 y Figura 14 el 24.72% del total de encuestados está totalmente de acuerdo que tener trabajadores registrados en planilla incrementan los costos laborales en su empresa, ya que no cubren los costos de su personal con los ingresos que perciben, por consiguiente, un 50.56% de los encuestados está de acuerdo, mientras que un 23.60% no sabe/no opina, y solo un 1.12% está en desacuerdo, ya que cree que no incrementarían sus costos laborales.

Ítem 8: ¿Cree usted que si paga todos los beneficios sociales a los trabajadores dentro los plazos establecidos incrementará los costos laborales en las Mypes?

Tabla 23

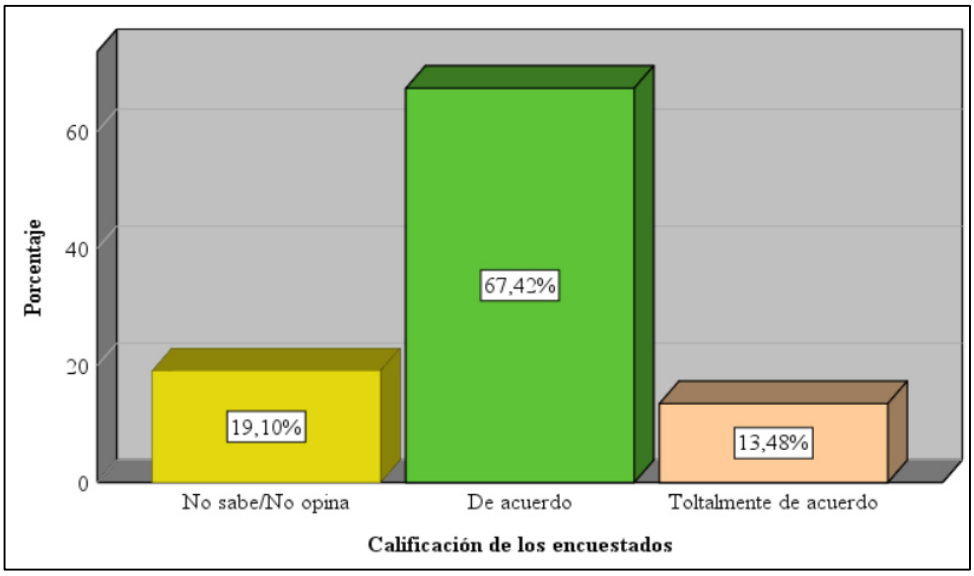
Tabla de frecuencia de las respuestas al ítem el pago de todos los beneficios sociales a los trabajadores dentro los plazos establecidos incrementará los costos laborales en las Mypes

Calificación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No sabe/No opina	17	19.10	19.10	19.10
De acuerdo	60	67.42	67.42	86.52
Totalmente de acuerdo	12	13.48	13.48	100.00
Total	89	100	100	

Nota. La tabla muestra las respuestas de los encuestados en frecuencia (cantidad) y porcentajes.

Figura 15

Respuestas al ítem 8 el pago de todos los beneficios sociales a los trabajadores dentro los plazos establecidos incrementará los costos laborales en las Mypes.



Nota. La figura muestra la distribución porcentual en gráfico de barras de las respuestas al ítem 8 en base a la encuesta realizada.

Interpretación:

Según la Tabla 23 y Figura 15, el 13.48% del total de encuestados está totalmente de acuerdo, seguido de un 67.42% de los encuestados está de acuerdo en que si paga todos los beneficios sociales a sus trabajadores

dentro de los plazos establecidos incrementarían sus costos laborales, ya que normalmente los realiza fuera de plazos, llevando acuerdos con sus trabajadores y solo un 19.10% no sabe/no opina sobre el tema, debido a que no tiene conocimiento sobre qué beneficios sociales debería tener sus trabajadores.

Ítem 9: ¿Cree usted que el pago a los trabajadores por planilla mensual afecta a los costos laborales en las Mypes?

Tabla 24

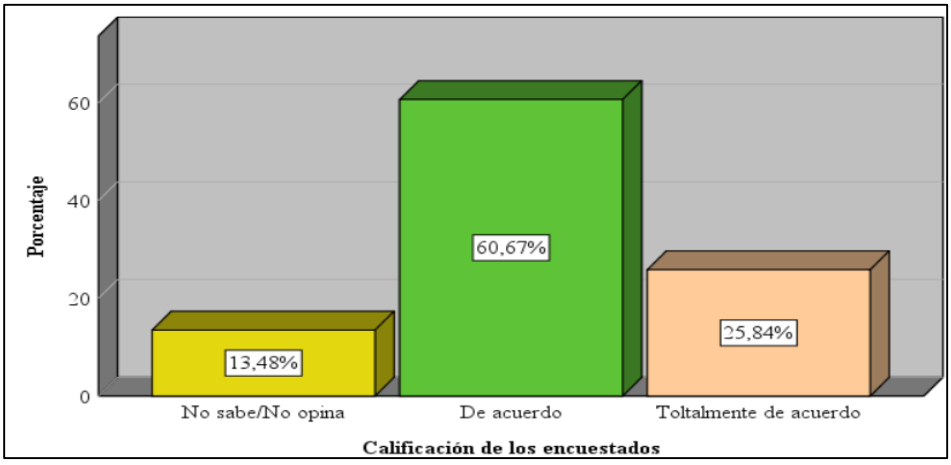
Tabla de frecuencia de las respuestas al ítem pago a los trabajadores por planilla mensual afecta a los costos laborales de las Mypes

Calificación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No sabe/No opina	12	13.48	13.48	13.48
De acuerdo	54	60.67	60.67	74.16
Totalmente de acuerdo	23	25.84	25.84	100.00
Total	89	100.00	100.00	

Nota. La tabla muestra las respuestas de los encuestados en frecuencia (cantidad) y porcentajes.

Figura 16

Respuestas al ítem 9: pagar a los trabajadores por planilla mensual afecta a los costos laborales de las Mypes



Nota. La figura muestra la distribución porcentual en gráfico de barras de las respuestas al ítem 9 en base a la encuesta realizada.

Interpretación:

La Tabla 24 y Figura 16 representan un 25.84% está totalmente de acuerdo, seguido de un 60.67% del total de encuestados que está de acuerdo que si paga mensualmente planilla a sus trabajadores afectaría a sus costos laborales, ya que los micro y pequeños empresarios textiles no suelen tener trabajadores en planilla, contratan por horas o "a destajo", para evitar pagar mensualmente impuestos. Y el 13.48% del total de encuestados no sabe/no opina.

Variable desarrollo empresarial

La dimensión 1 de la variable desarrollo empresarial es planificación organizacional. Esta a su vez se compone por tres ítems:

Ítem 10: ¿Cree usted que los trabajadores deben conocer los objetivos empresariales trazados en las Mypes?

Tabla 25

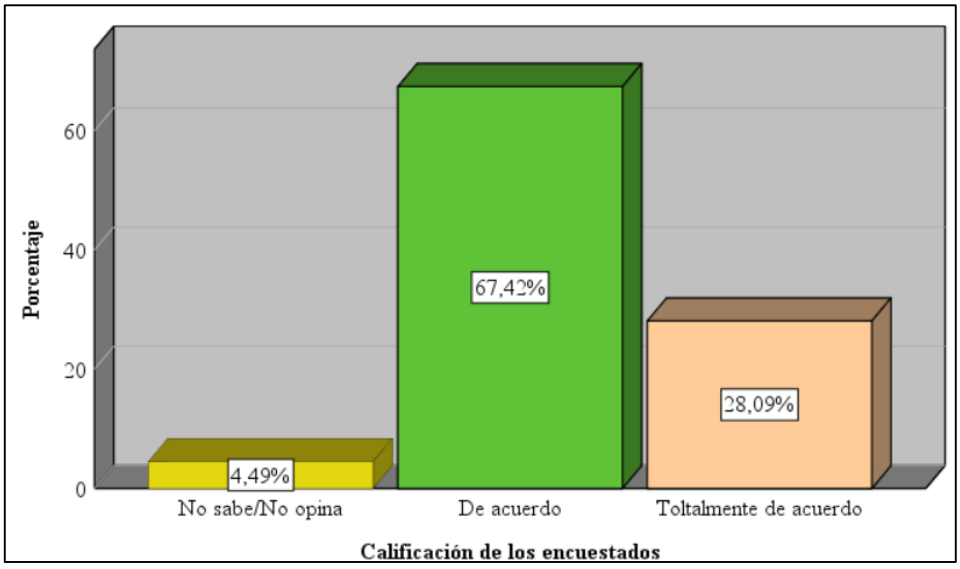
Tabla de frecuencia de las respuestas al ítem los trabajadores deben conocer los objetivos empresariales trazados en las Mypes.

Calificación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No sabe/No opina	4	4.49	4.49	4.49
De acuerdo	60	67.42	67.42	71.91
Toltalmente de acuerdo	25	28.09	28.09	100.00
Total	89	100	100	

Nota. La tabla muestra las respuestas de los encuestados en frecuencia (cantidad) y porcentajes.

Figura 17

Respuestas al ítem 10: los trabajadores deben conocer los objetivos empresariales trazados en las Mypes.



Nota. La figura muestra la distribución porcentual en gráfico de barras de las respuestas al ítem 10 en base a la encuesta realizada.

Interpretación:

La Tabla 25 y Figura 17 muestran que un 28.09% del total de micro y pequeños empresarios textiles está totalmente de acuerdo, el 67.42% de los encuestados cree que sus trabajadores deben conocer sus objetivos empresariales, ya que le ayuda a que su personal tenga claros qué objetivos quiere cumplir la empresa. Solo el 4.49% no sabe/no opina.

Ítem 11: ¿Cree usted que las normas internas y manual de funciones de las Mypes contribuyen a la consolidación de la planificación organizacional?

Tabla 26

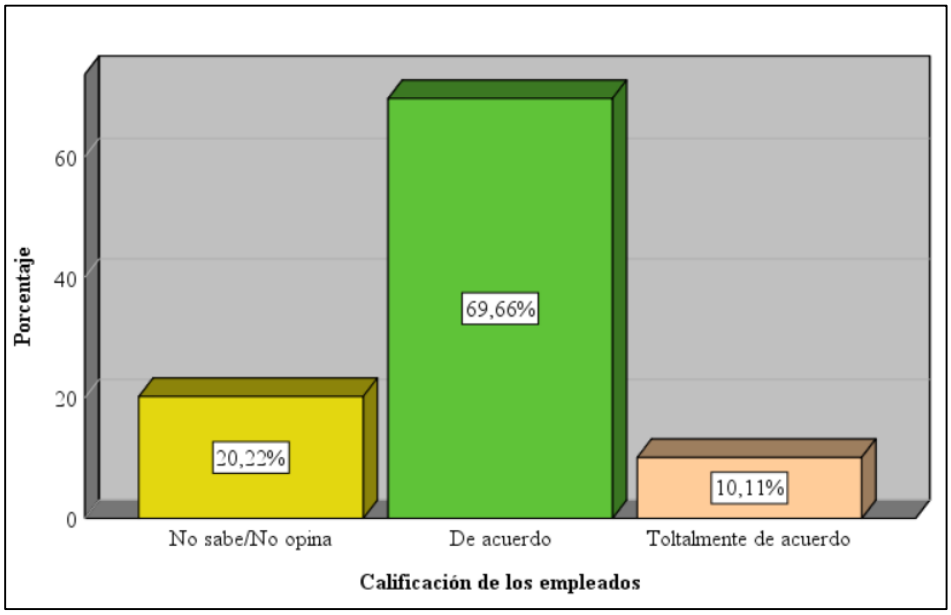
Tabla de frecuencia de las respuestas al ítem las normas internas y manual de funciones de las Mypes contribuyen a la consolidación de la planificación organizacional.

Calificación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No sabe/No opina	18	20.22	20.22	20.22
De acuerdo	62	69.66	69.66	89.89
Toltalmente de acuerdo	9	10.11	10.11	100.00
Total	89	100	100	

Nota. La tabla muestra las respuestas de los encuestados en frecuencia (cantidad) y porcentajes.

Figura 18

Respuestas del ítem 11: las normas internas y manual de funciones de las Mypes contribuyen a la consolidación de la planificación organizacional



Nota. La figura muestra la distribución porcentual en gráfico de barras de las respuestas al ítem 11 en base a la encuesta realizada.

Interpretación:

En la Tabla 26 y Figura 18 indican que un 10.11% de los micro y pequeños empresarios está totalmente de acuerdo y el 69.66% de

encuestados cree que tener normas internas y manuales ayudaría a tener una mejor planificación organizacional, los micro y pequeños empresarios tienen normas internas básicas que las adquirieron por la experiencia. Por otra parte, el 20.22% no sabe/no opina ya que no tiene definido normas internas o un manual de funciones.

La dimensión 2 de la variable desarrollo empresarial es competitividad empresarial. Esta a su vez se compone por dos ítems:

Ítem 12: ¿Cree usted que las estrategias de crecimiento en el presupuesto de ventas y control de costos ha mejorado la competitividad empresarial de las Mypes?

Tabla 27

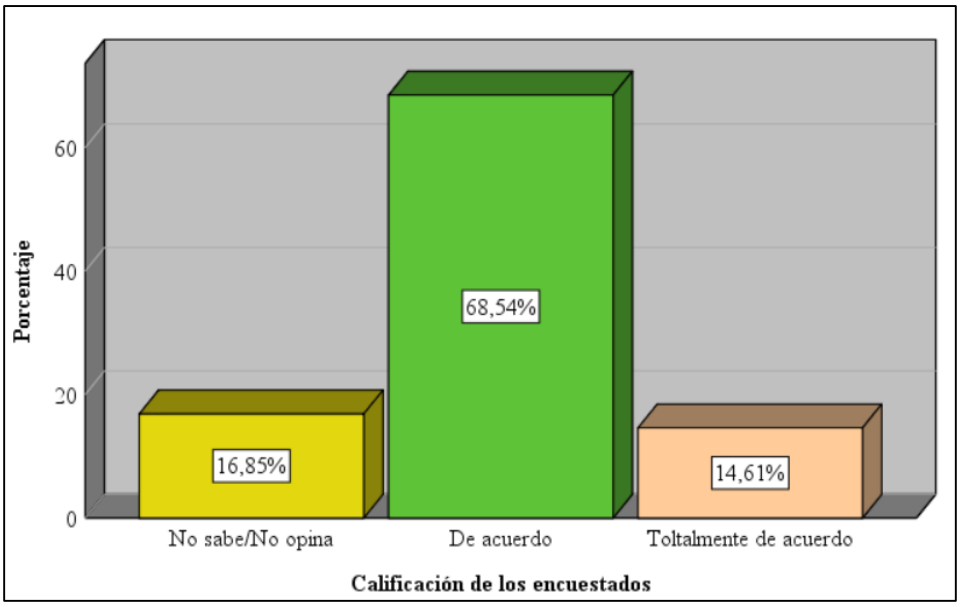
Tabla de frecuencia de las respuestas al ítem las estrategias de crecimiento en el presupuesto de ventas y control de costos ha mejorado la competitividad empresarial de las Mypes.

Calificación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No sabe/No opina	15	16.85	16.85	16.85
De acuerdo	61	68.54	68.54	85.39
Toltalmente de acuerdo	13	14.61	14.61	100.00
Total	89	100	100	

Nota. La tabla muestra las respuestas de los encuestados en frecuencia (cantidad) y porcentajes.

Figura 19

Respuestas al ítem: las estrategias de crecimiento en el presupuesto de ventas y control de costos ha mejorado la competitividad empresarial de las Mypes.



Nota. La figura muestra la distribución porcentual en gráfico de barras de las respuestas al ítem 12 en base a la encuesta realizada.

