



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS

La informalidad del régimen laboral y su incidencia en la rentabilidad de una empresa consultora de ingeniería geológica – Lima, periodo 2023

TESIS

Para optar el título profesional de Contadora Pública

AUTORA

Arbildo Zambrano, Analiz Vanesa

ORCID: 0000-0002-7625-1119

ASESOR

Mori Caicay, Hugo Alberto

ORCID: 0000-0003-1252-4533

Lima, Perú

2023

Metadatos Complementarios

Datos del autor:

Arbildo Zambrano, Analiz Vanesa

Tipo de documento de identidad del AUTOR: DNI

Número de documento de identidad del AUTOR: 70042350

Datos de asesor

Mori Caicay, Hugo Alberto

Tipo de documento de identidad del ASESOR: DNI

Número de documento de identidad del ASESOR: 09452669

Datos del jurado

JURADO 1: Huaccha Estrada, Nicanor Aurelio, DNI: 10491374, ORCID:
0000-0002-4567-0847

JURADO 2: Ferreyros Moron, Juan Augusto, DNI: 7936111, ORCID:
0000-0002-0065-4851

JURADO 3: Valencia Bustamante, Ismael Fernando, DNI: 40670007,
ORCID: 0000-0003-1097-3941

JURADO 4: Casas Quispe, María Isabel, DNI:45705128, ORCID: 0000-
0002-0445-374X

Datos de la investigación

Campo del conocimiento OCDE: 5.02.00

Código del Programa: 411156

Declaración jurada de originalidad

Yo, Analiz Vanesa Arbildo Zambrano con código de estudiante N° 201320850 con DNI N° 70042350, con domicilio en Mz. E Lt. 26 Vista Alegre, Carabayllo provincia y departamento de Lima, en mi condición de Bachiller de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, declaro bajo juramento que:

La presente tesis titulado “La informalidad del régimen laboral y su incidencia en la rentabilidad de una empresa consultora de ingeniería geológica – Lima, periodo 2023” es de mi única autoría, bajo el asesoramiento del docente Mori Caicay, Hugo Alberto, y no existe plagio y/o copia de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación presentado por cualquier persona natural o jurídica ante cualquier institución académica o de investigación presentado por cualquier persona natural o jurídico ante cualquier institución académica o de investigación, universidad, etc; El cual ha sido sometido al antiplagio Turnitin y tiene el 19% de similitud final.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en la tesis, el contenido de estas corresponde a las opiniones de ellos, y por las cuales no asumo responsabilidad, ya sean de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o de internet. Asimismo, ratifico plenamente que el contenido íntegro la tesis y soy consciente de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de falsa declaración, me someto a lo dispuesto en las normas de la Universidad Ricardo Palma y a los dispositivos legales nacionales vigentes.

Surco, 11 enero del 2024



Analiz Vanesa Arbildo Zambrano

201320850

La informalidad del régimen laboral y su incidencia en la rentabilidad de una empresa consultora de ingeniería geológica – Lima, periodo 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%	20%	2%	14%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	7%
2	economialaboral.univalle.edu.co Fuente de Internet	4%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
4	libros.univalle.edu.co Fuente de Internet	2%
5	www.ilo.org Fuente de Internet	1%
6	go.gale.com Fuente de Internet	1%
7	www.umcervantes.cl Fuente de Internet	1%



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

MAG. NICANOR AURELIO HUACCHA ESTRADA
JEFE DE LA UNIDAD DE GRADOS Y TÍTULOS



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA

MAG. CHRISTIAN ALEJANDRO BARRERA RAZURI
DOCTOR RESPONSABLE DEL TÍTULO DE GRADOS Y TÍTULOS
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Excluir citas Apagado
Excluir bibliografía Apagado

Excluir coincidencias 0.0%

 UNIVERSIDAD RICARDO PALMA
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales
[Handwritten Signature]
MAG. NICANOR AURELIO HUACCHA ESTRADA
JEFE DE LA UNIDAD DE GRADOS Y TÍTULOS

 UNIVERSIDAD RICARDO PALMA
[Handwritten Signature]
MAG. CHRISTIAN ALEJANDRO GARRITA BAZURU
SECRETARÍA GENERAL DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Dedicatoria

A Dios, por permitirme estar con vida y salud junto a mi familia, brindándome fortaleza y luz para salir adelante y seguir su camino. A mis padres, por enseñarme desde pequeña a luchar por mis sueños y metas y a creer siempre en mí.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por guiarme a lo largo de mi vida, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad. A mis padres por ser los principales promotores de mis sueños, por confiar y creer en mis expectativas, por los consejos, valores y principios que me han inculcado. A mi asesora, quien ha guiado con su paciencia este trabajo de Investigación y ha compartido sus conocimientos a lo largo de este.

Introducción

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal determinar de qué manera la informalidad del Régimen Laboral incide en la rentabilidad de una empresa de servicios de consultoría de ingeniería geológica en Lima en el periodo 2023. Este problema nace por interés personal de conocer cómo la informalidad laboral se relaciona con la rentabilidad y de qué manera puede afectar la misma en dicha empresa.

La informalidad laboral es un problema latente en el Perú y Latinoamérica, por lo tanto, se debería dar mayor importancia y relevancia ya que no solo se ve afectada la empresa rentablemente, también se ven vulnerados los derechos de los colaboradores.

Por consiguiente, surge la necesidad de la realización del presente estudio, las cuales está integrado en seis capítulos:

Capítulo I: Este capítulo expone el planteamiento del estudio que comprende la formulación del problema la investigación, descripción problemática, formulación del problema, objetivos, justificación e importancia del estudio y finalmente el alcance y limitaciones que se encontraron en el desarrollo de la presente tesis.

Capítulo II: En el segundo capítulo menciona el marco teórico conceptual teniendo en cuenta los antecedentes de la investigación (internacionales y nacionales), las bases teórico- científicas y por último la definición de términos básicos.

Capítulo III: En este capítulo se hace mención de la hipótesis y/o supuestos básicos, las variables de estudio, la matriz de operacionalización, y la matriz lógica de consistencia.

Capítulo IV: Se describe el tipo y método de la investigación, diseño específico de investigación, la población, la muestra, los instrumentos de obtención de datos, las técnicas y los procedimientos para la ejecución y análisis del estudio.

Capítulo V: En este capítulo se menciona los datos cuantitativos, análisis de resultados y discusión de los mismos.

Capítulo VI: Por último, se exponen las conclusiones y las recomendaciones.

Índice

Metadatos Complementarios.....	ii
Dedicatoria.....	vi
Agradecimiento.....	vii
Introducción	viii
Índice.....	x
Lista de Tablas	xiii
Lista de Figuras.....	xvii
Resumen.....	xxi
Abstract.....	xxii
CAPÍTULO I.....	23
PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO	23
1. Formulación del Problema	25
1.1. Problema General.....	25
1.1. Problemas Específicos	25
2. Objetivo general y específicos	26
2.1. Objetivo General	26
2.2. Objetivos Específicos.....	26
3. Justificación e importancia del estudio	26
4. Alcance y limitaciones de la investigación	27
4.1. Alcance	27
4.2. Limitaciones.....	27
CAPÍTULO II	29

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	29
1. Antecedentes de la investigación	29
1.1. Antecedentes Internacionales.....	29
1.2. Antecedentes nacionales	33
2. Bases teórico-científicas.....	37
2.1. Informalidad laboral.....	37
2.2. Rentabilidad	65
3. Definición de términos básicos	72
CAPÍTULO III.....	76
HIPÓTESIS Y VARIABLES	76
1. Hipótesis y/o supuestos básicos	76
1.1. Hipótesis General	76
1.2. Hipótesis Específicas	76
2. Variables y operacionalización	76
3. Matriz de Consistencia.....	79
CAPÍTULO IV	80
MARCO METODOLÓGICO.....	80
1. Tipo y método de investigación	80
2. Diseño específico de investigación	80
3. Población y muestra	81
4. Instrumentos de recolección de datos	81
5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	83
6. Procedimiento para la ejecución del estudio	83
CAPÍTULO V.....	85

RESULTADO Y DISCUSION.....	85
1. Datos cuantitativos.....	85
2. Análisis de resultados.....	145
3. Discusión de resultados.....	149
CAPÍTULO VI:.....	151
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	151
1. Conclusiones	151
2. Recomendaciones.....	152
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	153
APÉNDICE.....	162

Lista de Tablas

Tabla 1. Tipos de contrato	58
Tabla 2. ¿Conoce usted sus derechos laborales dentro de la empresa?	86
Tabla 3. ¿Opina que su empleador cumple con respetar sus derechos laborales?	88
Tabla 4. ¿El personal de la empresa labora en jornada laboral de 8 horas?	89
Tabla 5. ¿Cree que todos los empleados de la empresa están debidamente inscritos en planilla?.....	90
Tabla 6. ¿Ha experimentado alguna vez vulneración de sus derechos laborales?.....	92
Tabla 7. ¿Conoce usted los sistemas de pensiones públicos ONP y privado AFP?	93
Tabla 8. ¿La empresa tiene una política salarial?	94
Tabla 9. ¿Siente que su salario refleja adecuadamente el esfuerzo y trabajo que realiza en la empresa?	96
Tabla 10. ¿Considera importante que todos los trabajadores de la empresa tengan acceso a servicios de salud?	97
Tabla 11. ¿Estaría de acuerdo en que se deduzca un porcentaje de su sueldo para contribuir al Sistema Integral de Salud (SIS)?	98
Tabla 12. ¿Ofrece la empresa alguna compensación adicional o días de descanso pagados en caso de enfermedad?	100
Tabla 13. ¿Piensa que es esencial buscar empleo donde se le compense en planilla por el tiempo trabajado?.....	101
Tabla 14. ¿Opina que es importante tener una reserva económica en caso de ser despedido?	103

Tabla 15. ¿Considera usted que en la empresa se cumple con las leyes laborales y se reconoce todos los beneficios de los trabajadores?.....	104
Tabla 16. ¿Opina que los costos laborales elevados resultan excesivamente costosos para la empresa?	106
Tabla 17. ¿Piensa que la informalidad laboral surge como consecuencia de los altos costos asociados al empleo formal?.....	107
Tabla 18. ¿Está al tanto de que una fiscalización laboral insuficiente reduce las posibilidades de sancionar a quienes incumplen las normativas?.....	109
Tabla 19. ¿Cree que la empresa lleva a cabo una fiscalización laboral interna poco rigurosa?	110
Tabla 20. ¿Cree usted que la empresa donde labora tiene todo el personal registrado en planilla?.....	111
Tabla 21. ¿Las personas que brindan servicios emiten recibo por honorarios a la empresa?	113
Tabla 22. ¿La empresa paga y declara los tributos relacionados con el personal?.....	114
Tabla 23. ¿Sabe usted si la empresa tiene una política de seguridad y salud en el trabajo?	116
Tabla 24. ¿La empresa realiza capacitaciones para prevenir el acoso sexual?.....	117
Tabla 25. ¿La empresa conoce las normas ambientales de su actividad?.....	118
Tabla 26. ¿La empresa cumple con las normas ambientales de su actividad?.....	120
Tabla 27. ¿La empresa cuentan con procedimientos para la recopilación de datos personales?	121
Tabla 28. ¿Considera usted que el autoempleo afecta la rentabilidad de la empresa?	122

Tabla 29. ¿Cree usted que el personal independiente se identifica con los objetivos de la empresa?	124
Tabla 30. ¿Usted cree que la informalidad influye en la falta de empleo?	125
Tabla 31. ¿Considera usted que la empresa con personal informal es solvente económicamente?.....	127
Tabla 32. ¿Considera usted, que la informalidad laboral afecta el patrimonio de la empresa?	128
Tabla 33. ¿La informalidad genera mayores gastos como multas a la empresa?	130
Tabla 34. ¿Los gastos por remuneraciones no sustentadas con planillas formales no se pueden deducir como tales?	131
Tabla 35. ¿El pago de multas por informalidad laboral afecta a la liquidez de la empresa?133	
Tabla 36. ¿Considera que la empresa tiene credibilidad ante sus proveedores?.....	134
Tabla 37. ¿Considera que la empresa tiene credibilidad ante las entidades bancarias?	135
Tabla 38. ¿Cree usted que la gerencia analiza los ratios para la toma de decisiones de la empresa?	137
Tabla 39. ¿La empresa analiza las ratios de gestión para medir el nivel de ingresos que maneja la empresa?	138
Tabla 40. ¿Cree usted que los costos laborales inciden en la rentabilidad de la empresa? .	140
Tabla 41. ¿Considera usted que la rentabilidad de la empresa ha disminuido por la actividad informal en este último año 2023?.....	141
Tabla 42. ¿Considera que la informalidad laboral tiene incidencia en la rentabilidad financiera de la empresa?.....	143

Tabla 43. Contrastación de la hipótesis general.....	145
Tabla 44. Prueba chi-cuadrado hipótesis general	146
Tabla 45. Contrastación de la hipótesis específica 1.	147
Tabla 46. Prueba chi-cuadrado hipótesis específica 1.	147
Tabla 47. Contrastación de la hipótesis específica 2.	148
Tabla 48. Prueba chi-cuadrado hipótesis específica 2.	148

Lista de Figuras

Figura 1. Escala de Likert	86
Figura 2. ¿Conoce usted sus derechos laborales dentro de la empresa?	87
Figura 3. ¿Opina que su empleador cumple con respetar sus derechos laborales?.....	88
Figura 4. ¿El personal de la empresa labora en jornada laboral de 8 horas?	89
Figura 5. ¿Cree que todos los empleados de la empresa están debidamente inscritos en planilla?.....	91
Figura 6. ¿Ha experimentado alguna vez vulneración de sus derechos laborales?	92
Figura 7. ¿Conoce usted los sistemas de pensiones públicos ONP y privado AFP?	93
Figura 8. ¿La empresa tiene una política salarial?	95
Figura 9. ¿Siente que su salario refleja adecuadamente el esfuerzo y trabajo que realiza en la empresa?	96
Figura 10. ¿Considera importante que todos los trabajadores de la empresa tengan acceso a servicios de salud?	97
Figura 11. ¿Estaría de acuerdo en que se deduzca un porcentaje de su sueldo para contribuir al Sistema Integral de Salud (SIS)?	99
Figura 12. ¿Ofrece la empresa alguna compensación adicional o días de descanso pagados en caso de enfermedad?	100
Figura 13. ¿Piensa que es esencial buscar empleo donde se le compense en planilla por el tiempo trabajado?.....	102

Figura 14. ¿Opina que es importante tener una reserva económica en caso de ser despedido?	103
Figura 15. ¿Considera usted que en la empresa se cumple con las leyes laborales y se reconoce todos los beneficios de los trabajadores?.....	105
Figura 16. ¿Opina que los costos laborales elevados resultan excesivamente costosos para la empresa?	106
Figura 17. ¿Piensa que la informalidad laboral surge como consecuencia de los altos costos asociados al empleo formal?.....	108
Figura 18. ¿Está al tanto de que una fiscalización laboral insuficiente reduce las posibilidades de sancionar a quienes incumplen las normativas?	109
Figura 19. ¿Cree que la empresa lleva a cabo una fiscalización laboral interna poco rigurosa?	111
Figura 20. ¿Cree usted que la empresa donde labora tiene todo el personal registrado en planilla?.....	112
Figura 21. ¿Las personas que brindan servicios emiten recibo por honorarios a la empresa?	113
Figura 22. ¿La empresa paga y declara los tributos relacionados con el personal?.....	115
Figura 23. ¿Sabe usted si la empresa tiene una política de seguridad y salud en el trabajo?	116
Figura 24. ¿La empresa realiza capacitaciones para prevenir el acoso sexual?.....	117
Figura 25. ¿La empresa conoce las normas ambientales de su actividad?	119
Figura 26. ¿La empresa cumple con las normas ambientales de su actividad?	120

Figura 27. ¿La empresa cuentan con procedimientos para la recopilación de datos personales?.....	121
Figura 28. ¿Considera usted que el autoempleo afecta la rentabilidad de la empresa?	123
Figura 29. ¿Cree usted que el personal independiente se identifica con los objetivos de la empresa?	124
Figura 30. ¿Usted cree que la informalidad influye en la falta de empleo?.....	126
Figura 31. ¿Considera usted que la empresa con personal informal es solvente económicamente?.....	127
Figura 32. ¿Considera usted, que la informalidad laboral afecta el patrimonio de la empresa?	129
Figura 33. ¿La informalidad genera mayores gastos como multas a la empresa?.....	130
Figura 34. ¿Los gastos por remuneraciones no sustentadas con planillas formales no se pueden deducir como tales?	132
Figura 35. ¿El pago de multas por informalidad laboral afecta a la liquidez de la empresa?	133
Figura 36. ¿Considera que la empresa tiene credibilidad ante sus proveedores?	134
Figura 37. ¿Considera que la empresa tiene credibilidad ante las entidades bancarias?	136
Figura 38. ¿Cree usted que la gerencia analiza los ratios para la toma de decisiones de la empresa?	137
Figura 39. ¿La empresa analiza las ratios de gestión para medir el nivel de ingresos que maneja la empresa?	139
Figura 40. ¿Cree usted que los costos laborales inciden en la rentabilidad de la empresa?	140

Figura 41. ¿Considera usted que la rentabilidad de la empresa ha disminuido por la actividad informal en este último año 2023?..... 142

Figura 42. ¿Considera que la informalidad laboral tiene incidencia en la rentabilidad financiera de la empresa?..... 143

Resumen

La presente tesis titulada La informalidad del régimen laboral y su incidencia en la rentabilidad de una empresa consultora de ingeniería geológica – Lima, periodo 2023, tiene como finalidad determinar de qué manera la práctica de la informalidad afecta los resultados de los estados financieros, en consecuencia, este afecta la rentabilidad de la empresa. En la actualidad las empresas consultoras de ingeniería geológica, abarcan parte del porcentaje de la informalidad laboral y esta adquiere una dimensión particularmente crítica a nivel nacional. El tipo de esta investigación es de tipo básica, en cuanto al método que se utilizó es método descriptivo y se adoptó un nivel correlacional. Por otra parte, el diseño de esta investigación será no experimental ya está centrado en analizar las variables dentro del contexto planteado, sin realizar ningún tipo de intervención. El instrumento que se utilizó fue una encuesta elaborada y aprobada por expertos, el cual se aplicó en una muestra de 70 trabajadores que laboran en la empresa. Se aplicó también un caso práctico donde refleja las diferencias realizando los ajustes para el nuevo estado financiero. Se concluye en la investigación que la informalidad si incide en la rentabilidad ya sea financiera o económica dentro de la empresa, por ende, se recomienda optar por la formalización para que la empresa sea beneficiada en los ámbitos, económicos, financieros y de gestión.

Palabras clave: Informalidad, rentabilidad, rentabilidad económica, rentabilidad financiera, estados financieros.

Abstract

The present research work entitled, The informality of the labor regime and its impact on the profitability of a geological engineering consulting company - Lima, period 2023, aims to determine how the practice of informality affects the results of the states. financial, consequently, this affects the profitability of the company. Currently, geological engineering consulting companies cover part of the percentage of labor informality and this acquires a particularly critical dimension at the national level. The type of this research is basic, as for the method used, it is a descriptive method and a correlational level was adopted. On the other hand, the design of this research will be non-experimental since we will focus on analyzing the variables within the proposed context, without carrying out any type of intervention. The instrument used was a survey prepared and approved by experts, which was applied to a sample of 70 workers who work in the company. A practical case was also applied where the differences are reflected by making adjustments for the new financial statement. It is concluded in the research that informality does affect profitability, whether financial or economic within the company, therefore, it is recommended to opt for formalization so that the company benefits in the economic, financial and management areas.

Keywords Informality, profitability, economic profitability, financial profitability, financial statements

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

El empleo informal es un desafío contemporáneo fundamental de la economía globalizada actual, tanto desde la perspectiva de millones de mujeres y hombres que obtienen sus medios de vida y sus ingresos trabajando y produciendo en el marco de acuerdos informales, como de los encargados de la formulación de políticas que se esfuerzan por encontrar las respuestas de políticas adecuadas.

En medio de los debates múltiples y los análisis sobre lo que impulsa la informalidad y que facilita la transición hacia la formalidad y como deberían encararse estas dinámicas contrapuestas, la presente investigación combina y muestra un enfoque centrado en los valores didácticos basados en datos, prácticos y dinámicos.

Céspedes (2020) menciona que la informalidad laboral, definida como la contratación de personal sin el debido registro y la evasión de responsabilidades fiscales y laborales, es un fenómeno persistente en diversas economías alrededor del mundo. Este fenómeno afecta de manera significativa a los sectores más vulnerables de la población y se ha convertido en un área de interés y preocupación para investigadores y políticos.

En América Latina y El Caribe, el fenómeno de la informalidad es un problema muy grande, con niveles que llegan hasta el 60% de la población económicamente activa laborando bajo condiciones de informalidad (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2018). Esto indica que más de la mitad de los trabajadores no cuentan con los beneficios de los empleos formales, como los servicios de seguridad social. Asimismo, Varela y Retamoza (2023) indican que, en estos países, el crecimiento

económico y el papel de los gobiernos son importantes para enfrentar la informalidad laboral. Por un lado, un crecimiento fuerte contribuye a la reducción de los niveles de informalidad; por otro lado, los gobiernos, a través del gasto público, pueden mejorar los mercados laborales y crear más oportunidades de trabajos formales.

Leyva y Urritia, (2020) menciona que la informalidad laboral es mayor en los países emergentes, debido a que existe una regulación laboral más rígida, pero una aplicación más débil de la misma. Ulysea, (2020) afirma que los niveles de informalidad son de naturaleza contracíclica. Es decir, la informalidad crece en periodos de recesión y decae en periodos de expansión macroeconómica. A partir de esto, se puede inferir que la informalidad laboral tiene múltiples dimensiones y efectos en la economía. La aplicación de regulaciones, los programas de protección social y los shocks económicos, como la liberalización comercial, pueden influir en la dinámica entre el empleo formal e informal. Estos factores, a su vez, pueden tener implicaciones para la rentabilidad de las empresas y la productividad general de la economía.

En el contexto específico de las empresas consultoras de ingeniería geológica, la informalidad laboral adquiere una dimensión particularmente crítica. La ingeniería geológica es un campo que requiere de alta especialización y un fuerte compromiso por parte de los trabajadores, dada la naturaleza compleja y a menudo riesgosa de su trabajo. La contratación de personal en condiciones de informalidad puede comprometer la calidad del trabajo realizado, la seguridad en el lugar de trabajo y, en última instancia, la rentabilidad de la empresa. El presente trabajo se basa en datos empíricos pues se fundamenta en las prácticas de las experiencias de las distintas empresas y países muestra que la informalidad abarca una gran diversidad de situaciones profesionales y arreglos laborales en los mercados de trabajo actuales que han sobrevivido, y con frecuencia se ha ampliado y evolucionado para optar nuevas formas paralelamente a las

importantes modificaciones de las estrategias de producción, la organización del trabajo y las innovaciones tecnológicas.

Los datos empíricos demuestran que no existe una fórmula mágica que sirva para todos los casos y para todas las personas que trabajan en el mercado informal, hay numerosas innovaciones de políticas y múltiples sendas hacia la transición a la formalidad que están produciendo resultados concretos sobre el terreno. La enorme diversidad de situaciones en la economía informal requiere también soluciones diferentes adaptadas a cada contexto, asimismo el objetivo del presente trabajo tiene por objeto facilitar la integración y practicas a medida que se dispone de ellas y su actualización permanente para identificar su importancia en la determinación de la rentabilidad de una empresa.

Este escenario plantea la necesidad urgente de investigar cómo la informalidad del régimen laboral impacta en la rentabilidad de las empresas consultoras de ingeniería geológica. En este sentido, se plantea la siguiente pregunta para la presente investigación: ¿La informalidad del régimen laboral incide en la rentabilidad dentro de una empresa consultora de ingeniería geológica en Lima - periodo 2023?

1. Formulación del Problema

1.1. Problema General

¿De qué manera la informalidad del Régimen laboral incide en la rentabilidad de una empresa consultora de ingeniería geológica en Lima, Periodo 2023?

1.1. Problemas Específicos

- ¿De qué manera la informalidad del Régimen laboral incide en la rentabilidad financiera de una empresa consultora de ingeniería geológica en Lima, Periodo 2023?

- ¿De qué manera la informalidad del Régimen laboral incide en la rentabilidad económica de una empresa consultora de ingeniería geológica en Lima, Periodo 2023?

2. Objetivo general y específicos

2.1. Objetivo General

Determinar de qué manera la informalidad del régimen laboral incide en la rentabilidad de una empresa consultora de ingeniería geológica en Lima, Periodo 2023.

2.2. Objetivos Específicos

- Determinar de qué manera la informalidad del régimen laboral incide en la rentabilidad financiera de una empresa consultora de ingeniería geológica en Lima, Periodo 2023.
- Determinar de qué manera la informalidad del régimen laboral incide en la rentabilidad económica de una empresa consultora de ingeniería geológica en Lima, Periodo 2023.

3. Justificación e importancia del estudio

La informalidad laboral, al ser un fenómeno tan extendido en diversas economías, especialmente en América Latina y El Caribe, tiene consecuencias significativas en la vida de millones de colaboradores, así como en la salud económica y social de los países. La falta de acceso a beneficios laborales, la inestabilidad en el empleo y la vulnerabilidad ante shocks económicos son solo algunas de las consecuencias directas de la informalidad laboral. Además, la relación entre la informalidad y la rentabilidad de las empresas es un área que aún no ha sido explorada

en profundidad, especialmente en sectores altamente especializados como la ingeniería geológica.

La finalidad de la presente investigación es analizar el sistema de la informalidad de los trabajos que se realizan en este tipo de empresas de servicios de estudios geológicos, así como los efectos de riesgo que ocasionarían y su reflejo en los resultados económicos de la empresa.

El estudio de esta relación es esencial para comprender cómo las prácticas laborales informales pueden afectar la rentabilidad y, por ende, la sostenibilidad de las empresas en este sector. Además, al entender estas dinámicas, los responsables de la toma de decisiones, tanto en el sector público como en el privado, pueden implementar políticas y estrategias más efectivas para combatir la informalidad y promover un crecimiento económico más inclusivo y sostenible.

4. Alcance y limitaciones de la investigación

4.1. Alcance

El estudio se centrará en la relación entre la informalidad laboral y la rentabilidad de una empresa consultora de ingeniería geológica en Lima en el año 2023. Se analizará la rentabilidad económica y financiera de esta empresa en relación con sus prácticas laborales.

4.2. Limitaciones

Respecto a las limitaciones, el estudio se enfocará específicamente en el año 2023, excluyendo así tendencias históricas y proyecciones futuras. El análisis se centrará primordialmente en la empresa consultora de ingeniería geológica, lo que podría no reflejar la realidad de otros sectores o industrias. Además, es importante considerar que la calidad y accesibilidad de los datos podrían influir en los resultados y

conclusiones del estudio. Por otro lado, otro punto que limita a la presente tesis es la transparencia con la que responden algunos trabajadores, más aún aquellos que desconocen términos financieros contables.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

1. Antecedentes de la investigación

Para entender la importancia de la informalidad del régimen laboral y su incidencia en la rentabilidad de una empresa consultora de ingeniería geológica conviene empezar por entender el propósito de formalizar el régimen laboral para desarrollar una política en las organizaciones empresariales que eviten las afectaciones por los organismos de control, así como sincerar los resultados financieros y económicos en las empresas.

1.1. Antecedentes Internacionales

Kafouros et al. (2022), en su estudio titulado *How do formal and informal institutions influence firm profitability in emerging countries*, plantearon como objetivo principal examinar cómo la calidad de las instituciones formales (por ejemplo, protección de derechos de propiedad, eficiencia del sistema judicial y regulaciones gubernamentales) y un aspecto particular de las instituciones informales, la confianza, influyen en la rentabilidad de las pequeñas y medianas empresas (PYMES) en comparación con las grandes empresas. Respecto a la metodología, se utilizó un conjunto de datos de firmas específicas, tanto PYMES como grandes empresas, en 16 economías post-socialistas de Europa Central y del Este. La calidad institucional formal se midió a partir de encuestas transnacionales del Foro Económico Mundial y la confianza externa a partir de la Encuesta Social Europea. Los resultados de la investigación mostraron que la calidad institucional tiene un efecto más fuerte en la rentabilidad de las PYMES que en las grandes empresas. Y, finalmente, concluyen que las instituciones formales e informales influyen significativamente en la rentabilidad de

las empresas, pero de manera diferente para las PYMES y las grandes empresas. Las PYMES se benefician más de la calidad institucional formal, mientras que las grandes empresas se benefician más de la confianza en la sociedad.

En esta investigación se determina que la informalidad laboral afecta a la rentabilidad, pero de una manera más notoria o más relevante dentro de una pequeña empresa comparado con una grande empresa. Este antecedente guarda relación importante con mi tema de investigación en el área de la rentabilidad ya sea económica o financiera de una empresa.

