



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Inspecciones Laborales y su relación con la
Formalización de las Mipyme en la Región Lima, 2014**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Carlos Hinostroza Hinostroza

ASESOR:

Dr. Noel Alcas Zapata

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Control Administrativo

PERÚ – 2017

Página del Jurado

Dr. Jorge Rafael Díaz Dumont

Presidente

Dra. Rosalía Zárate Barrial

Secretario

Dr. José Muñoz Salazar

Vocal

Dedicatoria

A mis padres espirituales Señor de Muruhuay y Santa Rosa de Lima, por su inmenso amor, comprensión y apoyo incondicional que me brindan en mi vida profesional. A mis hermanos por motivar mi superación.

A mi esposa que siempre alentó mi superación. A mis hijos por su constante apoyo y comprensión en los momentos que las necesite.

Carlos Hinostroza Hinostroza

Agradecimientos

A mis maestros de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo que me ofrecieron la oportunidad de realizarme profesionalmente

A mi Asesor, por su apoyo constante, por dedicarme su tiempo para realizar el presente trabajo y brindarme su afecto, confianza y amistad.

A mis familiares, preocupados para alcanzar esta meta. Mi deuda es personal de cariño e intelectual, por sus apreciados consejos, que me dieron en todo el desarrollo del presente trabajo.

Estoy eternamente agradecido a todos ellos.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Carlos Hinostriza Hinostriza, estudiante del Programa de Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 07193395 respectivamente, con la tesis titulada "Las Inspecciones Laborales y su relación con la Formalización de las MIPYME en la Región Lima, 2014"

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.

Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.

- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestra acción se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, Diciembre del 2015

Carlos Hinostriza Hinostriza
DNI N° 07193395

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de Elaboración y Sustentación de Tesis de la Facultad de Administración Pública, Escuela de Postgrado de la Universidad "Cesar Vallejo" sede en Lima Norte, para elaborar la Tesis de Maestría en Gestión Pública, presento el trabajo de investigación denominado "Las Inspecciones Laborales y su relación con la Formalización de las Mipyme en la Región Lima, 2014".

La investigación presenta como propósito, establecer la relación que se dan entre las dos variables, ya que en relación a las inspecciones laborales por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la SUNAFIL – Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, aún tienen importantes retos que cumplir frente a la formalización de los negocios tanto de las micro, pequeños y medianos empresarios y las personas naturales con negocio. Creo por conveniente explicar en esta investigación que las condiciones que el Estado Peruano está creando por parte del Gobierno Central, se hace urgente reglamentar las medidas de las leyes y normas siguientes: Ley N° 30056, Ley N° 28015, Decreto Legislativo N° 1223 y otras normas afines, que proponen generar emprendimientos empresariales por parte de las personas egresadas de las universidades, institutos superiores y otras entidades educativas, para generar empleo, combatir la pobreza y evitar el crecimiento de la informalidad que afecta a nuestro país.

El documento consta de siete capítulos los mismos que se presenta en detalle en la introducción del presente trabajo de investigación.

Los resultados que se obtengan de la presente investigación, beneficiaran no solo a la Región Lima, donde se llevó a cabo el estudio, sino a todos aquellos que deseen servirse de la experiencia y el estudio realizado, con lo cual se habrá logrado con creces y responsabilidad mi deseo, mis aportes y mi cometido.

ÍNDICE

CARATULA	
PAGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTOS	iv
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
RESUMEN	xii
BSTRACT	xiii
CAPITULO I	1
INTRODUCCION1	
INTRODUCCION	2
1.1 Antecedentes	4
1.1.1 Antecedentes Internacionales	4
1.1.2 Antecedentes Nacionales	12
1.1.3 Marco teórico referencial	15
1.1.4 Clases de microempresas	18
1.1.5 Marco espacial	21
1.1.6 Marco temporal	21
1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística	21
1.2.1 Supuestos teóricos	22
1.2.2 El Régimen Laboral Especial (RLE) de la MYPE para combatir la informalidad	24
1.3 Justificación	26
1.3.1 Justificación teórica	26
1.3.2 Justificación metodológica	27
1.3.3 Justificación práctica	27
1.4 Problema	28
1.4.1 Problema principal	28
1.4.2 Problema específicos	28
1.5 Objetivos de la investigación	29
1.5.1 Objetivo general	29
1.5.2 Objetivos específicos	29
1.6 Hipótesis	29
1.6.1 Hipótesis General	29
1.6.2 Hipótesis Específica	30

CAPITULO II	31
MARCO METODOLÓGICO	31
2.1 Variables	32
2.1.1 Variable independiente: Inspecciones laborales	32
2.1.2 Variable dependiente: Formalización de la Mipyme	33
2.2 Operacionalización de variables	35
2.3 Metodología	42
2.4 Tipos de estudio	42
2.4.1 Nivel	43
2.4.2 Técnicas	43
2.4.3 Método de estudio	43
2.5 Diseño	44
2.6 Población, muestra y muestreo	45
2.6.1 Población	45
2.6.2 Muestra	46
2.6.3 Muestreo	46
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	47
2.7.1 Técnicas	47
2.7.2 Instrumentos	47
2.8 Método de análisis de datos	50
2.8.1 Validez y Confiabilidad	50
2.8.2 Procedimiento de recolección de datos	53
2.9 Aspectos éticos	55
CAPITULO III	56
RESULTADOS	56
3.1 Presentación de resultados descriptivos	57
3.1.1 Resultados para Inspecciones Laborales	57
3.1.2 Resultados para la formalización de las mipymes	65
3.2 Presentación de resultados inferenciales	73
3.2.1 Contrastación de la hipótesis general	73
3.2.2 Contrastación de las hipótesis específicas	74
CAPITULO IV	80
DISCUSION	80
4.1 Discusión	81
V. CONCLUSIONES	84
VI. RECOMENDACIONES	87
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	89

ANEXO 1	91
CARTA DE PRESENTACION	91
ANEXO 2	92
REGIMEN LABORAL ESPECIAL DE LA MYPE	92
ANEXO 3	93
CUESTIONARIO: INSPECCIONES LABORALES	93
ANEXO 4	95
CUESTIONARIO: FORMALIZACION DE LAS MIPYME	95

Índice de tablas

Tabla 1: Operacionalización de la Variable: Inspecciones Laborales	6
Tabla 2: Operacionalización de la Variable: Formalización de las Mipyme	38
Tabla 3: Variable: Inspecciones Laborales con escalas, valores, niveles y rangos.	39
Tabla 4: Variable: Formalización de las Mipyme con escales, valores, niveles y rangos	41
Tabla 5: Población de Unidades Empresariales en la Región Lima 2014	56
Tabla 6: Interpretación de la Correlación de Rho de Spearman	50
Tabla 7: Validez de contenido: Inspecciones laborales	51
Tabla 8: Confiabilidad por Alfa de Cronbach de Inspecciones Laborales	51
Tabla 9: Validez de contenido: Formalización de las Mipyme	52
Tabla 10: Confiabilidad por Alfa de Cronbach de Formalización de las Mipyme	53
Tabla 11: Inspecciones Laborales en la Región Lima 2014	57
Tabla 12: Dimensión Orientadora en Inspecciones Laborales	59
Tabla 13: Dimensión Fiscalizadora en Inspecciones Laborales	61
Tabla 14: Dimensión Sancionadora en Inspecciones Laborales	63
Tabla 15: Formalización de las Mipyme en la Región Lima	65
Tabla 16: Dimensión Legal en la Formalización de las Mipyme	67
Tabla 17: Dimensión Laboral en la Formalización de las Mipyme	69
Tabla 18: Dimensión Tributaria en la Formalización de las Mipyme	71
Tabla 19: Correlaciones entre Inspecciones Laborales y Formalización de las Mipyme	74
Tabla 20: Correlaciones entre la Dimensión Orientadora y la Formalización de las Mipyme	75
Tabla 21: Correlaciones entre la Dimensión Fiscalizadora y la Formalización de las Mipyme	77
Tabla 22: Correlaciones entre la Dimensión Sancionadora y la Formalización de las Mipyme	78

Índice de figuras

Figura 1: Inspecciones Laborales en la Región Lima 2014	58
Figura 2: Dimensión Orientadora en Inspecciones Laborales	60
Figura 3: Dimensión Fiscalizadora en Inspecciones Laborales	62
Figura 4: Dimensión Sancionadora en Inspecciones Laborales	64
Figura 5: Formalización de las Mipyme en la Región Lima 2014	66
Figura 6: Dimensión Legal en la Formalización de las Mipyme	68
Figura 7: Dimensión Laboral en la Formalización de las Mipyme	70
Figura 8: Dimensión Tributaria en la Formalización de las Mipyme	72

Resumen

El presente trabajo tiene como objetivo investigar la relación que se da entre las Inspecciones Laborales y la Formalización de las Mipyme en la Región Lima, 2014, en ella se procedió a evaluar las inspecciones laborales en relación con la formalización de las micro, pequeñas y medianas empresas, es decir, la forma como se conducen los empresarios en el marco de distintos parámetros relacionados a la formalización de los informales y la mejora continua de los servicios de inspección laboral en sus dimensiones de orientadora, fiscalizadora y sancionadora. Dicho estudio empleo el tipo de investigación básica, con un diseño no experimental, descriptivo, correlacional y transversal. La muestra de la investigación se plasmó en una muestra probabilística, lo que para el estudio se ha considerado un total de 300 empresarios en la Región Lima.

A la luz de los resultados, entre los hallazgos se encontró que existe correlación estadísticamente significativa de **0.526** "correlación positiva media" entre las inspecciones laborales y la formalización de las Mipyme, con ($p < 0.05$) y así también, correlación significativa entre las dimensiones de la inspección laboral que comprende a las dimensiones orientadora, fiscalizadora y sancionadora con la formalización de las Mipyme. El estudio concluye que hay relación positiva media entre las inspecciones laborales y la formalización de las micro, pequeñas y medianas empresas en la Región Lima y recomiendo que es necesario establecer programas de capacitación y entrenamiento para conocer las bondades de las medidas legales saludables para todos los emprendedores peruanos que conlleve a una revaloración de la visión, misión, valores y objetivos de las instituciones que regulan los servicios de formalización en nuestro país.

Palabras claves: Capacitación y entrenamiento, formalización y emprendimiento.

Abstract

The present study aims to investigate the relationship between Labor Inspections and the Formalization of the Mipyme in the Lima Region, 2014, in which it proceeded to evaluate labor inspections in relation to the formalization of micro, small and medium Companies, that is to say, the way in which the entrepreneurs conduct themselves within the framework of different parameters related to the formalization of the informal ones and the continuous improvement of the services of labor inspection in its dimensions of guiding, fiscalizing and sanctioning. This study used the type of basic research, with a non-experimental, descriptive, correlational and transversal design. The research sample was expressed in a probability sample, the study has considered a total of 300 entrepreneurs in Lima region.

In light of the results, including findings it was found that there is statistically significant correlation of 0.526 "average positive correlation" between labor inspectorates and the formalization of Mipyme, with ($p < 0.05$) and well, significant correlation between dimensions labor inspection comprising the counselor, investigation and punishment dimensions with the formalization of MSMEs. The study concludes that there is positive relationship between average labor inspection and formalization of micro, small and medium enterprises in Lima region and recommend the need to establish training programs and training to learn the benefits of healthy legal measures for all Peruvian entrepreneurs that may lead to a reassessment of the vision, mission, values and goals of the institutions that regulate the services of entities in our country.

Keywords: education and training, formalization and entrepreneurship.

I. Introducción

INTRODUCCIÓN

En nuestra carta magna se prioriza que el Estado dedica y ampara a las diferentes modalidades de trabajo tanto a las empresas con personería jurídica y persona natural, orientando a la generación del empleo y a la contribución del erario nacional a través del ingreso del Producto Bruto Interno PBI.

Los derechos constitucionales relacionados con el derecho del trabajo o laboral se debe estar enmarcado a una compensación igualitaria y suficiente a satisfacer las necesidades básicas y por ende a la participación de las utilidades, la protección contra el despido arbitrario, a la sindicación y a la irrenunciabilidad de los derechos laborales, establecidos dentro del marco de los convenios suscritos y ratificados por el Estado Peruano con la Organización Internacional del Trabajo OIT,

Por su parte, la inspección laboral es un procedimiento que tiene como objeto velar por el acatamiento de las normas laborales y esta labor de orientación y verificación está a cargo de los inspectores del trabajo. La actividad de esta inspección se ejecuta en las empresas, deduciendo a estas como recursos económicos, puesto que aquí se dan las relaciones de trabajo subordinado o por cuenta ajena, esto es, donde una persona natural o jurídica emplea a otras. Al respecto, el Estado Peruano aplica políticas activas y pasivas para el mercado de trabajo para así innovar en la mejora de la empleabilidad en grupos vulnerables, enfrentar el desempleo, mejorar las condiciones de inserción laboral y mitigar sus efectos, impulsando a la población activa en riesgo de desocupación.

El trabajo formal o decente resume a las aspiraciones que tienen los individuos durante su vida laboral. En estos últimos años de este milenio la relación laboral entre el empleador y el trabajador se caracterizado por el incremento de la competitividad, combinada con la tecnología, capacidad de emprendimiento; así como la variedad de materias primas y métodos de producción; combinación que permite a las empresas olvidarse de sus obligaciones como empleadores o integrante de un sistema de producción nacional o como contribuyente perteneciente a un Estado organizado.

En los últimos años en nuestro país se ha incrementado la creación de empresas iniciándose de esta manera el mejoramiento de personas emprendedoras. Alcanzando posiciones expectantes para el ojo de los países vecinos, sin embargo debemos tener en cuenta que las mejoras obtenidas no debe ser tomado en cuenta como un crecimiento sostenido que sienta las bases de una economía sólida, porque el avance de nuestra economía es endeble ya que del cien por ciento de empresas que se registra un porcentaje mayor al treinta por ciento es dado de baja y el otro veinte por ciento no cumplen con los compromisos adquiridos con los entes financieros, lo cual trae como resultado la muerte de las microempresas manteniéndose únicamente un cincuenta por ciento de estas que no han generado utilidades, situación que se repite y que logran mantenerse con vida.

En la actualidad, muchos países entre ellos el Perú no tienen un sistema de inspecciones bien estructurado, tal es el caso que existe inspecciones para las Mipyme a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo e inspecciones a cargo de SUNAFIL para aquellas empresas que no forma parte de las Mipyme, por lo que la fiscalización de Mipyme es compartida y la formalización de estas no efectúa en verdadera dimensión.

Como consecuencia de esta dualidad de funciones el interés por fortalecer la inspección del trabajo no es el adecuado, lo cual muchos de los empresarios inescrupulosos la evitan generando informalidad y que los colaboradores y los ciudadanos duden de su eficacia peor aún, ni siquiera conocen de su existencia. Asimismo, esta dualidad permite la frondosidad de normas y poco efectivas al momento de su aplicación ya sea por variedad o por desconocimiento convirtiéndose en instrumento de informalidad.

La inspección laboral tiene un impacto en el ámbito laboral especialmente en el sector formal, en el Perú es pequeña. Según el INEI, febrero del 2015, la informalidad afecta al 75% de la PEA, tres de cada cuatro trabajadores de la Población Económicamente Activa (PEA) que se encuentra ocupada se desempeña en un empleo informal (75%), según el Instituto Nacional de Estadísticas e Informática (INEI). Esta situación se agrava si se

considera que en el caso de los más jóvenes y de las personas mayores de 65 años, nueve de cada diez trabaja de manera informal. (INEI, 2015, pág. 17)

1.1 Antecedentes

1.1.1 Antecedentes Internacionales

Millones de Mipyme en el mundo no poseen los recursos principales para crecer, es por esto que el acceso al financiamiento sigue siendo un problema y la existencia de estas empresas al no estar constituidas formalmente ante los sectores y registrados ante los organismos financieros no es posible planificar y proyectarse y por ende su desarrollo es limitado con la consecuencia de desaparecer por no contar con el apoyo económico.

El acceso al mundo financiero de las Mipyme es limitada, lo cual sigue siendo un problema de la informalidad ya que en el ámbito nacional como se mencionó el 75 % no se encuentra con acceso al financiamiento, en comparación con los otros de América Latina, en el Perú las Mipyme no tienen capacidad de endeudamiento debido básicamente por la falta de asesoramiento técnico en materia de finanzas y por otro lado la producción es básica no incluye el valor agregado y si existe es elemental , lo cual trae como consecuencia el camino a la informalidad al no usar los servicios financieros formales no podrá proyectarse a mediano ni largo plazo de su sistema productivo. En ese sentido, sin la adquisición de bienes necesarios no podrán superar la competencia del mercado y su no formalización no será parte de la estadística de los organismos financieros..

Por otro lado se tiene que las Mypes aglomera una cantidad importante de trabajadores que contribuyen con el empleo y subempleo, pero no tienen la capacidad de organización frente al Estado lo que conlleva a marginación y olvido; la falta de presencia o de representación en la toma de decisiones y la oferta de los organismos financieros.

“Los beneficios de las tecnologías digitales se extienden mucho más allá de los servicios financieros convencionales, ya que estas pueden ser también una herramienta poderosa y un motor para la creación de empleo en los países en desarrollo” (Jin-Yong Cai, vicepresidente ejecutivo y director general de la IFC). La informalidad de las empresas y la falta de representación gremial contribuyen a la debilidad de la Mypes, en el campo empresarial.

En la actualidad la representación empresarial y su presencia en el mundo financiero no es sinónimo de solidez por el contrario hay una relación de acreedor y deudor, en la que el deudor en la mesa de negociaciones no tiene la capacidad de plantear las condiciones y ventajas de su crédito financiero por cuanto su organización y sus representantes no tienen el apoyo técnico-legal, por lo que tiene que aceptar únicamente la proforma unilateralmente planteada por el ente financiero, aceptando un costo oneroso del capital de trabajo.

En los países vecinos de la región el apoyo financiero, su organización de los entes empresariales financieros tienen mayor presencia y por tanto el acceso al crédito financiero es más fluido ya que su representación dentro de la mesa de dialogo tienen el apoyo del Estado asesorados por técnicos especializados que van conduciendo a estas pequeñas empresas desde constitución hasta su despegue, dentro de este apoyo podemos contar con créditos pequeños con tasas de interés bajos con plazos medianamente factibles.

Como se ha mencionado la informalidad se inicia desde la creación de las Mipyme, esto debido a que los emprendedores generalmente eligen un tipo de empresa que pueden ser en el comercio o servicios y en pocos casos la pequeña industria, pero sin el conocimiento pleno y los riesgos que este conlleva considerando quienes conducen conocen poco o nada del giro por cuanto en el comercio hay que capacidad de venta , en los servicios capacidad de atención y en la industria un manejo de la productividad con pleno conocimiento la utilización de los insumos; considerando estos elementos básicos de una empresa y sin el apoyo del estado no se podrá llevar adelante una empresa formal y estará condenada a la informalidad, y por tanto debemos

concluir que no solamente es constituir una empresa con todos los presupuestos exigidos sino ir a la par con el asesoramiento de los técnicos del manejo financiero sino la parte legal que dará la seguridad jurídica en los contratos en el ámbito empresarial.

La creencia de que la formalidad es más cara.