Interpretación:

La Tabla 27 y la Figura 19, muestran que un 14.61% del total de micro y pequeños empresarios está totalmente de acuerdo, seguido del 68.54% de encuestados está de acuerdo que tener estrategias de crecimiento en el presupuesto de ventas y control de costos mejora su competitividad empresarial, ya que saben cuántas las ventas deben tener anualmente y conocen cómo controlar sus costos. Por otra parte, solo el 16.85% de los encuestados no sabe/ no opina, debido a que no posee un presupuesto de ventas y control de costos.

Ítem 13: ¿Cree usted que tener una producción eficiente neta ha mejorado la competitividad empresarial de las Mypes?

Tabla 28

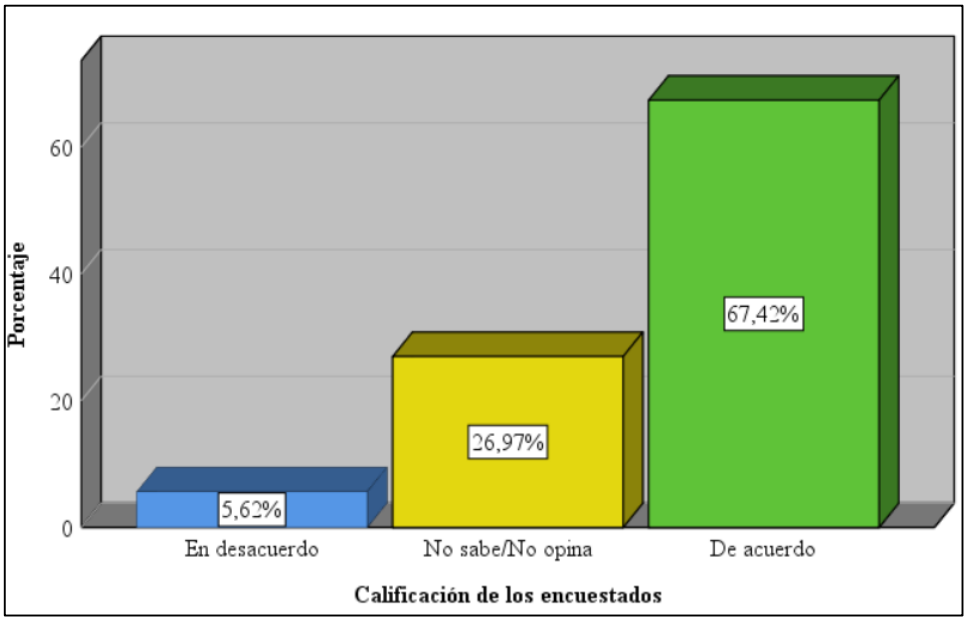
Tabla de frecuencia de las respuestas al ítem la producción eficiente neta ha mejorado la competitividad empresarial de las Mypes

Calificación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	5	5.62	5.62	5.62
No sabe/No opina	24	26.97	26.97	32.58
De acuerdo	60	67.42	67.42	100.00
Total	89	100	100	

Nota. La tabla muestra las respuestas de los encuestados en frecuencia (cantidad) y porcentajes.

Figura 20

Respuestas al ítem 13: la producción eficiente neta ha mejorado la competitividad empresarial de las Mypes



Nota. La figura muestra la distribución porcentual en gráfico de barras de las respuestas al ítem 13 en base a la encuesta realizada.

Interpretación:

La Tabla 28 y la Figura 20, muestran que un 67.42% está de acuerdo en que teniendo una producción eficiente neta mejora su competitividad empresarial, ya que conoce cuáles son sus gastos fijos y como los reduce, la materia prima y mano de obra que necesita. El 26.97% del total de encuestados no sabe/no opina debido a que desconoce que, si tiene una producción eficiente, solo evita contratar demasiado personal, suelen contratar a "destajo" en temporadas donde hay mayor demanda del producto.

Y solo el 5.62% está en desacuerdo que teniendo una producción eficiente neta haya mejorado su competitividad empresarial.

La dimensión 3 de la variable desarrollo empresarial es responsabilidad social. Esta a su vez se compone por dos ítems:

Ítem 14: ¿Cree usted que los empleos formales contribuyen a la responsabilidad social de las Mypes?

Tabla 29

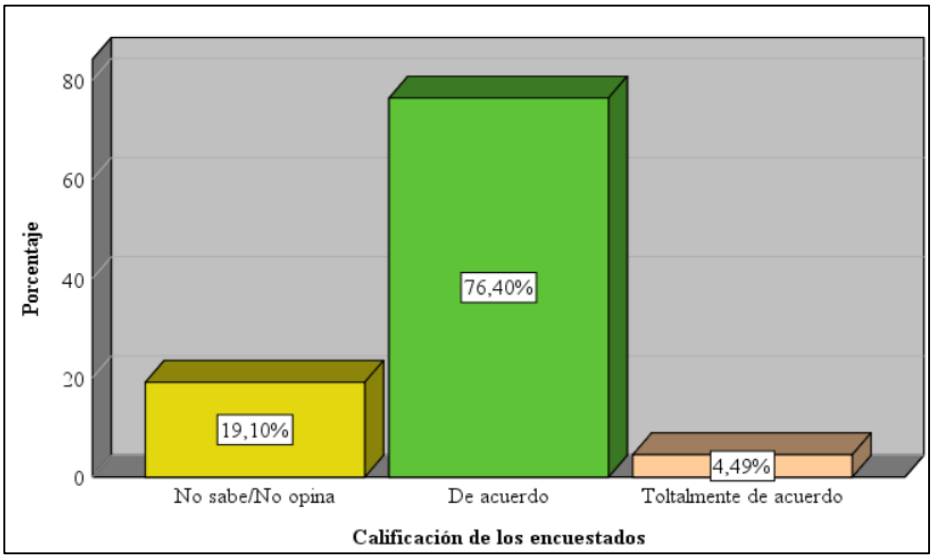
Tabla de frecuencia de las respuestas al ítem los empleos formales contribuyen a la responsabilidad social de las Mypes

Calificación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No sabe/No opina	17	19.10	19.10	19.10
De acuerdo	68	76.40	76.40	95.51
Toltalmente de acuerdo	4	4.49	4.49	100.00
Total	89	100	100	

Nota. La tabla muestra las respuestas de los encuestados en frecuencia (cantidad) y porcentajes.

Figura 21

Respuestas al ítem 14: los empleos formales contribuyen a la responsabilidad social de las Mypes



Nota. La figura muestra la distribución porcentual en gráfico de barras de las respuestas al ítem 14 en base a la encuesta realizada.

Interpretación:

La Tabla 29 y Figura 21, muestran que un 4.49% de los encuestados está totalmente de acuerdo y el 76.40% está de acuerdo en que los empleos formales contribuyen a la responsabilidad social, ya que genera aporte a la sociedad. Mientras que un 19.10% no sabe/no opina debido que no conoce el tema o cree que no contribuiría en la responsabilidad social.

Ítem 15: ¿Cree usted que las capacitaciones laborales a los trabajadores contribuyen a la responsabilidad social de las Mypes?

Tabla 30

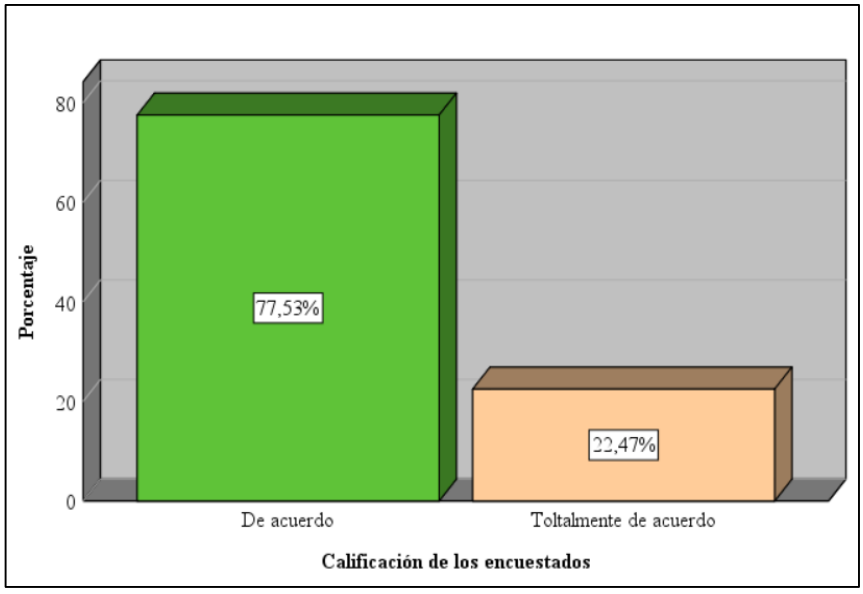
Tabla de frecuencia de las respuestas al ítem las capacitaciones laborales a los trabajadores contribuyen a la responsabilidad social de las Mypes

Calificación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	69	77.53	77.53	77.53
Toltalmente de acuerdo	20	22.47	22.47	100.00
Total	89	100	100	

Nota. La tabla muestra las respuestas de los encuestados en frecuencia (cantidad) y porcentajes.

Figura 22

Respuestas al ítem 15: las capacitaciones laborales a los trabajadores contribuyen a la responsabilidad social de las Mypes



Nota. La figura muestra la distribución porcentual en gráfico de barras de las respuestas al ítem 15 en base a la encuesta realizada.

Interpretación:

La Tabla 30 y Figura 22, indican un 22.47% del total de micro y pequeños empresarios están totalmente de acuerdo y el 77.53% de los encuestados está de acuerdo que las capacitaciones a sus trabajadores contribuyen a la responsabilidad social, ya que siempre les enseñan cómo debe desenvolverse en su negocio, sobre todo en el trato al cliente y las ventas.

V.1.2. Resultado inferencial

V.1.2.1. Prueba de Normalidad

Las pruebas de normalidad nos permiten conocer el comportamiento de los datos si son paramétricas o no paramétricas. Para ello se tendrá que verificar que prueba se debe aplicar según el tamaño de muestra que se usó en la investigación.

La prueba de Shapiro-Wilk, Novales (2010) indicó que este test se utiliza para contestar la normalidad cuando el tamaño de muestra es menor a 50 datos.

Por otro lado, la prueba de Kolmogorov-Smirnov según Romero (2016), se aplica en tamaño de muestra mayor a 50 datos, para verificar si la muestra tiene una distribución normal.

Para esta investigación se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, ya que la muestra es mayor a 50 datos.

Criterio:

H0= Los datos siguen la distribución normal.

H1= Los datos no siguen la distribución normal.

Nivel de Significación (α):

Donde:

Confianza = 95%

Nivel de significancia("p-valor"=Sig) > 0.05→No se rechaza la H0

Nivel de significancia ("p-valor"=Sig) < 0.05 →Se rechaza la H0

Tabla 31

Prueba de Normalidad Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov[a]		
	Estadístico	gl	Sig.
Informalidad Laboral	0.185	89	0.000
Desarrollo empresarial	0.152	89	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. La tabla muestra la significancia (Sig.) o p-valor de las dos variables de estudio.

Según la Tabla 31 se observa que el p-valor en ambas variables es menor a 0,05, ya que la significancia es 0,000 < 0.05 por lo que se rechaza la H0 y se acepta la H1, es decir, los datos de las variables no siguen una distribución normal, es así que se aplicó la prueba no paramétrica Rho de Spearman para verificar la relación entre las dos variables.

Coeficiente de Rho Spearman

Mide el grado de asociación entre dos cantidades, pero no detalla nivel de acuerdo o concordancia (Martinez et al., 2009). Ya que esta

prueba estadística, nos permitió verificar la correlación en datos que no siguen una distribución normal.

Tabla 32

Rangos del grado de correlación de Rho de Spearman.

Valor de Rho Spearman	Significado
1.00	Correlación positiva grande y perfecta
0.90 a 0.99	Correlación positiva muy alta
0.70 a 0.89	Correlación positiva alta
0.40 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.20 a 0.39	Correlación positiva baja
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.00	Correlación nula
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
-0.20 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-1.00	Coorrelación negativa grande y perfecta

Nota. Elaboración a partir de los datos tomados de Martinez y Campos (2015). La tabla muestra los valores de Rho Spearman y su interpretación.

V.2. Pruebas estadísticas

V2.1. Prueba de Hipótesis

Hipótesis General

H0: No existe relación significativa de la informalidad laboral con el desarrollo empresarial de las Mypes textiles de Gamarra.

H1: Existe relación significativa de la informalidad laboral con el desarrollo empresarial de las Mypes textiles de Gamarra.

Tabla 33

Prueba Rho de Spearman para la relación entre la informalidad laboral y desarrollo empresarial

Correlaciones				
			Informalidad laboral	**Desarrollo empresarial**
Rho de Spearman	**Informalidad laboral**	Coeficiente de correlación	1.000	**,661****
		Sig. (bilateral)		**0.000**
		N	89	89
	Desarrollo empresarial	Coeficiente de correlación	**,661****	1.000
		Sig. (bilateral)	**0.000**	
		N	**89**	89

Nota. La tabla muestra el Rho de Spearman aplicado a 89 encuestados (N) **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Según la Tabla 33 se tiene un p-valor de 0,000<0,05 con lo cual se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1), a partir de ello se afirma que existe relación entre la variable informalidad laboral y desarrollo empresarial, así mismo, presenta un coeficiente de correlación 0,661, siendo una correlación positiva moderada.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H0: No existe relación significativa de la estabilidad laboral de los trabajadores con el desarrollo empresarial de las Mypes textiles de Gamarra.

H1: Existe relación significativa de la estabilidad laboral de los trabajadores con el desarrollo empresarial de las Mypes textiles de Gamarra.

Tabla 34

Prueba Rho de Spearman para la relación entre estabilidad laboral de los trabajadores y desarrollo empresarial.

Correlaciones				
			Estabilidad laboral de los trabajadores	**Desarrollo empresarial**
Rho de Spearman	**Estabilidad laboral de los trabajadores**	Coeficiente de correlación	1.000	**,590****
		Sig. (bilateral)		**0.000**
		N	89	89
	Desarrollo empresarial	Coeficiente de correlación	**,590****	1.000
		Sig. (bilateral)	**0.000**	
		N	**89**	89

Nota. La tabla muestra el Rho de Spearman aplicado a 89 encuestados (N)**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Según la Tabla 34 se tiene un p-valor de 0,000< 0,05 con lo cual se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1), se afirma que existe relación entre la dimensión estabilidad laboral de los trabajadores y desarrollo empresarial, así mismo, presenta un coeficiente de correlación 0,590, siendo una correlación positiva moderada.

Hipótesis específica 2

H0: No existe relación significativa de la regulación laboral con el desarrollo empresarial de las Mypes textiles de Gamarra.

H1: Existe relación significativa de la regulación laboral con el desarrollo empresarial de las Mypes textiles de Gamarra.

Tabla 35

Prueba Rho de Spearman para la relación entre regulación laboral y desarrollo empresarial

Correlaciones				
			Regulación Laboral	**Desarrollo empresarial**
Rho de Spearman	**Regulación Laboral**	Coeficiente de correlación	1.000	**,474****
		Sig. (bilateral)		**0.000**
		N	89	89
	Desarrollo empresarial	Coeficiente de correlación	**,474****	1.000
		Sig. (bilateral)	**0.000**	
		N	**89**	89

Nota. La tabla muestra el Rho de Spearman aplicado a 89 encuestados (N). **La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Según la Tabla 35 el p-valor es 0,000< 0,05, donde se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1), a partir de ello se afirma que existe relación entre la dimensión regulación laboral y desarrollo empresarial, así mismo, presenta un coeficiente de correlación 0,474, siendo una correlación positiva moderada.

Hipótesis específica 3

H0: No existe relación significativa de los costos laborales con el desarrollo empresarial de las Mypes textiles de Gamarra.

