



# **Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión**

**Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Financieras  
Escuela Profesional de Economía y Finanzas**

**Variables que determinan la informalidad laboral en la Región Lima  
Provincias 2005 - 2015**

**Tesis**

**Para optar el Título Profesional de Economista**

**Autora**

**Marcia Valery Llanto La Rosa**

**Asesora**

**Mg. Econ. Rosa Adriana Inca Soller**

**Huacho - Perú**

**2025**



**Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales**

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

**Reconocimiento:** Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



**UNIVERSIDAD NACIONAL**  
**JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**  
**LICENCIADA**

*(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)*

**Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Financieras**  
**Escuela Profesional de Economía y Finanzas**

**METADATOS**

<b>DATO DEL AUTOR (ES):</b>		
<b>APELLIDOS Y NOMBRES</b>	<b>DNI</b>	<b>FECHA DE SUSTENTACIÓN</b>
Llanto La Rosa, Marcia Valery	74252081	11/01/2024
<b>DATOS DEL ASESOR:</b>		
<b>APELLIDOS Y NOMBRES</b>	<b>DNI</b>	<b>CÓDIGO ORCID</b>
Mg. Econ. Inca Soller, Rosa Adriana	07148621	0000-0003-0143-7215
<b>DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADO-PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:</b>		
<b>APELLIDOS Y NOMBRES</b>	<b>DNI</b>	<b>CÓDIGO ORCID</b>
Mg. Econ. Mandamiento Grados, Eliseo Omar	15760260	0000-0001-8148-0947
Econ. Carrera Salvador, Wessel Martin	06154033	0000-0001-5315-3033
Mg. Econ. Panaspaco Medina, Ángel Antonio	15709354	0000-0002-9005-3864

## VARIABLES QUE DETERMINAN LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA REGION LIMA PROVINCIAS 2005 – 2015

MARCIA VALERY LLANTO LA ROSA

1° Revisión de tesis

### INFORME DE ORIGINALIDAD

14%

INDICE DE SIMILITUD

12%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

4%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://www.eco.uc3m.es">www.eco.uc3m.es</a> Fuente de Internet	2%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
3	<a href="http://eprints.utcc.ac.th">eprints.utcc.ac.th</a> Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	1%
5	<a href="http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe">www.repositorioacademico.usmp.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="http://www.economia.unam.mx">www.economia.unam.mx</a> Fuente de Internet	<1%
7	Collage, Affiliated Institute of the University of Sheffield Trabajo de Estudiante	<1%
8	<a href="http://repositorio.unjfsc.edu.pe">repositorio.unjfsc.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%

.....  
**Mg. Econ. Rosa Adriana Inca Soller**

**Asesor**

.....  
**Mg. Econ. Eliseo Omar Mandamiento Grados**

Presidente

.....  
**Econ. Wessel Martin Carrera Salvador**

Secretario

.....  
**Mg. Econ. Angel Antonio Panaspaico Medina**

Vocal

## **DEDICATORIA**

A nuestro Dios, por guiar mi camino y permitirme lograr  
mis objetivos y permitir realizar esta  
investigación y poder contribuir con el desarrollo de  
nuestra sociedad.

## **AGRADECIMIENTO**

Con el presente trabajo de investigación agradecemos a nuestra alma Mater, nuestra Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho, que nos acogió estos 5 años y nos brindó muchas enseñanzas.

A nuestra Escuela Profesional de Economía y Finanzas, que durante los 10 ciclos nos acogió como un segundo hogar.

A nuestros Docentes, por habernos dado su tiempo valioso y por ser nuestros maestros de conocimientos y sabidurías y por brindarnos su amistad.

A nuestros compañeros de clases que formaron parte de esta gran experiencia y decirles que son nuestros hermanos.

**Tesista: MARCIA**

## INDICE

### Contenido

<b>DEDICATORIA.....</b>	<b>VII</b>
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>VIII</b>
<b>INDICE.....</b>	<b>IX</b>
<b>RESUMEN .....</b>	<b>X</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>XI</b>
<b>INTRODUCCION .....</b>	<b>XII</b>
<b>CAPITULO I.....</b>	<b>1</b>
<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....</b>	<b>1</b>
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA .....	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	4
1.2.1 Problema General .....	4
1.2.2 Problemas Específicos .....	4
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN .....	5
1.3.1 Objetivo General.....	5
1.3.2 Objetivos Específicos .....	5
<b>CAPITULO II.....</b>	<b>6</b>
<b>MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>6</b>
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN .....	6
2.1.1 Antecedentes Internacionales .....	6
2.1.1 Antecedentes Nacionales .....	10
2.2. BASES TEÓRICAS .....	14

2.2.1 Teoría clásica o neoclásica del mercado de trabajo .....	14
2.2.2 Teoría Keynesiana del Trabajo .....	14
2.2.3 Los Salarios de Eficiencia.....	16
2.2.4 Teoría Estructuralista del Sector Informal .....	18
2.2.5 Teoría Institucionalista del Sector Informal.....	20
2.2.6 Sector Informal Rural.....	21
2.2.7 Microempresa e informalidad .....	21
2.2.8 Informalidad Juvenil .....	22
2.2.9 Pobreza e Informalidad .....	23
2.3 DEFINICIONES CONCEPTUALES .....	23
2.4 FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS.....	27
2.4.1 Hipótesis General .....	27
2.4.2 Hipótesis Específicas .....	27
2.4.3 Operacionalización de Variables .....	27
VARIABLE INDEPENDIENTE .....	28
VARIABLE DEPENDIENTE (VD).....	29
<b>CAPITULO III.....</b>	<b>31</b>
<b>METODOLOGIA .....</b>	<b>31</b>
3.1. DISEÑO METODOLÓGICO .....	31
3.1.1. Tipo.....	31
3.1.2. Enfoque.....	32
DESCRIPTIVO.....	33
EXPLICATIVO .....	33
ESTADÍSTICO.....	33
ANALITICO.....	33

3.2.	Población y Muestra .....	34
3.2.1.	Población .....	34
3.2.2.	Muestra .....	34
n =	.....	36
3.3.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	36
3.3.1.	Técnicas a Emplear.....	36
1.	Encuestas .....	36
2.	Análisis Documental.....	36
3.3.2.	Descripción de los Instrumentos .....	37
2.	Guía de entrevista .....	37
3.	FICHA DE ENCUESTA .....	37
3.4.	TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN .....	37
1)	Ordenamiento y clasificación .....	38
2)	Registro manual.....	38
3)	Proceso computarizado con Excel .....	38
<b>CAPITULO IV .....</b>		<b>40</b>
<b>RESULTADOS .....</b>		<b>40</b>
4.1	Análisis de los resultados .....	40
Evolución histórica de la informalidad laboral en Lima Provincias 2005 - 2015. 40		
.....		<b>40</b>
4.2	Comportamiento de los principales determinantes de la informalidad laboral en las regiones de la costa norte del Perú 2005 - 2015 .....	43
4.2.1	Sexo .....	43
4.3	Nivel Educativo.....	46
4.4	Nivel de Pobreza .....	49

4.5 Área de ubicación .....	50
<b>CAPÍTULO V .....</b>	<b>53</b>
<b>DISCUSIÓN .....</b>	<b>53</b>
5.1 Discusión de resultados .....	53
<b>CAPÍTULO VI.....</b>	<b>55</b>
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>55</b>
6.1 CONCLUSIONES.....	55
6.2 RECOMENDACIONES .....	57
<b>Capítulo VII .....</b>	<b>58</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>58</b>
7.1. Fuentes Bibliográficas.....	58
<b>ANEXO 1.....</b>	<b>68</b>
<b>MATRIZ DE CONSISTENCIA .....</b>	<b>68</b>

## RESUMEN

El objetivo principal de la presente investigación es el identificar los principales factores determinantes de la informalidad laboral en las regiones de la costa norte del Perú entre los años 2010 y 2018. En base a las investigaciones realizadas previamente sobre el tema se planteó como hipótesis que los principales determinantes eran el nivel educativo, tamaño de la empresa, edad, área de ubicación, y el nivel de pobreza. Para su contrastación se describió y analizó estadísticamente los datos de estas potenciales variables explicativas, así como el número de empleos formales e informales durante el período de estudio en las regiones de Tumbes, Piura, Lambayeque y La Libertad, obtenidos de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO). Finalmente, se trabajaron dichos datos a través de un modelo logit binomial cuyos resultados determinaron que el nivel educativo, tamaño de la empresa, la edad, el área de ubicación y el nivel de pobreza son los principales determinantes de la informalidad en las regiones estudiadas, aunque con efectos heterogéneos, dependiendo de la región.

Palabras clave: Informalidad laboral, Pobreza, Empleo.

## ABSTRACT

The main objective of the present investigation is to identify the main determinants of labor informality in the regions of the north coast of Peru between 2010 and 2018. Based on previous research on the subject, it was hypothesized that the Main determinants were education level, company size, age, location area, and poverty level. For its comparison, the data of these potential explanatory variables were described and statistically analyzed, as well as the number of formal and informal jobs during the study period in the regions of Tumbres, Piura, Lambayeque and La Libertad, obtained from the National Household Survey (ENAHU). Finally, these data were worked through a binomial logit model whose results determined that the educational level, company size, age, location area and poverty level are the main determinants of informality in the regions studied, although with heterogeneous effects, depending on the region.

**Key words:** Labor informality, Poverty, Job.

## INTRODUCCION

La informalidad es un fenómeno característico de la economía latinoamericana y en particular, de la peruana. Saldarriaga la define como “el conjunto de empresas, trabajadores y actividades que operan fuera del marco legal de la actividad económica”<sup>2</sup> . Su origen multicausal, se debe a una regulación de mercado rígida, a la baja calidad de los servicios y al escaso poder de fiscalización<sup>3</sup> . Sumado a ello, se encuentran los altos costos que implica la formalización. La tasa de informalidad en Latinoamérica es de 53%<sup>4</sup> y solo es superada por África Subhariana. Su alta incidencia es común en los países en vías de desarrollo. Así, tenemos que, en nuestra región, de acuerdo a información del Foro Económico Mundial, y con la exclusión del trabajo agrícola, Perú es el país que tiene las más altas tasas de empleo informal. Le siguen los estados centroamericanos de El Salvador, Honduras y Guatemala. En el polo opuesto, con una menor informalidad laboral, encontramos a Costa Rica, Uruguay y Brasil.

En nuestro país, de acuerdo a Matos Mar , su crecimiento está ligado a las olas migratorias en dirección a Lima. Este análisis puede ser extensivo a los movimientos humanos desde el área rural hacia las capitales de las ciudades. En ese sentido, se sostiene que las principales estrategias de subsistencia y escape de la situación de pobreza en la que se encontraban se generaban al margen de la legalidad. De acuerdo a cifras del INEI<sup>7</sup>, al 2018, la población económicamente activa ocupada está compuesta por 16 776 500 personas (9 354 900 son hombres -56%- y 7 421 600 son mujeres -44%-). De este grupo, 12 152 600, es decir el 72%, está empleada en el sector informal. Esta situación afecta más a las mujeres, ya que el 75% de ellas trabaja en este sector. En el caso de los varones, alcanza el 70%. Según el ámbito geográfico, existen mayores tasas de informalidad laboral en la selva y en el ámbito rural. En contraste, en el área urbana y en la costa encontramos las menores proporciones. No obstante, su persistencia supera el 60%.

Por grupos de edad tenemos que la mayor tasa de informalidad laboral se concentra en los jóvenes de 14 a 24 años (86%). Se reduce en el siguiente intervalo, de 25 a 44 años, y vuelve a aumentar a partir de 45 años (71%). Asimismo, como es de esperarse, afecta más a las personas menos calificadas. El 94% de la PEA ocupada que solo tiene educación primaria trabaja en el sector informal. En el caso de las personas que cuentan con estudios universitarios, la tasa de informalidad es de 40%. Esto es, en el grupo más calificado, los que pasaron por las universidades, la formalidad (60%) supera a la informalidad. También existe una mayor informalidad en las personas con menores ingresos. Si consideramos los quintiles, tenemos que en el quintil I, correspondiente a la población más pobre, el porcentaje de informalidad es casi absoluto, de 97%. Por el contrario, en el quintil V, de mayor ingreso, asciende a 40%. Finalmente, es de esperarse que, en un contexto de crisis económica, a causa de un prolongado aislamiento social, los indicadores de informalidad laboral puedan deteriorarse, en particular en aquellas actividades y sectores que dependen de grandes cantidades de personas.

La informalidad en el empleo ocasiona que las personas no cuenten con la protección ni los beneficios laborales estipulados en el D.L. 728, u otras formas de contratación reguladas. Asimismo, propicia que la retribución que reciben sea, en muchas ocasiones, menor a la remuneración mínima vital (RMV). De hecho, la tasa de subempleo por ingresos es de 41.2%. Al 2018, el sueldo promedio fue de S/1400. En el área urbana alcanzó los S/1557.4 y en la zona rural S/711.4, cantidad inferior a la RMV. De acuerdo al ámbito geográfico, los trabajadores de la costa reciben en promedio S/1628.4 por su trabajo, seguidos de la selva (S/1109.8) y la sierra (S/1065.3).

A nivel departamental, Lima Metropolitana es la región cuyo ingreso promedio per cápita es mayor (S/ 1912.7). Como observación, encontramos retribuciones promedio más altas en los departamentos

costeños. No obstante, Madre de Dios se encuentra en cuarto lugar. De otro lado, existen tres regiones en las que el ingreso promedio es menor a la RMV: Puno (S/ 839.8), Cajamarca (S/ 817.9) y Huancavelica (S/ 702.5). Las mujeres reciben un sueldo promedio de S/1135 y los hombres de S/1588,6, existiendo una brecha de 28,5%. Si consideramos el nivel educativo, las personas con educación primaria reciben S/721 y las que cuentan con educación secundaria S/2552.6. Las actividades en las que se recibe menor retribución son la agricultura, pesca y minería (S/866.6).

Como se ha señalado, la informalidad afecta más a las mujeres. En 2019, la Defensoría del Pueblo publicó un documento que aborda las barreras que ellas encuentran en el mercado laboral formal e informal<sup>8</sup>. La premisa central, en razón a la información estadística, es que la discriminación estructural contra la mujer ocasiona que su participación se concentre en actividades de baja remuneración y que se le atribuyan actitudes y roles que limitan su ascenso. A través de la organización de 7 grupos focales dirigido a 6 mujeres cada uno, en tres regiones del país (Lima, Arequipa y La Libertad), se identificó que existen trabajadoras informales por cuestiones particulares y por cuestiones del mercado.

El primer grupo está conformado por mujeres que laboran medio tiempo, 4 o 5 horas, y entienden su trabajo como un aporte secundario, una ayuda al proveedor principal. Ganan menos que el sueldo mínimo y reparten su tiempo entre las horas dedicadas al trabajo remunerado y sus obligaciones en el trabajo doméstico. El segundo grupo está conformado por mujeres que laboran, al menos, jornadas de 8 horas diarias y que quieren formalizarse y obtener derechos, pero no se atreven a exigirlos por temor a ser despedidas. Esta precariedad laboral se percibe especialmente a partir de la inseguridad e incertidumbre, pues no saben en qué momento les pedirán que no regresen a trabajar. Las mujeres entrevistadas señalaron que conocían la razón por la que no ingresaban a planilla. Creían que implicaba un “costo mayor” para los empleadores contratar a una mujer por los beneficios laborales ligados

a la maternidad. Por otro lado, se evidenció que las mujeres de nivel económico C y D empezaron a trabajar antes de la mayoría de edad, sin tener necesariamente un salario. sexual, hostigamiento, estereotipos de género y a la discriminación por características físicas. Ahora bien, sumado a estos hallazgos, se debe tener en cuenta que a nivel nacional<sup>9</sup> el 29.2% de mujeres y 12.4% de hombres a partir de los 14 años no reciben ingresos propios. En la zona rural, esta cifra asciende a 41.2% para las mujeres y en la urbana a 26.4%. En el caso de los hombres se mantiene (12.4%). Asimismo, el 51.4% de la población pobre es mujer<sup>10</sup> y el 41.4% de mujeres sin ingresos se encuentra en situación de pobreza. El 33% tiene más de 60 años.

## CAPITULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

Con el fin de determinar cuáles son los principales factores sociales que determinan e influyen la entrada al sector formal e informal del mercado de trabajo en el Brasil, (Telles , 1992) utiliza los datos obtenidos del censo de población realizada en este país en el año 1980. Los resultados de su investigación, le permiten concluir que el sexo, el nivel educativo y la raza repercuten significativamente en la participación que las personas tienen en el mercado laboral. Los datos estadísticos muestran que las mujeres con un bajo nivel educativo y que no son blancas, son las personas que tienen una participación importante en el empleo informal; Sin embargo, el autor precisa que el sexo no es un factor determinante cuando los niveles educativos son más altos (a partir de aquellos que por lo menos han concluido el colegio); y además que los jóvenes y no blancos están ampliamente representados en el sector informal.

La investigación realizada en el contexto del mercado laboral (Amirah, 2002) tiene como finalidad principal determinar los vínculos existentes entre el sector formal e informal dentro de la economía de este país africano. Es así, que mediante un análisis a través de un modelo de regresión logit el autor determina que los principales vínculos entre la formalidad e informalidad están relacionados al sector económico, el nivel de inversión, el ingreso anual de los empresarios, el número de empleados, la experiencia laboral y las políticas de capacitación y formación de los empleados.

La tesis realizada por (González Garay & Kuhn Barrientos , 2004) analiza las magnitudes y explica los determinantes de la informalidad en la Región Metropolitana chilena. Para tal fin utilizaron la metodología descriptiva, haciendo una revisión teórica del tema y de las técnicas

estadísticas, a través de la sistematización de una encuesta para concluir que el principal catalizador de la informalidad en el área metropolitana chilena es la falta de recursos: situación de pobreza y bajo nivel educativo. Además de ello, las autoras opinan que se debe señalar también como un determinante importante la percepción que tienen las personas respecto al sistema formal, específicamente del Estado. Se amparan en ello pues las encuestas que realizaron evidencian que las personas no conocen muchos casos exitosos de formalización y en los casos exitosos, se debieron a esfuerzos que las personas encuestadas ven muy remotas de afrontar. Por ello, las investigadoras concluyen que si bien se requieren políticas específicas de promoción de las microempresas, que incluyan capacitación, asesoría técnica y crédito, su efecto será muy limitado si la formalización no logra otorgar un verdadero respaldo a las unidades, el que les asegure crecimiento y sustentabilidad.

Con la finalidad de determinar las principales causas que empujan a las madres del mercado laboral mexicano a laborar en el sector informal y de determinar en qué medida este contexto las afecta socioeconómicamente, (McNeill, Vite-León, & Heymann, 2011) ejecutan encuestas a 136 trabajadoras empleadas en México, realizando un posterior análisis. Este análisis lleva a las autoras a concluir que las madres no tienen poder de elección sobre si ser o no informales, y que las principales variables que las llevan a dicha situación son su nivel de capital humano y la carga familiar. Por ello, las investigadoras proponen que se implementen políticas que eliminen en el mercado laboral del país norteamericano las restricciones y obstáculos que impiden a las mujeres acceder a un empleo formal.

El trabajo de (García Cruz, 2011) se enfoca en el entorno macroeconómico y bajo dicho contexto analiza cuáles son los determinantes de la informalidad laboral en Colombia. Encuentra como variables significativas al nivel de educación (una relación inversa de esta con la informalidad), la misma relación con el grado de desarrollo industrial de las ciudades, y finalmente, también con el sector público

(relación positiva).

Un análisis de determinantes a nivel micro fue el que elaboraron (Angel-Urdinola & Tanabe, 2012). Ellos buscaron determinar cuáles eran los principales micro determinantes del empleo informal en el Medio Oriente y en el norte de África (MENA por sus siglas en inglés Middle East and North Africa). Los micro variables analizados fueron la edad, género, niveles educativos, el sector laboral, profesión, estado civil y área geográfica. El procesamiento de datos se dio mediante un cálculo econométrico y se obtuvo como resultado que las variables más importantes fueron el sector laboral y la edad; donde ambas variables guardan una relación importante. Al respecto, los autores precisan que el sector agrícola determina la existencia de una mayor tasa de informalidad en las economías estudiadas, mientras que la presencia de un sector público mayor beneficia a la formalidad dado que, como es lógico, los empleos en el sector público son casi totalitariamente de características formales. Por otro lado, en lo que respecta, a la edad, los hallazgos precisan altas tasas de informalidad cuando la persona se encuentra entre los quince y veinticuatro años, y que, a partir de esta última, las tasas de informalidad empiezan a decrecer hasta que se alcanza la edad de los cuarenta y cinco años. Los investigadores señalan que esto se debe a que conforme las personas van aumentando en edad, adquieren trabajos en el sector público.

Otro análisis sobre los determinantes de la informalidad en el mercado laboral colombiano es el que han realizado (Quejada Pérez, Yáñez Contreras, & Cano Hernández, 2014), quienes a través del método descriptivo concluyen que los principales determinantes se dividen en tres grandes grupos: a) En el ámbito social, donde destacan el desempleo, el nivel educativo y el género; b) en el ámbito económico, donde predominan como determinantes la globalización, desarrollo industrial, ciclo económico y tipo de cambio real; y finalmente, c) el aspecto institucional, donde la regulación del mercado de trabajo es el principal determinante.

El estudio realizado por (Tornarolli Leopoldo, Battistón ,

Gasparini , & Gluzmann, 2014) realiza el esfuerzo de analizar el mercado de trabajo de los principales países latinoamericanos durante dos décadas. A través de las bases de datos brindados por el Banco Mundial y de los organismos oficiales de cada uno de los estados estudiados, llegana la conclusión de que la informalidad es un fenómeno común en las economías analizadas;sin embargo, los cambios de está no han evolucionado a un mismo ritmo a lo largo de los años. Aun así, los autores concluyen que la informalidad es cíclica, que aumenta en los momentos de desaceleración o crisis económica y que disminuye cuando la economía estáen crecimiento o alcanza su auge. Otro de sus hallazgos tiene que ver con las características de los sectores económicos: los investigadores afirman que los cambios enla estructura económica de los sectores con una mayor tendencia a la formalidad (como la industria, sector público y otros servicios que exigen una capacidad técnica superior) han contribuido a disminuir la informalidad en los países latinoamericanos.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1 Problema General**

¿De qué manera los factores determinantes de la informalidad laboral en la Región Lima Provincias 2005 - 2015?

### **1.2.2 Problemas Específicos**

- a.** ¿Cuál ha sido la evolución histórica de la informalidad laboral en la Región Lima Provincias?
- b.** ¿Cuál ha sido el comportamiento de los principales determinantes de la informalidad laboral en la Región Lima Provincias?

- c. ¿Cuál ha sido las causas de las diferencias en el nivel de informalidad laboral existenteentre en la Región Lima Provincias?.

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

#### **1.3.1 Objetivo General**

Determinar los factores determinantes de la informalidad laboral en la Región Lima Provincias 2005 - 2015?

#### **1.3.2 Objetivos Específicos**

- a. Analizar la evolución histórica de la informalidad laboral en la Región Lima Provincias
- b. Estudiar el comportamiento de los principales determinantes de la informalidad laboral en la Región Lima Provincias
- c. Explicar las causas de las diferencias en el nivel de informalidad laboral existenteentre en la Región Lima Provincias.

## CAPITULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

De la consulta que hemos realizado a nivel de la Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Financieras, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, con relación a nuestro tema de investigación, hemos observado que existen temas de carácter general pero no estudios específicos que hayan tratado sobre la situación problemática por lo que consideramos que nuestro trabajo de investigación reúne las características para su denominación como una investigación inédita.

Por lo que hemos recurrido a otras Universidades y en lo referente a otros estudios e investigaciones a nivel nacional de los cuales hemos ubicado los siguientes:

##### 2.1.1 Antecedentes Internacionales

**Gonzáles Garay & Kuhn Barrientos , 2004** analiza las magnitudes y explica los determinantes de la informalidad en la Región Metropolitana chilena. Para tal fin utilizaron la metodología descriptiva, haciendo una revisión teórica del tema y de las técnicas estadísticas, a través de la sistematización de una encuesta para concluir que el principal catalizador de la informalidad en el área metropolitana chilena es la falta de recursos: situación de pobreza y bajo nivel educativo. Además de ello, las autoras opinan que se debe señalar también como un determinante importante la percepción que tienen las personas respecto al sistema

formal, específicamente del Estado. Se amparan en ello pues las encuestas que realizaron evidencian que las personas no conocen muchos casos exitosos de formalización y en los casos exitosos, se debieron a esfuerzos que las personas encuestadas ven muy remotas de afrontar. Por ello, las investigadoras concluyen que si bien se requieren políticas específicas de promoción de las microempresas, que incluyan capacitación, asesoría técnica y crédito, su efecto será muy limitado si la formalización no logra otorgar un verdadero respaldo a las unidades, el que les asegure crecimiento y sustentabilidad.

**McNeill, Vite-León, & Heymann, 2011** ejecutan encuestas a 136 trabajadoras empleadas en México, realizando un posterior análisis. Este análisis lleva a las autoras a concluir que las madres no tienen poder de elección sobre si ser o no informales, y que las principales variables que las llevan a dicha situación son su nivel de capital humano y la carga familiar. Por ello, las investigadoras proponen que se implementen políticas que eliminen en el mercado laboral del país norteamericano las restricciones y obstáculos que impiden a las mujeres acceder a un empleo formal.

**García Cruz, 2011** se enfoca en el entorno macroeconómico y bajo dicho contexto analiza cuáles son los determinantes de la informalidad laboral en Colombia. Encuentra como variables significativas al nivel de educación (una relación inversa de esta con la informalidad), la misma relación con el grado de desarrollo industrial de las ciudades, y finalmente, también con el sector público (relación positiva).

**Urdinola & Tanabe, 2012** Ellos buscaron determinar cuáles eran los principales micro determinantes del empleo informal en el Medio Oriente y en el norte de África (MENA por sus siglas en inglés Middle East and North Africa). Los micro variables analizados fueron la edad, género,

niveles educativos, el sector laboral, profesión, estado civil y área geográfica. El procesamiento de datos se dio mediante un cálculo econométrico y se obtuvo como resultado que las variables más importantes fueron el sector laboral y la edad; donde ambas variables guardan una relación importante. Al respecto, los autores precisan que el sector agrícola determina la existencia de una mayor tasa de informalidad en las economías estudiadas, mientras que la presencia de un sector público mayor beneficia a la formalidad, dado que, como es lógico, los empleos en el sector público son casi totalitariamente de características formales. Por otro lado, en lo que respecta, a la edad, los hallazgos precisan altas tasas de informalidad cuando la persona se encuentra entre los quince y veinticuatro años, y que, a partir de esta última, las tasas de informalidad empiezan a decrecer hasta que se alcanza la edad de los cuarenta y cinco años. Los investigadores señalan que esto se debe a que conforme las personas van aumentando en edad, adquieren trabajos en el sector público.

**Quejada Pérez, Yáñez Contreras, & Cano Hernández, 2014**, quienes a través del método descriptivo concluyen que los principales determinantes se dividen en tres grandes grupos: a) En el ámbito social, donde destacan el desempleo, el nivel educativo y el género; b) en el ámbito económico, donde predominan como determinantes la globalización, desarrollo industrial, ciclo económico y tipo de cambio real; y finalmente, c) el aspecto institucional, donde la regulación del mercado de trabajo es el principal determinante.

**Tornarolli Leopoldo, Battistón, Gasparini, & Gluzmann, 2014** realiza el esfuerzo de analizar el mercado de trabajo de los principales países latinoamericanos durante dos décadas. A través de las bases de datos brindados por el Banco Mundial y de los organismos oficiales de cada uno de los estados estudiados, llega a la conclusión de que la informalidad es un fenómeno común en las economías analizadas; sin embargo, los cambios de esta no han evolucionado a un mismo ritmo a lo largo de los años. Aun así, los autores concluyen que la informalidad es cíclica, que aumenta en los momentos de desaceleración o crisis

económica y que disminuye cuando la economía está en crecimiento o alcanza su auge. Otro de sus hallazgos tiene que ver con las características de los sectores económicos: los investigadores afirman que los cambios en la estructura económica de los sectores con una mayor tendencia a la formalidad (como la industria, sector público y otros servicios que exigen una capacidad técnica superior) han contribuido a disminuir la informalidad en los países latinoamericanos.

**Williams, Shahid, & Martínez, 2016** realizaron un estudio piloto a 300 empresas ubicadas en la localidad de Lahore en Pakistán, durante octubre del 2012 y enero del 2013. Para analizar el nivel de informalidad en las empresas los investigadores han analizado el estado legal de la compañía, el registro tributario y las cuentas bancarias existentes; mientras que las variables independientes analizadas son el sexo, la edad, el nivel educativo, los ingresos familiares, ingreso principal y otros ingresos familiares. Se ha realizado una regresión de estas variables, donde los resultados han permitido a los investigadores concluir que los niveles de formalidad laboral en esta ciudad de Pakistán están altamente correlacionados con el ser mujer, tener mayor edad, tener un alto nivel educativo e ingresos altos; además del nivel de antigüedad de las empresas y pertenecer al sector manufacturero.

**Cuevas Rodríguez, Antolón de la Torre Ruiz, & Regla Dávila, 2016** busca determinar cuáles son las variables que determinan la informalidad laboral en el país de México, aprovechando que la institución estadística nacional de este país había adaptado durante los últimos años el enfoque de informalidad laboral a sus cuestionarios. Aprovechando ello, han analizado las características individuales de los trabajadores informales del país norteamericano y han encontrado que “la informalidad laboral está asociada a condiciones de alta vulnerabilidad o precarización socio demográfica del trabajador, tales como: baja o nula escolaridad, alta marginación, mujeres en general,

sobre todo aquellas con hijos pequeños, jóvenes en general y su extremo, los mayores de 65 años”.

**Robles Ortiz & Martínez García, 2018.** Estos autores realizan un análisis de micro datos de forma transversal, usando la base de datos que brinda el Estado mexicano; y de esta forma describir la situación pasada y actual del fenómeno de la informalidad en el país latinoamericano. Luego de ello, realizaron un modelo de tipo logit donde estimaron las probabilidades de ser informal en cada una de las regiones de México donde “los resultados muestran que, en cada una, las causales más comunes para explicar la informalidad influyen de forma distinta”, entre las que se han establecido como variables preponderantes a “la edad, el nivel educativo, el ingreso, el estado civil y la relación individuo- Estado, que se representó como confianza hacia el sistema de seguridad social”.

En el ámbito académico peruano, también se han realizado distintos esfuerzos que han analizado las causas y consecuencias de la informalidad en el país; tomando distintos enfoques científicos y aplicando diversas metodologías de acuerdo a cada campo estudiado. A continuación, se precisan los antecedentes con una relación mayor al tema propuesto.