Las investigaciones sobre el comportamiento de las Mipyme han mencionado que los resultados tanto oficiales como privados se demuestran que al girar hacia la informalidad el costo es mucho más oneroso que asumir los costos de la formalidad, pues esto resulta contrario a la creencia general por cuanto en mantenerse fuera de la legalidad y no pagar los impuestos establecidos por norma o no cumplir con beneficios sociales de los trabajadores podría incrementar sus utilidades es falso, ya que los costos que se asuma por estar en la informalidad detectado por los inspectores, el emprendedor tendrá que pagar las multas por las infracciones no cumplidas así mismo cargara con gastos del pago de los abogados y el cumplimiento del pago del impuesto y los beneficios sociales del trabajador, al margen de los factores señalados líneas arriba existen otras razones para que tu empresa lleves hacia la formalización:

Un negocio formal al momento de ofrecer el costo de sus productos al cliente hará conocer efectivamente el costo real del producto con su correspondiente margen de ganancia, así el emprendedor podrá evaluar realmente si el producto final es aceptado en el mercado y su costo es competitivo, lo cual le traerá confianza y podrá mejorar la productividad y sincerar los precios. Formalizarse no significa únicamente estar cumpliendo con las leyes establecidas como pagar los impuestos, beneficios sociales de los trabajadores entre otros, ingresar a la formalidad es contribuir con el crecimiento del país, modernización del sistema productivo, competitividad, innovación, oportunidad de empleo, así como capacidad de endeudamiento y reto personal.

Profesionalización en el manejo empresarial es una responsabilidad por cuanto no solamente es obtener utilidades, es también la obtención de la capacidad de guiar la empresa hacia su consolidación y la realización como profesional en los diferentes campos del comercio , servicios e industria. Por lo tanto la combinación de factores productivos, créditos financieros y el manejo empresarial darán la emprendedora seguridad y sostenibilidad en el tiempo.

En conclusión, la formalización tiene ventajas tangibles que pueden ser manejados adecuadamente en beneficio del negocio lo que se traducirá en más ganancias; adicionalmente una formalización crea en la población conciencia de cumplimiento con el Estado y los consumidores

La formalización en los países vecinos en comparación con la nuestra es realmente en muchos casos sorprendente

La formalización laboral en Argentina: avances recientes y el camino por recorrer

Entre años 2003 y 2012, Argentina observó un notable avance en el proceso de formalización laboral. Experimentando una caída en un 15% en el empleo asalariado; sin embargo, es precioso señalar que la informalidad se mantenía en los niveles relativamente elevados, Esto día cabida para que los especialistas notaran que la informalidad se incrementaba a razón de la caída de los salarios, lo cual alentaba a las Mipyme orientaran a pagar menos en el ámbito de la informalidad. Finalmente, se realiza una revisión del papel de las políticas públicas y los desafíos que se presentan de cara al futuro. (FORLAC, 2013).

A nivel teórico, se puede concluir que los territorios económicos poseen interacciones que se definen como diferentes entre sí pero, en esencia, se encuentran unidas por un elemento de concentración que orienta la dinámica de la acción social en el territorio, la cual parece ser la participación, tema que requiere seguir siendo explorando más profundamente. Es así como desde lo político, lo económico, lo social y lo territorial, las ciudades deben ser consideradas como fragmentos claves para la reconstrucción de la competitividad territorial y empresarial e igualmente, por lo que sólo lograrán ser posibilitar en la medida en que se den las relaciones sociales de los colaboradores que las producen.

La Inspección del trabajo en Chile

La inspección del trabajo en Chile, es un solo organismo público, ya que el modelo es de carácter general, la Dirección del Trabajo, tanto en las relaciones laborales como en las funciones de inspección.

La Dirección del Trabajo es un Servicio Público descentralizado, con patrimonio propio y personalidad jurídica, sujeto a la vigilancia del Presidente de la República a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, regido por su propia Ley Orgánica. Este lleva a cabo sus funciones a través de la Direcciones Regionales y de las Inspecciones, con presencia en todas las regiones y comunas del país.

Las principales funciones de la Dirección del Trabajo son:

1. Velar por el acatamiento de la normativa laboral, la que se realiza mediante distintos instrumentos principalmente por la fiscalización en terreno en sus distintas modalidades: por oficio o denuncia.
2. La asistencia técnica a los usuarios, ofreciendo orientación especializada, capacitación a colaboradores y empresarios Pymes.
3. La definición de la legislación laboral, fijando el sentido y alcance de las leyes del trabajo por medio de dictámenes.
4. La mediación es un proceso de negociación colectiva, en donde las ambas partes tratan de llegar a un acuerdo final con el beneficio de ambos.
5. La conciliación es la solución administrativa de conflictos laborales individuales ante un reclamo deducido con ocasión de un despido.
6. El resguardo de los derechos fundamentales tales como el respeto de la dignidad, privacidad, honra, intimidad del trabajador, la no discriminación en el trabajo, el acoso moral, la violencia y el acoso sexual, así como de la libertad sindical, mediante la investigación y denuncia a la justicia de las prácticas antisindicales y desleales en la negociación colectiva que le sean denunciadas y de las vulneraciones de derechos fundamentales de las que tome conocimiento.

En Chile los organismos públicos con atribuciones en materia de salud y seguridad en el trabajo están conformados por estos: Ministerio de Salud, Servicio de Geología y Minas y Armada de Chile, Superintendencia de Seguridad Social, Dirección del Trabajo, a estos se suma el proceso de Mutuales (organismos privados sin fines de lucro que administran el seguro de accidentes del trabajo).

Plan de Negocios para Formalizar el Sector Quesero de Chile

Durante 2014 un grupo de productores de la Región de los Ríos (sur de Chile), utilizaron cerca de 3 millones de litros de leche, generando 292 toneladas de queso artesanal, sumando ventas cercanas a los \$1.000 millones de pesos chilenos (USD 2 millones de dólares americanos). Sin embargo, el 89,3% son empresas que no están formalizadas.

El porcentaje de las empresas dedicadas a la elaboración de quesos no contaba con las instalaciones necesarias, los temas legales en cuanto a su constitución, apoyo financiero, inocencia de los procesos y especialmente su programa de comercialización desfasados, entonces los profesionales del Centro de Inseminación Artificial de la Universidad Austral de Chile y el Instituto Nacional de Desarrollo Agropecuario de Chile (INDAP Los Ríos), realizaron un estudio para brindarles Asesoría Técnica Complementaria y Capacitación acerca de cómo ingresar a la formalidad a efectos de obtener mejor utilización de las materias primas para un grupo de productores de queso artesanal en la Región antes mencionada.

Dicho proyectos se dio inicio con una duración de seis meses, concluyendo con la entrega a cada uno de los participantes de un plan ambicioso de negocio proyectado para tres años para aquellos agricultores productores de quesos artesanal y un Manual para la Elaboración de Quesos Artesanales, donde participaron personas de las comunas La Unión, Panguipulli, Mafil, Los Lagos, Futrono, Lanco, Paillaco, Río Bueno y Lago Ranco.

El trabajo realizado por este grupo de profesionales de la Universidad Austral de Chile ha contribuido en forma exitosa y que una terminado el asesoramiento y la capacitación, el director regional de INDAP Los Ríos Jorge Sánchez, indico estar muy satisfecho con los corolarios que arrojó la asesoría y capacitación, mencionando que a partir de la asesoría y capacitación de los usuarios han obtenido un conocimiento importante acerca del manejo de las herramientas de trabajo, el apoyo legal, financiero y la comercialización, por lo tanto estamos considerando implementar en el siguiente presupuesto las técnicas alcanzadas por los especialistas.

Cabe destacar los cometarios escuchados de quienes participaron en la capacitación brindado por los especialistas de la Universidad, mencionaron que las técnicas optimiza que la producción permite un rendimiento mayor con un costo menor y que habiendo trabajado durante mucho tiempo sin apoyo de la universidad habrían continuado elaborando los quesos en la misma forma, sin embargo hoy podemos mencionar que el ser formal y conocer las técnicas nos ayudara a maximizar nuestras utilidades.

El programa brindado por la Universidad donde se propuso asesoría técnica en el cumplimiento de las normas legales, obtención de créditos financieros, optimizar recursos, seleccionar los productos, por cuanto antes de llevar a cabo la asesoría los usuarios no contaban con un permiso sanitario, inician las actividades ni con las patentes adecuadas. Por otro parte, existe una gran diferencia entre las condiciones de producción de quesos y la infraestructura es una parte en donde la mayoría ha podido avanzar gracias a los proyectos de inversión que impulsa INDAP y así la formalización integral a través de la ayuda por parte de una Institución como es la Universidad Austral.

Durante la ceremonia de clausura, se apreció el dinamismo, ya que el apoyo alcanzado por los especialistas de la Universidad Austral en el tiempo transcurrido con los usuarios en el campo de trabajo han logrado a un grupo de queseros llevar a la formalización, es decir tener en regla la documentación, el financiamiento, la asesoría sobre la forma y tiempo de utilizar los insumos para poder obtener una productividad rentable, logrando el camino hacia la

formalización y que los adelantos de la tecnología debe ser aplicados no forma empírica sino con conocimiento para poder obtener resultados positivos, en forma conjunta con la Universidad Austral y seguir impulsando de esta forma una política de desarrollo y fortalecimiento para los queseros de nuestra región

Finalmente, se discutió la posibilidad de conformar una agrupación gremial de pequeños productores de queso artesanal que les permita mayor poder de negociación con proveedores, distribuidores y comercio establecido y crear una línea de referencia que les permita posicionarse en el desarrollo social y económico de la región. (Lactea p. , 2015).

La Inspección del trabajo en Colombia

La inspección del trabajo en Colombia sigue el modelo generalista, caracterizado por un desarrollado régimen sobre una diversidad de cuestiones, esto cubre el ámbito del derecho laboral y de la seguridad social en su totalidad.

La inspección del trabajo en Colombia, tiene la capacidad para comparecer a sus despachos a los empresarios y con respecto a los sindicatos y cuenta con una estructura central y otra descentralizada, direcciones territoriales, y en realidad sus recursos humanos y técnicos son escasos para cumplir con los ambiciosos objetivos que sea propuesto. En efecto, orgánicamente hablando el reconocimiento en Colombia está atribuida a la Unidad Especial de Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo, adscrito al despacho del Viceministerio de Relaciones Laborales. Dicha unidad dispone de 32 direcciones territoriales, una en cada departamento y algunas con jurisdicción en municipios de otros departamentos por razones de eficiencia administrativa, dos oficinas especiales, creadas en ciudades diferentes a las capitales departamentales debido a razones políticas, económicas y sociales.

Las Direcciones Territoriales del Ministerio de Protección Social tienen sede en las capitales de los departamentos y obtienen administración a la Unidad Especial de Vigilancia, Inspección y Control del Trabajo. Cada Dirección Territorial de Trabajo está constituida por un Director Territorial y en

otros casos por un grupo de empleo, trabajo y seguridad social y por un grupo de prevención, inspección, vigilancia y control.

En síntesis, en Colombia, al igual que en muchos de los países de América Latina, la inspección del trabajo es una dependencia ministerial, con una estructura central a la cual reporta una estructura descentralizada en ámbitos territoriales. (Molina E. , 2008, págs. 06, 07)

1.1.2 Antecedentes nacionales

La informalidad en nuestro país es producto de múltiples factores, basado en estas causas entonces podemos enfocar desde el punto de vista de los trabajadores, de las empresas, del Estado y de la sociedad, que la informalidad se caracteriza por incumplimiento de las reglas establecidas, lo cual nos conduce también a diferentes tipos de soluciones y en muchos casos son políticas de gobiernos que plantean diferentes propuestas, opuestas o interpretaciones que resaltan la presencia de intereses que están relacionados con el crecimiento, calidad de empleo; como trabajo decente y oportunidades de desarrollo empresarial con propuestas de sostenibilidad.

La presente investigación sobre las inspecciones y la informalidad las Mipyme será fundamentalmente empírica o aplicada, debido que responde esencialmente a un estudio jurídico-social. En el proceso de investigación trataremos de plantear y de probar una realidad desde el punto de vista social y jurídica, en esa medida investigaremos los grados de informalidad en las empresas constituidas por Mipyme donde se encuentra el mayor porcentaje de la informalidad.

El 61% está conformada por el sector informal de la cantidad de trabajo total disponible; sin embargo, el 19% de la parte del PBI está representada por menos de la quinta parte. Esto ratifica la baja productividad del empleo en el sector informal.

En el país los sectores productivos su relación laboral se caracteriza por tener una informalidad laboral predominante. Las causas son básicamente

evadir el pago de impuestos y derechos laborales, así los contratos modales establecidos en la norma son desnaturalizados no por desconocimiento sino expresamente con único afán de obtener mayor utilidad. Otras formas de evadir la formalidad es realizando contratos de naturaleza civil cuando en realidad son contratos laborales que cumplen con los requisitos de prestación personal, subordinación y pago de remuneración.

De acuerdo al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), en 2010 en el Perú la MYPE representaba un 98.6% del total de las empresas a nivel nacional, de las cuales el 86.8% son microempresas y el 11.8% son pequeña empresas; el otro 1.4% estaría constituido por la mediana y gran empresa (MTPE, Anuario , 2013, pág. 78).

Las estadísticas presentadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, proporciona una interesante información para hacer que el Estado Peruano tome decisiones políticas que brinde muchas oportunidades y facilidades a los núcleos familiares de peruanos, a efectos que se promueva campañas de promoción de emprendedores en las familias y se prepare a más jóvenes a constituir Mipyme y beneficiarse de estos beneficios.

Los datos mostrados líneas arriba nos indica hay capacidad de creación de empresas o puesto de trabajo, pero esto no significa que dicho empleo esta formalizado como establece las normas laborales, en la práctica es un puesto de trabajo, pero no un empleo decente. Cuando hablamos de un empleo decente los trabajadores y los empleadores deben conocer y percibir sus derechos y obligaciones en materia laboral, sin embargo en el caso de los trabajadores de las Mipyme no se cumplen con los derechos elementales como el pago de la remuneración mínima vital, vacaciones, gratificaciones y Compensación por Tiempo de Servicios C T S. Y, menos con pagos los derechos colaterales como Asignación Familiar, Horas Extras, Convenios Colectivos, entre otros. Lo cual hace que la formalización en las Mipyme se da en mayor porcentaje en comparación con las empresas medianas, grandes.

Para alcanzar la formalidad de las Mipyme es necesario contar con un gran número de Inspectores a efectos de brindar orientación, asesoría técnica;

la ausencia de estos profesionales y la poca conciencia de los emprendedores de contribuir con la obligaciones señaladas en la normas como los impuestos la informalidad alcanza un setenta por ciento (70%). Asimismo es necesario destacar la política de muchos gobiernos de turno ha sido de bajar el porcentaje de informalidad, en unos casos dando incentivos tributarios, variando la tasa de contribución de los impuestos, por la cantidad de ventas anuales, inclusión del emprendedor dentro de la planilla, entre otros puntos, sin embargo a la fecha no se ha logrado disminuir la informalidad, el incumplimiento están básicamente en la Mipyme, empresas que debe ser orientadas y asesoradas técnicamente, no solamente para mejorar su productividad, sino en forma integral, sea este para el financiamiento, laboral, legal, sanitario y su comercialización.

La Inspección del Trabajo en el Perú

“La Constitución Política del Perú establece que el Estado brinda protección prioritaria al trabajo en sus diversas modalidades, prohibiendo cualquier relación laboral que limite el ejercicio de los derechos constitucionales, o que desconozca o rebaje la dignidad del trabajador”. Lo cual es considera como uno de los derechos fundamentales.

Según: Artículo 22° de la Constitución Política del Perú.

Según nuestra constitución efectivamente el trabajo es un deber y un derecho, por lo que en cumplimiento de nuestra norma fundamental debemos cumplir las obligaciones y los derechos de los empresarios y colaboradores; Derecho a tener un trabajo decente donde el Estado velara para que empleador garantice no haya discriminación en sus diferentes expresiones, esto antes durante y después de la relación laboral. El pago de sus derechos laborales no solo debe ser obligación del empleador; también el trabajador está en la obligación de cumplir las normas establecidas para mejorar la productividad y desempeño laboral, como son horario de ingreso dedicación en la jornada laboral y estar dentro de la subordinación dentro del marco legal, donde se apliquen los principios de dirección y la irrenunciabilidad de los derechos laborales e interpretación favorable al trabajador en caso de duda, respectivamente.

La inspección del trabajo es el sistema funcional que tiene la misión de vigilar el cumplimiento de las normas laborales y se personifica en los inspectores del trabajo. La actividad de la inspección del trabajo se ejerce sobre las empresas, entendiendo como tales a las unidades económicas en las que se dan relaciones de trabajo subordinado o por cuenta ajena, esto es, donde una persona física o jurídica emplea a otras, los inspectores atenderán las solicitudes de los administrados, vía las denuncias por incumplimiento de las normas laborales y convenios colectivos, despidos arbitrarios, ceses en la relación laboral y otros que sean solicitados por la autoridad Ejecutiva y el Poder Judicial, del Régimen privado.

En la actualidad las inspecciones tienen su competencia el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) le corresponde a las Microempresas y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) su ámbito es la pequeña, mediana y gran empresa.

1.1.3 Marco teórico referencial

Se ha analizado diversos trabajos de investigación referidos las variables que viene utilizando, cada uno de ellos tiene resúmenes demostrativos muy significativas para el presente exposición; por lo que, en mi opinión es provechosa incluir como antecedentes teóricos. A continuación detallo algunas que tienen relación con mi trabajo de investigación:

Requejo J. (2013), Realizó una tesis titulada “Fortalecimiento del Sistema de Inspección del Trabajo en el Perú”, Pontificia Universidad Católica del Perú, las conclusiones a la que ha llegado, algunas de las cuales, las que creo son las más importantes son las siguientes:

La Constitución Política del Perú y el ordenamiento jurídico garantizan la generación de trabajo decente a favor de todos los peruanos. Por tanto, es obligación y responsabilidad del Gobierno generar las políticas, desarrollar los planes y determinar los patrimonios que sean correspondientes para cumplir con lo dispuesto en nuestra Carta Magna.

El Sistema Inspectivo del Trabajo es el servicio público descentralizado que tienen la obligación de verificar el cumplimiento de la generación del trabajo decente a favor de todos los peruanos en el ámbito nacional.

La competencia inspectiva del trabajo fue transferida a las regiones, sin establecer los mecanismos y procedimientos adecuados para verificar su correcto funcionamiento ni para dotarles de las herramientas que necesitan para asegurar su funcionamiento eficiente.

La creación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL ofrece la oportunidad para hacer funcionar la inspección del Trabajo en el Perú, sobre la base de una organización centralizada de alcance nacional y que ejerza una rectoría poderosa en favor del correcto control del acatamiento de la normativa socio laboral en el ambiente nacional. Pues la aplicación de la norma sustancial necesita el compromiso y la buena voluntad del Sistema de Inspección para cumplir con la política de gobierno en materia laboral como es el caso de formalización de micro, pequeñas empresas Mipyme.

Para Caroy (2012), Se viene afectando la participación de la MYPE en las compras estatales, pues no se puede establecer un régimen diferenciado para la MYPE, otro tangible con la entrada en vigencia de la Ley N° 29873 que modifica el Decreto Legislativo N° 1017 Ley de Contrataciones del Estado y la modificación del Reglamento por medio de Decreto Supremo N° 138- 2012-EF. Una de las consideraciones observadas desde antiguos regímenes de contrataciones con el estado es el estar inscrito en un registro que permita distinguir a la MYPE de otros tipos empresariales. El registro vigente del cual se habla en la nueva norma es el REMYPE, que nuevamente otorga importancia a la formalidad de la MYPE. El autor también analiza los mecanismos para promover la participación de la MYPE en las compras estatales, él considera que son: lotización, reserva del 40% para la MYPE, preferencia en caso de empate, preferencia en MYPE regional (Bonificación por provincia colindante), alternativas a la garantía de fiel cumplimiento y subcontratación. Los mecanismos mencionados son de aplicación en diferentes etapas del proceso de contratación: La lotización y reserva se

aplicarán en una primera etapa durante la necesidad y la convocatoria; la preferencia de la MYPE en sus dos formas y la retención se darán en una segunda fase que observa el otorgamiento de la buena pro y firma del contrato. Finalmente la subcontratación se dará en la ejecución. (Caroy, 2012, pág. 24).

