



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y
FINANZAS

TESIS

**“LA INFORMALIDAD LABORAL Y EL RÉGIMEN
LABORAL ESPECIAL EN LAS EMPRESAS TEXTILES DE
LA URBANIZACIÓN ZARATE, SAN JUAN DE
LURIGANCHO – LIMA, 2018”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
CONTADOR PÚBLICO**

AUTORES:

Bach. ALVAREZ ESTRELLA, ELIZA
Bach. GÓMEZ ACERO, VANESSA ELIZABETH

LIMA – PERÚ

2020

ASESORES DE TESIS

MG. EDITH G. ROSALES DOMINGUEZ

JURADO EXAMINADOR

Dr. FERNANDO LUIS TAM WONG
Presidente

Mg. FRANCISCO EDUARDO DIAZ ZARATE
Secretario

Dra. ANA CONSUELO TINEO MONTESINOS
Dr. Vocal

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación está dedicado a Dios, a mi familia que con su apoyo me ayudan a seguir cumpliendo mis metas. Gracias por todas las enseñanzas que me han inculcado.

AGRADECIMIENTO

Primero agradecer a Dios, por haberme dado la motivación y el valor necesario para culminar esta etapa profesional, a mi familia por el apoyo y su amor incondicional hasta el momento.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación, tiene por objetivo determinar la relación entre la informalidad laboral y el régimen laboral especial en las empresas textiles de la Urbanización Zárate, San Juan de Lurigancho – Lima, 2018. La importancia del estudio consiste en la necesidad de la micro y pequeña empresa, sobre reducir su mayor carga laboral que son los costos laborales dentro de la formalidad laboral y no sacrificando su rentabilidad, los cuales son gastos que el empleador realiza por cada trabajador. Por ende, afiliarse al régimen laboral especial, es una alternativa para la micro y pequeña empresa del rubro textil de poder afrontar la informalidad y los costos laborales de sus trabajadores ya que nos brinda y ofrece grandes beneficios como la reducción de las gratificaciones de los trabajadores, CTS (pequeña empresa) .Asimismo, no están obligadas a asumir la asignación familiar, tampoco la participación en las utilidades, entre otros (micro empresa).

Para desarrollar esta investigación fue necesario la recopilación de textos de diversos autores que estudiaron las variables: informalidad laboral y el régimen laboral especial.

El tipo de investigación es correlacional, el diseño de la investigación es no experimental transversal correlacional, con una población de 30 empresas textiles, la muestra está compuesta por 30 personas del área administrativa, contable y gerencial. La técnica que se usó es la encuesta y el instrumento de recolección de datos es el cuestionario, el cual fue aplicado a las empresas micro y pequeñas del rubro textil. Para la validez de los instrumentos se utilizó el criterio de expertos y además está respaldado con la comprobación de las hipótesis.

En la presente investigación se llegó a la conclusión que existe relación entre la informalidad laboral y el régimen laboral especial en las empresas textiles, de la Urbanización Zárate, San Juan de Lurigancho – Lima, 2018.

ABSTRACT

The present research work aims to determine the relationship between labor informality and the special labor regime in textile companies in the urbanization zarate, San Juan De Lurigancho - Lima, 2018. The importance of the study persists in the need for micro and small business on reducing their greatest workload, which are labor costs within the formality of work and not sacrificing their profitability, which are expenses that the employer makes for each worker. Therefore, joining the special labor regime is an alternative for micro and small companies in the textile sector to be able to face informality and the labor costs of their workers since it gives us and offers great benefits such as the reduction of workers' bonuses, CTS (small business). They are also not required to assume the family allowance, nor the profit sharing, among others (Micro business).

To develop this research, it was necessary to compile texts by various authors who studied the variables: Labor Informality and the Special Labor Regime.

The type of correlational research, the research design is non-experimental, cross-correlational, with a population of 30 textile companies, the sample is composed of 30 people from the administrative, accounting and managerial areas. The technique used is the survey and the questionnaire data collection instrument, which was applied to micro and small companies in the textile sector. For the validity of the instruments, the criteria of experts was used and it is also supported by the verification of the hypotheses.

In this research, it was concluded that there is a relationship between labor informality and the special labor regime in textile companies, of the Zarate urbanization, San Juan De Lurigancho - Lima, 2018.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|--|-----------|
| CARÁTULA | i |
| ASESORES DE TESIS | ii |
| JURADO EXAMINADOR..... | iii |
| DEDICATORIA | iv |
| AGRADECIMIENTO | v |
| RESUMEN | vi |
| ABSTRACT..... | vii |
| ÍNDICE DE CONTENIDOS | viii |
| ÍNDICE DE TABLAS..... | xi |
| ÍNDICE DE FIGURAS | xvi |
| INTRODUCCIÓN | xviii |
| I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN | 19 |
| 1.1. Planteamiento del problema..... | 19 |
| 1.2. Formulación del problema | 20 |
| 1.2.1. Problema general..... | 20 |
| 1.2.2. Problemas específicos..... | 20 |
| 1.3. Justificación del estudio..... | 20 |
| 1.4. Objetivos de la investigación | 21 |
| 1.4.1. Objetivo general..... | 21 |
| 1.4.2. Objetivos específicos | 21 |
| II. MARCO TEÓRICO | 22 |
| 2.1. Antecedentes de la Investigación | 22 |
| 2.1.1. Antecedentes Nacionales. | 22 |
| 2.1.2. Antecedentes Internacionales..... | 24 |
| 2.2. Bases teóricas de las variables | 25 |
| 2.2.1. Bases teóricas generales..... | 25 |
| 2.2.2. Bases legales..... | 26 |
| 2.2.3. Bases teóricas de la variable independiente: informalidad laboral | |
| 28 | |
| 2.2.4. Bases teóricas de la Variable dependiente: Régimen laboral | |
| Especial..... | 29 |

| | |
|--|-----------|
| 2.3. Definición de Términos Básicos | 36 |
| III. MARCO METODOLÓGICO..... | 41 |
| 3.1. Hipótesis de la investigación | 41 |
| 3.1.1. Hipótesis general. | 41 |
| 3.1.2. Hipótesis específicas. | 41 |
| 3.2. Variables de estudio | 41 |
| 3.2.1. Definición conceptual..... | 41 |
| 3.2.2. Definición Operacional..... | 42 |
| 3.3. Tipo y nivel de la investigación | 43 |
| 3.3.1. Tipo de Investigación..... | 43 |
| 3.3.2. Nivel de investigación. | 43 |
| 3.4. Diseño de la Investigación..... | 44 |
| 3.4.1. Diseño No experimental y de corte transversal..... | 44 |
| 3.4.2. Diseño de corte transversal | 44 |
| 3.5. Población y muestra de estudio..... | 44 |
| 3.5.1. Población | 44 |
| 3.5.2. Muestra | 45 |
| 3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 45 |
| 3.6.1. Técnicas de recolección de datos..... | 45 |
| 3.6.2. Instrumentos de recolección de datos. | 45 |
| 3.7. Métodos de análisis de datos | 47 |
| 3.8. Aspectos éticos | 47 |
| IV. RESULTADOS | 49 |
| 4.1. Resultados de la estadística descriptiva..... | 49 |
| 4.1.1. Estadística descriptiva de la variable Independiente Informalidad laboral..... | 49 |
| 4.1.2. Estadística descriptiva de la variable Dependiente Régimen Laboral Especial..... | 73 |
| 4.2. Resultados de la estadística inferencial para la contrastación de las hipótesis..... | 89 |
| 4.2.1. Resultados de la contrastación de las hipótesis específicas..... | 89 |
| 4.3. Resultados de la contrastación de la hipótesis general..... | 95 |
| V. DISCUSIONES | 98 |

| | |
|--|------------|
| 5.1. Análisis de discusión de resultados de la estadística descriptiva | 98 |
| 5.1.1. Discusión de la Variable Independiente Informalidad Laboral .. | 98 |
| 5.1.2. Discusión de la Variable Dependiente Régimen Laboral Especial | 98 |
| 5.2. Análisis de discusión de resultados de la estadística inferencial..... | 98 |
| 5.2.1. Discusión de la primera hipótesis específica | 98 |
| 5.2.2. Discusión de la segunda hipótesis específica..... | 99 |
| 5.2.3. Discusión de la Hipótesis general | 99 |
| VI. CONCLUSIONES | 100 |
| VII. RECOMENDACIONES | 101 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 102 |
| ANEXOS | 104 |
| Anexo 1: Matriz de Consistencia..... | 105 |
| Anexo 2: Matriz Operacional..... | 106 |
| Anexo 3: Instrumentos | 107 |
| Anexo 4 : Validacion de Instrumentos..... | 110 |
| Anexo 5: Matriz de Datos..... | 118 |
| Anexo 6: Propuesta de Valor | 119 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | | |
|-----------|---|----|
| Tabla 1. | Coeficiente de Alfa de Cronbach..... | 46 |
| Tabla 2. | Resumen de Procesamientos de Casos | 47 |
| Tabla 3. | Estadística de Fiabilidad..... | 47 |
| Tabla 4. | Resultado de Ítems 1 ¿Considera Usted que los altos costos laborales son muy onerosos para la empresa? | 49 |
| Tabla 5. | Estadísticos descriptivos del Ítem 1 ¿Considera Usted que los altos costos laborales es muy oneroso para la empresa? | 50 |
| Tabla 6. | Resultado de Ítems 2 ¿Cree usted que la informalidad laboral se debe a los altos costos laborales? | 51 |
| Tabla 7. | Estadísticos descriptivos del Ítem 2 ¿Cree usted que la informalidad laboral se debe a los altos costos laborales? | 52 |
| Tabla 8. | Resultado de Ítems 3 ¿Sabía usted que la débil fiscalización laboral disminuye la probabilidad de que los infractores sean penalizados por no cumplir con la legislación?..... | 53 |
| Tabla 9. | Estadísticos descriptivos del Ítem 3 ¿Sabía usted que la débil fiscalización laboral disminuye la probabilidad de que los infractores sean penalizados por no cumplir con la legislación?..... | 54 |
| Tabla 10. | Resultado de Ítems 4 ¿Considera Usted que las empresas textiles realizan una débil Fiscalización Laboral Interna?..... | 55 |
| Tabla 11. | Estadísticos descriptivos del Ítem 4 ¿Considera Usted que las empresas textiles realizan una débil Fiscalización Laboral Interna?..... | 56 |
| Tabla 12. | Resultado de Ítems 5 ¿Cree usted que el seguro complementario de riesgo es una contribución que está obligadas a asumir las pequeñas empresas que se encuentren en el régimen laboral especial?..... | 57 |
| Tabla 13. | Estadísticos descriptivos del Ítem 5 ¿Cree usted que el seguro complementario de riesgo es una contribución que está obligadas a asumir las pequeñas empresas que se encuentren en el régimen laboral especial? | 58 |

| | |
|---|----|
| Tabla 14. Resultado de Ítems 6 ¿Considera usted que el seguro de vida en la pequeña empresa perteneciente al régimen laboral especial debe darse después de los 4 años laborados? | 59 |
| Tabla 15. Estadísticos descriptivos del Ítem 6 ¿Considera usted que el seguro de vida en la pequeña empresa perteneciente al régimen laboral especial debe darse después de los 4 años laborados? | 60 |
| Tabla 16. Resultado de Ítems 7 ¿Considera usted que el seguro Integral en la micro empresa perteneciente al régimen laboral especial sea subsidiado por el Estado, con el 50% de la contribución?..... | 61 |
| Tabla 17. Estadísticos descriptivos del Ítem 7 ¿Considera usted que el seguro Integral en la micro empresa perteneciente al régimen laboral especial sea subsidiado por el Estado, con el 50% de la contribución? | 62 |
| Tabla 18. Resultado de Ítems 8 ¿Sabía Usted que el costo del seguro social en la MYPE, es del 9% de la RMV del régimen laboral especial? | 63 |
| Tabla 19. Estadísticos descriptivos del Ítem 8 ¿Sabía Usted que el costo del seguro social en la MYPE, es del 9% de la RMV del régimen laboral especial?... 64 | 64 |
| Tabla 20. Resultado de Ítems 9 ¿Considera usted que la aportación de SENATI sea solo para empresas, que en el año anterior hayan tenido un promedio superior a veinte (20) trabajadores? | 65 |
| Tabla 21. Estadísticos descriptivos del Ítem 9 ¿Considera usted que la aportación de SENATI sea solo para empresas, que en el año anterior hayan tenido un promedio superior a veinte (20) trabajadores? | 66 |
| Tabla 22. Resultado de Ítems 10 ¿Sabía Usted que la aportación de las empresas Industriales a SENATI se aplica sobre el total de la remuneración de los trabajadores con la tasa de 0.75 %? | 67 |
| Tabla 23. Estadísticos descriptivos del Ítem 10 Sabía Usted que la aportación de las empresas Industriales a SENATI se aplica sobre el total de la remuneración de los trabajadores con la tasa de 0.75 %?..... | 68 |
| Tabla 24. ¿Considera Usted que la Afiliación de una MYPE al régimen Laboral especial debe tener como requisito exigible que sus ventas anuales se encuentren en un rango mínimo de 150 UIT y máximo de 1700 (pequeña empresa) y no superen las 150 UIT (micro empresa). | 69 |

| | |
|---|----|
| Tabla 25. Estadísticos descriptivos del Ítem 11 ¿Considera Usted que la Afiliación de una MYPE al régimen Laboral especial debe tener como requisito exigible que sus ventas anuales se encuentren en un rango mínimo de 150 UIT y máximo de 1700 (pequeña empresa) y no superen las 150 UIT (micro empresa)..... | 70 |
| Tabla 26. Resultado de Ítems 12 ¿Cree Usted que los beneficios del régimen laboral especial afectan favorablemente a los resultados económicos de las empresas textiles que recién inician? | 71 |
| Tabla 27. Estadísticos descriptivos del Ítem 12 ¿Cree Usted que los beneficios del régimen laboral especial afectan favorablemente a los resultados económicos de las empresas textiles que recién inician? | 72 |
| Tabla 28. Resultado de Ítems 13. ¿Considera usted que la RMV debe ser menor dentro del régimen laboral especial? | 73 |
| Tabla 29. Estadísticos descriptivos del Ítem 13 ¿Considera usted que la RMV debe ser menor dentro del régimen laboral especial?..... | 74 |
| Tabla 30. Resultado de Ítems 14. ¿Considera usted que la jornada de trabajo diario en el régimen laboral especial debe ser de 8 horas diarias? | 75 |
| Tabla 31. Estadísticos descriptivos del Ítem 14¿Considera usted que la jornada de trabajo diario en el régimen laboral especial debe ser de 8 horas diarias? 76 | |
| Tabla 32. Resultado de Ítems 15. ¿Considera usted que las dos primeras horas extras en el régimen laboral especial están siendo acatadas por las empresas a pesar de tener un costo legal que no puede ser inferior al 25% por hora calculada sobre la remuneración mensual del trabajador? | 77 |
| Tabla 33. Estadísticos descriptivos del Ítem 15. ¿Considera usted que las dos primeras horas extras en el régimen laboral especial están siendo acatadas por las empresas a pesar de tener un costo legal que no puede ser inferior al 25% por hora calculada sobre la remuneración mensual del trabajador?..... | 78 |
| Tabla 34. Resultado de Ítems 16 ¿Considera usted que las horas extras en el régimen laboral especial están siendo acatadas por las empresas a pesar de tener un costo laboral de 35% de sobretasa pasada las 2 primeras horas de sobretiempo? | 79 |

| | |
|--|----|
| Tabla 35. Estadísticos descriptivos del Ítem 16 ¿Considera usted que las horas extras en el régimen laboral especial están siendo acatadas por las empresas a pesar de tener un costo laboral de 35% de sobretasa pasada las 2 primeras horas de sobretiempo? | 80 |
| Tabla 36. Resultado de Ítems 17 ¿Considera usted que el despido injustificado para las Mypes del régimen laboral especial tienen un tope máximo hasta de 90 remuneraciones diarias(micro empresa) y como tope máximo de ciento veinte (120) remuneraciones diarias (pequeñas empresas)? ... | 81 |
| Tabla 37. Estadísticos descriptivos del Ítem 17¿Considera usted que el despido injustificado para las Mypes del régimen laboral especial tienen un tope máximo hasta de 90 remuneraciones diarias(micro empresa) y como tope máximo de ciento veinte (120) remuneraciones diarias (pequeñas empresas)? | 82 |
| Tabla 38. Resultado de Ítems 18 ¿Considera usted que el descanso vacacional de 15 días por año es favorable para las Mypes del régimen laboral especial? | 83 |
| Tabla 39. Estadísticos descriptivos del Ítem 18 ¿Considera usted que el descanso vacacional de 15 días por año es favorable para las Mypes del régimen laboral especial?..... | 84 |
| Tabla 40. Resultado de Ítems 19 ¿Está bien que la compensación por tiempo de servicios sean depositadas en dos oportunidades semestrales (mayo y noviembre).? | 85 |
| Tabla 41. Estadísticos descriptivos del Ítem 19 ¿Está bien que la compensación por tiempo de servicios sean depositadas en dos oportunidades semestrales (mayo y noviembre).?..... | 86 |
| Tabla 42. Resultado de Ítems 20 ¿Considera usted que la empresa está cumpliendo con el beneficio de la asignación familiar equivalente del 10% de la RMV.?..... | 87 |
| Tabla 43. Estadísticos descriptivos del Ítem 20 ¿Considera usted que la empresa está cumpliendo con el beneficio de la asignación familiar equivalente del 10% de la RMV.?..... | 88 |
| Tabla 44. Resumen Estadístico de la Comparación de Dos Muestras - Fiscalización Laboral & Régimen especial empresas Textil | 89 |

| | |
|---|----|
| Tabla 45. Resumen Estadístico de la Comparación de Dos Muestras - Contribuciones & Régimen especial de empresas | 92 |
| Tabla 47. Resumen Estadístico de la Comparación de Dos Muestras - Informalidad Laboral & Régimen especial de textiles..... | 95 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura 1. ¿Considera Usted que los altos costos laborales es muy oneroso para la empresa? | 49 |
| Figura 2. Gráfico del histograma del Ítem 1..... | 50 |
| Figura 3. Gráfico del Ítem 2 | 51 |
| Figura 4. Gráfico del histograma del Ítem 2..... | 52 |
| Figura 5. Gráfico del Ítem 3 | 53 |
| Figura 6. Gráfico del histograma del Ítem 3..... | 54 |
| Figura 7. Gráfico del Ítem 4 | 55 |
| Figura 8. Gráfico del histograma del Ítem..... | 56 |
| Figura 9. Gráfico del Ítem 5 | 57 |
| Figura 10. Gráfico del histograma del Ítem 5..... | 58 |
| Figura 11. Gráfico del Ítem 6 | 59 |
| Figura 12. Gráfico del histograma del Ítem 6..... | 60 |
| Figura 13. Gráfico del Ítem 7 | 61 |
| Figura 14. Gráfico del histograma del Ítem 7..... | 62 |
| Figura 15. Gráfico del Ítem 8 | 63 |
| Figura 16. Gráfico del histograma del Ítem 8..... | 64 |
| Figura 17. Gráfico del Ítem 9 | 65 |
| Figura 18. Gráfico del histograma del Ítem 9..... | 66 |
| Figura 19. Gráfico del Ítem 10 | 67 |
| Figura 20. Gráfico del histograma del Ítem 10..... | 68 |
| Figura 21. Gráfico del Ítem 11 | 69 |
| Figura 22. Gráfico del histograma del Ítem 11..... | 70 |
| Figura 23. Gráfico del Ítem 12 | 71 |
| Figura 24. Gráfico del histograma del Ítem 12..... | 72 |
| Figura 25. Gráfico del Ítem 13 | 73 |
| Figura 26. Gráfico del histograma del Ítem 13..... | 74 |
| Figura 27. Gráfico del Ítem 14 | 75 |
| Figura 28. Gráfico del histograma del Ítem 14..... | 76 |
| Figura 29. Gráfico del Ítem 15 | 77 |

| | |
|---|----|
| Figura 30. Gráfico del histograma del Ítem 15..... | 78 |
| Figura 31. Gráfico del Ítem 16 | 79 |
| Figura 32. Gráfico del histograma del Ítem 16..... | 80 |
| Figura 33. Gráfico del Ítem 17 | 81 |
| Figura 34. Gráfico del histograma del Ítem 17..... | 82 |
| Figura 35. Gráfico del Ítem 18 | 83 |
| Figura 36. Gráfico del histograma del Ítem 18..... | 84 |
| Figura 37. Gráfico del Ítem 19 | 85 |
| Figura 38. Gráfico del histograma del Ítem 19..... | 86 |
| Figura 39. Gráfico del Ítem 20 | 87 |
| Figura 40. Gráfico del histograma del Ítem 20..... | 88 |
| Figura 41. Gráfico de caja y bigotes de la Comparación de Dos Muestras - Fiscalización Laboral & Régimen especial empresas Textil..... | 91 |
| Figura 42. Gráfico de caja y bigotes de la Comparación de Dos Muestras - Contribuciones & Régimen especial de empresas | 94 |
| Figura 43. Gráfico de caja y bigotes de la Comparación de Dos Muestras - Informalidad Laboral & Régimen especial de textiles | 97 |

INTRODUCCIÓN

A nivel mundial existen países donde la economía está integrada en su mayoría por micro, pequeñas y medianas empresas que necesitan de una formalización y orientación sobre el acogimiento al régimen especial laboral. Tal es el caso de Perú, país donde el sector informal representa, absteniendo el derecho laboral hacia los empleados y quitarles la oportunidad para vincularse a otras cadenas de valor en el (mercado interno y externo) dada la circunstancia se implementó la Ley de Promoción y Formalización de la Micro Empresa y Pequeña Empresa Ley Nro.28015 promulgada el 03 de julio del 2003, que tiene por objeto la promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de las micro y pequeñas empresas para incrementar el empleo sostenible, su productividad y rentabilidad, su contribución al producto bruto interno, la ampliación del mercado interno , las exportaciones y su contribución a la recaudación tributaria.

Por otra parte, demostramos con nuestro estudio que la informalidad laboral tiene relación con el régimen laboral especial, el cual evitará altos costos laborales en las empresas textiles, se logrará obtener más acogimiento en cuanto a este régimen, dando uso de varios beneficios a favor del empleador, así como informar sobre las ventajas que otorga este régimen, el cual ofrecerá contratar más personal a menor costo contribuyendo al desarrollo del país, cumpliendo con los derechos laborales exigidos por ley.

Se realizó esta tesis con el objetivo de determinar que las empresas textiles, de la Urbanización Zárate, San Juan de Lurigancho – Lima, 2018 formalicen acogiéndose al régimen laboral especial obteniendo beneficios tanto el empleador como el trabajador.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

En la coyuntura de la globalización del comercio, se busca que las empresas encuentren mejores estrategias y accedan sobrevivir, por lo menos, por un buen tiempo en el mercado, en este contexto las más vulnerables son las micro y las pequeñas empresas debido a la falta de herramientas, conocimientos necesarios, capital para su crecimiento y desarrollo.

Siendo un gran desafío la informalidad tributaria de las empresas textiles debido a los altos costos que representan y que muchas veces amenazan el desarrollo normal de sus actividades, por eso, es necesario encontrar formas de lograr su progreso el cual ayudará a brindar un trabajo formal y de mejor calidad con el soporte del Estado.

En el Perú, un gran reto para las micro y pequeñas empresas, es hacer frente a los sorprendentes gastos que significan los costos laborales, ante este escenario surge como alternativa originada por el Estado la opción de poder acogerse al régimen laboral especial, al amparo de la Ley N° 28015 que promueve la formalización y desarrollo de la micro y pequeña empresa, que facilita el acceso a los derechos laborales y seguridad social tanto a los trabajadores como a los empleadores, orientada a la micro y pequeña empresa obteniendo información de los beneficios que la empresa pueda obtener.

Asimismo, la mayoría de micro y pequeñas empresas textiles de la Urbanización Zárate, San Juan de Lurigancho – Lima, 2018, piensa que el costo de tener en planilla a su personal es demasiado elevado, además puede traer consigo problemas adicionales, como denuncias o reclamos de los trabajadores, pago de indemnizaciones u otros; los cuales no están dispuestos a afrontar o solucionar. Sin embargo, desconocen que existe un Régimen Laboral Especial, conocido como “Remype”, el cual brinda diferentes ventajas y oportunidades para que una empresa mype o pyme pueda acercarse a la formalidad y tener en planilla a sus trabajadores, gozando de beneficios que le ayudarán a lograr sus objetivos financieros.

Ante estas dificultades que se presentan, es necesario realizar una investigación para conocer los beneficios que la empresa puede obtener para acogerse al régimen especial laboral de la pequeña y micro empresa, y sobre todo saber qué impacto tiene el acogimiento en la reducción de la informalidad laboral.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

OG ¿Cómo se relacionan la informalidad laboral y el régimen laboral especial en las empresas textiles de la Urbanización Zárate, San Juan de Lurigancho-Lima, 2018?.

1.2.2. Problemas específicos

PE 1 ¿Cómo se relaciona la fiscalización laboral y el régimen laboral especial en las empresas textiles de la Urbanización Zárate, San Juan de Lurigancho - Lima, 2018?.

PE 2 ¿Cómo se relaciona las contribuciones y el régimen laboral especial en las empresas textiles de la Urbanización Zárate, San Juan de Lurigancho - Lima, 2018?.

1.3. Justificación del estudio

La presente investigación, tiene como justificación practica los resultados obtenidos que se establecerán como referencia para que las empresas del rubro textil tomen sus propias decisiones, y estén conscientes que el incumplimiento a la ley, originaría altos costos como multas y sanciones que involucran desembolsos no previstos. Pero por otro, lado es muy difícil cumplir con los trabajadores en cuanto al pago de remuneraciones y demás pagos que representan altas cargas laborales que la empresa no está en condiciones de asumir. Asimismo, puede ser utilizado como guía práctica para solucionar problemas actuales. En la teoría, tiene como finalidad generar valor en la empresa, ya que del resultado obtenido dependerá la decisión de la empresa en optar por acogerse al régimen especial laboral, y así tener, la opción de reducir la carga laboral actual conociendo los beneficios que la empresa pueda obtener. Metodológicamente se trabajará con

datos auténticos de empresas en el sector textil del distrito de la Urbanización Zárate, San Juan de Lurigancho-Lima, 2018. El cual nos brindará información sobre la informalidad laboral con relación al régimen laboral especial, el cual destacará los costos legales, costos laborales y las contribuciones que les corresponden asumir a las empresas que se hayan acogido al régimen laboral especial.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general.

OG Determinar la relación de la informalidad laboral y el régimen laboral especial en las empresas textiles de la Urbanización Zárate, San Juan de Lurigancho-Lima, 2018.

1.4.2. Objetivos específicos

OE 1 Determinar la relación de la fiscalización laboral y el régimen especial en las empresas textiles de la Urbanización Zárate, San Juan de Lurigancho- Lima, 2018.

OE 2 Determinar la relación de la contribución y el régimen laboral especial en las empresas textiles de la Urbanización Zárate, San Juan de Lurigancho- Lima, 2018.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Antecedentes Nacionales.

Vílchez, N. Y GORDILLO, A. (2016) en su tesis: ACOGIMIENTO AL RÉGIMEN ESPECIAL LABORAL DE LA PEQUEÑA Y MICROEMPRESA Y EL IMPACTO EN LOS COSTOS LABORALES DE LA EMPRESA FORTALEZA S.A.C DE LA CIUDAD DE TRUJILLO, 2016, UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE DE TRUJILLO, PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO; El objetivo de su tesis es estudiar el impacto que genera en los costos laborales el acogimiento al régimen especial laboral de la pequeña y microempresa. En la metodología de la investigación se empleó un diseño descriptivo de tipo propositivo, se describe la variable independiente en cuanto a su impacto a la variable dependiente pero a través de una propuesta estructurada. Como conclusión, informaron que existe una disminución significativa de los desembolsos relacionados con el pago a los trabajadores y entidades relacionadas a la legislación laboral, a través de la determinación de 3 aspectos analizados: Conceptos remunerativos, beneficios sociales y gastos relacionados a los trámites para registrar los contratos.

Vega, G. (2016), en su tesis INCIDENCIA DEL RÉGIMEN LABORAL DE LAS MYPES EN EL CRECIMIENTO EMPRESARIAL DEL DISTRITO DE HUARAZ, 2016, UNIVERSIDAD SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO DE HUARAZ, PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO; teniendo como objetivo de su tesis determinar la incidencia del régimen laboral de las MYPES en el crecimiento empresarial. La metodología para esta investigación es descriptivo y correlacional, porque expuso y demostró la importancia y la transcendencia de la aplicación de la legislación laboral MYPE que se encuentran en las bases teóricas y correlacionarlos. Se concluyó, que el régimen laboral de las Mypes incurre significativamente en el desarrollo empresarial, dado que ve beneficio para el trabajador, que incrementa su productividad y el de la empresa, asimismo a los empleadores, al reducir la carga laboral que deben asumir.

Benigno, F. (2015) en su tesis: BENEFICIOS DEL RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL DE LA LEY N° 28015 Y SU INCIDENCIA EN LA LIQUIDEZ DE LA MICRO EMPRESA SEGURIDAD J&M S.AC. DEL DISTRITO DE TRUJILLO, 2015, UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO, PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO; teniendo como objetivo de su tesis, en verificar la incidencia de los beneficios del régimen laboral especial de la ley N° 28015, en la liquidez de la micro empresa “Seguridad J&M S.A.C” del distrito de Trujillo. La metodología que aplicó para dicha investigación es descriptiva, porque la investigación demostró el grado de influencia del régimen laboral especial que fue creada por la ley N° 28015 sobre la liquidez de la micro empresa. En conclusión, se determina que el acogimiento al régimen laboral especial por parte de la micro y pequeña empresa, reduce de forma significativa los costos laborales, debido a que contiene beneficios que reducen los costos laborales de un trabajador, como por ejemplo las gratificaciones, CTS, entre otros, permitiendo a la empresa contar con mayor liquidez.

Casaverde, J. (2016) en su tesis ENDOGENIZACIÓN DE PREFERENCIAS POR TIPO DE EMPLEO EN UN MODELO DE MATCHING LABORAL CON INFORMALIDAD, 2016, PONTIFICA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ, LIMA, PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAGÍSTER EN ECONOMÍA; El objetivo de su tesis es determinar un modelo teórico de optimización en dos etapas en el que se internalicen las preferencias por empleo formal e informal de manera agregada en las decisiones de contratación por parte de los empleadores. Su metodología para esta investigación es descriptiva y correlacionar, porque expuso y demostró la importancia y la trascendencia de la aplicación de la legislación laboral MYPE que se encuentran en las bases teóricas y correlacionarlos. Como conclusión se indica que la reducción de la informalidad en el sector privado asalariado depende positivamente del incremento en la productividad, y negativamente de los incrementos en el salario mínimo.

2.1.2. Antecedentes Internacionales.

Tobacio, F. (2011) en su tesis FORMALIZACIÓN LABORAL COMO ESTRATEGIA DE DESARROLLO Y CONTRIBUCIÓN A LOS PROCESOS DE COHESIÓN SOCIAL EN BOGOTÁ, 2011, UNIVERSIDAD PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA DE BOGOTÁ, PARA LA OBTENCIÓN DEL GRADO DE MAGISTER EN POLÍTICA SOCIAL; teniendo como objetivo de su tesis: señalar la importancia de una estrategia de desarrollo basada en la formalización laboral y de esta manera, contribuir a una mejor sociedad. La metodología para este trabajado es del tipo descriptivo, donde las fuentes consultadas son de instituciones gubernamentales como desarrollo, Departamento Nacional de Estadística, la Cámara de Comercio de Bogotá, entre otros, así mismo, utilizó el método inductivo, también se basó en las experiencias y los análisis realizados en trabajos anteriores. Como conclusión, indica que el impacto no ha sido el esperado, a pesar de la implementación de las reformas laborales, y más bien se ha notado que se ha precarizado el empleo, agudizando la informalidad laboral, no obstante, es necesario implementar las reformas que lleven a la creación de trabajo formal, debido a que la bonanza económica, por si misma no garantiza mejoras laborales. Por tal motivo, es necesario promover los principios sociales donde se mezclen, el crecimiento económico, distribución equitativa y desarrollo social.

