

# **UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERIA COMERCIAL**



## **INFLUENCIA DE LA INFORMALIDAD EMPRESARIAL EN EL SUBEMPLEO INVISIBLE SEGÚN EL SECTOR PÚBLICO EN EL DISTRITO DE TACNA**

Presentado por:

**Bach. GINO LUIS ORELLANA HERRERA**

Para optar el Título Profesional de:

**INGENIERO COMERCIAL**

Tacna – Perú

2014



## **DEDICATORIA**

A mis abuelos que me han instado y brindado todo lo necesario para llegar hasta donde estoy, siendo el soporte necesario para mi desarrollo. Han sido un verdadero apoyo en cada momento en mis estudios.

A mi madre y mis amigos, quienes siempre han estado en los momentos en que los he necesitado y por compartir muchas alegrías y tristezas.

En especial a mi hermana Carmela y mi hermano Juan, son mi gran propósito para mejorar día a día.

### **AGRADECIMIENTO**

Un agradecimiento especial a todos los miembros de mi familia por el apoyo constante que me han dado en todo momento de mi vida universitaria, a mi asesor, por todas las dudas aclaradas y consejos, al personal de La Ventanilla Única de Promoción del Empleo, Instituto Nacional de Estadística e Informática y el Ministerio de la Producción por abrirme las puertas de sus instituciones para la recolección de datos y poder hacer una mejor investigación.



## ÍNDICE

<b>CARATULA</b>	
<b>ACTA DE APROBACIÓN</b>	
<b>DEDICATORIA</b>	
<b>AGRADECIMIENTO</b>	
<b>RESUMEN</b>	
<b>INTRODUCCIÓN</b>	
<b>1. CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>15</b>
1.1 Determinación del problema	16
1.2 Formulación del problema	18
1.3 Objetivos de la investigación	19
1.4 Justificación e importancia de la investigación	20
1.5 Alcances de la investigación	21
<b>2. CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b>	<b>22</b>
2.1 Antecedentes	23
2.2 Bases teórico – científicas	26
2.3 Definición de términos básicos	30
2.4 Hipótesis	33
2.5 Operacionalización de las variables	34
<b>3. CAPÍTULO III: METODOLOGÍA</b>	<b>35</b>
3.1 Tipo de la investigación	36
3.2 Diseño de la investigación	36
3.3 Población y muestra	37
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	37
3.5 Procesamiento y análisis de datos	37
3.6 Validación y confiabilidad de los instrumentos	39
<b>4. CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b>	<b>40</b>
4.1 Presentación de los resultados	41
4.2 Presentación de resultados, tablas, gráficos, figuras, ETC.	80
4.3 Contrastación de las hipótesis	82
4.4 Discusión de los resultados	85
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>86</b>
<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>88</b>
<b>REFERENCIAS</b>	<b>90</b>

<b>ANEXOS</b>	<b>92</b>
<b>ANEXO A:</b> Matriz de consistencia	<b>93</b>
<b>ANEXO B:</b> Instrumento de investigación	<b>95</b>

**INDICE DE TABLAS**

<b>TABLA N° 01:</b> Operacionalizacion de las variables.	<b>34</b>
<b>TABLA N° 02:</b> Unidades productivas por sector informal y la PEA ocupada dentro del sector informal.	<b>80</b>



## INDICE DE GRAFICOS

- GRAFICO Nº 01:** Capacitando a los emprendedores informales mejoraría su situación actual. **41**
- GRAFICO Nº 02:** La informalidad tiene relación con el nivel de instrucción (primaria, secundaria o universidad). **43**
- GRAFICO Nº 03:** Es necesario que los emprendedores informales se capaciten en el ámbito empresarial para poder ejercer como empresa formal. **45**
- GRAFICO Nº 04:** Capacitando a los emprendedores informales se lograra un cambio en sus actitudes y en su forma de pensar respecto a la informalidad. **47**
- GRAFICO Nº 05:** Fomentando la concientización y las capacitaciones que ejecuta la Dirección “Mi Empresa”, disminuiría la informalidad. **49**
- GRAFICO Nº 06:** Es necesario sensibilizar al microempresario respecto a sus obligaciones laborales y tributarias para disminuir la informalidad. **51**
- GRAFICO Nº 07:** Fomentando los beneficios de los diferentes programas de formalización de empresas que brinda la Dirección Regional de Trabajo, bastaría para disminuir la informalidad **53**
- GRAFICO Nº 08:** Terminada las capacitaciones a microempresarios informales, es necesario llevar a cabo una entrevista con la finalidad de ver su opinión respecto a la formalidad. **55**
- GRAFICO Nº 09:** Esta de acuerdo con las tasas que debe pagar un empresario para formalizarse. **57**
- GRAFICO Nº 10:** Las microempresas cuentan con la capacidad de destinar un porcentaje de su inversión para capacitación. **59**
- GRAFICO Nº 11:** Estructurando un nivel de tributos de acuerdo al crecimiento de cada empresa, estimularemos al pago de ellos. **61**
- GRAFICO Nº 12:** Los trabajadores deben pasar por previa capacitación y/o inducción para iniciar su etapa laboral. **63**
- GRAFICO Nº 13:** Esta de acuerdo que las capacitaciones que ejecuta “La Ventanilla Única de Promoción del Empleo” sean obligatorias a los que inicien su etapa laboral. **65**

**GRAFICO Nº 14:** La capacitación en los trabajadores debe ser constante para su desarrollo laboral y profesional. **67**

**GRAFICO Nº 15:** El Régimen Especial de Micro y Pequeña Empresa es un beneficio mutuo entre el microempresario y el trabajador. **69**

**GRAFICO Nº 16:** Entre más microempresas ejecuten el Régimen Especial de Micro y Pequeña Empresa mejoraría la Protección Laboral en el distrito de Tacna. **71**

**GRAFICO Nº 17:** Es necesario que los trabajadores sean informados respecto a sus derechos, con la finalidad de resguardar todos sus beneficios sociales. **73**

**GRAFICO Nº 18:** Fomentando La Ventanilla Única de Promoción del Empleo, disminuirían los empleos informales. **74**

**GRAFICO Nº 19:** Posicionando a los trabajadores, mediante La Ventanilla Única de Promoción del Empleo, disminuiría el subempleo invisible. **76**

**GRAFICO Nº 20:** Es fundamental que los trabajadores sepan sus beneficios al trabajar horas extras. **78**

## RESUMEN

La presente tesis es una investigación que tiene por objetivo mostrar la relación que existe entre la informalidad empresarial y el subempleo invisible en el distrito de Tacna.

La Ventanilla Única de Promoción del empleo (VUPE) y el Institución Nacional de Estadística e Informática (INEI) son entidades que tienen relación con los subempleados invisibles; VUPE al ejecutar programas de capacitación y concientización ofreciendo una bolsa de trabajo y conociendo la realidad del microempresario; y en el INEI obteniendo información estadística precisa y una base de datos relacionado al tema del subempleo invisible.

Dirección Regional de la Producción de Tacna (PRODUCE) es una entidad que tiene relación con los microempresarios informales, ejecuta programas de capacitación, concientización y conociendo ciertos factores por los cuales se origina la informalidad.

Las fuentes bibliográficas provienen de la Universidad Javeriana en Colombia, entre otras que se relaciona entre la informalidad empresarial y el subempleo invisible; fueron contrastadas con la realidad de nuestro país en cuanto a la problemática en el distrito de Tacna.

Se observó una correlación creciente que al aumentar la informalidad empresarial en el distrito de la ciudad de Tacna, aumenta el subempleo invisible por la deficiencia de la calidad de empleo, como también se obtuvo ciertos resultados negativos en propuestas favorables por lo que necesitan ser capacitados.

### **ABSTRACT**

This thesis is an investigation that aims to show the relationship between business informality and invisible underemployment in the District of Tacna.

The One-Stop Employment Promotion (VUPE) and the National Institute of Statistics and Informatics (INEI) are entities that are related to the invisible underemployed; VUPE to implement training and awareness by offering a job and knowing the reality of the small businessman; and in obtaining accurate statistics INEI information and a database related to the topic of invisible underemployment.

Regional Directorate of Tacna Production (PRODUCE) is an entity that is related to informal entrepreneurs, running training programs, awareness and knowing certain factors which originate informality.

Bibliographical sources come from the Javeriana University in Colombia, among others that relates between business informality and invisible underemployment; were compared to the reality of our country regarding the issue in the district of Tacna.

Increasing correlation with increasing business informality in the district of the city of Tacna, increases disguised underemployment deficiency in the quality of employment, as some negative results was also obtained on favorable proposals therefore need to be trained was observed.

## INTRODUCCION

Actualmente, las empresas buscan personal calificado y la población económicamente activa, un trabajo donde se sientan estables dentro de éstas y con todos sus beneficios, como también existen microempresas informales cuyos requisitos son mínimos, con la finalidad de encontrar trabajadores que acepten sus condiciones sin un horario y ni obtener beneficios.

los trabajadores de estas microempresas informales se encuentran en el subempleo invisible, prácticamente están cometiendo un abuso en contra de ellos debido a que éstos no conocen sus derechos ni han tenido la debida capacitación para iniciar su etapa laboral como trabajador, algunos se sienten cómodos dentro de este tipo de organizaciones solo para obtener un sueldo inmediato, la informalidad empresarial es consecuencia de la falta de concientización respecto a la importancia de pagar tributos como empresas y la falta de información al no saber las ventajas de ejercer su negocio dentro del contexto legal.

Para disminuir este tipo de problemas es necesario la intervención de entidades que brindan facilidades de capacitación y asesoría profesional a los microempresarios informales como también para los trabajadores (subempleados invisibles), a través de la Dirección “Mi Empresa” que capacita e incentiva el desarrollo de la MYPE y difundiendo las ventajas de la formalización y explicando los beneficios del Nuevo “Régimen Especial de Micro y Pequeña Empresa” al aplicarse en cada organización.

“La Ventanilla Única de Promoción del Empleo “aplica programas de capacitación a los que inician su etapa laboral a trabajadores y les ayuda a buscar empleo ubicándolos en empresas que se rigen por los marcos legales, difundiendo este tipo de programas y concientizando a la población referente al problema que causa la informalidad y dándole a conocer la importancia de pagar los tributos como empresa formal, se disminuirían los problemas antedichos, dando paso al fortalecimiento económico al distrito de Tacna.

Este trabajo presenta los siguientes capítulos:

En el capítulo I se presenta el Planteamiento y formulación del problema, objetivos generales y específicos; y la importancia y alcances de la investigación.

En el capítulo II se tratan los aspectos del marco teórico como los antecedentes del estudio, bases teóricas-científicas, definición de términos básicos, sistema de hipótesis y variables.

En el Capítulo III se explica la metodología utilizada, se encuentra el tipo de diseño de investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, procesamiento de la información, selección y validación de los instrumentos de investigación.

En el capítulo IV se ofrece los resultados y discusión en el que se encuentra el tratamiento estadístico e interpretación de cuadros, presentación de resultados, tablas, gráficos y figuras entre otros, contraste de hipótesis y la discusión de resultados.

Para culminar se encuentran las conclusiones, recomendaciones, referencias, anexos, matriz de consistencia e instrumentos.

# **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

## 1.1. DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA

La informalidad se entiende como el sector donde las unidades de producción atraen personal poco calificado y donde no se brindan beneficios laborales y el subempleo invisible comprende a los trabajadores que se encuentran insatisfechos con su empleo por trabajar 35 horas o más a la semana con un ingreso menor al límite establecido por ley.

El déficit de la calidad del empleo abarca entre 5 a 7 trabajadores de cada 10, la disminución de la tasa de informalidad es más lenta que la tasa del subempleo, existen diferencias entre magnitudes porque hay trabajadores del sector informal que se encuentran condicionados con su empleo, es decir, estén en la microempresa informal por un sueldo inmediato.

Existen dos causas por las cuales se origina la informalidad empresarial: la evasión en el pago de impuestos y la falta de información.

Las consecuencias del primero es el abaratamiento de los costes de producción (lo que atrae mayor demanda).

La carencia de información genera desconfianza en los microempresarios al desconocer el destino de sus obligaciones tributarias.

Como consecuencia al trabajar en una empresa informal no les brindarían seguro social, les pagarían menos del sueldo mínimo, (sueldo mínimo S/ 750.00), la inversión extranjera se vería perjudicada por carencia de garantía y los trabajadores optarían por lucrar con actos ilegales.

Si el problema de la informalidad empresarial y el subempleo invisible continuara, aumentaría el nivel de



delincuencia, menos obras de desarrollo, menos infraestructuras, disminuiría el nivel educativo y la salud entre otros aspectos.

Para evitar este tipo de problema a futuro, se tendría que difundir los beneficios del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa que fue creada con la finalidad de mejorar las condiciones de “disfrute efectivo” de los derechos de naturaleza laboral de los trabajadores de las mismas y para estimular a aquellas empresas que están tributando, difundiendo a las entidades que apoyan y capacitan a los microempresarios y subempleados invisibles como La “Ventanilla Única de Promoción del Empleo”, la Dirección “MI EMPRESA” y el nuevo “Régimen Especial de Micro y Pequeña Empresa”.

“Ventanilla Única de Promoción del Empleo” ofrece asesoría en la búsqueda de empleo, este taller desarrolla técnicas para identificar cuáles son las habilidades y características personales de los postulantes y brinda asesoría sobre las competencias básicas que comprenden un adecuado desenvolvimiento en el trabajo.