Montoya (2004), En su libro Derecho Comercial, concluye: “La empresa como universalidad, es un planteamiento que considera a la empresa como un conjunto de derechos o cosas que no pierden su individualidad, pero que representan una unidad ideal y pueden ser de un tratamiento jurídico unitario” (Montoya, 2004, pág. 75)

Silupú (2011), Llegó a las siguientes conclusiones: “En el contexto peruano, las micro y pequeñas empresas (Mipyme) se definen como unidades económicas constituidas por personas naturales o jurídicas que tienen una actividad legal y cumplen con su obligación fiscal, es decir, están inscritas en el RUC y se acogen a alguna de las modalidades de pago de tributos por ingresos derivados de rentas de tercera categoría correspondientes a negocios de personas naturales y jurídicas”. (Silupú, 2011, pág. 4).

Argumento personal: La empresa es como la particularidad o diversidad de personas, dedicadas a cumplir un objeto social por sí mismos o por medio de otras personas, para lo cual requerirán de un capital de trabajo que será explotado a fin de que genere un beneficio económico al empresario y cubra los costos para que la empresa perdure en el tiempo.

De acuerdo al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), en el 2010 en el Perú la MYPE representaba un 98.6% del total de las empresas a nivel nacional, de las cuales el 86.8% son Mipyme y el 11.8% son pequeña empresas; el otro 1.4% estaría constituido por la mediana y gran empresa. Ministerio de trabajo y Promoción del Empleo, Anuario 2010, Lima, 2010, (MTPE, 2010, pág. 83).

El Consejo Nacional de la Competitividad (CNC) 2012, sostiene: “Esta elevada tasa refleja no tanto la capacidad emprendedora del peruano, sino sobre todo la estrategia de supervivencia con la que responde a la falta de empleo dependiente de calidad”.

Parfraseo. Considero este testimonio cierto, debido a que una gran mayoría de empleadores MYPE creó su propio puesto de trabajo ante la falta de un empleo que le brinde calidad de vida y una remuneración acorde a sus capacidades y a sus necesidades.

Hoedeman (2009), Sostiene que la Mipyme y su clasificación, ha sido otorgada por el Libro Blanco de la Microempresa (LBM), que la divide en tres grupos:

1.1.4 Clases de microempresas

Microempresa de subsistencia

Se considera microempresa aquellas empresas que están constituidas con menos de 10 trabajadores o que durante el año anterior han tenido un promedio de 10 trabajadores y que durante su ejercicio únicamente cubren para una subsistencia. Este tipo de empresas en Latinoamérica es la mayor en el caso del Perú: la evasión tributaria y el subempleo.

Microempresa de acumulación simple

Se clasifican como microempresas aquellas que no generan un rentabilidad suficiente y que sus ingresos únicamente cubren los costos y gastos de supervivencia, como consecuencia de ello estas empresas no pueden orientar sus utilidades a una nueva inversión, así mismo su despegue es lento por cuanto su posicionamiento no depende del mercado ni de los emprendedores sino del asesoramiento y capacitación en materia de financiamiento y manejo de los recursos o insumos para su productividad.

Microempresa de acumulación ampliada

Son aquellas microempresas de acumulación ampliada las que conservan una productividad superior que les permite efectuar nuevas inversiones para optimizar la empresa. Se caracterizan por innovar en innovación tecnológica y trabajadores especializados aumentando así su eficiencia y por ende también

interrelaciona con el Estado a través de sus ventas, (Hoedeman, 2009, págs. 91, 92).

El 70% de las Mype en el Perú es informal

Es real y no es posible considerar que la micro y pequeñas mantienen gran importancia en el campo de la economía nacional, si bien es cierto con el 97 % del total de las empresa aporta al Producto Bruto Interno un porcentaje menor comparado con 3 % de las grandes empresas que aporta el 89.6 % de la economía nacional al PBI, pero en cuanto al empleo o subempleo aporta en gran medida bajando la PEA del país.

El panorama es más preocupante, cuando el 47.4% de la totalidad de la PEA, es asumida por las micro y pequeñas empresas y esta no asumen el costo social al no contribuir con el sistema de salud y pensiones. Siendo la Mipyme un gran porcentaje de empresas en vías de crecimiento o siendo consideradas como una economía emergente las autoridades no son conscientes para poder encaminar hacia formalidad y por lado las mismas Mipyme no aprovechan la magnitud o la importancia para insertarse y dejar la informalidad que al final conlleva a la quiebra, agonía y posterior muerte de estas micro y pequeñas empresas en proceso cimentación y crecimiento, debido a la pasividad de sus representantes o a la falta capacidad organizativa para lograr la formalización.

Ante ello quizás sea posible establecer convenios estratégicos donde las Micro y Pequeñas empresa con las grandes empresas, agrupadas en sectores productivos puedan orientar sus aspiraciones; encargando a las Mipyme a tecnificar y crear mayor valor agregado y a las grandes empresas a comercializar estos productos utilizando su capacidad de almacenaje y competitividad a gran escala.

¿Acaso no será posible ver más adelante alianzas estratégicas y contar con planes de diversificación productiva donde pueden beneficiarse tanto la Mipyme y las grandes empresas? Quizás sea cuestión de tiempo ya la economía globalizada está transformando sistema de productividad y por ende

la relaciones entre los entre económicos son cada vez más razonables y todo esto conduzca camino a la formalización, e ir disminuyendo el fenómeno de la informalidad en nuestro país.

La MYPE como unidad económica suele estar constituida por personas naturales y muchas veces es una empresa familiar. Es importante destacar que actualmente dan empleo a más de la mitad de la Población Económicamente Activa (PEA), y poseen diferencias marcadas no solo en las actividades en las que se desempeñan sino también en su cadena productiva, ubicación geográfica o el tipo de trabajadores que poseen. En muchos países son consideradas como el más importante tipo empresarial debido al aporte que otorgan a la economía. (Cjuno, 2013, pág. 16).

El Comercio Ambulatorio:

El comercio ambulancia en la actualidad ha sido estimado como la actividad informal por tradición, es la que desarrollan las personas que compran reducidas cantidades de baratijas, golosinas víveres no perecibles y deambulan por las calles tratando de venderlos entre las personas que encuentran a su paso, escasean pues de una ubicación fija y operan en una escala mínima. Sin embargo también es cierto que estos ambulantes callejeros no son los únicos que están en el mercado informal, pues dentro de esta informalidad están los microempresarios ofreciendo sus productos con un margen de ganancia proyecta de forma empírica sin considerar los costos y gastos reales.

Los Mercados Informales:

También existen ambulantes informales que ya no están en las calles ofreciendo productos, sino están ubicados dentro de locales formales, pero su venta sigue siendo informal, es decir el hecho de estar dentro del local no les hace formal, porque estos ambulantes no otorgan los correspondientes recibos por la venta efectuada y microempresarios también ofrecen sus productos en las mismas condiciones que los ambulantes tradicionales, entonces podemos indicar su producción es formal pero sus ventas son informales.

La máxima instancia gubernamental del sector energía y minas, informó que en nuestro país existe alrededor de 100 mil personas dedicadas

directamente a la minería informal y otras 500 mil indirectamente relacionadas a esta actividad, las mismas que se encuentra en su mayoría en las regiones de Puno, Madre de Dios, Ica y Piura.

La informalidad de este sector no solo perjudica al medio ambiente, sino que más allá de lo imaginado está llegando a nivel de arrasar con la ecología y su incremento es exponencialmente peligroso para el país.

Si bien es cierta la informalidad genera la rotación del capital de trabajo, pero su fiscalización y control de este capital es desconocido, en consecuencia la reactivación de la economía peruana, también es incierta, debido a la millonaria evasión de impuestos.

La informalidad no es únicamente no cumplir con los requisitos que exige la normatividad no pagar los impuestos, no registrar a los trabajadores dentro de la planilla, no pagar los beneficios sociales de trabajadores, no cumplir con los adeudos financieros, la informalidad va más allá de los incumplimientos básicos que debe cumplir toda empresa con sus compromisos.

Estar fuera del marco legal, significa no contribuir con las estadísticas, no contribuir con los aportes al Producto Bruto Interno PBI, no contar con los controles de calidad y sanitaria, no contar con número de trabajadores registrados en la Población Económicamente Activa PEA, lo cual traerá como resultado que la localidad, región y el país no tengan los datos reales y actualizados lo que traerá consigo que los gobiernos al momento de tomar decisiones en base a los datos alcanzados por el organismo competente Instituto Nacional de Estadística e Informática INEI aportados por las empresas formales no será las adecuadas ni reales por cuanto los datos recabados en la informalidad no son verídicos.

Como consecuencia se tomara decisiones erradas y los presupuesto a asignar no serán los que corresponden, quedaran desprotegidos no solo la atención en la salud y empleo, sino también sin atención los proyectos

nacionales de inversión optar por la informalidad y genera un impacto negativo en los sectores de menor productividad.

1.1.5 Marco espacial

La investigación se realiza en la Región Lima y sus provincias que comprende dicha región.

1.1.6 Marco temporal

La investigación se realiza en el año 2014, considerando todos los acontecimientos ocurridos en dicho periodo, el cual presenta acontecimientos importantes para formalizar a los negocios y empresas.

1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística

Desde el punto de vista científico, la informalidad en los negocios y empresas reconocen que la fundamentación científica se sustenta en encontrar procesos teóricos y prácticos para ir solucionando de manera ordenada y coherente el fenómeno de la informalidad en los negocios. Los empresarios de la micro, pequeña y mediana empresa tiene la responsabilidad de adquirir conocimientos para hacer frente a los grandes fenómenos de la globalización como la formalidad, competitividad, imagen, calidad, entre otros factores.

Desde un punto de vista técnico, la informalidad requiere del alineamiento de procesos y procedimientos que se apliquen en las empresas, como por ejemplo, la constitución de la empresa, la licencia de funcionamiento, contar con un asesor y un consultor de empresas, entre otras acciones, es desde luego, fundamental que todo empresario esté capacitado y no al margen de la ley, para ir alcanzando los otros momentos obligados que ordena el mercado de alta competencia.

Desde punto de vista humanista, pasa por generar diversas posibles soluciones, al quedarse muchos trabajadores sin empleo, genera un problema humano que muchas veces es difícil atender, entonces el Estado Peruano en varias de sus instancias, está generando nuevos escenarios administrativos y

legales que deben mejorar en bajar la informalidad que a la fecha se viene logrando vía las inspecciones. La problemática laboral que se inicia con el despido arbitrario dentro de la informalidad no es posible sancionar pudiendo esta microempresa al día siguiente cambiar de razón social, a mas informalidad menos recaudación de tributos y otras contribuciones e impuestos y menos dinero para hacer frente a las necesidades sociales humanas que imparte el gobierno peruano.

1.2.1 Supuestos teóricos

Los regímenes tributarios que incluye la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT), ha establecido u Régimen Tributario Especial como son:

- NUEVO RUS (Régimen Único Simplificado)
- RER (Régimen Especial de Renta)
- RGR (Régimen General de Renta)

Nuevo RUS (NRUS)

El RUS facilita al contribuyente de la MYPE cumplir con sus obligaciones y pagar tributos de acuerdo a sus capacidades. Se pueden acoger a éste los nuevos contribuyentes, las personas naturales con negocio, las Sucesiones Indivisas Domiciliadas que obtengan rentas por la realización de actividades empresariales; la SUNAT también permite acogerse a este régimen a los contribuyentes que pertenezcan a otros regímenes mientras reúnan las características señaladas. (SUNAT)

Son requisitos para acogerse al NUEVO RUS:

Tener ingresos brutos anuales no superiores a S/. 360,000 (Trescientos sesenta mil nuevos soles); o ingresos mensuales que no superen los S/. 30,000 (Treinta mil nuevos soles).

- Poseer un solo establecimiento.
- No superar la cifra S/. 70,000 (Setenta mil nuevo soles) en activos fijos, con excepción de predios y vehículos.

Régimen Especial de Renta – RER

El RER está dirigido al contribuyente de tercera categoría dedicado a actividades de comercio, industria o servicio y los detallados en el artículo 117° de la Ley del Impuesto a la Renta (LIR), con ingresos anuales no mayores a S/. 525,000 (Quinientos veinticinco mil nuevos soles), activos fijos no superiores a S/. 126,000 (Ciento veintiséis mil nuevos soles), no más de 10 trabajadores por turno y adquisiciones no superiores a S/. 525,000 (Quinientos veinticinco mil nuevos soles). (SUNAT).

La tasa preferencial para calcular el impuesto a la renta a pagar es de 1.5% de los ingresos netos mensuales. Existe una lista taxativa sobre las actividades que no pueden solicitar acogerse al RER. A pesar de las tasas promocionales que facilita a la administración tributaria, no han sabido aprovechar la Mypes, debido básicamente al no contar con profesional conocedor de la aplicación para este régimen, realizando sus operaciones en forma empírica o con ayuda de especialistas no preparados. (SUNAT).

Régimen General de la Renta – RGR

El régimen general del impuesto a la renta es el observado por la LIR. El impuesto a la renta de tercera categoría, antes definido, es gravado en el régimen general.

La SUNAT considera inafectos los ingresos provenientes de:

- Las indemnizaciones previstas por las disposiciones laborales vigentes.
- Las indemnizaciones que se reciban por causa de muerte o incapacidad producidas por accidentes o enfermedades.
- Las compensaciones por tiempo de servicios.
- Las rentas vitalicias y las pensiones que tengan su origen en el trabajo personal.
- Los subsidios por incapacidad temporal, maternidad y lactancia.

Son sujetos inafectos:

- El sector público, exceptuando a las empresas que conforman la actividad empresarial del Estado.

- Las fundaciones con fines culturales, investigación superior, beneficencias, asistencia social y hospitalaria y beneficios sociales para los servidores de las empresas.
- Las comunidades campesinas.
- Las comunidades nativas.

1.2.2 El Régimen Laboral Especial (RLE) de la MYPE para combatir la informalidad

Con la emisión de la Ley 28015 se puso en marcha el Régimen Laboral Especial (RLE) para la MYPE. En continuidad a esta Norma el Decreto Legislativo N° 1086 estableció la permanencia del Régimen Laboral Especial – RLE para la MYPE incluyendo nuevos cambios para la seguridad social y remuneración, que generaron polémica llegándose a considerar incluso su inconstitucionalidad. El Régimen Laboral Especial surge de la necesidad de los empresarios para no generar costos laborales y con dicho ahorro seguir reinvertiendo en sus negocios y poder generar empleo que conlleve a combatir la informalidad. Del total de empresas peruanas, se estima que el 98% son microempresas que justifican el 42% del Producto Bruto Interno y comprenden al 55% de los trabajadores. Solamente el 9% tiene acceso a los derechos laborales y a la seguridad social. La pequeñas empresas, por su parte, comprenden el 27% del empleo y el acceso a derechos socio laborales llega al 25%". (Perú, 2003).

Los trabajadores de las MYPE poseen el derecho de percibir como mínimo la Remuneración Mínima Vital – RMV, sin embargo la RMV es un concepto que posee sustento económico por tanto una tendencia a incrementar año tras año para justificar el gasto de la canasta familiar; pero a medida de que se eleva su valor se reduce la Población Económicamente Activa – PEA formalmente empleada. (Perú, 2003).

El problema que se genera sobre la remuneración del trabajador, no se da por el hecho de cubrir el mínimo sino por los costos que se generan sobre ella; para una micro o pequeña empresa pagar beneficios sociales

asegura un fuerte incremento en sus costos de producción, por ello, el empresario de la MYPE decide no contratar formalmente. (Perú, 2003).

El Reglamento del Decreto Legislativo N° 1086 observa el RLE de la MYPE, distinguiendo entre los beneficios otorgados por la microempresa y la pequeña empresa, aplicables a las empresas inscritas en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (REMYPE) bajo los criterios de equidad e igualdad que debe imperar en nuestro país. (Ejecutivo, 2008).

Bases legales aplicables a la formalización

Ley N° 30056, (2013), Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial, Lima. (República, 2013).

Ley N° 28015, (2003) Decreto Supremo N° 007-2008-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente , Lima, Se crea el Régimen Laboral Especial de la MYPE – RLE. (Perú, 2003)

Ley N° 30230, (2014) Ley que establece medidas tributarias, simplificación de procedimientos y permisos para la promoción y dinamización de la inversión en el país. (República, Ley N° 30230, 2014).

Decreto Legislativo N° 1223, (2015) Norma que amplía el fondo de las micro, pequeñas y medianas empresas – MIPYME. (Ejecutivo, Decreto Legislativo N° 1223, 2015).

Decreto Supremo N° 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo. (Ejecutivo, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, 2006).

Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo

Ley N° 27867, Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales.

1.3 Justificación

En la generación de la economía la empresa como un ente en marcha desempeña un rol determinante para acumulación de riquezas, en base al valor agregado, una empresa siempre está orientada al crecimiento de la economía de sus rectores por ende del país, por lo tanto la dinámica y la calidad de sus productos y del empleo deben ser mejorados constantemente. La suma de los esfuerzos y la capacidad de la gestión con que se maneja la micro, pequeña y mediana empresa, será el resultado de quienes han dirigido. Por consiguientes propiciar la formalización, los procesos, el aparato productivo como el crecimiento debe caminar de la mano para generar empresas solidas con alto grado de productividad lo cual redundara en empleos de alta calidad y preparación de sus integrantes. De acuerdo a las estadísticas demográficas de las empresas el estudio nos muestra una salida hacia la informalidad por que no son administrados de acorde con los cambios actuales. Por tanto es necesario orientar a los emprendedores que estando en la formalidad y conociendo la aplicación de las normas es posible una convivencia armónica..

1.3.1 Justificación teórica

En nuestro país, actualmente el 98% del tejido empresarial se encuentra en las micro, pequeñas y ahora las medianas empresas, estas tiene su origen en un entorno familiar, razón por la cual necesitan la aplicación de la norma en el escenario de la nueva economía globalizada. Las razones, los beneficios, la utilidad y la importancia que tiene estudio de la investigación es solucionar el problema de la informalidad de las empresas compuesta por personas naturales, personas naturales con negocio, personas jurídicas para el crecimiento y desarrollo de la economía y lograr el progreso de nuestro país.

1.3.2 Justificación metodológica

Los procesos, procedimientos y métodos e herramientas empleados en el desarrollo de la investigación comprende a la consulta de libros, revistas, conferencias, tratados, artículos, blogs y principalmente la deducción de las normas constitucionales, legales laborales, tributarias, regionales y todas otras disposiciones transitorias y complementarias que demuestran y ofrecen validez

y confiabilidad como fuentes primarias, secundarias y de otros trabajos de investigación utilizados.

1.3.3 Justificación práctica

Se trata, que el trabajo de investigación valdrá para solucionar el problema de la informalidad como problema principal, por cuanto, de acuerdo a las disposiciones y prácticas en el ejercicio profesional tomando como alternativa los procedimientos y técnicas administrativas competitivas. Es cierto que el tema de la informalidad para llegar a la formalidad tiene que ver con la capacidad económica y rentabilidad que se espera de un negocio. Muchos comienzan informales, hasta ver que el negocio marche bien y rinda, porque al inicio no tienen suficiente respaldo económico para arriesgarse a la formalización. Pero mantenerse informales con el transcurrir del tiempo, ya es por un tema ambicioso de lograr más caja, dejando de pagar impuestos. Este grupo, que ya “probó” que puede seguir con el negocio, es el que debe entender las ventajas de la formalización, y algunas, a mi parecer, serían las siguientes:

- a) Mayor garantía y confianza a sus clientes, lo que ayudará a que se incrementen sus ventas
- b) Mayor seguridad jurídica al negocio (para evitar decomisos de mercadería y pérdida de todo lo invertido)
- c) Posibilidad de incrementar su mercado y ofrecer mejores productos
- d) Poder inscribirse y participar en concursos públicos y ser proveedores del Estado
- e) Acceso a financiamientos del sistema financiero formal
- f) Podrán diseñar, fabricar y comercializar productos propios con marcas registradas o proceso patentados y aumentar así sus precios de venta
- g) Acceso a programas de apoyo a micro empresarios
- h) Exportar sus productos o servicios
- i) Dar a conocer ante la sociedad su aporte al desarrollo del país.