Román, S. (2011) en su tesis: COSTOS LABORALES, ECONOMÍA INFORMAL Y REFORMAS A LA LEGISLACIÓN LABORAL EN BOLIVIA, 2011, UNIVERSIDAD DE CHILE, PARA LA OBTENCIÓN DEL GRADO DE MAGISTER EN ECONOMÍA. El objetivo de su tesis es verificar el impacto en los costos laborales, las últimas reformas laborales. Mejor dicho, estudiar el efecto de un crecimiento en el empleo, así mismo estudiar la forma en que afecta el incremento en los costos de despidos laborales y las contrataciones, la metodología para esta investigación es descriptivo así mismo se emplea el método inductivo, también se basa en las experiencias, y los análisis. Donde toma como base fuente de información del gobierno y otras instituciones del sector. Como conclusión, manifiesta que las reformas laborales tienen un efecto sobre el empleo formal de manera negativa, debido a que profundiza la informalidad y disminuyen la movilidad laboral, esto se debe a la magnitud de la economía informal en el caso boliviano.

Hernández, Pelcastre, Reynoso y Suárez (2009), en su tesis IMPACTO ECONÓMICO DE LA PYMES EN MÉXICO, 2009, INSTITUTO POLITÉCNICO DE MÉXICO, TESIS REALIZADA PARA OBTENER EL GRADO DE CONTADOR PÚBLICO; teniendo como objetivo de su tesis: determinar la forma que impacta los costos laborales en la economía de las pymes. La metodología consiste en una estrategia de calidad aplicada de la forma correcta, vigente y confiable. Como conclusión, indica que los costos laborales representan para las pymes un gran desafío debido a los a los altos costos que representan y que muchas veces amenazan el desarrollo del normal de sus actividades, por eso es urgente encontrar formas de lograr su desarrollo, que ayuden a brindar trabajo formal y de calidad con apoyo del estado.

2.2. Bases teóricas de las variables

2.2.1. Bases teóricas generales

2.2.1.1. Informalidad Laboral

Pérez, J. y Merino, M. (2019) definen:

El empleo informal también se conoce como empleo en negro o empleo irregular. El trabajador, en este marco, no se encuentra registrado ante el Estado. Esto le permite al empleador, ahorrar dinero ya que no paga las cargas correspondientes a la obra social y a la jubilación, por ejemplo. El empleado, por su parte, no abona los impuestos correspondientes a sus ingresos.

Debido a las características de las relaciones laborales, el trabajador es quien resulta perjudicado por el empleo informal. No solo no cuenta con obra social ni realiza aportes para su jubilación, sino que además no dispone de seguro, vacaciones pagas, aguinaldo, indemnización y otros derechos que le brinda la legislación (pp. 5-6).

De acuerdo con la Organización Internacional del trabajo (OIT), 2014: “Es un desafío complejo pues la informalidad es un fenómeno multidimensional y el mundo de las MYPE es sumamente heterogéneo”, advierte la Directora Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, Elizabeth Tinoco” (p.2)

En América Latina, la tasa de informalidad laboral en las MYPE, de 60%, es notoriamente superior a la tasa general de casi 47%. Tinoco recuerda que “hay una distinción entre la formalización de una empresa y la formalización de las relaciones de empleo”, haciendo notar que el trabajo no declarado también existe en un contingente importante de MYPE que si están registradas y son consideradas como formales.

Aproximadamente el 70% de los al menos 130 millones de personas con empleo informal en la región, son trabajadores independientes o están ocupados en empresas de hasta 10 trabajadores. Por lo cual es necesario enfrentar este desafío con estrategias integrales y de largo aliento, afirmó Tinoco. Destacó que se requiere una combinación de medidas de tipo administrativo, tributario, laboral, de seguridad social y de fomento productivo. Además, “para las empresas también es importante que la formalización sea una buena inversión”. Para ello, es necesario la reducción de trámites, la adecuación tributaria para facilitar el cumplimiento de micro y pequeñas empresas, el mejoramiento de la capacidad para hacer cumplir las normas, los incentivos a la formalización, las campañas de sensibilización sobre los beneficios de la formalización, y las mejoras en los sistemas de inspección, forman parte del repertorio de medidas que pueden ponerse en práctica.

2.2.2. Bases legales

A) 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, (El Peruano, 2008)’

En el vigente decreto legislativo define; que el régimen laboral aplicable a las micro y pequeñas empresas se encuentra regulado por Decreto Legislativo N° 1086 y los Decretos Supremos N° s. 007-2008-TR y 008-2008-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al empleo Decente – Ley MYPE y sus respectivos leyes, los cuales se encuentran vigentes.

En el artículo 3, nos habla sobre los derechos fundamentales y cierto requisito que debe cumplir. Asimismo, en el artículo 43 nos indica que está dirigido

a promover el desarrollo y formalización de la micro y pequeña empresa. Y mejorar las condiciones.

B) Decreto Supremo N° 019-2006-TR que aprueba el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, 09 de Octubre 2016

Que, mediante Ley No 28806 se promulgó la Ley General de Inspección del Trabajo, estableciendo los principios, finalidades y normas de alcance general que ordenan el Sistema de Inspección de Trabajo, regulando su composición, estructura orgánica, facultades y competencias, a fin de que la Administración del Trabajo y sus servicios inefectivos puedan cumplir su función como garante del cumplimiento de las normas socio laborales.

C) Decreto Legislativo 713: Régimen Especial Laboral de la pequeña y micro empresa

Castillo (2015) indica que la micro y pequeña empresa juega un papel preeminente en el desarrollo social y económico de nuestro país, al ser la mayor fuente generadora de empleo y un importante agente dinamizador del mercado. Por ello es muy importante analizar el rol del Estado en materia de promoción de la MYPE.

La legislación laboral es uno de los instrumentos de promoción del empleo y de la MYPE que tiene el Estado. Por ello, dentro del marco normativo causante de la MYPE se ha establecido un Régimen Laboral Especial para este sector económico, a fin de que los sobrecostos laborales, los costos de transacción y la carga tributaria no frenen su formalización y crecimiento.

Cabe señalar que la Ley N° 30056 (02-07-2013), ley que modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial, en su artículo 10°, modificó la denominación del “Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, Ley MYPE”, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2008-TR, por la siguiente: “Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial”. Además, el artículo 11° de la citada Ley modificó los artículos 1°, 5°, 14° y 42° del Decreto Supremo N° 007-2008-TR, referidos al objeto de la ley, las

características de las micro, pequeñas y medianas empresas, la promoción de la iniciativa privada y la naturaleza y permanencia en el RLE de la MYPE, respectivamente.

Posteriormente, de conformidad con la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30056, mediante el Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE (28-12-2013) se aprobó el T.U.O. de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial (en adelante Ley MIPYME), el mismo que integra lo dispuesto en la Ley N° 28015, Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa, el Decreto Legislativo N° 1086 y las Leyes N° 29034, N° 29566, N° 29903 y N° 30056 y, a la vez, deroga el Decreto Supremo N° 007-2008-TR (Ley MYPE).

Ahora bien, el Régimen Laboral Especial de la MYPE, evidentemente, ha sido diseñado pensando en las características y la realidad de este sector económico y, por lo mismo, presenta ventajas sustanciales en comparación con el Régimen Laboral General o Común.

2.2.3. Bases teóricas de la variable independiente: Informalidad laboral

2.2.3.1. Fiscalización laboral

Campos, Canova, Baldeon, y Padilla (2008) indican lo siguiente:

Una legislación que, directa o indirectamente, desincentiva la contratación formal. En muchas ocasiones, este factor se vincula a una normatividad sumamente rígida que, por ejemplo, no permite hacer ajustes de personal cuando las cosas no van bien en la empresa, o el establecimiento de salarios mínimos que exceden la productividad del trabajador promedio de un sector, entre otros. Lo ideal es que la legislación laboral sea el resultado de un balance que, por un lado, busque una adecuada regulación para superar las imperfecciones del mercado de trabajo y proteger los derechos fundamentales de los trabajadores, y de otro, no afectar los incentivos para crear empleo. Lo primero permite alcanzar un consenso social que hace sostenible la legislación laboral, en tanto que lo segundo

induce eficiencia económica. La débil fiscalización laboral que disminuye la probabilidad de que los infractores sean penalizados por no cumplir con la legislación. (p.10).

2.2.3.2. Contribuciones.

Cornejo (2009), define a las contribuciones como los pagos realizados a terceros como fruto de la existencia de una vinculación laboral. Los aportes que el empleador realiza son contribuciones a entidades que pueden ser públicas o privadas, es decir el trabajador no recibe directamente este aporte, sino mediante algún servicio, por ejemplo, una prestación de Salud, un seguro de vida, entre otros conceptos.

“En la legalización peruana los aportes a otras entidades están conformados por el seguro social, el seguro de vida, el seguro complementario de riesgo” SENATI, SENCICO. (p. 300)

2.2.4. Bases teóricas de la variable dependiente: Régimen Laboral Especial.

2.2.4.1. Régimen laboral especial creado para la micro y pequeña empresa,

Sunat (2003) indica:

Dicho régimen laboral creado por la Ley N° 28015 que promueve la formalización y desarrollo de la micro y pequeña empresa, que facilita el acceso a los derechos laborales y seguridad social tanto a los trabajadores como a los empleadores. Entiéndase por régimen a un conglomerado de normas, que reglamentan el vínculo entre trabajador y empleador, las cuales son creadas mediante leyes suscitadas por el estado, con el propósito de garantizar que se cumplan con los mínimos derechos sociales de cada empleado hasta del propio empleador.

Este régimen en un principio fue creado por un lapso de tiempo de cinco años, iniciándose el 04 de julio del 2003, terminando el 03 de julio del 2008, Sin embargo, la vigencia fue ampliada mediante el Decreto Ley 1086 por 5 años más

hasta el 02 de julio del 2013. Introduciéndose en estas, algunas modificaciones como reconocer a la micro y pequeña empresa por la cantidad de trabajadores y por el nivel de ventas al año. El régimen Laboral Especial de la MYPE, ciertamente, ha sido diseñado pensando en las características ya la realidad de este sector económico y por lo mismo, presenta ventajas sustanciales en comparación con el Régimen Laboral General.

2.2.4.2. Definición de micro y pequeña empresa.

Tello, S. (2014), define:

La micro y pequeña empresa varía de acuerdo a la situación de cada país, ya que estos son definidos por las normas y leyes de cada nación. Es así, que el concepto que más se adecua a nuestra realidad; Obregón, 2015 sostiene: La micro y pequeña empresa es la entidad de carácter económica instituida por un ente natural o jurídico, bajo cualquier clase de asociación o administración empresarial regidas por las leyes, y pueden desarrollar diversas actividades tales como comercio, servicios y otros. (p. 332).

En el Perú para diferenciar la micro de la pequeña empresa, se utiliza el criterio del número de ventas anuales. Existiendo así, que la micro empresa es aquella cuyas ventas anuales no superan las 150 UIT, mientras que la pequeña empresa es aquella que ventas anuales van desde las 150 UIT, hasta las 1700 UIT, siendo el valor actual de cada UIT, el monto de S/ 4150.00.

2.2.4.3. Registro.

El Ministerio de Trabajo y Promoción al Régimen Laboral Especial del Empleo, al respecto sostiene:

Se debe ingresar a su sitio web y buscar el link del Ministerio de Trabajo, Para registrarse en el “Registro Nacional de la micro y pequeña empresa-REMYPE”, donde se debe llenar todos los datos solicitados de la empresa como el número de RUC y los demás datos del trabajador, especificando el tipo de contrato, número de DNI, una

vez realizado todo ello, se debe aceptar haciendo clic en la opción de acepto. (p. 16).

Conforme se nota en el párrafo anterior, el registro al régimen laboral especial, se realiza vía internet mediante la web del Ministerio de Trabajo, llenar los formularios solicitados por dicha entidad. Asimismo, se deben seguir los pasos descritos.

2.2.4.4. Requisitos para afiliarse al régimen laboral especial.

De acuerdo con los requisitos necesarios para afiliarse al régimen, Castillo (2016) indica:

Que para afiliar al régimen la empresa como mínimo debe tener registrado un trabajador diferente al dueño del negocio, así mismo debe estar tipificado como Mype, cumpliendo con el requisito de no superar el volumen de ventas anual permitido por la ley, además no debe tener conexiones con empresas más grandes o formar parte de algún grupo empresarial. Debemos aclarar que se considera grupo económico, según la definición de la revista Gaceta Laboral (2016), especializada en temas laborales, al acumulado de empresas que se dediquen a cualquier labor o función social, que están bajo el control de una sola persona ya sea natural o jurídica. En tal caso a un grupo de empresas o personas naturales. (p. 16)

2.2.4.5. Permanencia en el Régimen Laboral Especial

Para mantenerse en el régimen, exige el estado ciertos requisitos, como indica Céspedes, (2015):

Para continuar en el régimen laboral especial no se debe superar el volumen de ventas anuales de micro y pequeña empresa, de 150 UIT y 1700 UIT, respectivamente, en caso de no cumplirse este requisito, la empresa podrá conservarse solo por un 1 año en el régimen laboral especial. Pasado este periodo, tendrá que pasar al régimen correspondiente. Con respecto a lo anterior, es preciso indicar que la UIT para el presente año 2018, está fijada en S/ 4150.

A si mismo se entiende por unidad impositiva tributaria (UIT), como indica Ávila, 2017: “Es un valor de referencia para el estatuto tributario, determinación de la base imponible, descuentos, tope de afectación, aplicar sanciones, determinar obligaciones, incumplimientos, sanciones u otro aspecto tributario que las leyes del país establecen”. (p.44).

2.2.4.6. Exclusiones del Régimen Laboral Especial

Obregón, T (2018) sostiene que no están comprendidas en el régimen laboral especial, las micro y pequeñas empresas que, no obstante cumplir con las características definidas:

- Constituyan grupo económico o vinculación económica que reúnan tales características: El grupo económico es aquel conjunto de empresas, cualquiera sea su objeto social o actividad que están sujetas al control de una misma persona natural o jurídica de un mismo conjunto de personas naturales o jurídicas.
- Tengan vinculación económica con otras empresas o grupos económicos nacional o extranjeros que no cumplan con tales características.

La Resolución **CONASEV N° 090-2005-EF/94.10** que aprueba el “Reglamento de Propiedad Indirecta, Vinculación y Grupos Económicos” define a la vinculación económica como la relación entre dos personas naturales o jurídicas que conlleva a un comportamiento sistemáticamente concertado.

El Decreto Supremo N° 008-2008-TR, Reglamento de la Ley MYPE, en su artículo 4° y 31°, Reglamento que dispone que se considerará que hay vinculación económica en los siguientes supuestos:

- a) Una persona natural o jurídica que tenga más de treinta por ciento (30%) del capital de otra persona jurídica, directamente o por intermedio de un tercero.
- b) Más del treinta por ciento (30%) del capital de dos (2) o más personas jurídicas pertenezca a una misma persona natural o jurídica, directamente o por intermedio de un tercero.

- c) El capital de dos (2) o más personas jurídicas pertenezca en más del treinta por ciento (30%) a socios comunes a estas.
- d) Cuando las personas naturales titulares de negocios unipersonales son cónyuges, convivientes o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y cuenten con más del veinticinco por ciento (25%) de trabajadores en común.
- e) Las personas jurídicas o entidades que tengan poder de decisión en los acuerdos financieros, operativos o comerciales que se adopten con uno o más directores, gerentes, administradores u otros directivos comunes.
- f) La empresa no domiciliada tenga uno o más establecimientos permanentes en el país, en cuyo caso existirá vinculación entre la empresa no domiciliada y cada uno de sus establecimientos permanentes, y entre todos ellos entre sí.
- g) Una empresa que venda a una misma empresa o las empresas vinculadas entre sí, el ochenta por ciento (80%) o más de sus ventas.
- h) Una misma garantía respalde las obligaciones de dos empresas o cuando más del cincuenta por ciento (50%) de las de una de ellas son garantizadas por la otra y esta otra no es empresa del sistema financiero.
- i) Más del cincuenta por ciento (50%) de los deberes de una persona jurídica no sea empresa del sistema financiero. sean acreencias de la otra, y esta otra
 - Falseen información. Respectivo al supuesto de inscribir una empresa en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa como tal, a pesar de no cumplir con los requisitos que la norma establece.
 - Dividan sus unidades empresariales. Esto con la finalidad de acceder a los beneficios que otorga la ley.
 - El rubro de bares, discotecas, juegos de azar y relacionados. Estas actividades afines, serán determinadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, sin embargo, teniendo en cuenta que contamos con la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU), consideramos que la autoridad administrativa debería considerar a las señaladas en esta clasificación.
 - Para el caso de las microempresas que no se hayan constituido en personas

- Los trabajadores con relaciones laborales existente al momento de la entrada en vigencia del régimen especial, mantienen los derechos nacidos de sus relaciones laborales.

2.2.4.7. Naturaleza del Régimen Laboral Especial.

Campo, Sara (2009) indica que el Régimen Laboral Especial de la micro y pequeña empresa es de naturaleza intacta, pero las empresas pueden perder dicha condición por diversos motivos: En el caso de la pequeña empresa, de superar dos (2) años consecutivos el nivel de ventas que la ley establece, podrán conservar durante tres (3) años adicionales el mismo régimen laboral.

En el caso de la microempresa, si prevalece durante dos (2) años consecutivos el nivel de ventas que indica la ley, podrá conservar por un año más el mismo régimen laboral.

2.2.4.8. Ámbito de aplicación del Régimen Laboral Especial.

Según Obregón, T (2018) indica que el Régimen Laboral Especial se aplica a todos los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, que presten servicios en las Micro y Pequeñas Empresas, así como a sus conductores y empleadores.

No pueden acogerse al Régimen Laboral Especial:

- a) No es aplicable a la micro y pequeña empresa sujeta a otros regímenes laborales especiales, con excepción de la microempresa sujeta al Régimen Especial Agrario de la Ley N° 27360, Ley de Promoción del Sector Agrario, la cual puede optar por acogerse al presente régimen laboral especial.
- b) Unidades económicas del rubro de bares, discotecas, juegos de azar y afines.
- c) Las pequeñas empresas que desarrollan actividades del Régimen de Promoción del Sector Agrario.
- d) Promoción del Sector Agrario.

2.2.4.9. Beneficios laborales del Régimen Laboral Especial mype

Los beneficios laborales, según Toyama (2016) son:

Todos aquellos conceptos que cobran los empleados por la realización de sus labores. Sin concernir su naturaleza remunerativa, la cantidad o la regularidad del pago, lo importante es lo que percibe el trabajador por su situación de tal y por decreto legal. Nuestra regulación contempla para los trabajadores seis beneficios monetarios de origen legal (...), que se indican a continuación: Las gratificaciones por navidad y fiestas patrias, la asignación familiar, el bono por tiempo de servicios, el seguro de vida, la participación laboral, las utilidades, la CTS. (p. 53).

2.2.4.10. Derechos laborales de los trabajadores.

Tanto en la micro y pequeñas empresas deben respetarse los derechos fundamentales de los trabajadores y respetar el cumplimiento de las normas referidas a:

- Trabajo infantil: No debe permitirse el trabajo de personas cuya edad es menor al límite de las mínimas autorizadas por el código del Niño y Adolescente.
- Trabajo forzado: No aplicar trabajo forzado ni castigos corporales para la realización de determinadas laborales.
- Cumplimiento de normas sobre remuneraciones y beneficios sociales.
- No discriminar a los trabajadores por raza, credo, género, y cualquier otra característica personal, creencia o afiliación.
- Se respetarán los derechos de los trabajadores a formar sindicatos.
- Proporcionar un ambiente seguro y saludable de trabajo.

2.2.4.11. Beneficios laborales comunes tanto para la micro como pequeñas empresas.

- Remuneraciones: se encuentran regulados, bajo las mismas normas previstas para el régimen laboral general.
- Jornada máxima de trabajo: Igualmente, se encuentra regulada bajo las normas del régimen laboral general.
- En cuanto a los descansos remunerados como el salario dominical y los feriados, estos están regulados por la ley del régimen laboral general. Tanto en la remuneración computable como la oportunidad de goce.
- Vacaciones: El descanso vacacional es de 15 días calendario. Se puede tratar reducir el descanso de 15 a 7 días calendario por cada año completo de servicios, recibiendo la respectiva compensación económica. Dicho acuerdo es de forma individual y debe constar por escrito.
- Protección contra el despido arbitrario: Los trabajadores de la Micro y Pequeña Empresa se encuentran protegidos contra los sucesos que atentan la estabilidad de la relación laboral, para lo cual es de aplicación sobre este punto lo previsto en el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

2.2.4.12. Costos legales.

Cornejo (2009), define: “Son todos los pagos ejecutados a favor del trabajador, por un acuerdo ya sea individual o de manera colectiva y el pago procedente de normas estatales que se concede”. (p. 300).

En consecuencia, los costos legales están relacionados con la legislación laboral de cada país, los cuales son compromisos y obligaciones generados al contratar a un trabajador, de acuerdo a esta definición los costos legales están conformados por la las horas extras y remuneración.

2.3. Definición de términos básicos

Remuneración. Son los sueldos, salarios y prestaciones que se pagan a los trabajadores y toda retribución monetaria que se da en pago por un servicio prestado o actividad desarrollada. (Demetrio G. 2010, p,265).

Horas extras. El tiempo trabajado que exceda la jornada diaria o semanal del trabajador de acuerdo a ley, es de 8 horas diarias o 48 semanales. Con un cargo que para las dos primeras horas no podrá ser menos 25% y para las horas restantes el 35%. Según D.L 854 por ley 27671. (p,236).

Compensación por tiempo de servicios. CTS es un beneficio social de previsión de las posibles contingencias que origine el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y de su familia. La CTS tiene por finalidad cubrir las necesidades del trabajador y de su familia en caso de desempleo. (Villazana y Tovalino 2016, p,107)

Gratificación. Es un tipo de remuneración que corresponde a la parte de las utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador. (Villazana y Tovalino 2016, p.75)

Jornada de trabajo. La jornada de trabajo, jornada laboral o tiempo de trabajo, hace referencia al número de horas que el trabajador trabaja efectivamente en una jornada o día. Puede referirse también al cómputo semanal, mensual o anual de tiempo trabajado. La jornada de trabajo se debe diferenciar del "horario de trabajo. (Obregón, 2018, p. 283)

Descanso semanal. Es obligatorio para los trabajadores de todo establecimiento comercial e industrial y sus dependencias, cualquiera sea su naturaleza. La duración es distinta en la industria y el comercio. En la primera es de 24 horas. (Obregón, 2018, p.301)

Seguro de salud. Siendo una contribución que se encuentran obligadas a pagar las empresas a sus trabajadores cuyo resultado es garantizar el bienestar de los trabajadores y hasta de sus familiares directos. Es "Seguro social de salud. (Campos S, 2009, p. 380)

Asignación familiar. Es un beneficio que reciben los Trabajadores que se encuentren en planilla y que tengan a su cargo uno o más hijos declarados para que la empresa lo otorgue 10% de la remuneración mínima vital por asignación familiar. (Campos S, 2009, p.63)

Seguro de vida ley. Es un seguro obligatorio para el trabajador empleado u obrero en planilla que ha cumplido 4 años en una empresa. Sin embargo, la entidad empleadora puede otorgarlo voluntariamente desde el primer día de trabajo.

Seguro complementario de trabajo de riesgo. pretende exigir aquellas empresas si su empleado desempeña labores de riesgo como: La pesca, petróleo, producción de gas u otra actividad. (Castillo, Coloma y Belleza, 2010, p. 361)

Senati. Es una contribución que deben realizar todas aquellas empresas del rubro de industrias, con el objetivo de que el personal que labora en estas empresas, reciba capacitaciones y así mismo se formen competentes profesionales para la industria. (Castillo, Coloma y Belleza, 2010, p. 401)

Sencico. Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción, están obligadas a realizar las empresas dedicadas a la construcción y afines, cuya la finalidad es contribuir en la formación, investigaciones y capacitación. (Castillo, Coloma y Belleza, 2010, p.407)

Régimen de pensiones. Los trabajadores y conductores de la microempresa podrán afiliarse a cualquiera de los siguientes regímenes previsionales: 1. Sistema Nacional de Pensiones; 2. Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones; o, 3. Sistema de Pensiones Sociales, regulado en el Título VII de la Ley. Nacional de Pensiones de la Seguridad Social o al Sistema Privado de Administración de Fondo de Pensiones. (D. Supremo N° 013-2013-PRODUCE.854, 2018, p.7)

Empresa: Unidad económica generadora de rentas de tercera categoría conforme a la Ley del Impuesto a la Renta, con una finalidad lucrativa. (Obregón, 2018, p.305)

Fideicomiso: Operación por la que una persona natural o jurídica (fideicomitente) entrega uno o más aportes a una entidad financiera u otros (fiduciario), para que éste último los administre en beneficio del fideicomitente o de un tercero, de acuerdo a las cláusulas del convenio. (Campos S, 2015, p. 105)

Indemnización por despido injustificado. Se produce cuando e empleador ejecuta el despido, sin expresar ningún motivo y su consecuencia legal es la reposición de trabajador en el centro laboral. También tiene la posibilidad de suicita

indemnización. El trabajador que es despedido arbitrariamente tiene derecho a una indemnización que equivale a una remuneración y media ordinaria mensual, por cada año completo de servicios, con un máximo de 12 remuneraciones. (Obregón, 2018, p.250)

Fiscalización. Consiste en examinar una actividad para comprobar si cumple con las normativas vigentes, puede ser decretada por el Estado (para comprobar si una empresa cumple con la ley) o de manera interna por las propias compañías. (definición MX, 2014)

Despido injustificado. El despido es calificado como injustificado cuando el trabajador lo impugna como tal y el empleador no prueba en el juicio la existencia de la causa justa invocada en su carta de despido, según señala el nuevo texto del artículo 165º del proyecto de la Ley General del Trabajo aprobado hoy por la Comisión de Trabajo,

Vacaciones. Los servidores tienen derecho a gozar de un descanso vacacional remunerado de treinta (30) días calendario por cada año completo de servicios. (DC.L. N°1405, artículo 2, Diario el Peruano)

Costo laboral. Se define como costos laborales a aquellos egresos del empleador relativos al inicio, mantenimiento y terminación de la relación de trabajo, vinculados entre sí por efectos de las disposiciones legales y/o convencionales, independientes de los gastos administrativos. (Roger Z., 2000. Revista Jurídica Cajamarca).

Régimen Laboral Especial. Creado por la Ley N° 28015 que promueve la formalización y desarrollo de las MICROEMPRESAS, que facilita el acceso a los derechos laborales y seguridad social tanto a los trabajadores como a los empleadores.(D.L-1086- El Peruano, p. 375103)

Derecho laboral. Es la rama del derecho que se encarga de regularizar, mediante reglas jurídicas, las relaciones que establecen a partir de trabajo. Este conjunto de reglas debe garantizar el cumplimiento de las obligaciones de las partes que intervienen en una relación de trabajo.(Thayer , Novoa ,2008)

Formalización. En el lenguaje económico se conoce como formalización (laboral o empresarial) la transición de un trabajador o de una empresa de la economía informal a la formal. (Wikipedia)

Contribución. Es un tributo que debe pagar el contribuyente o beneficiario de una utilidad económica, como consecuencia de la realización de obras públicas o del establecimiento o ampliación de servicios públicos. Se paga por alguna mejora realizada, aunque no necesariamente debe existir proporcionalidad entre lo pagado y las ventajas recibidas.(M.E.F)

Mypes. La Micro y Pequeña Empresa es la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes. (Mypes- Sunat)

OIT. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es la agencia especializada de la ONU que se encarga de las cuestiones relacionadas con el trabajo en el mundo. (2016)

RMV. La Remuneración Mínima Vital (**RMV**) es la cantidad mínima de dinero que se le paga a un trabajador que labora una jornada completa de 8 horas diarias o 48 horas semanales. (Gob.pe- 2021)

Informalidad laboral. Se refiere a todo tipo de empleo que no goza de los beneficios de seguridad social (Essalud, ONP, o equivalentes en el sector privado). (Maximixe,2021)

Costos legales. Son todos los pagos realizados a favor del trabajador, tras un acuerdo ya sea individual o de manera colectiva y el pago procedente de normas estatales que se otorga. (Cornejo, 2009, p. 300).

Empresas textiles. Industria textil y confección abarca diversas actividades, que van desde el tratamiento de las fibras textiles para la elaboración de hilos, hasta la confección de prendas (economipedia, westreicher, 2020)

III. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Hipótesis de la investigación

3.1.1. Hipótesis general.

HG Existe relación significativa entre la informalidad laboral y el régimen laboral especial en las empresas textiles de la urbanización Zarate, San Juan de Lurigancho- Lima, 2018.

3.1.2. Hipótesis específicas.

HE 1 Existe relación significativa entre la fiscalización laboral y el Régimen Laboral Especial en las empresas textiles de la Urbanización Zárate, San Juan de Lurigancho- Lima, 2018.

HE 2 Existe relación significativa entre las contribuciones y el Régimen Laboral Especial en las empresas textiles de la Urbanización Zárate, San Juan de Lurigancho- Lima, 2018

3.2. Variables de estudio

3.2.1. Definición conceptual.

3.2.1.1. *Variable 1: Informalidad laboral.*

Según Loayza N. (2018) la informalidad laboral:

Está constituida por el conjunto de trabajadores, empresas y actividades que operan fuera de los marcos legales y normativos que rigen en la actividad económica. Por lo que supone una asignación de recursos deficientes que conlleva a la pérdida, por lo menos parcial. Así mismo, una de las ventajas que ofrece es la legalidad, la capacidad de participar en los mercados internacionales y el acceso al crédito. (pp. 44,46).

3.2.1.2. Variable 2: Régimen Laboral Especial.

Ley 28015, publicado en el diario El Peruano el 03 de julio del 2003, menciona, que "...el objetivo principal es promover la formalización y desarrollo de las micro y pequeñas empresas, que facilita el acceso a los derechos laborales y seguridad social para los trabajadores como a los empleadores". (p., 247377).

3.2.2. Definición operacional

3.2.2.1. Variable 1: Informalidad laboral.

Las razones que explican la informalidad laboral, son muy distintas, y, por lo tanto, también las posibles soluciones que se puedan plantear.

De manera general, hay tres vías a través de las cuales permiten impulsar la formalización laboral: modificar la normatividad laboral buscando que favorezca la formalización, mejorar la fiscalización laboral, y mejorar la productividad de los trabajadores.

Dimensión 1: Fiscalización laboral

Indicadores:

- Costos laborales
- Débil fiscalización

Dimensión 2: Contribuciones

Indicadores:

- Seguro complementario de riesgo SCTR.
- Seguro de vida
- Seguro Integral
- Seguro social

3.2.2.2. Variable 2: Régimen Laboral Especial.

Está dirigido a fomentar la formalización y desarrollo de la micro y pequeña empresa y mejorar las condiciones de disfrute efectivo de los derechos de naturaleza laboral de los trabajadores de las mismas, siendo de naturaleza permanente.