La bolsa de trabajo brinda información sobre las ofertas de empleo de las empresas de la región. Orientación vocacional e información ocupacional, es un servicio dirigido a los jóvenes de 4to y 5to grado de secundaria y jóvenes entre 16 a 24 años de edad que requiere información para definir su trayectoria laboral. Aparte de estos servicios también ofrece capacitaciones a los trabajadores y a los emprendedores.

La Dirección “MI EMPRESA” aplica las capacitaciones de información básica en temas de gestión empresarial que incentiven el desarrollo de la MYPE, difunde las ventajas de la formalización, promoviendo la cultura de la calidad, induciendo la

información de capacidades en gestión y exploración de mercados.

El Régimen Laboral Especial ha sido diseñado pensando la realidad de la MYPE, comprende: remuneración, jornada de trabajo de ocho (8) horas, horario de trabajo y trabajo en sobretiempo, descansos remunerados (semanal, vacacional 15 días y feriados) y protección contra el despido arbitrario. Sin embargo, no les corresponde SCTR, seguro de vida, derechos colectivos, participación en las utilidades, CTS, gratificaciones de fiestas patrias y navidad.

Mejorando la difusión de estos programas se disminuiría la informalidad motivando a los microempresarios a laborar dentro del marco legal, así mismo, se reduciría el subempleo invisible, con estos programas obtendrá la capacitación y ayuda necesaria para poder encontrar un trabajo que satisfaga sus necesidades y brindando apoyo a encontrar una empleo donde obtenga sus beneficios como trabajador, capacitando al empleado habrá una mejora dentro de la empresa.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. PROBLEMA GENERAL**

¿Cómo influyó la informalidad empresarial en el subempleo invisible en el distrito Tacna?

### **1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

- a) ¿Cuál es el nivel de informalidad empresarial según el sector público en el distrito Tacna?
- b) ¿Cuál es el nivel de subempleo invisible según el sector público en el distrito Tacna?

## **1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.3.1. OBJETIVO GENERAL**

Determinar cómo influye la informalidad empresarial en el subempleo invisible según el sector público en el distrito Tacna.

### **1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- a) Determinar cuál es el nivel de informalidad empresarial según el sector público en el distrito Tacna.
- b) Determinar cuál es el nivel de subempleo invisible según el sector público en el distrito Tacna.

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

### **1.4.1. JUSTIFICACIÓN**

Esta tesis buscó a través de planteamientos teóricos relacionados a los factores que generan informalidad y cómo se da el subempleo, encontrar explicaciones a la situación del empleo en Tacna; ello

permitió contrastar y reflexionar conceptos respecto al campo de la gestión pública con la realidad a investigar.

Para el logro de los objetivos, se recurrió a la utilización de instrumentos de investigación para precisar la manera en que se percibe la informalidad y el subempleo en la ciudad, para luego, renovar mecanismos de medición y prevención más precisas y actualizadas.

Permitió encontrar soluciones concretas a esta problemática relacionada al subempleo y la informalidad que condicionan en cierta manera la estabilidad laboral de la población tacneña, para reformular políticas y estrategias de gestión en beneficio de la población y sea utilizado como marco referencial en la aplicación de alternativas de otras ciudades que presenten casos análogos a los que aquí se plantea.

#### **1.4.2. IMPORTANCIA**

Se consideró trascendente esta tesis porque se muestra dinamismo del empleo dando un análisis de acuerdo a una perspectiva diferente del problema porque para solucionar un problema económico-social se debe observar de distintos panoramas.

Este trabajo será útil para facilitar alternativas que conlleven a la formalidad y el empleo pleno, para mejorar la demanda laboral y mejorando la oferta de trabajo, abastecer la demanda de ésta, considerando los beneficios de la formalidad como empresa y trabajador, mejorar la calidad de vida de los trabajadores y del microempresario.

Motivará la difusión de entidades que apoyan a las empresas informales y subempleados, porque se evaden millonarias cantidades de impuestos, esto limita el desarrollo y los beneficios que se pueden adquirir; permitirá concientizar a las personas con información clara y actualizada no tendrán motivo de cometer actos de informalidad, de esta manera se contribuirá la formulación, evaluación de políticas y medidas de corto y largo plazo, destinadas a promover el empleo pleno, productivo y libremente elegido.

## **1.5. ALCANCES DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.5.1. ALCANCES**

El alcance de la presente investigación es la de correlacionar los factores que forman la informalidad y las condiciones en que se da el subempleo invisible.

### **1.5.2 LIMITACIONES**

La limitación principal fue la recolección de datos de los entrevistados quienes estuvieron condicionados a estados emocionales como el estar a favor o en contra de ciertas políticas y actitudes del mercado laboral.

# **CAPITULO II: MARCO TEÓRICO**

## 2.1. ANTECEDENTES

Se ubicó trabajos relacionados al tema del estudio presente en repositorios digitales de Universidades de Colombia y la Universidad Católica del Ecuador.

Mauricio Cardenas S. y Sandre Rozo V. (2009) en su trabajo Titulado “Informalidad Empresarial en Colombia: Problemas y Soluciones”, explica dando como objetivos capacitar a los empresarios informales, muestra las desventajas que tiene ser un empresario informal, promueve apoyar a los empresarios informales con la finalidad que se desarrollen rápido como empresarios formales.

El tipo de Investigación es aplicado, la encuesta escogió a las empresas que cumplen al menos uno de los siguientes requisitos: tener como máximo 10 trabajadores, no llevar contabilidad y por ultimo ser empresas unipersonales o sociedades de hecho (esto no implica que sean informales, simplemente que poseen alguna característica que las relaciona con la informalidad o que son establecimientos de menos de 10 empleados) y también fue dirigida a los hogares averiguando sobre su consumo y nivel de vida, aplicándose una encuesta denominada “Encuesta 1 2 3”:

Fase 1: se aplica en hogares que identifica los miembros del hogar, patronos o trabajadores, por cuenta propia, de una unidad económica informal visible, no invisible o móvil.

Fase 2: se aplica una encuesta a las unidades económicas informales, indagando actividades económicas, edad, formas de financiamiento, número y características del personal ocupado, costos, producción, ventas, ingresos, valor de los activos fijos, entre otros.

Fase 3: mediante la aplicación de una encuesta de ingresos y gastos, se indaga sobre la proporción de los gastos de consumo final de los hogares que se realiza en establecimientos informales y las razones por las cuales los hogares adquieren productos de consumo final en establecimientos informales.

Llegando a la conclusión que las empresas informales necesitan apoyo para mejorar y convertirse en empresas formales, debido a tantos requisitos no accesibles para estos empresarios informales, toman la decisión de trabajar informalmente, las microempresas informales al crecer tienden a formalizarse y eso se convierte en un progreso para mejorar la demanda laboral y oferta de trabajo, no se debe propender su eliminación, si no acelerar su transformación a la formalidad, con capacidad y asesoramiento dando a conocer los incentivos adecuados para fomentar la formalización.

José Ignacio Uribe García, Carlos Humberto Ortiz Quevedo y Gustavo Adolfo García Cruz (2008), en su trabajo titulado: "Informalidad y Sub empleo en Colombia: Dos Caras de la Misma Moneda", explica la necesaria interacción entre la oferta y demanda en el mercado de trabajo, implica que la informalidad (demanda) y sub empleo (oferta laboral) están interconectados tanto por determinantes sistemáticos comunes como por efectos aleatorios.

El tipo de investigación utilizado es aplicado, recurriendo como muestra y analizando de manera conjunta los determinantes de la informalidad y el subempleo, utilizando un modelo econométrico que incorpora la correlación de los términos de error (modelo ProbitBivariado). El modelo ProbitBivariado (biprobit) tiene dos variables dependientes binarias que asumimos están correlacionados. Observabilidad parcial se produce cuando se



puede observar un resultado positivo para una sola de las variables dependientes cuando el otro también es positivo.

Llegando a la conclusión que se corrobora, desde el punto de vista descriptivo como econométrico, que la informalidad y el subempleo son variables estrechamente relacionadas, indica que el factor limitante de la calidad del empleo actúa más por la vía de la demanda laboral que por la vía de la oferta. La brecha subsiste por dos razones, porque no todos los trabajos informales son necesariamente de mala calidad y porque los trabajadores ajustan sus expectativas más de lo que se ajusta la estructura productiva, dando a entender que la economía debería estar en la base de una política de mejoría de la calidad del empleo urbano.

Alex Arturo Suasnavas Cevallos (2011), en su trabajo titulado: "Variables causantes del fenómeno Subempleo en el Ecuador, durante el periodo 2007-2010", explica y presenta un modelo econométrico, con variables que originan el subempleo en el mercado laboral ecuatoriano y construir el perfil del subempleado en general por sus cualidades y características, explicando la discriminación pluricultural y multirracial, el trabajo a temprana edad por necesidad económica de las familias o necesidades personales y el nivel de educación.

El tipo de investigación utilizado es un modelo econométrico, la información basándose en información estadística de internet como la página web del Banco Central de Ecuador, bases de datos del INEC, bibliografía de estudios realizados por economistas y profesionales del tema, encontradas en la biblioteca virtual J-STORE de la PUCE, además se buscó publicaciones de la prensa y televisión, datos de boletines de la Facultad de Economía de la Universidad Católica del Ecuador y se usó conceptos y estudios de revistas de ENEMDU, CEPAL y de la OIT. Se utilizara el modelo Logit una función dicotómica, es decir

la variable dependiente tiene dos resultados distintos, ser sub empleado o ser empleado, dependiendo del comportamiento de las variables que independientes que forman la función logística.

Llegando a la conclusión que en el sector informal existen más números de subempleados que en el formal, las personas que tuvieron algún tipo de educación tienen menos niveles de subempleo que personas que no recibieron ningún tipo de educación, con un mínimo porcentaje los que obtuvieron un nivel de un post grado, mostrando los niveles del subempleo racial, las personas blancas tienen menos niveles de subempleo.

## **2.2. BASES TEÓRICO – CIENTÍFICAS**

### **2.2.1. LA INFORMALIDAD EMPRESARIAL**

#### **2.2.1.1 LA INFORMALIDAD**

Las actividades de empresas que no están recogidas por la ley, lo que significa que se desempeñan al margen de ella; o no están contempladas en la práctica, es decir que, si bien estas personas operan dentro del ámbito de la ley, esta no aplica o no se cumple; o la propia ley fomenta su cumplimiento por ser inadecuada, engorrosa o imponer costos excesivos (Gómez, 2013).

Es un conjunto de empresas y actividades que operan fuera de los marcos legales y normativos que rigen la actividad económica, por lo tanto pertenecer al sector informal supone estar al margen de las cargas tributarias y normas legales,

pero también implica no contar con protección y los servicios que el estado puede ofrecer (Loayza, s.f.)

La informalidad en el ámbito de las empresas se dificulta luego para iniciar los procesos de formalización laboral (OIT, 2012).

### **2.2.1.2 CONSECUENCIAS DE LA INFORMALIDAD**

- a) Falta de protección social.
- b) Pobreza y desigualdad.
- c) Inseguridad pública.
- d) Problemas políticos.

### **2.2.1.3 ESTRATEGIAS PARA PREVENIR LA INFORMALIDAD**

- a) Fomentar los beneficios al trabajar dentro de los marcos legales para disminuir la informalidad empresarial.
- b) Difundir las entidades de apoyo para una previa capacitación para mejorar su microempresa.
- c) Difundir el REGIMEN LABORAL ESPECIAL DE MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA para disminuir el subempleo invisible y mejorar la calidad de empleo.

## 2.2.2. SUBEMPLEO INVISIBLE

### 2.2.2.1 EL SUBEMPLEO

El término "subempleo" se utiliza para indicar el empleo inadecuado, en relación con normas específicas o empleos alternativos de acuerdo con sus calificaciones (OIT, 2010)

En su estudio sobre los determinantes y consecuencias del subempleo, plantea que el subempleo surge de la discrepancia entre un empleo satisfactorio y es determinado por características objetivas como la situación del empleo, y subjetivas, por la interpretación de su situación de empleo (Gómez, 2008).

**Subempleo Invisible:** son aquellas personas ocupadas que trabajan habitualmente un total de 35 horas o más por semana en su ocupación principal o secundaria y su ingreso primario mensual es inferior a un mínimo establecido que es el salario mínimo. (Lic. Gabriel Leandro M.B.A)

**Subempleo visible:** Se refiere a las personas ocupadas que trabajan habitualmente menos de un total de 35 horas por semana en su ocupación principal y en su ocupación secundaria, que desean trabajar más horas por semana y están disponibles para hacerlo, pero no lo hacen porque no consiguen más trabajo asalariado o más trabajo independiente. (Lic. Gabriel Leandro M.B.A)

### **2.2.2.2 CONSECUENCIAS DEL SUBEMPLEO**

- a) Baja calidad de empleo.
- b) Pobreza.
- c) Baja productividad.
- d) Desvaloración de la mano de obra.

### **2.2.2.3 ESTRATEGIAS PARA PREVENIR EL SUBEMPLEO INVISIBLE**

- a) Difundir las capacitaciones que ejecuta la Ventanilla Única de Promoción del Empleo a los trabajadores o jóvenes que inician su etapa laboral.
- b) Fomentar los beneficios y derechos de los trabajadores a los que iniciaran su etapa laboral.
- c) Campañas de capacitación en las zonas comerciales, para capacitar tanto al trabajador como al microempresario.

### 2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

- a) **Empleo.** Puede definirse tanto desde la perspectiva de la oferta como la demanda en el mercado de trabajo. Desde el punto de vista de la oferta, es el número total de personas empleadas durante un determinado periodo de referencia.
  