### **2.1.1 Antecedentes Nacionales**

**Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2001,** fue elaborado a detalle regional con la finalidad de realizar un diagnóstico de la situación y condiciones del empleo en las regiones del Perú. Para ello, realiza un método de clasificación de las regiones, el cual se basó en “características económicas y sociales similares en cada uno de los departamentos, como: producción, presión tributaria, empleo, educación, y pobreza”, con la finalidad de aplicar la metodología factorial para identificar los factores que, independientemente de la situación geográfica, establezcan relaciones entre un conjunto de variables. De esta manera, se conformaron cuatro grupos: a) Grupo 1: Arequipa, Ica,

Moquegua, Tacna, La Libertad y Lambayeque; b) Grupo 2: Junín, Ancash, Piura, Madre de Dios, Pasco, Ucayali, Tumbes y Loreto; c) Grupo 3: San Martín, Cusco, Amazonas y Huánuco; y finalmente, d) Grupo 4: Cajamarca, Ayacucho, Puno, Apurímac y Huancavelica. De esta manera, el análisis de la información laboral lleva a concluir que “la incidencia de la tasa de empleo en las regiones difiere con la situación de desarrollo regional, donde las regiones menos desarrolladas como es el caso del grupo 4 (Cajamarca, Ayacucho, Puno, Apurímac y Huancavelica) que se distinguen por su carácter agrícola, presentan las mayores tasas de empleo”, mientras que, se afirma, que en las regiones más desarrolladas la tasa de desempleo es mayor. Con respecto a esto, el estudio precisa que en “las regiones más desarrolladas donde el desempleo es más agudo, por un lado, los niveles de ingreso en la población ocupada son más altos, que permite la formación de un fondo familiar capaz de cubrir la dieta familiar, esto permite que parte de la estructura familiar pueda encontrarse en la búsqueda de empleo”. En relación a la PEA, el estudio señala que en el Perú una PEA relativamente joven idóneo para poder adecuarse a los cambios tecnológicos que requiere la globalización y es característico de una etapa de reconversión industrial y desarrollo agroindustrial que sea capaz de incrementar la productividad de las regiones”. En lo que respecta al nivel educativo, se concluye que “las regiones más desarrolladas son las que tienen una PEA ocupada más educada”. Con respecto a la composición empresarial, el estudio señala que “en los grupos de regiones más desarrolladas la PEA ocupada se concentra en las MYPE, medianas y grandes empresas”, mientras que en el caso de las regiones menos desarrolladas “los sectores independientes y los Trabajadores Familiares No Remunerados (TFNR) se caracterizan por concentrar la mayor parte de la PEA ocupada. De esta manera, tenemos el estudio estadístico económico que realiza (Loayza, 2007) que analiza tanto las causas y consecuencias de la informalidad en el Perú. La conclusión principal de su trabajo es que la informalidad no tiene una causa única, sino que este fenómeno se debe a la sinergia de distintos factores que conviven en el mercado laboral y que incentivan a las

personas a ser laboralmente informales. Loayza plantea que estos son los servicios públicos deficientes, un régimen normativo opresivo la débil capacidad de supervisión y ejecución del Estado; y que estas características aumentan mucho más de acuerdo en una situación de bajos niveles educativos, de vivienda y asentamiento rurales, además de actividades económicas primarias.

**La investigación realizada por (Banco Mundial, 2010)** analiza y estudia el mercado laboral peruano entre los años 1997 y 2009, período durante el cual la economía local atravesó un período de auge (período 2000 – 2008) y un período se enfrentaba a un fenómeno de recesión drástico al que prosiguió una recuperación rápida (2009 en adelante). De este estudio con respecto a la informalidad se precisa que durante el período analizado la informalidad se encontró en tasa superiores al 75%, a lo que se le suma un bajo desempleo abierta y una concentración de la oferta trabajadora en sectores de bajos niveles de productividad. Respecto a ellos, se señala que “los bajos niveles de productividad laboral están relacionados, en parte con el limitado avance efectuado en el cambio de la estructura del empleo y están asociados a una difundida informalidad”; por lo que “la elevada informalidad es un reto estructural, al cual no se puede hacer frente únicamente a través del crecimiento económico” y que “la decisión de los trabajadores de permanecer como informales podría ser individualmente racional, si los beneficios netos esperados de la formalidad son negativos, aun cuando algunos de ellos también son informales involuntariamente”.

**Baldarrago Estremadoyro, 2015** analiza y describe el mercado laboral solo de la zona sur del Perú, basándose principalmente en la segmentación de este mercado y las brechas salariales que existen un segmento y otro. En tal sentido, explica el autor que “los resultados obtenidos parecen confirmar la existencia de un mercado laboral parcialmente segmentado y parcialmente competitivo en el sur del país,

con la presencia de un sector asalariado informal con dos sectores cualitativamente distintos, un sector de ingresos bajos en los tramos de educación con baja y media calificación y un sector de ingresos altos en los tramos de educación de alta calificación”. Además de ello, el estudio confirma que existe evidencia que respalda la existencia de brechas salariales, siendo el sector independiente informal el mayor perjudicado de los cuatro segmentos identificados.

**Pedraza Almirón , 2016** analiza el contexto laboral del departamento de Cusco durante el año 2014 para determinar los principales factores que inciden en el empleo informal de esta zona del país. Para ello, utiliza como fuente de datos la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG), que posteriormente se han utilizado como insumo para la formulación de un modelo econométrico probit bivariado donde se ha evaluado la decisión del individuo entre ser o no ser formal. Este modelo ha llevado a la autora a concluir que “fueron el nivel educacional, el estado civil y la edad (todos ellos influyen de forma negativa en la probabilidad de que un individuo acepte un empleo informal), mientras que por el lado de la oferta el tamaño de empresa, resulto ser una variable que influye de forma positiva” en la informalidad laboral del Cusco durante el año 2014.

**Díaz Bravo & Dioses Llanos , 2017** para determinar las principales variables que explican la informalidad en la provincia de Lambayeque, pero enfocándose en las micro y pequeñas empresas (MYPES). Para la medición de la informalidad han tomado dos perspectivas: a) la informalidad tributaria y b) la informalidad laboral. Para el primer caso, han encontrado que los sectores de comercio, servicios y de manufactura tienen una probabilidad cercana al 100% de ser informales. Y que en este caso “está determinada por el mercado al que se dirige la empresa (local, regional, nacional e internacional) los motivos por lo que no se formaliza (costoso, tedioso, desinformación, otros) y las limitantes del negocio (Capital, económico, competencia y otros) en menor medida de significancia de la antigüedad”. En el caso

de la informalidad laboral, se precisa un 55% de ser informal en el sector comercial, 51% en el de servicios y 52% en el sector manufacturero.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

Las bases teóricas que se considerarán como aspecto principal doctrinario normativo para el desarrollo de la investigación serán las siguientes:

### **2.2.1 Teoría clásica o neoclásica del mercado de trabajo**

Los salarios son el precio que hay que pagar a los agentes económicos por su trabajo. Así, cuanto mayor sean los salarios, menor será la cantidad que se demanda y mayor la cantidad que se ofrece al mercado de trabajo. El análisis neoclásico basado en la Ley de Say en el que se define el nivel de empleo (pleno empleo; en el que el nivel de producción agregada condiciona a la oferta sobre la demanda. Como se supone que es un mercado de bienes y servicios, con unas curvas de oferta y demanda y cualquier cambio que se produzca en las curvas de demanda y oferta provocaran un nuevo equilibrio de mercado, en el que se igualen de nuevo, oferta y demanda.

En la economía neoclásica surgen dos clases de paro, voluntario e involuntario, que pueden producirse dentro de este esquema. En el punto de equilibrio todos los trabajadores que lo deseen encuentran un empleo, pero habrá una cierta cantidad de personas que no estarán dispuestas a trabajar por encontrar excesivamente bajos los salarios, eso será desempleo voluntario. Pero si surgiese algún factor externo que impida un reajuste de los salarios, aparecerá el paro involuntario

### **2.2.2 Teoría Keynesiana del Trabajo**

Respecto a la explicación de las causas del paro o desempleo, la teoría keynesiana afirmaba que éste se debía a estructura rígida en el mercado de trabajo que impedía que los salarios bajaran hasta el nivel de equilibrio.

La idea que subyace en este modelo afirma que cuando existe desempleo masivo en el mercado de trabajo, la disponibilidad de los trabajadores sin empleo debe reducir los salarios hasta el punto de que algunos no estarían dispuestos a trabajar (por lo que se reducirá la oferta de mano de obra) y que las empresas estarían dispuestas a aumentar su plantilla a medida que el menor costo a pagar (el salario) hicieran rentable la contratación. La principal innovación de Keynes consistió en afirmar que el desempleo puede deberse a una insuficiencia de la demanda y no a un desequilibrio en el mercado de trabajo.

La revolución Keynesiana implica que, en la terminología macroeconómica, el mercado de bienes estaría en una situación de equilibrio de subempleo al no permitir el equilibrio del mercado del trabajo; por lo tanto, en este último, los empresarios no contratan a los trabajadores que necesitarían para maximizar beneficios si hubiera suficiente demanda en el mercado de bienes.

Otro importante aspecto de la moderna teoría macroeconómica parte de la importancia que Keynes otorgaba al efecto de la incertidumbre sobre el comportamiento económico. Se trata de analizar la información aritmética para explicar el desempleo agregado, utilizando también algunos de los elementos de la teoría de juego. El énfasis del Keynesianismo en la demanda como determinante clave del nivel de producción a corto plazo permitió avanzar en otras áreas de la macroeconomía. En parte se pudo iniciar el desarrollo la contabilidad nacional y de conceptos tales como el gasto total de consumo, en formación de capital (producción de maquinaria, fabricas), en consumo público y en exportaciones e importaciones, que constituyen los elementos claves que componen la demanda final agregada (en contraposición con la demanda de bienes intermedios) de la economía.

Según Keynes, cuando la demanda agregada es insuficiente, las ventas disminuyen y se pierden puestos de trabajo, cuando la demanda agregada es alta y crece, la economía prospera. Existe ilusión monetaria (salario mínimo), hay rigidez salarial nominal a la baja. Produce paro involuntario.

### **2.2.3 Los Salarios de Eficiencia**

Los salarios de eficiencia están encuadrados en el nuevo keynesianismo para explicar el desempleo de las economías de mercado contemporáneas. No es una teoría general, aunque ayuda a entender determinados comportamientos del mercado de trabajo.

La teoría de los salarios de eficiencia explica el efecto que tiene que los gerentes de determinadas organizaciones utilicen los incentivos salariales, para que este salario sea mayor que el de la media, y así conseguir que la productividad de los trabajadores aumente. Esta productividad laboral viene reflejada en los altos salarios que se pagan a los trabajadores.

En el modelo de eficiencia, el origen del desequilibrio se encuentra en que los gerentes no tienen total acceso a la información: los gerentes no pueden conocer exactamente el esfuerzo que realizan los trabajadores en el desempeño de las actividades laborales y, sobre todo, si estos trabajadores realizan el esfuerzo máximo o no. Con el objetivo de que los empleados realicen el máximo esfuerzo, el empleador va a pagar al trabajador un salario superior al de la media. Este salario más elevado que el de otras empresas se denomina salario de eficiencia.

El asalariado pondrá entonces todo su empeño y realizará las tareas con el máximo esfuerzo para conservar su empleo. En contra, si su salario se encuentra al mismo nivel que en el resto de las empresas,

el trabajador no realizará el máximo esfuerzo en la jornada laboral ya que no le importará cambiar de empresa en caso de despido. A esto se le llama salario de reserva.

Según esta teoría el salario mantiene una relación directa con el trabajo; cuanto más salario le ofrezca el gerente al empleado, mayor esfuerzo desempeñará este en el trabajo.

Si todas las empresas deciden aumentar los salarios, se producirá un descenso de la demanda laboral. Además, debido a los altos salarios, los gerentes de las empresas tendrán una actitud reacia a la contratación de nuevos trabajadores. El efecto de esta teoría supondrá un desempleo en masa debido a la actitud reacia de los gerentes de contratar a nuevos trabajadores. El análisis que realizan los keynesianos pone el nombre de equilibrio de subempleo a este desequilibrio laboral.

Pero, por otra parte, a largo plazo los costos de la empresa se verán disminuidos. La explicación a este fenómeno es que los gerentes van a invertir más en formación del capital humano ya que al remunerarles un salario mayor se asegura que no van a rescindir sus contratos por voluntad propia. Al proporcionarles una mayor formación, que debe ser específica a cada puesto de trabajo, la productividad de los empleados aumenta. Además, la empresa ahorra en costos de despido y de reclutamiento y selección de personal.

Esta teoría también tiene muy presente la discriminación salarial; según los defensores de ésta, los trabajadores más cualificados y que se esfuerzan más deben recibir los salarios más altos, y así, al contrario. Esto significa que los trabajadores que por su naturaleza no sean tan aptos como otros para realizar determinados trabajos, nunca recibirán un salario tan “digno”. Los salarios determinan la posición en la jerarquía de la empresa; aquellos trabajadores que reciben los salarios más altos, son aquellos que están en la cúspide (o se acercan a ella) de la organización.

Teorías o micro fundaciones que explican los salarios de

eficiencia:

- ✓ Minimizar la rotación laboral: Al aplicar esta teoría se minimiza la rotación laboral de los trabajadores ya que todos ellos se esfuerzan por permanecer en la empresa que remunera de una forma más alta a sus trabajadores. Además, según la selección adversa, al pagar los salarios más altos, la empresa atraerá a los trabajadores más capaces y tendrá una amplia gama de selección.
- ✓ Según las teorías nutricionales, los salarios de eficiencia provocan que el empleado se nutra y tenga una salud mejor, lo que implica que el trabajador esté más contento y la productividad sea mayor.
- ✓ Las teorías sociológicas también defienden que un salario más alto influye positivamente en la moral de los trabajadores y, por consiguiente, en la productividad.
- ✓ Evitar el shirking: Si el empleado no tiene una motivación salarial, no se esforzará al máximo en la realización de las tareas. Con los altos salarios se consigue el máximo esfuerzo por parte de los empleados.

#### **2.2.4 Teoría Estructuralista del Sector Informal**

Lo más característico de la visión estructuralista es el dualismo económico: el sector moderno comprende el conjunto de actividades económicas en las cuales existen economías de escala en capital físico y capital humano; por otra parte, el sector tradicional o informal se caracteriza por escasos requerimientos de capital físico y capacitación laboral. La baja productividad del sector informal se explica por sobredimensionamiento laboral: dados los bajos costos de entrada en el sector, no es posible contener la entrada de trabajadores por encima de los niveles de eficiencia. Por tanto, el sector informal tiende a operar en unidades pequeñas con baja productividad. Como resultado surgen desigualdades significativas entre los trabajadores que se enganchan en el sector moderno y aquellos que no lo logran.

De acuerdo con la teoría estructuralista, el sector informal es el producto de la falta de correspondencia, tanto cuantitativa como cualitativa, entre la demanda y la oferta de trabajo, la cual, a su vez, es el resultado de la forma en que la estructura económica incide en el mercado laboral. Éste es un problema histórico. Con la integración de nuestras economías a la economía mundial, surge un sector moderno o formal con tecnologías avanzadas y estructuras de mercado monopólicas u oligopólicas. Este sector moderno no genera un número significativo de empleos, razón por la cual una gran cantidad de trabajadores tienen que generarse sus propios empleos en condiciones precarias, en el sector informal.