Dimensión 1: Formalización de la Mype

Indicadores:

- Afiliación al régimen
- Beneficios del Régimen Laboral Especial

Dimensión 2: Acceso a derechos laborales

Indicadores:

- Remuneración
- Jornada y hora de trabajo
- Horas extras

Dimensión 3: Costo Legal

Indicadores:

- Despido injustificado
- Vacaciones
- Compensación por tiempo de servicios
- Asignación familiar
- Senati

3.3. Tipo y nivel de la investigación

3.3.1. Tipo de Investigación.

Carbajal (2014), sostiene que “la investigación aplicada es un tipo de estudio orientada a resolver problemas cotidianos de carácter social”. (p.11).

La presente investigación es aplicada

3.3.2. Nivel de investigación.

Hernández, Fernández y Baptista (2014), señalan “es un estudio que busca verificar la relación o grado de conexión entre las variables de una muestra, categoría u otros objetos a estudiar”. (p. 93).

La investigación es descriptiva – correlacional

3.4. Diseño de la Investigación

3.4.1. Diseño no experimental y de corte transversal

Para el presente estudio el diseño es el no experimental, porque las variables no fueron alteradas. De esta forma, los resultados que se estudiaron de las empresas textiles de la Urbanización Zárate, San Juan de Lurigancho- Lima, 2018?, son las que se han observado de forma natural, como se muestran en la realidad.

Hernández (2010), describe de la siguiente manera la investigación no experimental como:

Es el estudio donde no se manipulan las variables. Mejor dicho, las variables no se manipulan de forma intencional, solo se describe el comportamiento que se observa de forma natural de las variables estudiadas, tal y como se dan en la realidad. (p. 149).

3.4.2. Diseño de corte transversal

Hernández, Fernández y Baptista (2006), señalan que “este diseño de estudio explica la conexión entre las variables en un momento dado, en ocasiones explican la causa y efecto, en otras solo la relación” (p. 211).

3.5. Población y muestra de estudio

3.5.1. Población

Yirda, A. (2019) define la población:

El término población se refiere a un grupo de elementos (vivos o no) que ocupan un lugar en el espacio. En muchas ocasiones la definición de población se encuentra asociada a un grupo de viviendas, algo parecido al vocablo “localidad” en donde el número de habitantes es determinado a través de censos. (párrafo. 2).

Para la investigación se estableció una población compuesta por las micro y pequeñas empresas dedicadas al rubro textil de la Urb. Zárate localizadas en la zona de Azcarrunz por tratar de la zona industrial dedicada al rubro textil, obteniendo mediante información de dichas empresas de esta zona de San Juan

de Lurigancho - Lima, el universo de la poblacional. Por ello, la población está compuesta por 30 empresas del rubro textil

3.5.2. Muestra

Oseda, (2008) menciona que:

La muestra es una parte pequeña de la población o un subconjunto de esta, que sin embargo, posee las principales características de aquella. Esta es la principal propiedad de la muestra (poseer las principales características de la población) la que hace posible que el investigador, que trabaja con la muestra, generalice sus resultados a la población. (p.122)

En este caso, la muestra es censal igual a la población, 30 trabajadores del rubro industrial textil.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos.

Para la realización de este trabajo, se ha utilizado la encuesta como técnica para conseguir los datos que nos permitió evaluar de manera objetiva, la relación entre las dos variables, las cuales son la informalidad laboral y el régimen laboral especial en las empresas textiles.

Encuesta

Gutiérrez, Vázquez y Bello (2005) manifiestan que “son instrumentos de investigación descriptiva que precisan identificar a prioridad, las preguntas a realizar, las personas seleccionadas en una muestra representativa de la población, especificar las respuestas y determinar el método empleado para recoger la información que se vaya obteniendo”. (p.96)

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos.

Kerlinger y Lee (2002) sostienen que los “instrumentos son las herramientas utilizadas por el investigador para recolectar la información de la muestra seleccionada y poder resolver el problema de la investigación, que luego facilita

resolver el problema” (p.607). Por ello, el instrumento considerado es el cuestionario.

Cuestionario

Meneses, J. (2009) señala que “por definición, el instrumento estandarizado que utilizamos para la recogida de datos durante el trabajo de campo de algunas investigaciones cuantitativas, fundamentalmente, las que se llevan a cabo con metodologías de encuestas” (p.9).

El instrumento permite al encuestado responder a las preguntas formuladas de manera fácil y está redactado en forma afirmativa.

Se tomaron en cuenta los principios:

- **Validez:** El instrumento será validado mediante el juicio de expertos, de los cuales 03 fueron magísteres, los mismos que fueron facilitados por la Universidad, quienes verificaron la información y validaron la encuesta. El instrumento sirve para las mediciones de cada uno de los indicadores de la investigación.
- **Confiabilidad:** Para el instrumento del presente estudio, se utilizó una medición estable y consistente, dando como resultado el valor verdadero del indicador, las mismas que fueron obtenidas mediante la aplicación de prueba piloto a 20 empresas del rubro textil de Zárate, de la zona industrial Azcarrunz, con la finalidad de medir el porcentaje de confiabilidad a través del alfa de Cronbach.

Tabla 1.
Coeficiente de alfa de Cronbach

| COEFICIENTE | RELACIÓN |
|------------------|---------------|
| 0.00 a + /- 0.20 | Despreciable |
| 0.20 a 0.40 | Baja o ligera |
| 0.40 a 0.60 | Moderada |
| 0.60 a 0.80 | Alta |
| 0.80 a 1.00 | Muy alta |

Fuente: Hernández, Fernández y Batista (2010, p. 439)

Tabla 2.
Resumen de procesamientos de casos

| | | N | % |
|-------|----------|----------|----------|
| Casos | Válido | 20 | 100,0 |
| | Excluido | 0 | ,0 |
| | Total | 20 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 3.
Estadística de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|-------------------------|-----------------------|
| ,058 | 30 |

Fuente: SPSS V. 25 reporte de Alfa de Cronbach

Interpretación: Por lo tanto, como el resultado obtenido del alfa de Cronbach es 0.058 según la escala de medición de la tabla 1, corresponde la fiabilidad del instrumento como moderada.

3.7. Métodos de análisis de datos

La presente investigación se ha elaborado con la finalidad de “determinar de qué manera el régimen laboral especial se relaciona con los costos laborales”, el cual se aplicó una investigación cuantitativa.

La investigación realizada es cuantitativa porque se recolectaron datos con el fin de demostrar la hipótesis, para lo cual se utilizaron datos numéricos y el estudio estadístico.

Siendo el método de análisis de datos el estadístico descriptivo e inferencial a través del programa SPSS versión 25.

3.8. Aspectos éticos

La presente investigación se realizó tomando en cuenta la ética profesional, por tal motivo se cumple perfectamente, aplicando en todo momento las reglas de conducta de acuerdo con las buenas costumbres y moral.

Mantener en reserva los datos de los trabajadores, después de cuidar al sujeto de estudio también cabe indicar que este trabajo es original y las citas de

referencia se han realizado conforme establece la forma permitida como son el APA y recopilando la información necesaria consignándolos como referencias bibliográficas.

Se aplicaron en todo momento los principios profesionales de la objetividad, profesionalismo, y la ética profesional.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados de la estadística descriptiva

4.1.1. Estadística descriptiva de la variable independiente Informalidad laboral

4.1.1.1. Fiscalización laboral.

Ítem 1. ¿Considera Usted que los altos costos laborales son muy onerosos para la empresa?

Tabla 4.

Resultado de ítems 1 ¿Considera usted que los altos costos laborales son muy onerosos para la empresa?

| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|-----------------------|------------|----------|---------------|--------------------------|
| TOTALMENTE DE ACUERDO | DE ACUERDO | INDECISO | EN DESACUERDO | TOTALMENTE EN DESACUERDO |
| 0 | 27 | 3 | 0 | 0 |
| TOTALMENTE DE ACUERDO | DE ACUERDO | INDECISO | EN DESACUERDO | TOTALMENTE EN DESACUERDO |
| 0% | 90% | 10% | 0% | 0% |

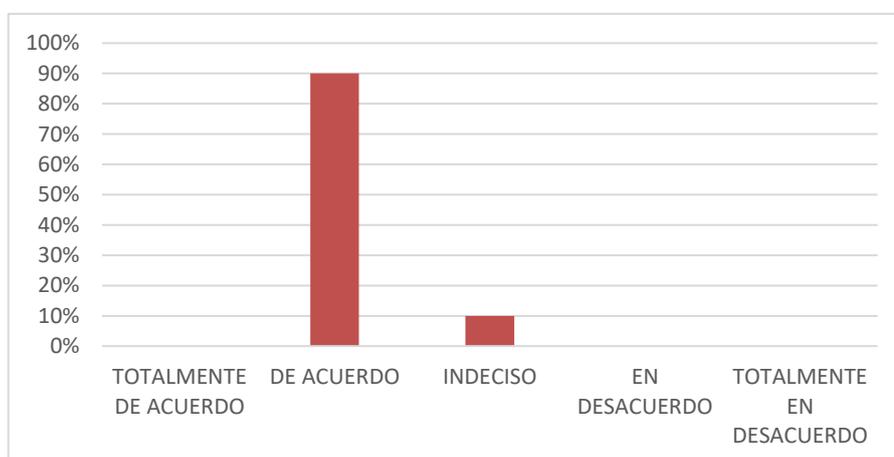


Figura 1. ¿Considera usted que los altos costos laborales es muy oneroso para la empresa?

Según la tabla N°4 y la figura N°1, al ser evaluada y procesada la información, el 0 % opinó que está totalmente de acuerdo, el 90 % de acuerdo, el 10 % estuvo indeciso, el 0 % indicó estuvo en desacuerdo y el 0 % indicó estar

totalmente en desacuerdo que los altos costos laborales son muy onerosos para la empresa.

Tabla 5.
Estadísticos descriptivos del Ítem 1 ¿Considera usted que los altos costos laborales es muy oneroso para la empresa?

| Variable | Conteo total | N | N* | NAcum | Porcentaje | PrcAcum | Media | Error estándar de la media | MediaRec | Desv.Est. |
|----------|--------------|---------|-------------|-------------------|------------|---------|-------|----------------------------|----------|-----------|
| Ítem 1 | 5 | 5 | 0 | 5 | 100 | 100 | 20.0 | 17.6 | * | 39.4 |
| Variable | Varianza | CoefVar | Suma | Suma de cuadrados | Mínimo | Q1 | Media | Q3 | Máximo | Rango |
| Ítem 1 | 1550.0 | 196.85 | 100.0 | 8200.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 50.0 | 90.0 | 90.0 |
| Variable | IQR | Modo | N para moda | Asimetría | Curtosis | MSSD | | | | |
| Ítem 1 | 50.0 | 0 | 3 | 2.17 | 4.75 | 1825.0 | | | | |

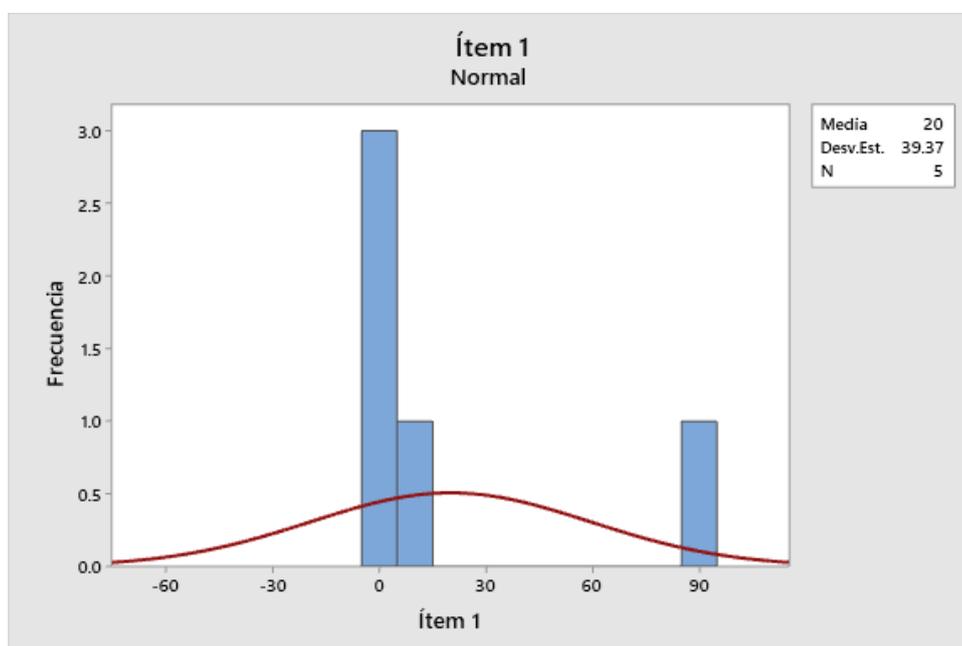


Figura 2. Gráfico del histograma del Ítem 1

El histograma también reporta que en el ítem 1 que el 0 % opinó que está totalmente de acuerdo, 90 % de acuerdo, 10 % estuvo indeciso, el 0 % indicó que estuvo en desacuerdo y el 0 % indicó estar totalmente en desacuerdo que los altos costos laborales es muy oneroso para la empresa, con una media de 20 y una desviación estándar de 39.37

Ítem 2. ¿Cree usted que la informalidad laboral se debe a los altos costos laborales?

Tabla 6.

Resultado del ítem 2 ¿Cree usted que la informalidad laboral se debe a los altos costos laborales?

| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|-----------------------|------------|----------|---------------|--------------------------|
| TOTALMENTE DE ACUERDO | DE ACUERDO | INDECISO | EN DESACUERDO | TOTALMENTE EN DESACUERDO |
| 0 | 25 | 2 | 3 | 0 |
| TOTALMENTE DE ACUERDO | DE ACUERDO | INDECISO | EN DESACUERDO | TOTALMENTE EN DESACUERDO |
| 0% | 83% | 7% | 10% | 0% |

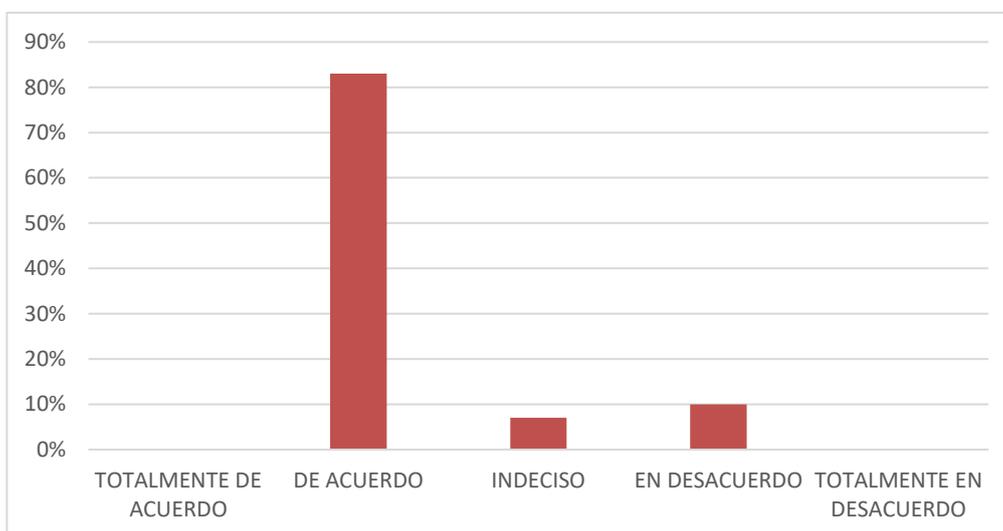


Figura 3. Gráfico del Ítem 2

Según la tabla N°6 y la figura N° 3 del ítem 2, a ser evaluada y procesada el 0 % opinó que está totalmente de acuerdo, el 80 % de acuerdo, el 7 % estuvo indeciso, el 10 % indicó estuvo en desacuerdo y el 0 % indicó estar totalmente en desacuerdo que la informalidad laboral se debe a los altos costos laborales

Tabla 7.

Estadísticos descriptivos del ítem 2 ¿Cree usted que la informalidad laboral se debe a los altos costos laborales?

| Variable | Conteo total | N | N* | NAcum | Porcentaje | PrcAcum | Media | Error estándar de la media | MediaRec | Desv.Est. |
|----------|--------------|---------|-------------|-------------------|------------|---------|-------|----------------------------|----------|-----------|
| Ítem 2 | 5 | 5 | 0 | 5 | 100 | 100 | 20.0 | 15.9 | * | 35.5 |
| Variable | Varianza | CoefVar | Suma | Suma de cuadrados | Mínimo | Q1 | Media | Q3 | Máximo | Rango |
| Ítem 2 | 1259.5 | 177.45 | 100.0 | 7038.0 | 0.0 | 0.0 | 7.0 | 46.5 | 83.0 | 83.0 |
| Variable | IQR | Modo | N para moda | Asimetría | Curtosis | MSSD | | | | |
| Ítem 2 | 46.5 | 0 | 2 | 2.15 | 4.70 | 1596.8 | | | | |

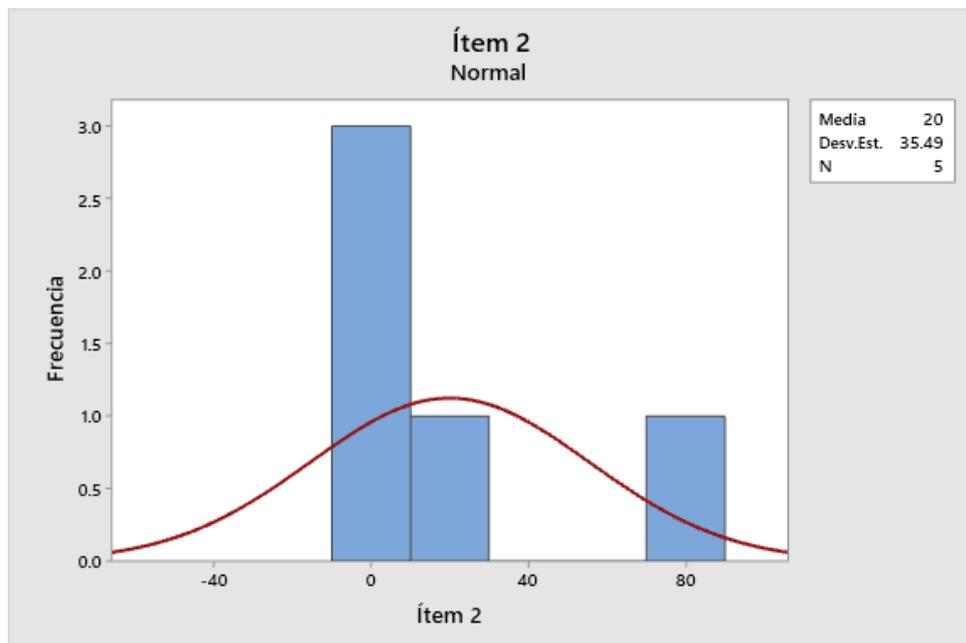


Figura 4. Gráfico del histograma del ítem 2

El histograma también reporta que en el ítem 2 el 0 % opinó que está totalmente de acuerdo, el 80 % de acuerdo, el 7 % estuvo indeciso, el 10 % indicó que estuvo en desacuerdo y el 0 % indicó estar totalmente en desacuerdo que la informalidad laboral se debe a los altos costos laborales, con una media de 20 y una desviación estándar de 35.49

Ítem 3. Sabía usted que la débil fiscalización laboral disminuye la probabilidad de que los infractores sean penalizados por no cumplir con la legislación?

Tabla 8.

Resultado de ítem 3 ¿Sabía usted que la débil fiscalización laboral disminuye la probabilidad de que los infractores sean penalizados por no cumplir con la legislación?

| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|-----------------------|------------|----------|---------------|--------------------------|
| TOTALMENTE DE ACUERDO | DE ACUERDO | INDECISO | EN DESACUERDO | TOTALMENTE EN DESACUERDO |
| 8 | 14 | 5 | 2 | 1 |
| TOTALMENTE DE ACUERDO | DE ACUERDO | INDECISO | EN DESACUERDO | TOTALMENTE EN DESACUERDO |
| 27% | 47% | 17% | 6% | 3% |

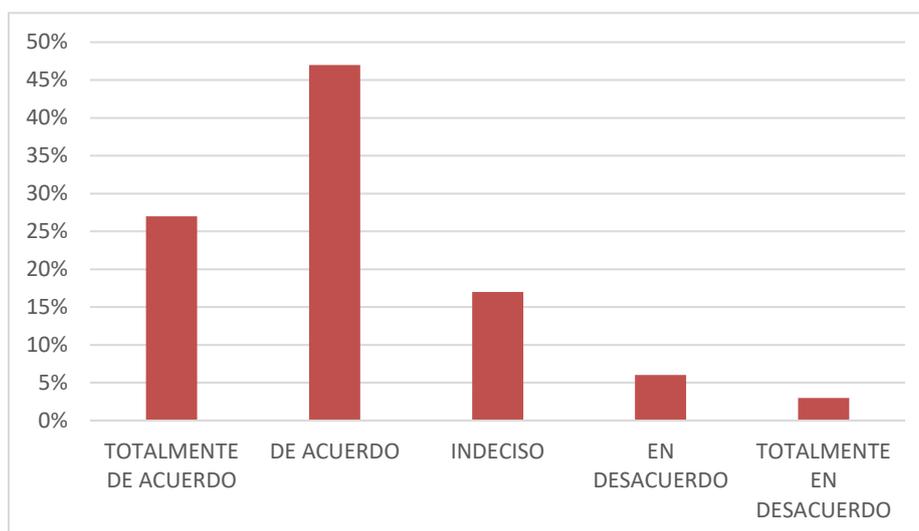


Figura 5. Gráfico del Ítem 3

Según la tabla N°8 y la figura N°5 al ser evaluadas y procesadas el 27 % opinó que está totalmente de acuerdo, el 47 % estuvo de acuerdo, el 17 % estuvo indeciso, el 6 % indicó estuvo en desacuerdo y el 3 % indicó estar totalmente en desacuerdo que la débil fiscalización laboral disminuye la probabilidad de que los infractores sean penalizados por no cumplir con la legislación.

Tabla 9.

Estadísticos descriptivos del ítem 3 ¿Sabía usted que la débil fiscalización laboral disminuye la probabilidad de que los infractores sean penalizados por no cumplir con la legislación?

| Variable | Conteo total | N | N* | NAcum | Porcentaje | PrcAcum | Media | Error estándar de la media | MediaRec | Desv.Est. |
|----------|--------------|---------|-------------|-------------------|------------|---------|-------|----------------------------|----------|-----------|
| Ítem 3 | 5 | 5 | 0 | 5 | 100 | 100 | 20.0 | 7.97 | * | 17.83 |
| Variable | Varianza | CoefVar | Suma | Suma de cuadrados | Mínimo | Q1 | Media | Q3 | Máximo | Rango |
| Ítem 3 | 318.00 | 89.16 | 100.0 | 3272.00 | 3.00 | 4.50 | 17.00 | 37.00 | 47.00 | 44.00 |
| Variable | IQR | Modo | N para moda | Asimetría | Curtosis | MSSD | | | | |
| Ítem 3 | 32.50 | * | 0 | 0.91 | 0.11 | 178.75 | | | | |

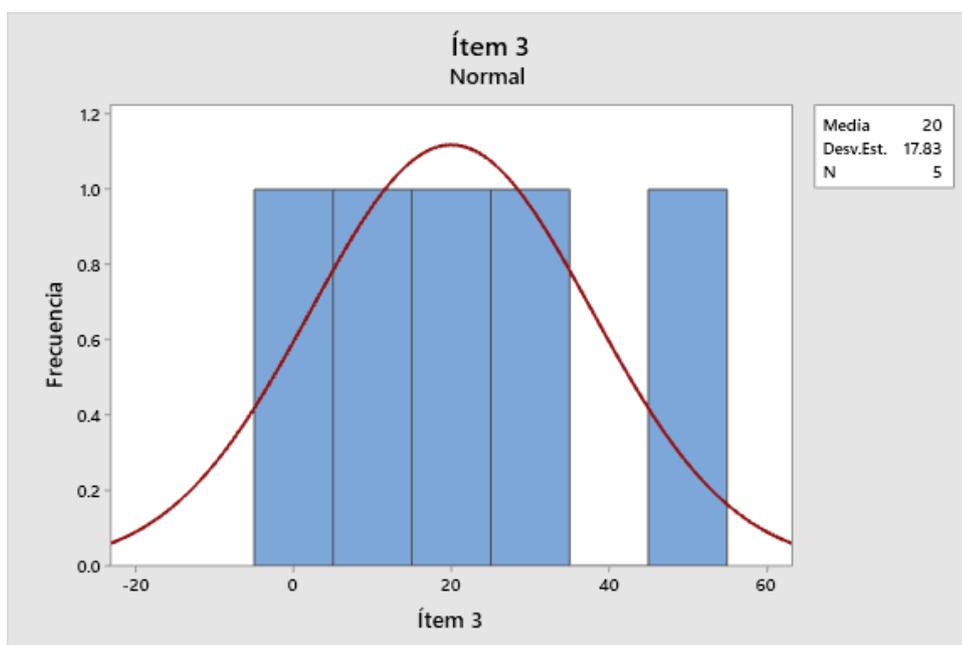


Figura 6. Gráfico del histograma del Ítem 3

El histograma también reporta que en el ítem 3 que el 27 % opinó que está totalmente de acuerdo, 47 % de acuerdo, 17 % estuvo indeciso, el 6 % indicó estuvo en desacuerdo y el 3 % indicó estar totalmente en desacuerdo en que la débil fiscalización laboral disminuye la probabilidad de que los infractores sean penalizados por no cumplir con la legislación, con una media de 20 y una desviación estándar de 17.83

Ítem 4. ¿Considera Usted que las empresas textiles realizan una débil fiscalización laboral interna?

Tabla 10.

Resultado del ítem 4 ¿Considera Usted que las empresas textiles realizan una débil fiscalización laboral interna?

| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|-----------------------|------------|----------|---------------|--------------------------|
| TOTALMENTE DE ACUERDO | DE ACUERDO | INDECISO | EN DESACUERDO | TOTALMENTE EN DESACUERDO |
| 0 | 25 | 5 | 0 | 0 |
| TOTALMENTE DE ACUERDO | DE ACUERDO | INDECISO | EN DESACUERDO | TOTALMENTE EN DESACUERDO |
| 0% | 83% | 17% | 0% | 0% |

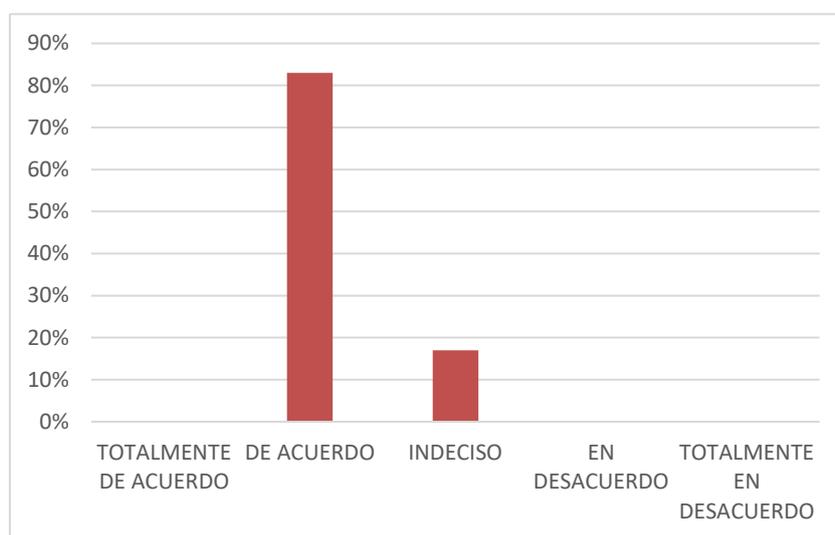


Figura 7. Gráfico del Ítem 4

Según la tabla N°10 y la figura N°7 al ser evaluadas y procesadas el 0 % opinó que está totalmente de acuerdo, 83 % de acuerdo, 17 % estuvo indeciso, el 0 % indicó estuvo en desacuerdo y el 0 % indicó estar totalmente en desacuerdo que las empresas textiles realizan una débil fiscalización laboral interna

Tabla 11.

Estadísticos descriptivos del ítem 4 ¿Considera Usted que las empresas textiles realizan una débil fiscalización laboral interna?

| Variable | Conteo total | N | N* | NAcum | Porcentaje | PrcAcum | Media | Error estándar de la media | MediaRec | Desv.Est. |
|----------|--------------|---------|-------------|-------------------|------------|---------|-------|----------------------------|----------|-----------|
| Ítem 4 | 5 | 5 | 0 | 5 | 100 | 100 | 20.0 | 16.1 | * | 36.0 |
| Variable | Varianza | CoefVar | Suma | Suma de cuadrados | Mínimo | Q1 | Media | Q3 | Máximo | Rango |
| Ítem 4 | 1294.5 | 179.90 | 100.0 | 7178.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 50.0 | 83.0 | 83.0 |
| Variable | IQR | Modo | N para moda | Asimetría | Curtosis | MSSD | | | | |
| Ítem 4 | 50.0 | 0 | 3 | 2.02 | 4.11 | 1441.8 | | | | |

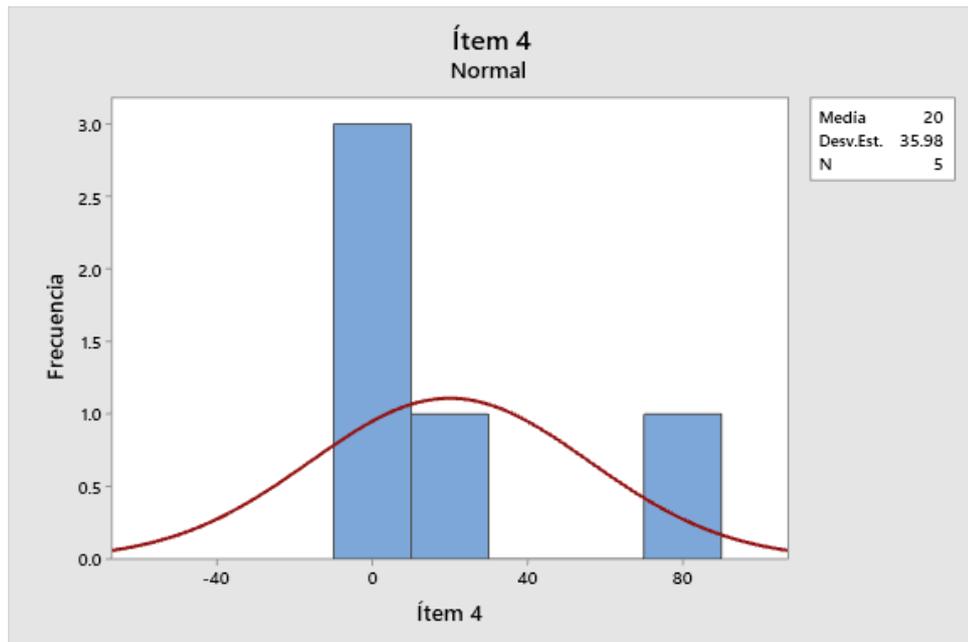


Figura 8. Gráfico del histograma del ítem

El histograma también reporta que en el ítem 4 que el 0 % opinó que está totalmente de acuerdo, 83 % de acuerdo, 17 % estuvo indeciso, el 0 % indicó estuvo en desacuerdo y el 0 % indicó estar totalmente en desacuerdo que las empresas textiles realizan una débil fiscalización laboral interna, con una media de 20 y una desviación estándar de 35.98

4.1.1.2. Contribuciones

Ítem 5. ¿Cree usted que el seguro complementario de riesgo es una contribución que está obligada a asumir las pequeñas empresas que se encuentren en el régimen laboral especial?