- b) **Empleo Formal.** La OIT define al empleo formal como el de las empresas de más de cinco trabajadores así como a los profesionales y técnicos independientes.
  
- c) **Evasión Tributaria.** Acción dolosa mediante la cual, valiéndose de artificios, astucia o engaño, se deja de pagar todo o parte de los tributos que establecen las leyes, en provecho propio o de un tercero.
  
- d) **Población Económicamente Activa.** Llamase así a la parte de la población total que participa en la producción económica. En la práctica, para fines estadísticos, se contabiliza en la PEA a todas las personas mayores de una cierta edad (15 años, por ejemplo) que tienen empleo o que, no teniéndolo, están buscándolo o a la espera de alguno. Ello excluye a los pensionados y jubilados, a las amas de casa, estudiantes y rentistas así como, por supuesto, a los menores de edad.
  
- e) **Microempresa informal.** Pequeñas empresas que no están integradas plenamente en el marco institucional que regula las actividades económicas, no suelen cumplirse las leyes del trabajo ni otras regulaciones sanitarias, de seguridad o simplemente burocráticas, que el Estado

impone al sector privado tampoco se pagan o no se pagan por completo diversos impuestos y tasas que exige el fisco.

**f) Sector Público.** Parte del sistema económico integrado por empresas y consumidores distintos al Estado y sus dependencias. El sector privado constituye el eje y la parte más dinámica de toda economía, basándose normalmente en las transacciones de mercado.

**g) Seguridad Social.** Sistema de seguros colectivos que protege a los trabajadores contra los riesgos de enfermedad, invalidez, vejez y muerte. Los sistemas de seguridad social se basan en las contribuciones de los afiliados, que cotizan una parte de su salario, y aportes de los empleadores y del Estado. Las sumas que dan las empresas son parte de los costos salariales de las mismas, por lo que deben considerarse también como parte del salario.

La seguridad social recibe estas contribuciones y con ellas paga pensiones a los asegurados que sufren percances de salud y jubilaciones a los que arriban a cierta edad y han cumplido determinados años de servicio. También existen, en casi todos los países, pensiones que se otorgan al cónyuge sobreviviente o a los herederos de un trabajador cuando éste fallece.

**h) Subempleo Invisible.** Aquel que labora 35 o más horas a la semana pero cuyo ingreso es menor al límite fijado por un patrón mínimo referencial equivalente al costo de una canasta mínima de consumo por receptor.

**i) Pleno Empleo.** El pleno empleo implica, en teoría, que **no** existe la desocupación y que la oferta de trabajo alcanza para satisfacer la demanda. se desarrolló en el ámbito de la economía para mencionar a la situación en la que todas las personas que están en edad laboral y que quieren trabajar, cuentan con un empleo.

**j) Subempleo visible.** se mide de acuerdo con distintos criterios. Uno de éstos considera que la persona debe haber trabajado por un tiempo inferior al considerado normal en la actividad específica. Para ser subempleado visible es necesario, que la persona desee trabajar una jornada más larga, aun cuando no le haya sido posible. Este indicador es difícil de medir, por las dificultades de definir el tiempo normal de la actividad, pero es el más utilizado en los países de la región. (GPE América Latina)



## **2.4. HIPÓTESIS**

### **2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL**

La informalidad empresarial influye directamente en el subempleo invisible según el sector público en el distrito Tacna.

### **2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS**

- a) El nivel de informalidad empresarial según el sector público en el distrito Tacna, fue alto.
  
- b) El nivel de subempleo invisible según el sector público en el distrito Tacna, fue alto.

## 2.5. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Tabla Nº 01: Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN	INDICADOR	SUB INDICADOR
Informalidad empresarial	Si bien estas organizaciones operan dentro del ámbito de la ley, ésta no se aplica o no se cumple.	Nivel de instrucción	-Estudios superiores -Formación empresarial
		Nivel socio-cultural	-Manera de pensar -Actitud -Formación familiar
		Nivel económico	-Disponibilidad de recursos -Capacidad de inversión
Subempleo invisible	Aquel que labora 35 o más horas a la semana pero cuyo ingreso es menor al límite fijado por un patrón mínimo referencial equivalente al costo de una canasta mínima de consumo por receptos	Capacitación	-Continuidad de capacitación -Actualización de conocimientos
		Protección laboral	-Seguridad social -Sindicalización -Estabilidad
		Condiciones laborales	-Lugar de trabajo -Duración de jornada

Fuente y elaboración: propia.

# **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA**

### **3.1 TIPO DE LA INVESTIGACIÓN**

El presente trabajo utilizó un tipo de investigación aplicada porque buscó resolver problemas de manera práctica en la informalidad y subempleo de la población tacneña en aras de mejorar las condiciones laborales tanto en el sector público como en el sector privado.

### **3.2 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

El presente estudio se ubica dentro de un diseño de investigación no experimental–transversal. Es no experimental porque no se manipularon las variables del presente estudio, y es transversal debido a la recolección de los datos se dieron en un tiempo y espacio único.

### **3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA**

#### **3.3.1 POBLACIÓN**

La población estuvo constituida por 16 funcionarios públicos, cuyas funciones de trabajo se relacionan con la prevención y reducción de la informalidad y el subempleo, ubicados en 3 instituciones las cuales son:

- Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Tacna.(8)
- Instituto Nacional de Estadística e Informática.(4)
- Ministerio de la Producción.(4)

### **3.3.2 MUESTRA**

Se seleccionó como muestra el total de la población ubicada, es decir, los 16 funcionarios de las entidades públicas mencionadas anteriormente (INEI, Dirección Mi Empresa y La Ventanilla Única de Promoción del Empleo) porque representa un número controlable para aplicar los instrumentos de recolección de datos que este estudio requiere.

## **3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

### **3.4.1 TÉCNICA**

La técnica a utilizar para la recolección de los datos correspondió una entrevista estructurada.

### **3.4.2 INSTRUMENTO**

Se utilizó como instrumento una guía de entrevista que facilitó la recolección de datos de manera profunda considerando la cantidad de elementos que constituyen la muestra de estudio.

## **3.5 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LOS DATOS**

- **Recolectar datos**

Se usó una entrevista para recolectar datos referentes a la informalidad empresarial y subempleo invisible, estuvieron sujetos a esta encuesta el personal de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo, Institución Nacional de Estadística e Informática y La dirección Mi Empresa.

- **Registrar datos**

Se usó programas estadísticos para poder registrar los datos y realizar la tabulación correspondiente.

- **Prueba estadística**

Se utilizó la correlación de Pearson para la contrastación de las hipótesis planteadas

- **Plantear conclusiones**

Las conclusiones están ligadas a los resultados que arrojaron las pruebas estadísticas y ayudarán a dar un panorama amplio del tema abordado.

- **Formular sugerencias**

Las sugerencias fueron formadas según los resultados obtenidos y las conclusiones planeadas para que este trabajo represente un aporte a la solución del problema.

### 3.6 VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.819	20

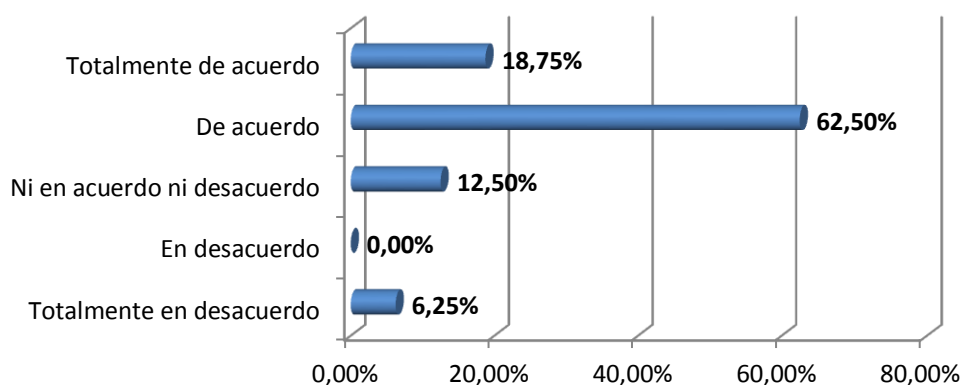
Para saber si nuestra herramienta a utilizar es buena y fiable se tuvo que realizar la validación de nuestro instrumento dando como resultado un Alfa de Cronbach de 0.819, lo cual indica que nuestro instrumento es fiable y puede usarse para darnos resultados consistentes acerca de la informalidad empresarial y su influencia en el subempleo invisible en el distrito de Tacna.

# **CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN**



#### 4.1 PRESENTACION DE LOS RESULTADOS

##### 1) capacitando a los emprendedores informales mejoraría su situación actual?



Fuente: Elaboración Propia.

##### GRÁFICO N° 01: capacitando a los emprendedores informales mejoraría su situación actual.

Fuente: Guía de Entrevista Ejecutada por el Autor.

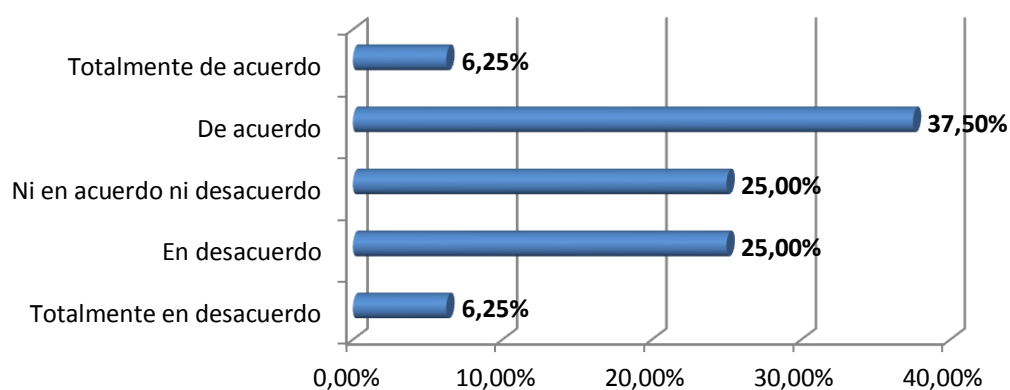
##### Análisis:

De acuerdo a la información obtenida podemos apreciar que el 62,5% de los funcionarios encuestados muestra estar de acuerdo considera que capacitando a los emprendedores informales mejoraría su situación actual, el 18,75% indican está totalmente de acuerdo, mientras que un 12,5% está ni en acuerdo ni desacuerdo y el 6,25% están totalmente en desacuerdo.

**Interpretación:**

Por lo que se considera que existe un alto porcentaje, que sobrepasa la media en 81.25%, los funcionarios afirman que los emprendedores informales mejorarían su situación, pero sin embargo existe un porcentaje significativo del 18.75% que requiere ser capacitado.

## 2) La informalidad tiene relación con el nivel de instrucción (primaria, secundaria o universidad)?



Fuente: Elaboración Propia.

### GRAFICO Nº 02: La informalidad tiene relación con el nivel de instrucción (primaria, secundaria o universidad)

Fuente: Guía de Entrevista Ejecutada por el Autor.

#### Análisis:

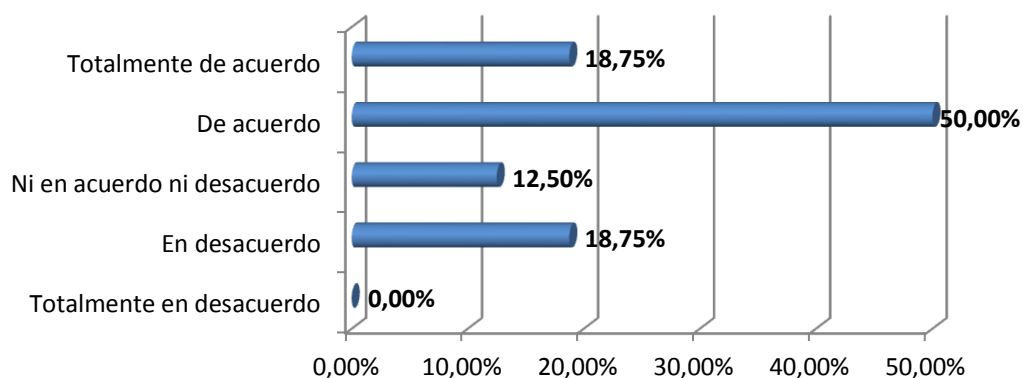
Según la información obtenida se observa que el 37.50% de los funcionarios encuestados muestra estar de acuerdo en que la informalidad tiene relación con el nivel de instrucción (Primaria, Secundaria o Universidad), el 6.25% indican estar totalmente de acuerdo, mientras que un 25.00% está en ni acuerdo ni desacuerdo, un 25.00% está en desacuerdo y el 6.25% totalmente en desacuerdo.

#### Interpretación:

Se considera que existe un porcentaje regularmente bajo, se observa que un 43.75% de los funcionarios afirman que la informalidad tiene relación con el nivel de instrucción (primaria, secundaria o universidad), sin embargo el mayor porcentaje de un 56.25% cree y afirma que no tiene relación el nivel de instrucción con la informalidad, se sabe que los

microempresarios que son obtuvieron algún tipo de educación especialmente universitaria no tienen tendencia a la informalidad porque sabe los riesgos y beneficios de trabajar dentro de los marcos legales . El 56.25% necesita ser capacitado en el tema.

**3) Es necesario que los emprendedores informales se capaciten en el ámbito empresarial para poder ejercer como empresa formal?**



Fuente: Elaboración Propia.