H1: Existe relación significativa de los costos laborales con el desarrollo empresarial de las Mypes textiles de Gamarra.

Tabla 36

Prueba Rho de Spearman para la relación entre costos laborales y desarrollo empresarial

Correlaciones				
			Costos laborales	**Desarrollo empresarial**
Rho de Spearman	**Costos laborales**	Coeficiente de correlación	1.000	**,643****
		Sig. (bilateral)		**0.000**
		N	89	89
	Desarrollo empresarial	Coeficiente de correlación	**,643****	1.000
		Sig. (bilateral)	**0.000**	
		N	89	89

Nota. La tabla muestra el Rho de Spearman aplicado a 89 encuestados (N). ** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Según la Tabla 36 el p-valor es 0,000< 0,05 con lo cual se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1) y se afirma que existe relación entre la dimensión costos laborales y desarrollo empresarial. Así mismo, presenta un coeficiente de correlación 0,643, siendo una correlación positiva moderada.

VI. DISCUSIÓN

VI.1. Aporte de la investigación

Esta investigación buscó poner en evidencia cómo la informalidad laboral se relaciona en el desarrollo empresarial, por lo que se ha arraigado en el sector textil.

En cuanto a la estabilidad laboral de los trabajadores en las Mypes textiles suele ser discontinua, debido el alto nivel de rotación y deserción de los empleados, ya que los micro y pequeños empresarios no ofrecen beneficios sociales, un salario acorde a sus necesidades, porque prefieren contratar personal por temporadas, para evitar gastos, sin tener en cuenta que afecta su productividad. Es así que los micro y pequeños empresarios deben entender que sus trabajadores son parte fundamental dentro de su empresa ya que brindan sus servicios y se le debe retribuir lo que ellos aportan reconociendo salarios dignos, beneficios y seguridad laboral.

Por otra parte, la regulación laboral que un micro y pequeño empresario textil conoce es escasa, muchos de ellos no tienen conocimientos de las leyes que les brindan beneficios como empresa Mypes y a sus trabajadores, además, ellos no suelen tener trabajadores en planilla debido a que el trabajo "a destajo" es muy frecuente en este sector según la OIT (2017). Por lo que, los micro y pequeños empresarios textiles dedicadas a confección, comentaron que contratan personal por temporadas para el proceso de confección y son remunerados por la cantidad que producen. Este tipo de modalidad es muy frecuente y debe estar regulado por el Estado, reconociendo beneficios sociales que se ajusten solo al sector, como el pago obligatorio de un seguro social por parte del empleador y aporte al sistema de pensiones por parte del empleado.

Finalmente, los costos laborales que los micro y pequeños empresarios están dispuestos a asumir, es insuficiente, debido a que las ventas suelen ser inestables, a su vez la falta de organización en sus ingresos, control de sus gastos y distribución de sus ganancias se relacionan con la poca estabilidad de su desarrollo empresarial.

Por otra parte, fomentando la capacitación a sus empleados mejoraría la productividad, además de ofrecer a sus empleados con mayor tiempo de servicio un puesto laboral seguro con beneficios sociales. A su vez, se promovería gradualmente la responsabilidad social en las Mypes textiles, ya que incentiva a que las empresas tengan presente que formalizar a sus trabajadores, a traería puestos de trabajos seguros y personal motivado a laborar eficientemente.

VI.2. Comparación de los resultados de la investigación con estudios previos

Los resultados obtenidos en la investigación determinaron la relación significativa moderada entre la informalidad laboral y el desarrollo empresarial de las Mypes textiles de Gamarra. Con lo que concuerda con Torreglosa (2023) que indicaba que las personas ocupadas tenían una relación positiva con la informalidad laboral, ya que al aumentar una persona ocupada la informalidad laboral también aumentaba. Es así que la informalidad laboral absorbe la mano de obra que no cubre el sector formal, amortigua el desempleo y genera una fuente de ingresos, por lo que en las Mypes textiles suelen ocurrir frecuentemente, pero repercute a largo plazo la baja productividad que afecta al desarrollo empresarial de las Mypes textiles.

En relación a la primera dimensión, un nivel alto de encuestados indicó que la estabilidad laboral se relaciona con el trato a su personal, los micro y pequeños empresarios comentaron que buscan una comunicación adecuada, tratan de resolver

los conflictos laborales y pagar a tiempo su salario o jornal, por lo que perciben que tienen un estabilidad media a corto plazo, pero se ven afectados por el nivel de rotación que existe en el sector textil, tal y como Polo (2023) indicó en su investigación, donde la informalidad laboral se incrementa en las Mypes textiles ya que suelen tener personal que no está satisfecho con el salario, no tiene beneficios y carecen de oportunidades para ascender laboralmente, por lo que el trabajador se encuentra vulnerable en el puesto laboral.

Por otro lado, en la dimensión regulación laboral, la mayor parte de los encuestados consideró que cumplir normativas laborales y afiliar a sus trabajadores a un régimen laboral es importante, pero ellos no tienen conocimiento sobre el tema, a su vez manifestaron que debería haber sanciones laborales si conociesen las regulaciones laborales en contraste a las conclusiones de Arenas y Lopez (2023) que determinaron que los encuestados cumpliendo las regulaciones laborales evitan las sanciones laborales. Además, el Estado debe promover la educación para los empresarios en materia tributaria y laboral.

En cuanto a la tercera dimensión, los encuestados manifestaron que tener trabajadores registrados en planilla, significa aumentar sus costos laborales, ya que tendrían que pagar beneficios laborales, sueldos fijos que no podrían cubrir con las ventas que suelen tener. Los resultados se relacionan con De la Rosa (2024) ya que los micro y pequeños empresarios buscan disminuir sus costos laborales, trayendo como consecuencia un alto nivel de rotación del personal, poca productividad, además que los micro y pequeños empresarios no consideran tener un contrato formal con sus trabajadores para evitar el pago de tributos.

Asimismo, Alvarez y Gómez (2020) señalaron en sus resultados que gran parte de sus encuestados estuvieron indecisos que el reducir la RMV podría disminuir sus costos laborales. Puesto que los encuestados de esta investigación manifestaron que pagar planilla mensual incrementa sus costos laborales.

Si hubiese un alza la RMV, implicaría que las Mypes textiles podrían verse forzadas a regresar a la informalidad. Por lo tanto, es importante analizar el aumento del salario mínimo, considerando su impacto tanto positivo como negativo en diferentes sectores económicos (agropecuario, manufacturero, minero, industrial, entre otros).

A su vez, los micro y pequeños empresarios encuestados, manifestaron que deberían tener normativas internas o manuales, pero no conocen cómo establecerlo y aplicarlo, por lo que no contribuye significativamente en su planificación organizacional al no tener claro los procesos que deben de seguir sus trabajadores, es así, que Cabrera (2023) indicó que los micro y pequeños empresarios no tiene una planificación debido a la falta de educación financiera que le ayude a orientarse y conocer mejor el manejo de una empresa.

Al igual que Almonacid (2022) que indicó que los empresarios de las Mypes consideran que tienen un regular desarrollo empresarial, debido a la falta de planificación, dirección y control.

VI.3. Validación de la teoría referente

En la variable de informalidad laboral, la teoría estructuralista del sector informal según Uribe et al. (2006) señalaron que en el desarrollo de economía hay dos sectores donde se desarrolla el capital físico (infraestructura, maquinarias) y capital humano (trabajadores), en el sector textil, la mayor parte de encuestados cree

que las capacitaciones laborales a los trabajadores son importantes para las Mypes, algunos comentaron que no siempre realizan capacitaciones a su personal debido a falta de tiempo.

En cuanto a López y Fachelli (2017) sostuvieron que dentro de las dimensiones de la segmentación laboral que se relaciona con el mercado de trabajo está la estabilidad laboral, esta dimensión en el sector informal es reducida, debido a que hay un nivel alto de los encuestados que considera que tener trabajadores en planilla aumenta sus costos laborales, además perciben que sus trabajadores no son leales y solo buscan aprender para luego ser su competencia, ya que muchos de ellos solo están periodos a corto plazo.

La mayor parte de los encuestados considera un nivel alto la importancia del cumplimiento de la regulación laboral, según comentarios de los encuestados, perciben las leyes como difíciles de entender y desconocen qué beneficios podrían tener si las cumpliese.

Es así que la Mypes textiles, siguen subsistiendo debido a que no cumplen con las normativas debido a que estas no son flexibles y si no cumplen bien, les imponen una sanción.

En la teoría sobre el mercado laboral neoclásico Costa (2003) indicó que la demanda neoclásica se relaciona cuando las empresas contratan personal que aporte a su producción, según los encuestados el tener trabajadores en planilla y pagarles mensualmente aumentan sus costos laborales. Algunos comentaron que prefieren buscar a personal bajo la modalidad de “a destajo” que solo se paga un monto pactado por lo que produce o vende en el día.

En cuanto a la oferta laboral existe parte de la población que acepta trabajos informales para cubrir sus necesidades, pero por corto plazo lo que afecta en la rotación del personal de las Mypes textiles.

Por otro lado, en cuanto al salario las Mypes textiles consideran que pagar mensualmente planilla afecta a sus costos laborales, esto se relaciona con la característica de la empresa, ya que por ser Mype textil no suelen tener un porcentaje de ventas fijo que pueda cubrir los costos de los trabajadores.

Otros encuestados comentaron que tienen participaciones familiares y no necesitan un personal fijo. Es usual que siempre el negocio esté vinculado con la familia, según los encuestados, es para que les pueda ayudar solo por horas, para evitar pagos de planilla.

En cuanto a la variable de desarrollo empresarial se vinculó la teoría del ciclo de vida organizacional, donde Jirásek y Bílek (2018) y Adizes (1994) indicaron que dentro de la etapa de crecimiento de una empresa se centra básicamente en las ventas donde la compañía necesita de efectivo para sobrevivir.

Es así que, para la mayor parte de los encuestados está de acuerdo que tener una producción eficiente neta ha mejorado su competitividad empresarial, también perciben que tener un presupuesto de ventas basado en su experiencia, es decir, que calculan cuántas prendas confeccionaron y a su vez vendieron o cuantas comercializan, en las temporadas siguientes, tratan de aumentar la cantidad.

En la teoría de la empresa donde Penrose (1962) indicaba que el crecimiento y desarrollo de la empresa se produciría por la sincronización de los dirigentes y empleados que componen en el proceso de consolidación de la empresa a largo plazo como los dirigentes de la empresa, trabajadores, etc. Es así que los

encuestados indicaron estar de acuerdo con que sus trabajadores conocen sus objetivos empresariales, especialmente en las ventas que normalmente un micro o pequeño empresario está orientado en un inicio ya que son parte fundamental para consolidarse en el rubro textil.

Además, Penrose (1962) indicaba que la comunicación y coordinación con los actores intervinientes contribuye a la difusión y conocimiento de información relacionada al negocio. Los encuestados manifiestan, que tener normas internas y manual de funciones ayudan a su personal a orientarse a los resultados que tienen planificado, pero una parte de los encuestados no conocen acerca de normas o manuales de funciones ya que su desarrollo empresarial se base por la experiencia y no consideran relevante tener normas internas o manuales para sus trabajadores.

Por otro lado, la teoría de los costes de transacción donde Coase (1937) indicaba que la existencia de una empresa se produce por tener un menor coste en las actividades económicas propias de la empresa que se desarrolla en un entorno competitivo.

Es por ello que gran parte de los encuestados perciben que tener una estrategia de crecimiento en el presupuesto de ventas y tener sus costos controlados contribuye a mejorar su competitividad empresarial, pero hay un grupo de encuestados que no conoce del tema porque no tiene presupuestada sus ventas o controlado sus costos debido a falta de información, tiempo o porque perciben que es muy complejo.

Además, por ser del rubro textil suelen contratar por la demanda que hay en temporadas de campaña escolar y navideña, es así que no suelen tener trabajadores

registrados. Ya que suelen recibir apoyo de sus propios familiares para evitar el pago a terceras personas.

Por otro lado, la mayoría de los encuestados considera que tener empleos formales y capacitaciones laborales contribuyen a la responsabilidad social, al igual que Valladolid (2005) ya que así las Mypes pueden crear mejores condiciones laborales.

VI.4. Limitaciones del estudio

Los inconvenientes en la investigación fueron en la recopilación de participantes para la encuesta debido a la desconfianza por parte los micro y pequeños empresarios textiles, falta de tiempo y poco conocimiento del tema. Asimismo, se aplicó la encuesta a un cierto grupo de micro y pequeños empresarios de confección, para conocer los puntos de vista sobre los temas informalidad laboral y desarrollo empresarial de forma general.

Se realizó encuestas presenciales y virtuales (a través de un formulario), y se consideró quince preguntas debido a que los encuestados manifestaron que no disponían con tiempo para realizar un cuestionario demasiado extenso.

VI.5. Agenda futura de la investigación

La agenda futura de la investigación realizada, se recomienda que se debe aumentar el nivel de la investigación a un nivel explicativo, ya que se tiene literatura con investigaciones de nivel descriptivo y con investigaciones correlativas que se han aplicado cuestionarios.

Por consiguiente, una entrevista a un grupo de micro o pequeños empresarios textiles ayudará a profundizar el tema de la informalidad laboral y que estos puedan expresar sus opiniones más detalladamente.

Además, tener un nivel explicativo se enfocará en las causas y efectos del problema de investigación ya que serviría de base para las investigaciones estatales de países latinos que suelen tener este tipo de problema.

CONCLUSIONES

1. Se determinó que hay relación entre la informalidad laboral y el desarrollo empresarial de las Mypes textiles de Gamarra, ya que al aplicar la prueba estadística de Rho de Spearman igual a 0,661, lo que indica que existe relación positiva significativa moderada, asimismo, se determinó que la informalidad laboral ha aumentado, ya que mayormente este sector evita tener un vínculo formal con sus trabajadores para no pagar tributos y procedimientos engorrosos, ocasionando que el desarrollo empresarial relacionado con el ámbito laboral aumente, pero siendo discontinuo en el tiempo.
2. Se identificó la relación entre la estabilidad laboral de los trabajadores con el desarrollo empresarial en las Mypes textiles de Gamarra, ya que al aplicar la prueba estadística de Rho de Spearman igual a 0.590, lo que indica que existe relación positiva significativa moderada, asimismo se identificó en la presente investigación, que las Mypes textiles tienen personal con baja estabilidad laboral, debido a que solo son contratados por temporadas o suelen recibir apoyo en las labores de la empresas de sus familiares y son pocos micro y pequeños empresarios que consideran a trabajadores registrados en planilla.
3. Se estableció relación entre la regulación laboral con el desarrollo empresarial de las Mypes textiles de Gamarra. Al aplicar la prueba estadística de Rho de Spearman igual a 0.474, lo que indicó que existe relación positiva significativa moderada, asimismo, se estableció que existe regulación laboral que los micro y pequeños empresarios creen que es importante cumplirlas, pero las omiten debido a que les generan gastos tributarios y laborales excesivos o deciden tener en cuenta solo trabajadores por temporadas.
4. Se detalló cómo se relaciona los costos laborales con el desarrollo empresarial de las Mypes textiles de Gamarra, ya que al aplicar la prueba estadística de Rho de Spearman igual a 0,643, lo que indica existe relación positiva significativa moderada, asimismo

se detalló que los micro y pequeños empresarios no suelen afiliar a sus trabajadores en planilla para no pagar mensualmente un sueldo fijo, evitar el cumplimiento de los beneficios sociales, ya que le generaría un aumento de los costos laborales que no cubren con las ventas que suelen ser inestables por la competencia.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los legisladores que deben conocer y evaluar el sector textil en Gamarra para, establecer leyes acordes a las necesidades de las Mypes y los trabajadores y contemplar qué consecuencias traería el alza del sueldo mínimo en el sector textil ya que representa el sector que genera más empleo. Además, fomentar leyes claras para promover la formalidad laboral de las Mypes textiles de Gamarra.
2. Se recomienda a los micro y pequeños empresarios textiles tener personal permanente y así fomentar el bienestar de su personal y aumentar su productividad, evitando retrasos en los procesos de confección y mayor stock para ser comercializados.
3. Se recomienda al ministro de trabajo mejorar la difusión, promoción y orientación a los micro y pequeños empresarios sobre el tema laboral y que consecuencias traería si siguen en la informalidad, además, de estudiar mejor al sector textil ya que hay modalidades de trabajo que son usuales y deben ser reguladas. Asimismo, a los micro y pequeños empresarios textiles a informarse sobre las regulaciones y normativas laborales para evitar sanciones laborales.
4. Se recomienda al ministro de trabajo incentivar la afiliación de las Mypes textiles al régimen laboral Mype, dando incentivos tributarios a las empresas que afilien a sus trabajadores, para así reducir la carga tributaria que las Mypes textiles suelen presentar.