Tabla 12.

Resultado de ítem 5 ¿Cree usted que el seguro complementario de riesgo es una contribución que está obligadas a asumir las pequeñas empresas que se encuentren en el régimen laboral especial?

| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|-----------------------|------------|----------|---------------|--------------------------|
| TOTALMENTE DE ACUERDO | DE ACUERDO | INDECISO | EN DESACUERDO | TOTALMENTE EN DESACUERDO |
| 4 | 12 | 8 | 6 | 0 |
| TOTALMENTE DE ACUERDO | DE ACUERDO | INDECISO | EN DESACUERDO | TOTALMENTE EN DESACUERDO |
| 13% | 40% | 27% | 20% | 0% |

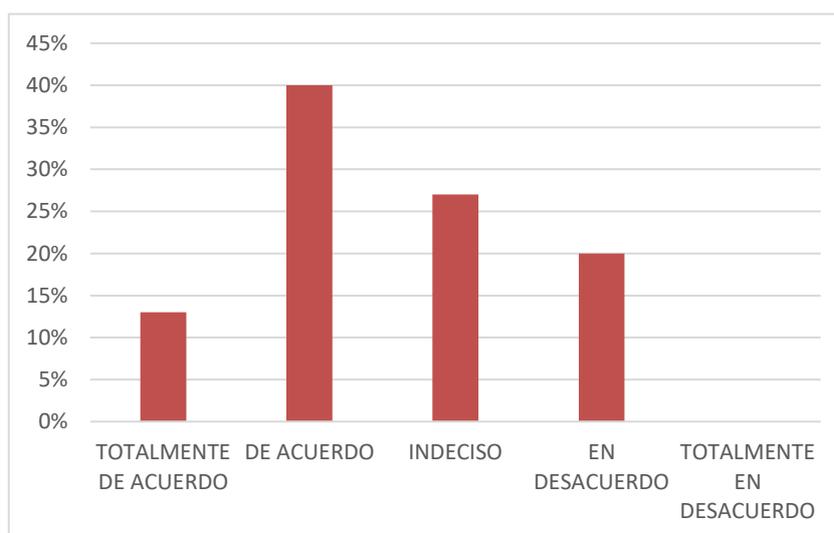


Figura 9. Gráfico del Ítem 5

Según la tabla N°12 y la figura N° 9 al ser evaluadas y procesadas el 13 % opinó que está totalmente de acuerdo, 40 % de acuerdo, 27 % estuvo indeciso, el 20 % indicó estuvo en desacuerdo y el 0 % indicó estar totalmente en desacuerdo que el seguro complementario de riesgo es una contribución que están obligadas a asumir las pequeñas empresas que se encuentren en el régimen laboral especial.

Tabla 13.

Estadísticos descriptivos del ítem 5 ¿Cree usted que el seguro complementario de riesgo es una contribución que está obligadas a asumir las pequeñas empresas que se encuentren en el régimen laboral especial?

| Variable | Conteo total | N | N* | NAcum | Porcentaje | PrcAcum | Media | Error estándar de la media | MediaRec | Desv.Est. |
|----------|--------------|---|----|-------|------------|---------|-------|----------------------------|----------|-----------|
| Ítem 5 | 5 | 5 | 0 | 5 | 100 | 100 | 20.0 | 6.70 | * | 14.98 |

| Variable | Varianza | CoefVar | Suma | Suma de cuadrados | Mínimo | Q1 | Media | Q3 | Máximo | Rango |
|----------|----------|---------|-------|-------------------|--------|------|-------|-------|--------|-------|
| Ítem 5 | 224.50 | 74.92 | 100.0 | 2898.00 | 0.0 | 6.50 | 20.00 | 33.50 | 40.00 | 40.00 |

| Variable | IQR | Modo | N para moda | Asimetría | Curtosis | MSSD |
|----------|-------|------|-------------|-----------|----------|--------|
| Ítem 5 | 27.00 | * | 0 | 0.00 | 0.06 | 168.38 |



Figura 10. Gráfico del histograma del ítem 5

El histograma también reporta que en el ítem 5 que el 13 % opinó que está totalmente de acuerdo, 40 % de acuerdo, 27 % estuvo indeciso, el 20 % indicó que estuvo en desacuerdo y el 0 % indicó estar totalmente en desacuerdo que el seguro complementario de riesgo es una contribución que está obligadas a asumir las pequeñas empresas que se encuentren en el régimen laboral especial, con una media de 20 y una desviación estándar de 14.98

Ítem 6. ¿Considera usted que el seguro de vida en la pequeña empresa perteneciente al régimen laboral especial debe darse después de los 4 años laborados?

Tabla 14.

Resultado de ítem 6 ¿Considera usted que el seguro de vida en la pequeña empresa perteneciente al régimen laboral especial debe darse después de los 4 años laborados?

| | | | | |
|-----------------------|------------|----------|---------------|--------------------------|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| TOTALMENTE DE ACUERDO | DE ACUERDO | INDECISO | EN DESACUERDO | TOTALMENTE EN DESACUERDO |
| 4 | 18 | 4 | 3 | 1 |
| TOTALMENTE DE ACUERDO | DE ACUERDO | INDECISO | EN DESACUERDO | TOTALMENTE EN DESACUERDO |
| 13% | 61% | 13% | 10% | 3% |

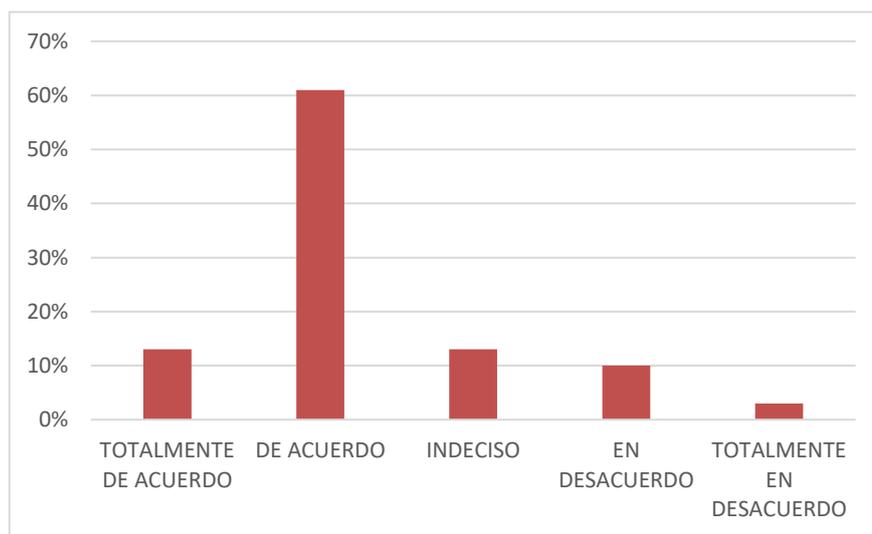


Figura 11. Gráfico del Ítem 6

Según la tabla N°14 y la figura N° 11 al ser evaluadas y procesadas el 13 % opinó que está totalmente de acuerdo, 61 % de acuerdo, 13 % estuvo indeciso, el 10 % indicó estuvo en desacuerdo y el 3 % indicó estar totalmente en desacuerdo que el seguro de vida en la pequeña empresa perteneciente al régimen laboral especial debe darse después de los 4 años laborados

Tabla 15.

Estadísticos descriptivos del ítem 6 ¿Considera usted que el seguro de vida en la pequeña empresa perteneciente al régimen laboral especial debe darse después de los 4 años laborados?

| Variable | Conteo total | N | N* | NACum | Porcentaje | PrcAcum | Media | Error estándar de la media | MediaRec | Desv.Est. |
|----------|--------------|---------|-------------|-------------------|------------|---------|-------|----------------------------|----------|-----------|
| Ítem 6 | 5 | 5 | 0 | 5 | 100 | 100 | 20.0 | 10.4 | * | 23.3 |
| Variable | Varianza | CoefVar | Suma | Suma de cuadrados | Mínimo | Q1 | Media | Q3 | Máximo | Rango |
| Ítem 6 | 542.0 | 116.40 | 100.0 | 4168.0 | 3.0 | 6.5 | 13.0 | 37.0 | 61.0 | 58.0 |
| Variable | IQR | Modo | N para moda | Asimetría | Curtosis | MSSD | | | | |
| Ítem 6 | 30.500 | 13 | 2 | 2.06 | 4.44 | 583.3 | | | | |

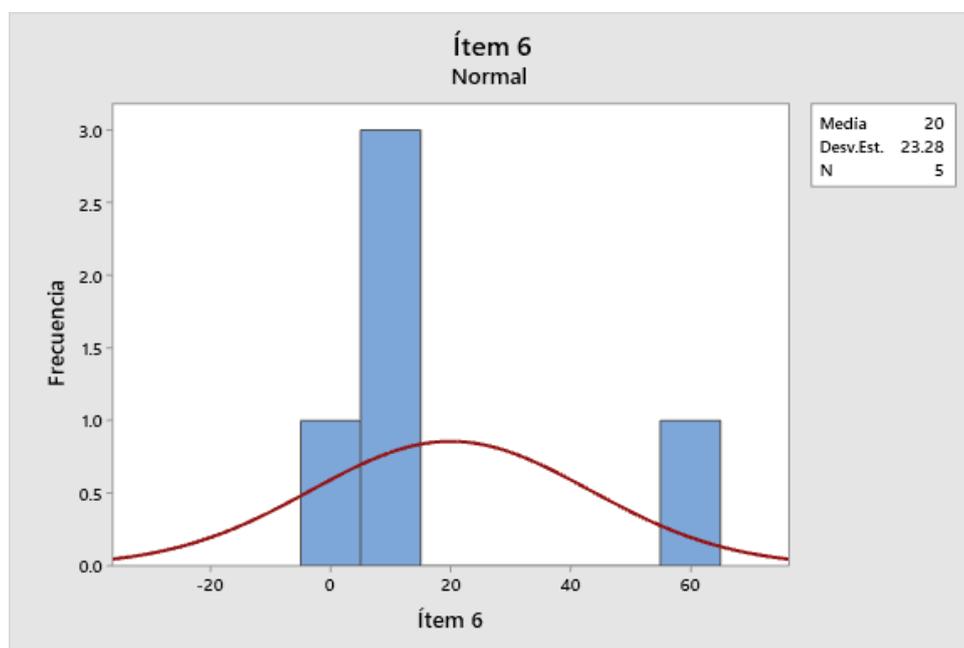


Figura 12. Gráfico del histograma del Ítem 6

El histograma también reporta que en el ítem 6 que el 13 % opinó que está totalmente de acuerdo, 61 % de acuerdo, 13 % estuvo indeciso, el 10 % indicó estuvo en desacuerdo y el 3 % indicó estar totalmente en desacuerdo que el seguro de vida en la pequeña empresa perteneciente al régimen laboral especial debe darse después de los 4 años laborados, con una media de 20 y una desviación estándar de 23.28

Ítem 7. ¿Considera usted que el seguro Integral en la micro empresa perteneciente al régimen laboral especial sea subsidiado por el Estado, con el 50% de la contribución?

Tabla 16.

Resultado de ítem 7 ¿Considera usted que el seguro Integral en la micro empresa perteneciente al régimen laboral especial sea subsidiado por el Estado, con el 50% de la contribución?

| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|-----------------------|------------|----------|---------------|--------------------------|
| TOTALMENTE DE ACUERDO | DE ACUERDO | INDECISO | EN DESACUERDO | TOTALMENTE EN DESACUERDO |
| 1 | 0 | 26 | 3 | 0 |
| TOTALMENTE DE ACUERDO | DE ACUERDO | INDECISO | EN DESACUERDO | TOTALMENTE EN DESACUERDO |
| 3% | 0% | 87% | 10% | 0% |

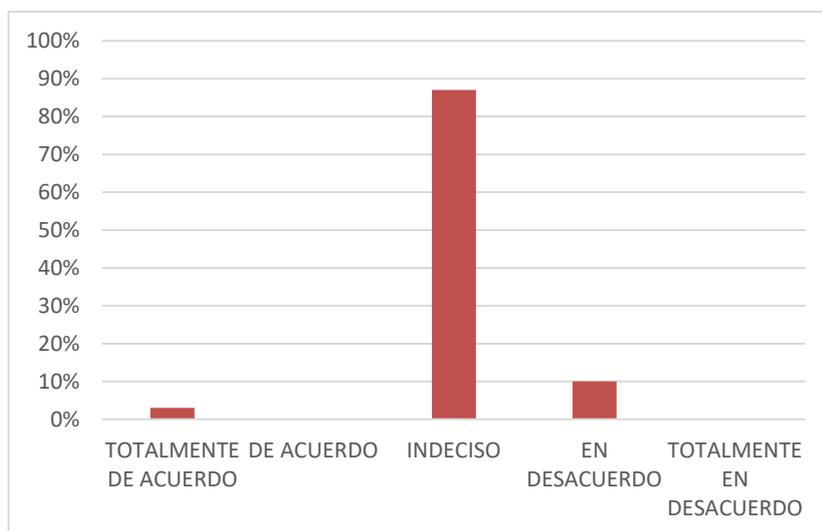


Figura 13. Gráfico del Ítem 7

Según la tabla N°16 y la figura N°13 al ser evaluadas y procesadas el 3 % opinó que está totalmente de acuerdo, 0 % de acuerdo, 87 % estuvo indeciso, el 10 % indicó estuvo en desacuerdo y el 0 % indicó estar totalmente en desacuerdo que el seguro Integral en la micro empresa perteneciente al régimen laboral especial sea subsidiado por el Estado, con el 50% de la contribución.

Tabla 17.

Estadísticos descriptivos del ítem 7 ¿Considera usted que el seguro integral en la micro empresa perteneciente al régimen laboral especial sea subsidiado por el Estado, con el 50% de la contribución?

| Variable | Conteo total | N | N* | NACum | Porcentaje | PrcAcum | Media | Error estándar de la media | MediaRec | Desv.Est. |
|----------|--------------|---|----|-------|------------|---------|-------|----------------------------|----------|-----------|
| Ítem75 | 5 | 5 | 0 | 5 | 100 | 100 | 20.0 | 16.80 | * | 37.7 |

| Variable | Varianza | CoefVar | Suma | Suma de cuadrados | Mínimo | Q1 | Media | Q3 | Máximo | Rango |
|----------|----------|---------|-------|-------------------|--------|------|-------|------|--------|-------|
| Ítem 7 | 1419.5 | 188.38 | 100.0 | 7678.0 | 0.0 | 6.50 | 3.0 | 48.5 | 87.0 | 87.0 |

| Variable | IQR | Modo | N para moda | Asimetría | Curtosis | MSSD |
|----------|------|------|-------------|-----------|----------|--------|
| Ítem 7 | 48.5 | 0 | 2 | 2.17 | 4.76 | 1700.9 |

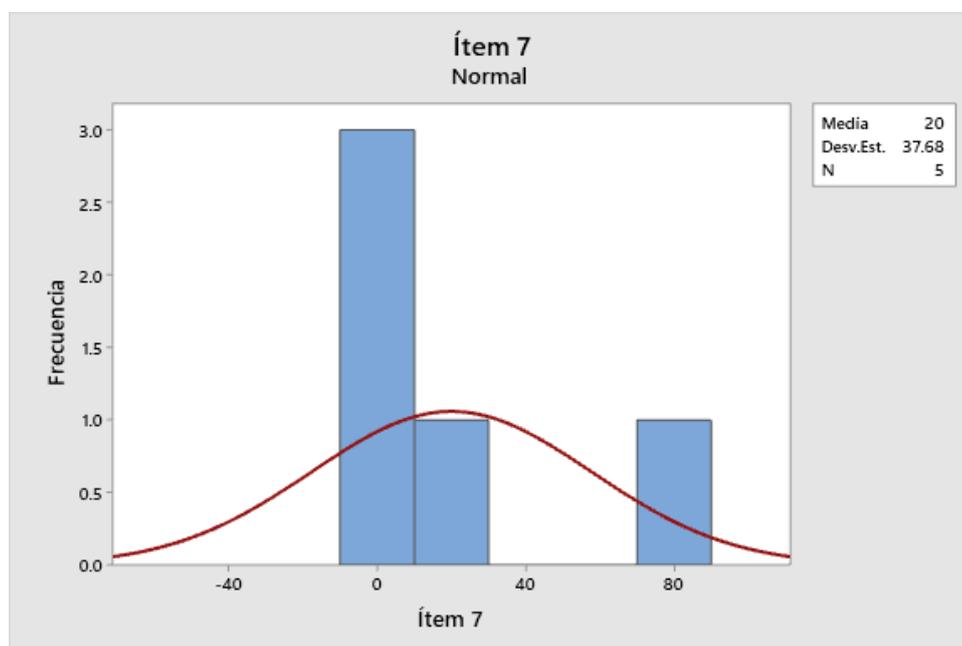


Figura 14. Gráfico del histograma del ítem 7

El histograma también reporta que en el ítem 7 que el 3 % opinó que está totalmente de acuerdo, 0 % de acuerdo, 87 % estuvo indeciso, el 10 % indicó estuvo en desacuerdo y el 0 % indicó estar totalmente en desacuerdo que el seguro Integral en la micro empresa perteneciente al régimen laboral especial sea subsidiado por el Estado, con el 50% de la contribución, con una media de 20 y una desviación estándar de 37.68

Ítem 8. ¿Sabía Usted que el costo del seguro social en la MYPE, es del 9% de la RMV del régimen laboral especial?

Tabla 18.

Resultado de ítem 8 ¿Sabía Usted que el costo del seguro social en la MYPE, es del 9% de la RMV del régimen laboral especial?

| | | | | |
|-----------------------|------------|----------|---------------|--------------------------|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| TOTALMENTE DE ACUERDO | DE ACUERDO | INDECISO | EN DESACUERDO | TOTALMENTE EN DESACUERDO |
| 6 | 15 | 7 | 2 | 0 |
| TOTALMENTE DE ACUERDO | DE ACUERDO | INDECISO | EN DESACUERDO | TOTALMENTE EN DESACUERDO |
| 20% | 50% | 23% | 7% | 0% |

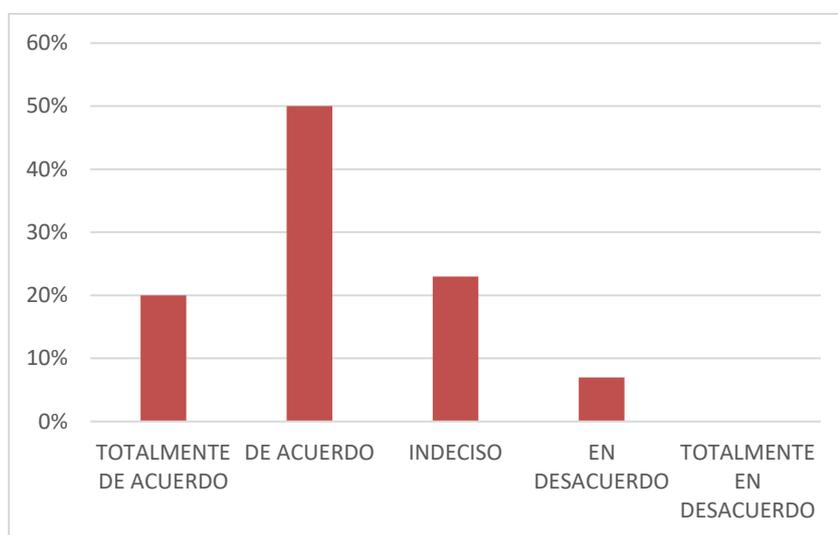


Figura 15. Gráfico del Ítem 8

Según la tabla N° 18 y la figura N° 15 al ser evaluadas y procesadas el 20 % opinó que está totalmente de acuerdo, 50 % de acuerdo, 23 % estuvo indeciso, el 7 % indicó estuvo en desacuerdo y el 0 % indicó estar totalmente en desacuerdo que el costo del seguro social en la MYPE, es del 9% de la RMV del régimen laboral especial.

Tabla 19.

Estadísticos descriptivos del ítem 8 ¿Sabía usted que el costo del seguro social en la MYPE, es del 9% de la RMV del régimen laboral especial?

| Variable | Ítem 8 | Conteo total | N | N* | NAcum | Porcentaje | PrcAcum | Media | Error estándar de la media | MediaRec |
|----------|--------|--------------|---|----|-------|------------|---------|----------|----------------------------|----------|
| Ítem 8 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 20 | 20 | 0.000000 | * | * |
| | 7 | 1 | 1 | 0 | 2 | 20 | 40 | 7.0000 | * | * |
| | 20 | 1 | 1 | 0 | 3 | 20 | 60 | 20.000 | * | * |
| | 23 | 1 | 1 | 0 | 4 | 20 | 80 | 23.000 | * | * |
| | 50 | 1 | 1 | 0 | 5 | 20 | 100 | 50.000 | * | * |

| Variable | Ítem 8 | Conteo total | N | N* | NAcum | Porcentaje | PrcAcum | Media | Error estándar de la media | Media Rec |
|----------|--------|--------------|---|----|-------|------------|---------|----------|----------------------------|-----------|
| Ítem 8 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 20 | 20 | 0.000000 | * | * |
| | 7 | 1 | 1 | 0 | 2 | 20 | 40 | 7.0000 | * | * |
| | 20 | 1 | 1 | 0 | 3 | 20 | 60 | 20.000 | * | * |
| | 23 | 1 | 1 | 0 | 4 | 20 | 80 | 23.000 | * | * |
| | 50 | 1 | 1 | 0 | 5 | 20 | 100 | 50.000 | * | * |

| Variable | Ítem 8 | Q3 | Máximo | Rango | IQR | Modo | Moda | Asimetría | Curtosis | MSSD |
|----------|--------|----|----------|-------|-----|------|------|-----------|----------|------|
| Ítem 8 | 0 | * | 0.000000 | * | * | * | 0 | * | * | * |
| | 7 | * | 7.0000 | * | * | * | 0 | * | * | * |
| | 20 | * | 20.000 | * | * | * | 0 | * | * | * |
| | 23 | * | 23.000 | * | * | * | 0 | * | * | * |
| | 50 | * | 50.000 | * | * | * | 0 | * | * | * |

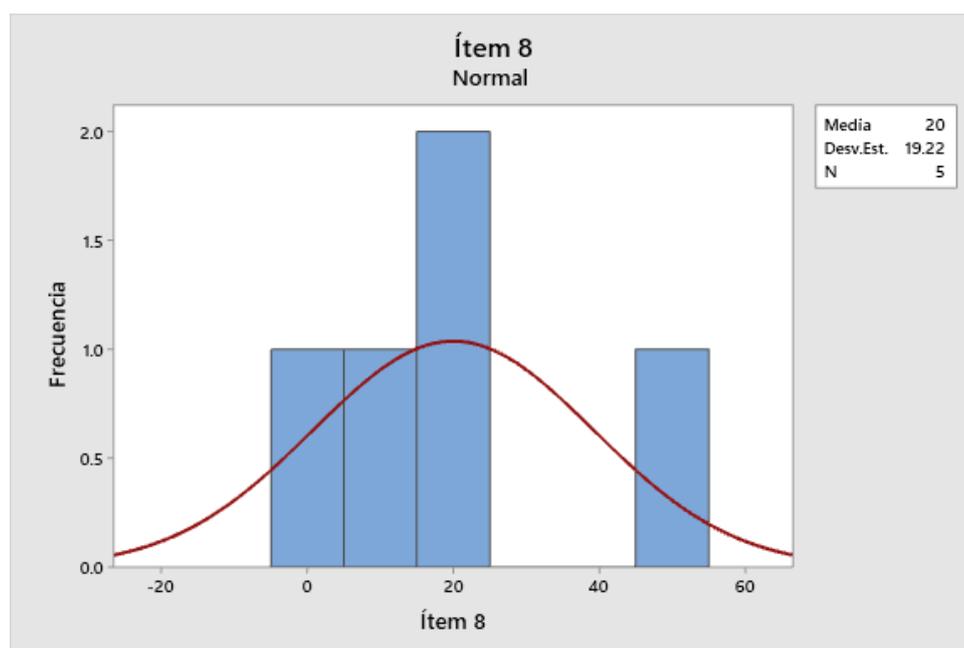


Figura 16. Gráfico del histograma del Ítem 8

El histograma también reporta que en el ítem 8 que el 20 % opinó que está totalmente de acuerdo, 50 % de acuerdo, 23 % estuvo indeciso, el 7 % indicó estuvo en desacuerdo y el 0 % indico estar totalmente en desacuerdo que el costo del seguro social en la MYPE, es del 9% de la RMV del régimen laboral especial, con una media de 20 y una desviación estándar de 19.22

Ítem 9. ¿Considera usted que la aportación del SENATI sea solo para empresas, que en el año anterior hayan tenido un promedio superior a veinte (20) trabajadores?

Tabla 20.

Resultado de ítem 9 ¿Considera usted que la aportación de SENATI sea solo para empresas, que en el año anterior hayan tenido un promedio superior a veinte (20) trabajadores?

| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|-----------------------|------------|----------|---------------|--------------------------|
| TOTALMENTE DE ACUERDO | DE ACUERDO | INDECISO | EN DESACUERDO | TOTALMENTE EN DESACUERDO |
| 24 | 1 | 4 | 1 | 0 |
| TOTALMENTE DE ACUERDO | DE ACUERDO | INDECISO | EN DESACUERDO | TOTALMENTE EN DESACUERDO |
| 81% | 3% | 13% | 3% | 0% |

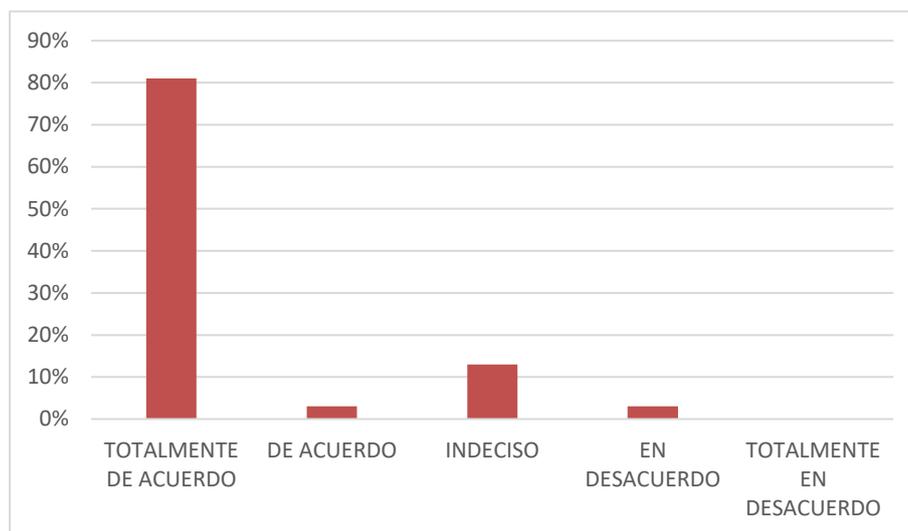


Figura 17. Gráfico del Ítem 9

Según la tabla N° 20 y la figura N°17 anterior al ser evaluadas y procesadas, el 81 % opino que está totalmente de acuerdo, 3 % de acuerdo, 13 % estuvo indeciso, el 3 % indicó estuvo en desacuerdo y el 0 % indicó estar totalmente en desacuerdo que la aportación de SENATI sea solo para empresas, que en el año anterior hayan tenido un promedio superior a veinte (20) trabajadores.

Tabla 21.

Estadísticos descriptivos del ítem 9 ¿Considera usted que la aportación de SENATI sea solo para empresas, que en el año anterior hayan tenido un promedio superior a veinte (20) trabajadores?

| Variable | Conteo total | N | N* | NACum | Porcentaje | PrcAcum | Media | Error estándar de la media | MediaRec | Desv.Est. |
|----------|--------------|---|----|-------|------------|---------|-------|----------------------------|----------|-----------|
| Ítem95 | 5 | 5 | 0 | 5 | 100 | 100 | 20.0 | 15.4 | * | 34.5 |

| Variable | Varianza | CoefVar | Suma | Suma de cuadrados | Mínimo | Q1 | Media | Q3 | Máximo | Rango |
|----------|----------|---------|-------|-------------------|--------|-----|-------|------|--------|-------|
| Ítem 9 | 1187.0 | 172.26 | 100.0 | 6748.0 | 0.0 | 1.5 | 3.0 | 47.0 | 81.0 | 81.0 |

| Variable | IQR | Modo | N para moda | Asimetría | Curtosis | MSSD |
|----------|------|------|-------------|-----------|----------|-------|
| Ítem 9 | 45.5 | 3 | 2 | 2.13 | 4.58 | 786.6 |

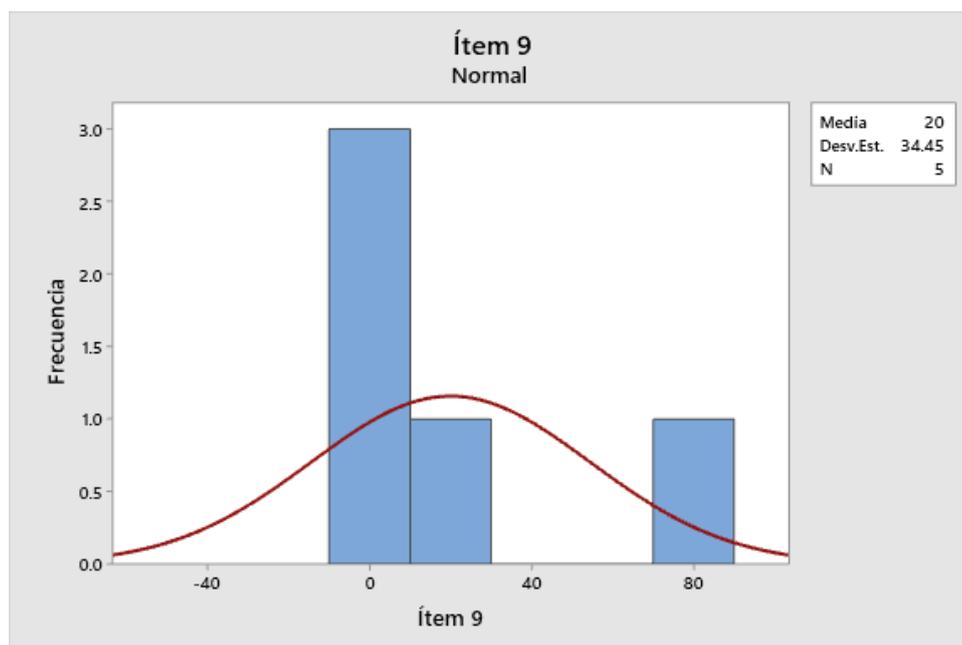


Figura 18. Gráfico del histograma del Ítem 9

El histograma también reporta que en el ítem 9 que el 81 % opinó que está totalmente de acuerdo, 3 % de acuerdo, 13 % estuvo indeciso, el 3 % indicó estuvo en desacuerdo y el 0 % indico estar totalmente en desacuerdo que la aportación de SENATI sea solo para empresas, que en el año anterior hayan tenido un promedio superior a veinte (20) trabajadores, con una media de 20 y una desviación estándar de 34.45

Ítem 10. ¿Sabía usted que la aportación de las empresas Industriales a SENATI se aplica sobre el total de la remuneración de los trabajadores con la tasa de 0.75 %?

Tabla 22.