**GRAFICO Nº 03: Es necesario que los emprendedores informales se capaciten en el ámbito empresarial para poder ejercer como empresa formal.**

Fuente: Guía de Entrevista Ejecutada por el Autor.

**Análisis:**

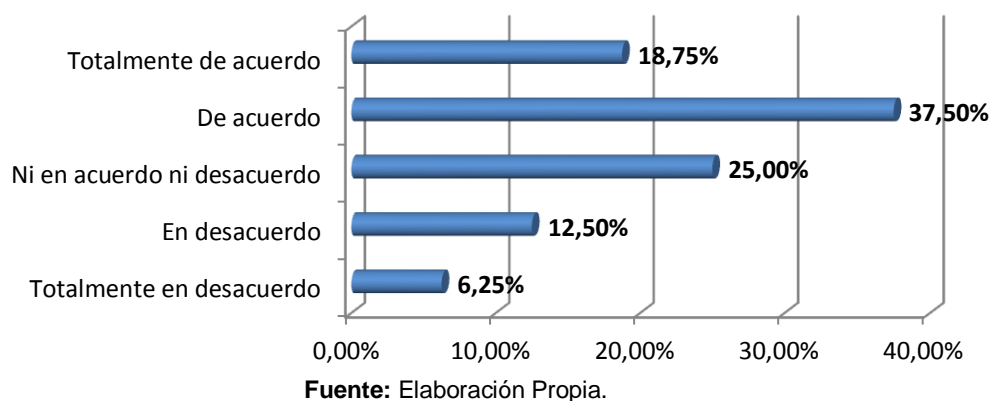
De acuerdo a la información obtenida podemos apreciar que el 50% de los funcionarios encuestados muestra estar de acuerdo en cuanto si es necesario que los emprendedores informales se capaciten en el ámbito empresarial para poder ejercer como empresa formal, el 18.75% indican que están totalmente de acuerdo, mientras que un 12.5% está en ni acuerdo ni desacuerdo y el 18.75% están totalmente desacuerdo.

**Interpretación:**

Por lo que se considera que existe un porcentaje que sobrepasa la media en 68.75% de que los funcionarios creen que es necesario que los emprendedores informales se capaciten en el ámbito empresarial para

poder ejercer como empresa formal, sin embargo existe un porcentaje significativo del 31.25% no cree necesario que los emprendedores informales se capaciten en el ámbito empresarial, con una capacitación respecto a la formalidad empresarial se toma en cuenta los beneficios que se obtienen al ejercer una empresa formalmente y la concientización de pagar los tributos, así dejarle una mejor opción en el momento que ejerza su empresa al final la decisión de laborar de manera formal o informal, la toma el microempresario con la capacitación le brindamos una mejor opción en su decisión.

**4) Capacitando a los emprendedores informales se logrará un cambio en sus actitudes y en su forma de pensar respecto a la informalidad?**



**GRAFICO Nº 04: Capacitando a los emprendedores informales se logrará un cambio en sus actividades y en su forma de pensar respecto a la informalidad.**

Fuente: Guía de Entrevista Ejecutada por el Autor.

**Análisis:**

Según la información obtenida se observa que el 37.50% de los funcionarios encuestados está de acuerdo que capacitando a los emprendedores informales se logre un cambio en sus actividades y en su forma de pensar respecto a la informalidad, el 18,75% indican que están totalmente de acuerdo, mientras que un 25.00% está ni en acuerdo ni desacuerdo, el 12.50% está en desacuerdo y el 6.25% están en totalmente en desacuerdo.

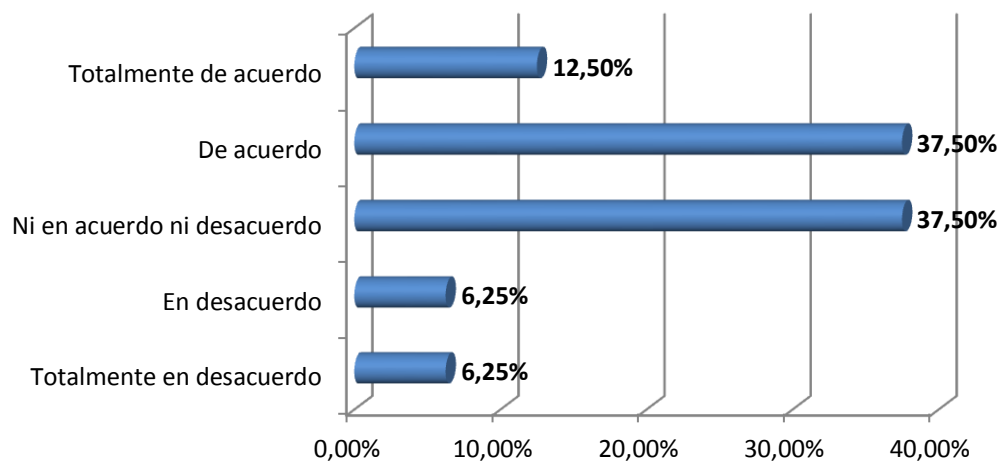
**Interpretación:**

Se considera que existe un porcentaje regularmente alto, se observa que un 56.25% de los funcionarios afirma que al capacitar a los

emprendedores informales se logre un cambio en sus actividades y en su forma de pensar respecto a la informalidad. Sin embargo un porcentaje regularmente bajo del 43.75% cree y afirma que al capacitar a los emprendedores informales no se logre un cambio en sus actividades y en su forma de pensar respecto a la informalidad, se entiende que capacitando a los emprendedores se le puede dar buenas opciones y explicar los beneficios de ejercer una empresa formalmente, al final la decisión depende de los emprendedores si desean ser informales o formales, ya que también existen otros factores por las cuales optan su decisión final como la cultura, costumbre, manera de pensar entre otros, mientras la capacitación es un aporte a la conciencia de los emprendedores para darle una mejor opción al ejercer su empresa de la manera correcta.



**5) Fomentando la concientización y las capacitaciones que ejecuta la Dirección “Mi Empresa”, disminuiría la informalidad?**



Fuente: Elaboración Propia.

**GRAFICO Nº 05: Fomentando la concientización y las capacitaciones que ejecuta la Dirección “Mi Empresa”, disminuiría la informalidad?**

Fuente: Guía de Entrevista Ejecutada por el Autor.

**Análisis:**

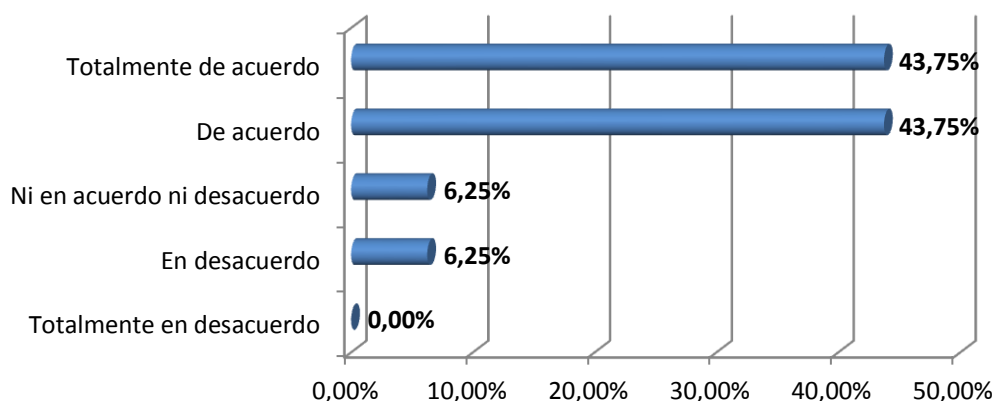
De acuerdo a la información obtenida podemos apreciar que el 37.50% de los funcionarios encuestados muestran estar de acuerdo que fomentando la concientización y las capacitaciones que ejecuta la Dirección “Mi Empresa” disminuiría la informalidad, el 12.50% indican que están totalmente de acuerdo, mientras que un 37.75% está ni acuerdo ni en desacuerdo, el 6.25% está en desacuerdo y el 6.25 % están en totalmente en desacuerdo.

**Interpretación:**

Por lo que se considera que existe un porcentaje regular en un 50% en que los funcionarios están de acuerdo que fomentando la concientización y las capacitaciones que ejecuta la Dirección “Mi Empresa” disminuiría la

informalidad, sin embargo un porcentaje regular del 50% cree afirma que fomentando la concientización y capacitación que ejecuta la Dirección “Mi empresa” no disminuiría la informalidad, la explicación es que las capacitaciones y la concientización si disminuyen en cierto grado la informalidad por el lado de los emprendedores que desconocen los beneficios de ser laborar formalmente.

**6) Es necesario sensibilizar al microempresario respecto a sus obligaciones laborales y tributarias para disminuir la informalidad?**



Fuente: Elaboración Propia.

**GRAFICO Nº 06: Es necesario sensibilizar al microempresario respecto a sus obligaciones laborales y tributarias para disminuir la informalidad?**

Fuente: Guía de Entrevista Ejecutada por el Autor.

**Análisis:**

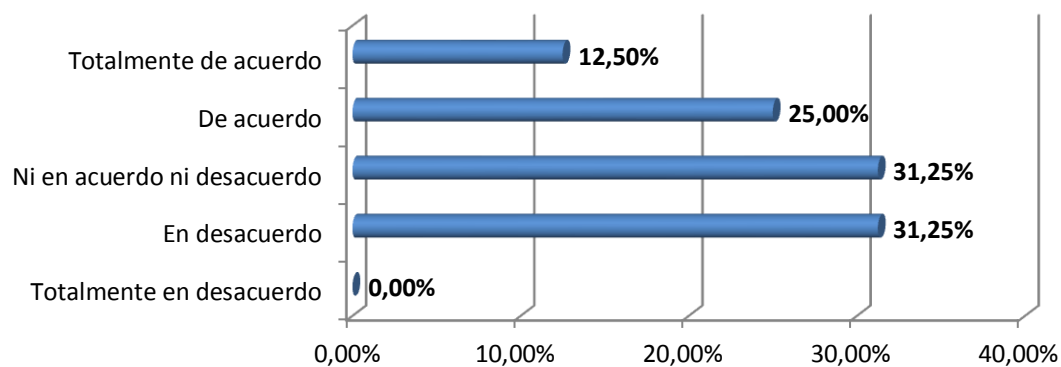
Según la información obtenida se observa que el 43.75% de los funcionarios encuestados están de acuerdo en sensibilizar al microempresario respecto a sus obligaciones laborales y tributarias para disminuir la informalidad, el 43.75% indican que están totalmente de acuerdo, mientras que un 6.25% está en ni acuerdo ni en desacuerdo y el 6.25% en desacuerdo.

**Interpretación:**

Se considera que existe un porcentaje alto se observa un 87.50% que afirman que es necesario sensibilizar al microempresario respecto a sus obligaciones laborales y tributarias para disminuir la informalidad, sin embargo existe un porcentaje bajo de 12.50% que cree y afirma que no es necesario sensibilizar al microempresario respecto a sus obligaciones laborales y tributarias para disminuir la informalidad, se puede observar

que hay un gran porcentaje respecto a funcionarios de estas entidades que son conscientes respecto a sensibilizar y guiar a los emprendedores en sus obligaciones laborales y tributarias como un trabajador de una entidad pública comprometido con su trabajo y las consecuencias que puede ocasionar ejercer una empresa informal, por el siguiente porcentaje menor se observa que requiere ser capacitados.

**7) Fomentando los beneficios de los diferentes programas de formalización de empresas que brinda la Dirección Regional de Trabajo, bastaría para disminuir la informalidad?**



Fuente: Elaboración Propia.

**GRAFICO Nº 07: Fomentando los beneficios de los diferentes programas de formalización de empresas que brinda la Dirección Regional de Trabajo, bastaría para disminuir la informalidad.**

Fuente: Guía de Entrevista Ejecutada por el Autor.

**Análisis:**

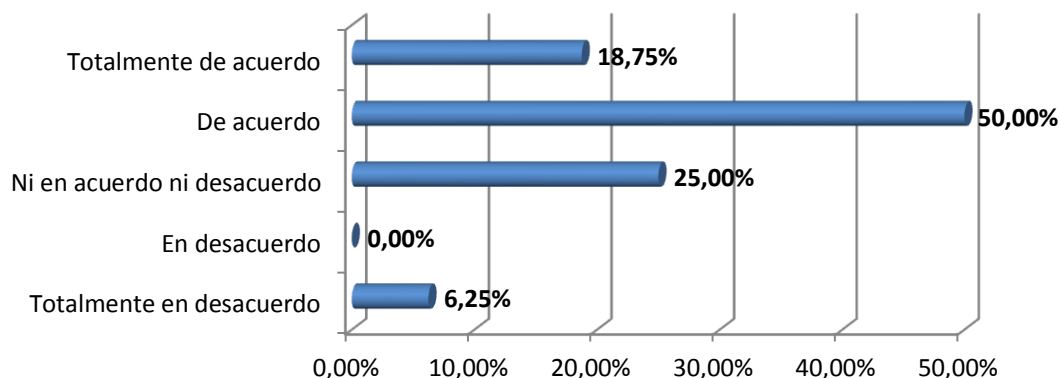
De acuerdo a la información obtenida podemos apreciar que el 31.25% de los funcionarios encuestados afirma que no están de acuerdo ni en desacuerdo que con los programas de formalización de empresas que brinda la Dirección Regional de Trabajo bastaría para disminuir la informalidad, el 31.25% indican que está en desacuerdo, mientras que un 25% está de acuerdo y el 12.50% está totalmente de acuerdo.