REFERENCIAS

A & M Contadores y Auditores SAC (2021, 18 de junio). *¿Cuánto cuesta tener un trabajador en planilla?* https://www.aymcontadores.com/cuanto-cuesta-tener-un-trabajador-en-planilla/

Acosta, E. (2021). Persistencia de la pobreza e informalidad laboral en Colombia: un estudio para hogares de ingresos bajos y medios. *Alianza EFI. WP.5-2021-008,*1-29 https://alianzaefi.com/wp-content/uploads/2023/01/WP5-2021-008.pdf

Adizes, I. (1994). *Ciclos de vida de la organización*. Adizes Central America.

Almonacid, E. (2022). *"Control Interno y desarrollo empresarial en las Mypes de Lima-Perú, 2021"* [Tesis de pregrado, Universidad Privada TELESUP] https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/2370/2/ALMONACID%20LIZARRAGA%20EDER%20HARLEM.pdf

Alva, E. (2017). La desaparición de las microempresas en el Perú. Una aproximación a los factores que predisponen a su mortalidad. Caso del Cercado de Lima. *Economía y Desarrollo*, 158(2), 76-90.

Alvarez, E. y Gómez, V. (2020). *La informalidad laboral y el régimen laboral especial en las empresas textiles de la urbanización Zárate, San Juan de Lurigancho-Lima, 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada Telesup] https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/1210

Álvarez, J. (2023, 14 de marzo). *Estas son diez consecuencias de la alta informalidad laboral en América Latina.* Bloomberg Línea. https://www.bloomberglinea.com/2023/03/14/estas-son-diez-consecuencias-de-la-alta-informalidad-laboral-en-america-latina/

Araujo, D., Segrera, M. y Jimenéz, T. (2022). Informalidad laboral en 13 ciudades y áreas metropolitanas de Colombia (2019-2020). *Revista de Economía Mundial*, 60, 246-265. https://doi.org/10.33776/rem.v0i60.5532

Arenas, G. y Lopez, N. (2023). *La cultura tributaria y su incidencia en la informalidad laboral en las empresas del Mercado productores de Santa Anita-Lima, 2020-2021*. [Tesis de pregrado, Universidad San Martin de Porres] https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/11522/arenas_fge-lopez_cn.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación (6ta ed.).* Editorial Episteme

Arias, J. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica.* Enfoques Consulting EIRL. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26118w/Tecnicas%20e%20instrumentos.pdf

Arias, J., Holagado, J., Tafur, T. y Vasquez, M. (2022) *Metodología de la Investigación: El método ARIAS para realizar un proyecto de tesis.* Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. https://doi.org/10.35622/inudi.b.016

Ariza, J., y Retajac, A. (2021). Composición y evolución de la informalidad laboral en Colombia durante el período 2009-2019. *Apuntes del Cenes,* 40(72). 115 - 148. https://doi.org/10.19053/01203053.v40.n72.2021.12598

Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Tercera Edición. Pearson Educación

Cabrera, L. (2023). *"Influencia de la educación financiera en el desarrollo empresarial de los comerciantes Mypes del mercado José Quiñones de Chiclayo, 2022"* [Tesis de magister, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]

https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/5999/1/TM_CabreraRiquelmeLidia.pdf

Castillo, O. (2023). *Planeamiento estratégico y desarrollo empresarial en las Mypes del sector manufacturero en Lima Metropolitana, año 2019* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Federico Villareal, escuela universitaria de posgrado] http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/6766/UNFV_EUPG_Castillo_Franco_Oscar_Raul_Maestria_2023.pdf?sequence=1yisAllowed=y

Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGraw-Hill

Clavijo, C. (26 de enero de 2024). Estrategia de crecimiento: que es, cómo definirla y ejemplos. *Hubspot*. https://blog.hubspot.es/sales/estrategia-de-crecimiento

Coase, R. (1937). *"The Nature of the Firm"*. Economica.

Coll, F. (2019, 11 de marzo). Economías emergentes: motor de crecimiento. *Forbes.* https://www.forbes.com.mx/economias-emergentes-motor-de-crecimiento/

Comercio Exterior Perú. (2021, 18 de junio*). El número de Mypes peruanas se redujo un 48.8% en 2020 y la informalidad pasó al 85% como consecuencia de la pandemia.* [Seminario 1079 Web]. https://www.comexperu.org.pe/articulo/el-numero-de-mypes-peruanas-se-redujo-un-488-en-2020-y-la-informalidad-paso-al-85-como-consecuencia-de-la-pandemia

Comercio Exterior Perú. (2022a). *Las micros y pequeñas empresas en el Perú Resultados 2022*. https://www.comexperu.org.pe/upload/articles/reportes/reporte-mypes-2022.pdf

Comercio Exterior Perú. (2022b, 7 de octubre). *Informalidad laboral peruana continúa al alza: ¿cómo nos posicionamos en la región?* [Seminario Web 1139].

https://www.comexperu.org.pe/articulo/informalidad-laboral-peruana-continua-al-alza-como-nos-posicionamos-en-la-region

Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo. (2015). *¿Quiénes somos?*. https://www2.trabajo.gob.pe/cntpe/quienes-somos/

Constitución Política del Perú. (1993). *Constitución Política del Perú*. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/198518/Constitucion_Politica_del_Peru_1993.pdf

Costa, M. (2003). *Introducción a la Economía Laboral*. http://www.publicacions.ub.edu/refs/indices/06529.pdf

De La Rosa Quispe, J. (2024). *El desempleo y la informalidad laboral en el emporio comercial de Gamarra, la Victoria – 2023* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/3294/Joel%20Antonio%2c%20De%20La%20Rosa%20Quispe.pdf?sequence=1&isAllowed=y

De la Sota, A. (2021). *Estabilidad laboral en el Perú*. https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/15892/De_la_Sota_Aquino-Estabilidad_laboral_Per%C3%BA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

De Soto, H. (1987). *El otro sendero*. Editorial Electrocomp.

Decreto Legislativo N° 1086 (2008). *La ley de promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de la micro y pequeña empresa y del acceso al empleo decente*. (27 de junio del 2008). https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/DecretosLegislativos/01086.pdf

Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE (2000). *Ley de impulso al desarrollo productivo y al crecimiento empresarial* (27 de diciembre del 2000). https://www2.produce.gob.pe/dispositivos/publicaciones/ds013-2013-produce.pdf

Deléchat, C. y Medina, L. (2021). La fuerza laboral informal en el mundo tiene prioridades para un crecimiento inclusivo. *Fondo Monetario Internacional*. www.elibrary.imf.org

Delfin, F. y Acosta, M. (2016). Importancia y análisis del desarrollo empresarial. *Pensamiento y gestión,* 40.https://doi.org/10.14482/pege.40.8810

Drucker, P. (1985). *La innovación y el empresariado innovador.* EDHASA.

Edisson, L. (2021). *Estados financieros y su incidencia en el desarrollo empresarial.* [Tesis de Maestría, Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí] https://repositorio.uleam.edu.ec/bitstream/123456789/4218/1/ULEAM-POSG-CF.FFT-0018.pdf

El Peruano. (2024, 16 de abril). *Perú cuenta con más de 3.27 millones de emprendedores.* https://www.elperuano.pe/noticia/241454-peru-cuenta-con-mas-de-327-millones-de-emprendedores

Encuesta Nacional de Hogares (2022). *Informe Anual del empleo 2022*. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5398388/4790054-informe-anual-del-empleo-2022.pdf?v=1699561954

Estévez, L. (2024). *MTPE Perú: Qué es, cómo funciona y qué servicios ofrece.* https://empleoperu.pe/mtpe/

Figueroa, Y. (2023, 3 de noviembre). *La industria textil en Perú: un vistazo a su importancia y desarrollo.* https://welcome.atlasgov.com/es/blog/inteligencia-de-mercado/industria-textil/#:~:text=No%20solo%20aporta%20una%20contribuci%C3%B3n,oferta%20de%20productos%20o%20servicios.

Flores, J. (2013). *Gestión Financiera: Teoría y Práctica.* Lima: Editorial CECOF Asesores.

Gliem, J. y Gliem, R. (2003). Calculating, Interpreting, and Reporting Cronbach's Alpha Reliability Coefficient for Likert-Type Scales. *Midwest Research to Practice*

Conference in Adult, Continuing, and Community Education, 1992, 82–88. http://doi.org/10.1109/PROC.1975.9792

Hernández, R., Fernández, C y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación (6ta ed.)*. McGraw-Hill / Interamericana editores, S.A

Hernandez, S. (2011). *Fundamentos de gestión empresarial*. México: Mc Graw Hill.

Hurtado, J. (2000). *Metodología de Investigación Holística*. Caracas 3ra ed. https://ayudacontextos.wordpress.com/wp-content/uploads/2018/04/jacqueline-hurtado-de-barrera-metodologia-de-investigacion-holistica.pdf

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2017). *Población económicamente activa por condición de ocupación y características de la población ocupada.* https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1676/03.pdf

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2023). *Producción y empleo informal en el Perú, cuenta satélite de la economía informal 2022.* https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5634048/4990510-produccion-y-empleo-informal-en-el-peru-cuenta-satelite-de-la-economia-informal-2022%282%29.pdf

Jawahar, I. y McLaughlin, G. (2001). Hacia una teoría descriptiva de las partes interesadas: un enfoque del ciclo de vida organizacional. *Revista de la Academia de Gestión*, 26(3), 397-414. https://doi.org/10.5465/amr.2001.4845803.

Jirásek, M. y Bílek, J. (2018). The Organizational Life Cycle: Review and Future Agenda. *Quality Innovation Prosperity*, 22(3), 1-18. https://dx.doi.org/10.12776/QIP.V22I3.1177

Keynes, M. (1935). *Teoría general de la ocupación, el interés y el dinero*. Fondo cultural Económica.

Koontz, R. y O'Donnell, C. (2013). *Administración Moderna*. México: Litográfica Ingramex S.A.

Lavado, P. (2022). *Propuestas de políticas a favor del trabajo decente en el marco de la agenda 2030*.https://www.confiep.org.pe/wp-content/uploads/2022/05/CONFIEP-Propuestas-de-pol%C3%ADticas-a-favor-del-trabajo-decente-en-el-marco-de-la-Agenda-2030.pdf

Ley N° 28015 (2003). *Ley de Promoción y formalización de la micro y pequeña empresa*. (11 de Junio de 2003). https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/28015.pdf

Ley N° 28806 (2006). *Ley General de inspección del trabajo*. (22 de julio de 2006). https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=47

Loayza, N. (2018). Informality: Why Is It So Widespread and How Can It Be Reduced? *Informes de investigación y políticas del Banco Mundial n.º 133110*. https://ssrn.com/abstract=3360124

Longhi, A. (1998). *El trabajo y la economía informal: Discusión de enfoque teóricos*. Serie documento de trabajo, (34)

Lopez, A. y Lopez, M. (2023). *La informalidad laboral y su incidencia en la productividad de las empresas del sector MYPE de expendio de comida y bebidas en el distrito de la Victoria, 2020-2021.* [Tesis de pregrado, Universidad San Martin de Porres, Facultad de ciencias contables, económicas y financieras] https://hdl.handle.net/20.500.12727/11497

López, P. y Fachelli, S. (2017*). Desigualdad y segmentación en los mercados de trabajo de España y Argentina. Barcelona.* https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6254147

Macera, D. (2017). *La esencia de la formalidad es que ayude a la productividad de los trabajadores*. Instituto Peruano de Economía. https://www.ipe.org.pe/portal/la-esencia-de-la-formalidad-es-que-ayude-a-la-productividad-de-los-trabajadores/

Martinez, A. y Campo, W. (2015). Correlación entre Actividades de Interacción Social registradas con nuevas tecnologías y el grado de aislamiento social en los adultos mayores. *Revista mexicana de ingeniería de Biomédica.* https://www.scielo.org.mx/pdf/rmib/v36n3/v36n3a4.pdf

Martinez, R., Tuya, L., Martinez, M., Peréz, A. y Cánovas, A. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8. https://www.redalyc.org/pdf/1804/180414044017.pdf

Martins, J. (2024). *22 tipo de objetivos empresariales para medir el éxito*. https://asana.com/es/resources/business-objectives-examples

Medrana, K. (2022). *Gestión administrativa y desarrollo empresarial de la empresa ASOPROCOMSAL del cantón San Vicente, período 2019-2021* [Tesis de pregrado, Universidad Estatal del Sur de Manabí] https://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/3834/1/TESIS%20FINAL.%20KARLA%20MEDRANDA%20ZAMBRANO.pdf

Ministerio de la Producción. (2022a). *Plan de Emergencia para la Reactivación del Sector Textil y Confecciones.* https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3205038/ANEXO%20R.M.%20N%C2%BA%20194-2022-PRODUCE-Plan%20de%20Emergencia.pdf.pdf

Ministerio de la Producción. (2022b). *Estudio de Investigación sectorial sector textil y confecciones 2020.* https://www.producempresarial.pe/estudio-de-investigacion-sectorial-sector-textil-y-confecciones-2020/

Ministerio de la Producción. (2024). *Las MIPYMES en cifras 2022*. https://ogeiee.produce.gob.pe/index.php/en/shortcode/oee-documentos-publicaciones/publicaciones-anuales/item/1170-las-mipyme-en-cifras-2022

Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo. (2015). *Visión y misión.* https://www2.trabajo.gob.pe/el-ministerio-2/#:~:text=Promover%20empleo%20decente%20y%20productivo,institucional%20centrado%20en%20el%20ciudadano.

Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo. (2021). *Guía Laboral de la micro y pequeña empresa*. https://apps.camaralima.org.pe/vipcam1/Servicio-al-Asociado/Documentos/guialaboral.pdf

Monje, C. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa*. Universidad Sur Colombiana.

Morales, N., Sequeira, N., Prendas, T. y Zuñiga, K. (2016). *Escala de Likert una herramienta económica.* https://www.academia.edu/30246173/ESCALA_DE_LIKERT_UNA_HERRAMIENTA_ECON%C3%93MICA_Contenido

Muños, L., Napa, Y., Pazmiño, W. y Posligua, M. (2020). Procesos administrativos: Un estudio al desarrollo empresarial de las PYMES. *Revista Científica Multidisciplinaria*, 4 (4), 29-40 https://revistas.unesum.edu.ec/index.php/unesumciencias/article/view/334/237

Novales, A. (2010). *Análisis de regresión*. Universidad Complutense de Madrid. https://www.ucm.es/data/cont/ docs/518-2013-11-13-Analisis de Regresion.pdf

Oficina de Estudios Económicos (2024). *Reporte de producción Manufacturera*. Ministerio de la producción. https://www.producempresarial.pe/wp-content/uploads/2024/03/2-Boletin-IVF_Ene-24.pdf

Oficina General de Evaluación de Impacto y Estudios Económicos (2018). *Determinantes de la informalidad laboral.* https://www.producempresarial.pe/wp-content/uploads/2024/02/Final-Informalidad_coyuntura.pdf

Ontaneda, D. (2020). Diferencias regionales en el ingreso laboral y el papel de la educación, informalidad laboral y el sector público. El caso de Ecuador. *Paradigma económico*. Revista de economía regional y sectorial, 12(1), 59-107.