Resultado de ítems 10 ¿Sabía Usted que la aportación de las empresas Industriales a SENATI se aplica sobre el total de la remuneración de los trabajadores con la tasa de 0.75 %?

| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|-----------------------|------------|----------|---------------|--------------------------|
| TOTALMENTE DE ACUERDO | DE ACUERDO | INDECISO | EN DESACUERDO | TOTALMENTE EN DESACUERDO |
| 5 | 3 | 22 | 0 | 0 |
| TOTALMENTE DE ACUERDO | DE ACUERDO | INDECISO | EN DESACUERDO | TOTALMENTE EN DESACUERDO |
| 17% | 10% | 73% | 0% | 0% |

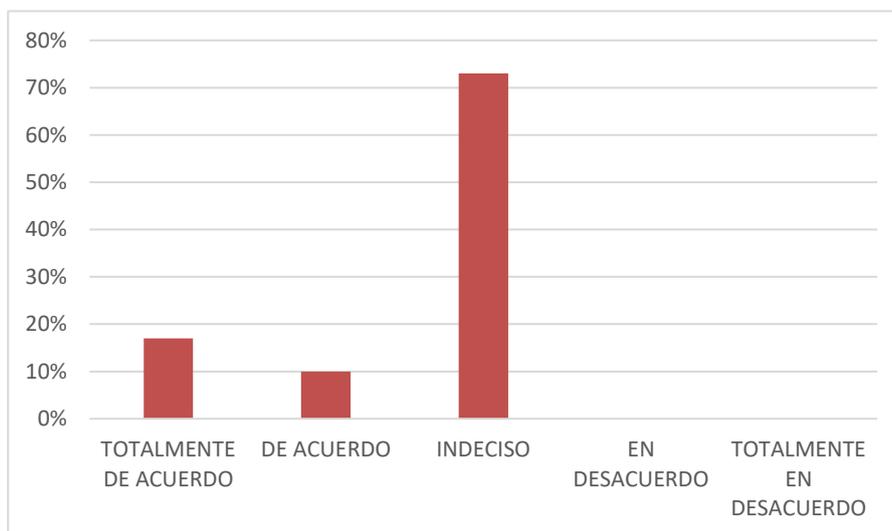


Figura 19. Gráfico del Ítem 10

Según la tabla N°22 y la figura N° 19 al ser evaluadas y procesadas el 17 % opinó que está totalmente de acuerdo, 10 % de acuerdo, 73 % estuvo indeciso, el 0 % indicó estuvo en desacuerdo y el 0 % indicó estar totalmente en desacuerdo que la aportación de las empresas Industriales a SENATI se aplica sobre el total de la remuneración de los trabajadores con la tasa de 0.75 %.

Tabla 23.

Estadísticos descriptivos del ítem 10 ¿Sabía usted que la aportación de las empresas Industriales a SENATI se aplica sobre el total de la remuneración de los trabajadores con la tasa de 0.75 %?

| Variable | Conteo total | N | N* | NACum | Porcentaje | PrcAcum | Media | Error estándar de la media | MediaRec | Desv.Est. |
|----------|--------------|---|----|-------|------------|---------|-------|----------------------------|----------|-----------|
| Ítem 10 | 5 | 5 | 0 | 5 | 100 | 100 | 20.0 | 13.6 | * | 30.5 |

| Variable | Varianza | CoefVar | Suma | Suma de cuadrados | Mínimo | Q1 | Media | Q3 | Máximo | Rango |
|----------|----------|---------|-------|-------------------|--------|-----|-------|------|--------|-------|
| Ítem 10 | 929.5 | 152.44 | 100.0 | 5718.0 | 0.0 | 0.0 | 10.0 | 45.0 | 73.0 | 73.0 |

| Variable | IQR | Modo | N para moda | Asimetría | Curtosis | MSSD |
|----------|------|------|-------------|-----------|----------|--------|
| Ítem 10 | 45.0 | 0 | 2 | 1.94 | 3.89 | 1168.4 |

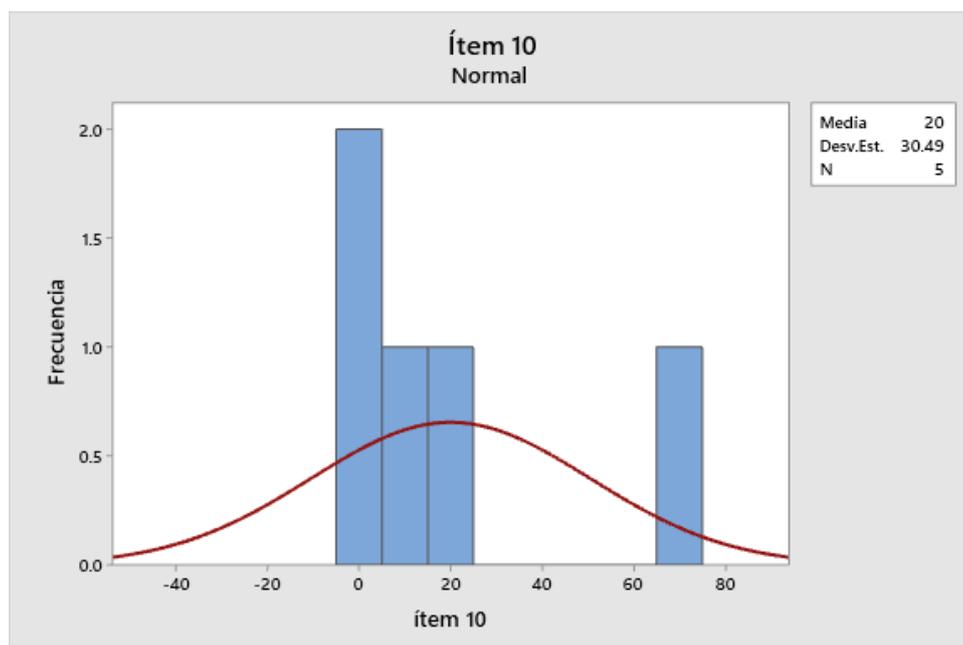


Figura 20. Gráfico del histograma del ítem 10

El histograma también reporta que en el ítem 10 que el 17 % opinó que está totalmente de acuerdo, 10 % de acuerdo, 73 % estuvo indeciso, el 0 % indicó estuvo en desacuerdo y el 0 % indicó estar totalmente en desacuerdo que la aportación de las empresas Industriales a SENATI se aplica sobre el total de la remuneración de los trabajadores con la tasa de 0.75 %, con una media de 20 y una desviación estándar de 30.49

4.1.1.3. Formalización de la MYPE

Ítem 11. ¿Considera usted que la afiliación de una MYPE al régimen laboral especial debe tener como requisito exigible que sus ventas anuales se encuentren en un rango mínimo de 150 UIT y máximo de 1700 (pequeña empresa) y no superen las 150 UIT (micro empresa) ?

Resultado de Ítems 11

Tabla 24.

¿Considera usted que la Afiliación de una MYPE al régimen laboral especial debe tener como requisito exigible que sus ventas anuales se encuentren en un rango mínimo de 150 UIT y máximo de 1700 (pequeña empresa) y no superen las 150 UIT (micro empresa).

| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|-----------------------|------------|----------|---------------|--------------------------|
| TOTALMENTE DE ACUERDO | DE ACUERDO | INDECISO | EN DESACUERDO | TOTALMENTE EN DESACUERDO |
| 7 | 16 | 7 | 0 | 0 |
| TOTALMENTE DE ACUERDO | DE ACUERDO | INDECISO | EN DESACUERDO | TOTALMENTE EN DESACUERDO |
| 24% | 53% | 23% | 0% | 0% |

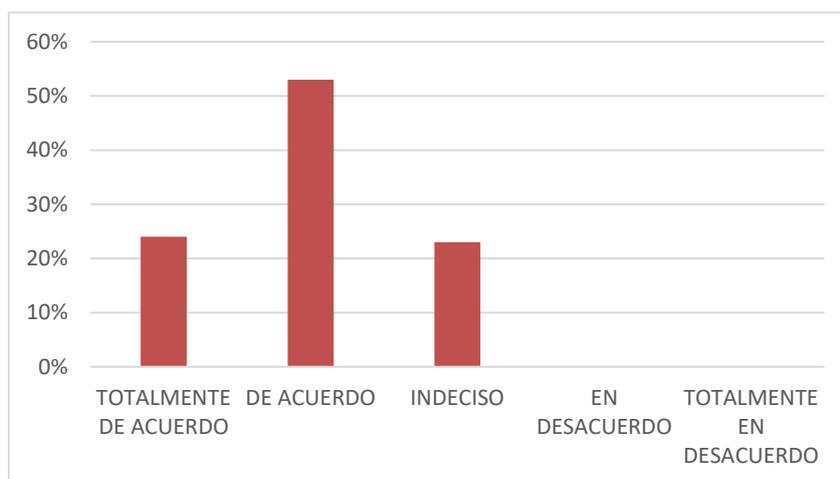


Figura 21. Gráfico del Ítem 11

Según la tabla N°24 y la figura N°21 al ser evaluadas y procesadas el 24 % opinó que está totalmente de acuerdo, 53 % de acuerdo, 23 % estuvo indeciso, el 0 % indicó estuvo en desacuerdo y el 0 % indicó estar totalmente en desacuerdo que la afiliación de una MYPE al régimen laboral especial debe tener como requisito exigible que sus ventas anuales se encuentren en un rango mínimo de 150 UIT y máximo de 1700 (pequeña empresa) y no superen las 150 UIT (micro empresa).

Tabla 25.

Estadísticos descriptivos del ítem 11 ¿Considera usted que la afiliación de una MYPE al régimen laboral especial debe tener como requisito exigible que sus ventas anuales se encuentren en un rango mínimo de 150 UIT y máximo de 1700 (pequeña empresa) y no superen las 150 UIT (micro empresa).

| Variable | Conteo total | N | N* | NAcum | Porcentaje | PrcAcum | Media | Error estándar de la media | MediaRec | Desv.Est. |
|----------|--------------|---|----|-------|------------|---------|-------|----------------------------|----------|-----------|
| Ítem 11 | 5 | 5 | 0 | 5 | 100 | 100 | 20.0 | 9.78 | * | 21.87 |

| Variable | Varianza | CoefVar | Suma | Suma de cuadrados | Mínimo | Q1 | Media | Q3 | Máximo | Rango |
|----------|----------|---------|-------|-------------------|--------|------|-------|-------|--------|-------|
| Ítem 11 | 478.50 | 109.37 | 100.0 | 3914.00 | 0.0 | 0.00 | 23.00 | 38.50 | 53.00 | 53.00 |

| Variable | IQR | Modo | N para moda | Asimetría | Curtosis | MSSD |
|----------|-------|------|-------------|-----------|----------|--------|
| Ítem 11 | 38.50 | 0 | 2 | 0.80 | 0.22 | 283.75 |

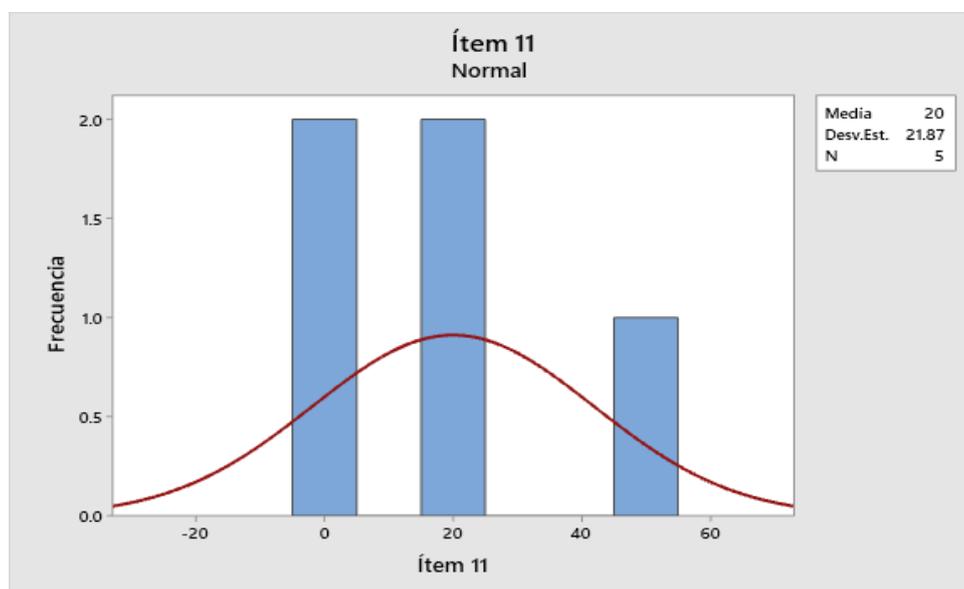


Figura 22. Gráfico del histograma del Ítem 11

El histograma también reporta que en el ítem 11 que el 24 % opinó que está totalmente de acuerdo, 53 % de acuerdo, 23 % estuvo indeciso, el 0 % indicó estar en desacuerdo y el 0 % indico estar totalmente en desacuerdo que afiliación de una MYPE al régimen laboral especial debe tener como requisito exigible que sus ventas anuales se encuentren en un rango mínimo de 150 UIT y máximo de 1700 (pequeña empresa) y no superen las 150 UIT (micro empresa), con una media de 20 y una desviación estándar de 21.87.

Ítem 12. ¿Cree Usted que los beneficios del régimen laboral especial afectan favorablemente a los resultados económicos de las empresas textiles que recién inician?

Tabla 26.

Resultado de ítem 12 ¿Cree usted que los beneficios del régimen laboral especial afectan favorablemente a los resultados económicos de las empresas textiles que recién inician?

| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|-----------------------|------------|----------|---------------|--------------------------|
| TOTALMENTE DE ACUERDO | DE ACUERDO | INDECISO | EN DESACUERDO | TOTALMENTE EN DESACUERDO |
| 21 | 3 | 3 | 3 | 0 |
| TOTALMENTE DE ACUERDO | DE ACUERDO | INDECISO | EN DESACUERDO | TOTALMENTE EN DESACUERDO |
| 70% | 10% | 10% | 10% | 0% |

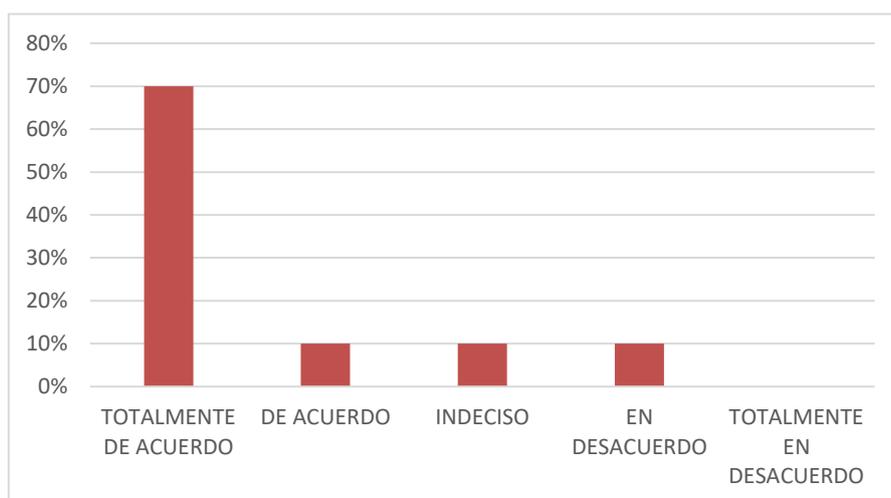


Figura 23. Gráfico del Ítem 12

Según la tabla N°26 y la figura N°23 al ser evaluadas y procesadas el 70 % opino que está totalmente de acuerdo, 10 % de acuerdo, 10 % estuvo indeciso, el 10 % indicó estuvo en desacuerdo y el 0 % indicó estar totalmente en desacuerdo los beneficios del régimen laboral especial afectan favorablemente a los resultados económicos de las empresas textiles que recién inician.

Tabla 27.

Estadísticos descriptivos del ítem 12 ¿Cree usted que los beneficios del régimen laboral especial afectan favorablemente a los resultados económicos de las empresas textiles que recién inician?

| Variable | Conteo total | N | N* | NAcum | Porcentaje | PrcAcum | Media | Error estándar de la media | MediaRec | Desv.Est. |
|----------|--------------|---|----|-------|------------|---------|-------|----------------------------|----------|-----------|
| Ítem125 | 5 | 5 | 0 | 5 | 100 | 100 | 20.0 | 12.6 | * | 28.3 |

| Variable | Varianza | CoefVar | Suma | Suma de cuadrados | Mínimo | Q1 | Media | Q3 | Máximo | Rango |
|----------|----------|---------|-------|-------------------|--------|-----|-------|------|--------|-------|
| Ítem 12 | 800.0 | 141.42 | 100.0 | 5200.00 | 0.0 | 5.0 | 10.0 | 40.0 | 70.0 | 70.0 |

| Variable | IQR | Modo | N para moda | Asimetría | Curtosis | MSSD |
|----------|------|------|-------------|-----------|----------|-------|
| Ítem 12 | 35.0 | 10 | 3 | 2.10 | 4.58 | 462.5 |

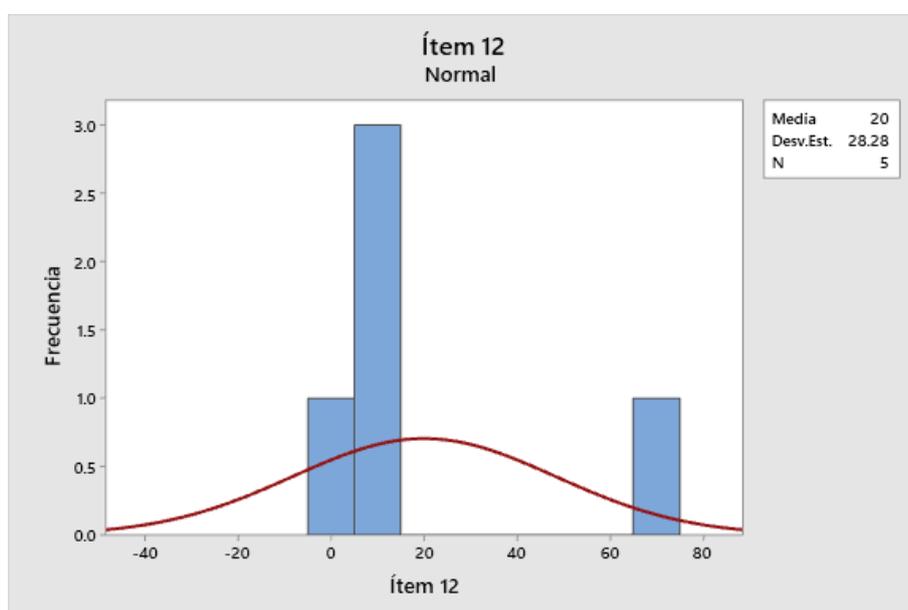


Figura 24. Gráfico del histograma del Ítem 12

El histograma también reporta que en el ítem 12 que el 70 % opinó que está totalmente de acuerdo, 10 % de acuerdo, 10 % estuvo indeciso, el 10 % indicó estuvo en desacuerdo y el 0 % indico estar totalmente en desacuerdo los beneficios del régimen laboral especial afectan favorablemente a los resultados económicos de las empresas textiles que recién inician, con una media de 20 y una desviación estándar de 28.28

4.1.2. Estadística descriptiva de la variable dependiente: Régimen Laboral Especial.

4.1.2.1. Acceso a derechos laborales

Ítem 13. ¿Considera usted que la RMV debe ser menor dentro del régimen laboral especial?

Tabla 28.

Resultado de ítem 13. ¿Considera usted que la RMV debe ser menor dentro del régimen laboral especial?

| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|-----------------------|------------|----------|---------------|--------------------------|
| TOTALMENTE DE ACUERDO | DE ACUERDO | INDECISO | EN DESACUERDO | TOTALMENTE EN DESACUERDO |
| 2 | 2 | 25 | 1 | 0 |
| TOTALMENTE DE ACUERDO | DE ACUERDO | INDECISO | EN DESACUERDO | TOTALMENTE EN DESACUERDO |
| 7% | 7% | 83% | 3% | 0% |

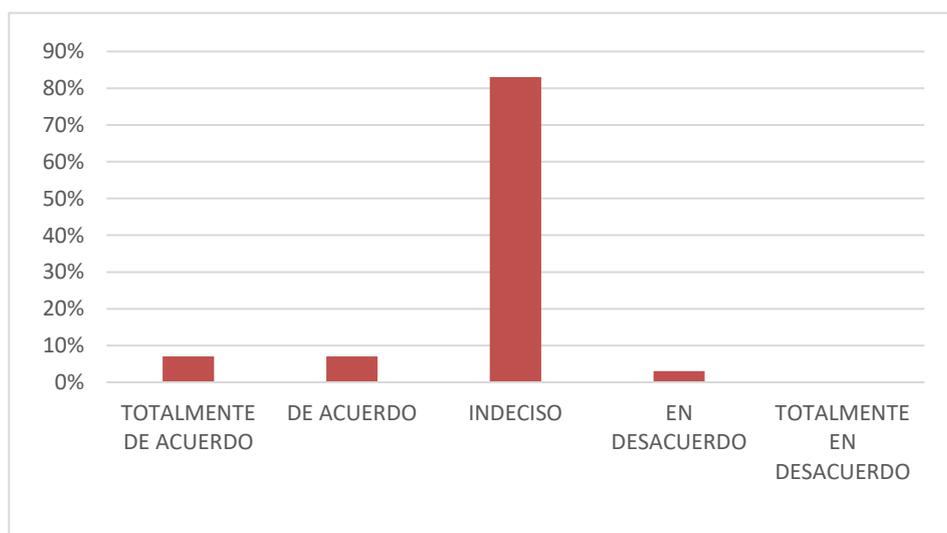


Figura 25. Gráfico del Ítem 13

Según la tabla N°28 y la figura N°25 al ser evaluadas y procesadas el 7 % opino que está totalmente de acuerdo, 7 % de acuerdo, 83 % estuvo indeciso, el 3 % indicó estuvo en desacuerdo y el 0 % indicó estar totalmente en desacuerdo que la RMV debe ser menor dentro del régimen laboral especial.

Tabla 29.

Estadísticos descriptivos del ítem 13 ¿Considera usted que la RMV debe ser menor dentro del régimen laboral especial?

| Variable | Conteo total | N | N* | NACum | Porcentaje | PrcAcum | Media | Error estándar de la media | MediaRec | Desv.Est. |
|----------|--------------|---|----|-------|------------|---------|-------|----------------------------|----------|-----------|
| Ítem 13 | 5 | 5 | 0 | 5 | 100 | 100 | 20.0 | 15.8 | * | 35.3 |

| Variable | Varianza | CoefVar | Suma | Suma de cuadrados | Mínimo | Q1 | Media | Q3 | Máximo | Rango |
|----------|----------|---------|-------|-------------------|--------|-----|-------|------|--------|-------|
| Ítem 13 | 1249.0 | 176.71 | 100.0 | 6996.0 | 0.0 | 1.5 | 7.0 | 45.0 | 83.0 | 83.0 |

| Variable | IQR | Modo | N para moda | Asimetría | Curtosis | MSSD |
|----------|------|------|-------------|-----------|----------|--------|
| Ítem 13 | 43.5 | 7 | 2 | 2.20 | 4.86 | 1523.1 |

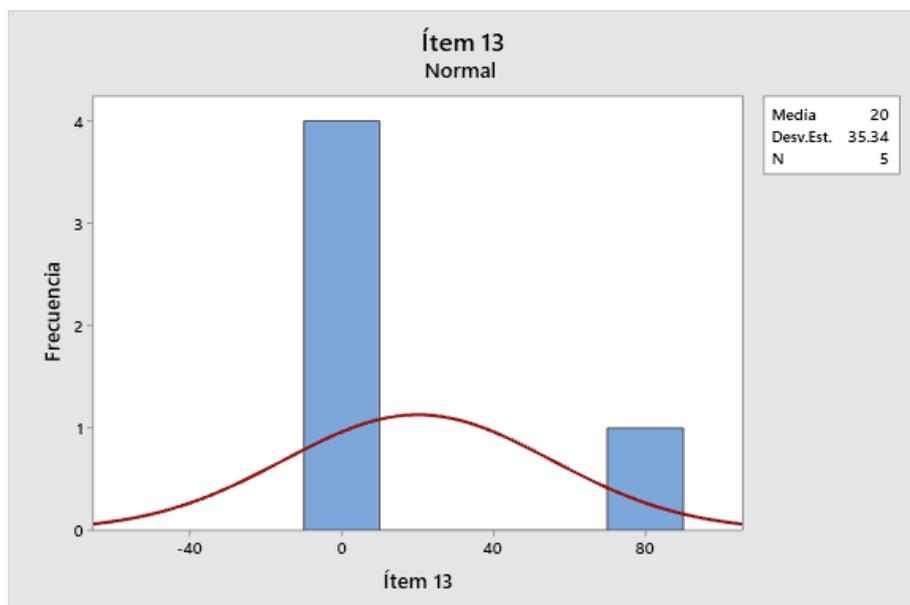


Figura 26. Gráfico del histograma del ítem 13

El histograma también reporta que en el ítem 13 que el 7 % opinó que está totalmente de acuerdo, 7 % de acuerdo, 83 % estuvo indeciso, el 3 % indicó estuvo en desacuerdo y el 0 % indicó estar totalmente en desacuerdo que la RMV debe ser menor dentro del régimen laboral especial, con una media de 20 y una desviación estándar de 35.34

Ítem 14. ¿Considera usted que la jornada de trabajo diario en el Régimen Laboral Especial debe ser de 8 horas diarias?

Tabla 30.

Resultado de Ítems 14. ¿Considera usted que la jornada de trabajo diario en el Régimen Laboral Especial debe ser de 8 horas diarias?

| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|-----------------------|------------|----------|---------------|--------------------------|
| TOTALMENTE DE ACUERDO | DE ACUERDO | INDECISO | EN DESACUERDO | TOTALMENTE EN DESACUERDO |
| 10 | 8 | 5 | 4 | 3 |
| TOTALMENTE DE ACUERDO | DE ACUERDO | INDECISO | EN DESACUERDO | TOTALMENTE EN DESACUERDO |
| 33% | 27% | 17% | 13% | 10% |

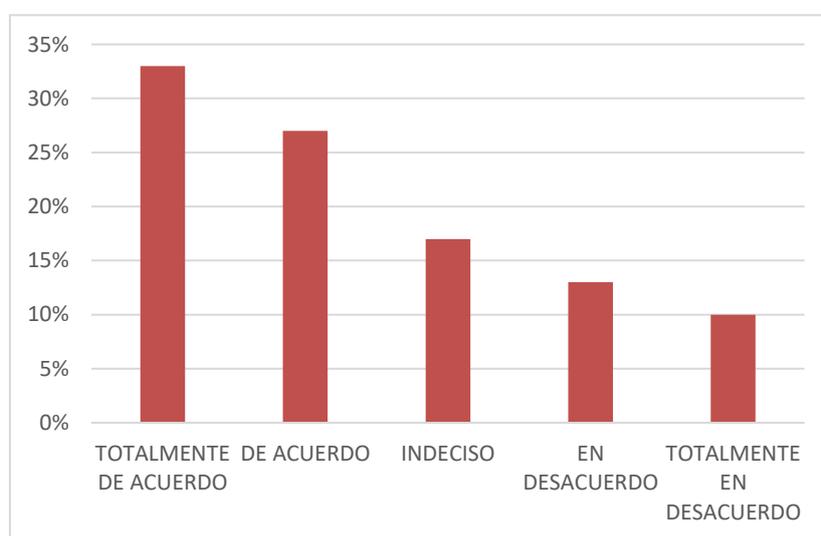


Figura 27. Gráfico del Ítem 14

Según la tabla N° 30 y la figura N°27 al ser evaluadas y procesadas el 33 % opinó que está totalmente de acuerdo, 27 % de acuerdo, 17 % estuvo indeciso, el 13 % indicó estuvo en desacuerdo y el 10 % indicó estar totalmente en desacuerdo que la jornada de trabajo diario en el Régimen Laboral Especial debe ser de 8 horas diarias.

Tabla 31.

Estadísticos descriptivos del ítem 14¿Considera usted que la jornada de trabajo diario en el Régimen Laboral Especial debe ser de 8 horas diarias?

| Variable | Conteo total | N | N* | NAcum | Porcentaje | PrcAcum | Media | Error estándar de la media | MediaRec | Desv.Est. |
|----------|--------------|---|----|-------|------------|---------|-------|----------------------------|----------|-----------|
| Ítem 14 | 5 | 5 | 0 | 5 | 100 | 100 | 20.0 | 4.34 | * | 9.70 |

| Variable | Varianza | CoefVar | Suma | Suma de cuadrados | Mínimo | Q1 | Media | Q3 | Máximo | Rango |
|----------|----------|---------|-------|-------------------|--------|-------|-------|-------|--------|-------|
| Ítem 14 | 94.00 | 48.48 | 100.0 | 2376.00 | 10.00 | 11.50 | 17.00 | 30.00 | 33.00 | 23.00 |

| Variable | IQR | Modo | N para moda | Asimetría | Curtosis | MSSD |
|----------|-------|------|-------------|-----------|----------|-------|
| Ítem 14 | 18.50 | * | 0 | 0.53 | -1.85 | 20.13 |

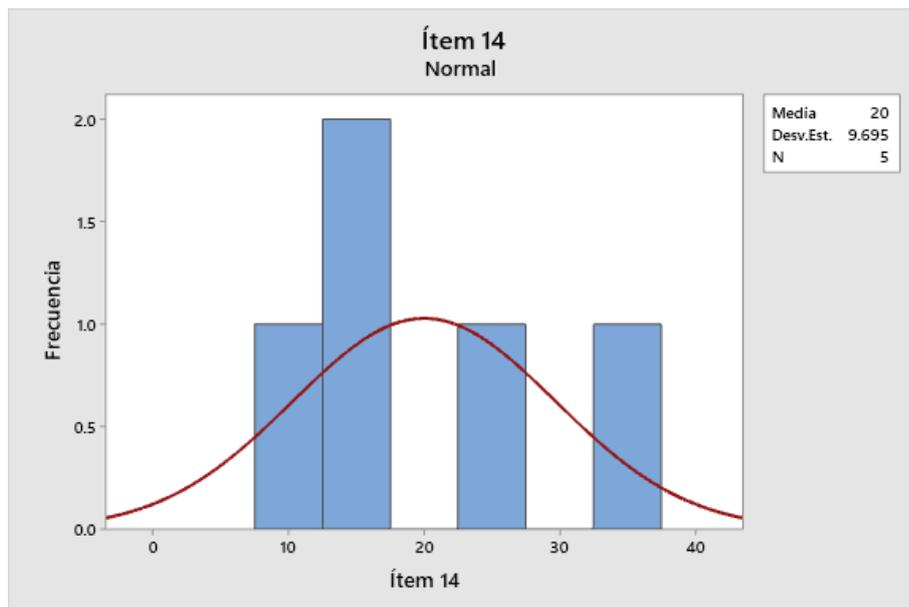


Figura 28. Gráfico del histograma del Ítem 14

El histograma también reporta que en el ítem 14 que el 33 % opinó que está totalmente de acuerdo, 27 % de acuerdo, 17 % estuvo indeciso, el 13 % indicó estuvo en desacuerdo y el 10 % indicó estar totalmente en desacuerdo que la jornada de trabajo diario en el Régimen Laboral Especial debe ser de 8 horas diarias, con una media de 20 y una desviación estándar de 9.69

Ítem 15. ¿Considera usted que las dos primeras horas extras en el Régimen Laboral Especial están siendo acatadas por las empresas a pesar de tener un costo legal que no puede ser inferior al 25% por hora calculada sobre la remuneración mensual del trabajador?

Tabla 32.