Islam y Amin (2023), en su investigación titulada *The gender labor productivity gap across informal firms*, plantean como objetivo principal descubrir la brecha de productividad laboral de género entre las empresas informales en 14 economías en desarrollo. Respecto a la metodología, se utilizó la descomposición de Kitagawa-Oaxaca-Blinder y métodos de descomposición cuantil para estimar los efectos agregados de "dotación" versus "estructurales", y la contribución de factores individuales a la brecha de productividad. Se analizó la diferencia en la productividad laboral entre empresas informales propiedad de mujeres y hombres en 42 ciudades de 14 países en desarrollo. Así, el estudio encuentra como resultados que la productividad laboral media de las empresas informales propiedad de mujeres es aproximadamente un 15.6% inferior a la de las empresas informales propiedad de hombres. Y, finalmente, concluyen que la brecha de productividad laboral de género en el sector informal puede cerrarse significativamente proporcionando más recursos a las propietarias de empresas, como educación, experiencia gerencial y capital físico.

Esta investigación muestra que la informalidad laboral afecta en la productividad del personal independientemente del género, y por lo tanto esto afecta la rentabilidad. Su

relación con la investigación propuesta está en los resultados de la productividad que ocasiona rentabilidad en la gestión.

Esquivel et al. (2019) realizaron el artículo El comercio informal y su influencia en los emprendedores de la Universidad Técnica de Manabí. El objetivo principal de la investigación fue determinar la incidencia del comercio informal en los hogares de los emprendedores que brindan diversos servicios en la Universidad Técnica de Manabí, Ecuador. El enfoque de investigación adoptado en este estudio fue de naturaleza no experimental, lo que significa que se examinaron las variables clave relacionadas con el problema de estudio sin introducir cambios deliberados en ellas. Se aplicaron dos métodos principales: el método deductivo, que implicó comenzar con observaciones generales y luego llegar a conclusiones específicas, y el método analítico sintético, que se empleó para profundizar en los resultados obtenidos. En cuanto a los hallazgos del estudio, se encontró que el comercio informal tiene un impacto positivo en los hogares de los trabajadores de la Universidad Técnica de Manabí. Esto se reflejó en la activación de la economía local y en su contribución, aunque limitada, a la generación de empleo. Es importante destacar que, a pesar de estos efectos positivos, los ingresos generados por el comercio informal aún resultan insuficientes para cubrir los costos de educación de los hijos de los trabajadores. En última instancia, el estudio concluye que el comercio informal surge como una respuesta a las necesidades de una sociedad que busca sustento y mejora en sus condiciones familiares. Este fenómeno se manifiesta especialmente en un entorno donde la oferta de empleo formal es limitada o inaccesible. Esta investigación menciona que la informalidad depende también del entorno en el que se desarrolle la empresa y las necesidades de la sociedad. La incidencia en el comercio informal y su influencia que manifiesta el autor del antecedente guarda relación con el motivo de la presente investigación.

Goetz (2022) realiza la investigación titulada *What do we know about rural and informal non-farming labor? Evidence from a mixed method study of artisanal and small-scale mining in Northwest Tanzania*, la cual tiene como objetivo principal investigar la dinámica y estructura del trabajo rural informal no agrícola y su impacto en la pobreza. Para cumplir dicho objetivo, el estudio presenta y analiza datos primarios cualitativos y cuantitativos recopilados durante cinco meses de trabajo de campo, basándose en el análisis de la economía política. Se utilizó tanto una encuesta de hogares que cubre 160 hogares mineros y no mineros como 39 entrevistas cualitativas con mineros y partes interesadas del sector. De esta manera, el estudio concluye destacando que entender la diferenciación interna y las estructuras del mercado laboral es fundamental para los procesos de formalización, dadas las diferentes necesidades de grupos distintos. Además, enfatiza la necesidad de combinar datos cualitativos y cuantitativos para trabajar en el nexo de los mercados laborales y la pobreza.

Esta investigación guarda relación con el presente trabajo para el objetivo que se quiere alcanzar en el desarrollo de la empresa.

Leyva y Urrutia (2020), en su artículo titulado *Informality, labor regulation, and the business cycle*, plantean como objetivo principal entender como la regulación laboral y la informalidad afectan la volatilidad macroeconómica y la propagación de shocks en economías emergentes. La metodología del artículo propone un modelo de ciclo económico para una pequeña economía abierta que incluye sectores laborales formales e informales, fricciones en el mercado laboral formal y participación laboral endógena. Respecto a los resultados, Se muestra que los shocks en las tasas de interés, que afectan específicamente la creación de empleo en el sector formal, son clave para obtener una tasa de informalidad contracíclica. Y, finalmente, los autores concluyen que la informalidad proporciona un margen de ajuste en presencia de una regulación laboral

estricta. Asimismo, la reducción de la carga de la regulación laboral en el sector formal podría lograr el objetivo de reducir la volatilidad de la producción mientras mejora al mismo tiempo la eficiencia en la asignación de recursos.

Esta investigación señala que uno de los factores que afecta directamente al empleo y genera la informalidad en este son los shocks en las tasas de intereses. Este antecedente guarda relación con el costo de capital de terceros que beneficia a las organizaciones, y el costo de capital se encuentra relacionado con la informalidad.

1.2. Antecedentes nacionales

Vásquez (2023), en la tesis titulada Competencia en el mercado de los Fondos Privados de Pensiones en el Perú y efectos de la informalidad laboral, explora la interacción entre la informalidad laboral y el Sistema Privado de Pensiones (SPP) peruano. El estudio se centra en cómo casi el 80% de trabajadores informales en Perú influye en las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFPs). A través de un análisis exhaustivo que incluye datos históricos y políticas gubernamentales, se descubre que, desde los cambios en el sistema pensionario en los años 90, ha habido un aumento en la afiliación al SPP. No obstante, la proporción de contribuyentes activos sigue siendo una inquietud. La alta tasa de informalidad y las decisiones gubernamentales sobre retiros han repercutido en las AFPs, afectando su capacidad de gestión. En conclusión, aunque las AFPs han incorporado a muchos trabajadores, la sostenibilidad del sistema se ve amenazada por la prevalente informalidad y las políticas de retiro.

Si bien es cierto que las AFP se ven afectadas por la informalidad y los retiros, sin embargo, consideramos que son capitales ajenos a su decisión y propiedad, lo cual, afectaría siempre y cuando exista disposiciones gubernamentales que obliguen al trabajador a ser aportante, como sucede en el país.

Lavado y Yamada (2021), en su estudio titulado Empleo e informalidad laboral en la nueva normalidad, buscan comprender y desglosar las recientes propuestas e iniciativas relacionadas con la informalidad laboral en el marco de la realidad pospandémica en Perú. Utilizando un enfoque que combina análisis descriptivo y correlacional, los autores exploran la dinámica de la informalidad laboral en el país, basándose en datos pasados y cifras actuales. Se pone especial énfasis en cómo el Producto Bruto Interno (PBI) per cápita se relaciona con la informalidad y se toman en cuenta diversos factores que podrían influir en esta relación. Los hallazgos del estudio revelan que la crisis sanitaria de COVID-19 ha intensificado ciertas problemáticas ya existentes en la estructura económica peruana, siendo la alta tasa de informalidad laboral una de las más notorias. Esta situación ha limitado la efectividad de las respuestas de emergencia implementadas. A pesar de que Perú ha experimentado un notable crecimiento económico en años anteriores, la reducción de la informalidad laboral ha sido marginal, disminuyendo solo del 79.9% en 2004 al 72.0% en 2019. Concluyen su análisis señalando que la persistente informalidad laboral en Perú refleja y contribuye al subdesarrollo, creando desequilibrios en el mercado laboral y restringiendo el acceso a servicios esenciales como la protección social y el financiamiento. Además, sugieren que la alta tasa de informalidad puede estar vinculada a la productividad limitada de las empresas y trabajadores, así como a una tendencia de autoexclusión, donde las ventajas percibidas de permanecer en la informalidad superan a las de la formalización.

En la investigación mencionada, se puede diferir que la pandemia fue un factor importante para que la informalidad laboral aumente. La relación coincidente con la investigación de este trabajo está referida al incremento o decremento del PBI del país, ambos estudios buscan el mismo objetivo.

Melgarejo (2019), en su investigación titulada *Informalidad comercial en la rentabilidad financiera del mercado mayorista Fevacel en el distrito Independencia en el año 2018*, planteó como objetivo principal evaluar cómo la informalidad comercial afecta la rentabilidad financiera en el mencionado mercado durante 2018. El estudio se caracterizó por emplear un enfoque cuantitativo de tipo aplicado y se desarrolló mediante un diseño no experimental transversal. Además, se emplearon cuestionarios como instrumento de recolección de datos. Los hallazgos de Melgarejo revelaron una relación significativa y notable entre la informalidad comercial y la rentabilidad financiera en el mercado mayorista Fevacel. Esta investigación concluye afirmando que la informalidad comercial y la rentabilidad financiera están significativamente relacionadas en el contexto examinado.

Este antecedente demuestra la relación que tiene la informalidad con la rentabilidad de la empresa.

Álvarez y Gómez (2020) llevaron a cabo una investigación titulada *La informalidad laboral en el régimen laboral especial en las empresas textiles de la urbanización Zárate San Juan de Lurigancho – Lima, 2018*, cuyo objetivo central fue examinar la conexión existente entre la informalidad laboral y el régimen laboral especial en las empresas textiles de la urbanización mencionada. Utilizando un enfoque correlacional y un diseño no experimental de tipo transversal correlacional en su metodología, la investigación se enfocó en 30 empresas textiles, seleccionando una muestra de 30 profesionales de áreas administrativas, contables y gerenciales. La técnica de la encuesta, mediante el uso de un cuestionario, fue la herramienta principal para la recopilación de datos. Los hallazgos revelaron una relación significativa entre la informalidad laboral y el régimen laboral especial en el sector textil. Los autores concluyeron que la adhesión al régimen laboral especial representa una estrategia

efectiva para las micro y pequeñas empresas textiles en el manejo de la informalidad y los costos laborales.

El aporte de este trabajo forma parte inicial del objetivo principal de nuestra investigación, el cual apunta al desarrollo macroeconómico de una organización empresarial.

Quispe (2021) desarrolló una investigación titulada La informalidad del régimen laboral y la rentabilidad en una empresa privada de transporte urbano en la ciudad de Lima periodo 2019 cuyo objetivo principal fue relacionar la informalidad del régimen laboral y la rentabilidad de una empresa privada de transporte urbano en la ciudad de Lima Periodo 2019. Este estudio tuvo en su metodología un enfoque correlativo y un diseño no experimental de tipo transversal y correlacional. La muestra de la población es no probabilística es accidentadas o intencionadas. La población estuvo conformada por 100 trabajadores de una empresa de transporte. Se concluye dentro de este trabajo de investigación La informalidad laboral tiene consecuencias contables y tributarias. Se hizo pagos a los conductores en efectivo sin registrarlos en planilla Plame, afectándose las partidas efectivas y equivalentes de efectivo, debido a que se realizaron desembolsos sin sustentar la salida del dinero, disminuyendo la liquidez.

La investigación mencionada concluye que la informalidad laboral afecta la rentabilidad de la empresa, y que las causas de estos efectos son los costos tributarios, laborales y legales que se tiene después de una fiscalización de la SUNAFIL, ante el reclamo de algún trabajador.

2. Bases teórico-científicas

2.1. Informalidad laboral

2.1.1. Definición de la informalidad laboral

La informalidad laboral es un fenómeno que ha sido ampliamente estudiado en las últimas décadas, especialmente en economías emergentes. Según Céspedes (2020), la informalidad laboral se refiere a la contratación de trabajadores sin un contrato formal, lo que significa que estos trabajadores no tienen acceso a beneficios laborales y protecciones legales. Esta situación puede ser el resultado de la evasión de regulaciones laborales por parte de los empleadores o de la autoexclusión por parte de los trabajadores.

Asimismo, Dix-Carneiro et al. (2021) señalaron que la informalidad laboral es especialmente prevalente en economías emergentes y en desarrollo, con niveles que van desde el 35% en Chile hasta el 80% en Perú. Los autores sugieren que la informalidad puede actuar como un "colchón de desempleo" durante tiempos económicos difíciles, pero no necesariamente como un "colchón de bienestar". En otras palabras, aunque la informalidad puede proteger contra el desempleo en tiempos de crisis, no garantiza el bienestar económico de los trabajadores. De la misma manera, Colombo et al. (2019) indican que la informalidad laboral no solo se relaciona con la falta de contratos formales, sino también con la aglomeración de personas en empresas informales.

De acuerdo con Leyva y Urritia (2020), esta alta informalidad es resultado de un mal diseño de incentivos, donde los beneficios de la formalidad no son claros para las empresas y trabajadores, mientras que los costos de formalización son evidentes. Pero Castellares y Ghurra (2020) consideran que la evasión tributaria y la falta de provisión

adecuada de servicios públicos por parte del Estado también contribuyen a la persistencia de la informalidad.

«El sector informal es un acumulado de empresas, trabajadores y actividades que operan omitiendo las normas legales y normativas que está regida por el dinamismo económico. Asimismo, pertenecer al sector informal se presume que están por fuera de las cargas tributarias y normas legales, sino también, implica no disponer del amparo y los servicios que el estado puede brindar» (De Soto, 1989, citado en Loayza, 2020, p. 44).

El Perú está dentro de los 12 países de Latinoamérica con más altas porcentajes de incumplimiento a partir de la omisión del registro de la actividad en la SUNAT (Belapatiño et al., 2017).

Salinero (2015) hace mención que en las últimas décadas, la percepción misma de la informalidad ha experimentado cambios significativos. Expertos en el ámbito laboral indican que la informalidad ha afectado negativamente el empleo formal en naciones en desarrollo, y de manera implícita, en aquellas más avanzadas. Esta situación se ha visto influida, en algunos casos, por la desregulación laboral que ha dado origen a los llamados empleos atípicos, promoviendo la flexibilidad laboral. Además, se ha atribuido a la necesidad de adaptarse a la perturbación de mercados globalizados en contextos de desconfianza, y en otros casos, a la respuesta a fenómenos de mercado y a la volatilidad de empleos.

Según Schneider y Enste (2000), la informalidad laboral no solo afecta a los trabajadores y a las empresas en sí, si no también afectan la economía del país, ya que toda actividad económica que contribuye con el PBI no se encuentra registrada y la productividad en el mercado, legal o ilegal, de recursos y servicios escapan al registro del PBI oficial.

En la actualidad la informalidad se mantiene en niveles terriblemente elevados, pues en el 2020 la pandemia ha demostrado que somos una república endémicamente informal, como resultado de una organización institucional ineficiente

El Estado tiene que estimular la formalidad ya que actualmente, es más abaratado ser informal. Los permisos, trámites administrativos, costos, etc., son tan engorrosos que dificulta la formalidad, pues en el Perú, el 75% de los peruanos son informales, es imprescindible tomar acciones para reducirla y reducir sus efectos perniciosos. De forma general, se requiere optimizar la normatividad bajo la que opera el mercado de trabajo en el Perú, para corregir elementos que inhiben la contratación formal.

El sector informal está formado por unidades productivas que no poseen personería jurídica ni llevan procedimiento de contabilidad.

El Instituto Nacional de Estadística e Informática INEI, (2019) informó que en el Perú unas 239 mil personas obtuvieron un empleo informal entre abril del 2018 y marzo del 2019. Así, el empleo formal en el país se mantiene en 27,4% a nivel nacional, mientras que el empleo informal se ubica en 72,6% (Gestión, 2019).

Modelos teóricos de informalidad laboral

Los enfoques teóricos para analizar la informalidad laboral abarcan cuatro perspectivas. La primera es el enfoque dualista, el cual concibe la informalidad como un sector distinto y periférico respecto a la economía formal. El segundo, el enfoque estructuralista interpreta la informalidad como un elemento integral y subalterno dentro del sistema económico global, el tercero es el enfoque institucionalista, y por último el enfoque de los mercados internos de trabajo.

✓ Enfoque dualista

Para Castrillón et al. (2021) el modelo dualista, originariamente propuesto por Lewis en 1954 y posteriormente expandido, presenta una visión de las economías emergentes como entidades divididas en dos sectores paralelos: uno moderno, dinámico y basado en el capitalismo, y otro marginal, caracterizado por prácticas productivas anteriores al capitalismo. Este modelo concibe el exceso de mano de obra en el sector marginal como un recurso que podría ser aprovechado efectivamente en el sector moderno, fomentando así el progreso económico y la transición hacia una economía unificada.

De acuerdo con Castrillón et al. (2021), en este modelo, las economías menos desarrolladas se caracterizan por la coexistencia de un sector avanzado, intensivo en capital, y otro retrasado, centrado en el trabajo y de baja productividad. Lewis (2013) indica que el avance económico conlleva la absorción del sector retrasado por el avanzado, reduciendo así la informalidad. Por tanto, este enfoque sugiere que la informalidad es predominantemente un fenómeno temporal, destinado a desvanecerse conforme la economía se desarrolla y moderniza, siguiendo un patrón lineal y unidimensional de desarrollo económico similar al de las economías avanzadas.

Sin embargo, investigaciones recientes, como las de Fields (1990), Leonard (2000) y Maloney (2004), han desafiado ciertas premisas del modelo dualista, especialmente la noción de que el sector informal es meramente un paso hacia el empleo formal. Estos estudios han revelado que la elección de trabajar en el sector informal es a menudo voluntaria, basada en preferencias personales, limitaciones de capital humano y la productividad laboral del sector formal.

En resumen, el enfoque dualista ha evolucionado desde su formulación inicial, reconociendo ahora la complejidad y diversidad de la informalidad laboral. Este modelo destaca tanto la convivencia de los sectores formales e informales en economías en

desarrollo como la posibilidad de una transición hacia un sector más integrado a medida que progresa el desarrollo económico (Castrillón et al., 2021).

✓ **Enfoque estructuralista**

De acuerdo con Castrillón et al. (2021), el enfoque estructuralista presenta una perspectiva alternativa al enfoque dualista, considerando la informalidad no como un elemento marginal destinado a desvanecerse, sino como una parte intrínseca e inevitable de las economías actuales. En este enfoque, la informalidad no se percibe únicamente como una elección voluntaria o el resultado de estructuras institucionales, sino como un componente fundamental de la economía que coexiste con el sector formal.

Pero él también expande esta idea al señalar que, dentro del enfoque estructuralista, el sector informal se divide en dos subsectores distintos: uno orientado a la subsistencia y otro más dinámico, enfocado en reducir costos laborales y acumular capital. El primer subsector tiende a ser desfavorecido y actúa de manera anticíclica, mientras que el segundo, más integrado al sector formal, muestra un comportamiento procíclico. Un ejemplo de este último es el sector de TIC en la India, que, aunque informal, requiere habilidades especializadas y está orientado al crecimiento.

Los vínculos entre los sectores formal e informal se ven influenciados por las estrategias de las empresas capitalistas, que buscan minimizar costos laborales y mantener un excedente de mano de obra. De esta forma, las decisiones tomadas en el sector formal afectan directamente la magnitud y las características del sector informal (Castrillón et al., 2021). Por lo tanto, el enfoque estructuralista ofrece una comprensión más detallada y matizada de la informalidad, destacando su importancia y su conexión con el sector formal de la economía. Una larga tradición teórica de corte estructuralista ha pensado la informalidad laboral como el resultado de un escaso desarrollo del sector

moderno de la economía, de tal manera que éste no alcanza a absorber toda la fuerza laboral disponible. La población excedente, sea educada o no, se ve forzada a laborar en actividades informales de baja remuneración o cae en el desempleo.

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.

Además de recibir un menor ingreso per cápita, los informales tienen empleos de menor calidad pues las empresas informales, que generan escasas rentas, tienden a incumplir las regulaciones institucionales y legales. En consecuencia, los empleos informales se caracterizan por inestabilidad laboral, ausencia de prestaciones sociales, ausencia de contrato laboral, condiciones de trabajo inseguras y antihigiénicas, etc.

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 esta perspectiva, y tal como señala Portes (1995), no es el sector informal el que surge después del sector moderno, sino al revés, pues la economía de subsistencia es lo que caracteriza a cualquier sociedad en su fase preindustrial.

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.

Para Harris y Todaro (1970) las teorías estructuralistas analizan los factores que mantienen o generan la brecha entre la oferta y la demanda de trabajo, de tal forma que la población excedente queda desempleada o genera su propio empleo. Entre los factores que los estructuralistas mencionan para explicar el exceso de oferta laboral se encuentran principalmente los siguientes:

1. La transición demográfica en su segunda etapa, cuando ya han disminuido las tasas de mortalidad, pero la tasa de natalidad es todavía alta, genera una oferta laboral creciente
2. Los flujos migratorios de tipo rural-urbano
3. La mayor participación laboral de los miembros familiares diferentes al jefe del hogar, especialmente de las mujeres. Por otra parte, los factores que mantienen rezagada la demanda de trabajo son los siguientes:
4. Escaso desarrollo estructural de la economía (baja diversificación económica)
5. Uso de tecnologías intensivas en capital
6. Bajos niveles de inversión
7. La política de disminución del tamaño del Estado, cuyos trabajadores por definición son formales.

✓ **Enfoque Institucionalista**

La otra corriente teórica que explica la existencia de informalidad se centra en las fricciones y en los costos que imponen sobre las empresas la existencia de un marco

legal institucional. 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 Estado como los costos de sus servicios y regulaciones se pueden entender como costos de transacción que desalientan la formalización de las empresas.

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.

El autor más representativo del enfoque institucionalista es Maloney (1998), quien plantea que en general el sector informal se comporta más como un sector empresarial desregulado que como el segmento en desventaja de un mercado laboral dual. En este enfoque los sectores formales se caracterizan por fuertes rigideces sindicales y altos costos laborales, además de los costos tributarios, regulatorios, etc.

Además, argumenta que el oneroso sistema legal laboral es un factor que disminuye la movilidad laboral e impide hasta cierto punto una eficiente asignación de los trabajadores, la asignación ineficiente del trabajo, depende más de los factores institucionales que estructurales.

Este autor encuentra que el efecto de los costos institucionales es más aplicable en aquellos sectores para los cuales el salario mínimo no es restrictivo; en este caso los costos de los impuestos implícitos en la legislación laboral pueden inducir la informalidad laboral como una alternativa deseable.

Los anteriores argumentos son planteados por el autor para la fracción del sector informal con mayores ingresos. No obstante, este autor sí reconoce la heterogeneidad del sector. De hecho, Maloney reconoce que la hipótesis estructuralista es más adecuada para los trabajadores de menores ingresos. aquellos para los cuales el salario mínimo es

relevante. Para este segmento del mercado laboral las bajas remuneraciones se explican por atraso tecnológico.

Las remuneraciones de los trabajadores del sector informal de menores ingresos son procíclicas, pues durante los auges el sector moderno absorbe una porción de estos trabajadores, de manera que el ingreso medio de los informales aumenta y viceversa. En el sector formal, por el contrario, las remuneraciones están más fijas por contratos y convenciones, y el efecto de los auges es fundamentalmente un efecto de cantidad. De esta forma se explica que los diferenciales de ingresos entre los sectores formal e informal disminuyan durante los auges y aumenten durante las recesiones.

Basado en un trabajo estadístico sobre la misma encuesta mexicana, Maloney (1998) argumenta que existen buenas razones para creer que los trabajadores prefieren ser informales en razón de sus bajos niveles de capital humano y la rigidez de la legislación laboral.

Según este enfoque, las pequeñas firmas son predominantemente informales pues se benefician de la menor participación en el sistema legal dado que establecen contratos implícitos con parientes y amigos cercanos los cuales simultáneamente son trabajadores y potenciales clientes. Se configura de esta manera un conjunto de relaciones laborales donde el sistema legal no tiene gran aplicación.

Según Maloney (1998), este enfoque no postula qué es lo que determina el bajo nivel de productividad de las empresas pequeñas ni a partir de qué nivel de ingresos se empieza a participar institucionalmente.

En general los trabajos analíticos sobre el sector informal en que ha participado Maloney se acogen a la teoría institucionalista, visión que se asocia usualmente al pensamiento del Banco Mundial. No obstante, este autor también sugiere que este

enfoque no es completamente adecuado para entender la lógica de comportamiento de todo el sector informal. Específicamente, los aportes de Maloney reconocen que el comportamiento del sector informal de menores ingresos puede explicarse por factores estructuralistas; incluso plantea que estos sectores pueden ser explotados por el sector formal a través de mecanismos de subcontratación.

Loayza (1997) construye un modelo que sigue la visión de De Soto 1987, según la cual el sector informal se define como el conjunto de unidades económicas que no pagan los impuestos del gobierno ni respetan las regulaciones institucionales. En esta visión, el sector informal surge porque el gobierno exige demasiados impuestos e impone demasiadas regulaciones. Son estas características las que hacen al sector formal poco atractivo, por costoso, a pesar de las ventajas que les ofrece el marco institucional a las empresas: servicios públicos completos, garantía sobre los derechos de propiedad, acceso a mercados de capitales y aseguramiento financiero, etc.

Loayza y Rigolini (2006) presentan una lista detallada que se encuentra en la literatura sobre los costos de la formalidad y de la informalidad. Los costos de la formalidad son los siguientes:

- Costos de acceso: trámites de legalización y registro, sobornos, costos financieros.
- Costos de permanencia: impuestos, tasas de servicios públicos, prestaciones laborales y requerimientos burocráticos.

Los costos de la informalidad son los siguientes:

- Multas si es detectado.
- Inhabilidad para acceder a bienes públicos provistos por el gobierno (sistema legal, judicial y policía).

- Inseguridad sobre los derechos de propiedad sobre el capital y los productos.
 - Los contratos no pueden ser garantizados judicialmente lo que los desvaloriza.
 - Los costos de monitoreo y transacción se incrementan porque los contratos no pueden respaldarse judicialmente.
 - El acceso al crédito es más caro porque no se puede utilizar el patrimonio como garantía financiera.
- ✓ **Enfoque de los Mercados Internos de Trabajo**

Una vertiente estructuralista ha hecho énfasis en la existencia de Mercados Internos de Trabajo (MIT) en el sector moderno. Para ella, las asociaciones de empleados, los sindicatos, y las convenciones colectivas regulan la contratación y el ascenso laboral, de tal manera que terminan presionando las remuneraciones laborales hacia arriba (Harris y Todaro, 1970). Por otra parte, el mercado de trabajo en el sector tradicional o informal es más competitivo pues no está sujeto a las regulaciones de los mercados internos de trabajo (Bourguignon, 1979).

El mercado de trabajo interno consiste en un conjunto de relaciones de empleo estructuradas en el seno de la empresa, que incorporan un conjunto de reglas formales (como en las empresas sindicalizadas) e informales, que gobiernan todos los empleos y sus interrelaciones (Taubman y Wachter, 1986).

De acuerdo con estas definiciones, un mercado de trabajo interno implica la formación de ciertas reglas de juego entre empleadores y empleados: la asignación del trabajo, tiempos y movimientos, remuneraciones, mecanismos de promoción, mecanismos de negociación y modalidades de contratación (Tokman y Klein, 1996). Estas reglas definen la forma específica de negociación entre trabajadores y empresas, a través de sindicatos, agremiaciones de trabajadores o convenciones colectivas. La

función principal de estas instituciones es privilegiar a los trabajadores de la empresa. Ello implica usualmente mejores remuneraciones, mayor estabilidad laboral, carrera laboral, mejores condiciones de trabajo (seguridad, higiene, etc.).

Para Doeringer y Piore, (1971 y 1975) existen varias razones esgrimidas en la literatura para entender por qué las empresas acceden a la formación de mercados internos: tener un interlocutor representativo, mantener la paz laboral, preservar a los mejores trabajadores, generar un clima de trabajo que promueva la eficiencia y el compromiso de largo plazo de los trabajadores con la empresa, disminuir la rotación del personal y los costos de entrenamiento, entre otros. Pero el costo que deben pagar las empresas por esos beneficios implícitos es la limitación de la oferta de trabajo a los internos (por oposición a los trabajadores externos), lo cual les da poder de negociación a los trabajadores asociados.

De esta manera, las remuneraciones de los trabajadores en el sector moderno incluyen, usualmente como pretensiones extrasalariales, el derecho a participar en una fracción de las rentas que generan las empresas modernas por sus ventajas tecnológicas y su poder de mercado (Piore, 1975 y 1980). Finalmente, es conveniente señalar que la interacción entre empresas y trabajadores por medio de un mercado interno de trabajo no necesariamente implica una pugna distributiva exacerbada entre capital y trabajo, sino que induce un incremento de la renta generada por la empresa a través de una cooperación entre trabajadores y empresarios.