1.4 Problema

1.4.1 Problema principal

¿Cuál es la relación entre las inspecciones laborales y la formalización de las Mipyme en la Región Lima, 2014?

1.4.2 Problemas específicos

Problema específico 1

¿En qué medida se relaciona las inspecciones laborales en su dimensión orientadora y la formalización de las Mipyme en la Región Lima, 2014?

Problema específico 2

¿Cómo se relaciona las inspecciones laborales en su dimensión fiscalizadora y la formalización de las Mipyme en la Región Lima, 2014?

Problema específico 3

¿De qué modo se relaciona las inspecciones laborales en su dimensión sancionadora y la formalización de las Mipyme en la Región Lima, 2014?

1.5 Objetivos de la investigación

1.5.1 Objetivo general

Constituir la concordancia entre las inspecciones laborales y la formalización de las Mipyme en la Región Lima, 2014

1.5.2 Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación que existe entre las inspecciones laborales en su dimensión orientadora y la formalización de las Mipyme en la Región Lima, 2014.

Objetivo específico 2

Constituir la relación que concurre entre las inspecciones laborales en su dimensión fiscalizadora y la formalización de las Mipyme en la Región Lima, 2014

Objetivo específico 3

Comprender la relación que existe entre las inspecciones laborales en su dimensión sancionadora y la formalización de las MIPYME en la Región Lima, 2014

1.6 Hipótesis

Según Arias (1994, citado por Bernal, 2010), "Una hipótesis es una suposición respecto de algunos elementos empíricos y otros conceptuales, y sus relaciones mutuas, que surgen más allá de los hechos y las experiencias conocidas, con el propósito de llegar a una mejor comprensión de los mismos" (p.137).

1.6.1 Hipótesis General

Existe una concordancia significativa entre las inspecciones laborales y la formalización de las Mipyme en la Región Lima, 2014.

1.6.2 Hipótesis Específica

Hipótesis Específica 1

Existe una concordancia significativa entre las inspecciones laborales en su dimensión orientadora y la formalización de las Mipyme en la Región Lima, 2014

Hipótesis Específica 2

Existe una concordancia significativa entre las inspecciones laborales en su dimensión fiscalizadora y la formalización de las Mipyme en la Región Lima, 2014

Hipótesis Específica 3

Existe una concordancia significativa entre las inspecciones laborales en su dimensión sancionadora y la formalización de las Mipyme en la Región Lima, 2014.

II. Marco metodológico

2.1 Variables

2.1.1 Variable independiente: Inspecciones laborales

En el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Sistema de Inspección del Trabajo, está planteando realizar la aprensión y reglamento de las infracciones a la normativa laboral, ya que esta se puede dar por el adecuado cumplimiento de la normativa laboral por parte de las microempresas, así como para la prevención de empleo, trabajo infantil, colocación, migración y trabajo de extranjeros, seguridad social, riesgos laborales, promoción del empleo y formación para el trabajo y otras materias sean atribuidas por ley.

La inspección del trabajo es un servicio público encargado de las siguientes funciones:

- a) Vigilar en el cumplimiento de la seguridad social y las normas sociolaborales.
- b) Alinear y proponer en materias sociolaborales.
- c) Exigir las respectivas responsabilidades administrativas que sucedan.

Un servicio público se considera una medida que los derechos laborales se encuentren protegidos por la Constitución, es por la cual el Estado tiene la responsabilidad de protegerlos.

- **Dimensión 1: ORIENTADORA**

La inspección laboral de carácter orientador tiene la finalidad y naturaleza preventiva, consejera; puesto que el fin perseguido es la rectificación de infracciones antes que las inspecciones laborales y la imposición de multas estén obligadas a permitir al empleador plazos para resarcimiento de las posibles infracciones y que son pasibles de corrección, antes de la fiscalización. Si el colaborador rectifica las infracciones antes de que el Inspector presente el Acta de Infracción se dará por concluida la inspección.

- **Dimensión 2: FISCALIZADORA**

La fiscalización inspectiva es aquel proceso de verificación del cumplimiento de las normas de carácter socio-laboral y seguridad y salud en el trabajo, consiste

en la visita que realizan los inspectores en el centro de trabajo, ya sea este por denuncia de los trabajadores, sindicatos o a petición del empleador a efectos de verificar el desarrollo anómalo en el centro laboral. En el desarrollo de la labor inspectiva de fiscalización pueden identificarse dos fases: una investigativa, de apreciación de los hechos, y otra de incumplimiento; esta última es la que implica la generación de las acta de infracción, donde se propone la sanción administrativa, de detectarse infracciones a la norma tutelada.

- **Dimensión 3: SANCIONADORA**

Es la acción de oficio que inicia la Autoridad Administrativa de Trabajo para sancionar al inspeccionado por el incumplimiento a la normatividad de carácter socio-laboral, seguridad y salud en el trabajo, esta acción es consecuencia del proceso inspectivo de verificación por la denuncia de los trabajadores o a través de sus organizaciones gremiales. Se inicia de oficio a mérito de Acta de Infracción, por vulneración al ordenamiento socio-laboral o infracción a la labor inspectiva, la conlleva a una graduación de multa propuesta por el inspector de trabajo en función a la Unidad Impositiva Tributaria UIT, el número de trabajadores y a la gravedad de la infracción.

2.1.2 Variable dependiente. Formalización de las Mipyme

Cumplimiento de todos los requisitos legales y tributarios por parte de la empresa, para ser considerada por las personas y organizaciones como legal. Son un lugar para que el empresario y los trabajadores que aún no practiquen con los presupuestos de ley para ejercitar la actividad económica, encuentren en la formalización los servicios de las entidades públicas y privadas que orientan e informan los trámites y requisitos necesarios e inician el camino hacia la formalización empresarial, certificando el acatamiento de las normas que corresponden conocer a las empresas para desplegar sus actividades.

El componente de Formalización tiene como fin ayudarle a los emprendedores y empresarios a conocer los pasos correctos para hacer su legalización y para permanecer formalizados dentro del mercado, la formalización es dejar de lado

informalidad para integrarse a un mercado competitivo con la reglas de la economía globalizada dentro de un mercado libre.

- **Dimensión 1: LEGAL**

Es el conjunto de procedimientos, acciones y pagos que se realiza por mandato de norma referido a la creación y constitución de la empresa, este proceso obedece a que para constituir una empresa formal es necesario cumplir con el ordenamiento legal referido, los planes de formalización requiere de acatamiento de las reglas de juego donde se establecen plazos de cumplimiento para gozar de ciertos beneficios señalados en la misma norma, que podrían ser asesorías, promoción y capacitación al empleador y la participación a programas financieros alentadas por el Estado, esta medida invita la aceptación del empleador en asumir los costos que demande la incorporación.

- **Dimensión 2: LABORAL**

Es promocionar, fomentar e incentivar la Formalización laboral en una relación trabajador empleador, con el objetivo de incorporar e incrementar la población económicamente activa y brindar al trabajador la seguridad social, es decir estar formalizado en ámbito laboral implica contar con los beneficios que otorga la norma, fomentar la formalización laboral conlleva a establecer derechos y obligaciones, como registro. Así mismo es vital conocer los costos que deberá asumir los costos laborales, se argumenta que los costos producidos por el derecho laboral crean una barrera económica que protege a un grupo cada vez más reducido de trabajadores; por lo que se requiere eliminar estos costos de transacción a efectos de maximizar las utilidades..

- **Dimensión 3: TRIBUTARIA**

En lo referente a la tributación, cuando una persona espera constituir una empresa lo primero que debe tener en cuenta: el tipo de empresa que puede ser como persona natural o como persona jurídica; en el primer caso le bastara

a la persona la presentación de su documento de identidad en este caso el DNI y adjuntando los recibos de agua y luz; si por contrario se va constituir como jurídica tendrá que tramitar la minuta ante el notario y lógicamente la escritura pública de la empresa e inscribirla en los Registros Públicos, así mismo el emprendedor debe tener en cuenta los bienes con que cuenta tanto para la constitución como persona natural y persona jurídica esto implicara la separación de bienes que podría corresponder a cada tipo de empresa, en ambos casos obtendrá su respectivo RUC ante la SUNAT, Además es necesario que el empresario debe saber en qué tipo de régimen tributario va estar afecto su negocio, la cual puede escoger entre el Nuevo RUS, el régimen especial (RER) y el Régimen General (RG), pero hay que conocer las bondades y las limitaciones que tiene cada uno de ellos; es por eso que antes de iniciar el proceso de formalización el empresario se debe informarse lo suficiente para no tener dificultades que afectaría en forma negativa.

2.2 Operacionalización de variables

La operacionalización de variables consiste en determinar la interrelación entre las variables, las dimensiones, los indicadores y los items.

Estas variables, la variable independiente y la variable dependiente, serán trabajadas relacionando las escalas, los niveles, los valores y los rangos, para de esa manera determinar la confiabilidad y la validez de los contenidos y los conceptos en la redacción de la tesis.

Tabla 1:

Operacionalización de la Variable: Inspecciones Laborales

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items
V1 Inspecciones Laborales	Orientadora	Trabajadores Derechos Deberes	<p>¿Tiene conocimiento del manejo empresarial de las Mipyme?</p> <p>¿Conoce los beneficios sociales del trabajador?</p> <p>¿Conoce el manejo del crédito financiero para las Mipyme?</p> <p>¿Está afiliado a alguna organización del rubro?</p> <p>¿Conoce los proyectos de financiamiento para las Mipyme?</p> <p>¿Conoce las normas laborales que rigen para las Mipyme?</p> <p>¿Sabe usted que la oficina del MINTRA orienta a las Mipyme?</p>
	Fiscalizadora	Capacitación Cursos Seminarios	<p>¿Asistió a una capacitación empresarial referente a las Mipyme?</p> <p>¿Le preocupa no conocer los derechos y obligaciones empresariales de las Mipyme?</p> <p>¿Ha recibido un curso de formalización de las empresas de parte del Estado Peruano?</p> <p>¿Cumple usted con el pago de beneficios sociales de los trabajadores de las Mipyme?</p>
	Sancionadora	Infracciones Informes Procedimientos Multa	<p>¿Ha sido visitado por un inspector del Ministerio de Trabajo u otra autoridad fiscalizadora?</p> <p>¿Conoce el procedimiento administrativo sancionador?</p> <p>¿Ha tenido inspección por incumplimiento de las normas laborales?</p> <p>¿Ha sido motivo de notificación laboral?</p> <p>¿Ha sido alguna vez multado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo?</p>

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2:
Operacionalización de la Variable: Formalización de las Mipyme

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items
V2 Formalización de las Mipyme	Legal	Normas	<p>¿Conoce las leyes de las micro, pequeñas y medianas empresas Mipyme?</p> <p>¿Consideras que la formalización ayuda a desarrollar su negocio?</p> <p>¿Conoce la normatividad laboral de las Mipyme?</p> <p>¿Cumple con el pago de derechos laborales?</p> <p>¿Los trabajadores tienen acceso a los servicios de salud?</p>
	Laboral	Registros	<p>¿Sabe que existe la obligación del registro laboral?</p> <p>¿Cuenta con algún registro formal del trabajador?</p> <p>¿Conoce los derechos de los trabajadores de las Mipyme?</p> <p>¿Conoce la seguridad social y pensiones de los trabajadores?</p>
	Tributaria	Impuestos Tributos	<p>¿Conoce sus obligaciones como contribuyente?</p> <p>¿Paga sus impuestos a la SUNAT?</p> <p>¿La formalización le incrementa el pago de impuestos y tributos?</p> <p>¿La formalización contribuye con el desarrollo país?</p>

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3:*Variable: Inspecciones Laborales con escalas, valores, niveles y rangos*

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala y Valores Ordinal	Niveles y Rangos
Orientadora	. Trabajadores	1, 2, 3, 4,	1. Nunca (1)	Desfavorable (6-14)
	. Derechos	5, 6	2. Casi nunca (2)	Medianamente favorable
	. Deberes		3. A veces (3)	(15-22)
			4. Casi siempre	Favorable
			5. Siempre	(23-30)
Fiscalizadora	. Capacitación	7, 8, 9	1. Nunca (1)	Desfavorable (3-6)
	. Cursos		2. Casi nunca (2)	Medianamente favorable
	. Seminarios		3. A veces (3)	(7-11)
			4. Casi siempre	Favorable
			5. Siempre	(12-15)
Sancionadora	. Infracciones	10, 11, 12,	1. Nunca (1)	Desfavorable
	. Informes	13	2. Casi nunca (2)	(4-9) Medianamente
	. Procedimientos		3. A veces (3)	favorable
	. Multa		4. Casi siempre	(10-15)
			5. Siempre	Favorable (16-20)
V 1		1,16		Desfavorable (16-37)
Inspecciones Laborales				Medianamente favorable (38-58) Favorable (59-80)

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 4:*Variable: Formalización de las Mipyme con escalas, valores, niveles y rangos*

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala y Valores	
			Ordinal	Niveles y Rangos
Legal	. Normas	1, 2, 3, 4, 5,	1. Nunca (1)	Desfavorable (5-11)
			2. Casi nunca (2)	Medianamente favorable
			3. A veces (3)	(12-18)
			4. Casi siempre	Favorable (19-25)
			5. Siempre	Desfavorable (4-9)
Laboral	. Registros	6, 7, 8, 9	1. Nunca (1)	Medianamente favorable
			2. Casi nunca (2)	(10-15)
			3. A veces (3)	Favorable (16-20)
			4. Casi siempre	Desfavorable (4-9)
			5. Siempre	Medianamente favorable (10-15)
Tributaria	. Impuestos . Tributos	10, 11, 12, 13	1. Nunca (1)	Favorable (16-20)
			2. Casi nunca (2)	Desfavorable (4-9)
			3. A veces (3)	Medianamente favorable (10-15)
			4. Casi siempre	Favorable (16-20)
			5. Siempre	Desfavorable (4-9)
V 2				Desfavorable (13-30)
Formalización de las Mipyme		1-13		Medianamente favorable (31-48)
				Favorable (49-65)

Fuente: Elaboración propia.

2.3 Metodología

La metodología es la ciencia que trata de descubrir y adquirir nuevos conocimientos por medio de los provisoriamente establecidos y sistematizados por la humanidad.

2.4 Tipos de estudio

La presente investigación es de tipo básica o pura, descriptiva y correlacional porque existe la relación entre la variable Inspecciones Laborales y la Formalización de las Mipyme. Posteriormente se ha medido el grado de relación de las variables Inspecciones Laborales y la Formalización de las Mipyme.

La investigación es básica, ya que tiene como finalidad “perfeccionar la comprensión y el conocimiento de los fenómenos sociales. Así como, se señala como fundamento para otra investigación” (Sierra Bravo, 2001, págs. 52-54).

Los estudios descriptivos, tratan de detallar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, objetos, comunidades u otro fenómeno que se impone a un análisis.

Los estudios correlacionales, tienen “como propósito conocer la relación o grado de asociación que existen entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (Roberto Hernández, Carlos Fernández y Pilar Baptista, 2014, pág. 81).

2.4.1 Nivel

De acuerdo a la naturaleza del estudio de la investigación, se reúne por su nivel de un estudio descriptivo, explicativo y correlacionado.

2.4.2 Técnicas

Las técnicas a utilizar son por medio de los procedimientos y la coordinación con las micro, pequeñas y medianas empresas de la Región Lima, a fin de que brinden las facilidades respectivas para la programación del día y hora para la toma de las encuestas.

Para el procesamiento de datos e información se utilizará la técnica de tabulación de datos con el empleo del SPSS 22, resultados que se expresarán a través de cuadros y gráficos estadísticos, los que mostrarán ser más viables y objetivos las semejanzas y diferencias de los resultados obtenidos y que serán estudiados mediante el análisis descriptivo y dinámico, considerando las variables identificadas para el trabajo.

El análisis se lleva a través de dos etapas: en la primera se realiza el análisis individual de los resultados; en la segunda, se procede a conjugar las distintas respuestas que tratan sobre un mismo factor de análisis.

2.4.3 Método de estudio

El método de estudio corresponde al método hipotético deductivo.

Se atribuye su propuesta a Karl Popper ante la crítica del método inductivo, propuesto por Bacon, que consistía en formular leyes generales o universales sobre la observación de casos particulares. El método hipotético deductivo radica en ir de la hipótesis a la deducción para establecer la autenticidad o falsedad de los conocimientos, procesos o hechos, mediante el principio de falsación propuesto por Bacon.

Comprende cuatro pasos: observación o descubrimiento de un problema, formulación de una hipótesis, deducción de consecuencias contrastables (observables y medibles) de la hipótesis y observación, verificación o experimentación. (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2013, pág. 136).

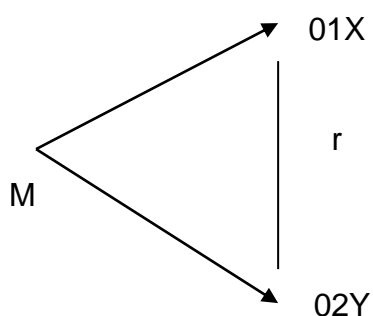
2.5 Diseño

El diseño de la investigación fue de tipo no experimental, transversal y correlacional, por cuanto, no se manipuló ni se sometió a prueba las variables de estudio

El diseño de investigación es no experimental, por cuanto, se realiza sin manipular deliberadamente las variables; es decir se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables para ver su efecto sobre otras variables. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, pág. 149).

Es transversal, por cuanto su propósito es “describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (Sampieri, 2010, pág. 151).

Gráficamente se denota:



Esquema del diseño correlacional

Dónde:

- M : Muestra de estudio
- X : Inspecciones Laborales
- Y : Formalización de las MIPYME
- 01 y 02 : Puntuaciones de las variables
- r : Correlación

2.6 Población, muestra y muestreo

2.6.1 Población

La población es el conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la investigación.

“Es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación” (Díaz, 2013, págs. 236 - 237).

La población de empresarios informales mipymes de la Región Lima, se referencia en la tabla 5.

Población de empresarios MIPYME de la Región Lima – 2014

Al año 2014, en la Región Lima existen 209 mil unidades productivas de empleo que genera 463 mil puestos de trabajo. Las unidades formales, es decir, las inscritas en la administración tributaria, representan el 16% y contribuyeron el 42% de los empleos. El sector informal representa el 84% de las unidades productivas de la región y generó el 58% del empleo en esta modalidad. (INEI, 2015)

Existen 47 mil 650 empresas en la Región Lima

En la Región Lima hay 47 mil 650 empresas inscritas en la administración tributaria. De cada mil, 969 son micro empresas, la mayoría de ellas se dedica al comercio y reparación de vehículos automotores y motocicletas, seguida de actividades de alojamiento y de servicio de comidas. El 87% de las empresas se ubican en las provincias costeñas de la región como Huaura, Huaral, Cañete y Barranca. (INEI, 2015)

Tabla 5:
Población de Unidades Empresariales en la Región Lima 2014

Concepto	Totales
Empresas	47,650
Unidades productivas	209,000
Total	256,650

Fuente: INEI 2014.

2.6.2 Muestra

La muestra considera una porción de la población de empresas y unidades productivas de la Región Lima en el año 2014.