Resultado de ítem 15. ¿Considera usted que las dos primeras horas extras en el Régimen Laboral Especial están siendo acatadas por las empresas a pesar de tener un costo legal que no puede ser inferior al 25% por hora calculada sobre la remuneración mensual del trabajador?

| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|-----------------------|------------|----------|---------------|--------------------------|
| TOTALMENTE DE ACUERDO | DE ACUERDO | INDECISO | EN DESACUERDO | TOTALMENTE EN DESACUERDO |
| 23 | 1 | 0 | 5 | 1 |
| TOTALMENTE DE ACUERDO | DE ACUERDO | INDECISO | EN DESACUERDO | TOTALMENTE EN DESACUERDO |
| 77% | 3% | 0% | 17% | 3% |

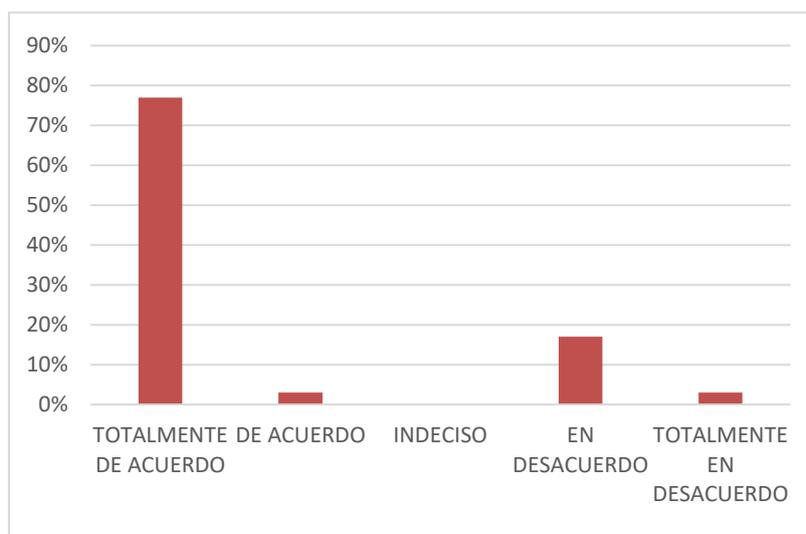


Figura 29. Gráfico del Ítem 15

Según la tabla N° 32 y la figura N° 29 al ser evaluadas y procesadas el 77 % opinó que está totalmente de acuerdo, 3 % de acuerdo, 0 % estuvo indeciso, el 17 % indicó estuvo en desacuerdo y el 3 % indicó estar totalmente en desacuerdo que las dos primeras horas extras en el régimen laboral especial están siendo acatadas por las empresas a pesar de tener un costo legal que no puede ser inferior al 25% por hora calculada sobre la remuneración mensual del trabajador.

Tabla 33.

Estadísticos descriptivos del ítem 15. ¿Considera usted que las dos primeras horas extras en el Régimen Laboral Especial están siendo acatadas por las empresas a pesar de tener un costo legal que no puede ser inferior al 25% por hora calculada sobre la remuneración mensual del trabajador?

| Variable | Conteo total | N | N* | NAcum | Porcentaje | PrcAcum | Media | Error estándar de la media | MediaRec | Desv.Est. |
|----------|--------------|---|----|-------|------------|---------|-------|----------------------------|----------|-----------|
| Ítem 15 | 5 | 5 | 0 | 5 | 100 | 100 | 20.0 | 14.6 | * | 32.5 |

| Variable | Varianza | CoefVar | Suma | Suma de cuadrados | Mínimo | Q1 | Media | Q3 | Máximo | Rango |
|----------|----------|---------|-------|-------------------|--------|-----|-------|------|--------|-------|
| Ítem 15 | 159.0 | 162.71 | 100.0 | 6236.0 | 0.0 | 1.5 | 3.0 | 47.0 | 77.0 | 77.0 |

| Variable | IQR | Modo | N para moda | Asimetría | Curtosis | MSSD |
|----------|------|------|-------------|-----------|----------|-------|
| Ítem 15 | 45.5 | 3 | 2 | 2.02 | 4.13 | 746.3 |

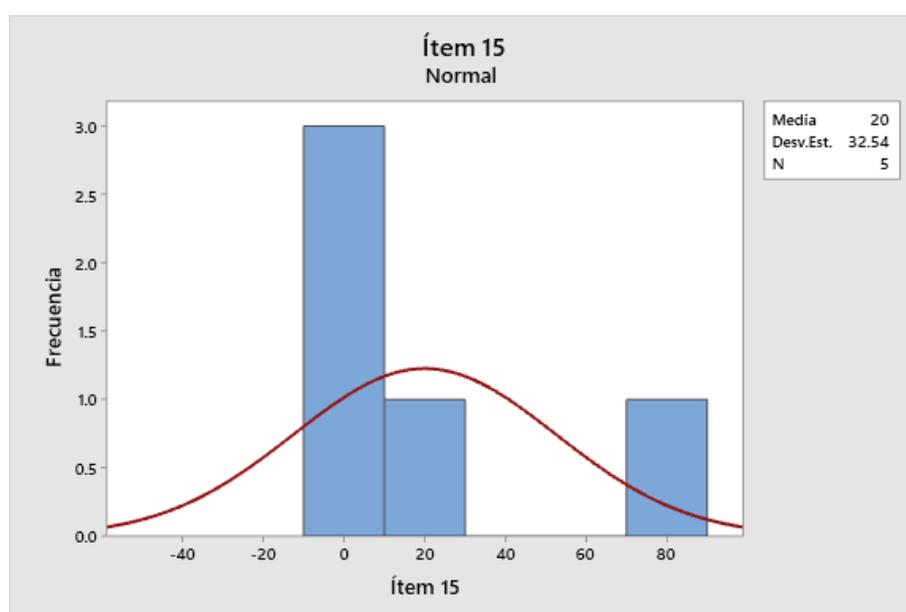


Figura 30. Gráfico del histograma del Ítem 15

El histograma también reporta que en el ítem 15 que el 77 % opinó que está totalmente de acuerdo, 3 % de acuerdo, 0 % estuvo indeciso, el 17 % indicó estuvo en desacuerdo y el 3 % indico estar totalmente en desacuerdo que las dos primeras horas extras en el Régimen Laboral Especial están siendo acatadas por las empresas a pesar de tener un costo legal que no puede ser inferior al 25% por hora calculada sobre la remuneración mensual del trabajador, con una media de 20 y una desviación estándar de 32.54

Ítem 16. ¿Considera usted que las horas extras en el Régimen Laboral Especial están siendo acatadas por las empresas a pesar de tener un costo laboral de 35% de sobretasa pasada las 2 primeras horas de sobretiempo?

Tabla 34.

Resultado del ítem 16 ¿Considera usted que las horas extras en el Régimen Laboral Especial están siendo acatadas por las empresas a pesar de tener un costo laboral de 35% de sobretasa pasada las 2 primeras horas de sobretiempo?

| | | | | |
|-----------------------|------------|----------|---------------|--------------------------|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| TOTALMENTE DE ACUERDO | DE ACUERDO | INDECISO | EN DESACUERDO | TOTALMENTE EN DESACUERDO |
| 9 | 14 | 2 | 5 | 0 |
| TOTALMENTE DE ACUERDO | DE ACUERDO | INDECISO | EN DESACUERDO | TOTALMENTE EN DESACUERDO |
| 30% | 47% | 7% | 160% | 0% |

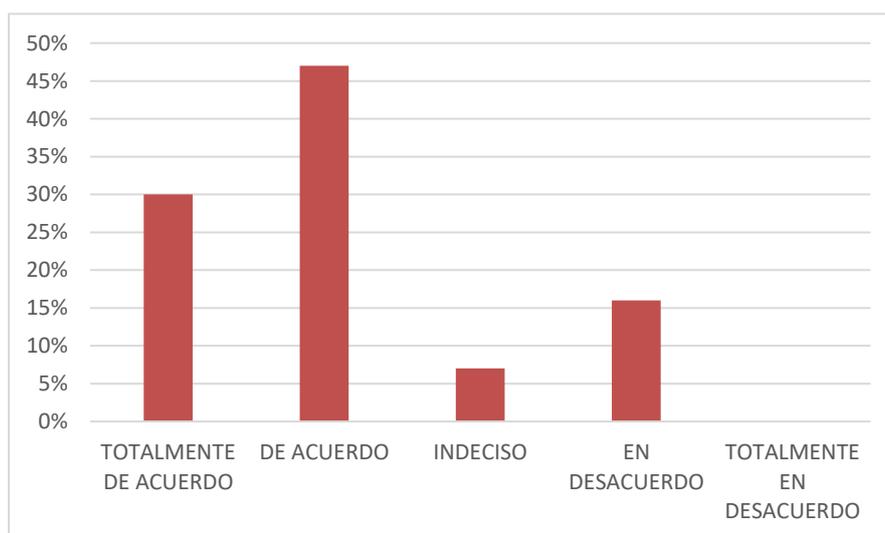


Figura 31. Gráfico del Ítem 16

Según la tabla N°34 y la figura N° 31 al ser evaluadas y procesadas el 30 % opinó que está totalmente de acuerdo, 47 % de acuerdo, 7 % estuvo indeciso, el 16 % indicó estuvo en desacuerdo y el 0 % indicó estar totalmente en desacuerdo que las horas extras en el régimen laboral especial están siendo acatadas por las empresas a pesar de tener un costo laboral de 35% de sobretasa pasada las 2 primeras horas de sobretiempo.

Tabla 35.

Estadísticos descriptivos del ítem 16 ¿Considera usted que las horas extras en el Régimen Laboral Especial están siendo acatadas por las empresas a pesar de tener un costo laboral de 35% de sobretasa pasada las 2 primeras horas de sobretiempo?

| Variable | Conteo total | N | N* | NACum | Porcentaje | PrcAcum | Media | Error estándar de la media | MediaRec | Desv.Est. |
|----------|--------------|---------|-------------|-------------------|------------|---------|-------|----------------------------|----------|-----------|
| Ítem 16 | 5 | 5 | 0 | 5 | 100 | 100 | 20.0 | 8.41 | * | 18.80 |
| Variable | Varianza | CoefVar | Suma | Suma de cuadrados | Mínimo | Q1 | Media | Q3 | Máximo | Rango |
| Ítem 16 | 353.50 | 94.01 | 100.0 | 3414.00 | 0.0 | 3.50 | 16.00 | 38.50 | 47.00 | 47.00 |
| Variable | IQR | Modo | N para moda | Asimetría | Curtosis | MSSD | | | | |
| Ítem 16 | 35.00 | * | 0 | 0.65 | -0.70 | 278.25 | | | | |

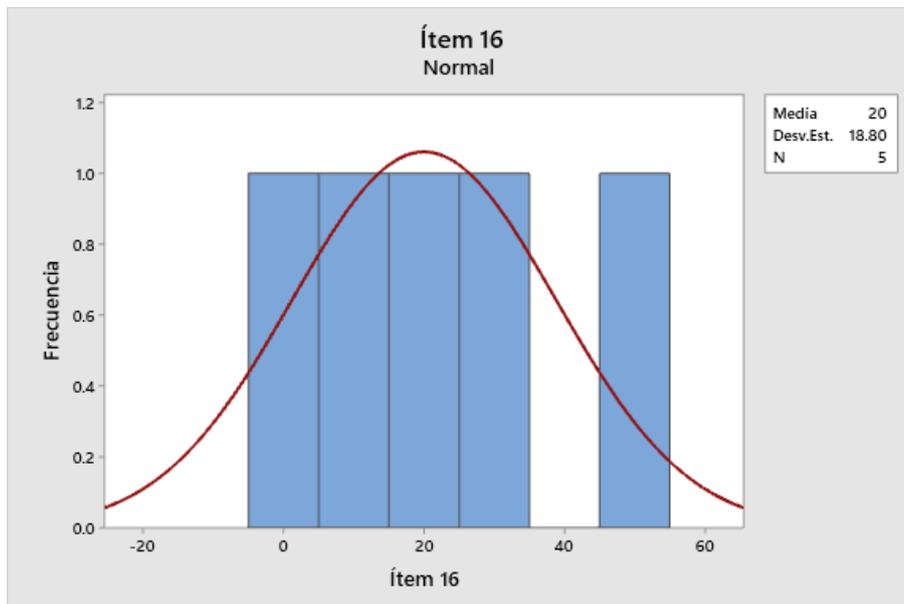


Figura 32. Gráfico del histograma del ítem 16

El histograma también reporta que en el ítem 16 que el 30 % opinó que está totalmente de acuerdo, 47 % de acuerdo, 7 % estuvo indeciso, el 16 % indicó estuvo en desacuerdo y el 0 % indicó estar totalmente en desacuerdo que las horas extras en el régimen laboral especial están siendo acatadas por las empresas a pesar de tener un costo laboral de 35% de sobretasa pasada las 2 primeras horas de sobretiempo, con una media de 20 y una desviación estándar de 18.80

4.1.2.2. Costos legales.

Ítem 17. ¿Considera usted que el despido injustificado para las Mypes del Régimen Laboral Especial tienen un tope máximo hasta de 90 remuneraciones diarias (micro empresa) y como tope máximo de ciento veinte (120) remuneraciones diarias (pequeñas empresas)?

Tabla 36.

Resultados del ítem 17 ¿Considera usted que el despido injustificado para las Mypes del Régimen Laboral Especial tienen un tope máximo hasta de 90 remuneraciones diarias(micro empresa) y como tope máximo de ciento veinte (120) remuneraciones diarias (pequeñas empresas)?

| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|-----------------------|------------|----------|---------------|--------------------------|
| TOTALMENTE DE ACUERDO | DE ACUERDO | INDECISO | EN DESACUERDO | TOTALMENTE EN DESACUERDO |
| 5 | 5 | 15 | 4 | 1 |
| TOTALMENTE DE ACUERDO | DE ACUERDO | INDECISO | EN DESACUERDO | TOTALMENTE EN DESACUERDO |
| 17% | 17% | 50% | 13% | 3% |

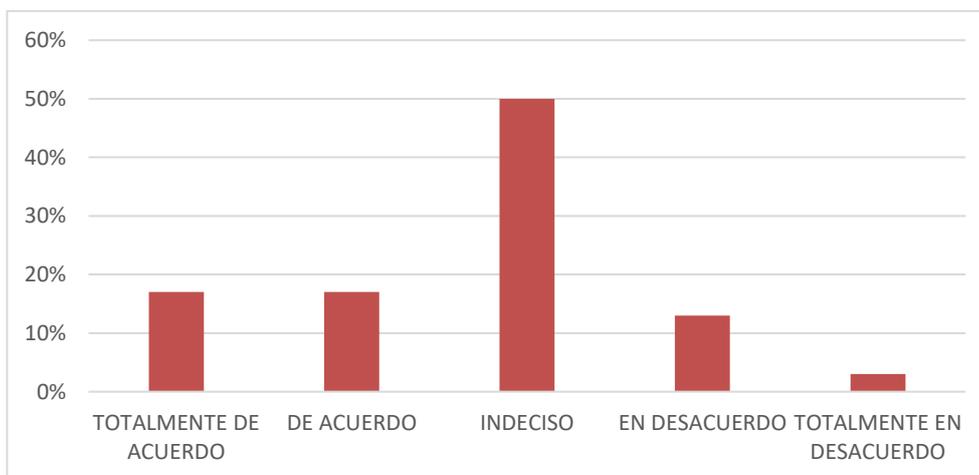


Figura 33. Gráfico del Ítem 17

Según la tabla N°36 y el gráfico N° 33 al ser evaluadas y procesadas el 17 % opinó que está totalmente de acuerdo, 17 % de acuerdo, 50 % estuvo indeciso, el 13 % indicó estuvo en desacuerdo y el 3 % indicó estar totalmente en desacuerdo que el despido injustificado para las Mypes del Régimen Laboral Especial tienen un tope máximo hasta de 90 remuneraciones diarias (micro empresa) y como tope máximo de ciento veinte (120) remuneraciones diarias (pequeñas empresas).

Tabla 37.

Estadísticos descriptivos del ítem 17 ¿Considera usted que el despido injustificado para las Mypes del Régimen Laboral Especial tienen un tope máximo hasta de 90 remuneraciones diarias(micro empresa) y como tope máximo de ciento veinte (120) remuneraciones diarias (pequeñas empresas)?

| Variable | Conteo total | N | N* | NACum | Porcentaje | PrcAcum | Media | Error estándar de la media | MediaRec | Desv.Est. |
|----------|--------------|---|----|-------|------------|---------|-------|----------------------------|----------|-----------|
| Ítem 17 | 5 | 5 | 0 | 5 | 100 | 100 | 20.0 | 7.94 | * | 17.72 |

| Variable | Varianza | CoefVar | Suma | Suma de cuadrados | Mínimo | Q1 | Media | Q3 | Máximo | Rango |
|----------|----------|---------|-------|-------------------|--------|------|-------|-------|--------|-------|
| Ítem 17 | 314.00 | 88.60 | 100.0 | 3256.00 | 3.00 | 8.00 | 17.00 | 33.50 | 50.00 | 47.00 |

| Variable | IQR | Modo | N para moda | Asimetría | Curtosis | MSSD |
|----------|-------|------|-------------|-----------|----------|--------|
| Ítem 17 | 25.50 | 17 | 2 | 1.62 | 3.36 | 319.75 |

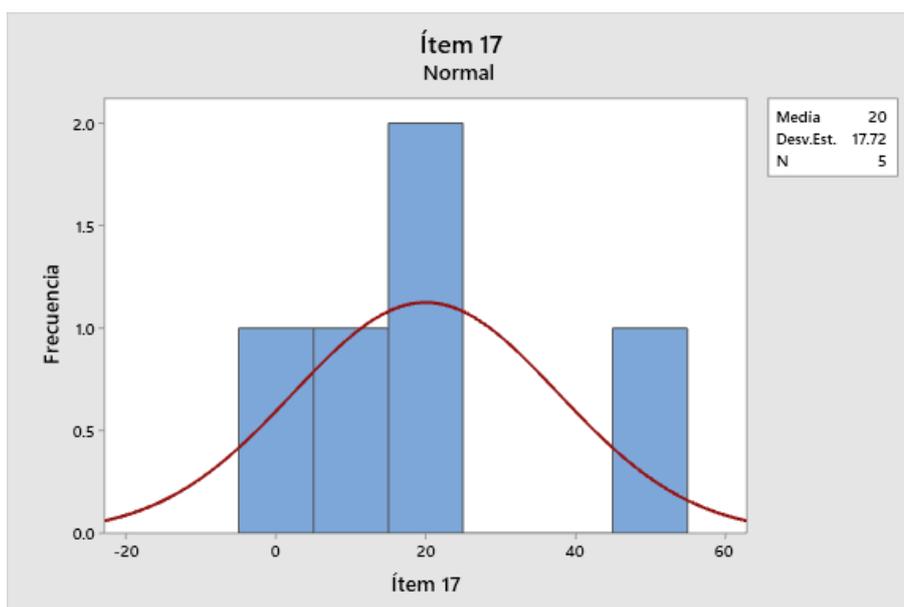


Figura 34. Gráfico del histograma del ítem 17

El histograma también reporta que en el ítem 17 que el 17 % opinó que está totalmente de acuerdo, 17 % de acuerdo, 50 % estuvo indeciso, el 13 % indicó estuvo en desacuerdo y el 3 % indicó estar totalmente en desacuerdo que el despido injustificado para las Mypes del Régimen Laboral Especial tienen un tope máximo hasta de 90 remuneraciones diarias (micro empresa) y como tope máximo de ciento veinte (120) remuneraciones diarias (pequeñas empresas), con una media de 20 y una desviación estándar de 17.72

Ítem 18. ¿Considera usted que el descanso vacacional de 15 días por año es favorable para las Mypes del Régimen Laboral Especial?

Tabla 38.

Resultados de Ítem 18 ¿Considera usted que el descanso vacacional de 15 días por año es favorable para las Mypes del Régimen Laboral Especial?

| | | | | |
|-----------------------|------------|----------|---------------|--------------------------|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| TOTALMENTE DE ACUERDO | DE ACUERDO | INDECISO | EN DESACUERDO | TOTALMENTE EN DESACUERDO |
| 7 | 9 | 4 | 8 | 2 |
| TOTALMENTE DE ACUERDO | DE ACUERDO | INDECISO | EN DESACUERDO | TOTALMENTE EN DESACUERDO |
| 23% | 30% | 13% | 27% | 7% |

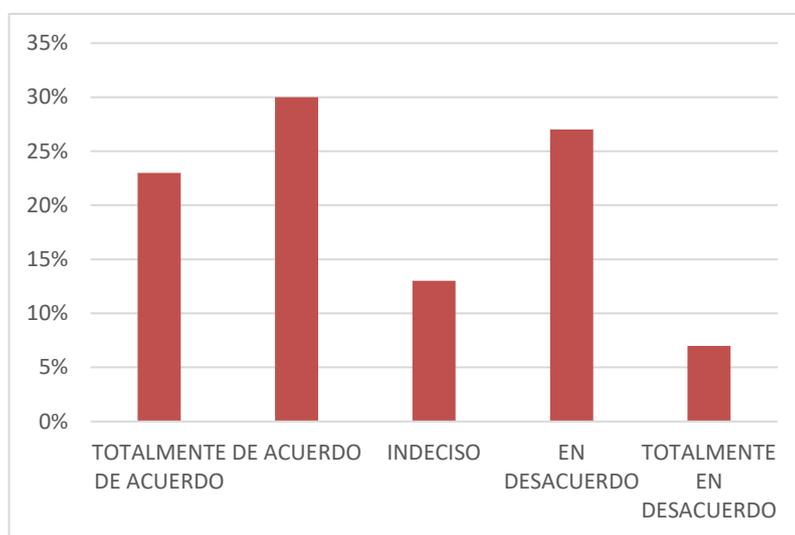


Figura 35. Gráfico del Ítem 18

Según la tabla N° 38 y el gráfico N°35 al ser evaluadas y procesadas el 23 % opinó que está totalmente de acuerdo, 30 % de acuerdo, 13 % estuvo indeciso, el 27 % indicó estuvo en desacuerdo y el 7 % indicó estar totalmente en desacuerdo que el descanso vacacional de 15 días por año es favorable para las Mypes del Régimen Laboral Especial.

Tabla 39.

Estadísticos descriptivos del ítem 18 ¿Considera usted que el descanso vacacional de 15 días por año es favorable para las Mypes del Régimen Laboral Especial?.

| Variable | Conteo total | N | N* | NACum | Porcentaje | PrcAcum | Media | Error estándar de la media | MediaRec | Desv.Est. |
|----------|--------------|---|----|-------|------------|---------|-------|----------------------------|----------|-----------|
| Ítem 18 | 5 | 5 | 0 | 5 | 100 | 100 | 20.0 | 4.34 | * | 9.70 |

| Variable | Varianza | CoefVar | Suma | Suma de cuadrados | Mínimo | Q1 | Media | Q3 | Máximo | Rango |
|----------|----------|---------|-------|-------------------|--------|-------|-------|-------|--------|-------|
| Ítem 18 | 94.00 | 48.48 | 100.0 | 2376.00 | 7.00 | 10.00 | 23.00 | 28.50 | 30.00 | 23.00 |

| Variable | IQR | Modo | N para moda | Asimetría | Curtosis | MSSD |
|----------|-------|------|-------------|-----------|----------|--------|
| Ítem 18 | 18.50 | * | 0 | -0.53 | -1.85 | 116.75 |

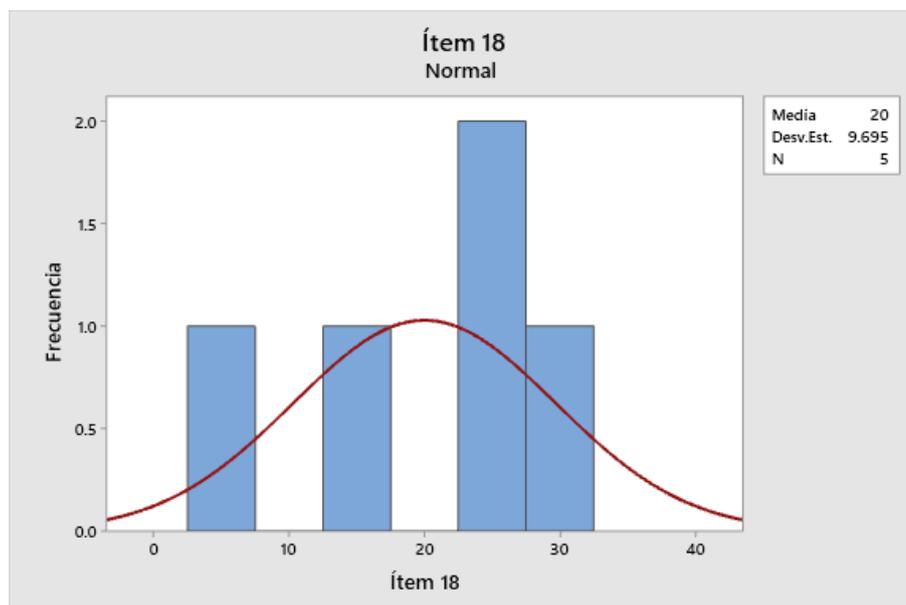


Figura 36. Gráfico del histograma del Ítem 18

El histograma también reporta que en el ítem 18 que el 23 % opinó que está totalmente de acuerdo, 30 % de acuerdo, 13 % estuvo indeciso, el 27 % indicó estuvo en desacuerdo y el 7 % indico estar totalmente en desacuerdo que el descanso vacacional de 15 días por año es favorable para las Mypes del Régimen Laboral Especial, con una media de 20 y una desviación estándar de 9.695

Ítem 19. ¿Está bien que la compensación por tiempo de servicios sean depositadas en dos oportunidades semestrales (mayo y noviembre).?

Tabla 40.

Resultados del ítem 19 ¿Está bien que la compensación por tiempo de servicios sean depositadas en dos oportunidades semestrales (mayo y noviembre).?

| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|-----------------------|------------|----------|---------------|--------------------------|
| TOTALMENTE DE ACUERDO | DE ACUERDO | INDECISO | EN DESACUERDO | TOTALMENTE EN DESACUERDO |
| 14 | 15 | 2 | 2 | 0 |
| TOTALMENTE DE ACUERDO | DE ACUERDO | INDECISO | EN DESACUERDO | TOTALMENTE EN DESACUERDO |
| 47% | 39% | 7% | 7% | 0% |

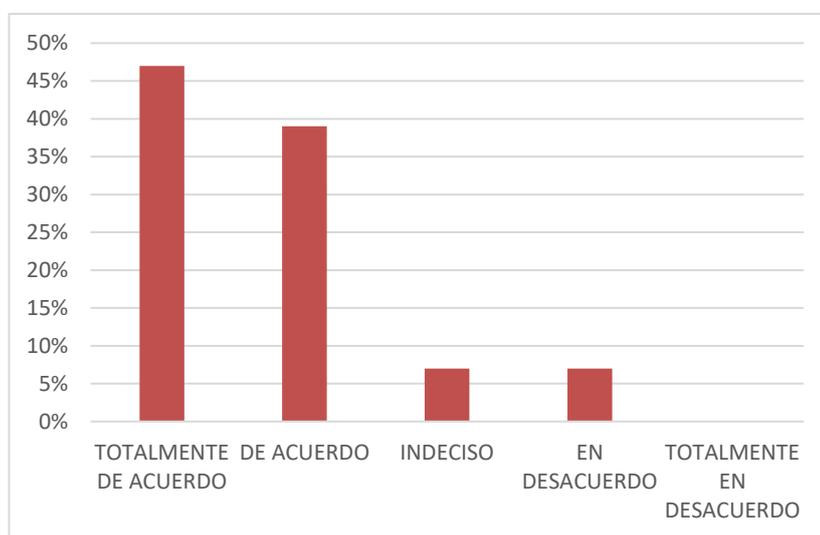


Figura 37. Gráfico del Ítem 19

Según la tabla N° 40 y el gráfico N° 37 al ser evaluadas y procesadas el 47 % opinó que está totalmente de acuerdo, 39 % de acuerdo, 7 % estuvo indeciso, el 7 % indicó estuvo en desacuerdo y el 0 % indicó estar totalmente en desacuerdo que la compensación por tiempo de servicios sean depositadas en dos oportunidades semestrales (mayo y noviembre).

Tabla 41.

Estadísticos descriptivos del ítem 19 ¿Está bien que la compensación por tiempo de servicios sean depositadas en dos oportunidades semestrales (mayo y noviembre).?

| Variable | Conteo total | N | N* | NACum | Porcentaje | PrcAcum | Media | Error estándar de la media | MediaRec | Desv.Est. |
|----------|--------------|---|----|-------|------------|---------|-------|----------------------------|----------|-----------|
| Ítem 19 | 5 | 5 | 0 | 5 | 100 | 100 | 20.0 | 9.56 | * | 21.38 |

| Variable | Varianza | CoefVar | Suma | Suma de cuadrados | Mínimo | Q1 | Media | Q3 | Máximo | Rango |
|----------|----------|---------|-------|-------------------|--------|------|-------|-------|--------|-------|
| Ítem 19 | 457.00 | 106.89 | 100.0 | 3828.00 | 0.0 | 3.50 | 7.00 | 43.00 | 47.00 | 47.00 |

| Variable | IQR | Modo | N para moda | Asimetría | Curtosis | MSSD |
|----------|-------|------|-------------|-----------|----------|--------|
| Ítem 19 | 39.50 | 7 | 2 | 0.60 | -2.74 | 142.13 |

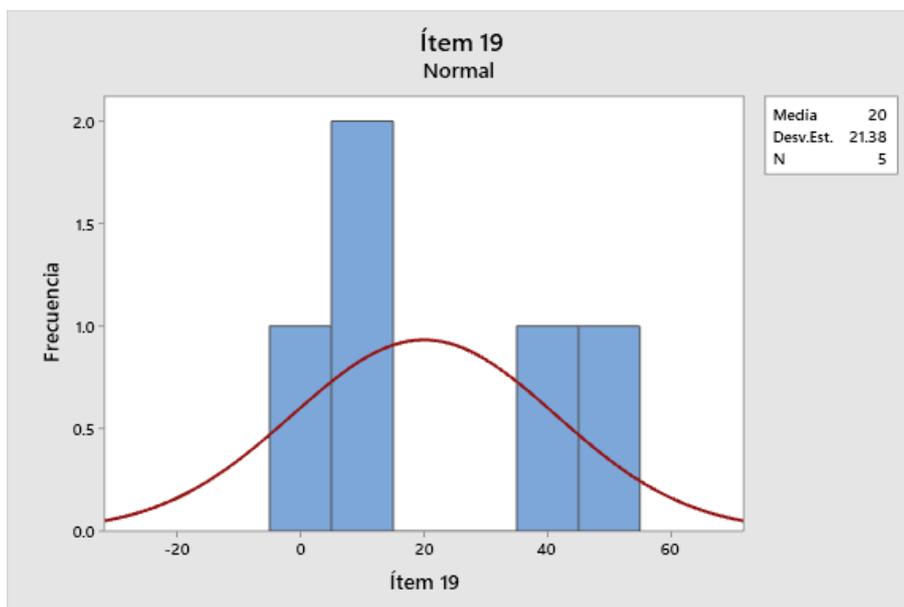


Figura 38. Gráfico del histograma del Ítem 19

El histograma también reporta que en el ítem 19 que 47 % opinó que está totalmente de acuerdo, 39 % de acuerdo, 7 % estuvo indeciso, el 7 % indicó estuvo en desacuerdo y el 0 % indicó estar totalmente en desacuerdo que la compensación por tiempo de servicios sean depositadas en dos oportunidades semestrales (mayo y noviembre), con una media de 20 y una desviación estándar de 23.38

Ítem 20. ¿Considera usted que la empresa está cumpliendo con el beneficio de la asignación familiar equivalente del 10% de la RMV.?