Desde la visión MIT, en el sector secundario, por oposición al primario, existen formas competitivas de fijación de salarios que, por tanto, generan menores remuneraciones para los trabajadores y se caracterizan por menor estabilidad, ausencia de promoción laboral, incumplimiento de las regulaciones laborales, etc. Además, en este sector no existen mercados internos de trabajo por la exigüidad de las rentas que se

generan. Por las razones anteriores, en este sector no se invierte en la formación específica de los trabajadores, y en consecuencia las posibilidades de acumulación de capital humano en el sector secundario se ven reducidas.

Con respecto al sector formal del mercado laboral, Maloney plantea que el argumento de los salarios de eficiencia puede ajustarse al comportamiento observado en algunos sectores. lo cual explicaría parcialmente los mejores ingresos del sector. Criticando una larga tradición analítica, el autor plantea que los esfuerzos por identificar segmentación mediante la comparación de medidas de ingresos entre los sectores moderno e informal no son adecuados, dado que existen características no observables de los trabajadores que afectan su productividad, tales como propensión a acatar órdenes y la puntualidad, entre otras. Sostiene, pues, que el diferencial de ingresos no se debe exclusivamente a mercados segmentados, puesto que las características específicas asociadas (y no observadas) a los empleos de los sectores formal e informal afectan los ingresos en cada sector. Lo fundamental de este texto es que, en los países subdesarrollados, como en los industrializados, los trabajadores escogen permanecer en pequeñas firmas y, por tanto, el sector informal en su conjunto puede reflejar una asignación eficiente del trabajo.

Maloney y Levenson (1998) plantean que en países subdesarrollados las empresas informales tienen dinámicas de comportamiento similares a las de las empresas en los países industrializados. Esta hipótesis contradice la visión tradicional de corte institucionalista según la cual la informalidad laboral resulta de las distorsiones que induce el gobierno en los mercados laborales o en los mercados de bienes.

Este enfoque es problemático porque la decisión de participar debe ser explicada como característica de la formalidad antes que suponerla como variable implicatoria; de esta forma se escamotea el problema real a ser explicado. Por otra parte, este enfoque no

postula qué es lo que determina el bajo nivel de productividad de las empresas pequeñas.

Factores que causan la informalidad laboral

Los factores de la informalidad son la prevalencia del autoempleo, actividad laboral informal creada para que la persona trabaje para ella misma, el ingreso diario por actividades de producción, comercialización o prestación de servicios en forma eventual para cubrir sus necesidades permanentes al margen de una dependencia principal, así como la falta de cobertura al sistema de pensiones (jubilación y salud) son factores de informalidad en la empresa. El grado de informalidad en el Perú es alarmantemente elevado y mucho mayor al de Chile y Estados Unidos según todos los indicadores.

❖ Factores económicos

Según Loayza (2020), la informalidad laboral a menudo surge como una respuesta a la falta de oportunidades de empleo en el sector formal y a las desfavorables condiciones del mercado laboral. La falta de demanda de trabajo en las empresas formales, junto con los costos elevados y las barreras para formalizarse, lleva a que tanto trabajadores como empresas opten por la informalidad.

Asimismo, sostiene que la informalidad laboral está relacionada de manera positiva con los costos laborales, como los salarios mínimos y las contribuciones laborales obligatorias. Esto se debe a que los costos laborales altos desincentivan la contratación en el sector formal. Por otro lado, la informalidad se correlaciona negativamente con la productividad laboral, el acceso al financiamiento y la provisión de bienes públicos. Una baja productividad y un acceso limitado al crédito obstaculizan el crecimiento de las empresas formales y la creación de empleos en ese sector.

Además, una provisión deficiente de bienes públicos reduce los incentivos para que las empresas opten por la formalidad.

En resumen, desde una perspectiva económica, los principales factores asociados a niveles elevados de informalidad laboral incluyen la escasa demanda de empleo en el sector formal, los costos elevados de la formalización laboral, la baja productividad, las dificultades en el acceso al financiamiento y al crédito, así como una carga regulatoria e impositiva elevada en las empresas formales. Tanto la exclusión del mercado laboral formal como la elección voluntaria de la informalidad pueden explicarse a través de estos factores económicos adversos.

❖ Factores sociales y culturales

La educación desempeña un papel fundamental en la influencia de la informalidad laboral en la sociedad. Un nivel educativo bajo restringe las habilidades y oportunidades laborales de los trabajadores, lo que dificulta su acceso a empleos formales que generalmente requieren una mayor educación y formación (Loayza, 2020). Además, la situación de pobreza a menudo lleva a los trabajadores a aceptar empleos informales, incluso si son mal remunerados y precarios, con el fin de obtener algún ingreso para sobrevivir.

Pero Kus (2014) las normas sociales y las prácticas culturales también pueden fomentar la informalidad en lugares donde está ampliamente arraigada y aceptada. En comunidades donde prevalece una cultura de evasión fiscal y laboral, la informalidad se convierte en la norma y se tolera socialmente. Las conexiones familiares y las redes sociales a menudo facilitan el acceso a oportunidades laborales informales.

Además de estos factores, la discriminación de género y contra las minorías étnicas conduce a que estas poblaciones sean relegadas a empleos precarios e

informales, sin acceso a la protección social. Por último, la migración de zonas rurales a zonas urbanas también contribuye a la informalidad, ya que muchos migrantes solo pueden encontrar oportunidades de trabajo informal en las ciudades.

En resumen, los factores sociales y culturales principales que impulsan la informalidad incluyen el bajo nivel educativo, la pobreza, las normas sociales informales, la discriminación y la migración rural-urbana. Estos factores limitan el acceso a empleos formales y pueden llevar a que la informalidad se perciba como algo común o inevitable.

❖ Factores políticos y legales

La informalidad laboral se ve fuertemente influenciada por el entorno político y legal en el que operan tanto las empresas como los trabajadores. Según Loayza (2016), la decisión de trabajar en la informalidad a menudo se debe a un análisis individual de costos y beneficios por parte de los actores económicos, o puede ser resultado de la exclusión del sector formal en una economía con limitaciones y divisiones.

Un elemento crítico que contribuye a la informalidad es la baja productividad tanto de la mano de obra como del capital, además de las deficiencias en la gobernanza, que incluyen regulaciones excesivas, escaso control y una prestación deficiente de servicios públicos. La investigación sugiere que el tamaño del sector informal tiende a reducirse a medida que se logra un mayor desarrollo económico y social, pero aumenta cuando la regulación es excesiva y disminuye cuando se aplica eficazmente la ley.

Además, aunque la informalidad puede proporcionar cierta flexibilidad al mercado y a ciertos actores económicos, sus desventajas la convierten en un síntoma del subdesarrollo y un obstáculo para superarlo. Esto se debe a que muchas personas y actividades en el sector informal carecen de acceso a tecnología adecuada, servicios

públicos y una protección social adecuada. La informalidad implica la renuncia a los beneficios asociados con la legalidad, como la protección policial y judicial, el acceso a servicios financieros formales y la participación en mercados internacionales

Impacto de la informalidad laboral en la economía

La informalidad laboral, aunque a menudo vista como una característica inherente de muchas economías emergentes, tiene profundas implicaciones en el funcionamiento y desarrollo económico de un país. Su presencia y magnitud pueden influir en varios aspectos clave de la economía, desde la productividad laboral hasta la innovación y la inversión en capital humano.

- **Productividad laboral**

La productividad laboral se define como la producción de bienes y servicios generados por un trabajador en un período determinado. Esta eficiencia puede verse comprometida por la informalidad. Frecuentemente, los empleados en el sector informal no tienen oportunidades adecuadas para capacitarse, lo que puede restringir su rendimiento y competencias. De igual manera, las organizaciones que operan en la informalidad podrían no contar con los recursos o la motivación para adoptar tecnologías de punta u optimizar sus operaciones, lo que podría repercutir en una menor productividad de su personal. Como señaló Kazekami (2020), la presencia de la informalidad puede disminuir la eficiencia laboral al restringir el acceso a herramientas y capacitación esenciales.

- **Acceso a servicios financieros formales**

La informalidad en el ámbito laboral tiene consecuencias directas en la disponibilidad de servicios financieros. A menudo, tanto trabajadores como empresas que operan en la informalidad enfrentan obstáculos al intentar acceder

a financiamiento formal, debido a la ausencia de documentación y registros adecuados. Esta situación puede restringir su potencial de crecimiento, la adopción de tecnologías innovadoras o la gestión de ingresos variables. La limitada accesibilidad a herramientas financieras puede consolidar aún más la informalidad, impidiendo que empresas y empleados obtengan los medios necesarios para regularizar su situación o expandirse (Kazekami, 2020).

- **Innovación e inversión en capital humano**

La innovación y la inversión en habilidades y formación son esenciales para el avance económico y el progreso. No obstante, la presencia de la informalidad puede representar un obstáculo en estas áreas. Las empresas que operan fuera del marco legal, al no tener la estructura formal adecuada, podrían carecer del estímulo o los recursos para canalizar inversiones hacia la investigación y el desarrollo. Además, estas empresas podrían hallar desafíos al intentar captar y mantener a profesionales calificados, dado que no pueden garantizar las mismas ventajas y seguridades que las entidades formales. Desde la perspectiva del trabajador, la ausencia de garantías laborales y beneficios en el ámbito informal podría llevarlos a reconsiderar cualquier inversión en su educación y desarrollo profesional. Si no perciben un beneficio tangible, como un salario competitivo o mejores condiciones laborales, podrían decidir no continuar con formaciones o estudios superiores (Kazekami, 2020).

En conclusión, la informalidad en el ámbito laboral posee consecuencias profundas en la dinámica económica, influenciando la productividad, la disponibilidad de servicios financieros y la propensión a innovar e invertir en desarrollo profesional. Para enfrentar esta situación, es esencial adoptar un enfoque integral que no solo aborde las raíces de la informalidad, sino también sus extensas repercusiones en la economía.

2.1.2. Dimensiones de la informalidad laboral

Derechos laborales

Pérez y Merino (2012) el derecho laboral es un conjunto de reglas jurídicas que avalan el desempeño de las necesidades del trabajo humano.

En el ámbito de los derechos laborales, la informalidad en el empleo generalmente conlleva una insuficiente protección y reconocimiento de los derechos esenciales de los trabajadores. Frecuentemente, los empleados que trabajan de manera informal carecen de contratos formales que determinen aspectos clave de su empleo, como los salarios, horarios y beneficios adicionales. Asimismo, suelen enfrentarse a condiciones laborales inestables, ausencia de seguridad en el trabajo y un entorno donde la protección frente a la discriminación y el acoso laboral es escasa o inexistente. La informalidad en el trabajo también puede resultar en la privación de derechos básicos, tales como el acceso a servicios de seguridad social, el derecho a formar sindicatos y la participación en negociaciones colectivas. Esto coloca a los trabajadores en una posición de vulnerabilidad, limitando sus opciones para reivindicar sus derechos y mejorar sus condiciones de trabajo.

Adicionalmente, al abordar el tema de los derechos laborales, Méndez et al. (2020) indican que es crucial considerar cómo la pandemia ha intensificado los retos preexistentes en el mercado laboral de Perú, resaltando especialmente la informalidad y la vulnerabilidad de los trabajadores. Se hace imprescindible examinar la ausencia de contratos formales, las condiciones laborales precarias, la falta de seguridad en el trabajo y la inexistente protección contra la discriminación y el acoso. Asimismo, es importante profundizar en cómo la informalidad laboral obstaculiza el acceso a

derechos fundamentales como la seguridad social y la sindicalización, reforzando la precariedad y la indefensión de los trabajadores en este contexto

- **Contrato de Trabajo**

Es un acuerdo entre el empleador y el trabajador, mediante el cual el trabajador presta sus servicios y a cambio de una remuneración.

Bajo los siguientes aspectos clave:

- Identificación de las partes
- Descripción del trabajo
- Duración
- Remuneración

- ✓ Tipo De Contrato.

1. Contratos A Plazo Fijo Art 47°

Para este tipo de contratación, debe ser por escrito prueba de una causa objetiva que permita esta condición, tipos de contratos a plazo fijo:

- Contratos de carácter temporal
- Contratos de naturaleza accidental
- Contratos para una obra o servicio específico

2. Contratos A Plazo Indeterminado Art 46°, no tienen una duración expresamente definida.

- ✓ Causas de extinción Del Contrato De Trabajo (Art. 16°).

- El fallecimiento del trabajador o del empleador, si es persona natural.
- La renuncia o retiro voluntario del trabajador.
- La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria o vencimiento del plazo en el contrato.
- El mutuo disenso entre trabajador y empleador.

- La invalidez absoluta permanente.
- La jubilación, en los casos y forma permitidos por la Ley.
- El despido en los términos permitidos por la ley.

Tabla 1.*Tipos de contrato*

TIPO DE CONTRATO	SUBTIPOS	DURACION MÁXIMA	DESCRIPCION	BASE LEGAL
Contrato de Naturaleza Temporal	Contrato por inicio de actividad	03 años	Este es originado por el inicio de una nueva actividad empresarial	DS.003-97 TR. ART°57
	Contrato por necesidad de mercado	05 años	Atiende incrementos de la producción y la variación de demanda en el mercado	DS.003-97 TR. ART°58
	Contrato por Reconversión comercial	02 años	Es celebrado siempre y cuando exista una variación en la actividad de la empresa	DS.003-97 TR. ART°59
Contrato a plazo fijo	Contrato Ocasional	06 meses al año	Atiende necesidades diferentes a las habituales	DS.003-97 TR. ART°60
	Contrato de naturaleza Accidental	Contrato de Suplencia	Según circunstancia	Este contrato reemplaza a un trabajador temporalmente
Contrato de Obra o Servicio	Contrato de Emergencia	Duración de la emergencia	Se celebra en casos de fuerza mayor	DS.003-97 TR. ART°62
	Contrato Especifico	Según circunstancia	Este contrato se celebra para una Obra determinada o algún servicio específico	DS.003-97 TR. ART°63
	Contrato intermitente	Según circunstancia	Se celebra en casos que se necesite cubrir necesidades permanentes, pero no continuo	DS.003-97 TR. ART°64
	Contrato de temporada	Según la naturaleza de la actividad	Este es originado por la necesidad en periodos de temporada	DS.003-97 TR. ART°67

- **Remuneración mínima vital**

La Remuneración Mínima Vital se define como “el umbral mínimo de ingresos que tiene que recibir un colaborador que trabaja 8 horas diarias o 48 horas semanales; se sustenta en el carácter jurídico, económico y social de un país”. (Matos, 2015). Este concepto tiene su origen en la Constitución Política del Estado, Artículo 24, establece el derecho fundamental de todo colaborador a

un sueldo justo y equitativo el cual cubra sus necesidades básicas y la de su familia.

El Decreto Supremo N°03-2022-TR el cual dispuso incrementar en S/95.00 (noventa y cinco y 00/100 Soles) la Remuneración Mínima Vital (RMV) de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, dicho incremento fue a partir del 1 de mayo de 2022, por lo tanto, actualmente la Remuneración Mínima Vital es S/ 1 025.00 (mil veinticinco y 00/100 Soles).

- **Registro en planilla**

Según lo establecido en el artículo 4°-A del Decreto Supremo N° 018-2007-TR y sus modificatorias, el empleador deberá registrar al trabajador en la planilla electrónica durante el día en el que empezará a prestar sus servicios.

- **Asignación Familiar**

La ley N° 25129 nos indica que se tiene derecho a percibir la asignación familiar, equivalente al 10 % de la remuneración mínima vital vigente. Es decir, si el trabajador tiene hijos menores de 18 años, o mayores que estén realizando estudios superiores como máximo 06 años adicional al cumplimiento de la mayoría de edad.

- **Horas laborales**

Según el Decreto Supremo N° 007-2002-TR. Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, la jornada laboral máxima es de 8 horas diarias u 48 horas semanales.

Según el Código del Niño y del Adolescente, Ley No. 27337 Las actividades que realicen los menores no deben afectar su integridad física, ni emocional, así como deberá permitir su asistencia al centro de estudios, debiendo contar en

todo momento con la autorización del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Para los adolescentes la jornada de trabajo será de acuerdo a la edad:

- 12 a 14 años: 4 horas diarias o 24 horas semanales como máximo
- 15 a 17 años: 6 horas diarias o 36 horas semanales como máximo.

Se encuentran excluidos de la jornada máxima legal (es decir pueden trabajar más o menos horas de las máximas establecidas por Ley) los trabajadores de dirección (gerentes, directores, etc.).

- **Gratificación**

Según la Ley 27735, el trabajador tiene derecho a percibir, en los meses de julio y diciembre, la gratificación por Fiestas Patrias y Navidad, que será equivalente a la remuneración que perciba regularmente el trabajador.

- **Vacaciones remuneradas**

Según el Decreto Supremo N°002-2019-TR que aprueba el Reglamento

El Decreto Legislativo N°1405 tiene como objetivo la regulación del derecho laboral en el que se menciona el derecho a gozo de un descanso vacacional.

Cabanellas (2001), acerca de las vacaciones anuales remuneradas, asegura que pueden ser definidas como el derecho ininterrumpido —variable desde unos días hasta más de un mes— que el trabajador tiene, con goce de su remuneración, al cumplir determinado lapso de prestación de servicios.

- **Descanso Semanal remunerado**

Este derecho laboral se encuentra regulado bajo el Decreto Legislativo 713 indica que el trabajador tiene derecho como mínimo a 24 horas consecutivas de descanso en cada semana, el que se otorgará preferentemente en día domingo.

- **Seguro Vida Ley**

Se trata de un tipo de seguro que contempla beneficios para dar alivio económico temporal a los familiares de un trabajador ante su fallecimiento por muerte natural, accidental o invalidez permanente total, sin importar la actividad económica que realice la compañía o si el accidente o enfermedad que llevó al fallecimiento del trabajador sucede durante su jornada laboral, ya que otorga protección las 24 horas del día. El Seguro de Vida Ley es obligatorio, además debe ser contratado por el empleador y se activa desde el primer día de labores del trabajador.

- **Seguro Social de Salud en el Trabajo**

Es el Seguro de Salud al cual se encuentran afiliados obligatoriamente todos los trabajadores activos que laboran bajo relación de dependencia o como socios de cooperativas de trabajadores.

-  Beneficios laborales

Para Tenorio (2020) en Perú, donde la tasa de trabajo informal alcanza el 72.4%, se presentan retos notables respecto a los beneficios laborales. Los trabajadores en esta categoría suelen enfrentar una notable falta de protección social, incluyendo limitado acceso a seguros médicos y planes de pensiones, situación que los hace particularmente susceptibles en épocas de crisis económicas o de salud. La ausencia de estos beneficios esencialmente afecta tanto la estabilidad financiera inmediata como el bienestar a largo plazo de los trabajadores.

Una repercusión clara de este elevado índice de informalidad laboral es la persistencia de bajos niveles de productividad y, consecuentemente, ingresos reducidos. Este panorama conduce a deficiencias en la economía que pueden impactar

negativamente tanto en el desarrollo económico como en el bienestar global del país. Además, el empleo informal, que representa un problema significativo en el ámbito laboral peruano, requiere de un análisis detallado para identificar adecuadamente las características de los trabajadores informales, lo cual es esencial para la creación de políticas públicas más efectivas (Tenorio, 2020).

En este contexto, es crucial que las políticas y estrategias gubernamentales en Perú no se centren únicamente en la formalización del empleo, sino que también consideren la ampliación y mejora de los beneficios laborales. Esto implica garantizar el acceso a seguros de salud y pensiones, entre otros beneficios fundamentales, que podrían elevar la seguridad financiera y el bienestar a largo plazo de los trabajadores en el sector informal.

- **Compensación por Tiempo de Servicio**

El Decreto Supremo N°001-97-TR El Reglamento de la ley de compensación por tiempo de Servicios es un beneficio para el trabajador y su familia el cual permite prevenir las contingencias que se pueden presentar frente a cese en el trabajo. El trabajador tiene derecho a la compensación por tiempo de servicio desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral.

Los depósitos de la CTS son de manera semestral en los meses de Mayo y Noviembre de cada año.

- **Liquidación de Beneficios Sociales**

La liquidación de beneficios Sociales son los pagos de beneficios truncos que debe recibir un trabajador después del cese en la empresa ya sea por despido o renuncia, este Beneficio comprende diferentes conceptos:

- Compensación por tiempo de Servicio
- Vacaciones trucas

- Gratificaciones trucas
- Remuneraciones pendientes de pago

El pago de este beneficio debe ser como máximo a las 48 horas después del cese del trabajador

Entidades fiscalizadoras

La importancia de las autoridades fiscalizadoras en el ámbito laboral peruano es clave para garantizar el cumplimiento de las leyes laborales y la defensa de los derechos de los trabajadores, en un mercado laboral altamente caracterizado por su informalidad. Esta informalidad, que no solo es un indicador de subdesarrollo, sino también una causa de retraso económico adicional resulta en una mala distribución de recursos y una disminución en la productividad.

Organismos como el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) tienen la responsabilidad de aplicar las normativas laborales a empleadores tanto formales como informales. No obstante, se observa que las acciones de fiscalización tienden a enfocarse más en el sector formal y en las empresas de mayor tamaño y visibilidad, lo que resulta en un menor costo de fiscalización percibido para las empresas informales (Lavado y Yamada, 2021).

SUNAFIL : La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) es la entidad pública mediante la cual el Estado Peruano cumple el compromiso de garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores, así como generar las condiciones adecuadas para el desarrollo de las actividades económicas de las empresas, promoviendo su formalidad y productividad.¹ A través de la Ley N° 29981 (15.01.2013), el Congreso de la República creó SUNAFIL como organismo

técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).

SUNAT: La Superintendencia Nacional de Administración Tributaria es, de acuerdo a su Ley de creación, Ley N° 24829 y a su Ley General aprobada por Decreto Legislativo N° 501, una Institución Pública descentralizada del Sector Economía y Finanzas, dotada de personería jurídica de Derecho Público, patrimonio propio y autonomía económica, administrativa, funcional, técnica y financiera que, en virtud a lo dispuesto por el Decreto Supremo N°061-2002-PCM, expedido al amparo de lo establecido en el numeral 13.1 del artículo 13° de la Ley N°27658, ha absorbido a la Superintendencia Nacional de Aduanas, asumiendo las funciones, facultades y atribuciones que por ley, correspondían a esta entidad.

MTPE: El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú es un órgano del Estado que se encarga de implementar programas y políticas para la generación del empleo y la mejora de este, esta entidad contribuye al desarrollo de las micro y pequeñas empresas, fomentar la previsión social, promover la formación profesional; así como velar por el cumplimiento de las Normas Legales y la mejora de las condiciones laborales.

A pesar de las iniciativas implementadas para luchar contra la informalidad laboral, como la fiscalización adaptada y el apoyo a las MYPES, los efectos en la formalización laboral son limitados debido a la complejidad de los marcos regulatorios existentes. Según Lavado y Yamada (2021), los costos relacionados con la fiscalización laboral en Perú, incluyendo los recursos humanos y materiales necesarios para la efectividad de los sistemas de inspección, constituyen alrededor del 0.1% del PBI, una cifra comparable con el promedio de otros países de Latinoamérica y el Caribe (LAC).

2.2. Rentabilidad

2.2.1. Definición de rentabilidad

La rentabilidad de una empresa se refiere a su capacidad para generar ganancias a partir de sus inversiones y operaciones. Es una métrica crucial que indica la eficiencia con la que una empresa utiliza sus recursos para producir beneficios (Reschiwati et al., 2020). Los componentes principales de la rentabilidad incluyen los ingresos, los costos y los gastos operativos.

La rentabilidad es un indicador crucial que demuestra la capacidad de una empresa para obtener beneficios en comparación con sus gastos durante un período específico. Esta métrica revela la eficacia con la que una organización emplea sus activos para lograr ganancias. Dentro de este marco, una de las medidas más relevantes es el Retorno sobre Activos (ROA), que indica el rendimiento económico que una empresa puede obtener de sus activos (Jhadi et al., 2021).

Los pilares esenciales de la rentabilidad son:

- Ingresos: Son las sumas monetarias que la empresa recibe, comúnmente derivadas de la comercialización de productos o servicios.
- Costos: Corresponden a los gastos vinculados directamente con la creación o prestación de los servicios que la empresa brinda.
- Gastos operativos: Estos gastos no están ligados directamente a la producción, pero son esenciales para las operaciones diarias de la empresa, como los sueldos, rentas y pagos de servicios.

Es vital que las organizaciones logren un balance entre estos elementos para garantizar una rentabilidad duradera. Sin embargo, la rentabilidad no solo se define en términos monetarios. También está influenciada por aspectos externos y compromisos

empresariales. Un ejemplo de ello es la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), una estrategia de gestión donde las empresas incorporan inquietudes sociales y medioambientales en su día a día y en su interacción con los interesados. La RSE se percibe como una estrategia mediante la cual las empresas equilibran objetivos económicos con responsabilidades sociales y medioambientales, satisfaciendo simultáneamente las demandas de los accionistas e interesados (Jhadi et al., 2021).

Para concluir, la rentabilidad es una señal vital de la estabilidad financiera de una empresa y su habilidad para aportar valor a sus accionistas. Es imperativo que las empresas administren de manera óptima sus activos y tengan en cuenta aspectos externos y compromisos empresariales para potenciar su rentabilidad y, consecuentemente, su valor de mercado

Factores que afectan la rentabilidad de una empresa

- ✓ Internos: Gestión financiera y operativa

La administración financiera y operacional interna es vital en la influencia de la rentabilidad empresarial. Según Córdova (2016), la eficacia en la gestión financiera se manifiesta en la optimización de la estructura de capital de la compañía. Esto implica una distribución balanceada entre la deuda y el capital propio para financiar tanto las operaciones diarias como los proyectos de inversión, lo cual tiene como objetivo la minimización de los costos de financiamiento. La estrategia en la administración del capital y la deuda puede llevar a una reducción en el costo del capital, incrementando así la rentabilidad total de la empresa.

Córdova (2016) también recalca el rol crítico de la eficiencia operativa, que busca aumentar la efectividad de los procesos productivos y operacionales. Elementos clave en esta área incluyen una administración efectiva de recursos, la optimización de

la cadena de suministro y la adopción de metodologías de producción ajustada para disminuir los desperdicios y elevar la calidad. La eficiencia operativa no solo ayuda a reducir costos, sino que también puede elevar la satisfacción y fidelidad del cliente, lo que podría resultar en un crecimiento ampliado de los ingresos.

Adicionalmente, una gestión financiera efectiva implica una prudente administración del capital de trabajo. Córdova (2016) sostiene que el manejo eficaz del capital de trabajo, que comprende la gestión de cuentas por cobrar, inventarios y cuentas por pagar, es fundamental para mejorar la liquidez y, por ende, asegurar una mayor estabilidad y rentabilidad. El equilibrio entre la liquidez y la rentabilidad es crucial para el bienestar financiero a largo plazo de la compañía.

Por otro lado, la toma de decisiones informadas sobre inversiones es un componente esencial de la gestión financiera. La elección de proyectos de inversión que aporten un valor añadido y ofrezcan un retorno significativo es decisiva para impulsar la rentabilidad de la empresa. Esto exige un análisis exhaustivo y una evaluación detallada del potencial de rendimiento de diversos proyectos de inversión.

En conclusión, la gestión financiera y operativa interna de una empresa son fundamentales para la determinación de su rentabilidad. Una gestión financiera que estratégicamente equilibre la estructura de capital y administre eficientemente el capital de trabajo, junto con una operativa centrada en la eficiencia y calidad, constituye la base para una rentabilidad duradera y sostenida.

✓ Externos: Mercado y entorno económico

La influencia de elementos externos en la rentabilidad de las empresas es innegable. Aspectos como las dinámicas del mercado y la situación económica general son determinantes en este contexto. Mankiw (2016) enfatiza que alteraciones en

políticas económicas, variaciones en los mercados y tendencias económicas a nivel mundial tienen un impacto directo en la rentabilidad de las compañías. Tales variaciones pueden modificar la demanda de bienes y servicios, alterar los costos de los insumos y afectar la estabilidad financiera, repercutiendo así en la rentabilidad.

Además, Mankiw (2016) subraya la relevancia de realizar un análisis competitivo detallado y adaptarse eficientemente a las fluctuaciones del mercado. Entender el posicionamiento competitivo en el sector y reaccionar estratégicamente a las tácticas de la competencia es esencial para preservar la rentabilidad. Esto implica ajustarse a tecnologías emergentes, cambios en las preferencias de los consumidores y las variadas estrategias de precios y marketing de los rivales.

Por su parte, Córdova (2016) apunta que variables macroeconómicas como la inflación, las tasas de interés y el desarrollo económico también juegan un rol importante en la rentabilidad de las empresas. Por ejemplo, una inflación elevada puede elevar los costos de producción y mermar el poder adquisitivo de los consumidores, mientras que tasas de interés altas pueden incrementar los costos de los préstamos. Además, un entorno económico en expansión suele conducir a un incremento en el consumo, lo que puede resultar beneficioso para las empresas al aumentar sus ingresos y, por ende, su rentabilidad.