En nuestro caso, se ha considerado una muestra de 384 empresas Mipymes.

2.6.3 Muestreo

El procedimiento de muestreo se plasmó en una muestra probabilística considerando un conjunto de sujetos representativos, para ello, se utiliza la siguiente fórmula de cálculo muestral. (Cochram, 1999, pág. 49).

Para obtener el tamaño de la muestra, aplicamos la fórmula:

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{(N-1) E^2 + Z^2 * p * q}$$

Reemplazando los datos en la fórmula, obtenemos:

$$n = \frac{(1.96)^2 * 0.5 * 0.5 * 256,650}{(256,650-1) * (0.05)^2 + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5} = 384$$

Dónde:

- n : es el tamaño de la muestra
- Z₂ : es el nivel de confianza: 1.96 (95% nivel de confianza)
- N : es el tamaño de la población = 256,650 empresas
- P_q : es la probabilidad de éxito o no éxito: 50% = 0.5
- E₂ : es el error muestral (0.05)

Para el estudio se considera una muestra representativa de 384 empresas que desarrollan negocios en la Región Lima en el año 2014.

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.7.1 Técnicas

Las técnicas utilizadas para la recolección de datos ha sido la de la encuesta mediante un cuestionario de preguntas.

2.7.2 Instrumentos

Instrumento 1: Inspecciones laborales

Es un instrumento que recoge información para conocer cómo se desenvuelve el ambiente generado en una organización a partir de las operaciones empresariales diarias de los miembros de las empresas. Es un cuestionario de 16 ítems y de escala ordinal con valores del 1 al 5, donde el informante debe responder respecto a la opinión que tiene sobre las inspecciones laborales señalado en el ítem.

Los valores que considera el cuestionario son: (1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre y 5 = Siempre).

El instrumento está conformado por tres dimensiones entre las cuales se encuentran:

Dimensión 1: Orientadora, Apreciación del informante que tiene la finalidad y naturaleza consejera y preventiva, por lo tanto el fin perseguido es el resarcimiento de infracciones.

Consta de 7 items, la dimensión se desagrega en tres indicadores: trabajadores (3 items), derechos (2 items) y deberes (2 items).

Dimensión 2: Fiscalizadora, Se refiere al proceso de verificación del acatamiento de las medidas de carácter socio laboral y seguridad y salud en el trabajo. Consiste en la visita que realizan los inspectores en el centro de trabajo, ya sea por denuncia de los trabajadores, sindicatos o a petición del empleador a efectos de verificar el desarrollo anómalo en el centro laboral. (República, Ley N° 28806 - Ley General de Inspección del Trabajo, 2006, págs. 7-8). Consta de 4 items; la dimensión se desagrega en tres indicadores: Capacitación (2 items), Cursos (1 item) y Seminarios (1 item).

Dimensión 3: Sancionadora, Que comprende la acción de oficio que inicia la Autoridad Administrativa de Trabajo para sancionar al inspeccionado por el incumplimiento de la normatividad de carácter socio laboral y de seguridad y salud en el trabajo.

Está conformado por 5 items, que se compone de cuatro indicadores: Infracciones (1 item), Informes (2items), Procedimientos (1 utem) y Multa (1 item) respectivamente. (República, Ley N° 28806 - Ley General de Inspección del Trabajo, 2006, págs. 19-22).

Instrumento 2: Formalización de las Mipyme

Es un instrumento que mide los requisitos legales, laborales y tributarios que toda empresa debe tener para ser considerada por las personas y organizaciones como formal, habiendo realizado las gestiones pertinentes de su inscripción en las instancias públicas del Estado Peruano.

Es un cuestionario de 13 ítems y de escala ordinal con valores del 1 al 5, donde el informante debe responder respecto a la opinión que tiene sobre la formalización de las empresas señalado en el ítem.

Los valores que considera el cuestionario son: (1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre y 5 = Siempre).

El instrumento está conformado por tres dimensiones entre las cuales se encuentran:

Dimensión 1: Legal, Es el conjunto de procedimientos, acciones y pagos que se realiza por mandato de la norma referido a la creación y constitución de la empresa. (Ley N° 28806 - 2006). Consta de 5 ítems; la dimensión se desagrega en un indicador: Normas (5 ítems).

Dimensión 2: Laboral, Es promocionar, fomentar e incentivar la formalización laboral en una relación trabajador empleador, con el objeto de incorporar e incrementar la población económicamente activa y brindar al trabajador la seguridad social, los beneficios sociales y otros derechos que también le corresponde al dueño de la empresa. Consta de 4 ítems; la dimensión se desagrega de un indicador: Registros (4 ítems).

Dimensión 3: Tributaria, Está relacionado al tipo de empresa a formar y afecto al régimen tributario que mejor le convenga al empresario y los emprendedores para iniciar el funcionamiento del negocio. (Finanzas, 2013, pág. 57).

Consta de 4 ítems; la dimensión se desagrega en dos indicadores: Impuestos (2 ítems) y Tributos (2 ítems).

2.8 Método de análisis de datos

Los datos se tabularon estadísticamente para obtener las medidas descriptivas de tablas de frecuencia y figuras. Para la prueba de hipótesis, teniendo en cuenta que las variables son de tipo cualitativas y de escala ordinal, se resolvió utilizar la prueba estadística no paramétrica de Correlación de Spearman.

Tabla 6:*Interpretación de la Correlación de Rho de Spearman*

Grado de correlación	Interpretación
0.00	No existe correlación
+0.10 – 0.299	Correlación positiva débil
+0.30 – 0.499	Correlación positiva baja
+0.50 – 0.699	Correlación positiva media
+0.70 – 0.899	Correlación positiva considerable
0.90 – 1.00	Correlación positiva muy alta

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2006).

2.8.1 Validez y Confiabilidad

2.8.1.1 Validez y confiabilidad: Inspecciones laborales

A. Validez

A efectos de contar con la validez de contenido, “grado en que los ítems responden a las dimensiones” (Hernández, Fernández y baptista, 2006), el instrumento de inspecciones laborales fue sometido a juicio de expertos, para establecer la validez de cada una de las dimensiones de la variable.

El resultado se muestra en la tabla

Tabla 7:*Validez de contenido: Inspecciones laborales*

EVALUACIÓN DE EXPERTOS		Dimensión Orientador	Dimensión Fiscalizadora	Dimensión Sancionadora	Inspecciones Laborales
EVA	Grupo 1	100%	100%	100%	100%
L_1	Total				
EVA	Grupo 1	100%	100%	100%	100%
L_2	Total				

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 7 se aprecia, en opinión de los expertos, que los ítems de las dimensiones de inspecciones laborales, presenta un valor de validez del 100% tanto en pertinencia, el ítem corresponde al concepto teórico formulado, en relevancia, el ítem es apropiado para representar a la dimensión y en claridad, el ítem es conciso, exacto y directo.

B. Confiabilidad

Refiriéndose a la consistencia interna del instrumento inspecciones laborales, aplicamos la prueba estadística Alpha de Cronbach. Así tenemos, los resultados de la prueba piloto, aplicada a 32 servidores de la Región Lima, que no participaron en el estudio, presentado en la tabla 8

Tabla 8:
Confiabilidad por Alfa de Cronbach de Inspecciones Laborales

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	
,935	,937	16

Fuente: Elaboración propia.

En tabla 8, se observa que el valor de confiabilidad es de 0.935, por tanto, se asegura alta consistencia interna en el instrumento para obtener información sobre inspecciones laborales.

2.8.1.2 Validez y confiabilidad: Formalización de las Mipyme

A. Validez

A efectos de contar con la validez de contenido, "grado en que los ítems responden a las dimensiones" (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, pág. 207), el instrumento de formalización de las mipymes, fue sometido a juicio de expertos para establecer la validez de cada una de las dimensiones de la variable. El resultado se muestra en la tabla 9

Tabla 9:

Validez de contenido: Formalización de las Mipyme

EVALUACIÓN DE EXPERTOS		Dimensión Legal	Dimensión Laboral	Dimensión Tributaria	Formalización de las Mipyme
EVA	Grupo 1	100%	100%	100%	100%
_1	Total				
EVA	Grupo 1	100%	100%	100%	100%
_2	Total				

Fuente: Elaboración propia.

En tabla 9 se aprecia, en opinión de los expertos, que los ítems de las dimensiones de formalización de las mipymes, presenta un valor de validez del 100% tanto, en pertinencia, el ítem corresponde al concepto teórico formulado, en relevancia, el ítem es apropiado para representar a la dimensión y en claridad, el ítem es conciso, exacto y directo.

B. Confiabilidad

Refiriéndose a la consistencia interna del instrumento formalización de las mipyme, aplicamos la prueba estadística Alpha de Cronbach. Así tenemos, los resultados de la prueba piloto, aplicada a 32 servidores de la Región Lima, que no participaron en el estudio, presentado en la tabla 10.

Tabla 10:
Confiabilidad por Alfa de Cronbach de Formalización de las Mipyme

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,941	,943	13

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 10, se observa que el valor de confiabilidad es de 0.941, por tanto, se asegura alta consistencia interna en el instrumento para obtener información sobre la formalización de las mipyme.

2.8.2 Procedimiento de recolección de datos

En primer lugar, se procedió informando al presidente regional y al administrador de la oficina de recursos humanos de la Región Lima, respecto a la investigación, a fin de obtener la autorización respectiva.

Seguidamente, para obtener la muestra adecuada partiendo de los criterios de inclusión explicados anteriormente, se solicitó la colaboración por parte de los jefes de la Región Lima de las diferentes secciones, con el fin de informar brevemente a los funcionarios sobre el estudio y los objetivos del mismo, consultando a su vez sobre su disposición en colaborar y participar en la investigación.

Luego se inició la aplicación de los cuestionarios a la muestra seleccionada en las distintas áreas de la Región Lima, en los momentos en que los trabajadores y funcionarios se encontraban en descanso y por tanto, tenían la oportunidad de responder de acuerdo a su horario, estimándose que el lapso para la aplicación fue de aproximadamente de 20 minutos.

De manera previa a la entrega del cuestionario se realizó una breve introducción, donde inicialmente se le agradecía a los funcionarios y trabajadores de su participación, luego se les informó sobre los objetivos de la investigación, su relevancia y confidencialidad expresando: "el objetivo de la presente investigación en líneas generales es obtener información que permita mejorar de alguna manera las condiciones de trabajo dentro de la institución.

Es importante resaltar que se les garantizó la completa confidencialidad de la información que exponen en los instrumentos ya que el interés del estudio se centra en un resultado global y no particular, por ende las encuestas serán llenadas de forma anónima, es decir, no deben colocar su nombre.

Teniendo presente los tópicos anteriores, se procedió a entregar las instrucciones indicadas, presentadas por escrito en la parte superior que antecede a las preguntas del cuestionario. Se les indicó que siguieran la lectura de las instrucciones junto con el investigador. Al culminar la descripción de las instrucciones se dio un ejemplo de la manera en que se debe responder la escala y se consultó la comprensión de la misma.

Una vez aclaradas las indicaciones, se comenzó con el proceso de responder los requerimientos de los instrumentos siguiendo el orden numérico que presentan los mismos:

- 1: cuestionario de inspecciones laborales.
- 2: cuestionario de formalización de las mipymes.

Estando presente mi persona como el investigador para responder a cualquier duda que pueda surgir con el fin de evitar consultas con otros sujetos e interrupciones importantes al responder el cuestionario.

Una vez obtenida la muestra, se prosiguió a realizar la tabulación de los resultados de los instrumentos, pasando (vaciando) las respuestas en una hoja de cálculo del programa Microsoft Office Excel (2010), sacando a través de fórmulas la puntuación total y por dimensiones de cada sujeto.

2.9 Aspectos éticos

La ética es parte de la filosofía que trata de las obligaciones del hombre y la moral, descrita como la filosofía moral y por lo tanto una parte de la filosofía encargada del estudio de conductas morales. La investigación no es sólo un hecho técnico, sino que es un acto responsable ante todo el ejercicio propuesto y desde esta perspectiva la ética de la investigación busca plantearla como un subconjunto dentro de la moral general aunque aplicada a problemas mucho más restringidos que la moral, por lo cual nos estamos refiriendo a un acto de ética profesional.

III. Resultados

3.1 Presentación de resultados descriptivos

A continuación se presenta la información respecto a las variables de estudio, las inspecciones laborales y la formalización de las mipyme en la Región Lima, 2014.

3.1.1 Resultados para Inspecciones Laborales

La percepción que tiene el personal de la Región Lima 2014, respecto a las inspecciones laborales, se aprecia en la tabla 11.

Tabla 11:

Inspecciones Laborales en la Región Lima 2014

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DESFAVORABLE	70	18,2	18,2	18,2
	MEDIANAMENTE FAVORABLE	171	44,5	44,5	62,8
	FAVORABLE	143	37,2	37,2	100,0
	Total	384	100,0	100,0	

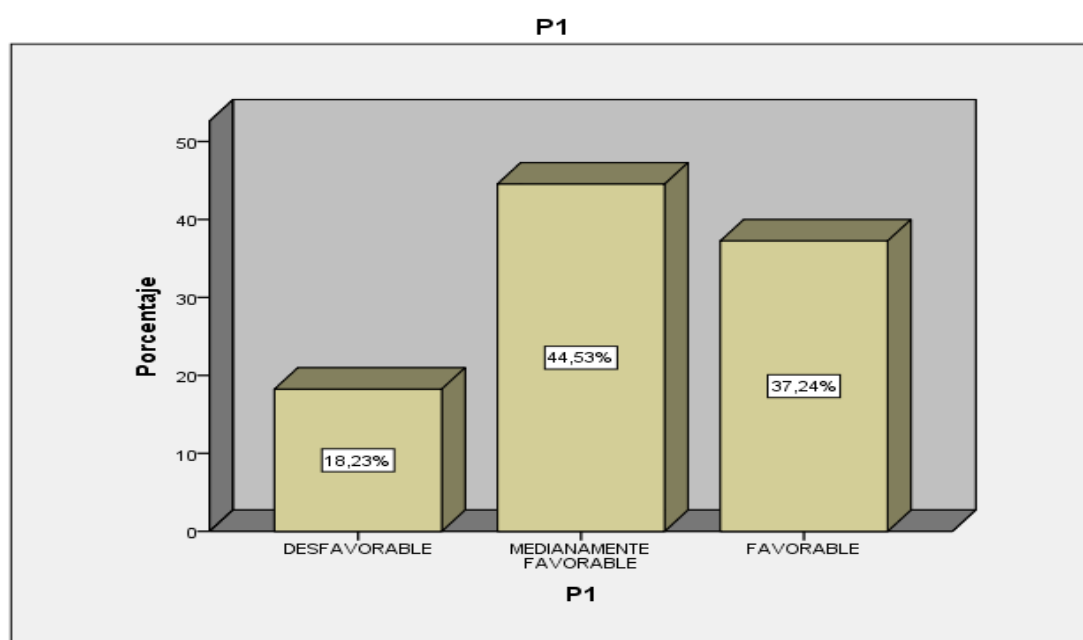
Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 11 se observa que 171 trabajadores de la Región Lima, que representa el 44.5% de la muestra de estudio, consideran que las inspecciones laborales es medianamente favorable en relación a la dimensión orientadora, la dimensión fiscalizadora y la dimensión sancionadora.

Un porcentaje del 37.2% de la muestra representada por 143 empleados de la Región Lima indican que las inspecciones laborales es favorable. También se observa que el 18.2% de la muestra, conformada por 70 trabajadores opinan que las inspecciones laborales es desfavorable.

En forma gráfica, se presenta en la figura 1, los resultados de las inspecciones laborales según opinión del personal de la Región Lima – 2014.

Figura 1: Inspecciones Laborales en la Región Lima 2014



Fuente: Elaboración propia

En la figura 1 se destaca que, el 44.5% de la muestra de estudio, consideran que las inspecciones laborales es medianamente favorable.

Un porcentaje del 37.2% de la muestra, consideran como favorable las inspecciones laborales en la Región Lima en el año 2014.

A. Resultados para la dimensión orientadora

La percepción que tiene el personal de la Región Lima – 2014, respecto al componente de la dimensión orientadora, se aprecia en la tabla 12.

Tabla 12:

Dimensión Orientadora en Inspecciones Laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DESFAVORABLE	70	18,2	18,2	18,2
	MEDIANAMENTE FAVORABLE	225	58,6	58,6	76,8
	FAVORABLE	89	23,2	23,2	100,0
	Total	384	100,0	100,0	

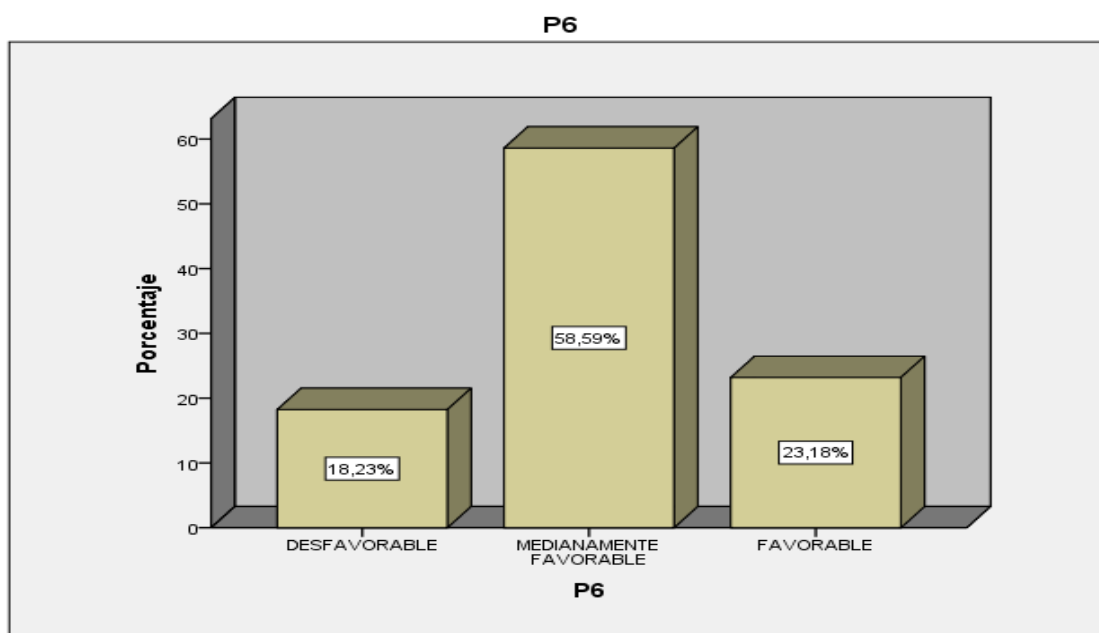
Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 12 se observa que 225 personas de la Región Lima, que representa el 58.6% de la muestra de estudio, consideran que la dimensión orientadora de las inspecciones laborales es medianamente favorable.

Un porcentaje del 23.2% que representa a 89 empresarios opinan que el componente de la dimensión orientadora es favorable. También en la tabla 12 se aprecia que el 18.2 % de los empresarios de la Región Lima que representa a 70 empresarios, opinan que el componente dimensión orientadora de las inspecciones laborales se presenta de manera desfavorable.

En forma gráfica se presenta en la figura 2 los resultados de la dimensión orientadora en opinión del personal de la Región Lima – 2014.

Figura 2: Dimensión Orientadora en Inspecciones Laborales



Fuente: Elaboración propia.

En la figura 2, se aprecia que el nivel de la dimensión orientadora de las inspecciones laborales se presenta medianamente favorable con un 58.6% en la Región Lima en el año 2014. Un porcentaje del 23.2% opinan que el

componente de la dimensión orientadora de las inspecciones laborales, es favorable.