Organización Internacional de Empleadores (2021). *La economía Informal: Un enfoque de los empleadores*. https://www.ioe-emp.org/index.php?eID=dumpFileyt=fyf=155933ytoken=21b34ad87c508718407524da3cbb1b08a3bcd101#:~:text=Seg%C3%BAn%20este%20enfoque%2C%20la%20economn%C3%ADa,de%20poblaci%C3%B3n%20joven%20y%20rural).

Organización Internacional del Trabajo (2003). *Medición de la Economía Informal*. Oficina Internacional Del Trabajo. Editorial OIT. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/documents/publication/wcms_229450.pdf

Organización Internacional del Trabajo (2013). *Modelo de proyección de empleo para Colombia.* Editorial OIT. https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/modelo_colombia.pdf

Organización Internacional del Trabajo (2017, 17 de enero). *El pago a destajo. https://www.ilo.org/es/resource/17-el-pago-destajo-*

0#:~:text=El%20pago%20a%20destajo%20designa,base%20del%20tiempo%20empleado%20para

Organización Internacional del Trabajo (2021, 8 de abril). *La región perdió 26 millones de empleos en un año de pandemia.* https://www.ilo.org/es/resource/news/la-region-perdio-26-millones-de-empleos-en-un-ano-de-pandemia#:~:text=A%C3%BAn%20as%C3%AD%2C%20al%20concluir%202020,de%20la%20fuerza%20de%20trabajo.

Organización Internacional del Trabajo (2024). P*erú es miembro de los convenios fundamentales*. https://www.ilo.org/es/peru#:~:text=Per%C3%BA%20es%20miembro%20de%20la,de%20los%2010%20convenios%20fundamentales.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2022). *Empleo.* https://www.oecdbetterlifeindex.org/es/topics/jobs-es/

Penrose, E. (1962). *Teoría del crecimiento de la empresa*. Editorial Aguilar, España.

Pérez-Leon, G. (2024). *Metodología de la Investigación*. glresearch. https://gplresearch.com/coeficiente-alfa-de-cronbach/

Plaza, V. (2019). ¿Cuál es la importancia del planeamiento estratégico?. *Blog Escuela de Posgrado Universidad Continental*. https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/cual-es-la-importancia-del-planeamiento-estrategico

Polo, S. (2023). *"Informalidad laboral y calidad de empleo en la región La Libertad, 2018-2022"*. [Universidad Nacional de Trujillo Facultad de Ciencias Económicas, Tesis de Pregrado]. https://dspace.unitru.edu.pe/items/fa368185-e242-4724-9cb5-e8951171eeef

Ramírez, J., Bastos, L. y Mogrovejo, J. (2018). *Economía Sumergida e Informalidad Laboral*. Primera edición: Bogotá,

Real Academia Española [RAE]. (2023). *Diccionario de Lengua Española*. https://dle.rae.es/informal

Real Academia Española [RAE]. (2023). *Diccionario de Lengua Española*. https://dle.rae.es/pyme

Rodas, D. (2024, setiembre 12). Revisa lo último del sueldo mínimo en el Perú. *El comercio*. https://elcomercio.pe/respuestas/sueldo-minimo-en-peru-a-1500-soles-cuando-se-define-el-aumento-que-dice-la-propuesta-posturas-y-mas-de-la-rmv-mef-dina-boluarte-tdpe-noticia/?ref=ecr

Romero, M. (2016). Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. *Revista de Enfermería del trabajo*.6. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5633043.pdf

Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística.* Universidad Ricardo Palma. https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf

Sanchez, Y. (2003). *Optimización del cálculo de recursos productivos para cotización en una empresa de confecciones.* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos] https://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/tesis/ingenie/sanchez_ay/sanchez_ay.PDF

Sandoval, G. (2014). Aportes positivos de la informalidad laboral a la economía. *Revista Fundación Universidad de América*.7 (2). https://doi.org/10.29097/2011-639X.173

ScmLatam (2024, 22 de enero). *Tipos de sanciones de SUNAFIL por incumplir normativas laborales.* https://scmlatam.com/sanciones-de-sunafil/

Sevilla, A. (2024). *Productividad: que es, fórmula, factores y ejemplo*. Economipedia. https://economipedia.com/definiciones/productividad.html

Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (2021a). *Informe N.° 0057-2021-SUNAT/7T0000.* https://www.sunat.gob.pe/legislacion/oficios/2021/informe-oficios/i057-2021-7T0000.pdf

Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (2021b). *Regímenes tributarios*. https://emprender.sunat.gob.pe/ruc/regimenes-tributarios-mype/regimenes-tributarios

Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria. (2024a). *Concepto PDT-PLAME.* https://orientacion.sunat.gob.pe/pdt-plame

Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria. (2024b). *Personas comprendidas*. https://orientacion.sunat.gob.pe/6825-01-personas-comprendidas

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2018, 9 de febrero). *Régimen Laboral MYPE* [Video]. YouTube. https://www.youtube.com/watch?app=desktop&v=Cqj13g89iq8

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2024). *Información institucional*. https://www.gob.pe/institucion/sunafil/institucional

Tantaléan, F. (2020). *"Factores que determinan el desarrollo empresarial de las MYPES en el sector comercio textil en el distrito de Chiclayo – Lambayeque – Perú".* [Tesis de

Maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo] *https://hdl.handle.net/20.500.12893/8912*

Torreglosa, C. (2023). Análisis del comportamiento de la Informalidad Laboral en el Área Metropolitana de Pereira: Perspectivas y Tendencias. *Revista facultad de ciencias económicas, administrativas y contables*. 12, 42. https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/26550/REVISTA%20FACULTAD%20CEAC%20VOL%2012.pdf?sequence=1#page=42

Toyama, J. (2001*).* Los beneficios sociales: análisis comparativo. *Advocatus,* 4, 201-228. https://doi.org/10.26439/advocatus2001.n004.2290

Uribe, J., Ortiz, H. y Castro, J. (2006). Una teoría general sobre la informalidad laboral: el caso colombiano. *Economía y Desarrollo*, 5. https://economialaboral.univalle.edu.co/TeoriaGeneral.pdf

Valladolid, M (2005). Responsabilidad social en la pequeña y micro empresa. Revista de *Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.* https://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/administracion/n16_2005/a03.pdf

Villantoy, N. (2019). *Gestión y desarrollo empresarial y su incidencia en la efectividad de las micro y pequeña empresa en el sector industrial textil-Lima Metropolitana*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Federico Villarreal]. https://hdl.handle.net/20.500.13084/3707

ANEXOS

ANEXO A: Matriz de Consistencia

Título de la Investigación : Informalidad laboral en el desarrollo empresarial de las Mypes textiles de Gamarra

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
¿De qué manera la informalidad laboral se relaciona con el desarrollo empresarial de las Mypes textiles de Gamarra?	Determinar cómo la informalidad laboral se relaciona con el desarrollo empresarial de las Mypes textiles de Gamarra.	La informalidad laboral se relaciona significativamente con el desarrollo empresarial de las Mypes textiles de Gamarra.	X: Informalidad Laboral	X1: Estabilidad laboral de los trabajadores	*Mypes que incentivan el buen clima laboral. *Nivel de rotación de trabajadores en las Mypes. *Mypes con conflictos laborales.	**Tipo de investigación:** Aplicada **Enfoque de Investigación:** Cuantitativa **Nivel de Investigación:** Correlacional **Diseño metodológico:** Tranversal no expriemental **Técnica de recolección de datos:** Encuesta **Instrumento:** Cuestionario **Población:** Mypes textiles de Gamarra **Muestra: por conveniencia,** 89 empresarios de una Mype textil de Gamarra dedicada a la confección de prendas de vestir.
				X2: Regulación laboral	*Cantidad de Mypes afiliadas a un régimen laboral. *Mypes que cumplan con las normativas laborales vigentes. *Mypes que tienen sanciones laborales.	
Problemas Especificos	**Objetivos específicos**	**Hipótesis Específicos**				
¿De qué manera la estabilidad laboral de los trabajadores se relaciona con el desarrollo empresarial de las Mypes textiles de Gamarra?	Identificar como la estabilidad laboral de los trabajadores se relaciona con el desarrollo empresarial de las Mypes textiles de Gamarra.	La estabilidad laboral de los trabajadores se relaciona significativamente con el desarrollo empresarial de las Mypes textiles de Gamarra.		X3: Costos Laborales	*Cantidad de trabajadores en planilla. *Mypes que cumplan con el pago de beneficios sociales de los trabajadores. *Mypes que pagan planilla mensual.	
¿De qué manera la regulación laboral se relaciona con el desarrollo empresarial de las Mypes textiles de Gamarra?	Establecer como la regulación laboral se relaciona con el desarrollo empresarial de las Mypes textiles de Gamarra.	La regulación laboral se relaciona significativamente con el desarrollo empresarial de las Mypes textiles de Gamarra.	Y: Desarrollo empresarial	Y1: Planificación organizacional	*Mypes con objetivos empresariales. *Mypes con directivas empresariales.	
¿De qué manera los costos laborales se relacionan con el desarrollo empresarial de las Mypes textiles de Gamarra?	Detallar como los costos laborales se relacionan con el desarrollo empresarial de las Mypes textiles de Gamarra.	Los costos laborales se relacionan significativamente con el desarrollo empresarial de las Mypes textiles de Gamarra.		Y2: Competitividad empresarial	*Mypes con estrategias de crecimiento para enfrentar la competencia. *Mypes enfocadas en producción eficiente.	
				Y3: Responsabilidad Social	*Cantidad de empleos formales que genera las Mypes. *Cantidad de Mypes que capacitan a sus trabajadores.	

Nota. La tabla muestra los problemas, objetivos e hipótesis general y específicos, además de las variables de estudio, dimensiones e indicadores por cada variable y la metodología.

ANEXO B: Instrumento de recolección de datos

Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú, Decana de América
Facultad de Ciencias Contables

INFORMALIDAD LABORAL EN EL DESARROLLO EMPRESARIAL DE LAS MYPES TEXTILES DE GAMARRA

El presente cuestionario tiene por finalidad analizar como la informalidad laboral se relaciona en el desarrollo empresarialde las Mypes textiles de Gamarra. Este cuestionario es totalmente anónimo y las respuestas serán utilizadas para fines académicos. Se agradece de antemano su participación, solo tomará unos minutos de su valioso tiempo. **INSTRUCCIONES: Elija una respuesta por pregunta y marque la alternativa que considere correcta con una aspa (X) en el recuadro.**

Datos extras

A. ¿Hace cuanto tiempo ha iniciado su empresa?

☐ 1-3 años ☐ 4-6 años ☐ 7 a más años

B. ¿Cuántos trabajadores tiene en planilla?

☐ 1-4 trabajadores ☐ 5-8 trabajadores ☐ 9- a más trabajadores ☐ No tiene

	1	2	3	4	5
PREGUNTAS	**Totalmente en desacuerdo**	**En desacuerdo**	**No sabe / No opina**	**De acuerdo**	**Totalmente de acuerdo**
I. INFORMALIDAD LABORAL					
Estabilidad laboral de los trabajadores					
1. ¿Cree usted que el buen clima laboral al personal impacta en la estabilidad laboral de sus trabajadores?	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	No sabe / No opina	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
2. ¿Cree usted que la disminuciòn de la rotación del personal en su empresa genera estabilidad laboral a los trabajadores?	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	No sabe / No opina	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
3. ¿Cree usted que el conflicto laboral impacta negativamente en la estabilidad laboral de los trabajadores?	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	No sabe / No opina	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Regulación laboral					
4. ¿Cree usted que las Mypes deben conocer los régimenes laborales para afiliar a sus trabajadores?	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	No sabe / No opina	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
5. ¿Cree usted que es importante el cumplimiento de las normativas laborales relacionadas a las Mypes?	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	No sabe / No opina	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
6. ¿Cree usted que es necesario las sanciones laborales por el no cumplimiento de las normativas relacionadas a las Mypes?	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	No sabe / No opina	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Costos Laborales					
7. ¿Cree usted que tener trabajadores registrados en planilla incrementan los costos laborales en las Mypes?	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	No sabe / No opina	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
8. ¿Cree usted que si paga todos los beneficios sociales a los trabajadores dentro los plazos establecidos incrementaría los costos laborales en las Mypes?	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	No sabe / No opina	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
9. ¿Cree usted que el pago a los trabajadores por planilla mensual afecta a los costos laborales en las Mypes?	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	No sabe / No opina	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
II. DESARROLLO EMPRESARIAL					
Planificación organizacional					
10. ¿Cree usted que los trabajadores deben conocer los objetivos empresariales trazados en las Mypes?	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	No sabe / No opina	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
11.¿Cree usted que las normas internas y manual de funciones de las Mypes contribuyen a la consolidaciòn de la planificación organizacional?	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	No sabe / No opina	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Competitividad empresarial					
12. ¿Cree usted que las estrategias de crecimiento en el presupuesto de ventas y control de costos ha mejorado la competitividad empresarial de las Mypes?	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	No sabe / No opina	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
13. ¿Cree usted que tener una producción eficiente neta ha mejorado la competitividad empresarial de las Mypes?	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	No sabe / No opina	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Responsabilidad Social					
14.¿Cree usted que los empleos formales contribuyen a la responsabilidad social de las Mypes?	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	No sabe / No opina	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
15. ¿Cree usted que las capacitaciónes laborales a los trabajadores contribuyen a la responsabilidad social de las Mypes?	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	No sabe / No opina	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

ANEXO C: Validación de instrumento por expertos

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES

VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. **DATOS GENERALES:**
   - 1.1. Apellidos y nombres del informante: PEREZ CASTILLO, JAVIER JESUS
   - 1.2. Grado académico del informante: MAGISTER
   - 1.3. Institución donde labora: UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
   - 1.4. Título de la investigación: Informalidad laboral en el desarrollo empresarial de las Mypes textiles de Gamarra
   - 1.5. Tipo de instrumento: Cuestionario
   - 1.6. Autor del instrumento: Elma Noemí, Fernández Rafael
   - 1.7. Variable a validar: Informalidad Laboral
2. **ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

Nº	ÍTEMS	VALIDACIÓN DE CONTENIDO Deficiente 0.00-0.40 Débil 0.41-0.60 Regular 0.61-0.80 Bueno 0.81-1.00	COMENTARIOS Y/O SUGERENCIAS
	Dimensión I: Estabilidad Laboral de los trabajadores		
1	Cree usted que el buen clima laboral al personal impacta en la estabilidad laboral de sus trabajadores.	1	
2	Cree usted que la disminución de la rotación del personal en su empresa genera estabilidad laboral a los trabajadores.	1	
3	Cree usted que el conflicto laboral impacta negativamente en la estabilidad laboral de los trabajadores.	1	
	Dimensión II: Regulación laboral		
4	Cree usted que las Mypes deben conocer los régimenes laborales para afiliar a sus trabajadores.	1	
5	Cree usted que es importante el cumplimiento de las normativas laborales relacionadas a las Mypes.	1	
6	Cree usted que es necesario las sanciones laborales por el no cumplimiento de las normativas relacionadas a las Mypes.	1	
	Dimensión III: Costos laborales		
7	Cree usted que tener trabajadores registrados en planilla incrementan los costos laborales en las Mypes.	1	
8	Cree usted que si paga todos los beneficios sociales a los trabajadores dentro los plazos establecidos incrementaría los costos laborales en las Mypes.	1	
9	Cree usted que el pago a los trabajadores por planilla mensual afecta a los costos laborales en las Mypes.	1	
	Promedio general	1	