Asimismo, resalta la importancia de que las empresas monitoreen de manera constante el mercado y el entorno económico para prevenir y reducir posibles impactos negativos en su rentabilidad. Esto incluye diversificar los portafolios de productos y servicios, explorar nuevos mercados y adaptarse de manera continua a los cambios en las condiciones del mercado.

En conclusión, diversos factores externos ejercen una influencia significativa en la rentabilidad de una empresa. La habilidad de una organización para adaptarse a estos cambios y manejar de manera efectiva las influencias externas es crucial para mantener y potenciar su rentabilidad.

2.2.2. Dimensiones

❖ Rentabilidad financiera

La Rentabilidad Financiera (ROE) se refiere a la capacidad de una empresa para generar ganancias a partir de la inversión de sus accionistas. Es una métrica que indica cuánto beneficio se ha obtenido en relación con el capital propio invertido en la empresa. Matemáticamente, se calcula como el beneficio neto dividido por el capital propio. Esta dimensión es de especial interés para los accionistas y otros inversores, ya que refleja el retorno que están obteniendo de su inversión. Un alto índice de Rentabilidad Financiera indica que la empresa está utilizando eficientemente el capital de sus accionistas para generar ganancias. Sin embargo, es esencial considerar que una Rentabilidad Financiera elevada puede ser el resultado de un alto nivel de endeudamiento, lo que podría aumentar el riesgo financiero (Van Horne y Wachowicz, 2010). La rentabilidad financiera se mide con el indicador ROE con la siguiente fórmula:

$$\text{RENT. FINANCIERA} = \frac{\text{Utilidad Neta}}{\text{Patrimonio}} \times 100$$

- Margen Neto

El margen neto es un indicador de la rentabilidad que muestra la relación entre la utilidad neta y el nivel de ventas, permitiendo medir el impacto o consecuencias

de los costos y gastos de operación en los resultados de la empresa. La fórmula para poder medir el margen neto es la siguiente:

$$\text{MARGEN NETO} = \frac{\text{Utilidad Neta}}{\text{Ventas}} \times 100$$

- Rotación de Activos

Este es un elemento de la rentabilidad que se mide mediante la rotación de activos, este indicador muestra la eficiencia de la empresa al momento de gestionar sus activos para generar mayor número de ventas, este indicador se mide bajo la siguiente fórmula:

$$\text{ROTACION DE ACTIVOS} = \frac{\text{Ventas}}{\text{Activo Total}}$$

- Apalancamiento Operativo

El apalancamiento operativo es un indicador de la rentabilidad financiera que permite determinar el grado de apoyo de los recursos internos de la empresa sobre los recursos de terceros, este se mide con la siguiente fórmula:

$$\text{APALANCAMIENTO OP.} = \frac{\text{Activo Total}}{\text{Patrimonio}}$$

- ❖ Rentabilidad Económica

La Rentabilidad Económica, también conocida como Retorno sobre Activos (ROA), mide la eficiencia con la que una empresa utiliza todos sus recursos, no solo el capital propio, para generar beneficios. Se calcula dividiendo el beneficio operativo (antes de intereses e impuestos) por el total de activos. Esta dimensión proporciona una

visión más amplia de la eficiencia operativa de la empresa, independientemente de cómo esté financiada. Una Rentabilidad Económica alta sugiere que la empresa está gestionando eficientemente sus activos para generar ganancias. Es una herramienta útil para comparar empresas dentro de la misma industria, ya que elimina las distorsiones que pueden ser causadas por diferentes estructuras de financiamiento (Van Horne y Wachowicz, 2010). La rentabilidad económica se mide con el indicador ROA:

$$\text{RENT. ECONOMICA} = \frac{\text{Utilidad Neta}}{\text{Activo Total}} \times 100$$

- Margen de utilidad neta

El margen neto es un indicador de la rentabilidad que muestra la relación entre la utilidad neta y el nivel de ventas, permitiendo medir el impacto o consecuencias de los costos y gastos de operación en los resultados de la empresa. La fórmula para poder medir el margen neto es la siguiente:

$$\text{MARGEN NETO} = \frac{\text{Utilidad Neta}}{\text{Ventas}} \times 100$$

- Rotación de Activos

Este es un elemento de la rentabilidad que se mide mediante la rotación de activos, este indicador muestra la eficiencia de la empresa al momento de gestionar sus activos para generar mayor número de ventas, este indicador se mide bajo la siguiente fórmula:

$$\text{ROTACION DE ACTIVOS} = \frac{\text{Ventas}}{\text{Activo Total}}$$

3. Definición de términos básicos

- Autoexclusión

Cuando una persona opta por la autoexclusión, generalmente significa que ha demostrado una preferencia de no ser incluido en algo. Dentro del contexto de la presente investigación este término se refiere cuando los usuarios optan por no ser incluidos dentro de la planilla por los descuentos realizados.

- Beneficios Sociales

Son retribuciones que perciben los trabajadores que se encuentran registrados formalmente dentro de una empresa, independientemente de su remuneración mensual para maximizar su salario y respaldar en caso el trabajador cese de la empresa.

- Derechos Laborales

Los derechos laborales son un conjunto de normas que se encuentran dirigidas a los trabajadores de la empresa, que velan por llevar una correcta relación entre empresas y trabajadores y amparan los derechos de ellos.

- Eficiencia

La capacidad de disponer y gestionar de los recursos de la empresa para generar mayor número de ventas.

- Informalidad laboral

Se refiere a la contratación de trabajadores sin un contrato formal, lo que implica que estos trabajadores no tienen acceso a beneficios laborales y protecciones legales. Esta situación puede surgir de la evasión de regulaciones laborales por parte de los empleadores o de la autoexclusión por parte de los trabajadores (Céspedes, 2020)

- NIC 1: Presentación de los estados financieros de Contabilidad

Los objetivos de los estados financieros en las cuales suministrar información acerca de cómo se encuentra la empresa Financieramente ya sea por obligaciones, ingresos obtenidos o como también los gastos que se produce y como consecuencia se obtiene ganancia utilidades y/o pérdidas generadas por la empresa.

La NIC-1 se aplicará a todo tipo de estados financieros de propósito de información general conforme a las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) que sean elaborados y presentados.

Esta normativa se aplicará de la misma forma a todas las empresas, con independencia de que elaboren estados financieros consolidados o separados.

Los elementos de los estados financieros son los siguientes:

- a) Activo
- b) Pasivo
- c) Patrimonio
- d) Ingresos y Gastos, en los que se incluyen ingresos extraordinarios y pérdidas extraordinarias.
- e) Aportes de los propietarios y distribuciones a los mismos si corresponde.
- f) Flujo de Efectivo.

El conjunto completo de los estados financieros que tiene que contener los estados financieros son:

- Estado de Situación Financiera.
- Estado de Rendimiento Financiero
- Estado de Cambios en el Patrimonio Neto.
- Estado de Flujos de Efectivo del periodo.
- Notas a los EEFF

- Planilla de Remuneraciones

Es un instrumento obligatorio para todas las empresas donde se encuentran registrado todos los detalles de los sueldos y salarios y otros aportes del personal.

- Productividad laboral

Este término se refiere a la utilización eficiente de los recursos al producir una serie de bienes o servicios. Es decir, la productividad trata de la relación que existe entre lo que se produce y los medios que se emplean para producir un determinado bien o servicio como la mano de obra, los materiales, la energía etc. Dentro del contexto actual, la productividad influye en la rentabilidad ya que si existe una mejora en la productividad de factores o capital invertido la rentabilidad de la empresa aumentará. Estos factores pueden ser por ejemplo una mayor rotación de los activos.

Denota la cantidad de productos y servicios generados por un trabajador en un intervalo de tiempo específico. Es un indicador crucial para determinar la eficacia con la que los empleados desempeñan sus funciones y su impacto en el éxito global de la organización. Cuando la productividad laboral es elevada, significa que los empleados están generando una mayor cantidad de productos y servicios por cada hora de trabajo, lo cual puede atribuirse a avances tecnológicos, formación especializada o métodos de trabajo optimizados (Kazekami, 2020).

- Ratios financieras

Los ratios financieras son indicadores que mediante fórmulas permite evaluar cual es la situación de la empresa frente a la gestión realizada en el periodo.

Estos permiten también obtener un mayor análisis y optar por una adecuada gestión de la empresa y la toma de decisiones más acertada en el negocio.

- Rentabilidad

Es un indicador que muestra la habilidad de una organización para producir beneficios en comparación con sus gastos o inversiones a lo largo de un tiempo específico. Señala la eficacia con la que una compañía emplea sus activos para obtener ganancias (Van Horne y Wachowicz, 2010).

- Rentabilidad financiera

Evalúa la habilidad de una organización para producir beneficios basándose en la inversión de sus accionistas. Concretamente, muestra la proporción de ganancia lograda en comparación con el capital propio destinado a la empresa (Van Horne y Wachowicz, 2010).

- Rentabilidad económica

A menudo referida como Retorno sobre Activos (ROA), esta métrica evalúa cuán eficazmente una organización emplea todos sus activos para producir ganancias. Ofrece una perspectiva sobre la eficacia operacional de la compañía, sin considerar su estructura financiera (Van Horne y Wachowicz, 2010).

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

1. Hipótesis y/o supuestos básicos

1.1. Hipótesis General

La informalidad del régimen laboral incide en la rentabilidad de una empresa consultora de ingeniería geológica en Lima, periodo 2023.

1.2. Hipótesis Específicas

- La informalidad del régimen laboral incide en la rentabilidad financiera de una empresa consultora de ingeniería geológica en Lima, periodo 2023.
- La informalidad del régimen laboral incide en la rentabilidad económica de una empresa consultora de ingeniería geológica en Lima, periodo 2023.

2. Variables y operacionalización

2.1. Definición conceptual de las variables

Variable Independiente: Informalidad laboral

Según Céspedes (2020), la informalidad laboral se refiere a la contratación de trabajadores sin un contrato formal, lo que significa que estos trabajadores no tienen acceso a beneficios laborales y protecciones legales. Esta situación puede ser el resultado de la evasión de regulaciones laborales por parte de los empleadores o de la autoexclusión por parte de los trabajadores.

Asimismo, el autor indica que es la proporción de trabajadores en una organización o sector que no cuentan con un contrato de trabajo formalizado, y por lo tanto, no gozan de los beneficios laborales estipulados por la ley, como seguridad social, vacaciones pagadas, entre otros. La informalidad laboral puede surgir debido a

decisiones empresariales para evadir regulaciones o por la elección del propio trabajador de operar fuera del marco legal.

Variable Dependiente: Rentabilidad

La Rentabilidad Financiera se refiere a la capacidad de una empresa para generar ganancias a partir de la inversión de sus accionistas. Es una métrica que indica cuánto beneficio se ha obtenido en relación con el capital propio invertido en la empresa. Matemáticamente, se calcula como el beneficio neto dividido por el capital propio (Van Horne y Wachowicz, 2010).

Es el porcentaje que indica la eficacia con la que una empresa ha utilizado el capital de sus accionistas para generar beneficios. Esta variable se mide tomando el beneficio neto de la empresa durante un período específico y dividiéndolo por el capital propio invertido en ese mismo período. Es una herramienta esencial para evaluar el retorno que los inversores obtienen de su inversión en la empresa (Van Horne y Wachowicz, 2010).

LA INFORMALIDAD LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA RENTABILIDAD DE UNA EMPRESA CONSULTORA DE INGENIERÍA GEOLÓGICA - LIMA, PERIODO 2023

VARIABLES	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	DEFINICION OPERACIONAL	INDICADORES
INFORMALIDAD LABORAL	Según Céspedes (2020), la informalidad laboral se refiere a la contratación de trabajadores sin un contrato formal, lo que significa que estos trabajadores no tienen acceso a beneficios laborales y protecciones legales. Esta situación puede ser el resultado de la evasión de regulaciones laborales	DERECHOS LABORALES	Porto y Merino (2012). El Derecho Laboral es un conjunto de reglas jurídicas que avalan el desempeño de las necesidades del trabajo humano.	<ul style="list-style-type: none"> • Contrato de trabajo • Remuneración mínima vital • Registro en planilla • Asignación familiar • Horas laborales • Gratificación • Vacaciones remuneradas • Descanso semanal remunerado • Seguro Vida Ley • Seguridad Social y Salud en el trabajo
		BENEFICIOS LABORALES	Son beneficios otorgados a los colaboradores, a parte de su remuneración.	Compensación Por Tiempo De Servicios Liquidaciones De Beneficios Sociales
		ENTIDADES FISCALIZADORAS	Son Organizaciones encargadas de auditar, controlar, y revisar los movimientos de las empresas y comprobar si se desenvuelven acorde a las normativas y reglamentos vigentes.	<ul style="list-style-type: none"> • SUNAFIL • MTPE • SUNAT
RENTABILIDAD	La Rentabilidad Financiera se refiere a la capacidad de una empresa para generar ganancias a partir de la inversión de sus accionistas. Es una métrica que indica cuánto beneficio se ha obtenido en relación con el capital propio invertido en la empresa. Matemáticamente, se calcula como el beneficio neto dividido por el capital propio (Van Horne y Wachowicz, 2010).	RENTABILIDAD FINANCIERA	La Rentabilidad Económica, también conocida como Retorno sobre Activos (ROA), mide la eficiencia con la que una empresa utiliza todos sus recursos, no solo el capital propio, para generar beneficios	<ul style="list-style-type: none"> • Margen Neto • Eficiencia • Apalancamiento
		RENTABILIDAD ECONOMICA	La Rentabilidad Financiera (ROE) se refiere a la capacidad de una empresa para generar ganancias a partir de la inversión de sus accionistas. Es una métrica que indica cuánto beneficio se ha obtenido en relación con el capital propio invertido en la empresa. Matemáticamente, se calcula como el beneficio neto dividido por el capital propio.	<ul style="list-style-type: none"> • Margen neto • Eficiencia

3. Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Problema Principal	Objetivo Principal	Hipótesis General	Independiente		<ul style="list-style-type: none"> • Contrato de trabajo • Remuneración mínima vital • Registro en planilla • Asignación familiar • Horas laborales • Gratificación • Vacaciones remuneradas • Descanso semanal remunerado • Seguro Vida Ley • Seguridad Social y Salud en el trabajo
¿De qué manera la informalidad del Régimen laboral incide en la rentabilidad de una empresa consultora de ingeniería geológica, Lima-Periodo 2023?	Determinar de qué manera la informalidad del régimen laboral incide en la rentabilidad de una empresa consultora de ingeniería geológica, Lima-Periodo 2023.	La informalidad del régimen laboral incide en la rentabilidad de una empresa de ingeniería geológica, Lima – periodo 2023.	INFORMALIDAD LABORAL	DERECHOS LABORALES	<ul style="list-style-type: none"> • Compensación Por Tiempo De Servicios • Liquidaciones De Beneficios Sociales
Problema Secundario	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos	Dependiente		<ul style="list-style-type: none"> • SUNAFIL • MTPE • SUNAT
¿De qué manera la informalidad del Régimen laboral incide en la rentabilidad financiera de una empresa consultora de ingeniería geológica en Lima en el periodo 2023?	Determinar de qué manera la informalidad laboral incide en la rentabilidad financiera de una empresa consultora de ingeniería geológica, Lima - Periodo 2023.	La informalidad del régimen laboral incide en la rentabilidad financiera de una empresa de ingeniería geológica, Lima – periodo 2023.	RENTABILIDAD FINANCIERA	ENTIDADES FISCALIZADORAS	<ul style="list-style-type: none"> • Margen Neto • Eficiencia • Apalancamiento
¿De qué manera la informalidad del Régimen laboral incide en la rentabilidad económica de una empresa consultora de ingeniería geológica en Lima en el periodo 2023?	Determinar de qué manera la informalidad laboral incide en la rentabilidad económica de una empresa consultora de ingeniería geológica, Lima-Periodo 2023.	La informalidad del régimen laboral incide en la rentabilidad económica de una empresa de ingeniería geológica, Lima – periodo 2023.	RENTABILIDAD ECONOMICA	RENTABILIDAD ECONOMICA	<ul style="list-style-type: none"> • Margen Neto • Eficiencia

CAPÍTULO IV

MARCO METODOLÓGICO

1. Tipo y método de investigación

Hernández y Mendoza (2018) señalan que una investigación de tipo básica es aquella que se orienta hacia el desarrollo de conocimientos y teorías mediante la verificación de hipótesis. Asimismo, los autores enfatizan que el propósito de una investigación básica es enriquecer el entendimiento teórico sobre temas específicos. En consecuencia, la presente investigación será de tipo básica porque busca profundizar en el entendimiento de la relación entre las variables de estudio, informalidad laboral y rentabilidad.

Por otro lado, en la investigación se utilizó el método descriptivo, para identificar los fenómenos que suceden en el presente, para luego describir su comportamiento. Ya que tiene como finalidad caracterizar como son las variables de estudio. Para tal propósito se utilizaron encuestas.

Adicionalmente, Hernández y Mendoza (2018) indican que una investigación de nivel correlacional es aquella que se enfoca en encontrar el grado de correlación entre dos o más variables. En ese sentido, el presente estudio adoptará un nivel correlacional, ya que su objetivo principal es conocer en qué medida están correlacionadas la informalidad laboral y la rentabilidad dentro de una empresa consultora de ingeniería geológica.

2. Diseño específico de investigación

El diseño de esta investigación será no experimental. Según Hernández y Mendoza (2018), una investigación con diseño no experimental es aquella que observa las variables en su contexto natural sin intervenir ni manipularlas. Así, la presente

investigación se centrará en analizar las variables dentro del contexto planteado, sin realizar ningún tipo de intervención.

3. Población y muestra

3.1. Población

La población, según Hernández y Mendoza (2018), es el conjunto de individuos que poseen características comunes, los cuales son relevantes para el estudio. En esta investigación, la población estará conformada por los 70 trabajadores de la empresa consultora de ingeniería geológica en el año 2023.

3.2. Muestra

En vista que la población no es muy grande, en ese sentido se ha decidido tomar como muestra a toda la población por ende la muestra será conformada por 70 trabajadores entre personal administrativo, personal de especialidad del giro del negocio de la empresa y personal de campo y/o de apoyo, estos siendo pertinentes para los objetivos de la investigación.

4. Instrumentos de recolección de datos

4.1. Instrumentos

Para poder cumplir con los objetivos de la investigación, se utilizarán las técnicas de análisis documental y la encuesta.

- **Análisis documental**

El análisis documental implica la recolección y análisis de documentos escritos que permiten obtener información detallada y datos sobre el tema de estudio (Hernández y Mendoza, 2018). En ese sentido, el estudio utilizará esta técnica para poder realizar un

análisis de los estados financieros de la empresa consultora de ingeniería geológica en el año 2023 y complementar los datos obtenidos a partir del cuestionario aplicado.

- **Encuesta**

Según Hernández y Mendoza (2018), la encuesta es una técnica de recolección de datos que se destaca por su eficiencia para obtener información exhaustiva de los sujetos de estudio de forma estructurada y en un periodo corto de tiempo. En esa línea, la presente investigación utilizará la encuesta como técnica y se aplicarán cuestionarios como instrumentos de recolección de datos.

4.2. Criterios de validez y confiabilidad de los instrumentos

Para la construcción del cuestionario, se realizó un cuestionario, el cual cuenta con la validez y confiabilidad necesaria para poder ser aplicados en la búsqueda de medir las variables de interés, informalidad laboral e informalidad. Adicionalmente, el cuestionario fue adaptado al contexto del presente estudio.

Cuestionario

Ficha técnica

- **Nombre** : Cuestionario sobre la informalidad laboral
- **Autor** : Analiz Vanesa Arbildo Zambrano
- **Año** : 2023
- **Número de ítems** : 41
- **Administración** : Individual
- **Aplicación** : Trabajadores administrativos de la empresa consultora de ingeniería geológica.
- **Objetivo** : Conocer el nivel de informalidad laboral dentro de la empresa

Respecto a la validez y confiabilidad del instrumento, las autoras realizaron las evaluaciones respectivas para confirmar su aplicabilidad. Por el lado de la validez, el cuestionario fue sometido al juicio de expertos. En este sentido, tres magísteres en Contabilidad se encargaron de revisar y validar las preguntas del cuestionario, el cual, después de las recomendaciones, fue validado con un nivel excelente. Por el lado de la confiabilidad, se aplicó el criterio del coeficiente de Alfa de Cronbach. De esta manera, el coeficiente para el cuestionario fue de 0.58, lo cual brinda una confiabilidad moderada para el cuestionario.

5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

El procesamiento y análisis de los datos recogidos en esta investigación serán realizados utilizando el software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), que es ampliamente reconocido por su capacidad para realizar análisis estadísticos complejos de manera eficiente. A continuación, se detallan los pasos y técnicas específicas que se emplearán:

6. Procedimiento para la ejecución del estudio

- **Preparación de Datos:** Antes de proceder con el análisis, se realizará una limpieza y preparación de los datos recogidos. Esto incluirá la verificación de la integridad de los datos, la gestión de valores perdidos o atípicos, y la codificación adecuada de las variables.
- **Análisis Descriptivo:** Se llevará a cabo un análisis descriptivo inicial para obtener un entendimiento general de los datos. Esto incluirá estadísticas como medias, medianas, modas, desviaciones estándar y rangos. Esta etapa es crucial para tener una visión general del comportamiento de las variables en estudio.

- **Análisis Relacional:** Se aplicará la prueba chi-cuadrado de asociación, para determinar si dos variables como por ejemplo informalidad laboral y rentabilidad se encuentran relacionadas o asociadas.
- **Interpretación y Discusión de Resultados:** Los resultados obtenidos serán interpretados en el contexto de la investigación. Se discutirá la significancia estadística y la relevancia práctica de los hallazgos, en relación con las hipótesis planteadas y el marco teórico de la investigación.

CAPÍTULO V

RESULTADO Y DISCUSION

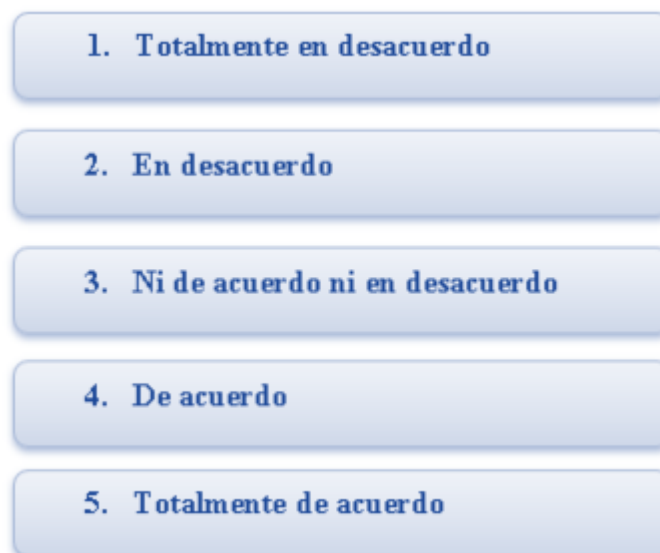
1. Datos cuantitativos

La encuesta realizada a los 70 trabajadores brindó datos que podrán ser usados para el análisis cuantitativo estadístico.

Para la prueba de la hipótesis se envió las encuestas a los trabajadores del área de administración, técnica personal de apoyo de dicha empresa.

El cuestionario fue elaborado tomando en cuenta las variables y sus indicadores correspondientes, que a su vez está relacionada con una dimensión y a su vez con la variable de interés.

El cuestionario consta de 41 preguntas, recogidas a través de la plataforma Google Forms, también se presentó en la escala nominal de Likert lo cual deja conocer el grado de conformidad del encuestado a través de las tablas de frecuencia y procesamiento de datos a través del software estadístico SPSS 29.

Figura 1.*Escala de Likert*

Para ello se presentan a continuación los resultados obtenidos por cada pregunta.

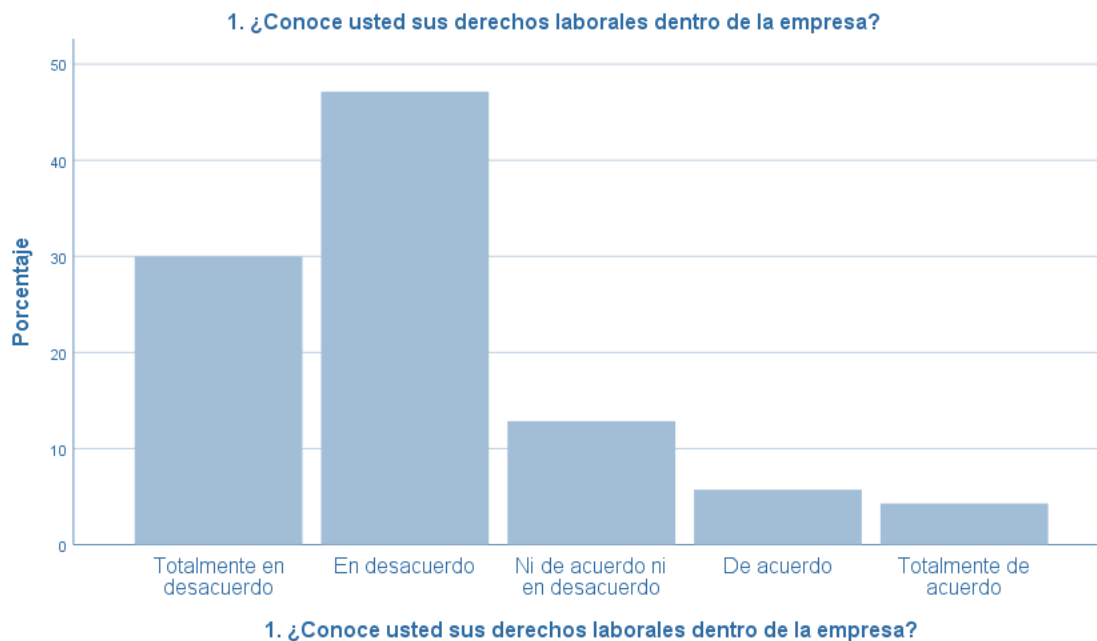
Tabla 2.

¿Conoce usted sus derechos laborales dentro de la empresa?

1. ¿Conoce usted sus derechos laborales dentro de la empresa?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	21	30,0	30,0	30,0
En desacuerdo	33	47,1	47,1	77,1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	12,9	12,9	90,0
De acuerdo	4	5,7	5,7	95,7
Totalmente de acuerdo	3	4,3	4,3	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Figura 2.

¿Conoce usted sus derechos laborales dentro de la empresa?



La Tabla 2 muestra los resultados de la primera pregunta del cuestionario sobre el conocimiento de los derechos laborales dentro de una empresa. Con un total de 70 participantes, la mayoría (77,1%) indica desconocimiento o inseguridad sobre sus derechos, eligiendo En desacuerdo o Totalmente en desacuerdo. Un pequeño grupo está indeciso (12,9%), mientras que una minoría (10%) se siente informada, seleccionando De acuerdo o Totalmente de acuerdo. La tabla resalta una posible necesidad de mejorar la conciencia y educación sobre los derechos laborales en la empresa.

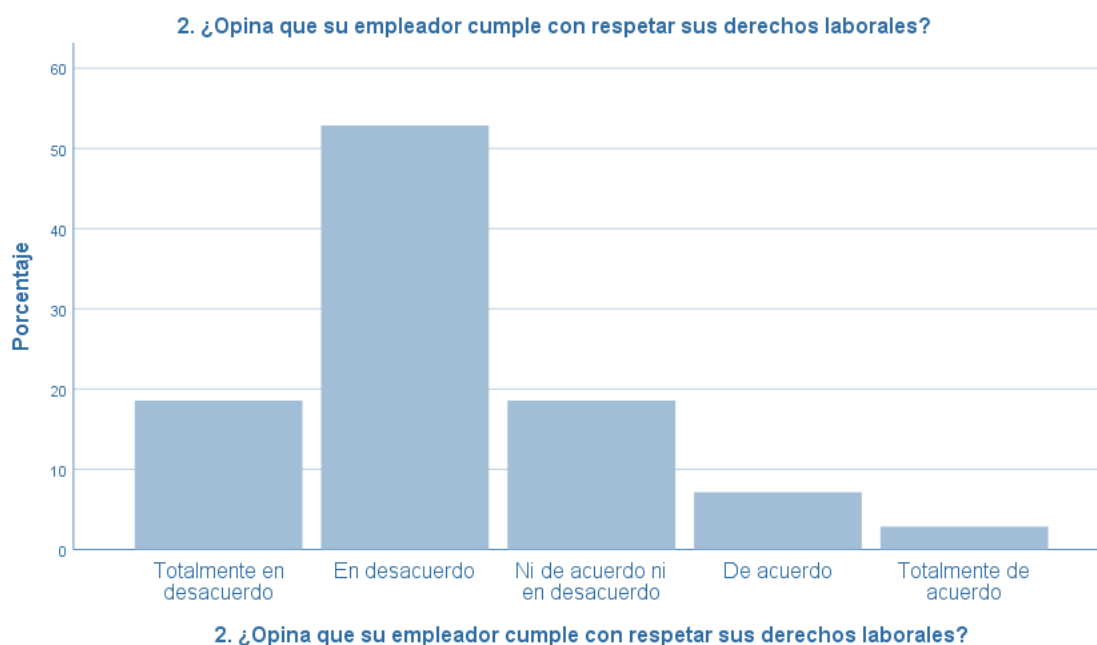
Tabla 3.