**Interpretación:**

Por lo que se considera que existe un porcentaje regularmente alto de 62.50% de funcionarios que reconoce que no solo capacitando a los emprendedores sería basto para disminuir la informalidad, se entiende que saben que este gran porcentaje tiene presente los otros factores por

la cual los emprendedores optan por la informalidad, el 37.50% asume que solo con las capacitaciones seria basto para disminuir la informalidad, por lo tanto el 37.50% de funcionarios encuestados desconoce que la informalidad se genera también por otros factores como la cultura, manera de pensar, ambiente social entre otros.

**8) Terminada las capacitaciones a microempresarios informales, considera necesario llevar a cabo una entrevista con la finalidad de saber su opinión respecto a la formalidad?**



Fuente: Elaboración Propia.

**GRAFICO Nº 08: Terminada las capacitaciones a microempresarios informales, considera necesario llevar a cabo una entrevista con la finalidad de ver su opinión respecto a la formalidad.**

Fuente: Guía de entrevista Ejecutada por el Autor.

**Análisis:**

Según la información obtenida se observa que el 50% de los funcionarios encuestados están de acuerdo a que después de las capacitaciones a los microempresarios se lleve a cabo una entrevista para saber su opinión respecto a la informalidad, el 18.75% está totalmente de acuerdo, mientras que un 25% están en ni acuerdo ni en desacuerdo y el 6.25% está en totalmente desacuerdo.

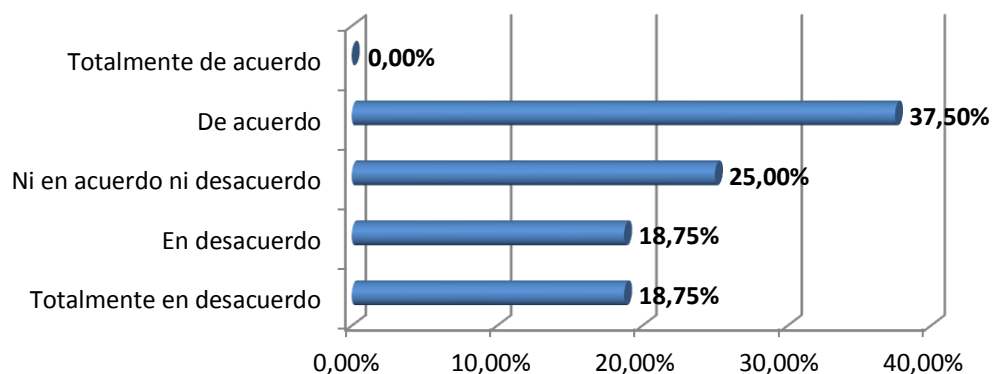
**Interpretación:**

Se considera que existe un porcentaje regularmente alto 68.65% que cree necesario saber la opinión de los microempresarios después de las capacitaciones, es necesario para saber que otros factores influyen en

sus opiniones, poder deducir su decisión final y ver que tal fueron los resultados de las capacitaciones y mejorarlas para obtener un mejor resultado en las futuras capacitaciones, mientras que un 31.25% de los funcionarios no opta por obtener un mejores resultados con la concientización y las capacitaciones.



**9) Esta de acuerdo con las tasas que debe de pagar un empresario para formalizarse?**



Fuente: Elaboración Propia.

**GRAFICO Nº 09: Esta de acuerdo con las tasas que debe de pagar un empresario para formalizarse.**

Fuente: Guía de Entrevista Ejecutada por el Autor.

**Análisis:**

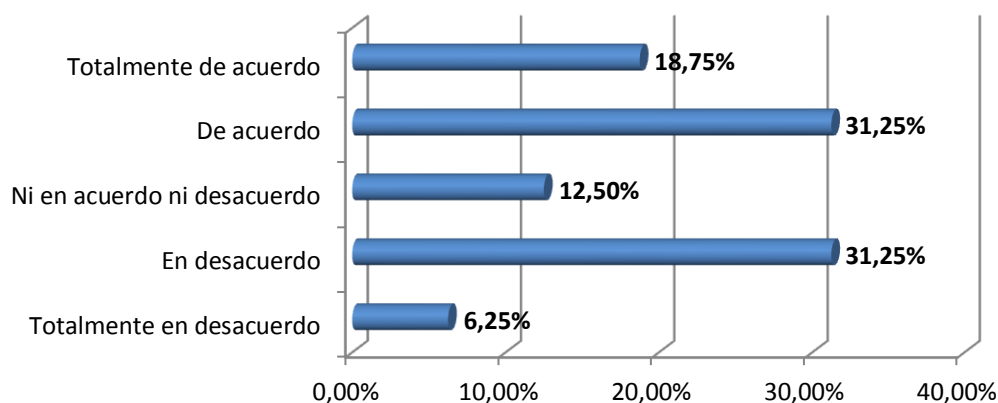
De acuerdo a la información obtenida podemos apreciar que el 37.50% de los funcionarios encuestados están de acuerdo de que las tasas que debe pagar un empresario para formalizarse, el 25% indican que no están en acuerdo ni en desacuerdo, mientras que un 18.75% está en desacuerdo y el 18.75% está totalmente en desacuerdo.

**Interpretación:**

Por lo que se considera que existe un porcentaje regularmente alto de 62.50% de funcionarios que no están de acuerdo con las tasas que debe pagar un empresario para formalizarse, entonces se da por entendido que se pueda llegar a reducir las tasas que se debe pagar formalizarse como empresa, dando acceso a una ventaja más para laborar formalmente, mientras que el 37.50% está de acuerdo con las tasas que

se deben pagar para formalizarse y se da a entender que está conforme con las tasas que deben pagar los microempresarios.

**10) Las microempresas cuentan con la capacidad de destinar un porcentaje de su inversión para capacitación?**



Fuente: Elaboración Propia.

**GRAFICO Nº 10: Las microempresas cuentan con la capacidad de destinar un porcentaje de su inversión para capacitación.**

Fuente: Guía de Entrevista Ejecutada por el Autor.

**Análisis:**

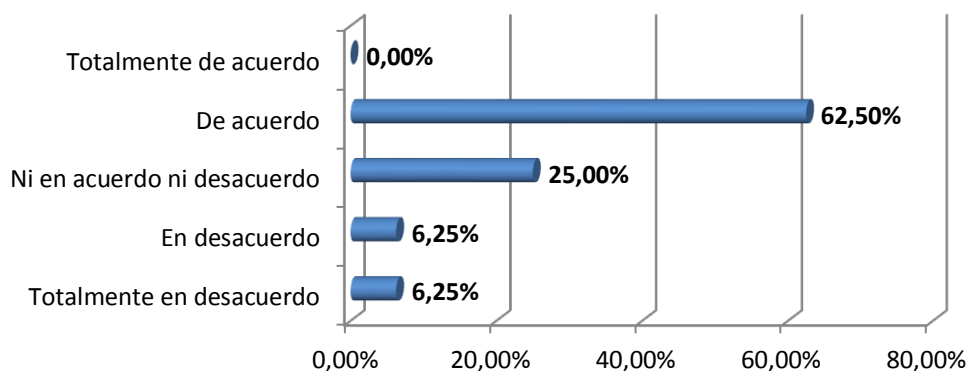
Según la información obtenida se observa que el 31.25% de los funcionarios encuestados están de acuerdo con que las empresas cuentan con la capacidad de destinar un porcentaje de inversión para capacitación, el 18.75% está totalmente de acuerdo, mientras que un 12.50% está en ni acuerdo ni en desacuerdo y el 6.25% está totalmente de acuerdo.

**Interpretación:**

Se considera que existe un porcentaje regular de 50% que las microempresas cuenten con la capacidad de destinar un porcentaje de su inversión para capacitación, mientras que el otro 50% cree que las empresas no cuentan con la capacidad de destinar un porcentaje de su inversión para capacitarse, se sabe que hay microempresas que recién

empiezan a ejercer su empresa y aun no reciben una ganancia considerable para poder costearse cursos de capacitación, mientras tanto se puede adquirir capacitaciones que promueven “PRODUCE” y “La Ventanilla Única de Promoción del Empleo”, una vez que una microempresa este consistente sería una buena opción amplificar sus conocimientos en el área empresarial para amplificar sus conocimientos e implementarlos en su empresa.

**11) Estructurando un nivel de tributos de acuerdo al crecimiento de cada empresa, estimularemos al pago de ellos?**



Fuente: Elaboración Propia.

**GRAFICO Nº 11: Estructurando un nivel de tributos de acuerdo al crecimiento de cada empresa, estimularemos al pago de ellos.**

Fuente: Guía de Entrevista Ejecutada por el Autor.

**Análisis:**

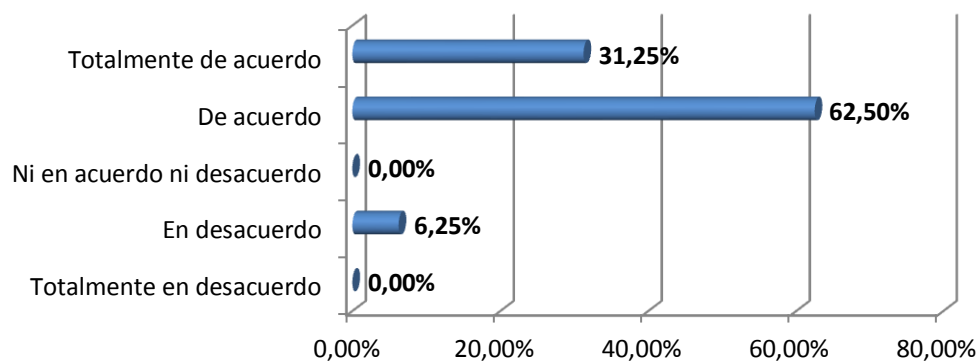
De acuerdo a la información obtenida se observa que el 62.50% está de acuerdo en que estructurando un nivel de tributos de acuerdo al crecimiento de cada empresa estimularemos el pago de ellos, el 25.00% está en ni acuerdo ni desacuerdo, mientras que el 6.25% está en desacuerdo y el 6.25% está en totalmente desacuerdo.

**Interpretación:**

Por lo que se considera que existe un porcentaje regularmente alto de 62.50% que está de acuerdo que estructurando un nivel de tributos de acuerdo al crecimiento de cada empresa estimularemos al pago de ellos, los tributos están dados por categorías dando facilidades a los microempresarios de acuerdo a su situación, se puede observar que el 37.50% de funcionarios probablemente conozcan el tema acerca de los

regímenes para microempresarios que se inician en actividades comerciales.

**12) Los trabajadores deben pasar por previa capacitación y/o inducción para iniciar su etapa laboral?**



Fuente: Elaboración Propia.

**GRAFICO Nº 12: Los trabajadores deben pasar por previa capacitación y/o inducción para iniciar su etapa laboral.**

Fuente: Guía de Entrevista Ejecutada por el Autor.

**Análisis:**

Según la información obtenida se observa que el 62.50% de los funcionarios encuestados está de acuerdo que los trabajadores deben pasar por previa capacitación y/o inducción para iniciar su etapa laboral, el 31.25% está totalmente de acuerdo y mientras el 6.25% está en desacuerdo.

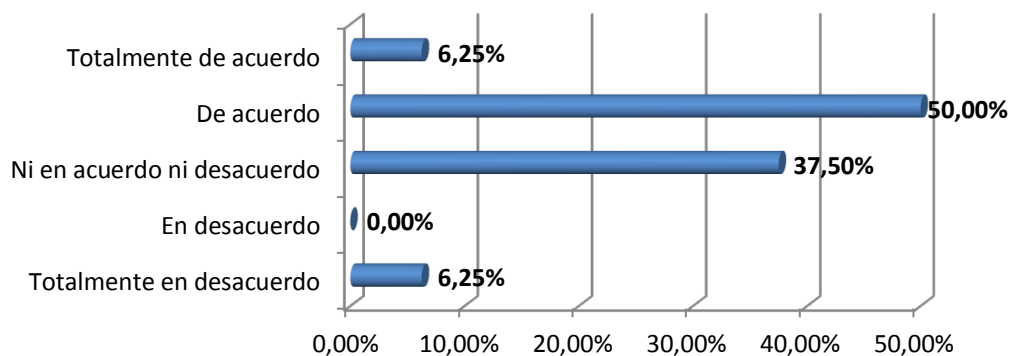
**Interpretación:**

Se considera que existe un porcentaje alto de 93.75% que está de acuerdo que los trabajadores deben pasar por previa capacitación y/o inducción para iniciar su etapa laboral, es claro que un trabajador capacitado puede dar un mejor rendimiento en una empresa como también puede conocer sus beneficios al laborar dentro de una empresa, un trabajador capacitado que conoce sus beneficios puede prevenir trabajar dentro de una empresa informal que no le brindara ningún

beneficio, mientras que existe un 6.25% que está en desacuerdo que los trabajadores sean capacitados al iniciar su etapa laboral, aun siendo un mínimo porcentaje puede ser un peligro para la entidad y necesita ser capacitado con la finalidad de conozca las consecuencias que conlleva no saber sus beneficios ni derechos como trabajador.



**13) Esta de acuerdo que las capacitaciones que ejecuta “La Ventanilla Única de Promoción del Empleo” sean obligatorias a los que inicien su etapa laboral?**



Fuente: Elaboración Propia.