N°	CRITERIOS	INDICADORES	CALIFICACION Deficiente 0.00-0.40 Débil 0.41-0.60 Regular 0.61-0.80 Bueno 0.81-1.00	COMENTARIOS Y/O SUGERENCIAS
1	RELEVANCIA	Los ítems son pertinentes para cumplir con el objetivo de estudio, por estar vinculados directamente a la temática investigada y es coherente con el indicador o subcategoría relacionado con la problemática abordada.	1	
2	CONSISTENCIA	Los ítems son coherentes en cuanto a la estructura y contenido, sin contradicciones internas, no genera ambigüedades para la posterior interpretación de los datos.	1	
3	FINALIDAD	Los items se enfocan a cumplir los objetivos de la investigación, por ende, están diseñados para obtener la información y tiene orientación para recopilar los datos requeridos para alcanzar los resultados esperados.	1	
4	ACTUALIDAD	El instrumento está basado en información actualizada y relevante, que refleja el estado actual de conocimiento en el área de estudio.	1	
5	IMPARCIALIDAD	Los ítems están libres de sesgos y prejuicios, ya que no se evidencia influencia de investigador en las respuestas de los participantes, por ser neutrales y objetivos para la recopilación y posterior análisis de datos.	1	
6	TRANSPARENCIA	Los ítems utilizan lenguaje claro y comprensible para los participantes y, no oculta información importante.	1	
7	METODOLOGÍA	Se evidencia que los ítems están basadas en un marco teórico y conceptual sólido, para la posterior recopilación y análisis de datos.	1	
8	ORGANIZACIÓN	La organización del instrumento está estructurada de manera lógica y coherente, presenta una secuencia lógica de preguntas o secciones, que facilita la comprensión del instrumento.	1	
9	COMPRENSIÓN	El instrumento es fácil de entender, pues utiliza un lenguaje claro y conciso, evita términos técnicos o confusos innecesarios.	1	
10	SUFICIENCIA	Contiene ítems adecuados y necesarios para obtener la información requerida, satisface los objetivos y alcance de la investigación y no contiene preguntas redundantes o irrelevantes.	1	
		Promedio general	1	

3. PROMEDIO DE VALORACIÓN OBTENIDA 1

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado (x)
El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado, y nuevamente validado ( )

Lugar y fecha: Lima, 10/09/2024

Firma de experto informante
DNI Nº 08591437

Mg JAVIER PEREZ CASTILLO

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES

VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. **DATOS GENERALES:**
   - 1.1. Apellidos y nombres del informante: PEREZ CASTILLO, JAVIER JESUS
   - 1.2. Grado académico del informante: MAGISTER
   - 1.3. Institución donde labora: UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
   - 1.4. Título de la investigación: Informalidad laboral en el desarrollo empresarial de las Mypes textiles de Gamarra,
   - 1.5. Tipo de instrumento: Cuestionario
   - 1.6. Autor del instrumento: Elma Noemí, Fernández Rafael
   - 1.7. Variable a validar: Desarrollo Empresarial
2. **ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

Nº	PREGUNTAS	VALIDACIÓN DE CONTENIDO Deficiente 0.00-0.40 Débil 0.41-0.60 Regular 0.61-0.80 Bueno 0.81-1.00	COMENTARIOS Y/O SUGERENCIAS
	Dimensión I: Planificación Organizacional		
10	Cree usted que los trabajadores deben conocer los objetivos empresariales trazados en las Mypes.	1	
11	Cree usted que las normas internas y manual de funciones de las Mypes contribuyen a la consolidaciòn de la planificación organizacional.	1	
	Dimensión II: Competitividad empresarial	1	
12	Cree usted que las estrategias de crecimiento en el presupuesto de ventas y control de costos ha mejorado la competitividad empresarial de las Mypes.	1	
13	Cree usted que tener una producción eficiente neta ha mejorado la competitividad empresarial de las Mypes.	1	
	Dimensión III: Responsabilidad social		
14	Cree usted que los empleos formales contribuyen a la responsabilidad social de las Mypes.	1	
15	Cree usted que las capacitaciónes laborales a los trabajadores contribuyen a la responsabilidad social de las Mypes.	1	
	Promedio general	1	

N°	CRITERIOS	INDICADORES	CALIFICACION Deficiente 0.00-0.40 Débil 0.41-0.60 Regular 0.61-0.80 Bueno 0.81-1.00	COMENTARIOS Y/O SUGERENCIAS
1	RELEVANCIA	Los ítems son pertinentes para cumplir con el objetivo de estudio, por estar vinculados directamente a la temática investigada y es coherente con el indicador o subcategoría relacionado con la problemática abordada.	1	
2	CONSISTENCIA	Los ítems son coherentes en cuanto a la estructura y contenido, sin contradicciones internas, no genera ambigüedades para la posterior interpretación de los datos.	1	
3	FINALIDAD	Los items se enfocan a cumplir los objetivos de la investigación, por ende, están diseñados para obtener la información y tiene orientación para recopilar los datos requeridos para alcanzar los resultados esperados.	1	
4	ACTUALIDAD	El instrumento está basado en información actualizada y relevante, que refleja el estado actual de conocimiento en el área de estudio.	1	
5	IMPARCIALIDAD	Los ítems están libres de sesgos y prejuicios, ya que no se evidencia influencia de investigador en las respuestas de los participantes, por ser neutrales y objetivos para la recopilación y posterior análisis de datos.	1	
6	TRANSPARENCIA	Los ítems utilizan lenguaje claro y comprensible para los participantes y, no oculta información importante.	1	
7	METODOLOGÍA	Se evidencia que los ítems están basadas en un marco teórico y conceptual sólido, para la posterior recopilación y análisis de datos.	1	
8	ORGANIZACIÓN	La organización del instrumento está estructurada de manera lógica y coherente, presenta una secuencia lógica de preguntas o secciones, que facilita la comprensión del instrumento.	1	
9	COMPRENSIÓN	El instrumento es fácil de entender, pues utiliza un lenguaje claro y conciso, evita términos técnicos o confusos innecesarios.	1	
10	SUFICIENCIA	Contiene ítems adecuados y necesarios para obtener la información requerida, satisface los objetivos y alcance de la investigación y no contiene preguntas redundantes o irrelevantes.	1	
		Promedio general	1	

3. PROMEDIO DE VALORACIÓN OBTENIDA 1

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado (X)

El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado, y nuevamente validado ( )

Lugar y fecha: Lima, 10/09/2024

Firma de experto informante

DNI Nº ....08534143.....

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES

VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. **DATOS GENERALES:**
   - 1.1. Apellidos y nombres del informante: Esquivel Arauja Nancy Margot
   - 1.2. Grado académico del informante: Magister
   - 1.3. Institución donde labora: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
   - 1.4. Título de la investigación: Informalidad laboral en el desarrollo empresarial de las Mypes textiles de Gamarra
   - 1.5. Tipo de instrumento: Cuestionario
   - 1.6. Autor del instrumento: Elma Noemí, Fernández Rafael
   - 1.7. Variable a validar: Informalidad Laboral
2. **ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

Nº	ÍTEMS	VALIDACIÓN DE CONTENIDO Deficiente 0.00-0.40 Débil 0.41-0.60 Regular 0.61-0.80 Bueno 0.81-1.00	COMENTARIOS Y/O SUGERENCIAS
	Dimensión I: Estabilidad Laboral de los trabajadores		
1	Cree usted que el buen clima laboral al personal impacta en la estabilidad laboral de sus trabajadores.	1	
2	Cree usted que la disminución de la rotación del personal en su empresa genera estabilidad laboral a los trabajadores.	1	
3	Cree usted que el conflicto laboral impacta negativamente en la estabilidad laboral de los trabajadores.	1	
	Dimensión II: Regulación laboral		
4	Cree usted que las Mypes deben conocer los régimenes laborales para afiliar a sus trabajadores.	1	
5	Cree usted que es importante el cumplimiento de las normativas laborales relacionadas a las Mypes.	1	
6	Cree usted que es necesario las sanciones laborales por el no cumplimiento de las normativas relacionadas a las Mypes.	1	
	Dimensión III: Costos laborales		
7	Cree usted que tener trabajadores registrados en planilla incrementan los costos laborales en las Mypes.	1	
8	Cree usted que si paga todos los beneficios sociales a los trabajadores dentro los plazos establecidos incrementaría los costos laborales en las Mypes.	1	
9	Cree usted que el pago a los trabajadores por planilla mensual afecta a los costos laborales en las Mypes.	1	
	Promedio general	1.	

N°	CRITERIOS	INDICADORES	CALIFICACION Deficiente 0.00-0.40 Débil 0.41-0.60 Regular 0.61-0.80 Bueno 0.81-1.00	COMENTARIOS Y/O SUGERENCIAS
1	RELEVANCIA	Los ítems son pertinentes para cumplir con el objetivo de estudio, por estar vinculados directamente a la temática investigada y es coherente con el indicador o subcategoría relacionado con la problemática abordada.	1	
2	CONSISTENCIA	Los ítems son coherentes en cuanto a la estructura y contenido, sin contradicciones internas, no genera ambigüedades para la posterior interpretación de los datos.	1	
3	FINALIDAD	Los ítems se enfocan a cumplir los objetivos de la investigación, por ende, están diseñados para obtener la información y tiene orientación para recopilar los datos requeridos para alcanzar los resultados esperados.	1	
4	ACTUALIDAD	El instrumento está basado en información actualizada y relevante, que refleja el estado actual de conocimiento en el área de estudio.	1	
5	IMPARCIALIDAD	Los ítems están libres de sesgos y prejuicios, ya que no se evidencia influencia de investigador en las respuestas de los participantes, por ser neutrales y objetivos para la recopilación y posterior análisis de datos.	1	
6	TRANSPARENCIA	Los ítems utilizan lenguaje claro y comprensible para los participantes y, no oculta información importante.	1	
7	METODOLOGÍA	Se evidencia que los ítems están basadas en un marco teórico y conceptual sólido, para la posterior recopilación y análisis de datos.	1	
8	ORGANIZACIÓN	La organización del instrumento está estructurada de manera lógica y coherente, presenta una secuencia lógica de preguntas o secciones, que facilita la comprensión del instrumento.	1	
9	COMPRENSIÓN	El instrumento es fácil de entender, pues utiliza un lenguaje claro y conciso, evita términos técnicos o confusos innecesarios.	1	
10	SUFICIENCIA	Contiene ítems adecuados y necesarios para obtener la información requerida, satisface los objetivos y alcance de la investigación y no contiene preguntas redundantes o irrelevantes.	1	
		Promedio general	1	

3. PROMEDIO DE VALORACIÓN OBTENIDA 1

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado (X)

El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado, y nuevamente validado ( )

Lugar y fecha: Surco, 14/09/24

Firma de experto informante

DNI Nº ...08510960.....

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES

VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. **DATOS GENERALES:**
   - 1.1. Apellidos y nombres del informante: Esquivel Obando Nancy Margot.
   - 1.2. Grado académico del informante: Magister
   - 1.3. Institución donde labora: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
   - 1.4. Título de la investigación: Informalidad laboral en el desarrollo empresarial de las Mypes textiles de Gamarra.
   - 1.5. Tipo de instrumento: Cuestionario
   - 1.6. Autor del instrumento: Elma Noemí, Fernández Rafael
   - 1.7. Variable a validar: Desarrollo Empresarial
2. **ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

Nº	PREGUNTAS	VALIDACIÓN DE CONTENIDO Deficiente 0.00-0.40 Débil 0.41-0.60 Regular 0.61-0.80 Bueno 0.81-1.00	COMENTARIOS Y/O SUGERENCIAS
	Dimensión I: Planificación Organizacional		
10	Cree usted que los trabajadores deben conocer los objetivos empresariales trazados en las Mypes.	1	
11	Cree usted que las normas internas y manual de funciones de las Mypes contribuyen a la consolidaciòn de la planificación organizacional.	1	
	Dimensión II: Competitividad empresarial		
12	Cree usted que las estrategias de crecimiento en el presupuesto de ventas y control de costos ha mejorado la competitividad empresarial de las Mypes.	1	
13	Cree usted que tener una producción eficiente neta ha mejorado la competitividad empresarial de las Mypes.	1	
	Dimensión III: Responsabilidad social		
14	Cree usted que los empleos formales contribuyen a la responsabilidad social de las Mypes.	1	
15	Cree usted que las capacitaciónes laborales a los trabajadores contribuyen a la responsabilidad social de las Mypes.	1	
	Promedio general	1	

N°	CRITERIOS	INDICADORES	CALIFICACION Deficiente 0.00-0.40 Débil 0.41-0.60 Regular 0.61-0.80 Bueno 0.81-1.00	COMENTARIOS Y/O SUGERENCIAS
1	RELEVANCIA	Los ítems son pertinentes para cumplir con el objetivo de estudio, por estar vinculados directamente a la temática investigada y es coherente con el indicador o subcategoría relacionado con la problemática abordada.	1	
2	CONSISTENCIA	Los ítems son coherentes en cuanto a la estructura y contenido, sin contradicciones internas, no genera ambigüedades para la posterior interpretación de los datos.	1	
3	FINALIDAD	Los ítems se enfocan a cumplir los objetivos de la investigación, por ende, están diseñados para obtener la información y tiene orientación para recopilar los datos requeridos para alcanzar los resultados esperados.	1	
4	ACTUALIDAD	El instrumento está basado en información actualizada y relevante, que refleja el estado actual de conocimiento en el área de estudio.	1	
5	IMPARCIALIDAD	Los ítems están libres de sesgos y prejuicios, ya que no se evidencia influencia de investigador en las respuestas de los participantes, por ser neutrales y objetivos para la recopilación y posterior análisis de datos.	1	
6	TRANSPARENCIA	Los ítems utilizan lenguaje claro y comprensible para los participantes y, no oculta información importante.	1	
7	METODOLOGÍA	Se evidencia que los ítems están basadas en un marco teórico y conceptual sólido, para la posterior recopilación y análisis de datos.	1	
8	ORGANIZACIÓN	La organización del instrumento está estructurada de manera lógica y coherente, presenta una secuencia lógica de preguntas o secciones, que facilita la comprensión del instrumento.	1	
9	COMPRENSIÓN	El instrumento es fácil de entender, pues utiliza un lenguaje claro y conciso, evita términos técnicos o confusos innecesarios.	1	
10	SUFICIENCIA	Contiene ítems adecuados y necesarios para obtener la información requerida, satisface los objetivos y alcance de la investigación y no contiene preguntas redundantes o irrelevantes.	1	
		Promedio general	1	

3. **PROMEDIO DE VALORACIÓN OBTENIDA** 1

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado (X)

El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado, y nuevamente validado ( )

Lugar y fecha: Lima, 14/09/24

Firma de experto informante

DNI Nº ... 06610968 .....