B. Resultados para la dimensión fiscalizadora

La percepción que tiene el personal de empresarios mipyme de la Región Lima en el año 2014, respecto al componente de la dimensión fiscalizadora, se aprecia en la tabla 13.

Tabla 13:

Dimensión Fiscalizadora en Inspecciones Laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DESFAVORABLE	88	22,9	22,9	22,9
	MEDIANAMENTE FAVORABLE	185	48,2	48,2	71,1
	FAVORABLE	111	28,9	28,9	100,0
	Total	384	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

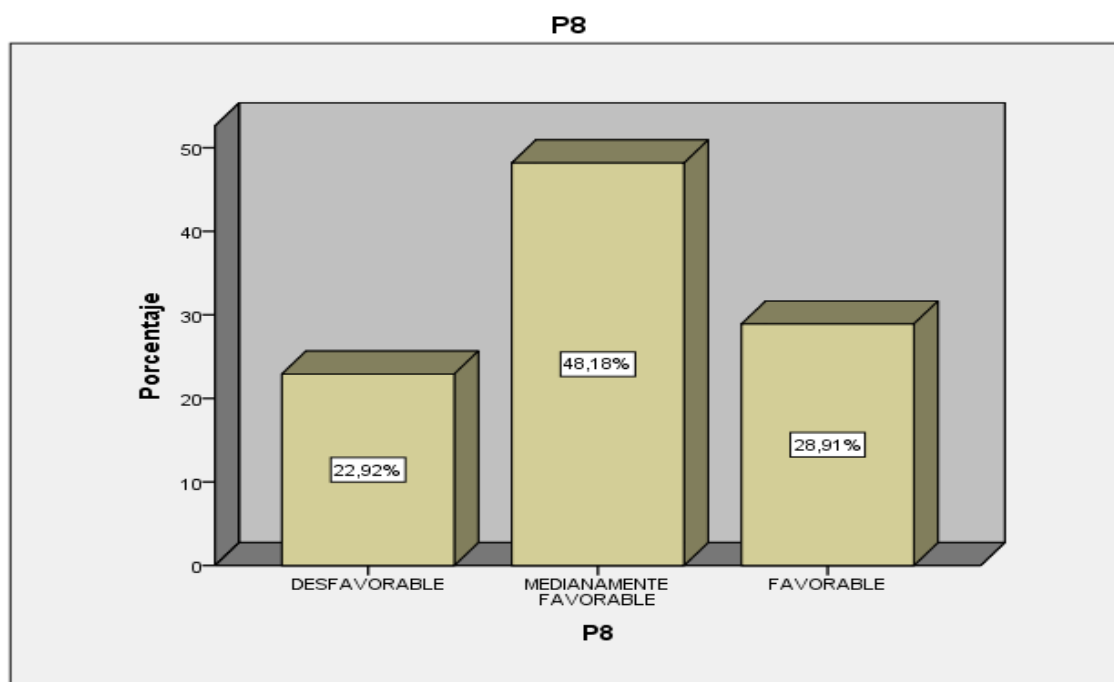
En la tabla 13, se observa que 185 personas de la Región Lima, que representa el 48.2% de la muestra de estudio, consideran que la dimensión fiscalizadora de las inspecciones laborales es medianamente favorable.

Un porcentaje del 28.9% que representa a 111 empresarios opinan que el componente de la dimensión fiscalizadora es favorable.

También en la tabla 13 se aprecia que el 22.9% de los empresarios de la Región Lima que representa a 88 empresarios, opinan que el componente de la dimensión fiscalizadora de las inspecciones laborales se presenta de manera desfavorable.

En forma gráfica se presenta en la figura 3 los resultados de la dimensión fiscalizadora en opinión del personal de la Región Lima – 2014.

Figura 3: Dimensión Fiscalizadora en Inspecciones Laborales



Fuente: Elaboración propia.

En la figura 3, se aprecia que el nivel de la dimensión fiscalizadora de las inspecciones laborales se presenta medianamente favorable con un 48.2% en la Región Lima en el año 2014.

Un porcentaje del 28.9% que representa a 111 empresarios opinan que el componente de la dimensión orientadora es favorable.

C. Resultados para la dimensión sancionadora

La percepción que tiene el personal de la Región Lima respecto al componente de la dimensión sancionadora se aprecia en la tabla 14.

Tabla 14:

Dimensión Sancionadora en Inspecciones Laborales

		P10			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DESFAVORABLE	89	23,2	23,2	23,2
	MEDIANAMENTE FAVORABLE	161	41,9	41,9	65,1
	FAVORABLE	134	34,9	34,9	100,0
	Total	384	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

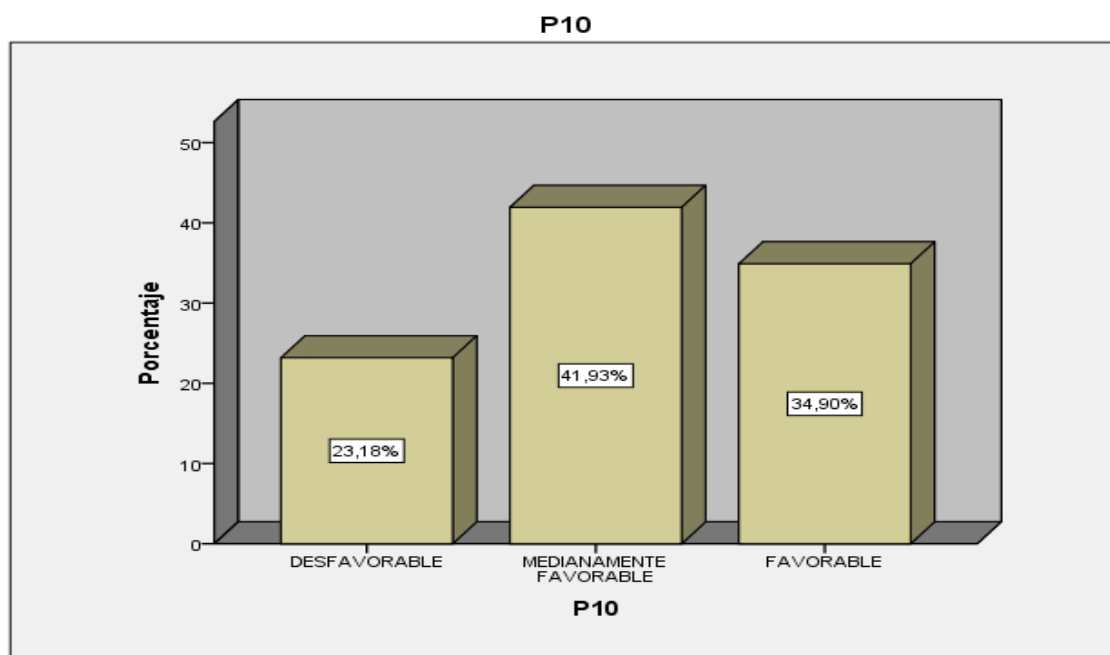
En la tabla 14, se observa que 161 personas de la Región Lima, que representa el 41.9% de la muestra de estudio, consideran que la dimensión sancionadora de las inspecciones laborales es medianamente favorable.

Un porcentaje del 34.9% que representa a 134 empresarios opinan que el componente de la dimensión sancionadora es favorable.

También en la tabla 14 se aprecia que el 23.2% de los empresarios de la Región Lima que representa a 89 empresarios, opinan que el componente de la dimensión sancionadora de las inspecciones laborales se presenta de manera desfavorable.

En forma gráfica, se presenta en la figura 4 los resultados de la dimensión sancionadora de las inspecciones laborales en la Región Lima 2014.

Figura 4: Dimensión Sancionadora en Inspecciones Laborales



Fuente: Elaboración propia.

En la figura 4, se aprecia que el nivel de la dimensión sancionadora de las inspecciones laborales se presenta medianamente favorable en la Región Lima con un 41.9% con una muestra de 161 personas.

El resultado del 34.9% se muestra favorable en opinión de las personas de la Región Lima en el año 2014.

3.1.2 Resultados para la formalización de las mipymes

La percepción que tiene el personal de empresarios mipyme de la Región Lima 2014, se aprecia en la tabla 15.

Tabla 15:

Formalización de las Mipyme en la Región Lima

1					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DESFAVORABLE	36	9,4	9,4	9,4
	MEDIANAMENTE FAVORABLE	243	63,3	63,3	72,7
	FAVORABLE	105	27,3	27,3	100,0
	Total	384	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

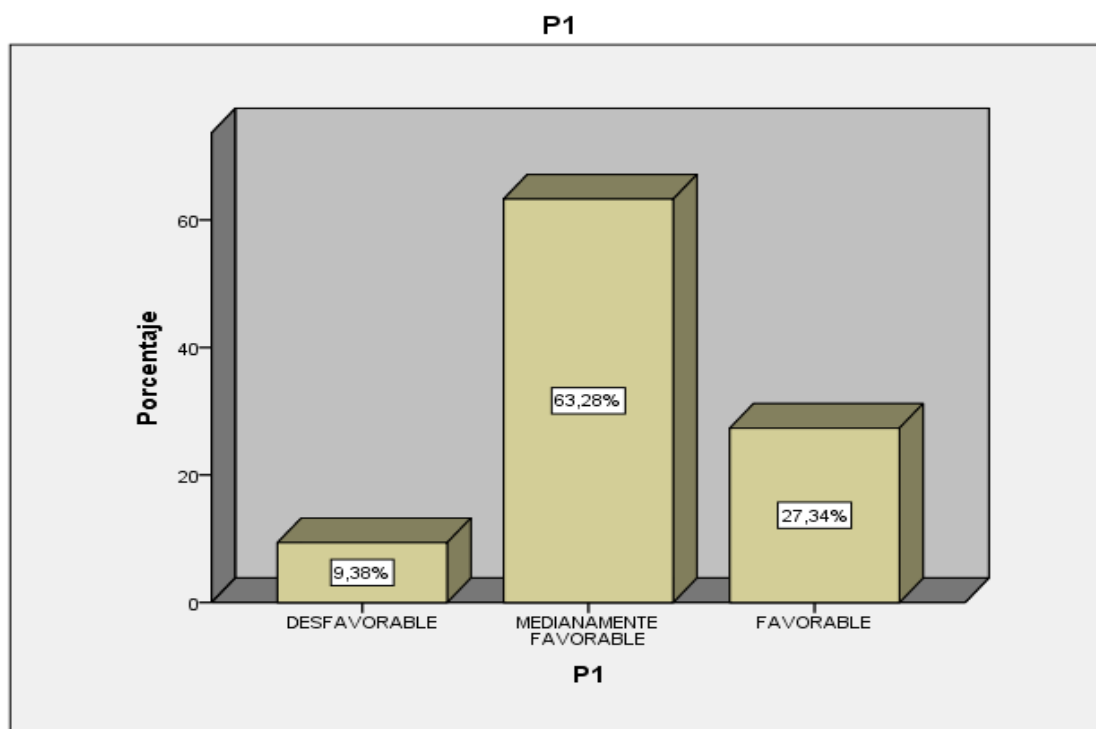
En la tabla 15, se observa que 243 personas de la Región Lima, que representa el 63.3% de la muestra de estudio, consideran que la formalización de las mipyme es medianamente favorable en relación a la dimensión legal, la dimensión laboral y la dimensión tributaria.

Un porcentaje del 27.3% que representa a 105 empresarios opinan que la formalización de las mipyme es favorable.

También en la tabla 15 se aprecia que el 9.4% de los empresarios de la Región Lima que representa a 36 empresarios, opinan que la formalización de las mipyme se presenta de manera desfavorable.

En forma gráfica, se presenta en la figura 5, los resultados de la formalización de las mipyme en opinión del personal de la Región Lima 2014.

Figura 5: Formalización de las Mipyme en la Región Lima 2014



Fuente: Elaboración propia.

En la figura 5, se aprecia que los empresarios perciben medianamente favorable en un 63.3% la formalización de las mipyme en relación con la dimensión legal, con la dimensión laboral y con la dimensión tributaria.

Un porcentaje del 27.3% opinan que la formalización de las mipyme es favorable.

A. Resultados para la dimensión legal en la formalización de las mipyme

La percepción que tiene los empresarios mipyme de la Región Lima, respecto al conocimiento de las normas como parte de la formalización de las mipyme, se aprecia en tabla16

Tabla 16:

Dimensión Legal en la Formalización de las Mipyme

P2					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DESFAVORABLE	154	40,1	40,1	40,1
	MEDIANAMENTE FAVORABLE	197	51,3	51,3	91,4
	FAVORABLE	33	8,6	8,6	100,0
	Total	384	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

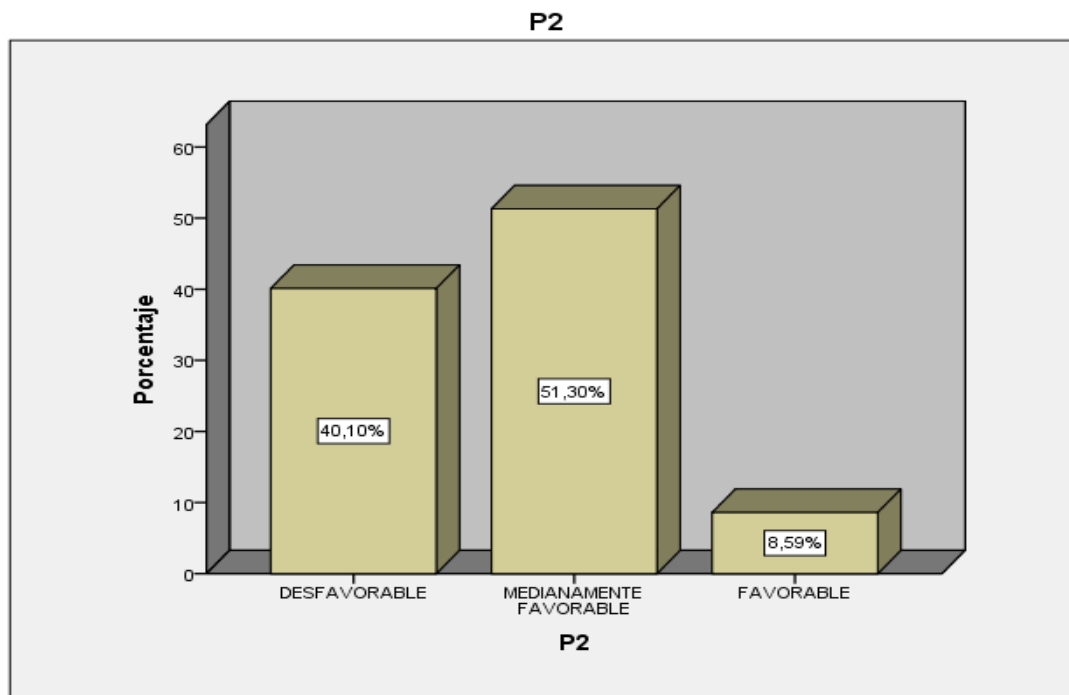
En la tabla 16, se observa que 197 personas de la Región Lima, que representa el 51.3% de la muestra de estudio, consideran que la dimensión legal en relación con la formalización de las mipyme es medianamente favorable.

Un porcentaje del 8.6% que representa a 33 empresarios opinan que la dimensión legal en relación con la formalización de las mipyme es favorable.

También en la tabla 16 se aprecia que el 40.1% de los empresarios de la Región Lima que representa a 154 empresarios, opinan que la dimensión legal en relación con la formalización de las mipyme se presenta de manera desfavorable.

En forma gráfica, se presenta en la figura 6, los resultados de la dimensión legal en la formalización de las mipyme en opinión del personal de la Región Lima 2014.

Figura 6: Dimensión Legal en la Formalización de las Mipyme



Fuente: Elaboración propia.

En la figura 6, se aprecia que el 51.30% de las personas perciben como válido medianamente favorable la dimensión legal en relación con la formalización de las mipyme en la Región Lima en el año 2014.

Un porcentaje del 8.6% de los participantes opinan que la dimensión legal en relación con la formalización de las mipyme es favorable.

B. Resultados para la dimensión laboral en la formalización de las mipyme

La percepción que tiene los empresarios mipyme de la Región Lima 2014, respecto a la dimensión laboral como parte de la formalización de las mipyme, se aprecia en tabla 17.

Tabla 17:

Dimensión Laboral en la Formalización de las Mipyme

P9					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DESFAVORABLE	76	19,8	19,8	19,8
	MEDIANAMENTE FAVORABLE	247	64,3	64,3	84,1
	FAVORABLE	61	15,9	15,9	100,0
	Total	384	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

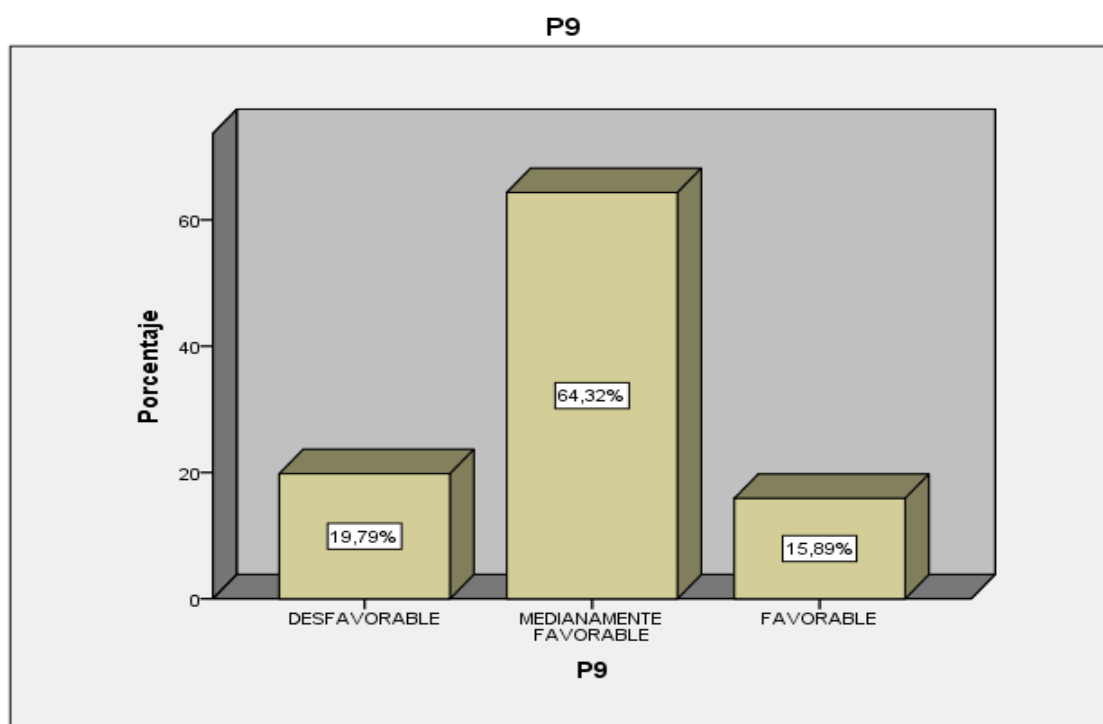
En la tabla 17, se observa que 247 personas de la Región Lima, que representa el 64.3% de la muestra de estudio, consideran que la dimensión laboral en relación con la formalización de las mipyme es medianamente favorable.

Un porcentaje del 15.9% que representa a 61 empresarios opinan que la dimensión laboral en relación con la formalización de las mipyme, es favorable.

También en la tabla 15 se aprecia que el 19.8% de los empresarios de la Región Lima que representa a 76 empresarios, opinan que la dimensión laboral en relación con la formalización de las mipyme se presenta de manera desfavorable.

En forma gráfica, se presenta en la figura 7, los resultados de la dimensión laboral en la formalización de las mipyme en opinión del personal de la Región Lima 2014.