**GRAFICO Nº 13: Esta de acuerdo que las capacitaciones que ejecuta “La Ventanilla Única de Promoción del Empleo” sean obligatorias a los que inicien su etapa laboral.**

Fuente: Guía de Entrevista Ejecutada por el Autor.

**Análisis:**

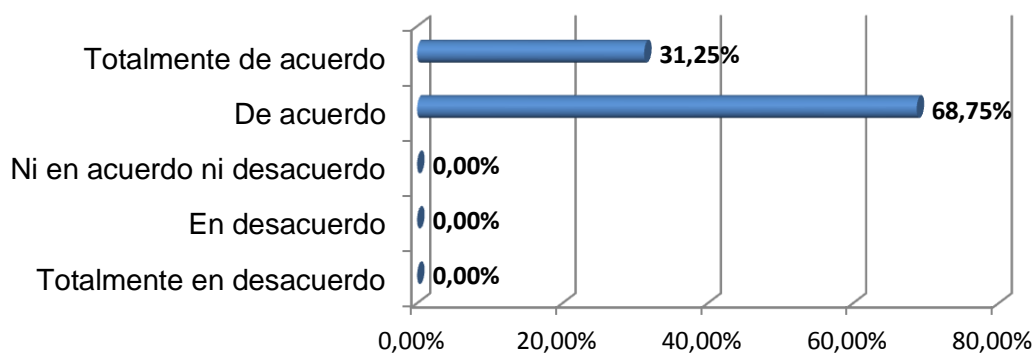
De acuerdo a la información obtenida se observa que el 50% de los funcionarios encuestados está de acuerdo que las capacitaciones que ejecuta “La Ventanilla Única de Promoción del Empleo” sean obligatorias a los que inicien su etapa laboral, el 6.25% está totalmente de acuerdo, mientras que el 37.50% está ni acuerdo ni en desacuerdo y el 6.25% está totalmente en desacuerdo.

**Interpretación:**

Por lo que se considera que existe un porcentaje regularmente alto del 56.25% que está de acuerdo que las capacitaciones que ejecuta “La Ventanilla Única de Promoción del Empleo”, se observa que la mitad de los funcionarios está de acuerdo con que sea obligatorio, deduciendo que

se desea evitar problemas de subempleo invisible en los futuros trabajadores, teniendo en cuenta que los trabajadores que no están capacitados, tienden a tomar un trabajo en una empresa informal lo cual se quiere evitar a futuro, mientras que un 43.75% no está de acuerdo con que sea obligatorio las capacitaciones que ejecuta “La Ventanilla Única de Promoción del Empleo” a los que inician su etapa laboral dejando a deducir que es probable que los funcionarios no vean necesario que sea obligatorio.

**14) La capacitación en los trabajadores debe ser constante para su desarrollo laboral y profesional?**



Fuente: Elaboración Propia.

**GRAFICO Nº 14: La capacitación en los trabajadores debe ser constante para su desarrollo laboral y profesional.**

Fuente: Guía de Entrevista Ejecutada por el Autor.

**Análisis:**

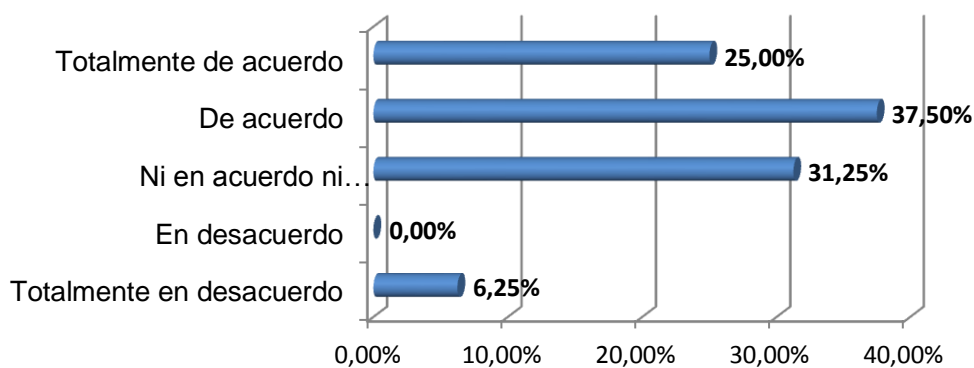
Según la información obtenida se observa que el 68.75% de los funcionarios encuestados está de acuerdo que la capacitación de los trabajadores debe ser constante para su desarrollo laboral y profesional y se ve que el 31.25% está totalmente de acuerdo.

**Interpretación:**

Se considera que existe un porcentaje del 100% que está de acuerdo que la capacitación de los trabajadores debe ser constante para su desarrollo laboral y profesional, está claro que un trabajador capacitado y actualizándose constantemente en su profesión tiende a trabajar en empresas formales, evitando trabajar en empresas informales y da un mejor resultado en la empresa donde trabaja mostrando eficacia en su labor como trabajador, al tener un resultado del 100% de parte de los

funcionarios se sabe que ellos también están conscientes de que pueden mejorar su labor capacitándose constantemente.

**15) El Régimen Especial de Micro y Pequeña Empresa es un beneficio mutuo entre el microempresario y el trabajador?**



Fuente: Elaboración Propia.

**GRAFICO Nº 15: El Régimen Especial de Micro y Pequeña Empresa es un beneficio mutuo entre el microempresario y el trabajador.**

Fuente: Guía de Entrevista Ejecutada por el Autor.

**Análisis:**

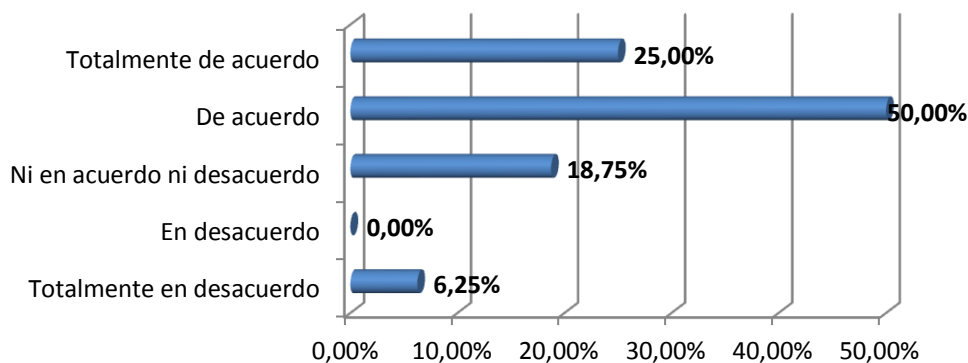
De acuerdo a la información obtenida se observa que el 37.50% está de acuerdo que el Régimen Especial de Micro y Pequeña Empresa es un beneficio mutuo entre el microempresario y el trabajador, mientras que el 25% está totalmente de acuerdo, el 31.25% está ni en acuerdo ni en desacuerdo y se ve que el 6.25% está totalmente en desacuerdo.

**Interpretación:**

Por lo que se considera que existe un porcentaje regularmente mayor del 62.50% de funcionarios que considera que el Régimen Especial de Micro y Pequeña empresa es un beneficio mutuo entre el microempresario y el trabajador, el Régimen Especial de Micro y Pequeña empresa está dirigido a fomentar la formalización, el desarrollo de las microempresas y el disfrute de efectivo de los derechos de naturaleza laboral de los

trabajadores de las mismas, simplifica los beneficios de los trabajadores tomando en cuenta los más vitales, mientras que un 37.50% de funcionarios encuestados probablemente desconozca los beneficios del nuevo Régimen Especial de Micro y Pequeña Empresa.

**16) Entre más microempresas ejecuten el Régimen Especial de Micro y Pequeña Empresa mejoraría la Protección Laboral en el distrito de Tacna?**



Fuente: Elaboración Propia.

**GRAFICO Nº 16: Entre más microempresas ejecuten el Régimen Especial de Micro y Pequeña Empresa Mejoraría la Protección Laboral en el distrito de Tacna.**

Fuente: Guía de Entrevista Ejecutada por el Autor.

**Análisis:**

Según la información obtenida se observa que un 50% de los funcionarios están de acuerdo que entre más microempresas ejecuten el Régimen Especial de Micro y Pequeña Empresa mejoraría la Protección Laboral en el distrito de Tacna, el 25% está totalmente de acuerdo, mientras que el 18.75% está ni en acuerdo ni en desacuerdo y el 6.25% está totalmente desacuerdo.

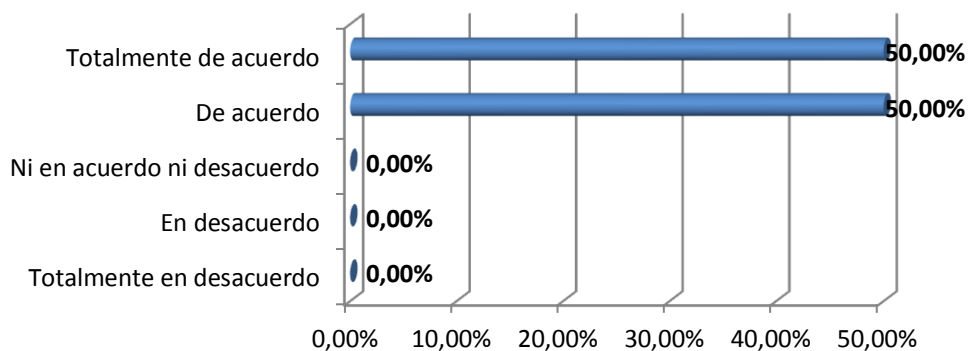
**Interpretación:**

Se considera que existe un porcentaje alto del 75% de los funcionarios está de acuerdo que entre más microempresas ejecuten el Régimen Especial de Micro y Pequeña empresa mejoraría la protección laboral en

el distrito de Tacna, se entiende que el Régimen especial de Micro y Pequeña empresa se hizo con la razón de fomentar la formalidad, el Régimen tiene la finalidad de beneficiar a los trabajadores especialmente en su protección laboral, la cual no solo se benefician los trabajadores si no también los microempresarios también de alguna forma acostumbra al trabajadora a laborar bajo esas normas respecto a sus beneficios, dando a entender que el Régimen también es un aporte para disminuir el subempleo invisible, mientras que un 25% de funcionarios no lo considera como un aporte para mejorar la protección laboral en el distrito de Tacna, deduciendo que desconozcan los beneficios de Régimen.



**17) Es necesario que los trabajadores sean informados respecto a sus derechos, con la finalidad de resguardar todos sus beneficios sociales?**



Fuente: Elaboración Propia.

**GRAFICO Nº 17: Es necesario que los trabajadores sean informados respecto a sus derechos, con la finalidad de resguardar todos sus beneficios sociales.**

Fuente: Guía de entrevista Ejecutada por el Autor

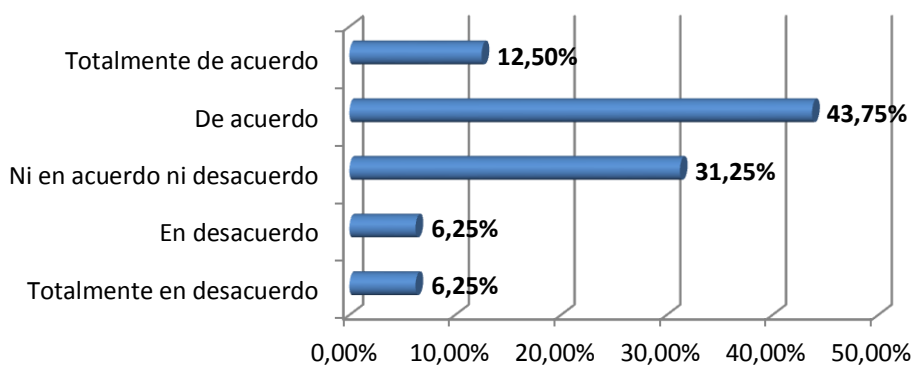
**Análisis:**

De acuerdo a la información obtenida se observa que el 50% de los funcionarios encuestados están de acuerdo que los trabajadores sean informados respecto a sus derechos, con la finalidad de resguardar todos sus beneficios sociales y se ve que el 50% están totalmente de acuerdo.

**Interpretación:**

Por lo que se considera que existe un porcentaje del 100% que afirma que es necesario que los trabajadores sean informados respecto a sus derechos, con la finalidad de resguardar todos sus beneficios sociales, claro en si es necesario que los trabajadores sean informados respecto a sus derechos para evitar que ingresen en una empresa informal y se genere un subempleo de parte del trabajador, lo cual lo exija a trabajar en una empresa formal donde obtendrá sus beneficios.

**18) Fomentando La Ventanilla Única de Promoción del Empleo, disminuiría los empleos informales?**



Fuente: Elaboración Propia.

**GRAFICO Nº 18: Fomentando La Ventanilla Única de Promoción del Empleo, Disminuiría los empleos informales.**

Fuente: Guía de Entrevista Ejecutada por el Autor.