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES

VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del informante: Vasquez Gil Hana Eugenia
1.2. Grado académico del informante: Doctora
1.3. Institución donde labora: Comercial CAVAS SAC
1.4. Título de la investigación: Informalidad laboral en el desarrollo empresarial de las Mypes textiles de Gamarra
1.5. Tipo de instrumento: Cuestionario
1.6. Autor del instrumento: Elma Noemí, Fernández Rafael
1.7. Variable a validar: Informalidad Laboral

2. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Nº	ÍTEMS	VALIDACIÓN DE CONTENIDO Deficiente 0.00-0.40 Débil 0.41-0.60 Regular 0.61-0.80 Bueno 0.81-1.00	COMENTARIOS Y/O SUGERENCIAS
	Dimensión I: Estabilidad Laboral de los trabajadores		
1	Cree usted que el buen clima laboral al personal impacta en la estabilidad laboral de sus trabajadores.	1	
2	Cree usted que la disminución de la rotación del personal en su empresa genera estabilidad laboral a los trabajadores.	1	
3	Cree usted que el conflicto laboral impacta negativamente en la estabilidad laboral de los trabajadores.	1	
	Dimensión II: Regulación laboral		
4	Cree usted que las Mypes deben conocer los régimenes laborales para afiliar a sus trabajadores.	1	
5	Cree usted que es importante el cumplimiento de las normativas laborales relacionadas a las Mypes.	1	
6	Cree usted que es necesario las sanciones laborales por el no cumplimiento de las normativas relacionadas a las Mypes.	1	
	Dimensión III: Costos laborales		
7	Cree usted que tener trabajadores registrados en planilla incrementan los costos laborales en las Mypes.	1	
8	Cree usted que si paga todos los beneficios sociales a los trabajadores dentro los plazos establecidos incrementaría los costos laborales en las Mypes.	1	
9	Cree usted que el pago a los trabajadores por planilla mensual afecta a los costos laborales en las Mypes.	1	
	Promedio general	1	

Nº	CRITERIOS	INDICADORES	CALIFICACION Deficiente 0.00-0.40 Débil 0.41-0.60 Regular 0.61-0.80 Bueno 0.81-1.00	COMENTARIOS Y/O SUGERENCIAS
1	RELEVANCIA	Los ítems son pertinentes para cumplir con el objetivo de estudio, por estar vinculados directamente a la temática investigada y es coherente con el indicador o subcategoría relacionado con la problemática abordada.	1	
2	CONSISTENCIA	Los ítems son coherentes en cuanto a la estructura y contenido, sin contradicciones internas, no genera ambigüedades para la posterior interpretación de los datos.	1	
3	FINALIDAD	Los items se enfocan a cumplir los objetivos de la investigación, por ende, están diseñados para obtener la información y tiene orientación para recopilar los datos requeridos para alcanzar los resultados esperados.	1	
4	ACTUALIDAD	El instrumento está basado en información actualizada y relevante, que refleja el estado actual de conocimiento en el área de estudio.	1	
5	IMPARCIALIDAD	Los ítems están libres de sesgos y prejuicios, ya que no se evidencia influencia de investigador en las respuestas de los participantes, por ser neutrales y objetivos para la recopilación y posterior análisis de datos.	1	
6	TRANSPARENCIA	Los ítems utilizan lenguaje claro y comprensible para los participantes y, no oculta información importante.	1	
7	METODOLOGÍA	Se evidencia que los ítems están basadas en un marco teórico y conceptual sólido, para la posterior recopilación y análisis de datos.	1	
8	ORGANIZACIÓN	La organización del instrumento está estructurada de manera lógica y coherente, presenta una secuencia lógica de preguntas o secciones, que facilita la comprensión del instrumento.	1	
9	COMPRENSIÓN	El instrumento es fácil de entender, pues utiliza un lenguaje claro y conciso, evita términos técnicos o confusos innecesarios.	1	
10	SUFICIENCIA	Contiene ítems adecuados y necesarios para obtener la información requerida, satisface los objetivos y alcance de la investigación y no contiene preguntas redundantes o irrelevantes.	1	
		Promedio general	1	

3. PROMEDIO DE VALORACIÓN OBTENIDA 1

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado (X)

El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado, y nuevamente validado ( )

Lugar y fecha: Lima, 14/09/2024

Firma de experto informante

DNI Nº 41781565

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES

VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. **DATOS GENERALES:**
   - 1.1. Apellidos y nombres del informante: Vasquez Gil Mona Eugenia
   - 1.2. Grado académico del informante: Doctorado
   - 1.3. Institución donde labora: Comercial CAJAS SAC
   - 1.4. Título de la investigación: Informalidad laboral en el desarrollo empresarial de las Mypes textiles de Gamarra
   - 1.5. Tipo de instrumento: Cuestionario
   - 1.6. Autor del instrumento: Elma Noemí, Fernández Rafael
   - 1.7. Variable a validar: Desarrollo Empresarial
2. **ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

Nº	PREGUNTAS	VALIDACIÓN DE CONTENIDO Deficiente 0.00-0.40 Débil 0.41-0.60 Regular 0.61-0.80 Bueno 0.81-1.00	COMENTARIOS Y/O SUGERENCIAS
	Dimensión I: Planificación Organizacional		
10	Cree usted que los trabajadores deben conocer los objetivos empresariales trazados en las Mypes.	1	
11	Cree usted que las normas internas y manual de funciones de las Mypes contribuyen a la consolidaciòn de la planificación organizacional.	1	
	Dimensión II: Competitividad empresarial		
12	Cree usted que las estrategias de crecimiento en el presupuesto de ventas y control de costos ha mejorado la competitividad empresarial de las Mypes.	1	
13	Cree usted que tener una producción eficiente neta ha mejorado la competitividad empresarial de las Mypes.	1	
	Dimensión III: Responsabilidad social		
14	Cree usted que los empleos formales contribuyen a la responsabilidad social de las Mypes.	1	
15	Cree usted que las capacitaciónes laborales a los trabajadores contribuyen a la responsabilidad social de las Mypes.	1	
	Promedio general	1	

N°	CRITERIOS	INDICADORES	CALIFICACION Deficiente 0.00-0.40 Débil 0.41-0.60 Regular 0.61-0.80 Bueno 0.81-1.00	COMENTARIOS Y/O SUGERENCIAS
1	RELEVANCIA	Los ítems son pertinentes para cumplir con el objetivo de estudio, por estar vinculados directamente a la temática investigada y es coherente con el indicador o subcategoría relacionado con la problemática abordada.	1	
2	CONSISTENCIA	Los ítems son coherentes en cuanto a la estructura y contenido, sin contradicciones internas, no genera ambigüedades para la posterior interpretación de los datos.	1	
3	FINALIDAD	Los ítems se enfocan a cumplir los objetivos de la investigación, por ende, están diseñados para obtener la información y tiene orientación para recopilar los datos requeridos para alcanzar los resultados esperados.	1	
4	ACTUALIDAD	El instrumento está basado en información actualizada y relevante, que refleja el estado actual de conocimiento en el área de estudio.	1	
5	IMPARCIALIDAD	Los ítems están libres de sesgos y prejuicios, ya que no se evidencia influencia de investigador en las respuestas de los participantes, por ser neutrales y objetivos para la recopilación y posterior análisis de datos.	1	
6	TRANSPARENCIA	Los ítems utilizan lenguaje claro y comprensible para los participantes y, no oculta información importante.	1	
7	METODOLOGÍA	Se evidencia que los ítems están basadas en un marco teórico y conceptual sólido, para la posterior recopilación y análisis de datos.	1	
8	ORGANIZACIÓN	La organización del instrumento está estructurada de manera lógica y coherente, presenta una secuencia lógica de preguntas o secciones, que facilita la comprensión del instrumento.	1	
9	COMPRENSIÓN	El instrumento es fácil de entender, pues utiliza un lenguaje claro y conciso, evita términos técnicos o confusos innecesarios.	1	
10	SUFICIENCIA	Contiene ítems adecuados y necesarios para obtener la información requerida, satisface los objetivos y alcance de la investigación y no contiene preguntas redundantes o irrelevantes.	1	
		Promedio general	1	

3. PROMEDIO DE VALORACIÓN OBTENIDA 1

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado (X)

El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado, y nuevamente validado ( )

Lugar y fecha: Lima, 14/09/2024

Firma de experto informante

DNI Nº 41581569

ANEXO D: Población estimada



mail.google.com/mail/u/2/?ogbl#inbox/FMfcgzQVzXVPsRbTnvvSXScnChDhKrXs

Buscar correo

1_Correo - Expediente 2024-827374 Recibidos

Servicios IR LIMA <servicios.irlima@sunat.gob.pe>
para mí

mié, 4 sept, 13:42

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted señora **FERNANDEZ RAFAEL ELMA NOEMI**, por este medio, en atención a la solicitud del asunto, a través de la cual indican: *"...POR FAVOR QUISIERA LA LISTA Y CANTIDAD (SI ES POSIBLE EL RUC Y/O RAZON SOCIAL DE LAS EMPRESAS) DE LAS MYPES DEL SECTOR TEXTIL UBICADAS EN GAMARRA REGISTRADAS EN SUNAT. ES PARA FINES ACADÉMICOS, SOY EGRESADA DE LA CARRERA DE CONTABILIDAD Y ESTA INFORMACIÓN SOLO ES PARA MI TRABAJO DE INVESTIGACIÓN"*.

Sobre el particular, hacemos de su conocimiento que la Oficina de Control de Gestión de la Intendencia Lima de nuestra Institución ha informado que al 04.09.2024, **no** existe registro alguno que contenga **expresamente** la información solicitada. En ese sentido, esta Administración Tributaria tendría la necesidad de crear o producir un reporte específico que contenga solamente los datos solicitados.

Asimismo, el tercer párrafo del artículo 13° de la Ley N° 27806 – Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública y normas modificatorias, estipula lo siguiente: "*La solicitud de información no implica la obligación de las entidades de la Administración Pública de crear o producir información con la que no cuente o no tenga obligación de contar al momento de efectuarse el pedido*". Por lo tanto, la SUNAT **no está obligada** de crear o producir información, así como, se encuentra imposibilitada de procesarla; y de efectuar procedimientos analíticos y evaluativos o cruces de procedimientos.

Sin perjuicio de lo expuesto, le sugerimos ingresar a través de los siguientes enlaces, en los que podrá obtener información de interés:

- Contribuyentes registrados según distrito y actividad económica
- Consulta de RUC, donde puede obtener información general, como número de RUC, Razón social, domicilio fiscal (solo para el caso de personas jurídicas), entre otros datos, así mismo acceder a la versión imprimible de la ficha RUC.
- Padrón Reducido RUC, donde obtendrá el padrón reducido RUC al que puede acceder para la descarga y consultar información de manera general del número de RUC, nombre o razón social, domicilio fiscal (solo para personas jurídicas), entre otros datos. Para trabajar dicha información deberá usar un manejador de base de datos.

- https://emprender.sunat.gob.pe/emprendiendo/herramientas/regimen-mype-tributario y https://www.gob.pe/6990, donde podrá obtener información sobre el **régimen MYPE Tributario** declarado ante **SUNAT**
- http://www2.trabajo.gob.pe/el-ministerio-2/sector-empleo/dir-gen-promocion-del-empleo/remype/sobre-el-registro-remype/ donde podrá informarse acerca del **Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa** administrado por el **Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE.**

Dicha información se encuentra publicada en aplicación a lo dispuesto en el artículo 5º del TUO de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aprobado por Decreto Supremo N° 021-2019-JUS (publicado el 11.12.2019). Cabe señalar, que la información difundida a través de nuestro Portal es de **conocimiento público**, por lo que el ejercicio del derecho de acceso a la misma se tendrá por satisfecho con la comunicación por escrito al interesado de la página web del Portal que la contiene.

Tabla 37

Información de la SUNAT de las Mypes textiles en La Victoria

CONTRIBUYENTES SEGÚN DISTRITO,ACTIVIDAD ECONÓMICA Y RÉGIMEN TRIBUTARIO, AÑOS 2015-2024 (En Cantidad) 1/

Código Ubigeo 2/	DEPARTAMENTO UBIGEO	Provincia UBIGEO	Distrito UBIGEO	Código CIIU 3/		Régimen Tributario 4/	2024*
150115	LIMA	LIMA	LA VICTORIA	1810	FAB. DE PRENDAS DE VESTIR EXCEPTO PRENDAS DE PIEL	Rta 3ra RER	1723
150115	LIMA	LIMA	LA VICTORIA	1810	FAB. DE PRENDAS DE VESTIR EXCEPTO PRENDAS DE PIEL	Rta 3ra RMT	1641
150115	LIMA	LIMA	LA VICTORIA	1810	FAB. DE PRENDAS DE VESTIR EXCEPTO PRENDAS DE PIEL	Rta 4ta	215
150115	LIMA	LIMA	LA VICTORIA	1810	FAB. DE PRENDAS DE VESTIR EXCEPTO PRENDAS DE PIEL	RUS	2238
150115	LIMA	LIMA	LA VICTORIA	5131	VTA. AL POR MAYOR DE PRODUCTOS TEXTILES, PRENDAS DE VESTIR Y CALZADO	Rta 3ra RER	1877
150115	LIMA	LIMA	LA VICTORIA	5131	VTA. AL POR MAYOR DE PRODUCTOS TEXTILES, PRENDAS DE VESTIR Y CALZADO	Rta 3ra RMT	2581
150115	LIMA	LIMA	LA VICTORIA	5131	VTA. AL POR MAYOR DE PRODUCTOS TEXTILES, PRENDAS DE VESTIR Y CALZADO	Rta 4ta	156
150115	LIMA	LIMA	LA VICTORIA	5131	VTA. AL POR MAYOR DE PRODUCTOS TEXTILES, PRENDAS DE VESTIR Y CALZADO	RUS	2480
150115	LIMA	LIMA	LA VICTORIA	5232	L POR MENOR DE PRODUCTOS TEXTILES, PRENDAS DE VESTIR, CALZADO Y ARTICULOS DE	Rta 3ra RER	2333
150115	LIMA	LIMA	LA VICTORIA	5232	L POR MENOR DE PRODUCTOS TEXTILES, PRENDAS DE VESTIR, CALZADO Y ARTICULOS DE	Rta 3ra RMT	1310
150115	LIMA	LIMA	LA VICTORIA	5232	L POR MENOR DE PRODUCTOS TEXTILES, PRENDAS DE VESTIR, CALZADO Y ARTICULOS DE	Rta 4ta	217
150115	LIMA	LIMA	LA VICTORIA	5232	L POR MENOR DE PRODUCTOS TEXTILES, PRENDAS DE VESTIR, CALZADO Y ARTICULOS DE	RUS	11543

Nota. La tabla muestra las Mypes textiles que están en La Victoria, según código de CIIU.

Tabla 38

CIIU de las empresas que se encuentran en la Victoria

Distrito	CIIU	ACTIVIDAD	TOTAL
La Victoria	1810	FAB. DE PRENDAS DE VESTIR EXCEPTO PRENDAS DE PIEL	5,817
La Victoria	5131	VTA. AL POR MAYOR DE PRODUCTOS TEXTILES, PRENDAS DE VESTIR Y CALZADO	7,094
La Victoria	5232	VTA. AL POR MENOR DE PRODUCTOS TEXTILES, PRENDAS DE VESTIR, CALZADO Y ARTICULOS DE CUERO	15,403
		TOTAL	28,314

Nota. La tabla muestra las Mypes textiles tiene por actividad fabricación de prendas de vestir, venta al por mayor y menor de prendas de vestir.

ANEXO E: Detalle de costos de una Mype textil

Tabla 39

Especificaciones de la elaboración de un producto.

ESPECIFICACIÓN	DESCRIPCIÓN				MODELO DEL PRODUCTO
PRENDA	Buzo				
TALLA	S				
PÚBLICO OBJETIVO	Dama /Varón				
TEMPORADA	Otoño-Invierno				
TIPO DE TELA	Franela 20/1 reactivo				
Especificaciones de tela	**Precio de Rollo**	S/28.00	**Medida**	tubular ancho 90 cm	
	Precio total	S/466.67	**Rendimiento (metros)**	1.8	
	Precio por metro	S/15.56	**Metro**	30	
ACCESORIOS	1 bolsillo Elástico Etiqueta				
PAQUETE	**Precio de paquete de 100 bolsas de celofan (16x24)**	S/ 12.50	**Precio de una bolsa**	S/ 0.13	

MATERIAL NECESARIO PARA UN PANTALÓN	Unidad de medida	Cantidad	Costo unitario	Costo total
Tela	metro	1.2	S/15.56	S/18.67
Bolsillo	metro	0.25	S/15.56	S/3.89
Elástico	metro	0.4	S/0.30	S/0.12
Etiquetas	unidad	1	S/0.04	S/0.04
Bolsa	unidad	1	S/0.13	S/0.13
MP POR UN PANTALÓN				S/22.84

Nota. La tabla muestra la descripción de los materiales necesarios para un buzo talla unisex.