Tabla 42.

Resultados de ítem 20 ¿Considera usted que la empresa está cumpliendo con el beneficio de la asignación familiar equivalente del 10% de la RMV.?

| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|-----------------------|------------|----------|---------------|--------------------------|
| TOTALMENTE DE ACUERDO | DE ACUERDO | INDECISO | EN DESACUERDO | TOTALMENTE EN DESACUERDO |
| 8 | 12 | 6 | 2 | 2 |
| TOTALMENTE DE ACUERDO | DE ACUERDO | INDECISO | EN DESACUERDO | TOTALMENTE EN DESACUERDO |
| 27% | 40% | 19% | 7% | 7% |

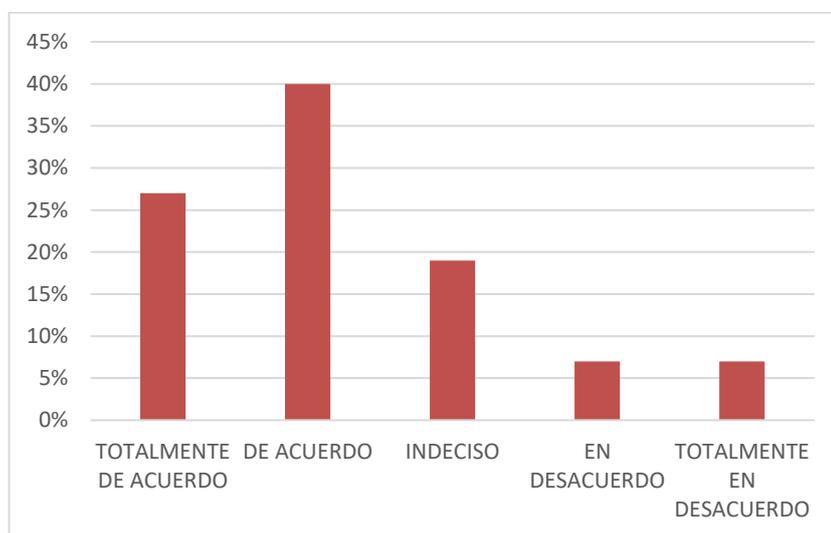


Figura 39. Gráfico del Ítem 20

Según la tabla N°42 y el gráfico N° 39 anterior al ser evaluadas y procesadas, el 27 % opinó que está totalmente de acuerdo, 40 % de acuerdo, 19 % estuvo indeciso, el 7 % indicó estuvo en desacuerdo y el 7 % indicó estar totalmente en desacuerdo que la empresa está cumpliendo con el beneficio de la asignación familiar equivalente del 10% de la RMV.

Tabla 43.

Estadísticos descriptivos del ítem 20 ¿Considera usted que la empresa está cumpliendo con el beneficio de la asignación familiar equivalente del 10% de la RMV.?

| Variable | Conteo total | N | N* | NAcum | Porcentaje | PrcAcum | Media | Error estándar de la media | MediaRec | Desv.Est. |
|----------|--------------|---|----|-------|------------|---------|-------|----------------------------|----------|-----------|
| Ítem 20 | 5 | 5 | 0 | 5 | 100 | 100 | 20.0 | 6.28 | * | 14.04 |

| Variable | Varianza | CoefVar | Suma | Suma de cuadrados | Mínimo | Q1 | Media | Q3 | Máximo | Rango |
|----------|----------|---------|-------|-------------------|--------|------|-------|-------|--------|-------|
| Ítem 20 | 197.00 | 70.18 | 100.0 | 2788.00 | 7.00 | 7.00 | 19.00 | 33.50 | 40.00 | 33.00 |

| Variable | IQR | Modo | N para moda | Asimetría | Curtosis | MSSD |
|----------|-------|------|-------------|-----------|----------|-------|
| Ítem 20 | 26.50 | 7 | 2 | 0.59 | -0.93 | 94.25 |

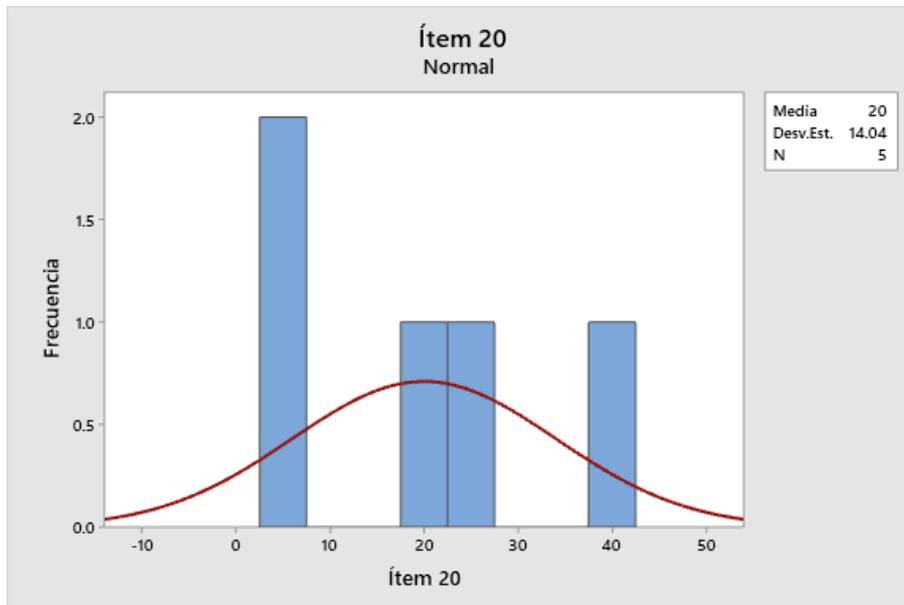


Figura 40. Gráfico del histograma del ítem 20

El histograma también reporta que en el ítem 20 que el 27 % opinó que está totalmente de acuerdo, 40 % de acuerdo, 19 % estuvo indeciso, el 7 % indicó estuvo en desacuerdo y el 7 % indicó estar totalmente en desacuerdo que la empresa está cumpliendo con el beneficio de la asignación familiar equivalente del 10% de la RMV, con una media de 20 y una desviación estándar de 14.04

4.2. Resultados de la estadística inferencial para la contrastación de las hipótesis

4.2.1. Resultados de la contrastación de las hipótesis específicas

4.2.1.1. Primera hipótesis específica

H₁: Existe relación significativa entre la fiscalización laboral y el Régimen Especial en las empresas textiles de la Urbanización Zárata, año 2018.

H₀: No existe relación significativa entre la fiscalización laboral y el Régimen Especial en las empresas textiles de la Urbanización Zárata, año 2018.

a) Comparación de dos muestras - Fiscalización Laboral & Régimen Especial de empresas Textiles

Muestra 1: Fiscalización Laboral

Muestra 2: Régimen especial empresas textil

Selección de la Variable: Fiscalización Laboral

Muestra 1: 6 valores en el rango de 8.0 a 27.0

Muestra 2: 6 valores en el rango de 3.0 a 10.0

b) Resumen Estadístico de la comparación de dos muestras - Fiscalización Laboral & Régimen Especial Empresas Textiles

Tabla 44.
Resumen estadístico de la comparación de dos muestras - Fiscalización Laboral & Régimen Especial de empresas textiles

| | <i>Fiscalización Laboral</i> | <i>Régimen especial empresas Textil</i> |
|--------------------------|------------------------------|---|
| Recuento | 6 | 6 |
| Promedio | 20.6667 | 6.33333 |
| Desviación Estándar | 7.76316 | 2.50333 |
| Coeficiente de Variación | 37.5637% | 39.5263% |
| Mínimo | 8.0 | 3.0 |
| Máximo | 27.0 | 10.0 |
| Rango | 19.0 | 7.0 |
| Sesgo Estandarizado | -1.17371 | 0.237981 |
| Curtosis Estandarizada | -0.197041 | -0.286895 |

En la tabla N°44, contiene el resumen estadístico para las dos muestras de datos. Pueden utilizarse otras opciones tabulares, dentro de este análisis, para evaluar si las diferencias entre los estadísticos de las dos muestras son estadísticamente significativas. De particular interés son el sesgo estandarizado y la curtosis estandarizada, que pueden usarse para comparar si las muestras provienen de distribuciones normales. Valores de estos estadísticos fuera del rango de -2 a +2 indican desviaciones significativas de la normalidad, lo que tendería a invalidar las pruebas que comparan las desviaciones estándar. En este caso, ambos valores de sesgo estandarizado se encuentran dentro del rango esperado. Ambas curtosis estandarizadas se encuentran dentro del rango esperado.

c) Comparación de medias

Intervalos de confianza del 95.0% para la media de Fiscalización Laboral:
20.6667 +/- 8.14696 [12.5197; 28.8136]

Intervalos de confianza del 95.0% para la media de Régimen Especial Empresas Textil: 6.33333 +/- 2.62709 [3.70624; 8.96043]

Intervalos de confianza del 95.0% intervalo de confianza para la diferencia de medias

Suponiendo varianzas iguales: 14.3333 +/- 7.41972 [6.91362; 21.753]

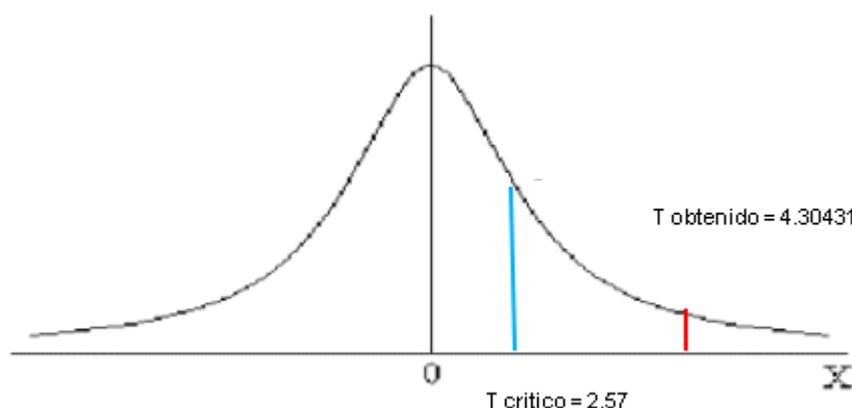
d) Prueba t para comparar medias

Hipótesis nula: $\mu_1 = \mu_2$

Hipótesis alterna: $\mu_1 < \mu_2$

Suponiendo varianzas iguales: $t = 4.30431$ valor-P = 0.0015509

Se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$.



e) Decisión estadística

Considerando que $|t_{\text{obtenido}} = 4.30431| > |t_{\text{critico}} = 2.57|$. Se rechaza la hipótesis nula.

Por lo tanto:

H₁: Existe relación significativa entre la Fiscalización Laboral y el Régimen Especial en las empresas textiles de la Urbanización Zárata, año 2018, es válida

Se ejecutó una prueba-t para comparar las medias de las dos muestras. También construye los intervalos, o cotas, de confianza para cada media y para la diferencia entre las medias. De interés particular es el intervalo de confianza para la diferencia entre las medias, el cual se extiende desde 6.91362 hasta 21.753. Puesto que el intervalo no contiene el valor 0, existe una diferencia estadísticamente significativa entre las medias de las dos muestras, con un nivel de confianza del 95.0%, la comprobación gráfica de la primera hipótesis específica se indica en la figura siguiente

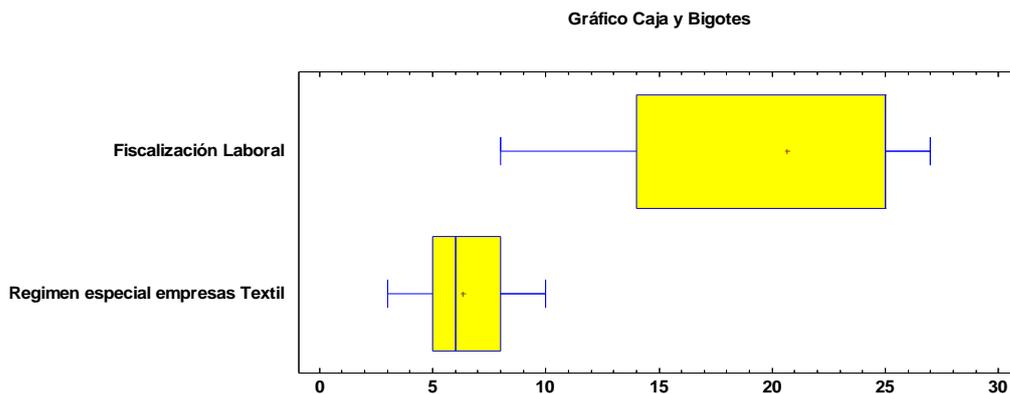


Figura 41. Gráfico de caja y bigotes de la Comparación de Dos Muestras - Fiscalización Laboral & Régimen especial empresas Textil

4.2.1.2. Segunda hipótesis específica

H₂: Existe relación significativa entre las contribuciones y el Régimen Especial en las empresas textiles de la Urbanización Zárate, año 2018.

H₀: No existe relación significativa entre las contribuciones y el Régimen Especial en las empresas textiles de la Urbanización Zárate, año 2018.

a) Comparación de dos muestras - Contribuciones & Régimen Especial de empresas

Muestra 1: Contribuciones

Muestra 2: Régimen Especial de empresas

Selección de la variable: Contribuciones

Muestra 1: 6 valores en el rango de 7.0 a 23.0

Muestra 2: 6 valores en el rango de 3.0 a 8.0

b) Resumen Estadístico de la Comparación de dos muestras - Contribuciones & Régimen Especial de empresas

Tabla 45.

Resumen Estadístico de la comparación de dos muestras - Contribuciones & Régimen Especial de empresas

| | <i>Contribuciones</i> | <i>Régimen especial de empresas</i> |
|--------------------------|-----------------------|-------------------------------------|
| Recuento | 6 | 6 |
| Promedio | 15.5 | 6.0 |
| Desviación Estándar | 6.65582 | 2.0 |
| Coeficiente de Variación | 42.9408% | 33.3333% |
| Mínimo | 7.0 | 3.0 |
| Máximo | 23.0 | 8.0 |
| Rango | 16.0 | 5.0 |
| Sesgo Estandarizado | -0.439541 | -0.45 |
| Curtosis Estandarizada | -0.895266 | -0.5875 |

En la tabla N°45, se indica el resumen estadístico para las dos muestras de datos. Pueden utilizarse otras opciones tabulares, dentro de este análisis, para evaluar si las diferencias entre los estadísticos de las dos muestras son

estadísticamente significativas. De particular interés son el sesgo estandarizado y la curtosis estandarizada que pueden usarse para comparar si las muestras provienen de distribuciones normales. Valores de estos estadísticos fuera del rango de -2 a +2 indican desviaciones significativas de la normalidad, lo que tendería a invalidar las pruebas que comparan las desviaciones estándar. En este caso, ambos valores de sesgo estandarizado se encuentran dentro del rango esperado. Ambas curtosis estandarizadas se encuentran dentro del rango esperado.

c) Comparación de medias

Intervalos de confianza del 95.0% para la media de contribuciones: 15.5 +/- 6.98488 [8.51512; 22.4849]

Intervalos de confianza del 95.0% para la media de Régimen especial de empresas: 6.0 +/- 2.09888 [3.90112; 8.09888]

Intervalos de confianza del 95.0% intervalo de confianza para la diferencia de medias

Suponiendo varianzas iguales: 9.5 +/- 6.32181 [3.17819; 15.8218]

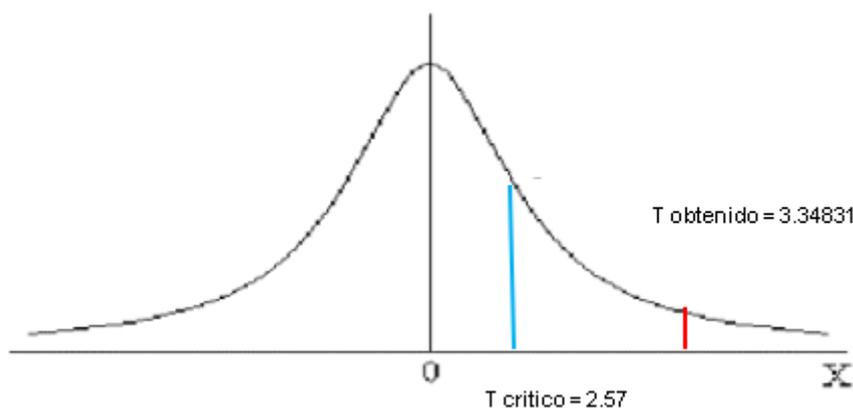
d) Prueba t para comparar medias

Hipótesis nula: $\mu_1 = \mu_2$

Hipótesis alterna: $\mu_1 \neq \mu_2$

Suponiendo varianzas iguales: $t = 3.34831$ valor-P = 0.00738633

Se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$.



Decisión estadística

Considerando que $|t_{\text{obtenido}} = 3.34831| > |t_{\text{crítico}} = 2.57|$. Se rechaza la hipótesis nula.

Por lo tanto:

H₂: Existe relación significativa entre las contribuciones y el Régimen Especial en las empresas textiles de la Urbanización Zarate, año 2018.

Se ejecutó la prueba-t para comparar las medias de las dos muestras. También construye los intervalos, ó cotas, de confianza para cada media y para la diferencia entre las medias. De interés particular es el intervalo de confianza para la diferencia entre las medias, el cual se extiende desde 3.17819 hasta 15.8218. Puesto que el intervalo no contiene el valor 0, existe una diferencia estadísticamente significativa entre las medias de las dos muestras, con un nivel de confianza del 95.0%, la comprobación de la segunda hipótesis específica se puede observar en la figura siguiente

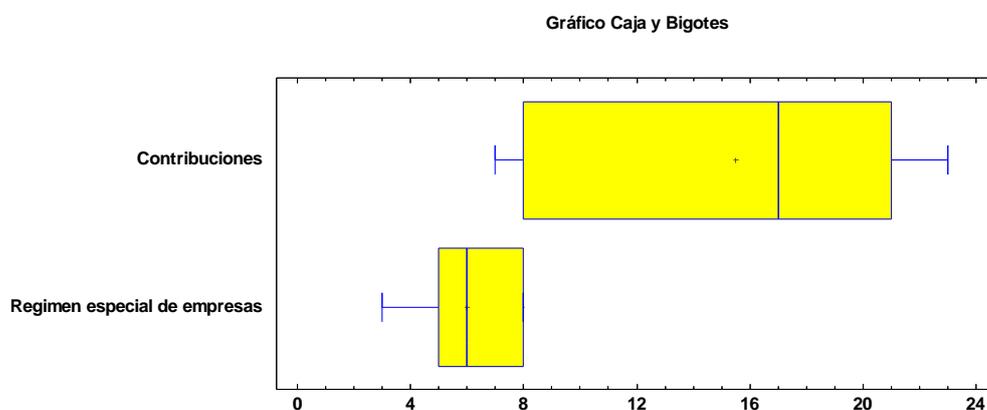


Figura 42. Gráfico de caja y bigotes de la comparación de dos muestras - Contribuciones & Régimen Especial de empresas

4.3. Resultados de la contrastación de la hipótesis general

H₁: Existe relación significativa entre la informalidad laboral y el Régimen Especial en las empresas textiles de la Urbanización Zárate, año 2018.

H₀: No existe relación significativa entre la informalidad laboral y el Régimen Especial en las empresas textiles de la Urbanización Zárate, año 2018.

a) Comparación de dos muestras - Informalidad laboral & Régimen Especial de textiles

Muestra 1: Informalidad Laboral

Muestra 2: Régimen especial de textiles

Selección de la variable: Informalidad laboral

Muestra 1: 6 valores en el rango de 8.0 a 23.0

Muestra 2: 6 valores en el rango de 3.0 a 8.0

b) Resumen estadístico de la comparación de dos muestras - Informalidad laboral & Régimen Especial de textiles

Tabla 46.

Resumen estadístico de la comparación de dos muestras - Informalidad laboral & Régimen Especial de textiles

| | <i>Informalidad Laboral</i> | <i>Régimen especial de textiles</i> |
|--------------------------|-----------------------------|-------------------------------------|
| Recuento | 6 | 6 |
| Promedio | 12.6667 | 4.33333 |
| Desviación Estándar | 5.50151 | 1.96638 |
| Coeficiente de Variación | 43.433% | 45.3781% |
| Mínimo | 8.0 | 3.0 |
| Máximo | 23.0 | 8.0 |
| Rango | 15.0 | 5.0 |
| Sesgo Estandarizado | 1.68556 | 1.6747 |
| Curtosis Estandarizada | 1.50199 | 1.33323 |

La tabla N° 46 contiene el resumen estadístico para las dos muestras de datos. Pueden utilizarse otras opciones tabulares, dentro de este análisis, para evaluar si las diferencias entre los estadísticos de las dos muestras son estadísticamente significativas. De particular interés son el sesgo estandarizado y la curtosis estandarizada que pueden usarse para comparar si las muestras provienen de distribuciones normales. Valores de estos estadísticos fuera del rango de -2 a +2 indican desviaciones significativas de la normalidad, lo que tendería a invalidar las pruebas que comparan las desviaciones estándar. En este caso, ambos valores de sesgo estandarizado se encuentran dentro del rango esperado. Ambas curtosis estandarizadas se encuentran dentro del rango esperado.

c) Comparación de medias

Intervalos de confianza del 95.0% para la media de Informalidad laboral:
12.6667 +/- 5.7735 [6.89316; 18.4402]

Intervalos de confianza del 95.0% para la media de Régimen Especial de textiles: 4.33333 +/- 2.0636 [2.26973; 6.39693]

Intervalos de confianza del 95.0% intervalo de confianza para la diferencia de medias

Suponiendo varianzas iguales: 8.33333 +/- 5.31443 [3.0189; 13.6478]

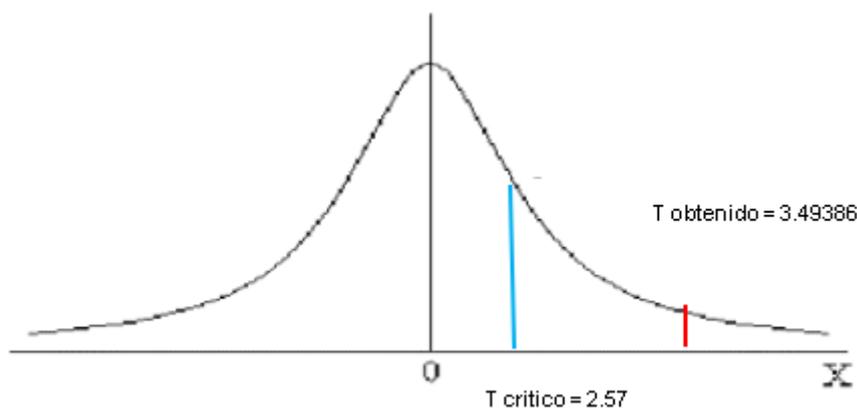
d) Prueba t para comparar medias

Hipótesis nula: $\mu_1 = \mu_2$

Hipótesis alterna: $\mu_1 \neq \mu_2$

Suponiendo varianzas iguales: $t = 3.49386$ valor-P = 0.0057856

Se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$.



e) Decisión estadística

Considerando que $|t_{\text{obtenido}} = 3.49386| > |t_{\text{critico}} = 2.57|$. Se rechaza la hipótesis nula.

Por lo tanto:

H₁: Existe relación significativa entre la informalidad laboral y el Régimen Especial en las empresas textiles de la Urbanización Zárate, año 2018, válida

Se ejecutó la prueba-t para comparar las medias de las dos muestras. También construye los intervalos, ó cotas, de confianza para cada media y para la diferencia entre las medias. De interés particular es el intervalo de confianza para la diferencia entre las medias, el cual se extiende desde 3.0189 hasta 13.6478. Puesto que el intervalo no contiene el valor 0, existe una diferencia estadísticamente significativa entre las medias de las dos muestras, con un nivel de confianza del 95.0%, la hipótesis general se puede demostrar gráficamente en la figura siguiente.

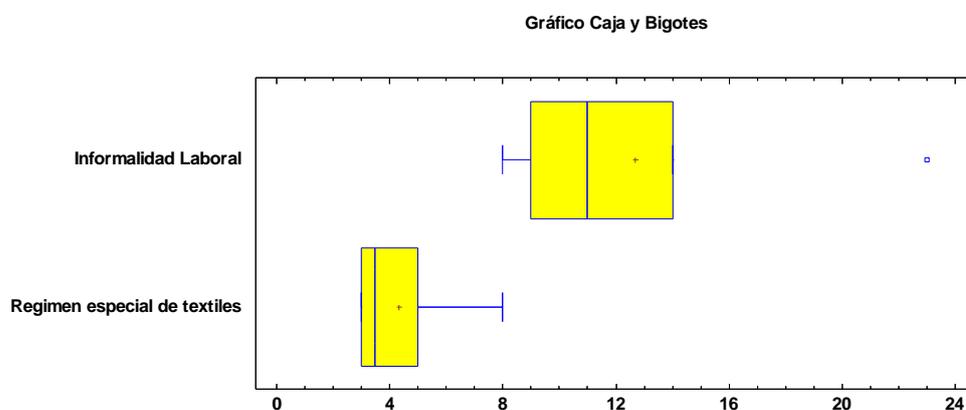


Figura 43. Gráfico de caja y bigotes de la comparación de dos muestras - Informalidad laboral & Régimen Especial de textiles

V. DISCUSIÓN

5.1. Análisis de discusión de resultados de la estadística descriptiva

5.1.1. Discusión de la variable independiente Informalidad laboral

Al evaluar las respuestas de los encuestados en las dimensiones de los rubros fiscalización laboral, contribuciones, formalización de MYPE las apreciaciones por lo general estuvieron señalando totalmente de acuerdo, y de acuerdo contra la Informalidad laboral, en la informalidad laboral y el Régimen Laboral Especial en las empresas textiles de la Urbanización Zárate, San Juan de Lurigancho- Lima, 2018, coincidente con lo indicado por Benigno (2015), Castillo (2016) y Loayza (2007)

5.1.2. Discusión de la variable dependiente Régimen Laboral Especial

Al evaluar las respuestas de los encuestados en las dimensiones de los rubros accesos a derechos laborales y costos legales las apreciaciones por lo general estuvieron señalando totalmente de acuerdo, y de acuerdo con el régimen laboral especial en la investigación la informalidad laboral y el régimen laboral especial en las empresas textiles de la Urbanización Zárate, San Juan de Lurigancho- Lima, 2018, coincidente con los investigadores Castillo (2016), Tobacio (2011).

5.2. Análisis de discusión de resultados de la estadística inferencial

5.2.1. Discusión de la primera hipótesis específica

Para la validación de esta hipótesis se ejecutó una prueba-t para comparar las medias de las dos muestras. También se han construido los intervalos u cuotas, de confianza para cada media y para la diferencia entre las medias. De interés particular es el intervalo de confianza para la diferencia entre las medias, el cual se extiende desde 6.91362 hasta 21.753. Puesto que el intervalo no contiene el valor 0, existe una diferencia estadísticamente significativa entre las medias de las dos muestras, con un nivel de confianza del 95.0%, rechazando la hipótesis nula

coincidente con los investigadores Castillo (2016), Tobacio (2011), Román (2011) y Vílchez y Gordillo (2016)

5.2.2. Discusión de la segunda hipótesis específica

En la validación de la segunda específica se ejecutó la prueba-t para comparar las medias de las dos muestras. También se han construido los intervalos, o cotas, de confianza para cada media y para la diferencia entre las medias. De interés particular es el intervalo de confianza para la diferencia entre las medias, el cual se extiende desde 3.17819 hasta 15.8218. Puesto que el intervalo no contiene el valor 0, existe una diferencia estadísticamente significativa entre las medias de las dos muestras, con un nivel de confianza del 95.0%, por lo que se rechazó la hipótesis nula, coincidente con los investigadores Castillo (2016), Tobacio (2011), Román (2011) y Vílchez y Gordillo (2016).

5.2.3. Discusión de la hipótesis general

La hipótesis general se validó mediante la prueba-t para comparar las medias de las dos muestras. También construyeron los intervalos, ó cotas, de confianza para cada media y para la diferencia entre las medias. De interés particular es el intervalo de confianza para la diferencia entre las medias, el cual se extiende desde 3.0189 hasta 13.6478. Puesto que el intervalo no contiene el valor 0, existe una diferencia estadísticamente significativa entre las medias de las dos muestras, con un nivel de confianza del 95.0%, rechazándose la hipótesis nula.

VI. CONCLUSIONES

Al terminar la investigación se llegaron a las conclusiones siguientes:

Existe la relación de la informalidad laboral y el Régimen Laboral Especial en las empresas textiles de la Urbanización Zárate, San Juan de Lurigancho- Lima, 2018 en las empresas pequeñas se reporta algunas no moderadas y están en proceso de moderación y formalización siendo algunas familiares y algunas unipersonales que se deben tener en cuenta en esta relación.

Existe una relación de la fiscalización laboral y el Régimen Laboral Especial en las empresas textiles de la Urbanización Zárate, San Juan de Lurigancho- Lima, 2018, que flexibiliza los beneficios contemplados en dicho régimen.

Se concluye que existe la relación de la contribución y el Régimen Laboral Especial en las empresas textiles de la Urbanización Zárate, San Juan de Lurigancho- Lima, 2018, debido a que afiliarse al régimen laboral especial permite a la micro y pequeña empresa del rubro textil , la disminución de los gastos del empleador por el pago de las contribuciones como el seguro social, el cual en el caso de micro empresa es subsidiada por el Estado en un 50% de la obligación que está obligada el empleador, y así mismo esta exonerada de otros pagos de contribuciones.

VII. RECOMENDACIONES

Los empresarios de microempresas deben capacitarse en los mecanismos de formalización que la SUNAT indica en los regímenes tributarios vigentes y sus procedimientos de acogimiento para establecer la formalización en la Urbanización Zárate que muchas están en caminos a su formalización.

Se recomienda que los responsables de la administración tributaria (SUNAT) reforzar y replantear campañas sobre la importancia de cumplir con las obligaciones tributarias para favorecer el desarrollo del país.

Se recomienda que los empresarios de las MYPES de la Urbanización Zárate tomen conciencia sobre las consecuencias de la informalidad laboral. Asimismo se sugiere a los encargados del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE impulsen medidas de contratación de personal sujeta a regímenes laborales formales acorde a la realidad empresarial.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adrián, Yirda. (Última edición: 7 de septiembre del 2019). Definición de Población. Recuperado de: <https://conceptodefinicion.de/poblacion/>. Consultado el 11 de septiembre del 2019.
- Benigno, F. (2015). "Beneficios del régimen laboral especial de la ley N° 28015 y su incidencia en la liquidez de la microempresa seguridad JYM S.A.C, del distrito de Trujillo,2015" (Tesis pre grado)Universidad Nacional de Trujillo, Perú
http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/948/benignohipolito_fiorella.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Campos S. (2009) Regímenes Laborales Especiales, Perú: Gaceta Jurídica s a
- Casaverde, J. (2016) Endogenización de Preferencias por Tipo de Empleo en un Modelo de Matching Laboral con Informalidad (Tesis de Maestría) Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Castillo, A. (2016). Régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa. Recuperado de <http://blog.pucp.edu.pe>.
- Castillo, J. (Ed). (2010).Compendio de Obligaciones Laborales. Lima, Perú: Talleres Gráficos de Editorial Tinco S.A.
- Decreto Supremo 013-2013 (diario el Peruano ,2013) Pag.511868
- Giraldo, D. (2010).Diccionario para Contadores. Perú: Fecat E.I.R.L
- Martínez V. (Ed.). (2011).Regímenes Laborales Especiales. Lima, Perú: Entre líneas S.R.L.
- Hernández, D, Pelcastre, A, Reynoso, A y Suarez, V. (2009). "Impacto económico de las PYMES en México, 2009" (Tesis pre grado) Instituto Politécnico Nacional,Mexico.<https://tesis.ipn.mx/bitstream/handle/123456789/6627/CP2009%20H463d.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Legislación Laboral (2016). Perú: Jurista Editores E.I.R.L.