Desde la perspectiva estructuralista, el surgimiento del sector moderno, el cual aprovecha economías a escala y es altamente productivo, pero que tiene una muy limitada capacidad de absorción de la abundante fuerza de trabajo no calificada del país, genera por residuo un sector informal de baja productividad, pequeño tamaño de planta, utilización abundante de trabajo simple y menores remuneraciones. Se presenta también frecuentemente la situación de que trabajadores calificados son expulsados o no son absorbidos por el sector moderno, debido al racionamiento en la demanda de trabajo en este sector, lo que los lleva a trabajar en el sector informal percibiendo bajas remuneraciones.

La explicación de esta situación que hace que un profesional gane menos en un sector que en otro se encuentra en la complementariedad entre el capital físico y el capital humano. La carencia de capital físico en el sector informal impide que un trabajador calificado sea tan productivo como pudiera serlo en el sector moderno o formal de la economía. Piénsese en cualquier profesional sin las herramientas y las máquinas adecuadas para su labor. Por otra parte, también se puede argumentar que las empresas pequeñas no pueden aprovechar las economías a escala y, por tanto, sus rentas se reducen.

El enfoque estructuralista implica entonces la aparición de dos segmentos en el mercado laboral: el conformado por los trabajadores que logran engancharse en el sector moderno típicamente trabajadores

calificados, pues el sector moderno es intensivo en capital humano y físico, y los que no lo logran, los cuales deben trabajar en condiciones de baja productividad en el sector informal. Así, el sector informal se conforma por las actividades realizadas por agentes con un objetivo o racionalidad económica particular: garantizar la subsistencia propia y del grupo familiar

### **2.2.5 Teoría Institucionalista del Sector Informal**

Se la denomina teoría institucionalista porque se centra en los costos que el Estado y en general las instituciones le imponen al funcionamiento, legalización y desempeño de las empresas. Esta visión aboga en cierta forma por un libre funcionamiento de los mercados y plantea de forma explícita o implícita una desconfianza en la intervención estatal en la economía. Como es bien conocido, en el contexto de un Estado de Derecho existen regulaciones para el funcionamiento de las empresas, y existen además obligaciones de diferente tipo: tributarias (impuestos a la renta, a las ventas, de industria y comercio, prediales, etc.), laborales (salario mínimo, pensiones, cesantías, parafiscales), pagos de servicios públicos de actividad económica (usualmente más altos que los servicios públicos domiciliarios), sanitarias, ambientales, etc. En este argumento es muy importante el grado de ineficiencia y corrupción de los gobiernos, pues este factor alarga el proceso de legalización y los costos relacionados con ese proceso. En general, tanto la ineficiencia del

El enfoque institucionalista ignora las restricciones que puedan provenir de la estructura económica y se concentra en las decisiones que los individuos toman con respecto a la participación en la actividad económica. Por ello plantean que los agentes toman sus decisiones con base en un análisis costo beneficio cuyas opciones son pertenecer al sector formal o al informal. Si el beneficio neto de ser informal es mayor (menor), la gente optará por la informalidad (formalidad). Por tanto, a diferencia de los enfoques anteriores, este enfoque institucionalista considera la informalidad como resultado de una decisión voluntaria.

Las actividades informales de carácter empresarial no son, por tanto,

desde la perspectiva institucionalista, un atributo de los pobres o los marginales. Pueden representar, por el contrario, una prueba de espíritu empresarial que podría asociarse con algunas características personales y sociales como una educación escolar intermedia o superior, un nivel relativamente alto de ingresos, cierta experiencia en el mercado laboral y una edad cercana al fin de la vida laboral activa

### **2.2.6 Sector Informal Rural**

(Luparia, 2000) nos presenta al sector informal rural, refiriéndose a los trabajadores que laboran de forma independiente en el sector rural en zona periférica de una ciudad, también llamada zona rural. Esta clase trabajadora se crece debido a la desigualdad existente entre el desenvolvimiento del área urbana y rural, puesto que las labores realizadas de en el sector informal se encuentran vinculadas a la necesidad y/o sobrevivencia.

Menciona que la informalidad es generadora de problemas tres flancos, primero, el trabajador en situación de informalidad se encuentra desprotegido pues no recibe las prestaciones legales respectivas; segundo, el Estado se ve afectado debido a que no se realiza los aportes y contribuciones respectivas; tercero, dañan la competencia de mercadopues genera disparidades en costos, siendo el sector informal el que brinda productos y/o servicios más baratos.

En la zona rural, frente a la necesidad de sobrevivir, se debe desempeñar cualquier actividad que les permita obtener un ingreso, debido a que en ocasiones carecen de capital y de capacitación técnica, y por ello las actividades que podrán realizar, determinan la primera característica del sector: la facilidad de entrada, el poco capital comprometido y escasas habilidades exigidas, y a su vez esto determina que la división del trabajo sea rudimentaria

### **2.2.7 Microempresa e informalidad**

(Chahuara Vargas & Baldeón Paucar, 2010) Explican que existen dos marcos teóricos que contribuyen con la explicación de la informalidad laboral, razones de exclusión, que menciona que la

informalidad laboral se encuentra asociada a las imperfecciones del mercado la cual da paso a la dualidad del mercado laboral el cual depende de las elecciones óptimas tanto de las empresas como de los ofertantes de trabajo; por su parte las razones de escape, explica que en el sector informal los agentes participan voluntariamente debido a que este ofrece mayores ventajas como menores costos laborales, en servicios públicos, evasión de impuestos por tanto las empresas del sector informal obtienen mayores niveles de beneficios que las empresas que funcionan en el sector formal.

Los autores consideran al empleador como proxi de la microempresa, encontrando que la probabilidad de tener una microempresa informal se eleva cuando el microempresario es dueño de negocios con menos de 10 trabajadores, tiene poca experiencia en el mercado de trabajo o posee bajos niveles de educación. La evidencia muestra que la informalidad está asociada principalmente a razones de exclusión. La microempresa peruana opera con insumos menos costosos y no cumple con sus deberes fiscales (lo que se traduce en menores costos de explotación).

### **2.2.8 Informalidad Juvenil**

(Organización Internacional del Trabajo, 2015) define el perfil de los nuevos ingresantes al mercado de trabajo, en cual se hace énfasis a la escasa experiencia y baja productividad inicial lo cual posiciona a la población joven como un sector de alta vulnerabilidad a las precarias condiciones laborales.

Entre las principales características del empleo informal juvenil podemos determinar la brevedad de la permanencia, los jóvenes informales muestran una menor permanencia en su puesto de trabajo a diferencia de sus pares en trabajos formales. Asimismo, existe cierta escasa voluntad vinculada a la combinación de características

personales de los jóvenes y los puestos de trabajo donde se insertan, por lo cual los jóvenes no se ven motivados a permanecer en su puesto de trabajo y los estudios de la OIT también señalan que “... en promedio, los jóvenes en empleos informales tienen un año menos de edad que los formales, dos años menos de educación, menor residencia urbana y una sobrerrepresentación en el quintil de ingreso per cápita familiar más pobre.”

### **2.2.9 Pobreza e Informalidad**

(Beccaria & Groisman, 2008) asocia la pobreza con la informalidad debido a la mayor presencia de ocupados informales que tienen hogares de bajos ingresos, lo cual podría tomarse como indicación de que la pobreza obedece a los bajos ingresos ligados a la informalidad. La pobreza podría tomarse como consecuencia de la imposibilidad que muchas personas tendrían para obtener un empleo formal, o del hecho de que sólo logran trabajos informales que reportan muy bajos salarios. Otro factor, es que con el mayor tamaño de los hogares pobres existe una tasa de dependencia más elevada en el hogar, esto guarda relación con el número de individuos perceptores de ingresos sobre el total de miembros en el hogar.

El estudio argumenta que existen amplias brechas entre empleo formal e informal cuando se refiere a los ingresos laborales, de lo cual concluye que las bajas remuneraciones explican la pobreza y, por tanto, existe una relevancia en el hecho de ocupar puestos informales o del sector informal para dar cuenta de ingresos familiares insuficientes.

## **2.3 DEFINICIONES CONCEPTUALES**

**Categoría ocupacional:** La Población económicamente activa que se encuentra ocupada se distribuye en seis categorías de ocupaciones, (MINTRA, 2012):

**Empleador / patrono:** se considera en este caso al dueño del negocio y/o empresay además de ello maneja o tiene a su mando a un grupo de trabajadores.

**Empleado:** es aquella persona que labora en algún tipo de actividad usualmente profesional y brinda sus servicios a la persona y/o institución que lo emplea, puede ser éstadel sector público o privado, y que al ofrecer sus servicios recibe a cambio una compensación monetaria mensual.

**Obrero:** se llama sí, al trabajador que desempeña actividades de carácter manual,que trabaja para un empleador público o privado, y que percibe una remuneración semanal(salario).

**Trabajador independiente:** se le denomina independiente a aquella persona quetrabaja en forma individual o asociada, dirigiendo su propia empresa y/o negocio, y que notiene personal a su cargo.

**Trabajador doméstico:** Es la persona que presta servicios en una vivienda particular y recibe una remuneración mensual por sus servicios, y generalmente recibe alimentos.

**Economía Informal:** Es una economía que se caracteriza por no responder a las leyes, reglamentos y/o normas impuestas por los mercados formales. En este caso los factores legales que regulen sus actividades son inexistentes.

**Estructura de mercado:** Clasificación que se hace a los diferentes grupos de ocupados que existen diferenciados básicamente por quién es el demandante de trabajo: sector público, sector privado, hogares, y el grupo de independientes que son demandantesy oferentes de trabajo a la vez. El sector privado incluye a empleadores y asalariados y se subdivide en:

- ✓ Microempresas: menos de 10 trabajadores
- ✓ Pequeña empresa: de 10 a 49 trabajadores
- ✓ Mediana y gran empresa: de 50 a más trabajadores.

**PEA Adecuadamente Empleada:** Está conformada por dos grupos de

trabajadores: Aquellos que laboran 35 horas o más a la semana y reciben ingresos por encima del ingreso mínimo referencial, y aquellos que laboran menos de 35 horas semanales y no desean trabajar más horas.

**PEA Desocupada:** Se considera en esta categoría a las personas de 14 años y más que, en el período de referencia no tenían trabajo, buscaron activamente trabajo durante la semana de referencia y no lo encontraron.

**Población Económicamente Activa (PEA):** Son todas las personas en edad de trabajar que, en la semana de referencia, se encontraban trabajando (ocupados) o buscando activamente trabajo (desocupados).

**PEA No Económicamente Activos o Inactivos:** Son todas las personas que pertenecen a la población en edad de trabajar que, en la semana realizada la encuesta, no han trabajado ni buscado trabajo y no desean trabajar. Dentro de este grupo se encuentran las amas de casa, los estudiantes, los rentistas y los jubilados, que no se encontraban trabajando ni buscando trabajo. También se consideran dentro de este grupo a los familiares no remunerados que trabajan menos de 15 horas de trabajo semanales durante el período de referencia.

**PEA Ocupada:** Es el conjunto de la PEA que trabaja en una actividad económica, sea o no en forma remunerada en el período de referencia. En este grupo se encuentran las personas que:

Tienen una ocupación o trabajo al servicio de un empleador o por cuenta propia, y perciben a cambio una remuneración en dinero o especie

- ✓ Tienen una ocupación remunerada, no trabajaron por encontrarse enfermos, devacaciones, licencia, en huelga o cierre temporal del establecimiento.

- ✓ El independiente que se encontraba temporalmente ausente de su trabajo durante el período de referencia, pero la empresa o negocio siguió funcionando.
- ✓ Las personas que prestan servicios en las Fuerzas Armadas, Fuerzas Policiales o en el clero.

**PEA Sub empleada:** Son los trabajadores cuya ocupación no es adecuada cuantitativa y cualitativamente, respecto a determinadas normas. En el caso del Perú se considera dos grupos de subempleo, por horas y por ingresos.

**Población en Edad de Trabajar (PET):** Conjunto de personas que están aptas en cuanto a edad para el ejercicio de funciones productivas. Este límite etéreo es diferente para cada país y depende de la legislación, el acceso a la educación y las costumbres nacionales. En el Perú, se considera a toda la población de 14 años y más como población en edad activa o población en edad de trabajar (PET).

**Empleo informal:** Todo empleo que no cuenta con los beneficios estipulados por ley. En función del país, puede incluir seguridad social pagada por el empleador, vacaciones pagadas, licencia por enfermedad entre otros.

**Pobre no extremo:** Un hogar o una persona es pobre no extremo “cuando su gasto per cápita es inferior a una Línea de Pobreza” (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019). Para la medición de dicha situación “se ubica una población de referencia, la cual debe tener como gasto total per cápita mensual (GTPC) aproximadamente el mismo valor de la canasta de consumo alimenticio”, en donde “la línea de pobreza total (LPT) se calcula como el valor de la canasta per cápita mensual multiplicada por la inversa del coeficiente de ENGEL (CE) de la población de referencia”.

**Pobre extremo:** Un hogar es pobre extremo cuando “su gasto per cápita es inferior a una Línea de Pobreza Extrema” (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019). Para su cálculo se tiene en cuenta “una norma nutricional de consumo de calorías diarias”, donde “Se cuantifica el

valor mensual de este consumo bajo una canasta de bienes alimenticios (CBA) que sea lo más real posible”.

**Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo:** Este ministerio, también conocido por sus siglas MTPE, es definido en la ley N° 29381 como “el organismo rector en materia de trabajo y promoción del empleo y ejerce competencia exclusiva y excluyente respecto de otros niveles de gobierno en todo el territorio nacional” (Congreso de la República del Perú, 2009).

## **2.4 FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS**

### **2.4.1. Hipótesis General**

Los principales factores determinantes de la informalidad laboral en la región Lima Provincias 2005-2015 son el nivel educativo, tamaño de la empresa, edad, área de ubicación y nivel de pobreza

### **2.4.2. Hipótesis Específicas**

- a.** La evolución histórica de la informalidad laboral en la Región Lima Provincias ha sido considerable
- b.** El comportamiento de los principales determinantes de la informalidad laboral en la Región Lima Provincias son la educación e ubicación
- c.** Las causas de las diferencias en el nivel de informalidad laboral existente entre en la Región Lima Provincias son educación e ubicación.

### **2.4.3. Operacionalización de Variables**

**VARIABLE****INDEPENDIENTE****DECISIONES FINANCIERAS****CONCEPTO OPERACIONAL**

Una herramienta o método que le permita tomar las mejores decisiones de acuerdo a los recursos disponibles y a los objetivos que persigue. Las herramientas para las decisiones empresariales tales como los modelos matemáticos han sido aplicadas a una amplia gama de situaciones en la toma de decisiones dentro de diversas áreas de la empresa. **Víctor Manuel Lara Vargas.** Libro Decisiones Financieras, Financiamiento, Capital y Dividendos. (2011)

**DIMENSIONES****Apalancamiento financiero**

- Proyecto de Inversión
- Utilidad
- Deficiencias

**INDICADORES:**

- Decisiones de Financiamiento
- Decisiones de Inversión
- Decisiones de Rentabilidad
- Decisiones sobre Riesgos

**INDICES**

- Gerencia Financiera

- Evaluación de Inversión
- Evaluación de Rentabilidad
- Evaluación de Riesgos

### **VARIABLE DEPENDIENTE (VD)**

OPTIMIZACION DE LA GESTION EMPRESARIAL

### **CONCEPTO OPERACIONAL**

La sobreproducción, el tiempo de espera innecesario y el derroche del espacio y esfuerzo humano en el desarrollo de productos y servicios son trabas que afectan a la productividad de una empresa y por ello, propongo implantar una cultura de continua reducción del

desperdicio". La optimización en una empresa mejora los procesos productivos, las compras y contribuye al crecimiento y la consolidación de la

empresa. **Paola Álvarez Granada** (2012).