¿Opina que su empleador cumple con respetar sus derechos laborales?

2. ¿Opina que su empleador cumple con respetar sus derechos laborales?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	13	18,6	18,6	18,6
En desacuerdo	37	52,9	52,9	71,4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	18,6	18,6	90,0
De acuerdo	5	7,1	7,1	97,1
Totalmente de acuerdo	2	2,9	2,9	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Figura 3.

¿Opina que su empleador cumple con respetar sus derechos laborales?



En la Tabla 3, se observan percepciones significativas de los empleados con respecto al cumplimiento de sus derechos laborales por parte del empleador. De los 70 encuestados, un predominante 71,4% expresó desacuerdo (52,9% en desacuerdo y 18,6% totalmente en desacuerdo) respecto al respeto de sus derechos laborales por parte

de la empresa consultora. Este resultado es indicativo de una potencial informalidad laboral. Por otro lado, un marginal 10% concuerda con que sus derechos son respetados, lo cual podría reflejar una división en la percepción de prácticas laborales dentro de la empresa.

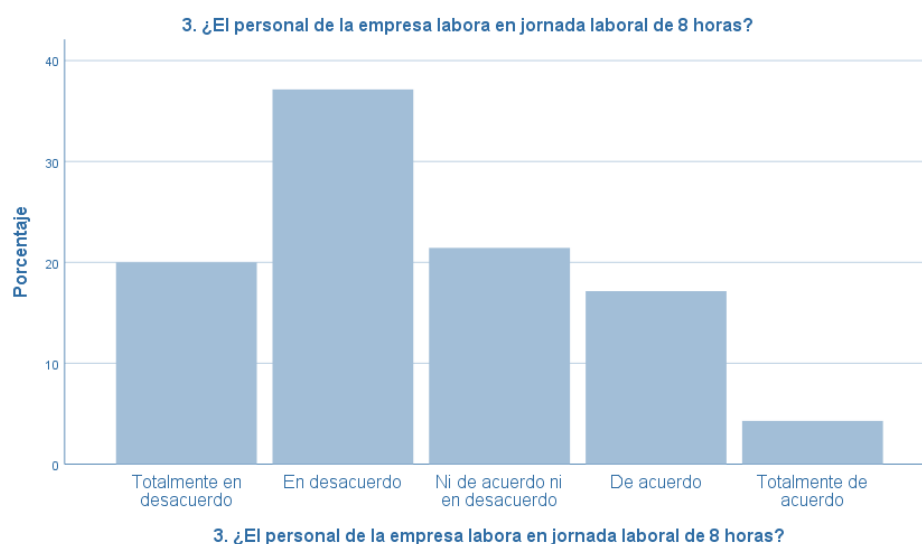
Tabla 4.

¿El personal de la empresa labora en jornada laboral de 8 horas?

3. ¿El personal de la empresa labora en jornada laboral de 8 horas?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	14	20,0	20,0	20,0
En desacuerdo	26	37,1	37,1	57,1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	21,4	21,4	78,6
De acuerdo	12	17,1	17,1	95,7
Totalmente de acuerdo	3	4,3	4,3	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Figura 4.

¿El personal de la empresa labora en jornada laboral de 8 horas?



La Tabla 4 analizada ofrece una visión crítica sobre la adherencia a la jornada laboral reglamentaria de 8 horas. La mayoría de los empleados, que constituyen el

57,1% de los participantes, perciben que no se cumple esta normativa (20% totalmente en desacuerdo y 37,1% en desacuerdo), sugiriendo una tendencia hacia jornadas extendidas. Este dato es congruente con indicadores de informalidad laboral y podría ser un factor contribuyente a la disminución de la rentabilidad de la empresa, debido a posibles repercusiones en la salud y el bienestar de los empleados, que afectan la productividad. En contraste, solo un 21,7% de los encuestados (17,1% de acuerdo y 4,3% totalmente de acuerdo) afirma que la jornada de 8 horas se respeta.

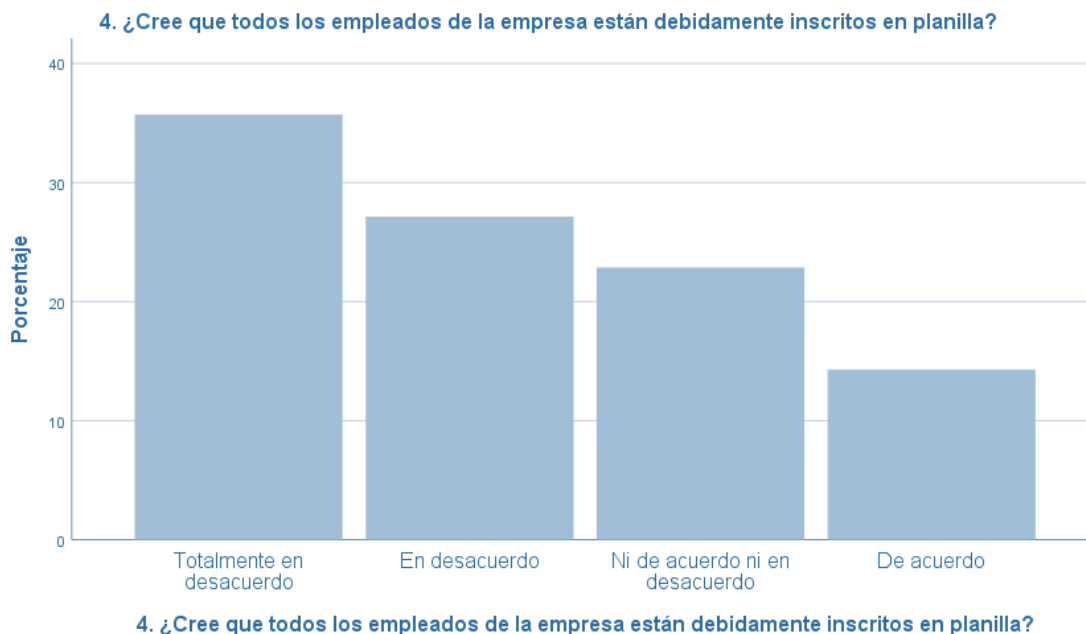
Tabla 5.

¿Cree que todos los empleados de la empresa están debidamente inscritos en planilla?

4. ¿Cree que todos los empleados de la empresa están debidamente inscritos en planilla?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	25	35,7	35,7	35,7
En desacuerdo	19	27,1	27,1	62,9
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	22,9	22,9	85,7
De acuerdo	10	14,3	14,3	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Figura 5.

¿Cree que todos los empleados de la empresa están debidamente inscritos en planilla?



La Tabla 5 revela que una considerable mayoría de los empleados, un 62,9%, expresan escepticismo respecto a la formalidad de las contrataciones, manifestando en desacuerdo o totalmente en desacuerdo que todos los empleados estén debidamente inscritos en la planilla. Este hallazgo, que refleja una percepción de informalidad en las prácticas de contratación, podría tener implicaciones significativas para la rentabilidad de la empresa, ya que la falta de formalización puede conllevar a sanciones legales, una imagen corporativa deteriorada y una potencial pérdida de talento humano debido a la inseguridad laboral. A su vez, solo un 14,3% concuerda con que la empresa cumple con las formalidades de inscripción en la planilla, lo que podría indicar que existen discrepancias en la percepción de las prácticas de recursos humanos dentro de la consultora.

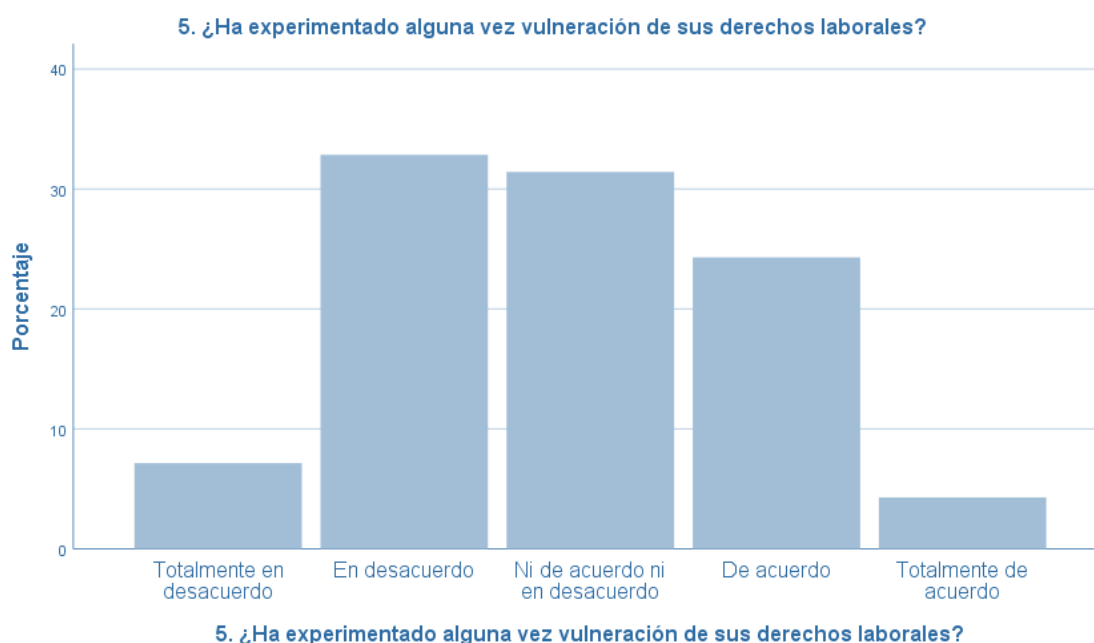
Tabla 6.

¿Ha experimentado alguna vez vulneración de sus derechos laborales?

5. ¿Ha experimentado alguna vez vulneración de sus derechos laborales?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Totalmente en desacuerdo	5	7,1	7,1	7,1
	En desacuerdo	23	32,9	32,9	40,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	22	31,4	31,4	71,4
	De acuerdo	17	24,3	24,3	95,7
	Totalmente de acuerdo	3	4,3	4,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Figura 6.

¿Ha experimentado alguna vez vulneración de sus derechos laborales?



Respecto a la quinta pregunta, los resultados de la Tabla 6 sugieren una preocupante incidencia de vulneración de derechos laborales entre los empleados. Un 40% de los encuestados reconoce haber experimentado alguna forma de vulneración, ya sea en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con la afirmación de no haber experimentado tal situación. Además, un 31,4% se posiciona en una zona neutral, sin

confirmar ni negar haber experimentado violaciones a sus derechos. Mientras tanto, un 24,3% de acuerdo y un 4,3% totalmente de acuerdo reflejan que una minoría ha sentido esta vulneración de manera directa. Estas percepciones de infracciones podrían ser indicativas de una cultura empresarial que no promueve adecuadamente los derechos laborales, lo que potencialmente podría afectar la productividad.

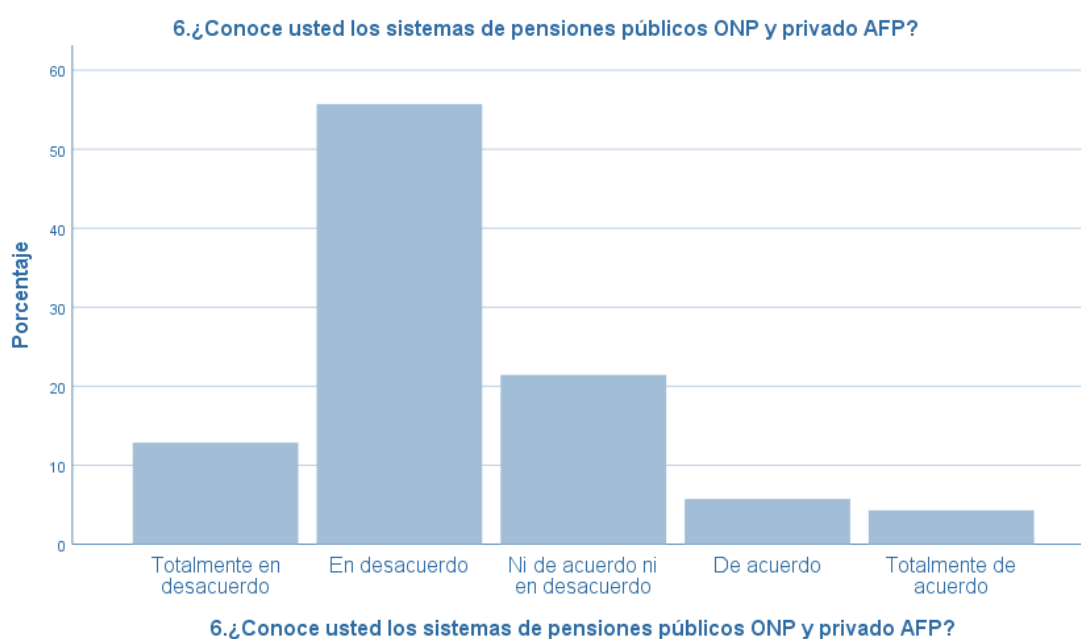
Tabla 7.

¿Conoce usted los sistemas de pensiones públicos ONP y privado AFP?

6. ¿Conoce usted los sistemas de pensiones públicos ONP y privado AFP?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	9	12,9	12,9	12,9
En desacuerdo	39	55,7	55,7	68,6
Válido o Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	21,4	21,4	90,0
De acuerdo	4	5,7	5,7	95,7
Totalmente de acuerdo	3	4,3	4,3	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Figura 7.

¿Conoce usted los sistemas de pensiones públicos ONP y privado AFP?



En la tabla 7, se proporcionan datos relevantes sobre el conocimiento de los sistemas de pensiones ONP y AFP entre los empleados. Un abrumador 88,6% de los encuestados muestra falta de conocimiento o certeza sobre estos sistemas, con un 55,7% en desacuerdo y un 12,9% totalmente en desacuerdo con el hecho de conocerlos. Solo un 10% afirma estar informado, lo cual puede reflejar un déficit de información y formación proporcionada por la empresa respecto a la seguridad social. Este desconocimiento puede contribuir a la informalidad laboral y afectar negativamente la rentabilidad empresarial a largo plazo, ya que la falta de comprensión de los beneficios y derechos pensionarios puede incidir en la moral y estabilidad laboral del personal, así como en la atracción y retención de talento cualificado en la empresa.

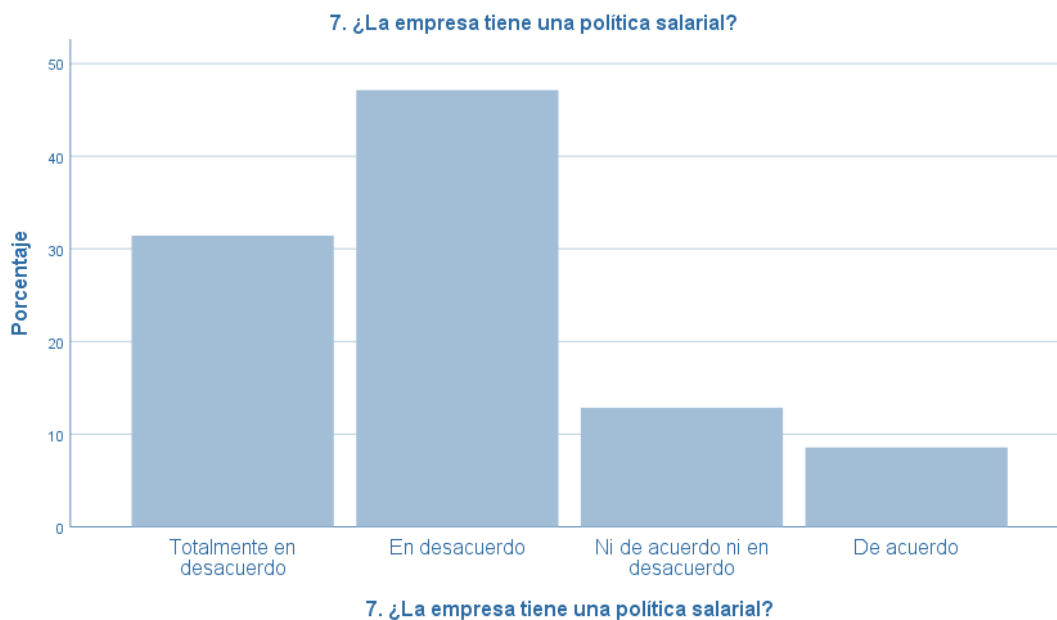
Tabla 8.

¿La empresa tiene una política salarial?

7. ¿La empresa tiene una política salarial?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Totalmente en desacuerdo	22	31,4	31,4	31,4
	En desacuerdo	33	47,1	47,1	78,6
Válid o	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	12,9	12,9	91,4
	De acuerdo	6	8,6	8,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Figura 8.

¿La empresa tiene una política salarial?



Descripción: En la tabla 8 se observa una percepción mayoritariamente negativa: un 78.5% de los encuestados (Totalmente en desacuerdo y En desacuerdo) se muestra descontento con la política salarial actual. Esto se evidencia en la distribución de las respuestas, donde solo un 8.6% está "De acuerdo" con la política. Con 70 respuestas en total, esta tendencia sugiere problemas potenciales en cuanto a equidad, transparencia o competitividad en las remuneraciones de la empresa. Un 12,9% de los participantes se muestran indecisos, lo que podría reflejar falta de conocimiento o indiferencia hacia la política salarial.

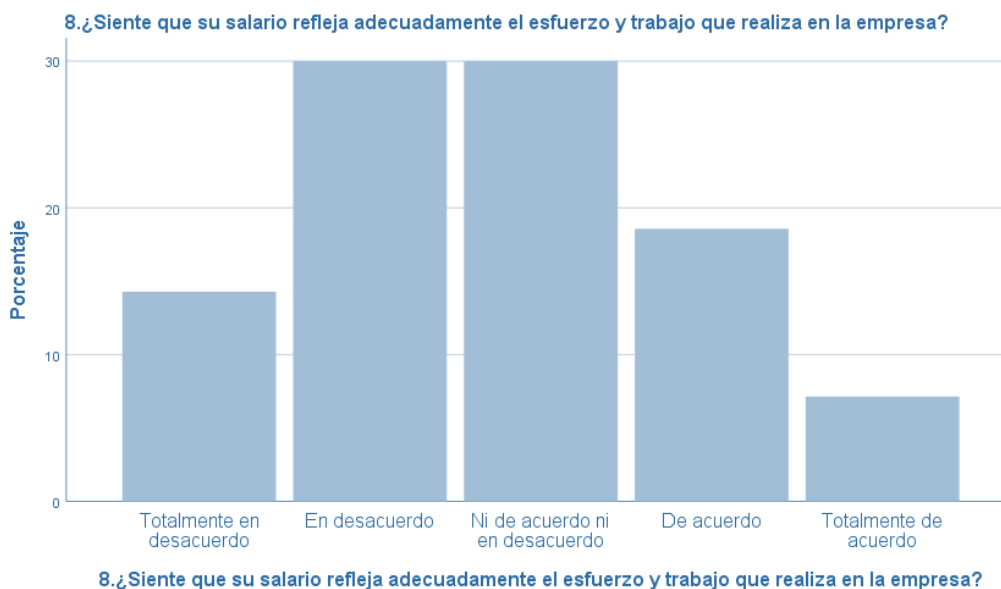
Tabla 9.

¿Siente que su salario refleja adecuadamente el esfuerzo y trabajo que realiza en la empresa?

8. ¿Siente que su salario refleja adecuadamente el esfuerzo y trabajo que realiza en la empresa?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	10	14,3	14,3	14,3
	En desacuerdo	21	30,0	30,0	44,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	21	30,0	30,0	74,3
	De acuerdo	13	18,6	18,6	92,9
	Totalmente de acuerdo	5	7,1	7,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Figura 9.

¿Siente que su salario refleja adecuadamente el esfuerzo y trabajo que realiza en la empresa?



De la tabla 9 se observa una variada distribución de opiniones entre los 70 encuestados. Un 44,3% (Totalmente en desacuerdo y En desacuerdo) percibe que su salario no refleja adecuadamente su esfuerzo y trabajo, mientras que un 25,7% (De

acuerdo y "Totalmente de acuerdo) siente lo contrario. Curiosamente, un significativo 30% de los encuestados se posiciona en una postura neutral, indicando ni acuerdo ni desacuerdo, lo cual podría señalar una falta de convicción clara sobre el tema o una satisfacción moderada con la correspondencia entre su salario y su trabajo.

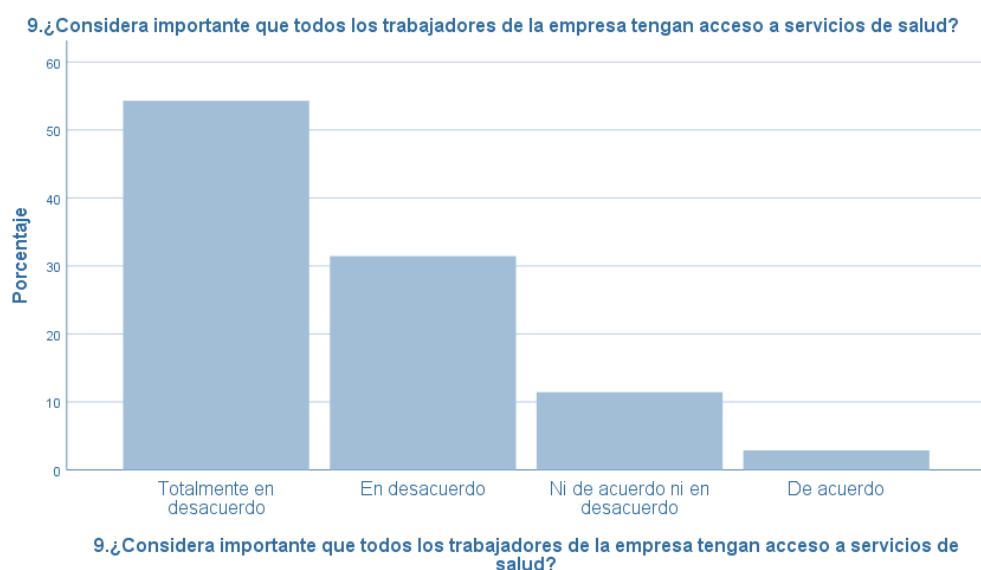
Tabla 10.

¿Considera importante que todos los trabajadores de la empresa tengan acceso a servicios de salud?

9. ¿Considera importante que todos los trabajadores de la empresa tengan acceso a servicios de salud?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	38	54,3	54,3	54,3
	En desacuerdo	22	31,4	31,4	85,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	11,4	11,4	97,1
	De acuerdo	2	2,9	2,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Figura 10.

¿Considera importante que todos los trabajadores de la empresa tengan acceso a servicios de salud?



La tabla 10 muestra de los 70 encuestados, una mayoría abrumadora, el 85.7% (54.3% Totalmente en desacuerdo y 31.4% En desacuerdo), considera que no es importante que todos los empleados tengan acceso a servicios de salud. Solo un 2.9% está De acuerdo con la importancia de este acceso. Además, un 11,4% no se inclina hacia ningún lado, lo que podría indicar indiferencia o incertidumbre sobre el tema. Estos resultados son sorprendentes, ya que generalmente se espera una mayor valoración de los servicios de salud en el entorno laboral.

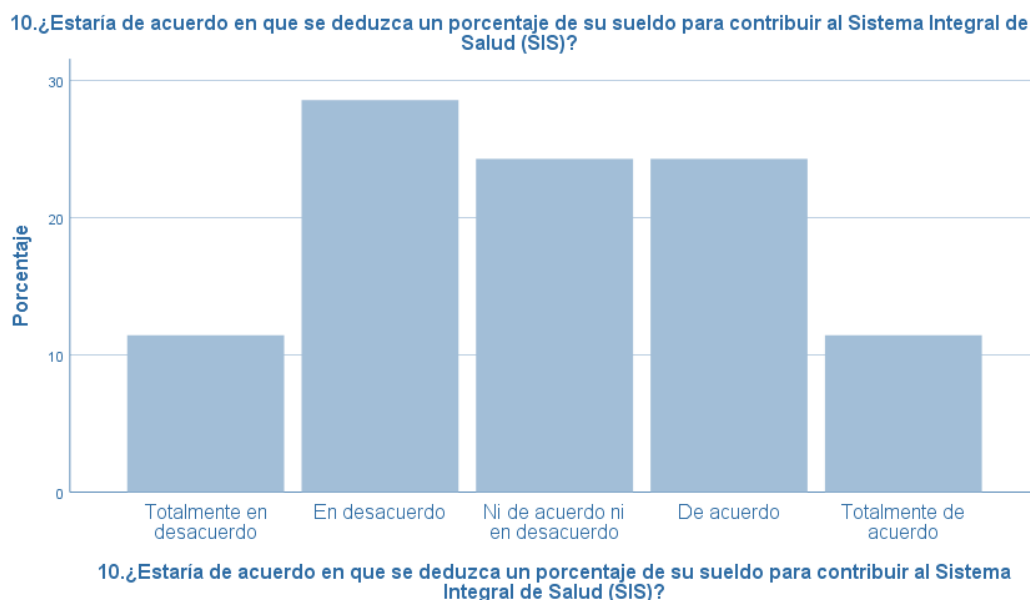
Tabla 11.

¿Estaría de acuerdo en que se deduzca un porcentaje de su sueldo para contribuir al Sistema Integral de Salud (SIS)?

10. ¿Estaría de acuerdo en que se deduzca un porcentaje de su sueldo para contribuir al Sistema Integral de Salud (SIS)?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	8	11,4	11,4	11,4
	En desacuerdo	20	28,6	28,6	40,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17	24,3	24,3	64,3
	De acuerdo	17	24,3	24,3	88,6
	Totalmente de acuerdo	8	11,4	11,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Figura 11.

¿Estaría de acuerdo en que se deduzca un porcentaje de su sueldo para contribuir al Sistema Integral de Salud (SIS)?



La tabla 11 refleja que un 40% (11.4% Totalmente en desacuerdo y 28.6% En desacuerdo) no está de acuerdo con la deducción salarial para el SIS, mientras que un 35.7% (24.3% De acuerdo y 11.4% Totalmente de acuerdo) muestra su conformidad con esta medida. Además, un 24,3% se mantiene neutral, sin inclinarse ni a favor ni en contra de la deducción. Esta distribución de opiniones indica una polarización entre los empleados respecto a las contribuciones al SIS, reflejando posiblemente diferencias en sus valores personales, su situación económica, o su percepción sobre la eficacia y beneficio del SIS.

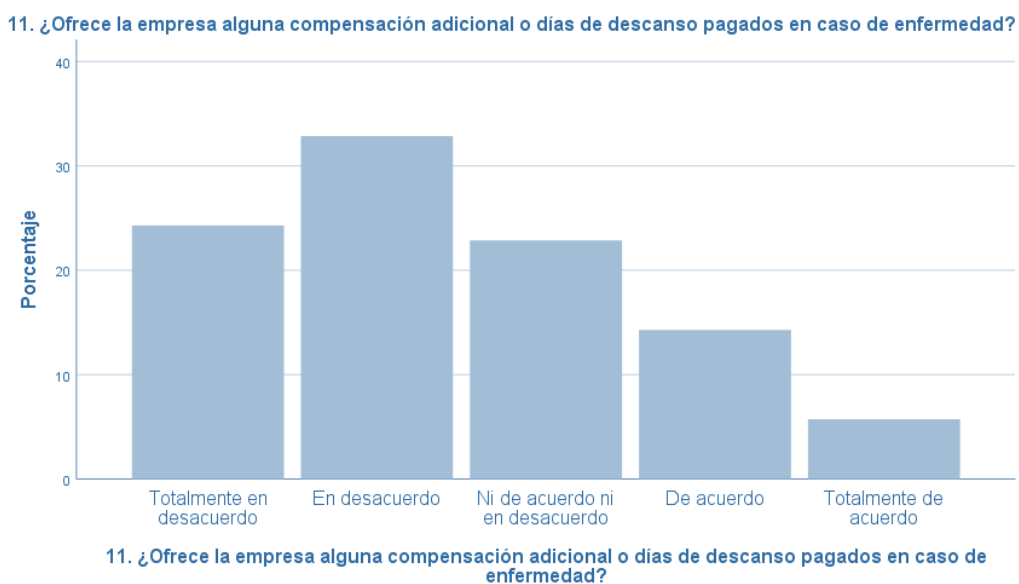
Tabla 12.

¿Ofrece la empresa alguna compensación adicional o días de descanso pagados en caso de enfermedad?