Ley N°28015 (diario el Peruano ,2003) p. 247377

Loayza N. (2007) Causas y Consecuencias de la informalidad en el Perú
<http://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Estudios-Economicos/15/Estudios-Economicos-15-3.pdf>.

Obregón T. (2018) Manual de Relaciones Individuales del Trabajo Perú: Pacifico Editores S.A.C.

OIT (2014) La informalidad laboral en las micro y pequeñas empresas de América Latina llega a 60%.

https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_319078/lang--es/index.htm

Pérez, J. y Merino, M. (2019) Definición de Empleo Informal.
<https://definicion.de/empleo-informal/>.

Román, S. (2011). “Costos laborales, economía informal y reformas a la legislación laboral en Bolivia, 2011”. (Tesis de Maestría) Universidad de Chile.

Tobacio, L. (2011). “Formalización laboral como estrategia de desarrollo y contribución a los procesos de cohesión social en Bogotá, 2015”. (Tesis de Maestría) Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá.
<https://repository.javeriana.edu.co>.

Vílchez, N y Gordillo, A (2016) “Acogimiento al Régimen Especial Laboral de la Pequeña y Microempresa y el impacto en los costos laborales de la empresa Fortaleza S.A.C. Trujillo, 2016” (Tesis pre grado) Universidad Privada del Norte, Trujillo, Perú. <http://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/10598>.

Vega, G. (2016). “Incidencia del régimen laboral de las MYPES en el crecimiento empresarial en el distrito de Huaraz periodo, 2013-2014” (Tesis pre grado) Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, Perú
<http://repositorio.unasam.edu.pe>.

Villazana, S. (Ed.). (2016).Tributación Laboral. Lima, Perú: Editorial Gaceta Jurídica SA.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

| PROBLEMAS | OBJETIVOS | HIPOTESIS | VARIABLES Y DIMENSIONES | DISEÑO Y METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION | POBLACION MUESTRA Y TIPO DE MUESTREO | TECNICAS E INSTRUMENTO |
|--|---|--|---|---|--|---|
| ¿Cómo se relaciona el régimen laboral especial y la formalización de la Mype en las empresas textiles de la Urbanización Zarate, San Juan de Lurigancho-Lima 2018? | De qué manera se relaciona el régimen laboral especial y la informalidad laboral en las Empresas Textiles de la urbanización Zarate, San Juan de Lurigancho-Lima 2018? | 3.1.2.1 La informalidad laboral se relaciona con la formalización de la MYPE en las empresas textiles de la urbanización Zarate, San Juan de Lurigancho-Lima 2018? | VARIABLE 1: Informalidad Laboral Fiscalización Laboral | TIPO DE INVESTIGACION: Aplicada | POBLACION Conformado por 30 mypes de la zona industrial de azcarrunz . | TECNICAS DE RECOLECCION DE DATOS: Encuesta |
| ¿Cómo se relaciona el régimen laboral especial y las contribuciones en las empresas textiles de la urbanización Zarate, San Juan de Lurigancho-Lima 2018? | De qué manera se relaciona el régimen laboral especial y los accesos a derechos laborales en las Empresas Textiles de la urbanización Zarate, San Juan de Lurigancho-Lima 2018? | 3.1.2.2 La informalidad laboral se relaciona con el acceso a los derechos laborales de las empresas textiles de la urbanización Zarate, San Juan de Lurigancho-Lima 2018? | Contribuciones VARIABLE 2: Régimen Laboral Especial | NIVEL DE LA INVESTIGACION: Descriptiva correlacionar | MUESTRA: La población estuvo conformada por 30 trabajadores | INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS: Cuestionario |
| ¿Cómo se relaciona los costos Legales y el acceso a los derechos laborales con el régimen laboral especial en las empresas textiles de la Urbanización Zarate, San Juan de Lurigancho-Lima 2018? | De qué manera se relaciona la formalización de la Mype en el régimen laboral especial en las Empresas Textiles de la urbanización Zarate, San Juan de Lurigancho-Lima 2018? | 3.1.2.3 El régimen laboral especial se relaciona con los costos legales en las empresas textiles de la urbanización Zarate San Juan de Lurigancho-Lima 2018? 3.1.2.4 El régimen laboral especial se relaciona con las contribuciones en las empresas textiles de la urbanización Zarate San Juan de Lurigancho-Lima 2018? | Formalización de la mype Acceso a derechos laborales Costos legales | DISEÑO DE LA INVESTIGACION: Diseño no experimental transversal | MUESTREO: Encuesta a los administradores, gerencia y contadores de las empresas textiles. | VALIDACION DE EXPERTOS: Sé empleó la técnica validación por juicio de expertos, validado por 3 expertos. CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO: Según coeficiente de alfa de cron Bach |

Anexo 2: Matriz Operacional

| VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | ÍTEMS | ESCALA DE MEDICIÓN | TÉCNICAS E INSTRUMENTO |
|---|-----------------------------|---|-----------|---|--|
| Variable Independiente: Informalidad Laboral | Fiscalización Laboral | Altos Costos Laborales | 1,2 | Tipo Ordinal 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Indeciso 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo | Técnica: La encuesta Instrumento: Cuestionario Técnica: La encuesta Instrumento: Cuestionario |
| | | Débil Fiscalización | 3,4 | | |
| | Contribuciones | Seguro complementario de riesgo SCTR. | 5 | | |
| | | Seguro de vida | 6 | | |
| | | Seguro Integral | 7 | | |
| | | Seguro social | 8 | | |
| | Formalización de la Mype | SENATI | 9,10 | | |
| | | Afiliación al régimen | 11 | | |
| Variable Dependiente: Régimen Laboral Especial | Acceso a derechos Laborales | Beneficios del régimen laboral especial | 12 | | |
| | | Remuneración | 13 | | |
| | | Jornada y Hora de trabajo | 14 | | |
| | Costo Legal | Horas Extras | 15,16 | | |
| | | Despido injustificado | 17 | | |
| | | Vacaciones | 18 | | |
| | | Compensación por tiempo de servicios | 19 | | |
| Asignación familiar | 20 | | | | |

Anexo 3: Instrumentos

| INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|------------------------|---------------|--------------------------|---------------|--------------------------|---|---|---|---|-----------------------|------------|----------|---------------|--------------------------|
| "LA INFORMALIDAD LABORAL Y EL REGIMEN LABORAL ESPECIAL EN LAS EMPRESAS TEXTILES DE LA URBANIZACIÓN ZARATE, PERIODO 2018 | | | | | | | | | | | | | | | |
| Generalidades: La presente encuesta es anónima. | | | | | | | | | | | | | | | |
| <u>CUESTIONARIO</u> | | | | | | | | | | | | | | | |
| Objetivo de la Tesis: Determinar la relación de la informalidad laboral y el régimen laboral especial en las Empresas Textiles de la urbanización Zarate, periodo 2018. | | | | | | | | | | | | | | | |
| Instrucciones: Responda de manera veraz marcando con una "X" la respuesta que considere conveniente se requiere objetividad. | | | | | | | | | | | | | | | |
| <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td style="text-align: center;">5</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">1</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center; font-size: small;">TOTALMENTE DE ACUERDO</td> <td style="text-align: center; font-size: small;">DE ACUERDO</td> <td style="text-align: center; font-size: small;">INDECISO</td> <td style="text-align: center; font-size: small;">EN DESACUERDO</td> <td style="text-align: center; font-size: small;">TOTALMENTE EN DESACUERDO</td> </tr> </table> | | | | | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | TOTALMENTE DE ACUERDO | DE ACUERDO | INDECISO | EN DESACUERDO | TOTALMENTE EN DESACUERDO |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | | | | | | | | | |
| TOTALMENTE DE ACUERDO | DE ACUERDO | INDECISO | EN DESACUERDO | TOTALMENTE EN DESACUERDO | | | | | | | | | | | |
| Encuesta | | | | | | | | | | | | | | | |
| I T E M S | PREGUNTAS | VALORIZACION DE LIKERT | | | | | | | | | | | | | |
| | | TOTALMENTE DE ACUERDO | DE ACUERDO | INDECISO | EN DESACUERDO | TOTALMENTE EN DESACUERDO | | | | | | | | | |
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | | | | | | | |
| | Fiscalización Laboral | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | ¿Considera Usted que los altos costos laborales es muy oneroso para la empresa? | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | ¿Cree usted que la informalidad laboral se debe a los altos costos laborales? | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | ¿Sabía usted que la débil fiscalización laboral disminuye la probabilidad de que los infractores sean penalizados. | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | ¿ Considera Usted que las empresas textiles realizan una débil Fiscalización Laboral Interna?. | | | | | | | | | | | | | | |
| | Contribuciones | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | ¿Cree usted que el seguro complementario de riesgo es una contribución que están obligadas a asumir las pequeñas empresas que se encuentren en el régimen laboral especial? | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | ¿Considera usted que el seguro de vida en la pequeña empresa perteneciente al régimen laboral especial debe darse después de los 4 años laborados? | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | ¿Considera usted que el seguro Integral en la micro empresa perteneciente al régimen laboral especial sea subsidiado por el Estado, con el 50% de la contribución? | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 | ¿Sabía Usted que el costo del seguro social en la Mype, es del 9% de la RMV del régimen laboral especial? | | | | | | | | | | | | | | |
| 9 | ¿Considera usted que la aportación de SENATI sea solo para empresas, que en el año anterior hayan tenido un promedio superior a veinte (20) trabajadores? | | | | | | | | | | | | | | |
| 10 | ¿Sabía Usted que la aportación de las empresas Industriales a SENATI se aplica sobre el total de la remuneración de los trabajadores con la tasa de 0.75 %? | | | | | | | | | | | | | | |

| INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS | | | | | | |
|---|---|------------------------|------------|--------------------------|---------------|--------------------------|
| "LA INFORMALIDAD LABORAL Y EL REGIMEN LABORAL ESPECIAL EN LAS EMPRESAS TEXTILES DE LA URBANIZACIÓN ZARATE, PERIODO 2018 | | | | | | |
| Generalidades: La presente encuesta es anónima. | | | | | | |
| <u>CUESTIONARIO</u> | | | | | | |
| Objetivo de la Tesis: Determinar la relación de la informalidad laboral y el régimen laboral especial en las Empresas Textiles de la urbanización Zarate, periodo 2018. | | | | | | |
| Instrucciones: Responda de manera veraz marcando con una "X" la respuesta que considere conveniente se requiere objetividad. | | | | | | |
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | | TOTALMENTE DE ACUERDO | DE ACUERDO | INDECISO | EN DESACUERDO | TOTALMENTE EN DESACUERDO |
| Encuesta | | | | | | |
| I T E M S | PREGUNTAS | VALORIZACION DE LIKERT | | | | |
| | | TOTALMENTE DE ACUERDO | INDECISO | TOTALMENTE EN DESACUERDO | EN | EN |
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | Formalización de la MYPE | | | | | |
| 1 | ¿ Considera Usted que la Afiliación de una Mype al régimen Laboral especial debe tener como requisito exigible que sus ventas anuales se encuentren en un rango mínimo de 150 UIT y máximo de 1700 (pequeña empresa) y no superen las 150 UIT (micro empresa) ? | | | | | |
| 2 | ¿ Cree Usted que los beneficios del régimen laboral especial afectan favorablemente a los resultados económicos de las empresas textiles que recién inician? | | | | | |
| | Acceso a derechos Laborales | | | | | |
| 3 | ¿ Considera usted que la RMV debe ser menor dentro del régimen laboral especial? | | | | | |
| 4 | ¿ Considera usted que la jornada de trabajo diario en el régimen laboral especial debe ser de 8 horas diarias? | | | | | |
| 5 | ¿ Considera usted que las dos primeras horas extras en el régimen laboral especial están siendo acatadas por las empresas a pesar de tener un costo legal que no puede ser inferior al 25% por hora calculada sobre la remuneración mensual del trabajador? | | | | | |
| 6 | ¿ Considera usted que las horas extras en el régimen laboral especial están siendo acatadas por las empresas a pesar de tener un costo laboral de 35% de sobretasa pasada las 2 primeras horas de sobretiempo? | | | | | |
| | Costos Legales | | | | | |
| 7 | ¿ Considera usted que el despido injustificado para las Mypes del régimen laboral especial tienen un tope máximo hasta de 90 remuneraciones diarias(micro empresa) y Como tope máximo de ciento veinte (120) remuneraciones diarias (pequeñas empresas).? | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 8 | ¿Considera usted que el descanso vacacional de 15 días por año es favorable para las Mypes del régimen laboral especial? | | | | | |
| 9 | ¿Este bien que la compensación por tiempo de servicios sean depositadas en dos oportunidades semestrales (mayo y noviembre).? | | | | | |
| 10 | ¿Considera usted que la empresa está cumpliendo con el beneficio de la asignación familiar equivalente del 10% de la RMV.? | | | | | |

Anexo 4 : Validacion de Instrumentos

ANEXO N° 3 VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

ANEXO N° 3

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS

VARIABLE 1: INFORMALIDAD LABORAL

| N° | Dimensiones/ Items | Pertinencia | | Relevancia | | Claridad | Sugerencias |
|----|---|-------------|----|------------|----|----------|-------------|
| | | 1 | | 2 | | 3 | |
| | INFORMALIDAD LABORAL | SI | NO | SI | NO | SI | |
| | I.Fiscalizacion Laboral | | | | | | |
| 1 | ¿Considera Usted que los altos costos laborales es muy oneroso para la empresa ? | / | | / | | / | |
| 2 | ¿Cree usted que la informalidad laboral se debe a los altos costos laborales.? | / | | / | | / | |
| 3 | ¿Sabia usted que la débil fiscalización laboral disminuye la probabilidad de que los infractores sean penalizados por no cumplir con la legislación.? | / | | / | | / | |
| 4 | ¿ Considera Usted que las empresas textiles realizan una debil Fiscalización Laboral Interna?. | / | | / | | / | |
| | II. Contribuciones | | | | | | |
| 5 | ¿Cree usted que el seguro complementario de riesgo es una contribución que están obligadas a asumir las pequeñas empresas que se encuentren en el régimen laboral especial? | / | | / | | / | |
| 6 | ¿Considera usted que el seguro de vida en la pequeña empresa perteneciente al régimen laboral especial debe darse despues de los 4 años laborados ? | / | | / | | / | |
| 7 | ¿Considera usted que el seguro Integral en la micro empresa perteneciente al régimen laboral especial sea subsidiado por el Estado, con el 50% de la contribución? | / | | / | | / | |

| | | | | | | | |
|----|--|---|--|---|--|---|--|
| 8 | ¿Sabia Usted que el costo del seguro social en la Mype, es del 9% de la RMV del regimen laboral especial ? | / | | / | | / | |
| 9 | ¿Considera usted que la aportacion de SENATI sea solo para empresas ,que en el año anterior hayan tenido un promedio superior a veinte (20) trabajadores.? | / | | / | | / | |
| 10 | ¿Sabia Usted que la aportación de las empresas Industriales a SENATI se aplica sobre el total de la remuneracion de los trabajadores con la tasa de 0.75 %.? | / | | / | | / | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opiniones de aplicabilidad : Aplicable (X) Aplicable despues de corregir () No apli

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ (Mg):

Felicit G. Rosales Dominguez

DNI: 25703679

Especialidad del validador: Finanzas

1 Pertinencia: El item corresponde al concepto teorico formulado.

2 Relevancia: El item es apropiado para representar el componente o dimension especifica del constructo.

3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ITEM, es consiso , exacto y directo.

Nota: Suficiencia , se dice suficiencia cuando los item planteados son suficientes para medir la dimension.

**ANEXO N° 3
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS**

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS

VARIABLE 2: REGIMEN LABORAL ESPECIAL

| N° | Dimensiones/ Items | Pertinencia 1 | | Relevancia 2 | | Claridad 3 | Sugerencias |
|----|---|------------------|----|-----------------|----|---------------|-------------|
| | | SI | NO | SI | NO | SI | |
| | REGIMEN LABORAL ESPECIAL | | | | | | |
| | I. Formalizacion de la MYPE | | | | | | |
| 1 | ¿ Considera Usted que la Afiliacion de una Mype al regimen Laboral especial debe tener como requisito exigible que sus ventas anuales se encuentren en un rangó mínimo de 150 UIT y máximo de 1700 (pequeña empresa) y no superen las 150 UIT (micro empresa) ? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 2 | ¿ Cree Usted que los beneficios del régimen laboral especial afectan favorablemente a los resultados economicos de las empresas textiles que recién inician.? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| | II. Acceso a derechos Laborales | | | | | | |
| 3 | ¿ Considera usted que la RMV debe ser menor dentro del regimen laboral especial? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 4 | ¿ Considera usted que que la jornada de trabajo diario en el regimen laboral especial debe ser de 8 horas diarias? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 5 | horas extras en el régimen laboral especial estan siendo acatadas por las empresas a pesar de tener un costo legal que no puede ser inferior al 25% por hora calculada sobre la remuneración mensual del trabajador? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 6 | ¿ Considera usted que las horas extras en el régimen laboral especial estan siendo acatadas por las empresas a pesar de tener un costo laboral de 35% de sobretasa pasada las 2 primeras horas de sobretiempo? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| | III. Costos Legales | | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|---|---|---|--|--|
| 7 | ¿Considera usted que el despido injustificado para las Mypes del regimen laboral especial tienen un tope máximo hasta de 90 remuneraciones diarias(micro empresa) y como tope máximo de ciento veinte (120) remuneraciones diarias (pequeñas empresas).? | / | / | / | | |
| 8 | ¿Considera usted que el descanso vacacional de 15 días por año es favorable para las Mypes del regimen laboral especial.? | / | / | / | | |
| 9 | ¿Esta bien que la compensación por tiempo de servicios sean depositadas en dos oportunidades semestrales (mayo y noviembre).? | / | / | / | | |
| 10 | ¿Considera usted que la empresa esta cumpliendo con el beneficio de la asignación familiar equivalente del 10% de la RMV.? | / | / | / | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opiniones de aplicabilidad : Aplicable Aplicable despues de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

Mg. Eduht G. Rosales Dominguez

DNI: 25703679

Especialidad del validador: Finanzas

1 Pertinencia: El item corresponde al concepto teorico formulado.

2 Relevancia: El item es apropiado para representar el componente o dimension especifica del constructo.

3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ITEM, es consiso , exacto y directo.

Nota: Suficiencia , se dice suficiencia cuando los item planteados son suficientes para medir la dimension.

**ANEXO N° 3
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS**

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS

VARIABLE 1: INFORMALIDAD LABORAL

| N° | Dimensiones/ Items | Pertinencia 1 | | Relevancia 2 | | Claridad 3 | Sugerencias |
|----|---|------------------|----|-----------------|----|---------------|-------------|
| | | SI | NO | SI | NO | SI | |
| | INFORMALIDAD LABORAL | | | | | | |
| | I.Fiscalizacion Laboral | | | | | | |
| 1 | ¿Considera Usted que los altos costos laborales es muy oneroso para la empresa ? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 2 | ¿Cree usted que la informalidad laboral se debe a los altos costos laborales.? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 3 | ¿Sabia usted que la débil fiscalización laboral disminuye la probabilidad de que los infractores sean penalizados por no cumplir con la legislación.? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 4 | ¿ Considera Usted que las empresas textiles realizan una debil Fiscalización Laboral Interna?. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| | II. Contribuciones | | | | | | |
| 5 | ¿Cree usted que el seguro complementario de riesgo es una contribución que están obligadas a asumir las pequeñas empresas que se encuentren en el régimen laboral especial? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 6 | ¿Considera usted que el seguro de vida en la pequeña empresa perteneciente al régimen laboral especial debe darse despues de los 4 años laborados ? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 7 | ¿Considera usted que el seguro Integral en la micro empresa perteneciente al régimen laboral especial sea subsidiado por el Estado, con el 50% de la contribución? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

| | | | | | | | |
|----|--|---|--|---|--|---|--|
| 8 | ¿Sabia Usted que el costo del seguro social en la Mype, es del 9% de la RMV del regimen laboral especial ? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 9 | ¿Considera usted que la aportacion de SENATI sea solo para empresas ,que en el año anterior hayan tenido un promedio superior a veinte (20) trabajadores.? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 10 | ¿Sabia Usted que la aportación de las empresas Industriales a SENATI se aplica sobre el total de la remuneracion de los trabajadores con la tasa de 0.75 %.? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia):- Si hay suficiencia.

Opiniones de aplicabilidad : Aplicable (X) Aaplicable despues de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg:

Lozano Gil Juan Alberto

DNI: 10691589

Especialidad del validador: Contador / Finanzas

- 1 Pertinencia:** El item corresponde al concepto teorico formulado.
 - 2 Relevancia:** El item es apropiado para representar el componente o dimension especifica del constructo.
 - 3 Claridad:** Se entiende sin dificulta alguna el enunciado del ITEM, es consiso , exacto y directo.
- Nota:** Suficiencia , se dice suficiencia cuando los item planteados son suficientes para medir la dimension.

**ANEXO N° 3
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS**

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS

VARIABLE 2: REGIMEN LABORAL ESPECIAL

| N° | Dimensiones/ Items | Pertinencia | | Relevancia | | Claridad | Sugerencias |
|----|---|-------------|----|------------|----|----------|-------------|
| | | 1 | | 2 | | 3 | |
| | REGIMEN LABORAL ESPECIAL | SI | NO | SI | NO | SI | |
| | I. Formalización de la MYPE | | | | | | |
| 1 | ¿ Considera Usted que la Afiliación de una Mype al regimen Laboral especial debe tener como requisito exigible que sus ventas anuales se encuentren en un rango mínimo de 150 UIT y máximo de 1700 (pequeña empresa) y no superen las 150 UIT (micro empresa) ? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 2 | ¿ Cree Usted que los beneficios del régimen laboral especial afectan favorablemente a los resultados economicos de las empresas textiles que recién inician.? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| | II. Acceso a derechos Laborales | | | | | | |
| 3 | ¿ Considera usted que la RMV debe ser menor dentro del regimen laboral especial? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 4 | ¿ Considera usted que que la jornada de trabajo diario en el regimen laboral especial debe ser de 8 horas diarias? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 5 | horas extras en el régimen laboral especial estan siendo acatadas por las empresas a pesar de tener un costo legal que no puede ser inferior al 25% por hora calculada sobre la remuneración mensual del trabajador? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 6 | ¿ Considera usted que las horas extras en el régimen laboral especial estan siendo acatadas por las empresas a pesar de tener un costo laboral de 35% de sobretasa pasada las 2 primeras horas de sobretiempo? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| | III. Costos Legales | | | | | | |

| | | | | | | | |
|----|--|---|--|---|--|---|--|
| 7 | ¿Considera usted que el despido injustificado para las Mypes del regimen laboral especial tienen un tope máximo hasta de 90 remuneraciones diarias(micro empresa) y como tope máximo de ciento veinte (120) remuneraciones diarias (pequeñas empresas).? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 8 | ¿Considera usted que el descanso vacacional de 15 días por año es favorable para las Mypes del regimen laboral especial.? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 9 | ¿Esta bien que la compensación por tiempo de servicios sean depositadas en dos oportunidades semestrales (mayo y noviembre).? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 10 | ¿Considera usted que la empresa esta cumpliendo con el beneficio de la asignación familiar equivalente del 10% de la RMV.? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opiniones de aplicabilidad : Aplicable (X) Aplicable despues de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

Lozano Gil Juan Alberto

DNI: 10891589

Especialidad del validador: Contador / Finanzas

1 Pertinencia: El item corresponde al concepto teorico formulado.

2 Relevancia: El item es apropiado para representar el componente o dimension especifica del constructo.

3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ITEM, es consiso , exacto y directo.

Nota: Suficiencia , se dice suficiencia cuando los item planteados son suficientes para medir la dimension.

Anexo 5: Matriz de Datos

| N° DE ENCUESTAS | VARIABLE INDEPENDIENTE: INFORMALIDAD LABORAL | | | | | | | | | | VARIABLE DEPENDIENTE: REGIMEN LABORAL ESPECIAL | | | | | | | | | | SUMATORIO | |
|-----------------|--|----|----|----|------------------------------|----|----|----|----|-----|--|-----|---|-----|-----|-----|------------------------------|-----|-----|-----|-----------|-----|
| | DIMENSION 1 : Fiscalización Laboral | | | | DIMENSION 2 : Contribuciones | | | | | | DIMENSION 3 : Formalización de la MYPE | | DIMENSION 4 : Acceso a derechos Laborales | | | | DIMENSION 5 : Costos Legales | | | | V.I | V.D |
| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | | |
| 1 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 38 | 38 |
| 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 39 | 34 |
| 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 38 | 38 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 38 | 38 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 38 | 38 |
| 6 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 38 | 38 |
| 7 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 38 | 38 |
| 8 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 38 | 38 |
| 9 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 1 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 34 | 34 |
| 10 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 38 | 38 |
| 11 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 38 | 38 |
| 12 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 38 | 38 |
| 13 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 38 | 38 |
| 14 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 38 | 38 |
| 15 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 38 | 38 |
| 16 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 38 | 38 |
| 17 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 1 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 33 | 34 |
| 18 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 4 | 36 | 34 |
| 19 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 38 | 38 |
| 20 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 38 | 38 |
| 21 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 38 | 37 |
| 22 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 38 | 34 |
| 23 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 38 | 38 |
| 24 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 1 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 34 | 34 |
| 25 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 4 | 36 | 34 |
| 26 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 38 | 38 |
| 27 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 38 | 38 |
| 28 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 38 | 38 |
| 29 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 5 | 3 | 2 | 39 | 30 |
| 30 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 4 | 36 | 34 |

Anexo 6: Propuesta de Valor

PERIODO: 2018

| PLANILLA ANTES DE SU ACOGIMIENTO AL REMYPE EN EL MES DE OCTUBRE 2018 | | | | | | | | | | | |
|---|-------------------------------|----------------------------|-----------------|---------------|---------------|--------------|--------------|------------------|---------------|----------------|-----------------|
| N° | APELLIDOS Y NOMBRES | EMPRESAS | FUNCION | SUELDO | SABADO | LUNES | MARTE | MIERCOLES | JUEVES | VIERNES | A PAGAR |
| 1 | PIO CALIXTO HILDA ZAIT | INNOVA FASHION GROUP S.A.C | VENDEDORA | 850.00 | 141.67 | 141.67 | 141.67 | 141.67 | 141.67 | 141.67 | 850.00 |
| 2 | CULQUICONDOR CASTILLO YULY M. | INNOVA FASHION GROUP S.A.C | VENDEDORA | 850.00 | 141.67 | 141.67 | 141.67 | 141.67 | 141.67 | 141.67 | 850.00 |
| 3 | OBLITAS AMANCIO AGUIRRE | TEXTIMODA. AJ. S.A.C | GERENTE | 900.00 | 150.00 | 150.00 | 150.00 | 150.00 | 150.00 | 150.00 | 900.00 |
| 4 | JOSE ESPINOZA HUAMAN | TEXTIMODA. AJ. S.A.C | SUB GERENTE | 900.00 | 150.00 | 150.00 | 150.00 | 150.00 | 150.00 | 150.00 | 900.00 |
| 5 | CONDORI VASQUEZ RAUL FREDI | SERVIMODA S.A.C | DISEÑO | 850.00 | 141.67 | 141.67 | 141.67 | 141.67 | 141.67 | 141.67 | 850.00 |
| 6 | HUARICAPCHA CARHUARICRA TAIT | SERVIMODA S.A.C | ADMINISTRATIVO | 850.00 | 141.67 | 141.67 | 141.67 | 141.67 | 141.67 | 141.67 | 850.00 |
| 7 | FERNANADEZ RAMIREZ FANNY D. | SERVIMODA S.A.C | ASIST. CONTABLE | 850.00 | 141.67 | 141.67 | 141.67 | 141.67 | 141.67 | 141.67 | 850.00 |
| 8 | CARDENAS CHAMBE TEODOCIO F. | SERVIMODA S.A.C | CHOFER | 850.00 | 141.67 | 141.67 | 141.67 | 141.67 | 141.67 | 141.67 | 850.00 |
| | | | | | | | | | | TOTAL | S/. |
| | | | | | | | | | | S | 6,900.00 |

PLANILLA DESPUES DE SU ACOGIMIENTO AL REMYPE (MICRO EMPRESAS) EN EL MES DE FEBRERO 2019

PERIODO:2019

| ITEM | TRABAJADORES | EMPRESAS | CARGO | DNI | CUSP | AFP - ONP | REMUNERACION BASICA | HORA EXTRAS | ASIGNACION FAMILIAR | REMUNERACION TOTAL | DESCUENTOS AL TRABAJADOR | | TOTAL DESCUENTOS | NETO A PAGAR | SIS |
|--------------|--------------------------------|----------------------------|-----------------|----------|---------------|-----------|---------------------|-------------|---------------------|--------------------|--------------------------|-----|------------------|-----------------|---------------|
| | | | | | | | | | | | AFP | ONP | | | |
| 1 | PIO CALIXTO HILDA ZAIT | INNOVA FASHION GROUP S.A.C | VENDEDORA | 47150705 | 627790HPC08 | AFP | 930.00 | 0 | NO | 930.00 | 111.6 | 0 | 111.60 | 818.40 | 15.00 |
| 2 | CULQUICONDOR CASTILLO YULY M. | INNOVA FASHION GROUP S.A.C | VENDEDORA | 48677293 | 645840YCCQT0 | AFP | 930.00 | 0 | NO | 930.00 | 111.6 | 0 | 111.60 | 818.40 | 15.00 |
| 3 | OBLITAS AMANCIO AGUIRRE | TEXTIMODA. AJ. S.A.C | GERENTE | 42695798 | 609081OAAI9 | AFP | 1,000.00 | 0 | NO | 1,000.00 | 120 | 0 | 120.00 | 880.00 | 15.00 |
| 4 | JOSE ESPINOZA HUAMAN | TEXTIMODA. AJ. S.A.C | SUB GERENTE | 41014114 | 598451JEHIM0 | AFP | 1,000.00 | 0 | NO | 1,000.00 | 120 | 0 | 120.00 | 880.00 | 15.00 |
| 5 | CONDORI VASQUEZ RAUL FREDI | SERVIMODA S.A.C | DISEÑO | 46818761 | 628371RCV DQ7 | AFP | 930.00 | 0 | NO | 930.00 | 111.6 | 0 | 111.60 | 818.40 | 15.00 |
| 6 | HUARICAPCHA CARHUARICRA TAIT | SERVIMODA S.A.C | ADMINISTRATIVO | 42538756 | 608940THCRH0 | AFP | 930.00 | 0 | NO | 930.00 | 111.6 | 0 | 111.60 | 818.40 | 15.00 |
| 7 | FERNANDEZ RAMIREZ FANNY DEISY | SERVIMODA S.A.C | ASIST. CONTABLE | 43806781 | 616530FFRNI0 | AFP | 930.00 | 0 | NO | 930.00 | 111.6 | 0 | 111.60 | 818.40 | 15.00 |
| 8 | CARDENAS CHAMBE TEODOCIO FELIX | SERVIMODA S.A.C | CHOFER | 00439041 | 502251TCCDM3 | AFP | 930.00 | 0 | NO | 930.00 | 111.6 | 0 | 111.60 | 818.40 | 15.00 |
| TOTAL | | | | | | | | | | | | | | 6,670.40 | 120.00 |

TOTAL COSTO DEL EMPLEADOR 6790.40