Figura 7: Dimensión Laboral en la Formalización de las Mipyme



Fuente: Elaboración propia.

En la figura 7, se aprecia que el 64.32% de participantes perciben que la dimensión laboral en relación con la formalización de la mipyme, es medianamente favorable.

Un 15.89% de participantes perciben de manera favorable la dimensión laboral en relación con la formalización de las mipyme en la Región Lima en el año 2014.

C. Resultados para la dimensión tributaria en la formalización de las mipyme

La percepción que tiene los empresarios mipyme de la Región Lima 2014, respecto a la dimensión tributaria como parte de la formalización de las mipyme, se aprecia en tabla 18.

Tabla 18:

Dimensión Tributaria en la Formalización de las Mipyme

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DESFAVORABLE	89	23,2	23,2	23,2
	MEDIANAMENTE FAVORABLE	148	38,5	38,5	61,7
	FAVORABLE	147	38,3	38,3	100,0
	Total	384	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

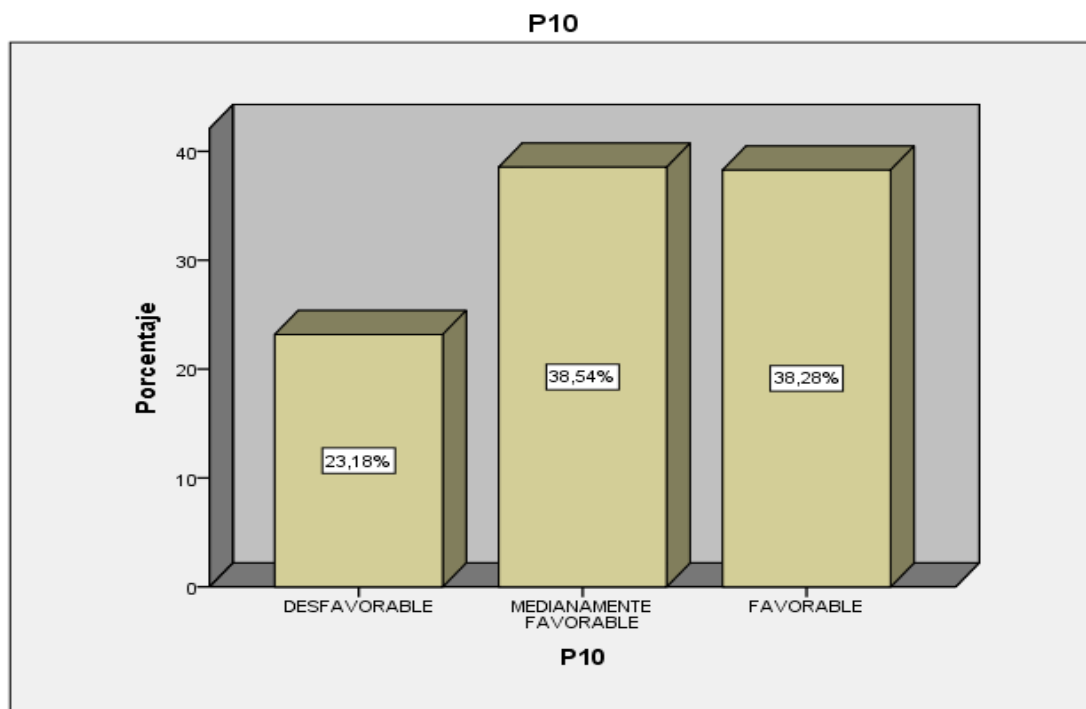
En la tabla 18, se observa que 148 personas de la Región Lima, que representa el 38.5% de la muestra de estudio, consideran que la dimensión tributaria en relación con la formalización de las mipyme es medianamente favorable.

Un porcentaje del 38.3% que representa a 147 empresarios opinan que la dimensión tributaria en relación con la formalización de las mipyme, es favorable.

También en la tabla 18 se aprecia que el 23.2% de los empresarios de la Región Lima que representa a 89 empresarios, opinan que la dimensión tributaria en relación con la formalización de las mipyme se presenta de manera desfavorable.

En forma gráfica, se presenta en la figura 8, los resultados de la dimensión tributaria en la Región Lima 2014.

Figura 8: Dimensión Tributaria en la Formalización de la Mipyme



Fuente: Elaboración propia.

En la figura 8, se aprecia que el 38.54% de participantes perciben que la dimensión tributaria en relación con la formalización de la mipyme, es medianamente favorable.

Un 38.28% de participantes perciben de manera favorable la dimensión tributaria en relación con la formalización de las mipyme en la Región Lima en el año 2014.

3.2 Presentación de resultados inferenciales

Se presenta los resultados inferenciales por medio de la prueba de hipótesis, tanto para la hipótesis general como para las hipótesis específicas, por medio de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman.

3.2.1 Contratación de la hipótesis general

HG: Existe relación significativa entre las inspecciones laborales y la formalización de las mipyme en la Región Lima – 2014.

a) Planteamos las hipótesis de trabajo:

H_i: Existe relación significativa entre las inspecciones laborales y la formalización de las mipyme en la Región Lima – 2014.

H₀: No Existe relación significativa entre las inspecciones laborales y la formalización de las mipyme en la Región Lima – 2014.

b) Para un nivel de significancia de sig. $0 < 0,05$ (rechazamos la hipótesis nula)

c) Aplicación de la fórmula Rho de Spearman con el procesador SPSS 22.

Tabla 19:

Correlaciones entre Inspecciones Laborales y Formalización de las Mipyme

Correlaciones				
			INSPECCIONES LABORALES	FORMALIZACIÓN DE LAS MIPYME
Rho de Spearman	INSPECCIONES LABORALES	Coeficiente de correlación	1,000	,526
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	384	384
	FORMALIZACIÓN DE LAS MIPYME	Coeficiente de correlación	,526*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	384	384

Fuente: Elaboración propia.

d) Como el valor de Significancia (Sig.) (bilateral) es igual a 0.000 y 0.000 por lo tanto es menor al valor Sig; (Sig < 0.05), luego se rechaza la hipótesis nula.

Del resultado obtenido en la tabla 19, se infiere que existe una correlación estadísticamente significativa de **0.526** "correlación positiva media" de acuerdo a (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, pág. 304) entre las inspecciones laborales y la formalización de las mipyme en la Región Lima – 2014, con un nivel de confianza del 95%.

3.2.2 Contrastación de las hipótesis específicas

A. Hipótesis específica 1

He1: Existe relación significativa entre la dimensión orientadora de las inspecciones laborales y la formalización de las mipyme en la Región Lima – 2014.

a) Proponemos las hipótesis de trabajo:

H_i: Existe relación significativa entre la dimensión orientadora de las inspecciones laborales y la formalización de la mipyme de la Región Lima – 2014.

H_o: No existe relación significativa entre la dimensión orientadora de las inspecciones laborales y la formalización de las mipyme en la Región Lima – 2014.

b) Para un nivel de significancia de Sig. < 0,05 (rechazamos la hipótesis nula)

c) Aplicación de la fórmula Rho de Spearman con el procesador SPSS 22.

Tabla 20:

Correlaciones entre la Dimensión Orientadora y la Formalización de las Mipyme

Correlaciones				
			ORIENTADORA	FORMALIZACIÓN DE LAS MIPYME
Rho de Spearman	ORIENTADORA	Coeficiente de correlación	1,000	,704
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	384	384
	FORMALIZACIÓN DE LAS MIPYME	Coeficiente de correlación	,704*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	384	384

Fuente: Elaboración propia.

d) Como el valor Sig. (Bilateral) es igual a 0.000 y 0.000 y por lo tanto menor a (Sig. 0.05), luego se rechaza la hipótesis nula.

Del resultado obtenido en tabla 20, se infiere que existe una correlación estadísticamente significativa de **0.704** "correlación positiva media" de acuerdo a (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, pág. 322) entre la dimensión orientadora de las inspecciones laborales y la formalización de las mipyme en la Región Lima – 2014, con un nivel de confianza del 95%.

B. Hipótesis específica 2

He2: Existe relación significativa entre la dimensión fiscalizadora de las inspecciones laborales y la formalización de las mipyme en la Región Lima – 2014.

a) Proponemos las hipótesis de trabajo:

Hi: Existe relación significativa entre la dimensión fiscalizadora de las inspecciones laborales y la formalización de la mipyme en la Región Lima – 2014.

H₀: No Existe relación significativa entre la dimensión fiscalizadora de las inspecciones laborales y la formalización de las mipyme de la Región Lima – 2014.

b) Para un nivel de significancia de Sig. (bilateral) < 0,05

c) Aplicación de la fórmula Rho de Spearman con procesador SPSS 22.

Tabla 21:

Correlaciones entre la Dimensión Fiscalizadora y la Formalización de las Mipyme

			Correlaciones	
			FISCALIZADORA	FORMALIZACIÓN DE LAS MIPYME
Rho de Spearman	FISCALIZADORA	Coeficiente de correlación	1,000	,509*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	384	384
	FORMALIZACIÓN DE LAS MIPYME	Coeficiente de correlación	,509*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	384	384

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia.

d) Como el valor Sig. (Bilateral) es igual a 0.000 y 0.000 y por lo tanto menor a (Sig. < 0.05), se rechaza la hipótesis nula.

Del resultado obtenido, en tabla la 21, se infiere que existe una correlación estadísticamente significativa de **0.509** "correlación positiva media" de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2003, p. 537) en que la dimensión fiscalizadora se relaciona significativamente con la formalización de las mipyme en la Región Lima – 2014, con un nivel de confianza del 95%.

C. Hipótesis específica 3

He3: Existe relación significativa entre la dimensión sancionadora de las inspecciones laborales y la formalización de las mipyme en la Región Lima – 2014.

a) Proponemos las hipótesis de trabajo:

Hi: Existe relación significativa entre la dimensión sancionadora de las inspecciones laborales y la formalización de las mipyme en la Región Lima – 2014.

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión sancionadora de las inspecciones laborales y la formalización de las mipyme en la Región Lima – 2014.

b) Para un nivel de significancia de Sig < 0,05 se rechaza las hipótesis nula

c) Aplicación de la fórmula Rho de Spearman con procesador SPSS 22.

Tabla 22:

Correlaciones entre la Dimensión Sancionadora y la Formalización de las Mipyme

			Correlaciones	
			SANCIONADORA	FORMALIZACIÓN DE LAS MIPYME
Rho de Spearman	SANCIONADORA	Coeficiente de correlación	1,000	,546
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	384	384
	FORMALIZACIÓN DE LAS MIPYME	Coeficiente de correlación	,546	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	384	384

Fuente: Elaboración propia.

d) Como el valor Sig. es igual a 0.000 y 0.000 y por lo tanto menor a (Sig.< 0.05), se rechaza la hipótesis nula.

Del resultado obtenido en tabla 22, se infiere que existe una correlación estadísticamente significativa de **0.546** "correlación positiva media" de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2003, p. 537) entre la dimensión sancionadora y las inspecciones laborales y la formalización de las mipyme en la Región Lima – 2014, con un nivel de confianza del 95%.

IV. Discusión

4.1 Discusión

La renovación del Estado Peruano implica la modernización de la gestión de cada una de las organizaciones públicas, instaurando mejoras sustanciales en materia de servicios y profesionalización del Estado y en la dirección pública. El énfasis que se le da a la Formalización de las empresas Mipymes es hoy en día un desafío no solo de la empresa privada sino también de los gobiernos locales y regionales, que tienen que ofrecer condiciones laborales favorables para el buen desempeño de los trabajadores. Este planteamiento toma más importancia aún en contextos de mejora continua, presupuestos por resultados y planeamientos estratégicos.

Las investigaciones respecto al liderazgo transformacional abandonan la visión material del hombre, en el sentido económico, para dar lugar a concepciones más integradas de la vida de las organizaciones. Se sale de la mirada clásica donde prima la consideración de los aspectos económicos del hombre, para llegar a la visión social de las organizaciones, y por fin a la perspectiva sistémica, holística, mucho más comprensiva de los fenómenos que ocurren en la organización.

Estas aproximaciones obtenidas de la muestra de estudio, conformada por 384 participantes, entre habitantes, empresarios, trabajadores, funcionarios y personas de la Región Lima, como consecuencia del trabajo de campo, a partir del tratamiento estadístico, permite arribar a dos tipos de resultados. El primer resultado se refiere al conjunto de tablas y figuras por dimensiones de la variable en estudio y el segundo, son los resultados de la prueba de hipótesis, aplicando la prueba estadística no paramétrica de correlación Rho de Spearman.

Para la hipótesis general, Existe relación significativa entre las Inspecciones Laborales y la Formalización de las Mipyme en la Región Lima – 2014; Del resultado obtenido se infiere que existe una correlación estadísticamente significativa de **0,526** "correlación positiva media" de

acuerdo a (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, pág. 537) entre las Inspecciones Laborales y la Formalización de la Mipyme en la Región Lima en el año 2014, con un nivel de confianza del 95%.

En cuanto a la hipótesis específica 1; Existe relación significativa entre la dimensión orientadora de las inspecciones laborales y la formalización de las mipyme en la Región Lima – 2014. Se demostró que existe una correlación estadísticamente significativa de **0.704** "correlación positiva considerable" de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 537) entre la dimensión orientadora de las inspecciones laborales y la formalización de las mipyme en la Región Lima – 2014, con un nivel de confianza del 95%.

Se aprecia que el nivel de la dimensión orientadora de las Inspecciones Laborales se presenta positivamente considerable. Este resultado indica que nueve de cada diez empresarios mipymes consideran que la dimensión orientadora en las inspecciones laborales es positivamente favorable y también en cuanto a la formalización de las mipyme se aprecia que los empresarios se percibe medianamente favorable en el cual se indica que nueve de cada diez empresarios se sienten medianamente favorable en la Región Lima, en el año 2014.

En cuanto a la hipótesis específica 2; Existe relación significativa entre la dimensión fiscalizadora de las inspecciones laborales y la formalización de las mipyme en la Región Lima – 2014, se demostró que existe una correlación estadísticamente significativa de **0,509** "correlación positiva media" de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2003, p. 537) en que la dimensión fiscalizadora se relaciona significativamente con la formalización de las mipyme, con un nivel de confianza del 95%. En este mismo orden de resultados observamos que la dimensión fiscalizadora de las inspecciones laborales se presenta medianamente favorable en la Región Lima.

Este resultado indica que siete de cada diez empresarios consideran que la dimensión fiscalizadora de las inspecciones laborales es medianamente favorable y en cuanto a la formalización de las mipyme se aprecia que los

empresarios perciben medianamente favorable en el cual se indica que nueve de cada diez empresarios se sienten medianamente favorables en la Región Lima – 2014.

En cuanto a la hipótesis específica 3, Existe relación significativa entre la dimensión sancionadora de las inspecciones laborales y la formalización de las mipyme en la Región Lima – 2014, se infiere que existe una correlación estadísticamente significativa de **0.546** "correlación positiva media" de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2003, p. 537) entre la dimensión sancionadora de las inspecciones laborales y la formalización de las mipyme en la Región Lima en el año 2014, con un nivel de confianza del 95%.

Destaca que el nivel de la dimensión sancionadora de las Inspecciones Laborales se presenta medianamente favorable en la Región Lima – 2014. Este resultado indica que seis de cada diez empresarios consideran que la dimensión sancionadora como parte de las inspecciones laborales, es medianamente favorable y en cuanto a la formalización de las mipyme se aprecia que los empresarios se percibe medianamente favorable en el cual se indica que, nueve de cada diez empresarios se sienten medianamente favorables en la Región Lima en el año 2014.

Las buenas prácticas laborales conforman parte de las empresas formales y un diálogo social más dinámico entre el Estado, empleadores y colaboradores, ya que estos son los frentes que promueve la OIT (OIT – Organización Internacional del Trabajo 2013) para resguardar un crecimiento sostenible de la economía peruana.

“Más de una década de crecimiento sostenido de la economía peruana no ha sido suficiente para que el mercado laboral se formalice en su integridad y para que una mayoría de trabajadores peruanos reciba el beneficio de una protección social” (OIT, 1945).

Si bien es cierto que este es un problema que abarca a una buena parte de América Latina, también lo es que en el Perú está más agudizado, con

indicadores preocupantes de 75% de informalidad laboral y que solamente un peruano de cada tres tendrá la posibilidad de recibir algún ingreso en su vejez.

Las propuestas planteadas por la OIT, nos dice que las empresas marcan un sendero para que los tres componentes de este escenario, que son: Estado, empresarios y trabajadores, para que así estos tengan el mismo camino para llevar al país a una trayectoria sostenible de desarrollo económico con un buen mercado laboral y, por ende, de progreso en todos sus frentes.

V. Conclusiones

En las condiciones en que se aplicaron los instrumentos, se interpretaron los resultados en las tablas y figuras por dimensiones y luego del proceso de contratación de las hipótesis, arribo a las siguientes conclusiones en función a los objetivos.

Primera: Existe relación positiva media entre las inspecciones laborales y la formalización de las MIPYME en la Región Lima, 2014, a razón que se comprobó una tendencia creciente a partir de los resultados, donde es predominante el nivel de medianamente favorable de las inspecciones laborales, y en cuanto a la formalización de las MIPYME, se aprecia un nivel de medianamente formalizado las empresas en la Región Lima, en el año 2014.

Segunda: Existe relación positiva media entre la dimensión orientadora de las inspecciones laborales y la formalización de las MIPYME en la Región Lima, 2014, a razón que se comprobó una tendencia creciente a partir de los resultados, en el que se consideran que la dimensión orientadora en las inspecciones laborales es medianamente favorable y también en cuanto a la formalización de las MIPYME se percibe un nivel de medianamente formalizado las empresas en la Región Lima, en el año 2014.

Tercera: Existe relación positiva media entre la dimensión fiscalizadora de las inspecciones laborales y la formalización de las MIPYME en la Región Lima, 2014, a razón que se comprobó una tendencia creciente a partir de los resultados, en el que se consideran que la dimensión fiscalizadora en las inspecciones laborales es medianamente favorable y también en cuanto a la formalización de las MIPYME se percibe un nivel de medianamente formalizado las empresas en la Región Lima, en el año 2014.

Cuarta: Existe relación positiva media entre la dimensión sancionadora de las inspecciones laborales y la formalización de las MIPYME en la Región Lima, 2014, a razón que se comprobó una tendencia

creciente a partir de los resultados, en el que se consideran que la dimensión sancionadora en las inspecciones laborales es medianamente favorable y también en cuanto a la formalización de las MIPYME se percibe un nivel de medianamente formalizado las empresas en la Región Lima, en el año 2014.

VI. Recomendaciones

Las recomendaciones las relaciono con las contribuciones a que he hecho referencia en la primera parte de la presente investigación, tomando en cuenta las necesidades financieras de las Mipyme como cualquier persona natural o jurídica con negocio que quiera salir adelante y así poder mejorar su calidad de vida, por ello se hace necesario la difusión de estas recomendaciones:

Primera: Existen diversas organizaciones e instituciones internacionales dedicados al desarrollo de programas en apoyo a la Mype y hoy las Mipyme, de los cuales, es necesario que el Gobierno Central, formalice políticas públicas de difusión de niveles de financiamiento, oficinas de asesorías y consultorías en beneficio de los pequeños empresarios.

Segunda: En nuestro país, aproximadamente el 98% de las empresas son micro o pequeñas empresas, prevaleciendo las microempresas; para el año 2010 la Mype empleaba a 1'197,963 trabajadores. Se mantiene una relación entre el desarrollo de la Mype y el crecimiento económico del país, puesto que se le ha otorgado el reconocimiento necesario a la capacidad productiva de estas empresas.