### **DIMENSIONES**

- Calidad de Información
- Rentabilidad
- Capacitación

### **INDICADORES:**

- Eficiencia
- Efectividad

- Competitividad
- Mejora Continua

### **INDICES**

- Plan de Trabajo
- Presentación de información
- Presencia en el mercado
- Plan de Capacitación

## CAPITULO III METODOLOGI

### A

#### 3.1. DISEÑO METODOLÓGICO

##### 3.1.1. Tipo

La investigación que realizaremos en relación a su naturaleza del problema planteado de acuerdo con sus objetivos reúne las condiciones para su consideración como una de tipo no Experimental, longitudinal de tendencia, por cuanto nos permitirá conocer en forma específica los aspectos relacionados con las decisiones financieras y la optimización de la gestión de las pequeñas y medianas empresas en la Provincia de Huaura.

Creswell (2009) denomina a experimentos, como estudios de intervención, porque un investigador genera una situación para tratar de explicar cómo afecta a quienes participan en ella en comparación con quienes no lo hacen. Es posible experimentar con seres humanos, seres vivos y ciertos objetos. Los experimentos manipulan tratamientos, estímulos, influencias o intervenciones (denominada variables independientes) para observar sus efectos sobre otras variables (las dependientes) en una situación de control.

El Dr. Roberto Hernández Sampieri (2010) los diseños experimentales se utilizan cuando el investigador pretende establecer el posible efecto de una causa que se manipula.

El diseño específico de la investigación es Descriptivo

Correlacional, para la cual se plantea el diagrama siguiente: **M =**

**oX I oY**

Donde:

M = Muestra

O = Observación.

X = Decisiones Financieras

Y = Optimización de la Gestión Empresarial

I = Grado de influencia entre la causa y el efecto.

### **3.1.2. Enfoque**

Consideramos que el presente estudio será considerado no experimental, descriptivo y explicativo; por cuanto no se basa en la aplicación del modelo en las pequeñas y medianas empresas en la Provincia de Huaura; sino más bien describe todos los aspectos de las decisiones financieras y explica la forma como pueden facilitar la optimización de las pequeñas y medianas empresas en la Provincia de Huaura.

Para proceder al desarrollo de la presente investigación consideramos que será necesaria la utilización de los siguientes métodos:

## **DESCRIPTIVO**

Método que nos permitirá estudiar las variables a lo largo del periodo materia de la investigación; así mismo el método descriptivo permitirá especificar los principales aspectos de las decisiones financieras y la optimización de la gestión de las pequeñas y medianas empresas en la Provincia de Huaura.

## **EXPLICATIVO**

Dicho método nos permitirá explicar la forma como las decisiones financieras pueden facilitar la optimización de la gestión de las pequeñas y medianas empresas en la Provincia de Huaura; pudiendo hacerlo mediante la información.

## **ESTADÍSTICO**

Método que nos permitirá presentar varios datos estadístico relacionado con las Pequeñas y Medianas empresas en la Provincia de Huaura; también los resultados y la contrastación de la hipótesis que estarán referidos a los aspectos estadísticos del trabajo

## **ANALITICO**

Dicho método nos permitirá analizar los métodos o procedimientos que utilizan los empresarios, como nos permitirá analizar y sintetizar la amplia información de las decisiones financieras y la optimización de la gestión de las pequeñas y medianas empresas en la Provincia de Huaura.

## **3.2. Población y Muestra**

### **3.2.1. Población**

La población estará compuesta por 10,000 personas entre directivos, funcionarios, trabajadores, clientes y proveedores de las Pequeñas y Medianas Empresas ubicadas en el ámbito geográfico de en la Provincia de Huaura, del cual hemos creído pertinente determinar nuestra población del universo que tiene registrado la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria.

### **3.2.2. Muestra**

Nuestra investigación será desarrollada en función a la muestra seleccionada que corresponden a un grupo de empresas. Por lo que el tamaño de nuestra muestra, estará constituida por 37 personas entre directivos, funcionarios, trabajadores, clientes y proveedores de las Pequeñas y Medianas Empresas ubicadas en la Provincia de Huaura.

Para definir el tamaño de la muestra se utilizará el muestreo aleatorio simple y aplicado la fórmula estadística para poblaciones menores a 100,000.

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

Las decisiones financieras sirven para optimizar la gestión en las pequeñas y medianas empresas en la Provincia de Huaura.

Donde:

**n**= Tamaño de la muestra

**Z**= Valor de la abscisa de la curva normal para una probabilidad del 95% de confianza.

**P**= Proporción de directivos, funcionarios, trabajadores, clientes y proveedores quienes manifiestan que las decisiones financieras sirven para optimizar la gestión en las pequeñas y medianas empresas en la Provincia de Huaura. (Se asume  $P=0.5$ ).

**Q**= Proporción de directivos, funcionarios, trabajadores, clientes y proveedores quienes manifiestan que las decisiones financieras no sirven para optimizar la gestión en las pequeñas y medianas empresas en la Provincia de Huaura ( $Q = 0.5$ , valor asumido debido al desconocimiento de Q).

**EE**= Margen de error 5%

**N**= Población

**n**= Tamaño óptimo de muestra.

Entonces, a un nivel de significancia de 95% y 5% como margen de error.

Remplazando cálculos tenemos:

$$n = \frac{(0.5 \times 0.5 \times (1.96)^2 \times 10,000)}{((0.05)^2 \times 9,999) + (0.5 \times 0.5 \times (1.96)^2)}$$

**n= 37 Personas**

### **3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

#### **3.3.1. Técnicas a Emplear**

Las técnicas de recolección de datos que se utilizarán en la investigación son las siguientes:

##### **1. Encuestas**

Se aplicará con el objeto de obtener información sobre las decisiones financieras y la optimización de la gestión de las pequeñas y medianas empresas en en la Provincia de Huaura.

##### **2. Análisis Documental**

Se utilizará para analizar las normas, información bibliográfica y otros aspectos relacionados con las decisiones financieras y la optimización de la gestión de las pequeñas y medianas empresas en la Provincia de

Huaura.

### **3.3.2. Descripción de los Instrumentos**

#### **1. Ficha bibliográfica:**

Dicho Instrumento se utilizará para la recopilación de datos de Textos, monografías, Revistas, Periódicos, y Trabajos de Investigación, así como de Internet relacionados con las pequeñas y medianas empresas ubicadas en en la Provincia de Huaura en las entidades seleccionadas.

#### **2. Guía de entrevista:**

Dicho Instrumento se utilizará para llevar a cabo entrevistas a directivos, funcionarios, trabajadores, clientes y proveedores de las Pequeñas y Medianas Empresas ubicadas en en la Provincia de Huaura.

#### **3. FICHA DE ENCUESTA:**

Instrumento que se aplicara con la finalidad de recopilar información de parte directivos, funcionarios, trabajadores, clientes y proveedores de las diferentes empresas ubicados en la Provincia de Huaura.

### **3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN**

Se aplicarán las siguientes técnicas de procesamiento de datos:

### **1) Ordenamiento y clasificación**

Esta técnica se aplicará para tratar la información cualitativa y cuantitativa de las decisiones financieras y la optimización de la gestión de las pequeñas y medianas empresas ubicadas en la Provincia de Huaura, en forma ordenada, que permita interpretarla y sacarle el máximo provecho.

### **2) Registro manual**

Esta técnica, se aplicará para digitar la información de las diferentes fuentes relacionadas con las decisiones financieras y la optimización de la gestión de las pequeñas y medianas empresas en la Provincia de Huaura.

### **3) Proceso computarizado con Excel**

Esta técnica se aplicará, para determinar diversos cálculos matemáticos y estadísticos de utilidad para la investigación relacionados con las decisiones financieras y la optimización de la gestión de las pequeñas y medianas empresas en la Provincia de Huaura.

### **Proceso computarizado con SPSS**

Esta técnica se aplicará para digitar, procesar y analizar datos de las empresas y determinar indicadores promedios, de asociación y otros relacionados con las decisiones financieras y la optimización de la gestión de las pequeñas y medianas empresas en la Provincia de Huaura.

## CAPITULO IV

### RESULTADOS

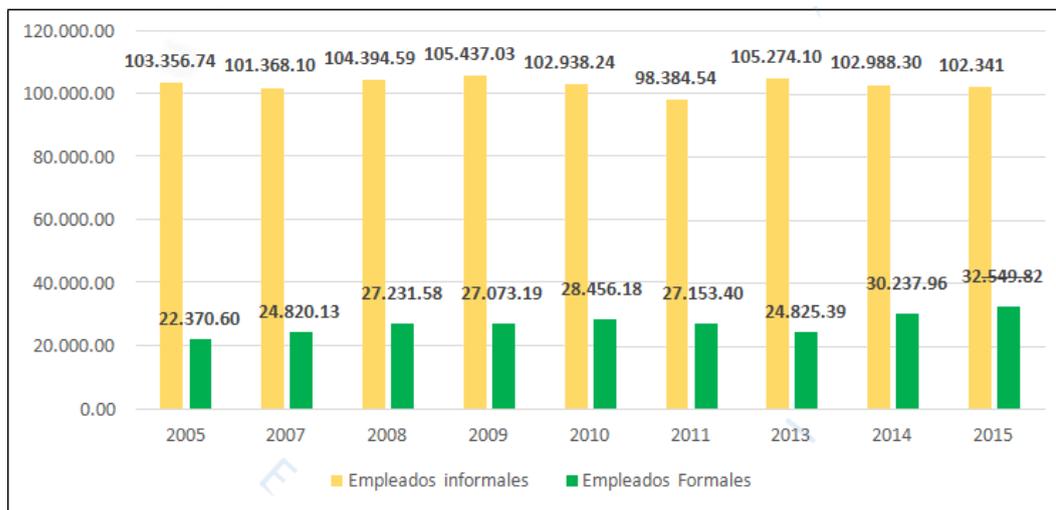
#### 4.1 Análisis de los resultados

##### Evolución histórica de la informalidad laboral en Lima

##### Provincias 2005 - 2015.

Como se ha precisado en los antecedentes, la informalidad es una característica bastante predominante en el mercado laboral peruano, y las regiones norteñas del Perú no son la excepción. De esta manera, podemos apreciar primero el caso de la Región Tumbes donde el número de empleados en situación de informalidad triplicó en el 2015 a los que se encontraban en situación de formalidad. En el año 2015, existen 10 mil empleos formales más que en el 2010 y la cifra de empleos informales se ha reducido en mil.

*Figura 01. Empleados en situación de formalidad e informalidad en la región Lima Provincias*

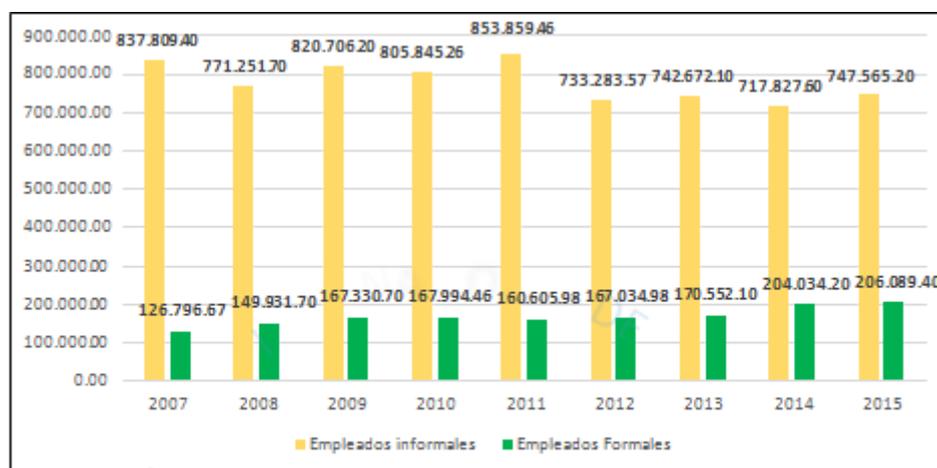


*Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática (2018) a través de la Encuesta Nacional de Hogares. Elaboración Propia*

La región de Lima Provincias presenta un comportamiento similar: del 2005 al 2015 el número de empleados en situación de formalidad aumentaron y los de situación de informalidad disminuyeron.

Sin embargo, a comparación de su vecina región fronteriza, en Lima Provincias el número de empleados en situación de informalidad disminuyó en unos 90 mil empleos, mientras que los el número de trabajadores con empleos formales aumentaron en 80 mil durante el mismo período de tiempo.

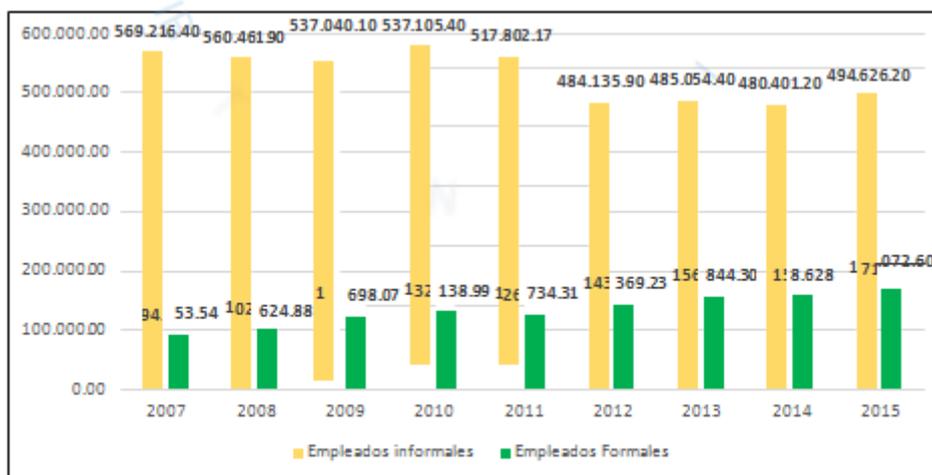
Figura 2. Empleados en situación de formalidad e informalidad en la región Lima Provincias.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática (2018) a través de la Encuesta Nacional de Hogares. Elaboración Propia.

En Lima Provincia, el número de empleados disminuyó en un 13.51% (una disminución de 70 mil empleos informales), mientras que los empleos formales aumentaron en un 81.50% durante el período de estudio.

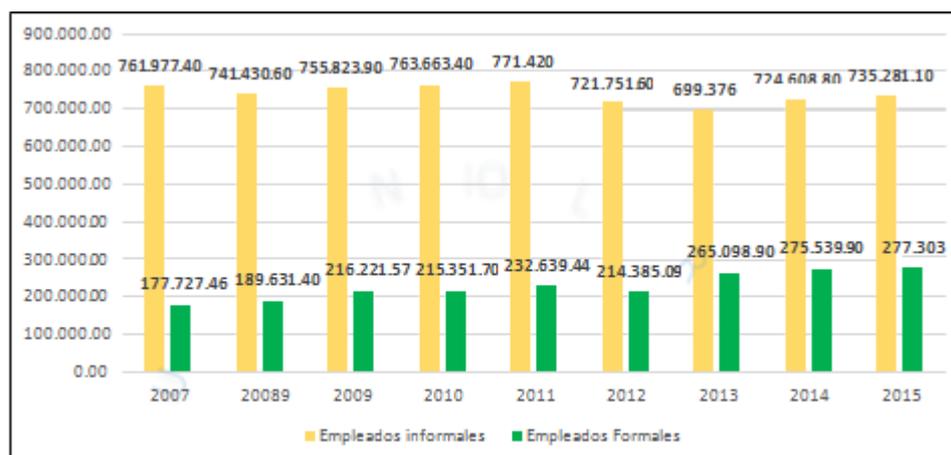
**Figura 3. Empleados en situación de formalidad e informalidad en la región Lima Provincias.**



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática (2018) a través de la Encuesta Nacional de Hogares. Elaboración Propia.