11. ¿Ofrece la empresa alguna compensación adicional o días de descanso pagados en caso de enfermedad?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	17	24,3	24,3	24,3
En desacuerdo	23	32,9	32,9	57,1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	22,9	22,9	80,0
De acuerdo	10	14,3	14,3	94,3
Totalmente de acuerdo	4	5,7	5,7	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Figura 12.

¿Ofrece la empresa alguna compensación adicional o días de descanso pagados en caso de enfermedad?



La tabla 12 muestra a Un 57,1% de los encuestados (24,3% Totalmente en desacuerdo y 32,9% En desacuerdo) perciben que la empresa no ofrece estas compensaciones. Por otro lado, solo un 20% (14,3% De acuerdo y 5,7% Totalmente de acuerdo) cree que la empresa proporciona tales beneficios. Un 22,9% se sitúa en una posición neutral, no inclinándose hacia ninguna de las opciones. Estos resultados indican que la mayoría de los empleados sienten que la empresa no proporciona suficiente apoyo en términos de compensación o días pagados en caso de enfermedad.

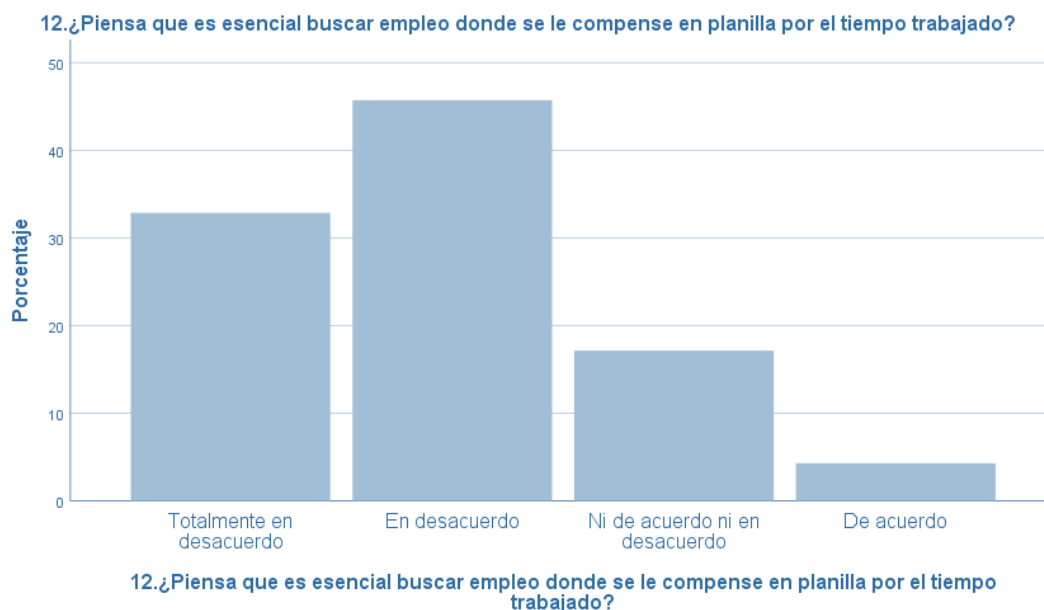
Tabla 13.

¿Piensa que es esencial buscar empleo donde se le compense en planilla por el tiempo trabajado?

12. ¿Piensa que es esencial buscar empleo donde se le compense en planilla por el tiempo trabajado?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Totalmente en desacuerdo	23	32,9	32,9	32,9
	En desacuerdo	32	45,7	45,7	78,6
Válid	Ni de acuerdo ni en	12	17,1	17,1	95,7
o	desacuerdo				
	De acuerdo	3	4,3	4,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Figura 13.

¿Piensa que es esencial buscar empleo donde se le compense en planilla por el tiempo trabajado?



La tabla 13 presenta que la mayoría, un 78,6% (32,9% Totalmente en desacuerdo y 45,7% En desacuerdo), no considera esencial este tipo de compensación. Solo un pequeño porcentaje, 4,3%, está "De acuerdo" con la importancia de ser compensado en planilla por el tiempo trabajado. Un 17,1% de los encuestados se mantiene neutral en este tema. Estos resultados sugieren que, para la mayoría de los participantes, otros factores como quizás la flexibilidad laboral, los beneficios adicionales o la naturaleza del trabajo, pueden tener mayor relevancia que la compensación en planilla por el tiempo trabajado.

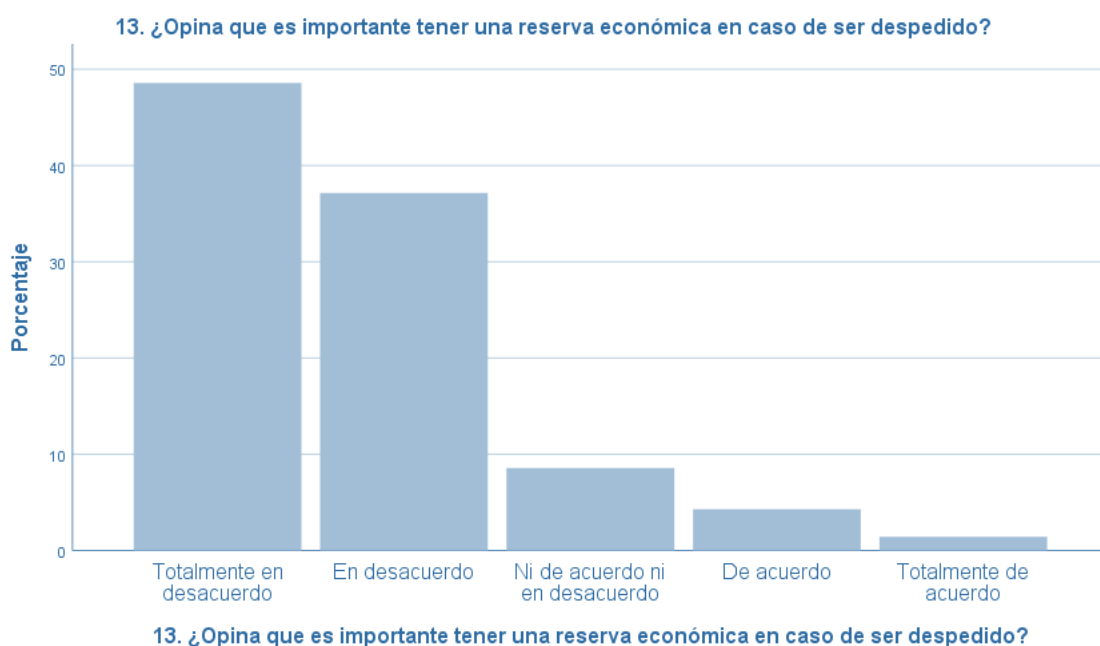
Tabla 14.

¿Opina que es importante tener una reserva económica en caso de ser despedido?

13. ¿Opina que es importante tener una reserva económica en caso de ser despedido?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	34	48,6	48,6
	En desacuerdo	26	37,1	85,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	8,6	8,6
	De acuerdo	3	4,3	4,3
	Totalmente de acuerdo	1	1,4	1,4
	Total	70	100,0	100,0

Figura 14.

¿Opina que es importante tener una reserva económica en caso de ser despedido?



En la tabla 14, que refleja las opiniones, el 85,7% (48,6% "Totalmente en desacuerdo" y 37,1% "En desacuerdo"), considera que no es importante tener dicha reserva. Solamente un 5,7% (4,3% "De acuerdo" y 1,4% "Totalmente de acuerdo")

opina lo contrario. Además, un 8,6% no toma una posición definida. Estos resultados son llamativos, ya que generalmente se considera prudente tener un fondo de emergencia para situaciones inesperadas como un despido. La respuesta mayoritaria puede indicar una percepción de seguridad laboral, un enfoque en inversiones o gastos actuales sobre el ahorro a largo plazo, o posiblemente un desconocimiento de la importancia de la planificación financiera.

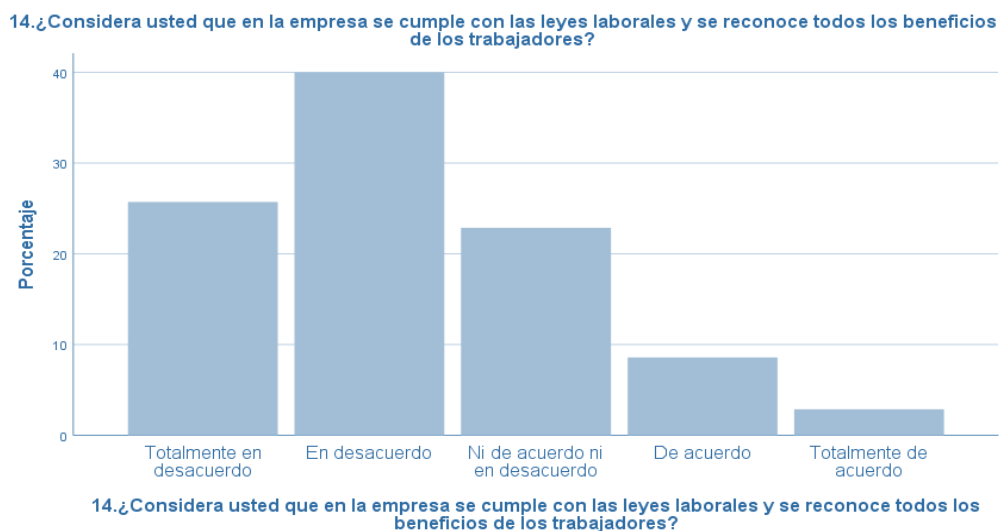
Tabla 15.

¿Considera usted que en la empresa se cumple con las leyes laborales y se reconoce todos los beneficios de los trabajadores?

14. ¿Considera usted que en la empresa se cumple con las leyes laborales y se reconoce todos los beneficios de los trabajadores?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	18	25,7	25,7	25,7
	En desacuerdo	28	40,0	40,0	65,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	22,9	22,9	88,6
	De acuerdo	6	8,6	8,6	97,1
	Totalmente de acuerdo	2	2,9	2,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Figura 15.

¿Considera usted que en la empresa se cumple con las leyes laborales y se reconoce todos los beneficios de los trabajadores?



La tabla 15 muestra los resultados y una notable mayoría, el 65,7% (25,7% "Totalmente en desacuerdo" y 40,0% "En desacuerdo"), opina que la empresa no cumple adecuadamente con las leyes laborales ni reconoce todos los beneficios de los trabajadores. Por otro lado, solo un 11,4% (8,6% "De acuerdo" y 2,9% "Totalmente de acuerdo") cree que la empresa cumple con estas normativas. Un 22,9% de los encuestados se muestra neutral. Estos resultados indican una percepción general negativa sobre el cumplimiento de la empresa en cuanto a las leyes laborales y los beneficios de los trabajadores, lo que podría señalar problemas serios en la gestión de recursos humanos y en la cultura empresarial.

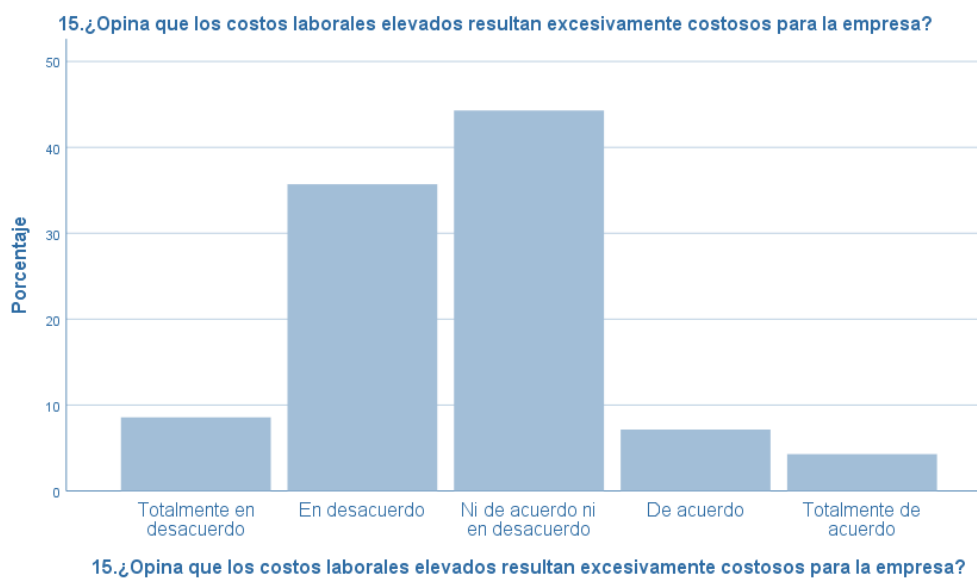
Tabla 16.

¿Opina que los costos laborales elevados resultan excesivamente costosos para la empresa?

15. ¿Opina que los costos laborales elevados resultan excesivamente costosos para la empresa?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Totalmente en desacuerdo	6	8,6	8,6
	En desacuerdo	25	35,7	44,3
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	31	44,3	88,6
	De acuerdo	5	7,1	95,7
	Totalmente de acuerdo	3	4,3	100,0
	Total	70	100,0	

Figura 16.

¿Opina que los costos laborales elevados resultan excesivamente costosos para la empresa?



La tabla 16 refleja las opiniones de 70 personas, un 44,3%, se mantiene neutral (Ni de acuerdo ni en desacuerdo), lo que podría indicar incertidumbre o falta de conocimiento suficiente para formar una opinión definitiva sobre este tema. Un 44,3% (8,6% Totalmente en desacuerdo y 35,7% En desacuerdo) no cree que los costos laborales sean excesivamente altos para la empresa, mientras que un 11,4% (7,1% De acuerdo y 4,3% Totalmente de acuerdo) opina lo contrario. Esta división de opiniones sugiere que hay una variedad de percepciones entre los empleados respecto al impacto de los costos laborales en la empresa, lo que podría reflejar diferencias en la comprensión de la estructura de costos de la empresa, así como en la valoración del trabajo y los beneficios proporcionados por la empresa a sus empleados.

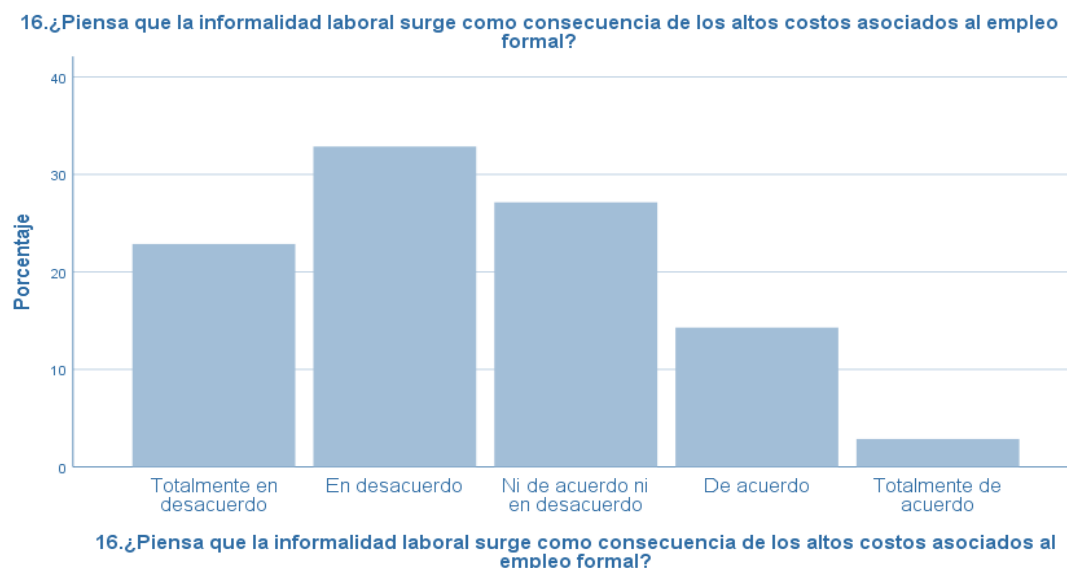
Tabla 17.

¿Piensa que la informalidad laboral surge como consecuencia de los altos costos asociados al empleo formal?

16. ¿Piensa que la informalidad laboral surge como consecuencia de los altos costos asociados al empleo formal?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Totalmente en desacuerdo	16	22,9	22,9
	En desacuerdo	23	32,9	55,7
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	19	27,1	82,9
do	De acuerdo	10	14,3	97,1
	Totalmente de acuerdo	2	2,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0

Figura 17.

¿Piensa que la informalidad laboral surge como consecuencia de los altos costos asociados al empleo formal?



En la tabla 17 se observa que una mayoría, el 55.7% (22.9% Totalmente en desacuerdo y 32.9% En desacuerdo), no considera que la informalidad laboral sea una consecuencia directa de los costos del empleo formal. Por otro lado, un 17.1% (14.3% De acuerdo y 2.9% Totalmente de acuerdo) sí ve una relación entre la informalidad laboral y los altos costos del empleo formal. Además, un significativo 27,1% de los encuestados no tiene una opinión definida sobre este tema. Estos resultados reflejan una variedad de perspectivas sobre las causas de la informalidad laboral, sugiriendo que, para muchos, otros factores además de los costos pueden estar influyendo en esta tendencia.

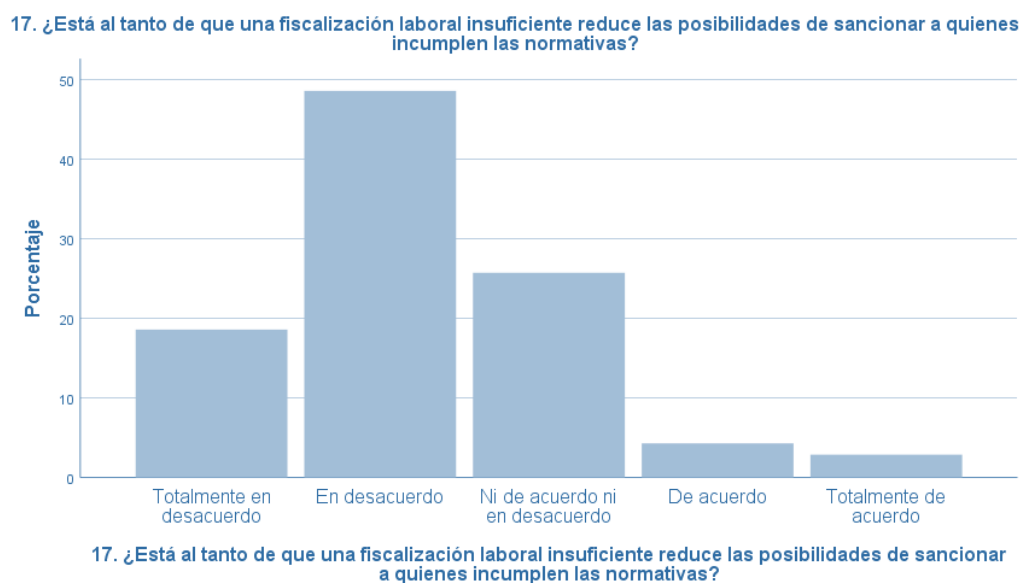
Tabla 18.

¿Está al tanto de que una fiscalización laboral insuficiente reduce las posibilidades de sancionar a quienes incumplen las normativas?

17. ¿Está al tanto de que una fiscalización laboral insuficiente reduce las posibilidades de sancionar a quienes incumplen las normativas?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	13	18,6	18,6	18,6
	En desacuerdo	34	48,6	48,6	67,1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	25,7	25,7	92,9
	De acuerdo	3	4,3	4,3	97,1
	Totalmente de acuerdo	2	2,9	2,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Figura 18.

¿Está al tanto de que una fiscalización laboral insuficiente reduce las posibilidades de sancionar a quienes incumplen las normativas?



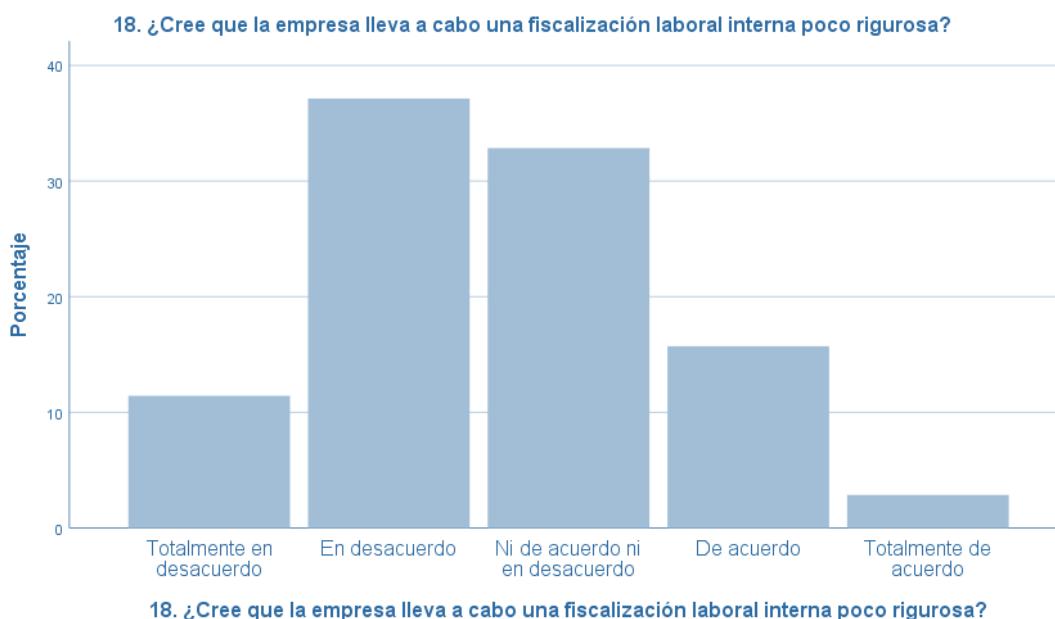
La tabla 18 muestra que la mayoría, el 67,1% (18,6% Totalmente en desacuerdo y 48,6% En desacuerdo), parece no estar al tanto o no creer que la insuficiente fiscalización laboral afecta la sanción de incumplimientos normativos. Solo un 7,2% (4,3% De acuerdo y 2,9% Totalmente de acuerdo) reconoce esta relación. Además, un 25,7% de los encuestados se muestra neutral. Estos resultados sugieren una falta de conciencia o de acuerdo sobre el impacto de la fiscalización laboral en la aplicación efectiva de las normativas laborales.

Tabla 19.

¿Cree que la empresa lleva a cabo una fiscalización laboral interna poco rigurosa?

18. ¿Cree que la empresa lleva a cabo una fiscalización laboral interna poco rigurosa?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	8	11,4	11,4	11,4
En desacuerdo	26	37,1	37,1	48,6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	23	32,9	32,9	81,4
De acuerdo	11	15,7	15,7	97,1
Totalmente de acuerdo	2	2,9	2,9	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Figura 19. *¿Cree que la empresa lleva a cabo una fiscalización laboral interna poco rigurosa?*



La tabla 19 refleja las opiniones de las 70 personas. Un 48,6% de los encuestados (11,4% Totalmente en desacuerdo y 37,1% En desacuerdo) no cree que la fiscalización interna sea laxa. Por otro lado, un 18,6% (15,7% De acuerdo y 2,9% Totalmente de acuerdo) opina que la fiscalización es insuficiente en rigor. Un significativo 32,9% se mantiene neutral, sin una opinión definida sobre la rigurosidad de la fiscalización laboral interna. Estos resultados sugieren que, aunque hay una percepción general de que la empresa lleva a cabo una fiscalización adecuada, existe una proporción no despreciable de empleados que perciben deficiencias en este aspecto.

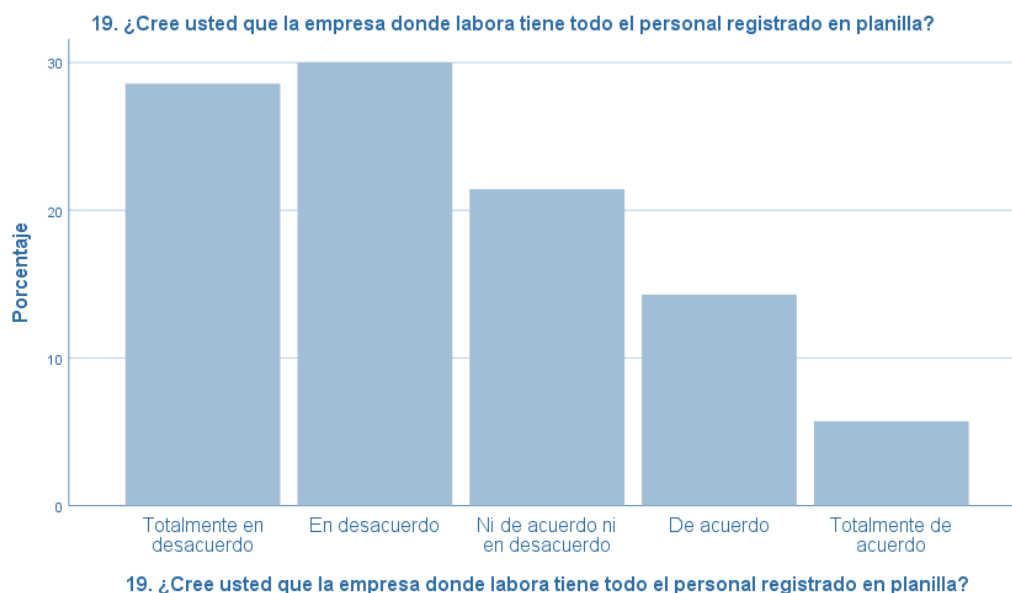
Tabla 20.

¿Cree usted que la empresa donde labora tiene todo el personal registrado en planilla?

19. ¿Cree usted que la empresa donde labora tiene todo el personal registrado en planilla?					
	Totalmente en desacuerdo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	20	28,6	28,6	28,6
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	21	30,0	30,0	58,6
	De acuerdo	15	21,4	21,4	80,0
	Totalmente de acuerdo	10	14,3	14,3	94,3
	Total	4	5,7	5,7	100,0

Figura 20.

¿Cree usted que la empresa donde labora tiene todo el personal registrado en planilla?



La tabla 20 muestra que un 58.6% (28.6% Totalmente en desacuerdo y 30.0% En desacuerdo) no cree que la empresa registre a todo su personal en planilla, mientras que solo un 20% (14.3% De acuerdo y 5.7% Totalmente de acuerdo) piensa lo

contrario. Un 21,4% de los encuestados no se inclina hacia ninguna postura. Estos resultados indican una percepción significativa de que la empresa podría no estar cumpliendo con la normativa de registro de empleados en planilla, lo que sugiere posibles problemas de informalidad laboral o incumplimiento de normativas laborales.

Tabla 21.

¿Las personas que brindan servicios emiten recibo por honorarios a la empresa?

20. ¿Las personas que brindan servicios emiten recibo por honorarios a la empresa?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
	a	e	válido	acumulado
Totalmente en desacuerdo	11	15,7	15,7	15,7
En desacuerdo	26	37,1	37,1	52,9
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	21	30,0	30,0	82,9
De acuerdo	7	10,0	10,0	92,9
Totalmente de acuerdo	5	7,1	7,1	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Figura 21.

¿Las personas que brindan servicios emiten recibo por honorarios a la empresa?



La tabla 21 refleja las respuestas de 70 empleados. Un 52,9% de los encuestados (15,7% Totalmente en desacuerdo y 37,1% En desacuerdo) parece indicar que no es común que los prestadores de servicios emitan recibos por honorarios. Por otro lado, un 17,1% (10,0% De acuerdo y 7,1% Totalmente de acuerdo) cree que sí se emiten estos recibos. Un 30% de los encuestados no tiene una opinión definida sobre este asunto. Estos resultados sugieren que hay una percepción considerable de que no todos los prestadores de servicios en la empresa cumplen con la emisión de recibos por honorarios, lo que podría señalar problemas de informalidad o incumplimiento de normativas fiscales.

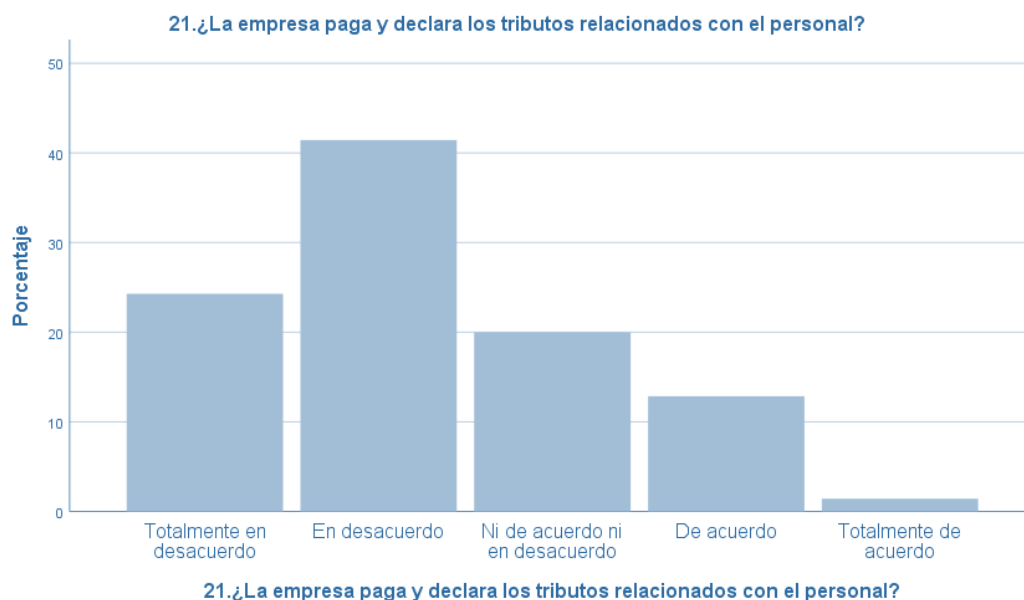
Tabla 22.