**Análisis:**

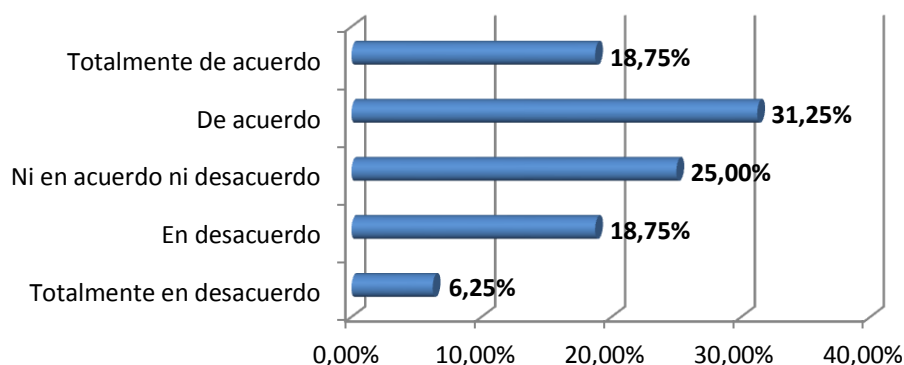
Según la información obtenida se observa que un 43% de los funcionarios encuestados están de acuerdo que fomentando los beneficios de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo, disminuirían los empleos informales, mientras que un 12.50% están totalmente de acuerdo, el 31.25% están en ni cuerdo ni en desacuerdo, se observa que un 6.25% están en desacuerdo y el 6.25% están totalmente en desacuerdo.

**Interpretación:**

Por lo que se considera que existe un porcentaje regularmente alto del 56.25% que afirma que fomentando La Ventanilla Única de Promoción del Empleo disminuirían los empleos informales, se sabe que la Ventanilla Única de Promoción del Empleo informa a los ciudadanos o jóvenes

sobre los servicios que pueden acceder , ofreciendo servicios de promoción de empleo y capacitación laboral, derivándolos a aquellos que más se ajusten a sus credenciales laborales, trayectoria de empleo y a sus expectativas, se entiende que brinda trabajos en empresas donde se les informa y se les orienta respecto al trabajo que requieran sus requisitos o al que cumple con sus expectativas, da a entender que si aporta a la disminución de trabajos informales, mientras que un 43.75% que no disminuirían los empleos informales, se deduce que no conozcan muy bien las funciones de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo.

**19) Posicionando a los trabajadores, mediante La Ventanilla Única de Promoción del Empleo, disminuiría el subempleo invisible?**



Fuente: Elaboración Propia.

**GRAFICO Nº 19: Posicionando a los Trabajadores, mediante La Ventanilla Única de Promoción del Empleo, disminuiría el subempleo invisible.**

Fuente: Guía de Entrevista Ejecutada por el Autor.

**Análisis:**

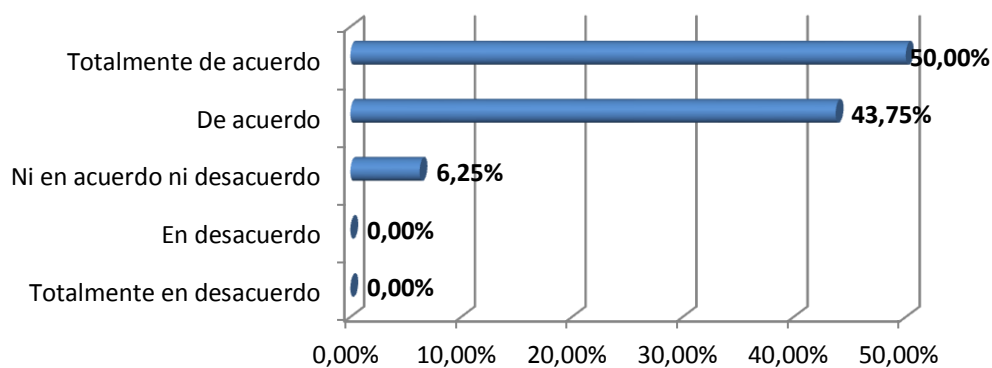
De acuerdo a la información obtenida se observa que el 31.25% de los funcionarios encuestados están de acuerdo que posicionando a los trabajadores, mediante La Ventanilla Única de Promoción del Empleo, disminuiría el subempleo invisible, mientras que el 18.75% están totalmente de acuerdo, el 25% están ni en acuerdo ni en desacuerdo, se aprecia que el 18.75% están en desacuerdo y el 6.25% están totalmente en desacuerdo.

**Interpretación:**

Por lo que se considera que existe un porcentaje del 50% de los funcionarios que afirma que posicionando a los trabajadores, mediante la Ventanilla Única de Promoción del Empleo disminuiría el subempleo invisible, se entiende que en la Ventanilla Única de Promoción del

Empleo se puede encontrar un trabajo según tus capacidades o requisitos que busque y dentro de una empresa que este dentro de las normas legales, el subempleo invisible se da por laborar 35 o más horas sin recibir pago de horas extras, el sueldo es menos del sueldo básico y el trabajo no satisface sus expectativas, entonces en la ventanilla única al ofrecer un trabajo según tus requisitos o de acuerdo tus capacidades se descarta la insatisfacción dentro del trabajo como también se descartan laborar de 35 horas a más y recibir una paga menos del sueldo mínimo ya que La Ventanilla Única de Promoción del Empleo se encarga de posicionarte en una empresa formal, mientras que el otro 50% de los funcionarios es probable que no conozcan las funciones de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo.

**20) Es fundamental que los trabajadores sepan sus beneficios al trabajar horas extras?**



Fuente: Elaboración Propia.

**GRAFICO Nº 20: Es fundamental que los trabajadores sepan sus beneficios al trabajar horas extras.**

Fuente: Guía de Entrevista Ejecutada por el Autor.

**Análisis:**

Según la información obtenida se observa que un 50% de los funcionarios encuestados están totalmente de acuerdo que los trabajadores sepan sus beneficios al trabajar horas extras, un 43.75% están de acuerdo y mientras que un 6.25% están en un ni acuerdo ni desacuerdo.

**Interpretación:**

Por lo que se considera que existe un porcentaje alto del 93.75% de los funcionarios que están de acuerdo que los trabajadores sepan sus beneficios al trabajar horas extras, es necesario que los trabajadores sepan sus beneficios en el cual se incluye la paga por horas extras, para evitar de cierta manera que laboren en una empresa informal, tomando conciencia de que no recibirán ningún beneficio laborando para ellas,

salvo un sueldo mínimo que tampoco les será satisfactorio, dejando que un trabajador que sepa sus beneficios al trabajar horas extras evitara este tipo de empleos informales y optara por uno que le convenga, se puede observar que un 6.25% no están ni en acuerdo ni en desacuerdo, se deduce que tal vez para ese pequeño porcentaje no es importante que los trabajadores sepan sus beneficios al trabajar horas extras, es recomendable que el 6.25% sea capacitado respecto a sus derechos como trabajador.

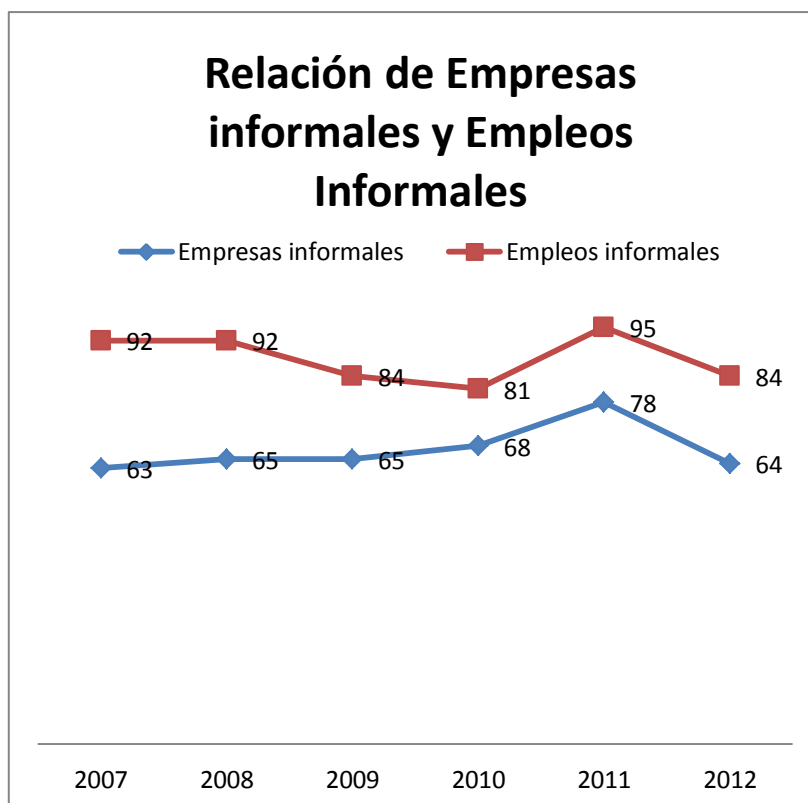
#### 4.3 PRESENTACION DE RESULTADOS, TABLAS, GRÁFICOS, FIGURAS, ETC.

A) Unidades productivas, por sector informal, según la Ciudad de Tacna.  
(EMPRESAS INFORMALES)

B) PEA ocupada dentro del sector informal. (EMPLEOS INFORMALES)

AÑO	Empresas informales	Empleos informales
2007	63	92
2008	65	92
2009	65	84
2010	68	81
2011	78	95
2012	64	84

Fuente: Elaboración Propia.



Fuente: Elaboración Propia.



#### **4.3.1. Fuentes Adicionales Del Estudio**

Se considerará información procedente la siguiente entidad:

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI): Encuesta Nacional de Hogares (ENAHU), obtención de información sobre la informalidad empresarial y el empleo informal en la Ciudad de Tacna.

## 4.2 CONTRASTACIÓN DE LAS HIPÓTESIS

### 4.2.1. Contrastación de Hipótesis General

La informalidad empresarial influyó directamente en el subempleo invisible en el Distrito Tacna.

		PPD	PPD2
PPD	Correlación de Pearson	1	,692**
	Sig. (bilateral)		,003
	N	16	16
PPD2	Correlación de Pearson	,692**	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	16	16

Fuente: Elaboración Propia.

Como podemos observar la Correlación de Pearson entre las variables de la informalidad empresarial y el subempleo invisible en el distrito de Tacna es alto ( 0,692)es positivo por lo tanto hay una correlación directa positiva, además el valor de  $P=0.03$  esto implica que la correlación es significativa a un nivel de 95% de confianza. Indicando así que la informalidad empresarial influye directamente en el subempleo invisible, ya que a través de la investigación nos hemos dado cuenta que en el distrito de Tacna existe subempleo invisible dentro de las microempresas informales, indicando que entre mayor sea la informalidad empresarial mayor será el subempleo invisible, esto llega a afectar en los trabajadores que trabajan dentro de una microempresa informal.

#### 4.2.2. Contrastación de Hipótesis Específicas

- a) El nivel de Informalidad Empresarial en el Distrito de Tacna , es alto:

H0: El nivel de Informalidad Empresarial en el Distrito de Tacna, es bajo.

H1: El nivel de Informalidad Empresarial en el Distrito de Tacna, es alto.

Si PV (0.04) es  $< 0.05$ , H0 se rechaza

**Prueba para una muestra**

	Valor de prueba = 3					
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
					Inferior	Superior
PPD	3,367	15	,004	,48295	,1772	,7887

Fuente: Elaboración Propia.

Como el valor de la probabilidad es 0.04 y es menor a 0.05, esto significa que H0 se rechaza, por consiguiente el nivel informalidad empresarial en el Distrito de Tacna es alto.

b) El nivel de subempleo invisible en el Distrito de Tacna, fue alto.

H0: El nivel de subempleo invisible en el Distrito de Tacna, fue bajo.

H1: El nivel de subempleo invisible en el Distrito de Tacna, fue alto.

**Prueba para una muestra**

	Valor de prueba = 3					
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
					Inferior	Superior
PPD2	9,065	15	,000	,93750	,7171	1,1579

Fuente: Elaboración Propia.

Como el valor de la probabilidad es 0.00 y es menor a 0.05, esto significa que H0 se rechaza y por consiguiente el nivel de subempleo invisible en el Distrito de Tacna es alto.

### **4.3 DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS**

De acuerdo a los resultados encontrados en mi investigación acerca de la informalidad empresarial y el subempleo invisible en el distrito de Tacna, se puede decir que la informalidad empresarial en el distrito de Tacna es alto y esto afecta a los trabajadores que trabajan dentro de ellas como también a la economía de Tacna, para reducir a los microempresarios informales es necesaria la difusión de los beneficios de trabajar dentro de los marcos legales y fomentar las capacitaciones que ejecuta la Ventanilla Única de promoción del Empleo y Produce, para reducir el nivel de informalidad.

En cuanto al subempleo invisible en el distrito de Tacna nos demuestra que es alto por lo que se deben tomar medidas para disminuir el subempleo invisible, según la correlación de Pearson, si la informalidad empresarial es alta el subempleo invisible es mayor, por lo que se necesita capacitar a los jóvenes que inician su etapa laboral respecto a sus derechos como trabajadores y los beneficios al laborar dentro de una empresa, para reducir el subempleo invisible, se puede observar que también entre mayor instruido este un trabajador menor es el riesgo de ingresar en una empresa informal y formar parte del subempleo invisible, dando a entender que una constante capacitación por parte de los trabajadores es un apoyo para disminuir la informalidad empresarial y el subempleo invisible.