Mientras que, en el caso de Lima Provincias, los empleos informales disminuyeron en un 3.50% y los empleos formales aumentaron en un 56.03% entre el 2010 y 2018.

**Figura 4. Empleados en situación de formalidad e informalidad en la región Lima Provincias.**



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática (2018) a través de la Encuesta Nacional de Hogares. Elaboración Propia.

## 4.2 Comportamiento de los principales determinantes de la informalidad laboral en las regiones de la costa norte del Perú 2005 - 2015

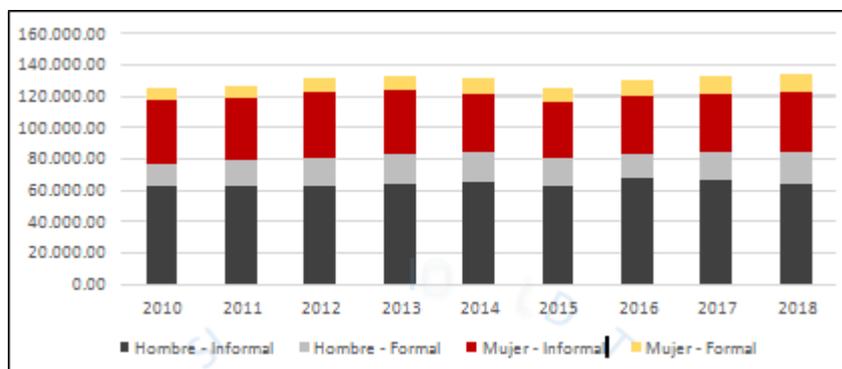
### 4.2.1 Sexo

En el presente punto se describen la situación de formalidad e informalidad en el empleo desagregando el análisis según el sexo de los individuos.

De esta manera, tenemos que en la región Tumbes, la informalidad es predominante tanto en hombres como en mujeres. Sin embargo, proporción de mujeres formales es mayor que en los hombres.

Además de ellos, la información estadística señala que en Huaura el número de empleados en situación de informalidad y formalidad en hombres ha aumentado del 2010 al 2018 (en un 2.39% y 42.47% respectivamente), mientras que la informalidad de las mujeres ha disminuido en un 6.18% y los empleos formales para las mujeres han aumentado en un 50.51%.

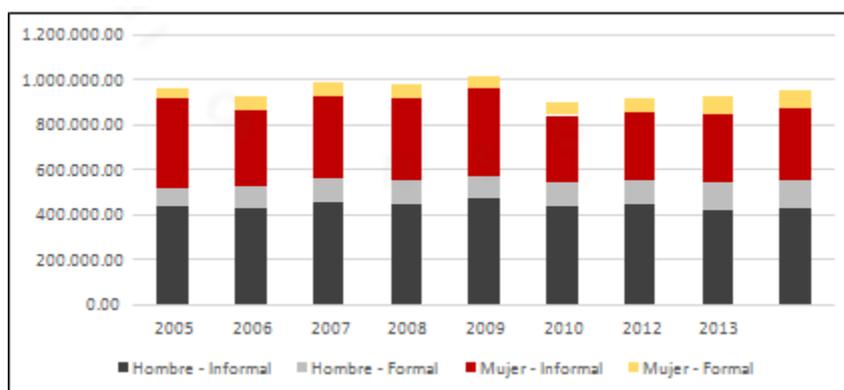
*Figura 5. Situación laboral según sexo en la Región Lima Provincias*



*Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática (2018) a través de la Encuesta Nacional de Hogares. Elaboración Propia*

Entre tanto, en Lima Provincias también la proporción de hombres en situación de formalidades mayor que en el caso de las mujeres. Sin embargo, en esta región la situación de informalidad para ambos sexos ha disminuido y en mayor medida para el caso femenino (2.51% y 19.80% respectivamente), y la evolución positiva de la formalidad también mejoró mucho más para la población femenina, ya que aumento en un 87.20% en comparación con el 49.13% de la población masculina formal.

**Figura 6. Situación laboral según sexo en la Región Lima.**

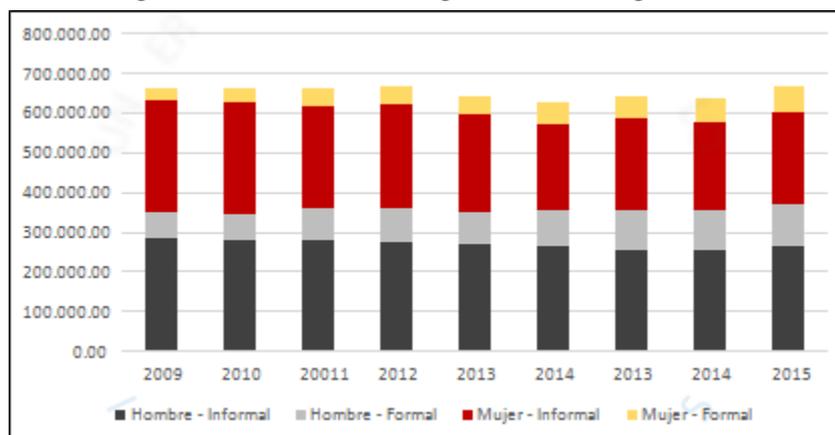


**Fuente:** Instituto Nacional de Estadística e Informática (2015) a través de la

*Encuesta Nacional de Hogares. Elaboración Propia*

En la Región Lima Provincias, una mayor proporción de hombres se encuentra en situación de formalidad en comparación de sus pares del mismo sexo, en comparación con la población femenina, donde una proporción mayor se encuentra en situación de informalidad. Sin embargo, en esta región la evolución de la empleabilidad formal ha aumentado considerablemente, especialmente para las mujeres (del 2005 al 2015 aumentaron en un 114.98% los empleos formales femeninos frente a un aumento de 66.01% de los varones). La informalidad en ambos sexos disminuyó: un 7.50% para los hombres en un 18.68% para las mujeres.

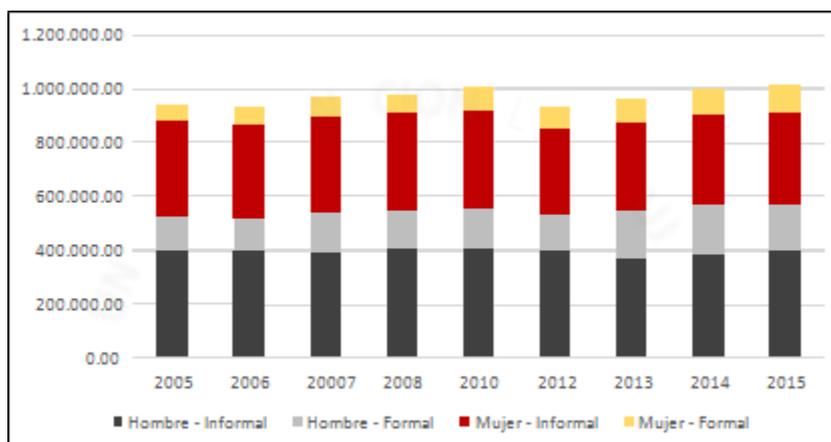
**Figura 7. Situación laboral según sexo en la Región Lima.**



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática (2015) a través de la Encuesta Nacional de Hogares. Elaboración Propia

La Región Lima Provincias presenta las mismas características que las otras regiones norteñas. En esta región, sin embargo, el empleo informal masculino solo disminuyó en un 0.25% mientras que el femenino en un 7.13%. El número de empleos formales aumentó para ambos sexos: 42.81% y 83.90% para hombres y mujeres respectivamente.

**Figura 08. Situación laboral según sexo en la Región La Libertad.**



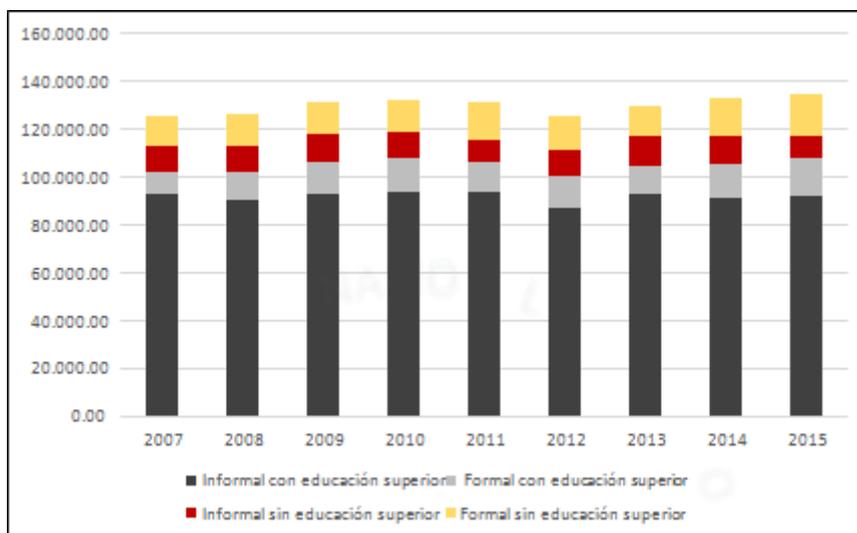
Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática (2015) a través de la Encuesta Nacional de Hogares. Elaboración Propia.

### 4.3 Nivel Educativo

En lo que respecta la región Lima Provincias, el 86% de los empleados (en el 2015) con educación superior se encuentran en situación de informalidad, frente a un 37% del grupo que no cuenta con educación superior y se encuentra en situación de informalidad. La informalidad en ambos grupos ha disminuido; en un 0.26% para los de educación superior y un 7.23% para los que no cuentan con dicho nivel de estudios. Para ambos grupos los empleos formales han aumentado

Del 2005 al 2015, la situación de formalidad ha aumentado considerablemente en aquellas personas sin educación superior, donde la situación de informalidad ha pasado de representar un 46% en el 2010 a representar un 37% en el 2015.

*Figura 09 Situación laboral según nivel educativo en la región Lima Provincias*

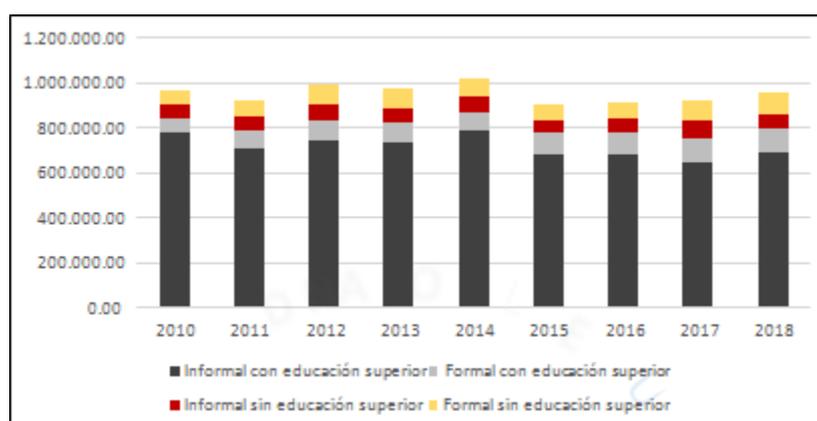


*Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática (2015) a través de la Encuesta Nacional de Hogares. Elaboración Propia*

En la región Lima Provincias, la informalidad para las personas que cuentan con educación superior ha disminuido frente a un aumento de la formalidad (la situación de formalidad ha aumentado en un 61.12%), lo cual ha significado que los casos de informalidad dentro de este grupo pasen de representar un 92% del total en el 2010 a ser un 86% en el 2015.

Mientras que dentro del grupo de las personas que no cuentan con educación superior, la situación de informalidad ha disminuido en un 2.31% y la de formalidad en un 64.16%. Esto ha significado que la situación de formalidad dentro de este nivel educativo pase a ser minoría a partir del 2005 (en el 2015 representaba un 51% y en el 2015 representa un 39% del total del empleo).

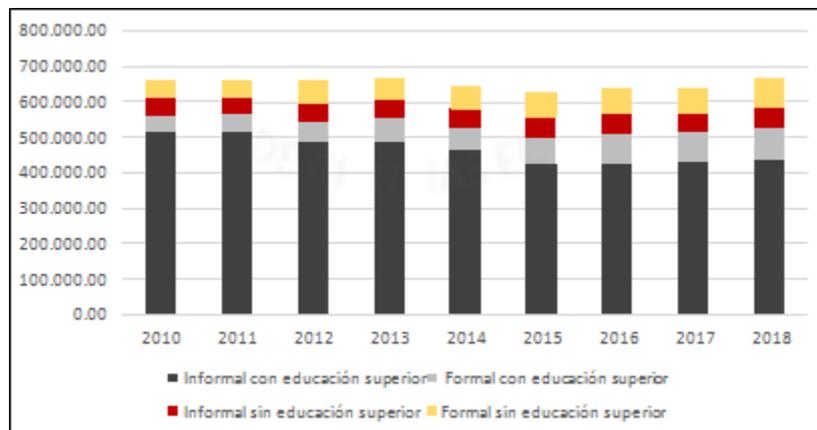
**Figura 10. Situación laboral según nivel educativo en la región Lima Provincias**



*Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática (2015) a través de la Encuesta Nacional de Hogares. Elaboración Propia*

En Región Lima Provincia, la situación de informalidad también ha disminuido en ambos grupos de nivel educativo; sin embargo, al igual que en la Región Lima, esta situación laboral sigue siendo predominante en las personas con educación superior. La informalidad disminuyó en un 15.24% para las personas con educación superior y aumentaron en un 7.84% en las que no tienen dicho nivel académico.

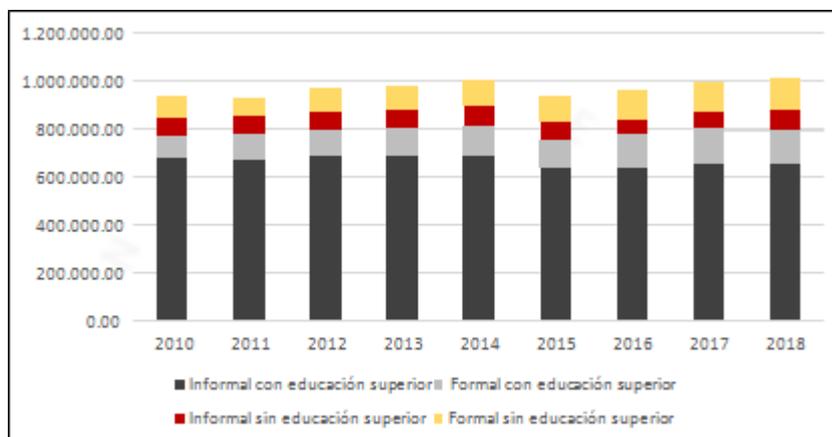
**Figura 11. Situación laboral según nivel educativo en la región Lima Provincia**



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática (2015) a través de la Encuesta Nacional de Hogares. Elaboración Propia.