¿La empresa paga y declara los tributos relacionados con el personal?

21. ¿La empresa paga y declara los tributos relacionados con el personal?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	17	24,3	24,3	24,3
	En desacuerdo	29	41,4	41,4	65,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	20,0	20,0	85,7
	De acuerdo	9	12,9	12,9	98,6
	Totalmente de acuerdo	1	1,4	1,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Figura 22.

¿La empresa paga y declara los tributos relacionados con el personal?



La tabla 22 muestra que un 65,7% (24,3% Totalmente en desacuerdo y 41,4% En desacuerdo) no cree que la empresa cumpla con estas obligaciones tributarias. Por otro lado, solo un 14,3% (12,9% De acuerdo y 1,4% Totalmente de acuerdo) está de acuerdo con que la empresa paga y declara adecuadamente los tributos. Además, un 20% se mantiene neutral en su opinión. Estos resultados sugieren una percepción generalizada de incumplimiento o defecto en el pago y declaración de tributos por parte de la empresa, lo que podría implicar serias implicaciones legales y fiscales. La considerable proporción de respuestas neutrales puede indicar una falta de conocimiento detallado de los empleados sobre las prácticas fiscales de la empresa.

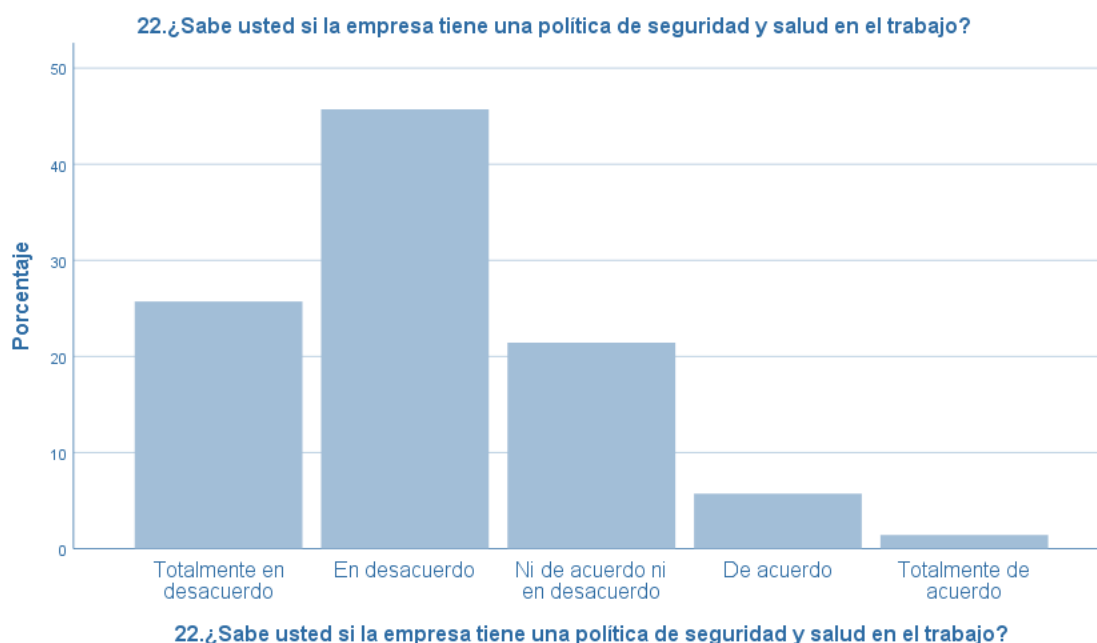
Tabla 23.

¿Sabe usted si la empresa tiene una política de seguridad y salud en el trabajo?

22. ¿Sabe usted si la empresa tiene una política de seguridad y salud en el trabajo?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	18	25,7	25,7	25,7
	En desacuerdo	32	45,7	45,7	71,4
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	21,4	21,4	92,9
	De acuerdo	4	5,7	5,7	98,6
	Totalmente de acuerdo	1	1,4	1,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Figura 23.

¿Sabe usted si la empresa tiene una política de seguridad y salud en el trabajo?



La tabla 23 indica que una mayoría significativa, el 71,4% (25,7% Totalmente en desacuerdo y 45,7% En desacuerdo), no está consciente o no cree que la empresa tenga tal política. Solamente un 7,1% (5,7% De acuerdo y 1,4% Totalmente de acuerdo)

afirma saber de la existencia de esta política. Además, un 21,4% se muestra neutral. Estos resultados reflejan una notable falta de conocimiento o reconocimiento de las políticas de seguridad y salud en el lugar de trabajo por parte de los empleados.

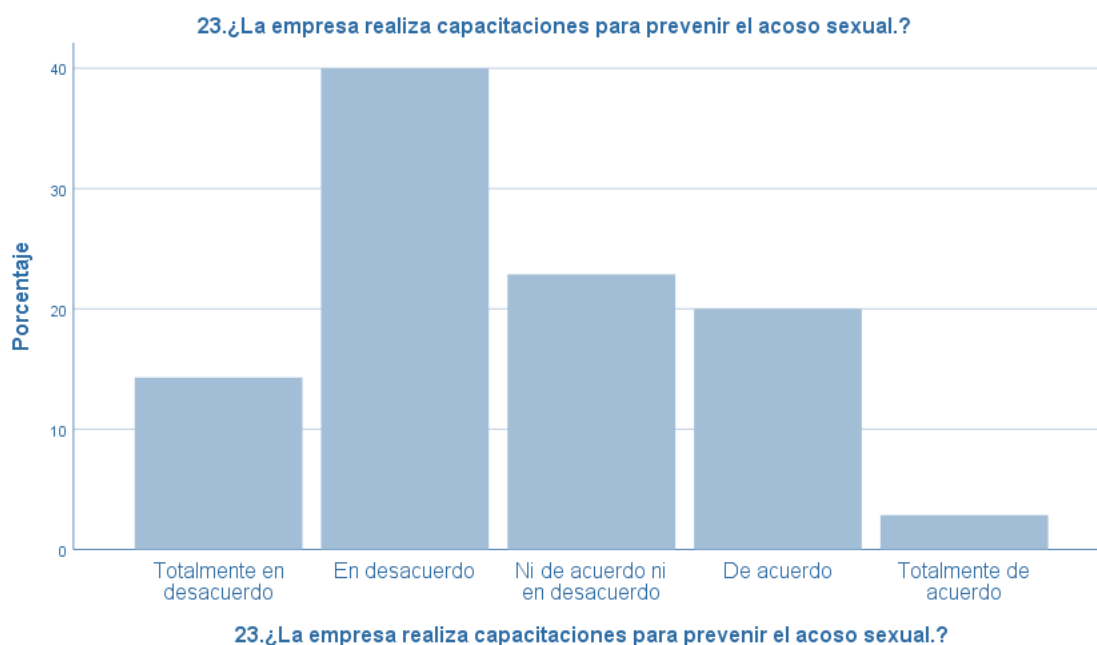
Tabla 24.

¿La empresa realiza capacitaciones para prevenir el acoso sexual?

23. ¿La empresa realiza capacitaciones para prevenir el acoso sexual?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	10	14,3	14,3	14,3
	En desacuerdo	28	40,0	40,0	54,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	22,9	22,9	77,1
	De acuerdo	14	20,0	20,0	97,1
	Totalmente de acuerdo	2	2,9	2,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Figura 24.

¿La empresa realiza capacitaciones para prevenir el acoso sexual?



La tabla 24 muestra que un 54.3% (14.3% Totalmente en desacuerdo y 40.0% En desacuerdo) no cree que la empresa lleve a cabo tales capacitaciones. Por otro lado, un 22.9% sí considera que se realizan estas capacitaciones, sumando un 20% De acuerdo y un 2.9% Totalmente de acuerdo. Además, un 22,9% de los encuestados no tiene una opinión definida sobre el tema. Estos resultados sugieren que, aunque hay cierto nivel de conciencia o realización de capacitaciones contra el acoso sexual, existe una cantidad considerable de empleados que no perciben estas acciones o desconocen su existencia.

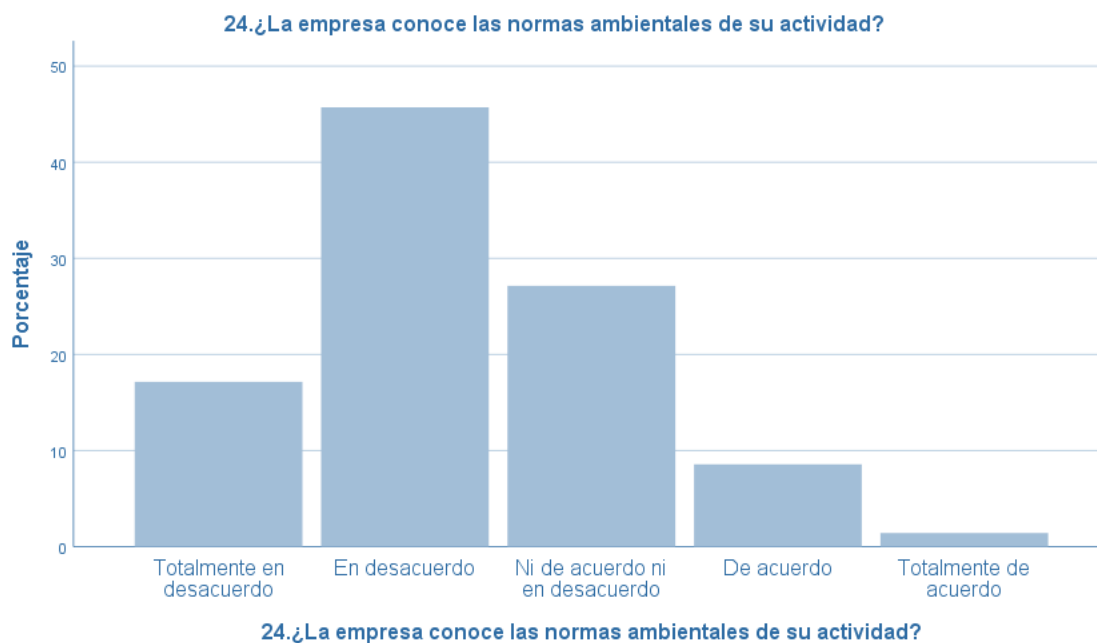
Tabla 25.

¿La empresa conoce las normas ambientales de su actividad?

24. ¿La empresa conoce las normas ambientales de su actividad?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	12	17,1	17,1
	En desacuerdo	32	45,7	62,9
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	19	27,1	90,0
	De acuerdo	6	8,6	98,6
	Totalmente de acuerdo	1	1,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0

Figura 25.

¿La empresa conoce las normas ambientales de su actividad?



La tabla 25 presenta que un 62,9% (17,1% Totalmente en desacuerdo y 45,7% En desacuerdo) opina que la empresa no está al tanto de estas normas. En contraste, solo un 10% (8,6% De acuerdo y 1,4% Totalmente de acuerdo) cree que la empresa conoce y posiblemente cumple con las normativas ambientales. Además, un 27,1% de los encuestados se muestra neutral, sin una opinión clara al respecto. Estos resultados indican una percepción general de falta de conocimiento o cumplimiento de las normas ambientales por parte de la empresa, lo que podría tener implicaciones significativas para su sostenibilidad y responsabilidad corporativa.

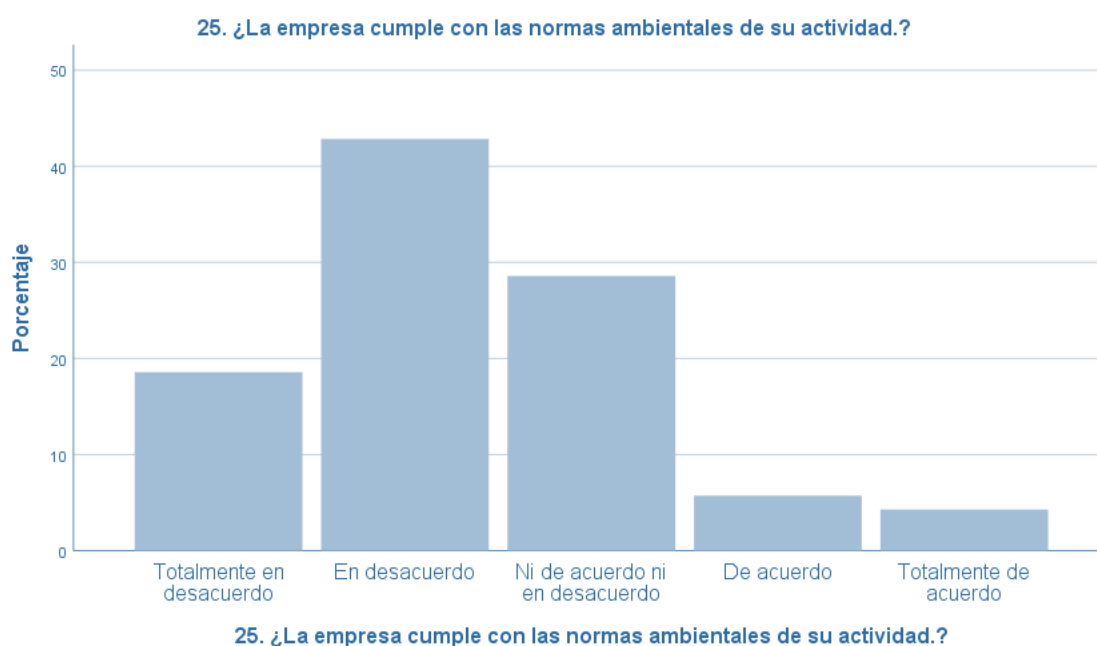
Tabla 26.

¿La empresa cumple con las normas ambientales de su actividad?

25. ¿La empresa cumple con las normas ambientales de su actividad?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Totalmente en desacuerdo	13	18,6	18,6	18,6
	En desacuerdo	30	42,9	42,9	61,4
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20	28,6	28,6	90,0
	De acuerdo	4	5,7	5,7	95,7
	Totalmente de acuerdo	3	4,3	4,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Figura 26.

¿La empresa cumple con las normas ambientales de su actividad?



La tabla 26 refleja que una mayoría, el 61,4% (18,6% Totalmente en desacuerdo y 42,9% En desacuerdo), cree que la empresa no cumple con estas normativas. Por otro lado, un 10% (5,7% De acuerdo y 4,3% Totalmente de acuerdo) piensa que sí se cumplen las normas ambientales. Además, un significativo 28,6% no tiene una posición

definida respecto a este tema. Estos resultados sugieren una percepción generalizada de incumplimiento de las normativas ambientales por parte de la empresa, lo que podría tener consecuencias negativas tanto para el medio ambiente como para la reputación y sostenibilidad de la organización.

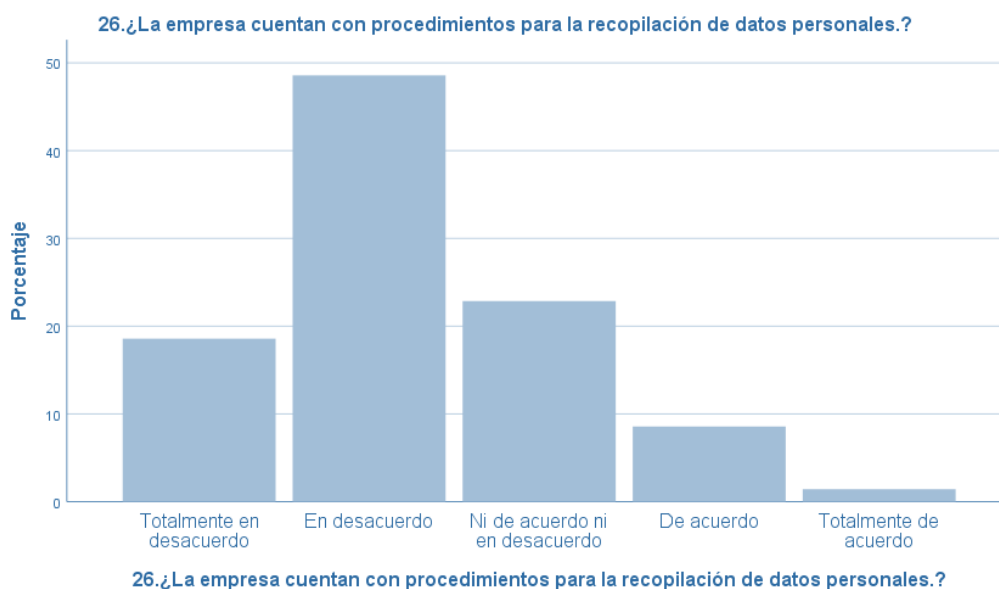
Tabla 27.

¿La empresa cuentan con procedimientos para la recopilación de datos personales?

26. ¿La empresa cuentan con procedimientos para la recopilación de datos personales?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	13	18,6	18,6	18,6
	En desacuerdo	34	48,6	48,6	67,1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	22,9	22,9	90,0
	De acuerdo	6	8,6	8,6	98,6
	Totalmente de acuerdo	1	1,4	1,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Figura 27.

¿La empresa cuentan con procedimientos para la recopilación de datos personales?



La tabla 27 muestra que la mayoría, un 67,1% (18,6% Totalmente en desacuerdo y 48,6% En desacuerdo), no cree que la empresa tenga dichos procedimientos. Por otro lado, un pequeño porcentaje, 10% (8,6% De acuerdo y 1,4% Totalmente de acuerdo), opina que sí existen procedimientos para la recopilación de datos personales. Además, un 22,9% se mantiene neutral, sin una opinión clara al respecto. Estos resultados indican una percepción generalizada de la falta de procedimientos formales o conocidos para la recopilación de datos personales en la empresa. La ausencia percibida de estos procedimientos puede plantear preocupaciones sobre la privacidad y el manejo de la información personal de los empleados y clientes.

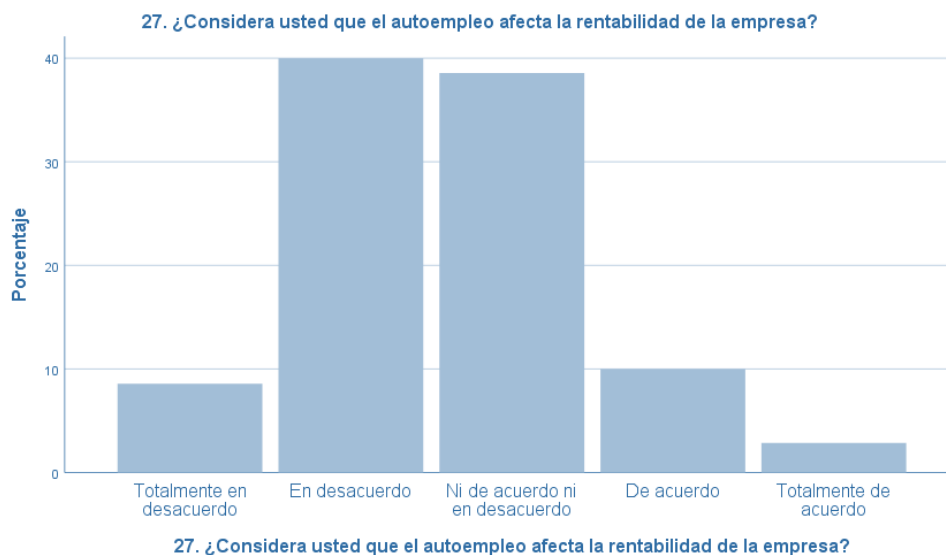
Tabla 28.

¿Considera usted que el autoempleo afecta la rentabilidad de la empresa?

27. ¿Considera usted que el autoempleo afecta la rentabilidad de la empresa?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Totalmente en desacuerdo	6	8,6	8,6	8,6
	En desacuerdo	28	40,0	40,0	48,6
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	27	38,6	38,6	87,1
	De acuerdo	7	10,0	10,0	97,1
	Totalmente de acuerdo	2	2,9	2,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Figura 28.

¿Considera usted que el autoempleo afecta la rentabilidad de la empresa?



La tabla 28 refleja que una minoría, el 12,9% (10,0% De acuerdo y 2,9% Totalmente de acuerdo), considera que el autoempleo tiene un impacto en la rentabilidad de la empresa. Sin embargo, una mayor proporción, el 48,6% (8,6% Totalmente en desacuerdo y 40,0% En desacuerdo), no cree que el autoempleo afecte la rentabilidad. Además, un significativo 38,6% se mantiene neutral, sin una postura clara. Estos resultados sugieren que, para la mayoría de los encuestados, el autoempleo no se percibe como un factor que influye directamente en la rentabilidad de la empresa.

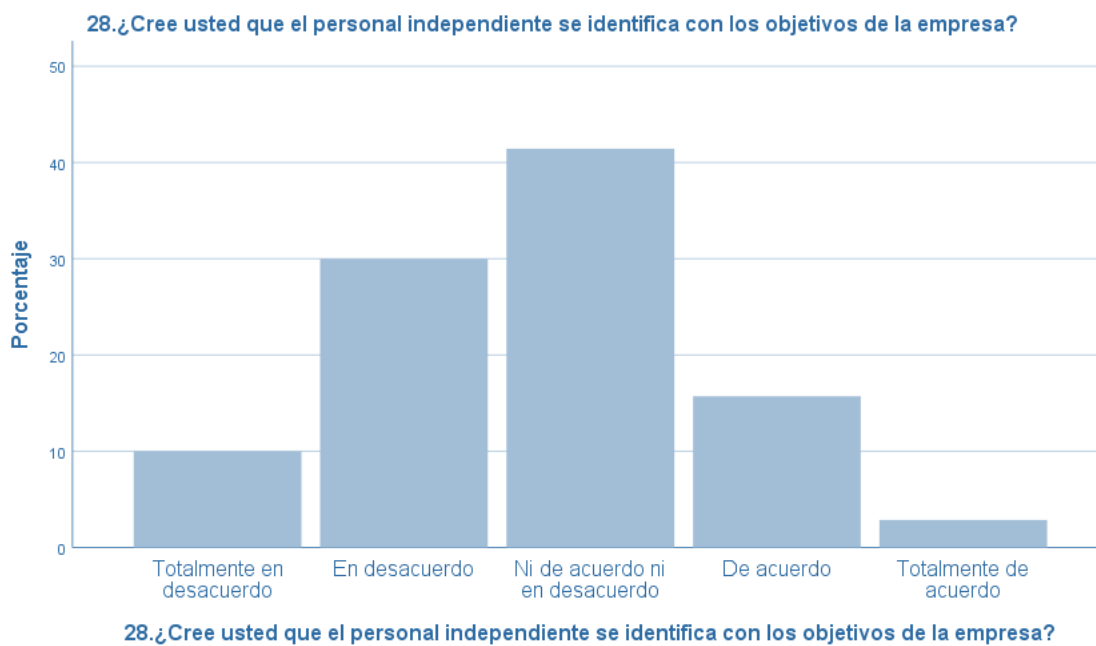
Tabla 29.

¿Cree usted que el personal independiente se identifica con los objetivos de la empresa?

28. ¿Cree usted que el personal independiente se identifica con los objetivos de la empresa?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	7	10,0	10,0	10,0
En desacuerdo	21	30,0	30,0	40,0
Válid o Ni de acuerdo ni en desacuerdo	29	41,4	41,4	81,4
De acuerdo	11	15,7	15,7	97,1
Totalmente de acuerdo	2	2,9	2,9	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Figura 29.

¿Cree usted que el personal independiente se identifica con los objetivos de la empresa?



La tabla 29 muestra que una mayoría de la muestra, el 40% (10.0% Totalmente en desacuerdo y 30.0% En desacuerdo), no cree que los trabajadores independientes se identifiquen con los objetivos de la empresa. Sin embargo, un 18,6% (15,7% De acuerdo y 2,9% Totalmente de acuerdo) opina que sí hay una identificación. Cabe destacar que un 41,4% se mantiene neutral, sin una postura definida sobre el tema. Estos resultados indican que existe una percepción considerable de que los trabajadores independientes pueden no estar completamente alineados o identificados con los objetivos de la empresa.

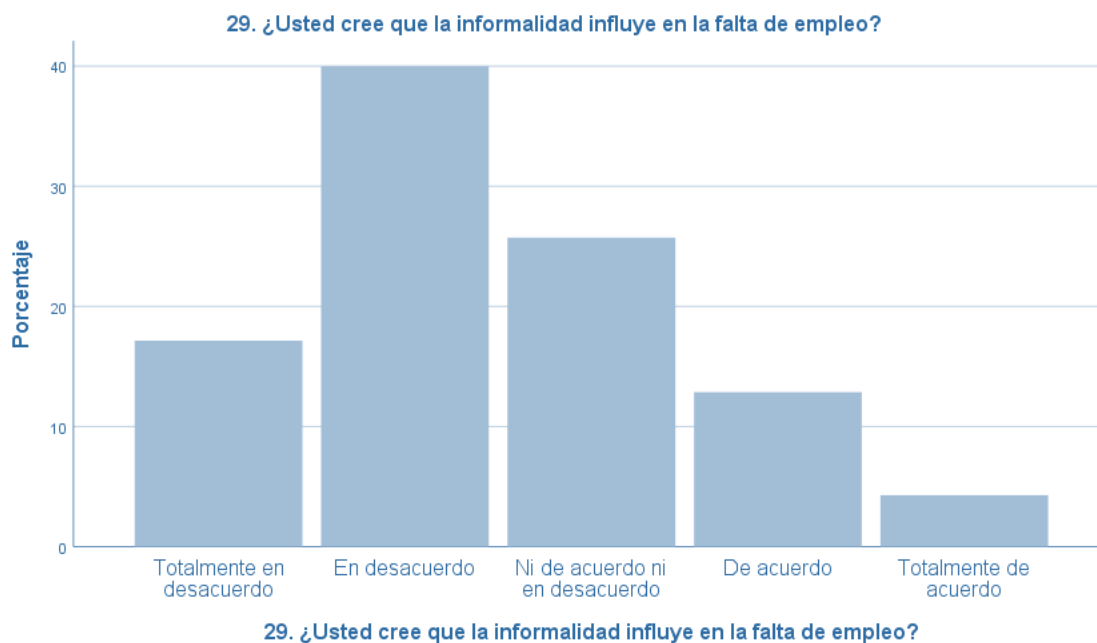
Tabla 30.

¿Usted cree que la informalidad influye en la falta de empleo?

29. ¿Usted cree que la informalidad influye en la falta de empleo?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Totalmente en desacuerdo	12	17,1	17,1	17,1
	En desacuerdo	28	40,0	40,0	57,1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	25,7	25,7	82,9
	De acuerdo	9	12,9	12,9	95,7
	Totalmente de acuerdo	3	4,3	4,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Figura 30.

¿Usted cree que la informalidad influye en la falta de empleo?



La tabla 30 muestra que un 57.1% de la muestra (17.1% "Totalmente en desacuerdo" y 40.0% "En desacuerdo") no considera que la informalidad tenga un impacto significativo en la falta de empleo. Por otro lado, un 17,2% (12,9% "De acuerdo" y 4,3% "Totalmente de acuerdo") sí cree que existe tal influencia. Además, un 25,7% de los encuestados no tiene una postura definida, mostrándose neutral. Estos resultados sugieren que, para la mayoría de los encuestados, la informalidad no se percibe como un factor determinante en la creación o reducción del empleo formal.