## **CONCLUSIONES**

A partir de los datos recabados en el estudio realizado, y posterior a su análisis e interpretación, se logró llegar a varias conclusiones, las cuales resultaron ser las siguientes:

1. La informalidad empresarial y el subempleo invisible juntas producen deficiencias en la calidad del empleo, se puede observar que en el distrito de Tacna, según las encuestas hacia las entidades que están más cercanas a los microempresarios informales y los subempleados invisibles se observa que si existe una correlación positiva esto explica que existe una correlación creciente que al aumentar la informalidad empresarial en el distrito de la ciudad de Tacna aumenta el subempleo invisible por la deficiencia de calidad de empleo, por lo tanto la informalidad empresarial si influye en el subempleo invisible, la brecha que existe entre ambas variables probablemente sean por dos razones: Primero, porque no todos los trabajadores informales son de mala calidad, ya que pueden existir trabajadores que se sientan satisfechos trabajado para estas empresas informales; Segundo, porque algunos trabajadores ajustan sus expectativas más de lo que se ajusta la estructura productiva, esto sucede por la necesidad de trabajar.
2. Se puede observar en los resultados que la informalidad empresarial tiene un nivel alto en la ciudad de Tacna, ya que se ha podido observar que la mayoría ha aceptado que la capacitación y el nivel de instrucción son factores muy resaltantes en la informalidad empresarial en el Distrito de Tacna, existe desinformación respecto a los beneficios y apoyo para las microempresas.
3. Según los resultados en las encuestas, el subempleo invisible en el Distrito de Tacna nos dio como resultado un nivel alto, según las

encuestas es necesaria la capacitación en los trabajadores para que tengan un mejor rendimiento en el área laboral ya que los trabajadores con buen nivel de instrucción y capacitación disminuye el subempleo invisible y disminuye también la deficiencia en la calidad de empleo, se puede observar la relación que tiene con la informalidad empresarial.

## **RECOMENDACIONES**

Estas son las recomendaciones a las que he llegado con esta investigación y son las siguientes:

1. Es necesario fomentar las capacitaciones y los beneficios que ejecuta el Ministerio de la Producción (PRODUCE) con el fin de transmitir una mayor concientización sobre las ventajas y beneficios que se obtiene al trabajar dentro de los marcos legales y el pago de impuesto que es un beneficio a la sociedad tacneña, sería de utilidad hacer propaganda de estas capacitaciones en las zonas comerciales del distrito de Tacna.
2. Difundir los beneficios del REMYPE (Registro de la Micro y Pequeña Empresa) es una buena opción para poder disminuir el subempleo invisible dentro de las microempresas ofreciendo eficiencia en la calidad de empleo, el REMYPE es una ventaja para los microempresarios que recién inician su empresa es gratuito y su inscripción es virtual y sobretodo es voluntario, es necesario la difusión de régimen para aquellos microempresarios que creen que al asegurar a sus trabajadores es un precio muy elevado.
3. Fomentar las capacitaciones de “La Ventanilla Única de Promoción y Empleo” en los colegios con estudios secundarios, academias y universidades, porque los jóvenes al terminar el colegio o están estudiando dentro de academias o universidades ya forman parte de la población trabajadora (activa) que es entre (18 y 60 años), por esa razón necesitan ser capacitados para evitar que formen parte del subempleo invisible.



4. Se puede observar en los resultados de las encuestas que existe un mínimo porcentaje de trabajadores de estas entidades las cuales optaron por marcar respuestas muy negativas en algunas proposiciones positivas, por lo tanto sería bueno que se capacite al personal de trabajadores dentro de estas entidades porque pueden ser un peligro para los demás con esa ideología ya que puede llegar a influir en los demás trabajadores, para evitar estos problemas es mejor una capacitación sobre microempresas y el subempleo invisible.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Banco Central De Reserva Del Perú (2014). Glosario, Lima (Perú), Recuperado el 17 de Abril del 2014, de: <http://www.bcrp.gob.pe/publicaciones/glosario/e.html>

Cárdenas, M. y Rozo, S. (2009). *Informalidad Empresarial en Colombia: Problemas y Soluciones*. Recuperado el 17 de Abril del 2014, de: [http://economia.uniandes.edu.co/investigaciones\\_y\\_publicaciones/CEDE/Publicaciones/Revista\\_Desarrollo\\_y\\_Sociedad/Ediciones/Revista\\_Desarrollo\\_y\\_Sociedad\\_No\\_63/Informalidad\\_empresarial\\_en\\_Colombia\\_problemas\\_y\\_soluciones](http://economia.uniandes.edu.co/investigaciones_y_publicaciones/CEDE/Publicaciones/Revista_Desarrollo_y_Sociedad/Ediciones/Revista_Desarrollo_y_Sociedad_No_63/Informalidad_empresarial_en_Colombia_problemas_y_soluciones)

Chacaliaza, P. (2011). *El nivel de la influencia de la informalidad empresarial como factor de Sub-Desarrollo económico en el Sector micro empresarial de la Provincia de Chincha en el año 2011* (artículo científico). Administración de negocios, Universidad Privada San Juan Bautista (Perú). Recuperado el 17 de Abril del 2014, de: <http://www.slideshare.net/pcchaca/informalidad-micro-empresarial>

Diccionario de Economía y Finanzas (2014). *Diccionario de Economía y Finanzas*. Panapo (Caracas-Venezuela). Recuperado el 17 de Abril del 2014, de: <http://www.eumed.net/coursecon/dic/S.htm>

Gómez, A. (2013). *Informalidad: definición y causas*. Recuperado el 17 de Abril del 2014, de: <http://www.paradigmas.mx/informalidad-definicion-y-causas/>

Gómez, L. (2008). *Subempleo, empleo inadecuado y bienestar* (artículo científico) Departamento de Economía Aplicada, Universidad Autónoma de Barcelona, Bellaterra, (España). Recuperado el 17 de Abril del 2014, de: <http://www.ecap.uab.es/secretaria/trebrecerca/lgomezr.pdf>

Guzmán, R. (2007). *La informalidad en el mercado laboral urbano de la Republica Dominicana. República Dominicana: Santo Domingo*. Recuperado el 17 de Abril del 2014 de: [http://www.bancentral.gov.do/publicaciones\\_economicas/otros/mercadolaboral\\_informalidad.pdf](http://www.bancentral.gov.do/publicaciones_economicas/otros/mercadolaboral_informalidad.pdf)

Leider, C. (2011). *Definición de empleo, desempleo y subempleo*. Recuperado el 17 de Abril del 2014, de: <http://yotamience.blogspot.com/2011/09/definicion-de-empleo-desempleo-y.html>

Oficina Internacional del Trabajo (2013). *Estadísticas del trabajo, el empleo y la subutilización de la fuerza de trabajo*. Ginebra, Recuperado el 17 de Abril del 2014, de: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms\\_220537.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_220537.pdf)

Suasnavas, A. (2011). *Variables Causantes del fenómeno subempleo en el Ecuador, durante el periodo 2007-2010* (Disertación previa a la obtención del título de Economía). Facultad de Economía, Universidad Católica del Ecuador (Ecuador). Recuperado: el 17 de Abril del 2014, de: <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/22000/2950/1/T-PUCE-3241.pdf>

Uribe, J., Ortiz, C. y García, G. (2008). *Informalidad y Subempleo en Colombia: Dos caras de la misma moneda*. Recuperado el 17 de Abril del 2014, de: <http://economialaboral.univalle.edu.co/inforsubempleo.pdf>

# ANEXOS

**ANEXO A: MATRIZ DE CONSISTENCIA**

<b>PROBLEMAS</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>SUB INDICADORES</b>
<p><b><u>Problema general</u></b> ¿Cómo influyó la informalidad empresarial en el subempleo invisible en el distrito Tacna?</p>	<p><b><u>Objetivo general</u></b> Determinar cómo influyó la informalidad empresarial en el subempleo invisible en el distrito Tacna.</p>	<p><b><u>Hipótesis general</u></b> La informalidad empresarial influyó directamente en el subempleo invisible en el distrito Tacna.</p>	<p><b><u>Variable independiente</u></b> Informalidad empresarial</p>	Nivel de instrucción	-Estudios superiores -Formación empresarial -Experiencia laboral
				Nivel socio-cultural	-Manera de pensar -Actitud -Formación familiar
				Nivel económico	-Disponibilidad de recursos -Capacidad de inversión
<p><b><u>Problemas específicos</u></b> a.- ¿Cuál fue el nivel de informalidad</p>	<p><b><u>Objetivos específicos</u></b> a.- Determinar cuál fue el nivel de informalidad</p>	<p><b><u>Hipótesis específicas</u></b> a.- El nivel de informalidad empresarial en el</p>	<p><b><u>Variable dependiente</u></b> Subempleo invisible</p>	Capacitación	-Continuidad de capacitación -Actualización de conocimientos

empresarial en el distrito Tacna? b.- ¿Cuál fue el nivel de subempleo invisible en el distrito Tacna?	empresarial en el distrito Tacna. b.- Determinar cuál fue el nivel de subempleo invisible en el distrito Tacna.	distrito Tacna, fue alto. b.- El nivel de subempleo invisible en el distrito Tacna, fue alto.		Protección laboral	-Seguridad social -Sindicalización -Estabilidad
				Condiciones laborales	-Lugar de trabajo -Duración de jornada
MÉTODO Y DISEÑO		POBLACIÓN Y MUESTRA		TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	
<u>Tipo de investigación</u> <u>Nivel de investigación</u> <u>Diseño de investigación</u>	Investigación aplicada Correlacional No experimental – transversal	<u>Universo</u>  <u>Muestra</u>	Funcionarios públicos Funcionarios públicos Funcionarios públicos	<u>Método</u> <u>Técnica</u> <u>Instrumentos</u> <u>Tratamiento estadístico</u>	Correlacional Entrevista Guía de entrevista Prueba de Pearson

## ANEXO B: INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### GUÍA DE ENTREVISTA

#### Estimado Sr., Srta., Sra.

Se ha elaborado el presente Cuestionario en beneficio de la formalidad empresarial y disminución del índice del subempleo en la ciudad de Tacna.

**OBJETIVO:** Determinar cómo influyó la informalidad empresarial en el subempleo invisible en el distrito Tacna.

#### DIRIGIDO A

Representantes de Instituciones Públicas relacionados al trabajo y empresa.

#### INSTRUCCIONES

Le agradecemos de antemano su colaboración respondiendo al presente cuestionario de tipo anónimo con sinceridad, marcando con un aspa (X) o cruz (+) la respuesta que considere usted conveniente según esta escala de calificación:

1: Totalmente en desacuerdo	2: En desacuerdo	3: Ni acuerdo ni desacuerdo	4: De acuerdo	5: Totalmente de acuerdo
-----------------------------	------------------	-----------------------------	---------------	--------------------------

#### ÍTEMES

Nº	NIVEL DE INSTRUCCION	CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Capacitando a los emprendedores informales mejoraría su situación actual.	1	2	3	4	5
2	La informalidad tiene relación con el nivel de instrucción (primaria, secundaria o universidad)	1	2	3	4	5
3	Es necesario que los emprendedores informales se capaciten en el ámbito empresarial para poder ejercer como empresa formal.	1	2	3	4	5
4	Capacitando a los emprendedores informales se lograra un cambio en sus actitudes y en su forma de pensar respecto a la informalidad.	1	2	3	4	5

<b>NIVEL SOCIO-CULTURAL</b>		<b>CALIFICACIÓN</b>				
5	Fomentando la concientización y las capacitaciones que ejecuta la Dirección "Mi Empresa", disminuiría la informalidad.	1	2	3	4	5
6	Es necesario sensibilizar al microempresario respecto a sus obligaciones laborales y tributarias para disminuir la informalidad.	1	2	3	4	5
7	Fomentando los beneficios de los diferentes programas de formalización de empresas que brinda la Dirección Regional de Trabajo, bastaría para disminuir la informalidad.	1	2	3	4	5
8	Terminada las capacitaciones a microempresarios informales, considera necesario llevar a cabo una entrevista con la finalidad de ver su opinión respecto a la formalidad.	1	2	3	4	5
<b>NIVEL ECONOMICO</b>		<b>CALIFICACIÓN</b>				
9	Esta de acuerdo con las tasas que debe pagar un empresario para formalizarse.	1	2	3	4	5
10	Las microempresas cuentan con la capacidad de destinar un porcentaje de su inversión para capacitación.	1	2	3	4	5
11	Estructurando un nivel de tributos de acuerdo al crecimiento de cada empresa, estimularemos al pago de ellos.	1	2	3	4	5
<b>CAPACITACION</b>		<b>CALIFICACIÓN</b>				
12	Los trabajadores deben pasar por previa capacitación y/o inducción para iniciar su etapa laboral	1	2	3	4	5
13	Esta de acuerdo que las capacitaciones que ejecuta "La Ventanilla Única de Promoción del Empleo" sean obligatorias a los que inicien su etapa laboral.	1	2	3	4	5
14	La capacitación en los trabajadores debe ser constante para su desarrollo laboral y profesional.	1	2	3	4	5



<b>PROTECCION LABORAL</b>		<b>CALIFICACIÓN</b>				
15	El Régimen Especial de Micro y Pequeña Empresa es un beneficio mutuo entre el microempresario y el trabajador.	1	2	3	4	5
16	Entre más microempresas ejecuten el Régimen Especial de Micro y Pequeña Empresa mejoraría la Protección Laboral en el distrito de Tacna.	1	2	3	4	5
17	Es necesario que los trabajadores sean informados respecto a sus derechos, con la finalidad de resguardar todos sus beneficios sociales.	1	2	3	4	5
<b>CONDICIONES LABORALES</b>		<b>CALIFICACIÓN</b>				
18	Fomentando La Ventanilla Única de Promoción del Empleo, disminuirían los empleos informales.	1	2	3	4	5
19	Posicionando a los trabajadores, mediante La Ventanilla Única de Promoción del Empleo, disminuiría el subempleo.	1	2	3	4	5
20	Es fundamental que los trabajadores sepan sus beneficios al trabajar horas extras.	1	2	3	4	5