La Región Lima Provincias presenta las mismas características que las otras regiones costeras del norte. La informalidad para las personas con educación superior ha disminuido en un 4.18%, mientras que para las personas sin dicho nivel aumentaron en un 2.14%. La formalidad aumentó en un 62.14% para el primer grupo y en un 49.50% para el grupo sin grados de estudios superiores.

**Figura 12. Situación laboral según nivel educativo en la región Lima Provincias**



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática

(2015) a través de la Encuesta Nacional de Hogares. Elaboración Propia.

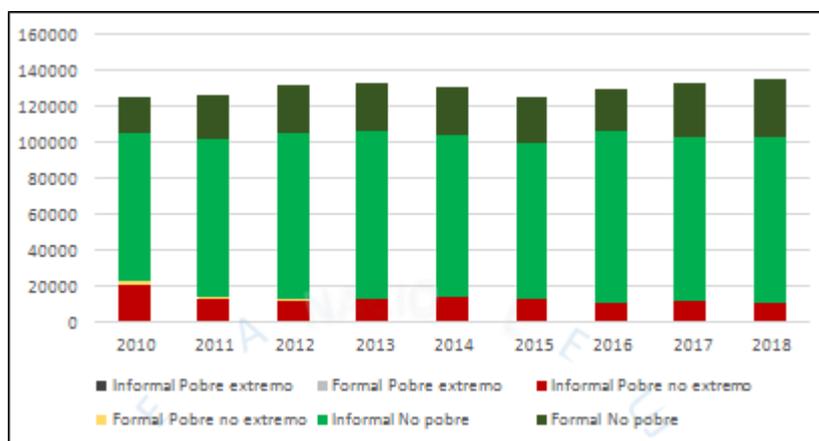
#### 4.4 Nivel de Pobreza

En lo que respecta al análisis según situación de pobreza, en la región Lima, podemos apreciar que la mayoría de casos de formalidad están asociados a aquellas personas que no se encuentran en situación de pobreza

En esta región la informalidad para los pobres extremos aumentó en más de un 300%, mientras que la situación de informalidad para los pobres no extremos disminuyó en un 49.98% y para los no pobres aumentó en un 11.13% durante el período de estudios.

Para los no pobres la situación de formalidad aumentó en un 54.72%, mientras que para los pobres no extremos disminuyó en un 81.25%.

*Figura 13. Situación laboral según nivel de pobreza en la región Lima.*

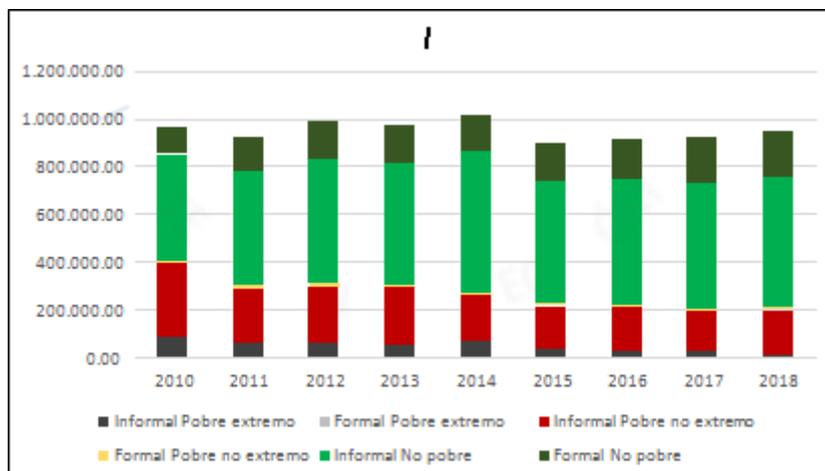


Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática (2018)  
a través de la Encuesta Nacional de Hogares. Elaboración Propia

En la región Lima Provincias la informalidad disminuyó para todos los niveles de pobreza; sin embargo, un menos número de pobres no

extremos se encuentra en situación de formalidad.

**Figura 14. Situación laboral según nivel de pobreza en la región Lima Provincias.**

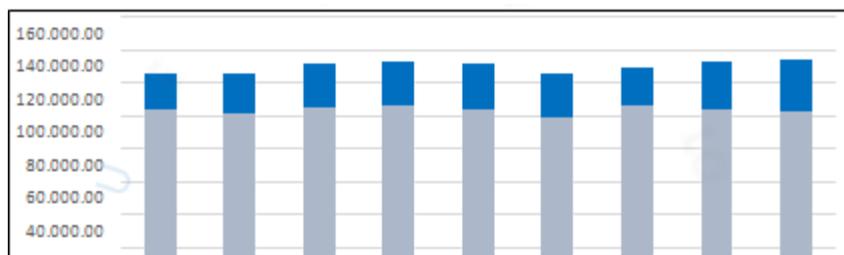


*Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática (2015) a través de la Encuesta Nacional de Hogares. Elaboración Propia*

#### 4.5 Área de ubicación

Haciendo una descripción según el diccionario de la Encuesta Nacional de Hogares el área de ubicación tiene como dominio rural o urbano, podemos observar que en la región Tumbes, existe una predominancia de informalidad en la zona urbana. En la zona rural la formalidad e informalidad han disminuido en un 56.86% y 17.54% respectivamente, mientras que en la zona urbana la informalidad y formalidad aumentaron (en un 4.62% y 47.42%).

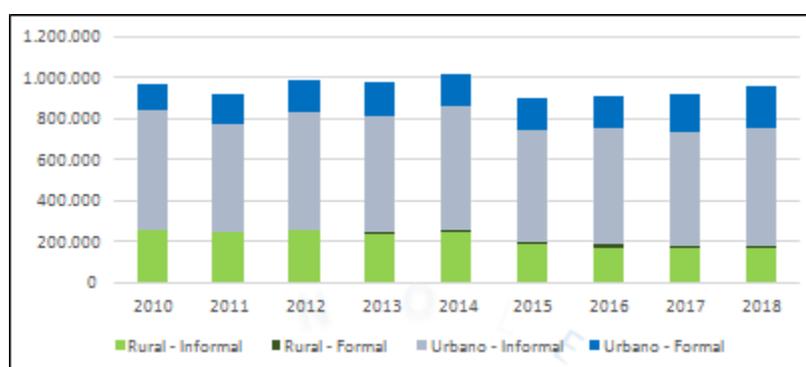
**Figura 15. Situación laboral según área de residencia en la región Lima.**



*Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática (2015) a través de la Encuesta Nacional de Hogares. Elaboración Propia*

En la región Lima Provincia, por el contrario, la informalidad disminuyó tanto en la zona urbanay rural, mientras que los empleos formales aumentaron en ambas zonas de residencia en un 52.43% y 63.04% respectivamente.

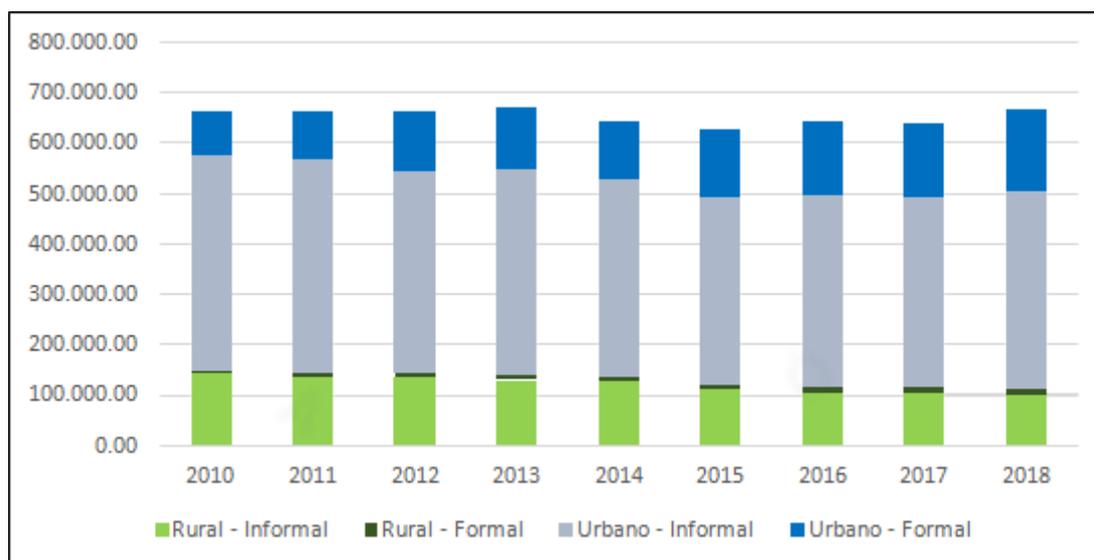
**Figura 16. Situación laboral según área de residencia en la región Lima**



*Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática (2018) a través de la Encuesta Nacional de Hogares. Elaboración Propia*

En la región Lima Provincia, la informalidad ha disminuido en ambas zonas de residencia y la formalidad aumentó. Cabe destacar que la zona rural el empleo formal aumentó en un 101.26% y en la zona urbana en un 80.25%.

*Figura 17. Situación laboral según área de residencia en la región Lima*



*Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática (2015) a través de la Encuesta Nacional de Hogares. Elaboración Propia.*

## CAPÍTULO

### V

## DISCUSIÓN

### 5.1 Discusión de resultados

Ante la interrogante planteada sobre cuáles son los principales factores determinantes de la informalidad laboral en la Región Lima Provincias durante el período 2005 – 2015, en base a los antecedentes tanto de corte internacional como nacional y a las bases de la teoría económica del mercado de trabajo, se planteó como hipótesis principal que la informalidad de estas regiones durante el período antes mencionada es determinada por el nivel educativo, tamaño de la empresa, edad, área de ubicación y nivel de pobreza.

Un primer paso para dar con el objetivo principal fue el de Analizar la evolución histórica de la informalidad laboral en Región Lima Provincias 2005-2015. Los resultados van acordes de las conclusiones a las investigaciones del (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2001), (Banco Mundial, 2010),(Tornarolli Leopoldo, Battistón , Gasparini , & Gluzmann, 2014) sobre la mayoritaria proporción de empleos que conforman el mercado laboral de las regiones del norte del país; sin embargo, vale destacarel aumento de los empleos formales y la variación porcentual negativa de los empleos informales en las cuatro regiones estudiadas.

Cuando se ha segmentado el estudio de la informalidad según los principales determinantes, los resultados guardan estrecha relación con las conclusiones de (Baldárrago Estremadoyro, 2015): existe un mercado laboral segmentado donde la informalidad está presente en sectores tanto de altos ingresos como de bajos ingresos, además que coexiste en los grupos con y sin educación superior. Los resultados del presente estudio señalan incluso que en el sector sin educación superior universitaria los empleos formales son mayoría.

A partir de los hallazgos encontrados, aceptamos la hipótesis general que estableceque la informalidad laboral en las regiones de la

costa norte del Perú 2010 – 2018 es determinada por el nivel educativo, tamaño de la empresa, edad, área de ubicación, y nivel de pobreza.

Este resultado guarda relación con los trabajos de (Telles, 1992), (González Garay & Kuhn Barrientos, 2004) y (Loayza, 2007), los cuales sostienen que son estas variables las que acrecientan las disparidades en la población.

## CAPÍTULO VI

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 6.1 CONCLUSIONES

1. El número de empleos informales ha disminuido entre el período 2005 y 2015 en todas la Región Lima Provincia; mientras que el número de empleos formales ha aumentado. Sin embargo, la variación porcentual en ambos tipos de empleo es distinto en cada región norteña, y dentro de cada una de estas, la formalidad e informalidad no ha aumentado y disminuido en la misma forma:

- a) En Región Lima Provincia, el número de empleados informales ha disminuido en un 0.98% durante el período de estudio, y los empleos formales han aumentado en un 45.50%.

2. Se ha desagregado el análisis de los empleos tanto formales como informales según el área geográfica de residencia, el sexo, el nivel educativo y el estrato socioeconómico. Dicha descripción y análisis dejó los siguientes resultados:

- a) En lo que respecta al área geográfica o área de ubicación, el mayor número de empleos tanto informales como formales se concentran en el área urbana. En las cuatro regiones analizadas, la informalidad rural ha disminuido, mientras que, el número de empleos formales en esta área geográfica han aumentado. Mientras que, en la zona urbana, el número de empleos informales ha aumentado en Región Lima Provincia
- b) Los hombres conforman la mayor proporción de empleados tanto formales como informales en las cuatro regiones norteñas del país. Sin embargo, se ha evidenciado el mismo comportamiento durante el período analizado. El número de empleos informales en los hombres ha disminuido el caso de las mujeres el número de empleos informales ha disminuido en todas las regiones analizadas. Mientras que, el número de empleados formales ha

aumentado en todas las regiones norteañas tanto para varones como para mujeres. Sin embargo, es importante precisar, que en las mujeres la variación porcentual ha sido mayor.

- c) Las personas con educación superior concentran el mayor número de empleos en las regiones analizadas. Sin embargo, a diferencia del grupo de personas con educación superior, donde la informalidad siempre ha sido predominante; en el grupo sin educación superior, el número de empleos formales es el predominante en el 2015, cuando en el 2005, el número de empleos informales era la mayoría para este grupo.

En lo que respecta a las variaciones porcentuales durante el período de estudio, el número de empleos informales para las personas con educación superior ha disminuido, mientras que, el número de empleos formales ha aumentado en más del 50%.

- d) El análisis según estrato socioeconómico señala que la formalidad no estadísticamente significativa para el grupo en pobreza extremo en las cuatro regiones analizadas. Mientras que la informalidad es predominante en los tres estratos (pobre extremo, pobre no extremo y no pobre).

Caso contrario ha ocurrido en el grupo de no pobres con trabajo informal, donde el número de empleos ha aumentado durante el período de estudio. No obstante, el número de empleos formales en este estrato socioeconómico ha aumentado entre el 2010 y 2018 en tasas superiores al 50%.

## 6.2 RECOMENDACIONES

Realizar estudios a nivel provincial e incluso distrital, dentro de las mismas regiones a fin de identificar, como se hizo en el presente estudio, las semejanzas y diferencias que presentan las distintas provincias dentro de una determinada región; dicho análisis ampliará lógicamente los resultados obtenidos en el presente estudio, además de generar un mayor número de discusiones académicas.

Ahondar en mayor profundidad con respecto a cada uno de los determinantes analizados, de forma individual e independientemente, especialmente del determinante ligado al género, dado que los resultados de la presente investigación muestran comportamientos heterogéneos en el empleo en conjunto, así como en el número de empleos formales e informales en los hombres y mujeres. Un análisis específico que detalle más minuciosamente la variable género con respecto al empleo, podría generar resultados que ayuden a ampliar el conocimiento de la materia y a generar políticas más eficientes para la promoción del empleo en los entornos femeninos.

Poner en relevancia y realizar la diferenciación entre los factores de oferta y demanda laboral, para poder realizar la detección de los problemas y/o deficiencias a superar con un enfoque más específico.

## **Capítulo VII**

### **REFERENCIAS**

#### **7.1. Fuentes Bibliográficas**

- 1)** Abad, V. (2013). Constitución y gestión de empresas. Lima: Editorial San Marcos.
- 2)** Actualidad Empresarial (2013) Manual Tributario 2013. Lima: Pacífico Asesores.
- 3)** Aguabarrera García, C. (2004). Administración financiera competitiva con decisiones financieras efectivas. (Tesis de Maestría). Universidad Católica de Chile. Santiago.
- 4)** Ángeles Macedo, F. (2005). El análisis financiero y su incidencia en las decisiones de las MYPES“. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Federico Villarreal. Lima.
- 5)** Arranz, A. & Acinas, J. (2011). Rentabilidad y Mejora Continua. Madrid: Editorial Donostiarra S.A.
- 6)** Begazo Villanueva, J. (1996). La pequeña empresa de confecciones en Villa El Salvador y su competitividad. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Federico Villarreal. Lima.
- 7)** Bernal Rojas, J. & Espinoza Torres, C. (2013). Impuesto a la Renta: Aplicación Práctica-Tributaria y Contable 2006 - 2011. Lima: Instituto Pacífico. Pacífico Editores.
- 8)** Burga Santos, J. (2013) Plan Contable General Empresarial. Lima: Pacífico Editores.