Tabla 40

Planilla de una microempresa

N°	DOC. IDENTIDAD N°	APELLIDOS Y NOMBRES	PENSIONES	CUSPP	CARGO	AREA	BASICO	Fecha de Ingreso	Hrs trabajados	Días del Mes	Días Trabajados	Fijo	Asignación Familiar	Remuneración Afecta a Descuentos	Bonificación Extraordinaria 6.75% ó 9%	Total Remuneración	Aporte ONP 13%	Aporte Obligatorio AFP 10%	Prima Invalidez Sobreviv. 1.70%	Comisión Porcentual Rem.	SIS	Neto a Pagar	Pago por día 30	Pago por hora 8
1	11111	Persona 1	INTEGRA	4690EPAC	Cortador	Confección	1,025.00	14/09/2015	-	240.00	30	30	1,025.00		1,025.00		1,025.00		102.50	17.43	0.00	15.00	905.08	30.17	3.77
2	22222	Persona 2	HABITAT	1011JCUR	Costurero	Confección	1,025.00	01/06/2016	-	240.00	30	30	1,025.00		1,025.00		1,025.00		102.50	17.43	0.00	15.00	905.08	30.17	3.77
3	33333	Persona 3	PRIMA	830MMBU	Acabados	Confección	1,025.00	01/02/2017	-	240.00	30	30	1,025.00		1,025.00		1,025.00		102.50	17.43	16.40	15.00	888.68	29.62	3.70
							3,075.00			**720.00**			**3,075.00**	**-**	**3,075.00**	**-**	**3,075.00**	**-**	**307.50**	**52.28**	**16.40**	**45.00**	**2,698.83**		

Nota. La tabla muestra la planilla de una microempresa formal con tres trabajadores afiliados al SIS.

Tabla 41

Planilla de una pequeña empresa

N°	DOC. IDENTIDAD N°	APELLIDOS Y NOMBRES	PENSIONES	CUSPP	CARGO	AREA	BASICO	Fecha de Ingreso	Hrs trabajados	Días del Mes	Días Trabajados	Fijo	Asignación Familiar	Remuneración Afecta a Descuentos	CTS	Gratificaciones	Bonificación Extraordinaria 6.75% ó 9%	Total Remuneración	Aporte ONP 13%	Aporte Obligatorio AFP 10%	Prima Invalidez Sobreviv. 1.70%	Comisión Porcentual Rem.	ESSALUD 9%	Neto a Pagar	Pago por día 30	Pago por hora 8
1	11111	Persona 1	INTEGRA	574690EPACY8	Cortador	Confección	1,025.00	14/09/2015	-	240.00	30	30	1,025.00		1,025.00				1,025.00		102.50	17.43	0.00	92.25	905.08	30.17	3.77
2	22222	Persona 2	HABITAT	621011JCURO7	Costurero	Confección	1,025.00	01/06/2016	-	240.00	30	30	1,025.00		1,025.00				1,025.00		102.50	17.43	0.00	92.25	905.08	30.17	3.77
3	33333	Persona 3	PRIMA	836830MMBUN:	Acabados	Confección	1,025.00	01/02/2017	-	240.00	30	30	1,025.00		1,025.00				1,025.00		102.50	17.43	16.40	92.25	888.68	29.62	3.70
							3,075.00			720.00			3,075.00	-	3,075.00	-	-	-	3,075.00	-	307.50	52.28	16.40	276.75	2,698.83		

Nota. La tabla muestra la planilla de una pequeña empresa formal con tres trabajadores afiliados al ESSALUD.

Tabla 42

CASO: Mype textil formal costeo de una prenda de vestir con trabajadores en planilla.

EMPRESA FORMAL: Creaciones A&R

DESCRIPCIÓN: Pantalón unisex (dama y varón)
CANTIDAD PRODUCIDA: 20
TIEMPO UTILIZADO: 4.5 horas

NRO	RUBRO	UNIDAD/MEDIDA	CONSUMO TOTAL	PRECIO UNITARIO (S/.)	PRECIO COMPRA TOTAL (S/.)	COSTO UNITARIO PARA UNA PEQUEÑA EMPRESA	COSTO UNITARIO PARA UNA MICRO EMPRESA
I	**MATERIAL DIRECTO**						
	Tela	Metro	30.00	S/15.56	S/466.67	S/22.56	S/22.56
II	**MATERIAL INDIRECTO**						
	Elástico	metro	8.00	S/0.30	S/2.40	S/0.12	S/0.12
	Etiquetas	unidad	20.00	S/0.04	S/0.80	S/0.04	S/0.04
	Bolsas	unidad	20.00	S/0.13	S/2.50	S/0.13	S/0.13
	Agujas	unidad	3.00	S/0.60	S/1.80	S/0.09	S/0.09
	Hilos	unidad	2.00	S/3.00	S/6.00	S/0.30	S/0.30
			COSTOS DE MATERIALES		**S/480.17**	**S/24.01**	**S/24.01**
IV	**MANO DE OBRA DIRECTA**						
	Corte (1 persona)	horas	1.00			S/3.77	S/3.77
	Costura (1 persona)	horas	2.50			S/9.43	S/9.43
	Acabado (1 persona)	horas	1.00			S/3.70	S/3.70
			COSTO TOTAL DE MOD			S/16.90	S/16.90
V	**OTROS COSTOS INDIRECTOS DE FABRICACIÓN**						
	Depreciación de maquinarias	horas	8.00	S/0.95	S/7.60	S/0.38	S/0.38
	Mecánico de máquinas	horas	1.00	S/1.36	S/1.36	S/0.07	S/0.07
	Patrones y ploteos	unidad	1.00	S/28.00	S/28.00	S/1.40	S/1.40
	Energía electrica	kilowatts	200.00	S/0.49	S/98.00	S/4.90	S/4.90
	Nota: Se considera que el local es propio						
			COSTO TOTAL CIF			**S/6.75**	**S/6.75**
	Costo de fabricación					S/47.66	S/47.66
	Utilidad	57%				S/27.17	S/27.17
	Precio de venta neto					S/74.82	S/74.82
	IGV	18%				S/13.47	S/13.47
	Precio de venta al público					**S/88.29**	**S/88.29**

Nota. La tabla muestra el cálculo de material, mano de obra y costos indirectos (consumo, precio unitario y precio total), para la realización de 20 pantalones talla unisex, de una Mype textil formal de confección.

Teniendo en cuenta las especificaciones de la Tabla 39, la Tabla 40 y Tabla 41 (planilla de la micro y pequeña empresa respectivamente), en la Tabla 42 se calculará los costos que incurre una Mype textil formal de confección siendo el trabajo por horas y a su vez se considera tres trabajadores en planilla, con un pago por hora según el cálculo en la planilla. Por otra parte, se consideró que la empresa tributa IGV, siendo un precio de venta al público, similar al de una pequeña y micro empresa.

Tabla 43

CASO: Mype textil informal costeo de una prenda de vestir con trabajadores sin planilla.

EMPRESA INFORMAL: La Moda

DESCRIPCIÓN: Pantalón unisex (dama y varón)
CANTIDAD PRODUCIDA: 20

NRO	RUBRO	UNIDAD/MEDIDA	CONSUMO TOTAL	PRECIO UNITARIO (S/.)	PRECIO COMPRA TOTAL (S/.)	COSTO UNITARIO PARA UNA PEQUEÑA EMPRESA (S/.)	COSTO UNITARIO PARA UNA MICRO EMPRESA (S/.)
I	**MATERIAL DIRECTO**						
	Tela	Metro	30.00	S/15.56	S/466.67	S/22.56	S/22.56
II	**MATERIAL INDIRECTO**						
	Elástico	metro	8.00	S/0.30	S/2.40	S/0.12	S/0.12
	Etiquetas	unidad	20.00	S/0.04	S/0.80	S/0.04	S/0.04
	Bolsas	unidad	20.00	S/0.13	S/2.50	S/0.13	S/0.13
	Agujas	unidad	3.00	S/0.60	S/1.80	S/0.09	S/0.09
	Hilos	unidad	2.00	S/3.00	S/6.00	S/0.30	S/0.30
			COSTOS DE MATERIALES		**S/480.17**	**S/23.23**	**S/23.23**
III	**MANO DE OBRA DIRECTA**						
	Corte (1 persona)	horas	1.00			S/2.92	S/2.71
	Costura (1 persona)	horas	2.50			S/7.29	S/6.77
	Acabado (1 persona)	horas	1.00			S/2.92	S/2.71
			COSTO TOTAL DE MOD			S/13.13	S/12.19
	Nota: teniendo en cuenta						
	Salario	S/700.00					
	Beneficios sociales (pequeña empresa)	S/0.00					
	Costo total mensual	S/700.00					
	Costo por hora de un trabajador de pequeña empresa	S/2.92					
	Salario	S/650.00					
	Beneficios sociales (micro empresa)	S/0.00					
	Costo total mensual	S/650.00					
	Costo por hora de un trabajador de microempresa	S/2.71					
IV	**OTROS COSTOS INDIRECTOS DE FABRICACIÓN**						
	Depreciación de maquinarias	Horas	8.00	S/0.80	S/6.40	S/0.32	S/0.32
	Energía electrica	kilowatts	200.00	S/0.49	S/98.00	S/4.90	S/4.90
	Patrones y ploteos	unidad	1.00	S/28.00	S/28.00	S/1.40	S/1.40
	Alquiler	diario	1	S/30.00	S/30.00	S/1.50	S/1.50
			COSTO TOTAL CIF			**S/8.12**	**S/8.12**
	Costo de fabricación					S/44.48	S/43.54
	Utilidad	57%				S/25.35	S/24.82
	Precio de venta neto					S/69.83	S/68.35
	IGV	18%				S/0.00	S/0.00
	Precio de venta al público					**S/69.83**	**S/68.35**

Nota. La tabla muestra el cálculo de material, mano de obra y costos indirectos (consumo, precio unitario y precio total), para la realización de 20 pantalones talla unisex, de una Mype textil informal de confección.

Teniendo en cuenta las especificaciones de la Tabla 39, en la Tabla 43 se calculará los costos que incurre una Mype textil formal de confección siendo el trabajo por horas y a su vez se considera tres trabajadores con un pago por hora según pago promedio que realizan por una costura recta. Por otra parte, se consideró que la Mype textil no tributa IGV, siendo un precio de venta al público, menor al de una Mype textil formal.

Tabla 44

Comparativo de los costos laborales incurridos mensualmente de una Mype textil formal vs Mype textil informal

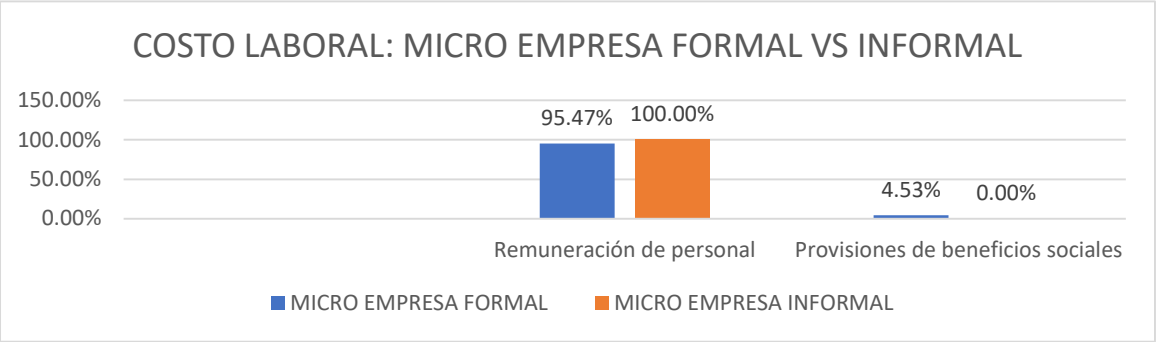
	MICRO EMPRESA FORMAL		PEQUEÑA EMPRESA FORMAL		MICRO EMPRESA INFORMAL		PEQUEÑA EMPRESA INFORMAL	
ESTRUCTURA DE GASTOS OPERATIVOS								
Administrativos								
Remuneración de personal	S/2,698.83	95.47%	S/2,698.83	76.40%	S/1,950.00	100.00%	S/2,100.00	100.00%
Provisiones de beneficios sociales	S/128.13	4.53%	S/833.67	23.60%	S/0.00	0.00%	S/0.00	0.00%
Total	S/2,826.95	100.00%	S/3,532.49	100.00%	S/1,950.00	100.00%	S/2,100.00	100.00%

Nota. Comparativo de los gastos del personal mensual en una Mype textil formal vs informal

Según la Tabla 44 se compara los costos laborales mensuales que una Mype textil formal considerando las provisiones de beneficios sociales dando una suma para la microempresa formal de S/. 2,826.95 y una pequeña empresa de S/. 3,532.49, siendo este cálculo por tres trabajadores. Por otra parte, la micro y pequeña empresa informal solo se considera el pago mensual que es menor al de un sueldo mínimo.

Figura 23

Comparativa de costo laboral de microempresa formal vs informal

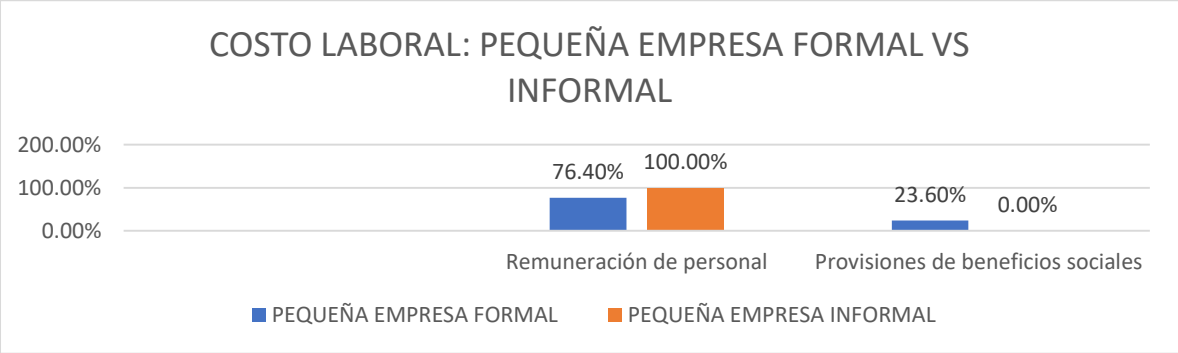


Nota. Comparativo de los costos laborales mensuales de una microempresa formal vs informal.

Según la Figura 23 se verifica que la microempresa formal tiene un 95.47% remuneración mensual que costea por tres trabajadores en planilla y un 4.53% de provisiones de beneficios sociales (vacaciones y SIS). En cuanto a la microempresa informal solo se paga el 100% de la remuneración, sin considerar los beneficios sociales.

Figura 24

Comparativa de costo laboral de pequeña empresa forma vs informal



Nota. Comparativo de los costos laborales mensuales de una pequeña empresa formal vs informal.

Según la Figura 24 se verifica que la pequeña empresa formal tiene un 76.40% remuneración mensual que costea por tres trabajadores en planilla y un 23.60% de provisiones de beneficios sociales (vacaciones, gratificación, CTS y ESSALUD). En cuanto a la pequeña empresa informal solo se paga el 100% de la remuneración, sin considerar los beneficios sociales.