Tercera: Los Organismos Estatales como: la SUNAT, el OSCE, el Ministerio de la Producción, entre otros; establecen normas y políticas públicas orientadas a la mejora de la competitividad y promoción de acceso a la formalidad para la MYPE, que van desde la implementación de un régimen especial tributario laboral, asesorías, planes de negocio, programas de gestión, capacitaciones, premios, bonificación y preferencia al contratar con el Estado, y diferentes estrategias. Estas herramientas no vienen siendo aprovechadas por los empresarios debido a su baja difusión y a que están dispersas en distintas páginas web que no son comúnmente revisadas por los empresarios.

Cuarta: Una Mype y Mipyme será formal mientras las empresas concurren en ella siempre y cuando cumplan los requisitos como: poseer un RUC vigente, tributar en rentas de tercera categoría, estar dedicado a una actividad económica legal, no superar los montos establecidos en ventas, no transgredir normas laborales y poseer una licencia de funcionamiento. No existen criterios uniformes que determinen la formalidad de una empresa, afectando la condición de los trabajadores dependientes a ellas, por ello recomiendo a las autoridades, uniformizar criterios para los requisitos de formalización de las empresas.

VII. Referencias

- Caroy, M. (2012). *Análisis del efecto en la generación de empleo de la política de fomento de la pequeña empresa a través de las compras estatales*. Lima: Publicaciones PUCP.
- Castillo, J. (2008). *¿Existe inadecuación de la legislación referente a las MYPES con respecto a la problemática de su informalidad?* Lima: UNMSM.
- Cjuno, C. K. (2013). *Estrategias para Inducir la Formalidad de la MYPE de la industria gráfica offset por medio de Gestión Competitiva*. Lima: PUCP.
- Cochram, L. (1999). *Técnicas del Muestreo*. Argentina: Limusa.
- Competitividad, C. N. (2012). *Agenda de la Competitividad*. Lima: CNC.
- Díaz, S. C. (2013). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA*. Lima - SJL: San Marcos.
- Ejecutivo, P. (2006). *Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo*. Lima: Editora Perú.
- Ejecutivo, P. (31 de Octubre de 2008). Decreto Legislativo N° 1086. *Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente*. Lima, Lima, Perú: Editora Perú.
- Ejecutivo, P. (24 de Setiembre de 2015). Decreto Legislativo N° 1223. *Decreto Legislativo que fortalece el Fondo MIPYME*. Lima, Lima, Perú: Editora Perú.
- Finanzas, M. d. (2013). *Código Tributario*. Lima: Editora Gráfica Bernilla.
- FORLAC. (15 de Junio de 2013). http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_245614.pdf. Obtenido de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_245614.pdf: <http://www.ilo.org>

- Granados, H. (2010). La territorialidad de las Mipymes en la política pública de formalización empresarial . En H. Granados, *La territorialidad de las Mipymes en la política pública de formalización empresarial* (pág. 24). Colombia: Editorial UNC.
- Hernández, Fernández y Baptista. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill Education.
- Hernández, Fernández y Baptista. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill Education.
- Hernández, Fernández y Baptista. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill Education.
- Hernández, Fernández y Baptista. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill Education.
- Hernández, Fernández y Baptista. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill Education.
- Hoedeman, F. (2009). *El Libro Blanco de la Microempresa*. El Salvador: FOMMI ALA.
- INEI. (2015). *La PEA y la Informalidad en el Perú*. Lima: Publicaciones del INEI.
- Karin, A. D. (2012). *MYPEs ven a la formalidad un perjuicio de alta rigidez*. Lima: El Comercio.
- Molina, E. (2008). Inspección del Trabajo en Colombia. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 06-07.
- Molina, J. (2008). Inspección del Trabajo en Colombia. En J. Molina, *Inspección del Trabajo en Colombia* (págs. 37 - 38). Colombia: Grijalva.
- Montoya, U. (2004). *Derecho Comercial*. Lima: Editora Jurídica Grijley.
- MTPE, M. d. (2010). *Anuario* . Lima: Editora Perú.
- MTPE, M. d. (2010). *ANUARIO 2010*. Lima: MINTRA.

Nopalera, P. y. (20 de Febrero de 2015).

http://www.pepeytono.com.mx/quienes_somos. Obtenido de

http://www.pepeytono.com.mx/quienes_somos:

<http://www.pepeytono.com>

Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez. (2013). Metodología de la Investigación.

En E. M. Humberto Ñaupas, *Metodología de la Investigación* (pág. 136).

Lima: Ediciones de la U.

OIT, O. I. (1945). *Convenio N° 81 Relativo a la Inspección del Trabajo*. Estados Unidos: ONU.

Perú, C. d. (s.f. de Octubre de 2003). Ley N° 28015 . *Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente*. Lima, Lima, Perú: Editora Perú.

PERULACTEA. (11 de Agosto de 2015).

<http://www.perulactea.com/2015/08/11/plan-de-negocios-para-formalizar-el-sector-quesero-de-chile/>. Obtenido de

<http://www.perulactea.com/2015/08/11/plan-de-negocios-para-formalizar-el-sector-quesero-de-chile/>: <http://www.perulactea.com>

República, C. d. (2006). *Ley N° 28806 - Ley General de Inspección del Trabajo*. Lima: Editora Perú.

República, C. d. (2006). *Ley N° 28806 - Ley General de Inspección del Trabajo*. Lima: Editora Perú.

República, C. d. (01 de Julio de 2013). Ley N° 30056. *Texto Único Ordenado de la Ley del Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial*. Lima, Lima, Perú: Editora Perú.

República, C. d. (11 de Julio de 2014). Ley N° 30230. *Ley que establece Medidas Tributarias, Simplificación de Procedimientos y Permisos para la Promoción y Dinamización de la Inversión en el País*. Lima, Lima, Perú: Editora Perú.

Requejo, J. (2013). *Fortalecimiento del Sistema de Inspección del Trabajo en el Perú*. Lima: PUCP.

Roberto Hernández, Carlos Fernández y Pilar Baptista. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill Education.

Sampieri, R. H. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill Education.

Sierra Bravo. (2001). *Técnicas de Investigación Social. Teoría y Ejercicios*. Madrid - España: Paraninfo.

Silupú, B. (2011). *Fortalecer para Crecer, casos de éxito del programa MYPE*. Piura: Universidad de Piura.

Anexos

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: LAS INSPECCIONES LABORALES Y SU RELACIÓN CON LA FORMALIZACIÓN DE LAS MIPYME EN LA REGIÓN LIMA – 2014

AUTOR: Br. CARLOS HINOSTROZA HINOSTROZA

PROBLEMA PRINCIPAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES E INDICADORES			
			Variable 1: INSPECCIONES LABORALES			
			Dimensiones	Indicadores	Items	Niveles y rangos
<p>¿Cuál es la relación entre las inspecciones laborales y la formalización de las MIPYME en la Región Lima – 2014?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿En qué medida se relaciona las inspecciones laborales en la dimensión orientadora y la formalización de las MIPYME en la Región Lima – 2014?</p> <p>¿Cómo se relaciona las inspecciones laborales en la dimensión fiscalizadora y la formalización de las MIPYME en la Región Lima – 2014?</p> <p>¿De qué modo se relaciona las inspecciones laborales en la dimensión sancionadora y la formalización de las mipyme EN LA Región Lima – 2014?</p>	<p>Establecer la relación entre las inspecciones laborales y la formalización de las MIPYME en la Región Lima – 2014</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre las inspecciones laborales en la dimensión orientadora y la formalización de las mipyme en la Región Lima – 2014</p> <p>Establecer la relación que existe entre las inspecciones laborales en la dimensión fiscalizadora y la formalización de las mipyme en la Región Lima – 2014</p> <p>Comprender la relación que existe entre las inspecciones laborales en la dimensión sancionadora y la formalización de las mipyme en la Región Lima – 2014</p>	<p>Existe una relación significativa entre las inspecciones laborales y la formalización de las MIPYME en la Región Lima – 2014</p> <p>Hipótesis específicas: Existe una relación significativa entre las inspecciones laborales en la dimensión orientadora y la formalización de las mipyme en la Región Lima – 2014</p> <p>Existe una relación significativa entre las inspecciones laborales en la dimensión fiscalizadora y la formalización de las mipyme en la Región Lima – 2014</p> <p>Existe una relación significativa entre las inspecciones laborales en la dimensión sancionadora y la formalización de las mipyme en la Región Lima – 2014</p>	Orientadora	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Trabajadores ✓ Derechos ✓ Deberes 	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	<ul style="list-style-type: none"> 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			Fiscalizadora	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Capacitación ✓ Cursos ✓ Seminarios 	8, 9, 10, 11	
			Sancionadora	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Infracciones ✓ Informes ✓ Procedimientos ✓ Multa 	12, 13, 14, 15, 16	
Variable 2: FORMALIZACIÓN DE LAS MIPYME						
			Dimensiones	Indicadores	Items	Niveles y rangos
			Legal	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Normas 	1, 2, 3, 4, 5	<ul style="list-style-type: none"> 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			Laboral	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Registros 	6, 7, 8, 9	
			Tributaria	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Impuestos ✓ Tributos 	10, 11, 12, 13	

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>TIPO:</p> <p>Por la finalidad que persigue la investigación, es de tipo básica o pura, en razón que tiene como propósito conocer cómo se relaciona las variables de inspecciones laborales y la formalización de las mipyme en la Región Lima en el año 2014.</p> <p>Según su carácter, utiliza el método descriptivo, no experimental, debido a que no se manipulará ninguna variable en estudio.</p> <p>DISEÑO:</p> <p>El diseño que se seguirá dada la naturaleza de las variables, responde a un diseño no experimental, descriptivo de corte transversal, porque se recolectará datos en un solo momento con el propósito de terminar la correlación entre variables para desarrollar la investigación.</p> <p>MÉTODO:</p> <p>El método que se utilizará es el hipotético deductivo, debido a que la investigación considera una hipótesis como punto de partida.</p>	<p>POBLACIÓN:</p> <p>La población en estudio se conforma por los trabajadores, funcionarios, especialistas y empresarios de la Región Lima, quienes se encuentran distribuidos como unidades económicas productivas y empresas que en muchos casos son constituidas regularmente, pero se encuentran desarrollando actividades informales.</p> <p>TIPO DE MUESTRA :</p> <p>El tipo de muestra y muestreo es NO probabilístico.</p> <p>TAMAÑO DE LA MUESTRA:</p> <p>Es una población finita conformada por 384 participantes que pertenecen a la Región Lima.</p>	<p>Variable 1: INSPECCIONES LABORALES</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Carlos Hinostroza Hinostroza</p> <p>Año: 2014</p> <p>Ámbito de aplicación: Unidades productivas y empresas de la Región Lima.</p> <p>Forma de administración: Personal</p> <p>Variable 2: FORMALIZACIÓN DE LAS MIPYME</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Autor: Carlos Hinostroza Hinostroza</p> <p>Año: 2014</p> <p>Ámbito de aplicación: Unidades productivas y empresas de la Región Lima</p> <p>Forma de administración: Personal.</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Análisis descriptivo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Presentación tabular y gráfica - Distribución de frecuencias - Medidas de resumen <p>INFERENCIAL:</p> <p>Contrastación de Hipótesis:</p> <p>HG: Existe relación significativa media entre las inspecciones laborales y la formalización de las mipyme en la Región Lima – 2014, a razón de 0.526* (Correlación Rho de Spearman).</p> <p>He1: Existe relación significativa considerable entre la dimensión orientadora y la formalización de las mipyme en la Región Lima – 2014, a razón de 0.704* (Correlación Rho de Spearman).</p> <p>He2: Existe relación significativa media entre la dimensión fiscalizadora y la formalización de las mipyme en la Región Lima – 2014, a razón de 0.509* (Correlación Rho de Spearman).</p> <p>He3: Existe relación significativa media entre la dimensión sancionadora y la formalización de las mipyme en la Región Lima – 2014, a razón de 0.546* (Correlación Rho de Spearman).</p> <p>Ho: Para un nivel de significancia de Sig<0.005, Se rechaza la hipótesis nula.</p> <p>Aplicación de la fórmula de Rho de Spearman con el procesador SPSS 22.</p> <p>Autores: Hernández, Fernández y Baptista (2014 p. 323).</p>

ANEXO 2
CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita):

.....
Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DEL EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, sede Lima Norte, promoción Lima-2013-I, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaremos el grado de Magíster.

El título de mi investigación es: **“INSPECCIONES LABORALES Y SU RELACIÓN CON LA FORMALIZACIÓN DE LAS MICRO PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS – MIPYME EN LA REGION LIMA – 2014”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de gestión pública y/o investigación en políticas públicas.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

1. Anexo 1: Carta de presentación
2. Anexo 2: Matriz de operacionalización
3. Anexo 3: Definiciones conceptuales de las variables
4. Anexo 4: Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándoles nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Hinostroza Hinostroza, Carlos
D.N.I.: 07193395

ANEXO 3

RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL DE LA MYPE

BENEFICIOS	MICROEMPRESA	PEQUEÑA
Remuneración	La remuneración mínima vital, con acuerdo del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo.	La remuneración mínima vital
Asignación familiar	No corresponde	10% de la RMV – Remuneración Mínima Vital
Compensación por Tiempo de Servicios - CTS	No corresponde	2 depósitos al año de medio sueldo cada una
Jornada de trabajo	8 horas sin sobretasa del 35% en horario nocturno	
Descanso semanal	Obligatorio por un mínimo de 24 horas consecutivas	
Vacaciones	15 días por año completo de servicio y negociable a 7 días con una compensación económica	
Despido injustificado	10 remuneraciones diarias por año completo de servicios, con un máximo de 90 remuneraciones diarias	20 remuneraciones diarias por año completo de servicios, con un máximo de 120 remuneraciones diarias
Régimen de salud – Seguro social en salud	Se afilian al componente semi-subsidiado del seguro integral en salud SIS	Asegurados regulares en ESSALUD con aporte de acuerdo al artº6 de la Ley 26790
Régimen de pensiones	Sistema semi subsidiado de pensiones sociales SPS	Afiliación obligatoria SNP-ONP / AFPs.
Gratificaciones legales	No corresponde	2 gratificaciones al año de medio sueldo cada una
Participación en utilidades	No corresponde	De acuerdo al Decreto Legislativo N° 892
Derechos colectivos	No se puede formar sindicatos	Se remite a la ley de relaciones colectivas de
Seguro de vida	No corresponde	Después de 4 años.

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 4

CUESTIONARIO: INSPECCIONES LABORALES

Estimado colaborador (a):

Me encuentro desarrollando una investigación de título: *Las Inspecciones laborales y las Formalización de las MIPYME en la Región Lima – 2014*, que busca conocer el ambiente laboral en el que se desenvuelve los negocios de personas naturales y jurídicas en la Región Lima.

Favor de indicar a que régimen laboral pertenece, marcando el recuadro:

Ley 28015 D.L. 728 Ley 30056 Ninguno

Agradeceré se sirva, responder al cuestionario, siguiendo las alternativas indicadas.

IT	PREGUNTAS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	ORIENTADORA					
1	¿Tiene conocimiento del manejo empresarial de la MIPYME?					
2	¿Conoce los beneficios sociales del trabajador?					
3	¿Conoce el manejo del crédito financiero para las MIPYMES?					
4	¿Está afiliado a alguna organización del rubro?					
5	¿Conoce los proyectos de financiamiento para las MIPYMES?					
6	¿Conoce las normas laborales que rigen para las MIPYMES?					
7	¿Sabe usted que la oficina del MINTRA orienta a las MIPYME?					
	FISCALIZADORA					
8	¿Asistió a una capacitación					

	empresarial referidas a las MIPYME?					
9	¿Le preocupa no conocer sus derechos y obligaciones empresariales de las MIPYME?					
10	¿Ha recibido un curso de la normatividad laboral de las empresas de parte del MINTRA?					
11	¿Cumple usted con el pago de beneficios sociales de los trabajadores de las MIPYME?					
	SANCIONADORA					
12	¿Ha sido visitado por un inspector del Ministerio de Trabajo u otra autoridad fiscalizadora?					
13	¿Conoce el procedimiento administrativo sancionador?					
14	¿Ha tenido inspección por incumplimiento de las normas laborales?					
15	¿Ha sido motivo de notificación laboral?					
16	¿Ha sido alguna vez multado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo?					

Fuente: Elaboración propia.

Gracias por su apoyo.

ANEXO 5

CUESTIONARIO: FORMALIZACIÓN DE LAS MIPYME

Estimado colaborador (a):

Me encuentro desarrollando una investigación de título: *Las Inspecciones laborales y las Formalización de las MIPYME en la Región Lima – 2014*, que busca conocer el ambiente laboral en el que se desenvuelve los negocios de las personas naturales y jurídicas en la Región Lima.

Favor de indicar a que régimen laboral pertenece, marcando el recuadro:

Ley 28015 D.L. 728 Ley 30056 Ninguno

Agradeceré se sirva, responder al cuestionario, siguiendo las alternativas indicadas.

IT	PREGUNTAS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	LEGAL					
1	¿Conoce las leyes de la MIPYME, micro, pequeña y mediana empresa?					
2	¿Consideras que la formalización ayuda a desarrollar su negocio?					
3	¿Conoce la normatividad laboral de las MIPYME?					
4	¿Cumple con el pago de derechos laborales?					
5	¿Los trabajadores tienen acceso a los servicios de salud?					
	LABORAL					
6	¿Sabe que existe la obligación del registro laboral?					
7	¿Cuenta con algún registro formal del trabajador?					
8	¿Conoce los derechos de los					

	trabajadores de las MYPES y de las MIPYMES?					
9	¿Conoce la seguridad social y pensiones de los trabajadores?					
	TRIBUTARIA					
10	¿Conoce sus obligaciones como contribuyente?					
11	¿Paga sus impuestos a la Sunat?					
12	¿La formalización le incrementa el pago de impuestos y tributos?					
13	¿La formalización contribuye con el desarrollo del país?					

Fuente: Elaboración propia.

Gracias por su apoyo.

Una vez concluido la explicación de los objetivos de la encuesta se inició la pregunta de los cuestionarios, a la muestra seleccionada en las distintas oficinas de la Dependencia, en los momentos en que los trabajadores y funcionarios se encontraban en descanso, el tiempo estimado para responder las preguntas de la encuesta estaba estimado aproximadamente para veinte minutos.

Posteriormente se hace entrega del cuestionario luego se realiza una breve explicación acerca de la estructura del formato a efectos de obtener una información suficiente y valioso por la importancia del temas y se agradece a los trabajadores por su participación, también se de conocimiento la importancia por el objetivo de la presente investigación en líneas generales es obtener información que permita conocer la relación que existe entre la

inspección y la formalización de las micro y pequeñas empresa dentro de la institución.

Además cabe resaltar que se les garantiza la completa confidencialidad de la información que exponen en los instrumentos ya que el interés del estudio se centra en un resultado global y no particular, por ende las encuestas serán llenadas de forma anónima, es decir, no deben colocar su nombre.

Teniendo presente los tópicos anteriores, se procedió a entregar las instrucciones indicadas, presentadas por escrito en la parte superior que antecede a las preguntas del cuestionario. Se les indicó que siguieran la lectura de las instrucciones junto con el investigador. Al culminar la descripción de las instrucciones se dio un ejemplo de la manera en que se debe responder la escala y se consultó la comprensión de la misma.

Una vez aclaradas las indicaciones, se comenzó con el proceso de responder los requerimientos de los instrumentos siguiendo el orden numérico que presentan los mismos:

- 1: cuestionario de inspecciones laborales, y
- 2: cuestionario de formalización de las mipymes.

Estando presente mi persona como el investigador para responder a cualquier duda que pueda surgir con el fin de evitar consultas con otros sujetos e interrupciones importantes al responder el cuestionario.