- 9) Caballero Bustamante (2013) Manual tributario 2013. Lima: Ediciones Caballero Bustamante.
- 10) Calderón Carpio, R. (2011). Decisiones financieras efectivas para la eficiencia empresarial. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Federico Villarreal. Lima
- 11) Cardoza Ramírez, P. (2011). Dirección financiera, herramientas para la efectividad. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Federico Villarreal. Lima.
- 12) Chang, R. (2011) Herramientas para rentabilidad empresarial. Madrid: Ediciones Pirámide.
- 13) Chavieri Salazar, C. (2011). Perú: Gestión empresarial efectiva para la mejora continua de las MYPES del sector comercio. (Tesis de Maestría). Universidad nacional Federico Villarreal. Lima.
- 14) Díaz, B. & Jungbluth, C. (2013). Calidad total en la empresa peruana. Lima: Fondo de Desarrollo Editorial de la Universidad de Lima.
- 15) Fernández Carmona, J. (2013) Gestión Financiera. Lima. Editorial San Marcos.
- 16) Ferrer Quea, A. (2010). Formulación, análisis e interpretación de los estados financieros en sus ocho fases más importantes. Lima: Pacífico Editores.
- 17) Ferrer Quea, A. (2014). Formulación, análisis e interpretación de los estados financieros. Lima: Pacífico Editores.
- 18) Flores, J. (2013). Gestión Financiera: Teoría y Práctica. Lima: Editorial

CECOF Asesores.

- 19)** Flores Soria, J. (2010). *Gestión Financiera: Teoría y Práctica*.  
Lima: CECOF Asesores.
- 20)** Flores Soria, J. (2014) *Plan contable General para empresas- Teoría y práctica, concordados con el PCGE y NIIF*. Lima: CECOF Asesores.
- 21)** Flores Soria, J. (2010). *Gestión Financiera: Teoría y Práctica*.  
Lima: CECOF Asesores.
- 22)** Flores Soria, J. (2014) *Plan contable General para empresas- Teoría y práctica, concordados con el PCGE y NIIF*. Lima: CECOF Asesores.
- 23)** Gitman, L. (2010). *Fundamentos de Administración Financiera*.  
México: Editorial Harper & Row Latinoamericana.
- 24)** Gitman, L. (2011). *Fundamentos de Administración Financiera*.  
México: Harper & Row Latinoamericana.
- 25)** Guerra Carmona, L. (2013). *Finanzas Privadas*. Bogotá:  
Editorial Norma.
- 26)** Hernández Fernández, M. (2005). *Decisiones financieras para el desarrollo de las empresas*. (Tesis de Maestría). Universidad Autónoma de México. Ciudad de México.
- 27)** Flores Soria, J. (2010). *Gestión Financiera: Teoría y Práctica*.  
Lima: CECOF Asesores.
- 28)** Flores Soria, J. (2014) *Plan contable General para empresas- Teoría y práctica, concordados con el PCGE y NIIF*. Lima: CECOF Asesores.

- 29)** Flores Soria, J. (2010). *Gestión Financiera: Teoría y Práctica*.  
Lima: CECOF Asesores.
- 30)** Flores Soria, J. (2014) *Plan contable General para empresas- Teoría y práctica, concordados con el PCGE y NIIF*. Lima: CECOF Asesores.
- 31)** Flores Soria, J. (2010). *Gestión Financiera: Teoría y Práctica*.  
Lima: CECOF Asesores.
- 32)** Flores Soria, J. (2014) *Plan contable General para empresas- Teoría y práctica, concordados con el PCGE y NIIF*. Lima: CECOF Asesores.
- 33)** Gitman, L. (2010). *Fundamentos de Administración Financiera*.  
México: Editorial Harper & Row Latinoamericana.
- 34)** Flores Soria, J. (2010). *Gestión Financiera: Teoría y Práctica*.  
Lima: CECOF Asesores.
- 35)** Flores Soria, J. (2010). *Gestión Financiera: Teoría y Práctica*.  
Lima: CECOF Asesores.
- 36)** Flores Soria, J. (2010). *Gestión Financiera: Teoría y Práctica*.  
Lima: CECOF Asesores.
- 37)** Flores Soria, J. (2010). *Gestión Financiera: Teoría y Práctica*.  
Lima: CECOF Asesores.
- 38)** Flores Soria, J. (2010). *Gestión Financiera: Teoría y Práctica*.  
Lima: CECOF Asesores.
- 39)** Flores Soria, J. (2010). *Gestión Financiera: Teoría y Práctica*.  
Lima: CECOF Asesores.

- 40)** Flores Soria, J. (2010). Gestión Financiera: Teoría y Práctica.  
Lima: CECOF Asesores.
- 41)** Flores Soria, J. (2010). Gestión Financiera: Teoría y Práctica.  
Lima: CECOF Asesores.
- 42)** Flores Soria, J. (2010). Gestión Financiera: Teoría y Práctica.  
Lima: CECOF Asesores.
- 43)** Flores Soria, J. (2014) Plan contable General para empresas- Teoría y práctica, concordados con el PCGE y NIIF. Lima: CECOF Asesores.
- 44)** Flores Soria, J. (2010). Gestión Financiera: Teoría y Práctica.  
Lima: CECOF Asesores.
- 45)** Flores Soria, J. (2014) Plan contable General para empresas- Teoría y práctica, concordados con el PCGE y NIIF. Lima: CECOF Asesores.
- 46)** Flores Soria, J. (2010). Gestión Financiera: Teoría y Práctica.  
Lima: CECOF Asesores.
- 47)** Flores Soria, J. (2014) Plan contable General para empresas- Teoría y práctica, concordados con el PCGE y NIIF. Lima: CECOF Asesores.
- 48)** Flores Soria, J. (2010). Gestión Financiera: Teoría y Práctica.  
Lima: CECOF Asesores.
- 49)** Flores Soria, J. (2014) Plan contable General para empresas- Teoría y práctica, concordados con el PCGE y NIIF. Lima: CECOF Asesores.

- 50)** Flores Soria, J. (2010). Gestión Financiera: Teoría y Práctica.  
Lima: CECOF Asesores.
- 51)** Flores Soria, J. (2010). Gestión Financiera: Teoría y Práctica.  
Lima: CECOF Asesores.
- 52)** Flores Soria, J. (2014) Plan contable General para empresas- Teoría y práctica, concordados con el PCGE y NIIF. Lima: CECOF Asesores.
- 53)** Flores Soria, J. (2010). Gestión Financiera: Teoría y Práctica.  
Lima: CECOF Asesores.
- 54)** Flores Soria, J. (2014) Plan contable General para empresas- Teoría y práctica, concordados con el PCGE y NIIF. Lima: CECOF Asesores.
- 55)** Flores Soria, J. (2010). Gestión Financiera: Teoría y Práctica.  
Lima: CECOF Asesores.
- 56)** Flores Soria, J. (2014) Plan contable General para empresas- Teoría y práctica, concordados con el PCGE y NIIF. Lima: CECOF Asesores.
- 57)** Flores Soria, J. (2010). Gestión Financiera: Teoría y Práctica.  
Lima: CECOF Asesores.
- 58)** Flores Soria, J. (2014) Plan contable General para empresas- Teoría y práctica, concordados con el PCGE y NIIF. Lima: CECOF Asesores.
- 59)** Flores Soria, J. (2010). Gestión Financiera: Teoría y Práctica.  
Lima: CECOF Asesores.

- 60)** Flores Soria, J. (2010). Gestión Financiera: Teoría y Práctica.  
Lima: CECOF Asesores.
- 61)** Flores Soria, J. (2010). Gestión Financiera: Teoría y Práctica.  
Lima: CECOF Asesores.
- 62)** Flores Soria, J. (2014) Plan contable General para empresas- Teoría y práctica, concordados con el PCGE y NIIF. Lima: CECOF Asesores.
- 63)** Flores Soria, J. (2010). Gestión Financiera: Teoría y Práctica.  
Lima: CECOF Asesores.
- 64)** Flores Soria, J. (2014) Plan contable General para empresas- Teoría y práctica, concordados con el PCGE y NIIF. Lima: CECOF Asesores.
- 65)** Flores Soria, J. (2010). Gestión Financiera: Teoría y Práctica.  
Lima: CECOF Asesores.
- 66)** Flores Soria, J. (2010). Gestión Financiera: Teoría y Práctica.  
Lima: CECOF Asesores.
- 67)** Flores Soria, J. (2010). Gestión Financiera: Teoría y Práctica.  
Lima: CECOF Asesores.
- 68)** Flores Soria, J. (2010). Gestión Financiera: Teoría y Práctica.  
Lima: CECOF Asesores.
- 69)** Flores Soria, J. (2010). Gestión Financiera: Teoría y Práctica.  
Lima: CECOF Asesores.
- 70)** Flores Soria, J. (2010). Gestión Financiera: Teoría y Práctica.  
Lima: CECOF Asesores.

- 71)** Flores Soria, J. (2010). *Gestión Financiera: Teoría y Práctica*.  
Lima: CECOF Asesores.
- 72)** Flores Soria, J. (2014) *Plan contable General para empresas- Teoría y práctica, concordados con el PCGE y NIIF*. Lima: CECOF Asesores.
- 73)** Gitman, L. (2010). *Fundamentos de Administración Financiera*.  
México: Editorial Harper & Row Latinoamericana.
- 74)** Gitman, L. (2011). *Fundamentos de Administración Financiera*.  
México: Harper & Row Latinoamericana.
- 75)** Guerra Carmona, L. (2013). *Finanzas Privadas*. Bogotá:  
Editorial Norma.
- 76)** Hernández Fernández, M. (2005). *Decisiones financieras para el desarrollo de las empresas*. (Tesis de Maestría). Universidad Autónoma de México. Ciudad de México.
- 77)** Herrero Heredia, E. (2010). *La efectividad empresarial incide en la competitividad empresarial. El caso de las empresas españolas*. (Tesis de Doctorado). Universidad Complutense de Madrid. Madrid.
- 78)** Ibarra Fretell, W. (2011). *Incidencia de la gestión empresarial en el desarrollo de las MYPES en el Perú*. (Tesis de Doctorado). Universidad Nacional Federico Villarreal. Lima.
- 79)** Johnson, G. & Scholes, K. (2012). *Dirección Estratégica*.  
Madrid: Prentice May International Ltd.
- 80)** Juárez Zapata, D. (2010). *Decisiones financieras para la optimización empresarial*. (Tesis de Maestría). Instituto de Monterrey. Monterrey.

- 81)** Koontz, Harold & Cyril, O'Donnell (2010). *Administración Moderna*. México: Litográfica Ingramex S.A.
- 82)** López Gómez, L. (2013). *Mejora continua empresarial*. Lima: UNFV.
- 83)** Mendoza Torres, A. (2005). *Gestión financiera estratégica para la competitividad de las MYPES del sector comercio*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima.
- 84)** Ortega Salavarría, R. & Pacherras Racuay, A. (2011). *Libros y registros: Formatos adecuados al Plan contable y estados financieros*. Lima: Ediciones Caballero Bustamante
- 85)** Palacios Urteaga, N. (2013). *Finanzas Corporativas*. Bogotá: Editorial Santo Domingo.
- 86)** Pérez, E. (2013). *Organización y Administración de la micro y pequeña industrial*. Lima: Editorial San Marcos.
- 87)** Robbins Stephen & Mary Coulter (2013) *Administración*. México. Pearson Educación
- 88)** Rosales García, J. (2013). *Finanzas empresariales*. Lima: Editorial San Marcos.
- 89)** Salcedo Rosas, A. (2013). *Decisiones financieras empresariales*. Bogotá: Editorial Norma.
- 90)** Santa María Lucano, H. (2013) *Plan Contable General Empresarial*. Lima: Ediciones Santa María.
- 91)** Stoner James Arthur Finch (2013) *Administración*. México. Mc Graw Hill.
- 92)** Tamayo Gurmendi, C. (2013). *Finanzas para emprendedores*. Bogotá: Editorial Norma.

- 93)** Van Horne, James (2010). Administración Financiera. México: Compañía Editorial Continental SA de CV.
- 94)** Weston, Joseph (2013) Finanzas. México: Editorial Continental.
- 95)** Zambrano Calle, A. (2005). La gestión financiera y el desarrollo de las PYMES en la actividad industrial textil de Lima Metropolitana- Periodo 2002- 2003. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Federico Villarreal. Lima.

## **ANEXO 1**

### **MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**“DECISIONES FINANCIERAS UNA FORMA PARA OPTIMIZAR LA GESTIÓN EN LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS EN LA PROVINCIA DE HUAURA**

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
<b>Problema General</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Hipótesis General</b>	<b>Variable Independiente</b>	<b>1. Tipo de Investigación</b> Aplicada <b>2. Nivel de Investigación</b> Descriptiva y Explicativa <b>3. Población = 10,000</b> personas <b>Muestra = 37</b> entre directivos, funcionarios, trabajadores, clientes y proveedores <b>4. Instrumentos de Recolección de datos</b> ○ Ficha Bibliográfica ○ Guía de entrevista. ○ Ficha de Encuesta.
¿De qué manera los factores determinantes de la informalidad laboral en la Región Lima Provincias 2005 - 2015?	Determinar los factores determinantes de la informalidad laboral en la Región Lima Provincias 2005 - 2015	Los principales factores determinantes de la informalidad laboral en la región Lima Provincias 2005-2015 son el nivel educativo, tamaño de la empresa, edad, área de ubicación y nivel de pobreza	X : Decisiones Financieras <b>Indicadores:</b> X1 : Decisiones de Financiamiento X2 : Decisiones de Inversión X3 : Decisiones de Rentabilidad X4 : Decisiones sobre Riesgos	
<b>Problemas Específicos.</b>	<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Hipótesis Especificas</b>	<b>Variable Dependiente</b>	
a. Cuál ha sido la evolución histórica de la informalidad laboral en la Región Lima Provincias?	Analizar la evolución histórica de la informalidad laboral en la Región Lima Provincias	La evolución histórica de la informalidad laboral en la Región Lima Provincias ha sido considerable	Y : Optimización de la Gestión Empresarial <b>Indicadores:</b> Y1: Eficiencia Y2: Efectividad Y3 : Competitividad Y4 : Mejora Continua	
b. ¿Cuál ha sido el comportamiento de los principales determinantes de la informalidad laboral en la Región Lima Provincias?	Estudiar el comportamiento de los principales determinantes de la informalidad laboral en la Región Lima Provincias	El comportamiento de los principales determinantes de la informalidad laboral en la Región Lima Provincias son la educación e ubicación		
c. Cuál ha sido las causas de las diferencias en el nivel de informalidad laboral existente entre en la Región Lima Provincias?	Explicar las causas de las diferencias en el nivel de informalidad laboral existente entre en la Región Lima Provincias	Las causas de las diferencias en el nivel de informalidad laboral existente entre en la Región Lima Provincias son educación e ubicación		