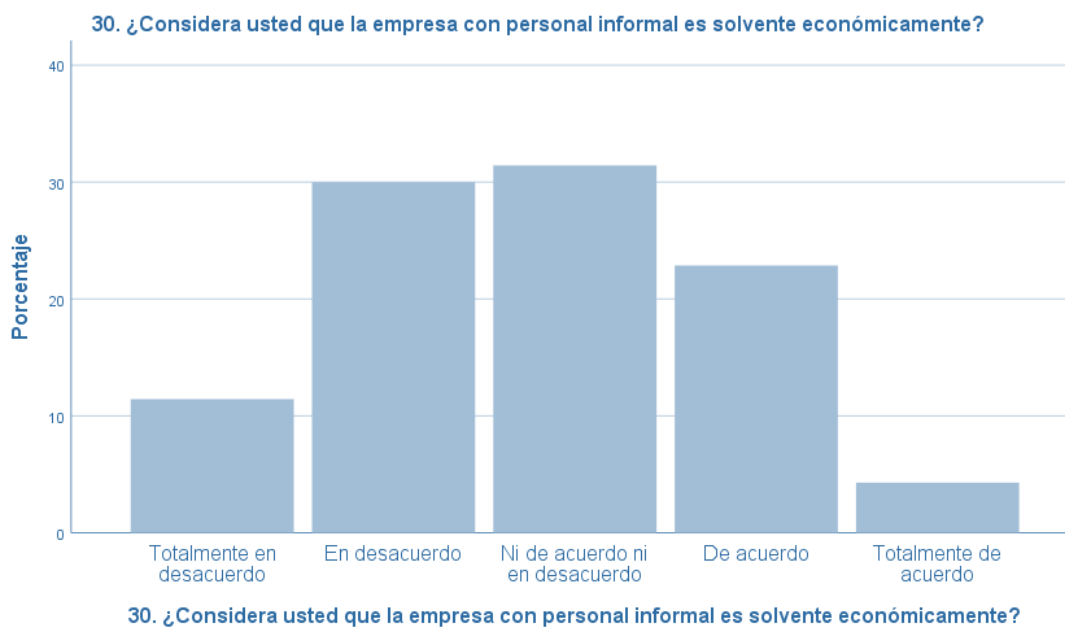
Tabla 31.

¿Considera usted que la empresa con personal informal es solvente económicamente?

30. ¿Considera usted que la empresa con personal informal es solvente económicamente?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Totalmente en desacuerdo	8	11,4	11,4	11,4
	En desacuerdo	21	30,0	30,0	41,4
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	22	31,4	31,4	72,9
	De acuerdo	16	22,9	22,9	95,7
	Totalmente de acuerdo	3	4,3	4,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Figura 31.

¿Considera usted que la empresa con personal informal es solvente económicamente?



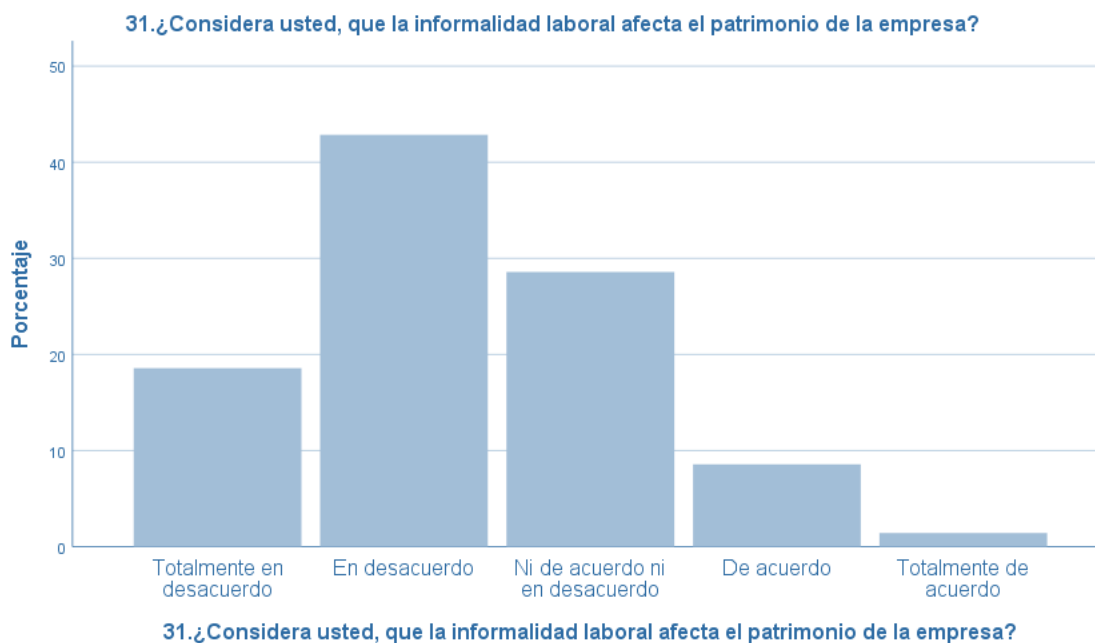
La tabla 31 refleja que un 41,4% de la muestra (11,4% Totalmente en desacuerdo y 30,0% En desacuerdo) no cree que la informalidad del personal esté asociada con la solvencia económica de la empresa. Sin embargo, un 27,2% (22,9% De acuerdo y 4,3% Totalmente de acuerdo) sí opina que hay una relación entre la informalidad laboral y la solvencia económica. Además, un notable 31,4% se mantiene neutral, sin definir una postura clara sobre esta relación. Estos resultados sugieren que no hay un consenso claro entre los encuestados sobre si la informalidad laboral impacta en la solvencia económica de una empresa.

Tabla 32.

¿Considera usted, que la informalidad laboral afecta el patrimonio de la empresa?

31. ¿Considera usted, que la informalidad laboral afecta el patrimonio de la empresa?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid	Totalmente en desacuerdo	13	18,6	18,6	18,6
o	En desacuerdo	30	42,9	42,9	61,4
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20	28,6	28,6	90,0
	De acuerdo	6	8,6	8,6	98,6
	Totalmente de acuerdo	1	1,4	1,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Figura 32. *¿Considera usted, que la informalidad laboral afecta el patrimonio de la empresa?*



La tabla 32 muestra las respuestas de 70 personas sobre si consideran que la informalidad laboral afecta el patrimonio de la empresa. La mayoría, el 61,4% (18,6% Totalmente en desacuerdo y 42,9% En desacuerdo), no cree que la informalidad laboral tenga un impacto negativo en el patrimonio de la empresa. Por otro lado, solo un 10% (8,6% De acuerdo y 1,4% Totalmente de acuerdo) opina que sí existe una afectación al patrimonio por la informalidad laboral. Además, un 28,6% se mantiene neutral, sin una opinión definida al respecto. Estos resultados indican que, para la mayoría de los encuestados, la informalidad laboral no se percibe como un factor que deteriora el patrimonio de la empresa.

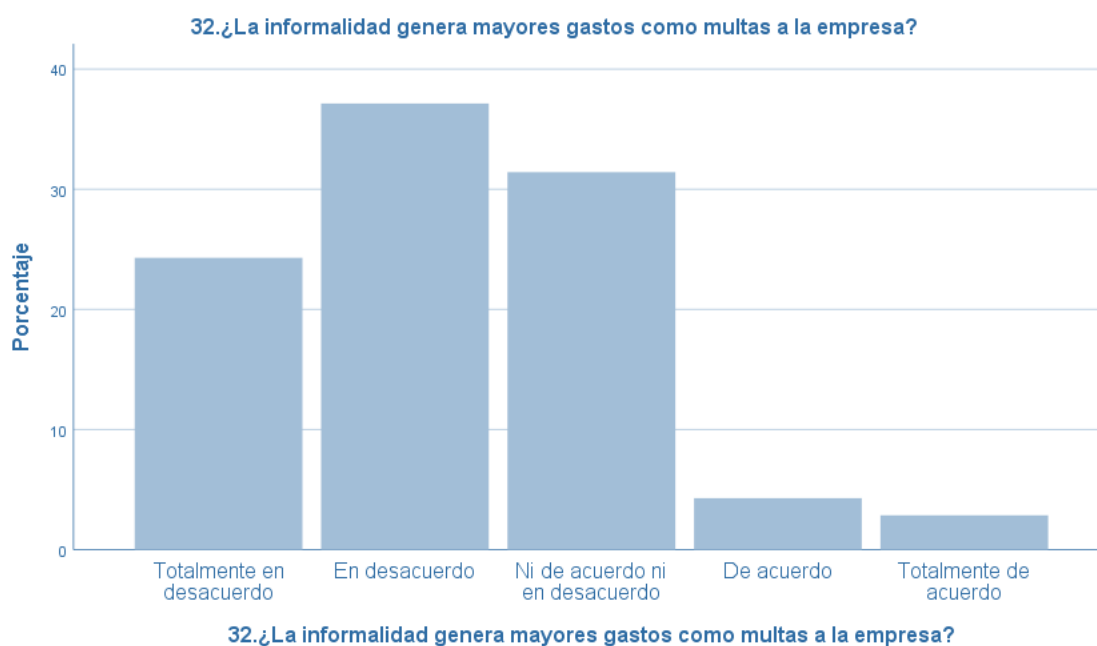
Tabla 33.

¿La informalidad genera mayores gastos como multas a la empresa?

32. ¿La informalidad genera mayores gastos como multas a la empresa?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Totalmente en desacuerdo	17	24,3	24,3	24,3
	En desacuerdo	26	37,1	37,1	61,4
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	22	31,4	31,4	92,9
	De acuerdo	3	4,3	4,3	97,1
	Totalmente de acuerdo	2	2,9	2,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Figura 33.

¿La informalidad genera mayores gastos como multas a la empresa?



La tabla 33 muestra que una mayoría de a muestra, el 61.4% (24.3% Totalmente en desacuerdo y 37.1% En desacuerdo), no cree que la informalidad resulte en mayores gastos debido a multas. En contraste, un 7.2% (4.3% De acuerdo y 2.9% Totalmente de

acuerdo) opina que sí hay un incremento en los gastos a causa de la informalidad laboral. Además, un significativo 31,4% de los encuestados no tiene una postura definida, manteniéndose neutral. Estos resultados sugieren que, para la mayoría de los participantes, la informalidad laboral no se asocia directamente con un aumento de gastos por multas.

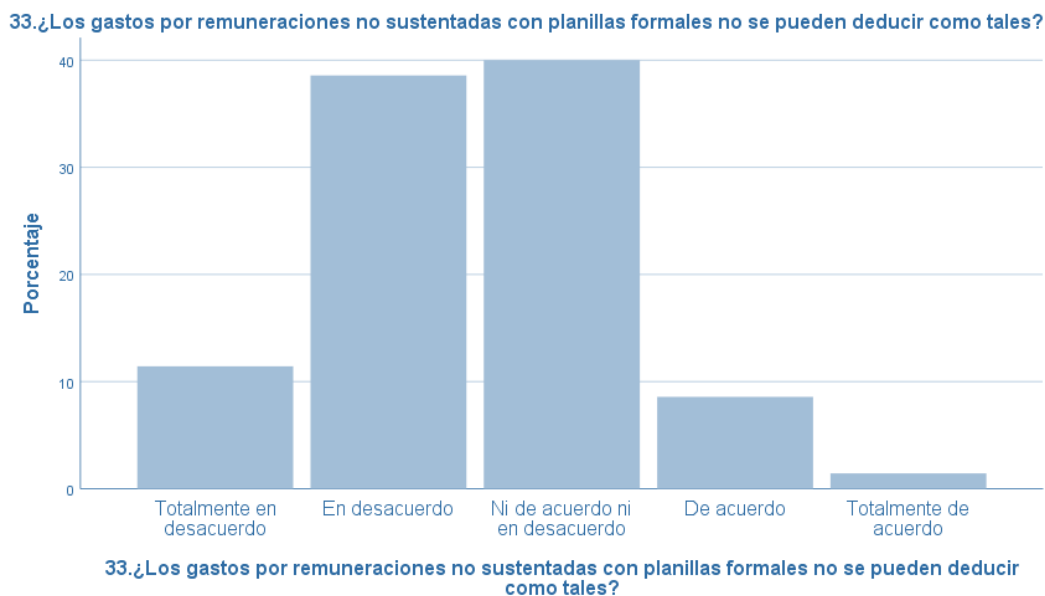
Tabla 34.

¿Los gastos por remuneraciones no sustentadas con planillas formales no se pueden deducir como tales?

33. ¿Los gastos por remuneraciones no sustentadas con planillas formales no se pueden deducir como tales?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	8	11,4	11,4	11,4
	En desacuerdo	27	38,6	38,6	50,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	28	40,0	40,0	90,0
	De acuerdo	6	8,6	8,6	98,6
	Totalmente de acuerdo	1	1,4	1,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Figura 34.

¿Los gastos por remuneraciones no sustentadas con planillas formales no se pueden deducir como tales?



La tabla 34 presenta que la mayoría de los empleados, un 50% (11.4% Totalmente en desacuerdo y 38.6% En desacuerdo), no está de acuerdo con la afirmación, lo que sugiere que creen que estos gastos podrían deducirse aún sin la sustentación formal. Un 40% se mantiene neutral, sin definir una posición clara. Por otro lado, solo un 10% (8.6% De acuerdo y 1.4% Totalmente de acuerdo) está de acuerdo, implicando que consideran que las remuneraciones no sustentadas formalmente no se pueden deducir. Estos resultados indican una falta de consenso o conocimiento claro sobre las normativas fiscales y contables relacionados con la deducción de gastos por remuneraciones, especialmente en lo que respecta a las prácticas informales.

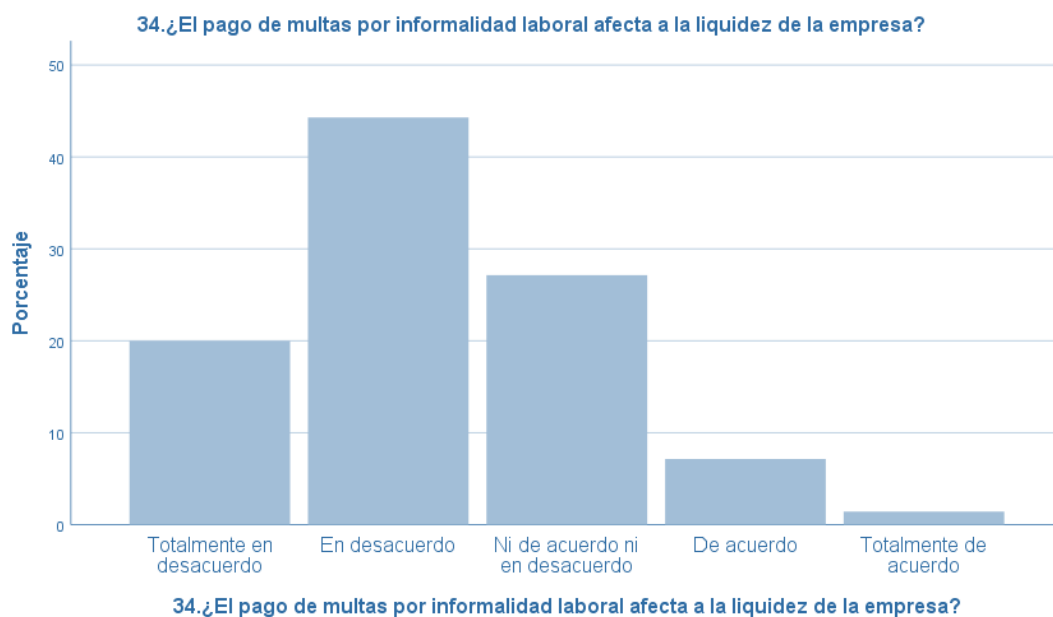
Tabla 35.

¿El pago de multas por informalidad laboral afecta a la liquidez de la empresa?

34. ¿El pago de multas por informalidad laboral afecta a la liquidez de la empresa?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Totalmente en desacuerdo	14	20,0	20,0	20,0
	En desacuerdo	31	44,3	44,3	64,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	19	27,1	27,1	91,4
	De acuerdo	5	7,1	7,1	98,6
	Totalmente de acuerdo	1	1,4	1,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Figura 35.

¿El pago de multas por informalidad laboral afecta a la liquidez de la empresa?



Descripción: La tabla 35 muestra que una mayoría de la muestra, el 64,3% (20,0% Totalmente en desacuerdo y 44,3% En desacuerdo), no considera que el pago de estas multas tenga un impacto significativo en la liquidez de la empresa. Por otro lado,

un 8,6% (7,1% De acuerdo y 1,4% Totalmente de acuerdo) sí cree que estas multas afectan la liquidez. Además, un 27,1% se mantiene neutral, sin una opinión definida. Estos resultados sugieren que, para la mayoría de los encuestados, las multas por informalidad laboral no se perciben como un factor que afecta de manera considerable la liquidez de la empresa.

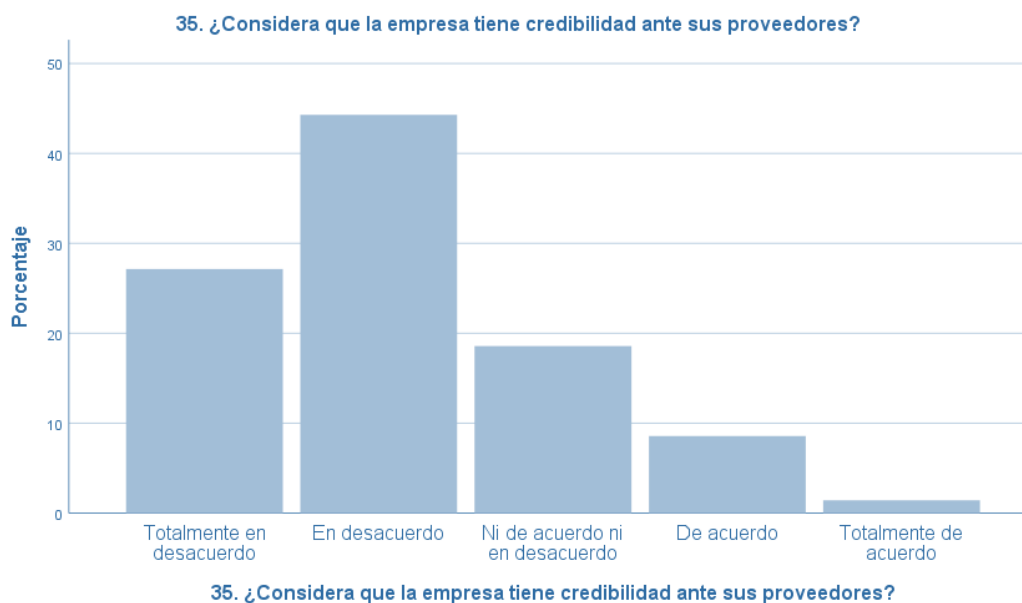
Tabla 36.

¿Considera que la empresa tiene credibilidad ante sus proveedores?

35. ¿Considera que la empresa tiene credibilidad ante sus proveedores?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Totalmente en desacuerdo	19	27,1	27,1	27,1
	En desacuerdo	31	44,3	44,3	71,4
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	18,6	18,6	90,0
	De acuerdo	6	8,6	8,6	98,6
	Totalmente de acuerdo	1	1,4	1,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Figura 36.

¿Considera que la empresa tiene credibilidad ante sus proveedores?



La tabla 36 refleja que la mayoría de los trabajadores, un 71,4% (27,1% Totalmente en desacuerdo y 44,3% En desacuerdo), no cree que la empresa posea credibilidad ante sus proveedores. Solo un 10% (8,6% De acuerdo y 1,4% Totalmente de acuerdo) opina que la empresa sí tiene credibilidad. Además, un 18,6% de los encuestados se mantiene neutral, sin una opinión definida al respecto. Estos resultados sugieren una percepción general negativa sobre la credibilidad de la empresa entre sus proveedores, lo que podría indicar problemas en la gestión de relaciones comerciales o en la reputación empresarial.

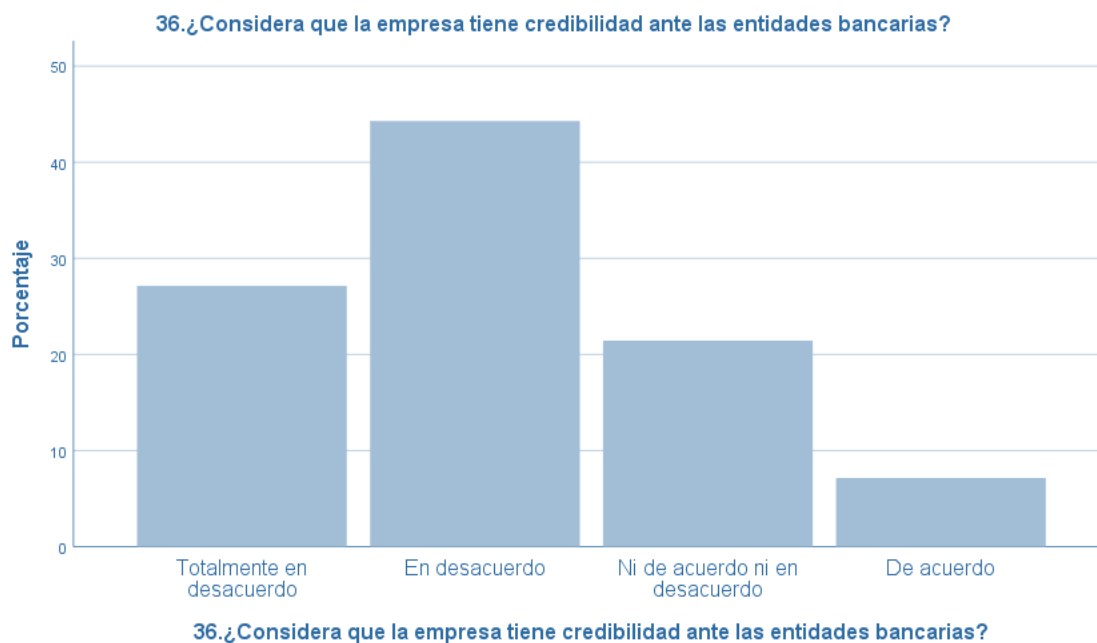
Tabla 37.

¿Considera que la empresa tiene credibilidad ante las entidades bancarias?

36. ¿Considera que la empresa tiene credibilidad ante las entidades bancarias?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Totalmente en desacuerdo	19	27,1	27,1	27,1
	En desacuerdo	31	44,3	44,3	71,4
Válid o	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	21,4	21,4	92,9
	De acuerdo	5	7,1	7,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Figura 37.

¿Considera que la empresa tiene credibilidad ante las entidades bancarias?



Descripción: La tabla 37 presenta que una mayoría de los trabajadores, el 71,4% (27,1% Totalmente en desacuerdo y 44,3% En desacuerdo), no cree que la empresa posea credibilidad ante estas entidades. Por otro lado, un pequeño porcentaje, 7,1%, está de acuerdo con que la empresa tiene crédito bancario. Además, un 21,4% de los encuestados se mantiene neutral, sin definir una postura clara sobre la autoridad de la empresa frente a las entidades bancarias. Estos resultados indican una percepción general negativa respecto a la credibilidad de la empresa en el ámbito financiero, lo que podría señalar problemas en la solvencia, la gestión financiera o la reputación empresarial.

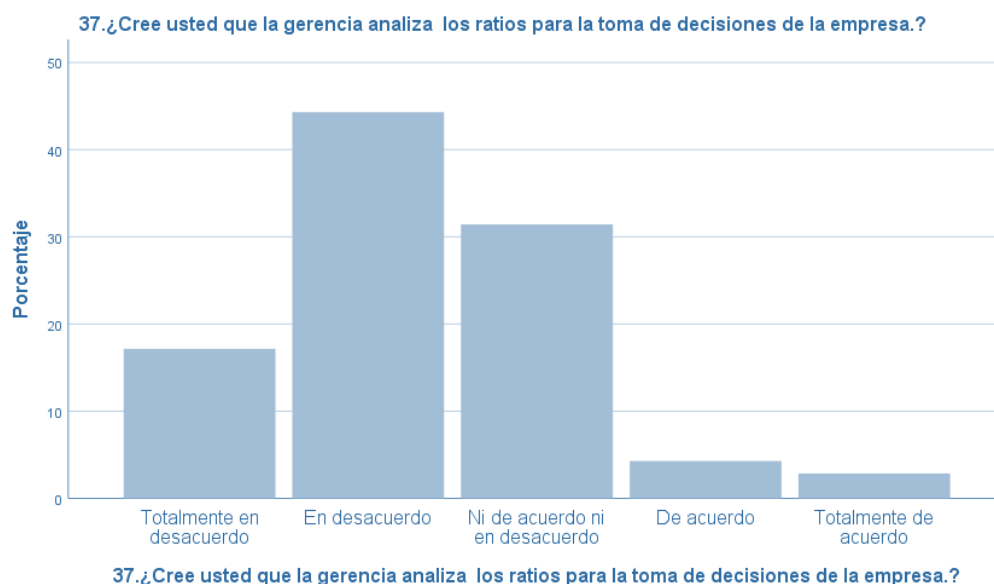
Tabla 38.

¿Cree usted que la gerencia analiza los ratios para la toma de decisiones de la empresa?

37. ¿Cree usted que la gerencia analiza los ratios para la toma de decisiones de la empresa.?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	12	17,1	17,1	17,1
En desacuerdo	31	44,3	44,3	61,4
Válid o Ni de acuerdo ni en desacuerdo	22	31,4	31,4	92,9
De acuerdo	3	4,3	4,3	97,1
Totalmente de acuerdo	2	2,9	2,9	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Figura 38.

¿Cree usted que la gerencia analiza los ratios para la toma de decisiones de la empresa?



La tabla 38 muestra que una mayoría de la muestra, el 61.4% (17.1% Totalmente en desacuerdo y 44.3% En desacuerdo), no cree que la gerencia utilice estos ratios en su proceso de toma de decisiones. Por otro lado, un 7.2% (4.3% De acuerdo y 2.9%

Totalmente de acuerdo) sí opina que los ratios son utilizados por la gerencia. Además, un 31,4% se mantiene neutral, sin una opinión definida sobre el uso de ratios financieros en la toma de decisiones empresariales. Estos resultados sugieren una percepción general de que la gerencia no se basa suficientemente en análisis financieros cuantitativos para sus decisiones, lo que podría indicar una brecha en el uso de herramientas analíticas o en la comunicación sobre cómo se toman las decisiones en la empresa.

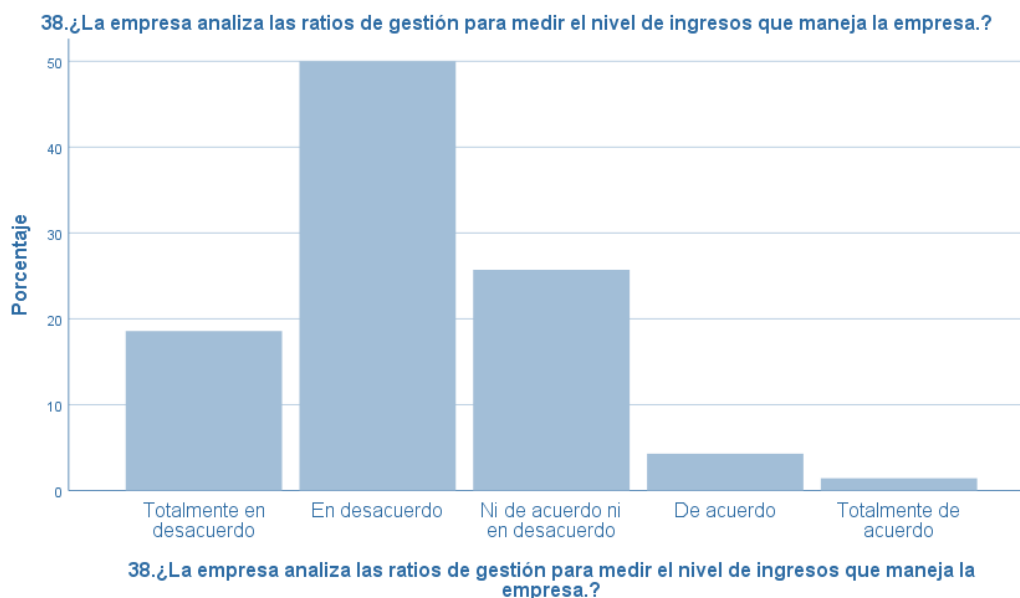
Tabla 39.

¿La empresa analiza los ratios de gestión para medir el nivel de ingresos que maneja la empresa?

38. ¿La empresa analiza los ratios de gestión para medir el nivel de ingresos que maneja la empresa?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Totalmente en desacuerdo	13	18,6	18,6	18,6
	En desacuerdo	35	50,0	50,0	68,6
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	25,7	25,7	94,3
	De acuerdo	3	4,3	4,3	98,6
	Totalmente de acuerdo	1	1,4	1,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Figura 39.

¿La empresa analiza las ratios de gestión para medir el nivel de ingresos que maneja la empresa?



La tabla 39 muestra que una mayoría de los trabajadores, el 68.6% (18.6% Totalmente en desacuerdo y 50.0% En desacuerdo), no cree que la empresa realice este tipo de análisis. Solo un 5,7% (4,3% De acuerdo y 1,4% Totalmente de acuerdo) piensa que sí se llevan a cabo análisis de ratios de gestión para medir los ingresos. Además, un 25,7% se mantiene neutral, sin una opinión clara al respecto. Estos resultados sugieren una percepción generalizada de que la empresa no se enfoca en el análisis detallado de ratios de gestión para entender su rendimiento en términos de ingresos.

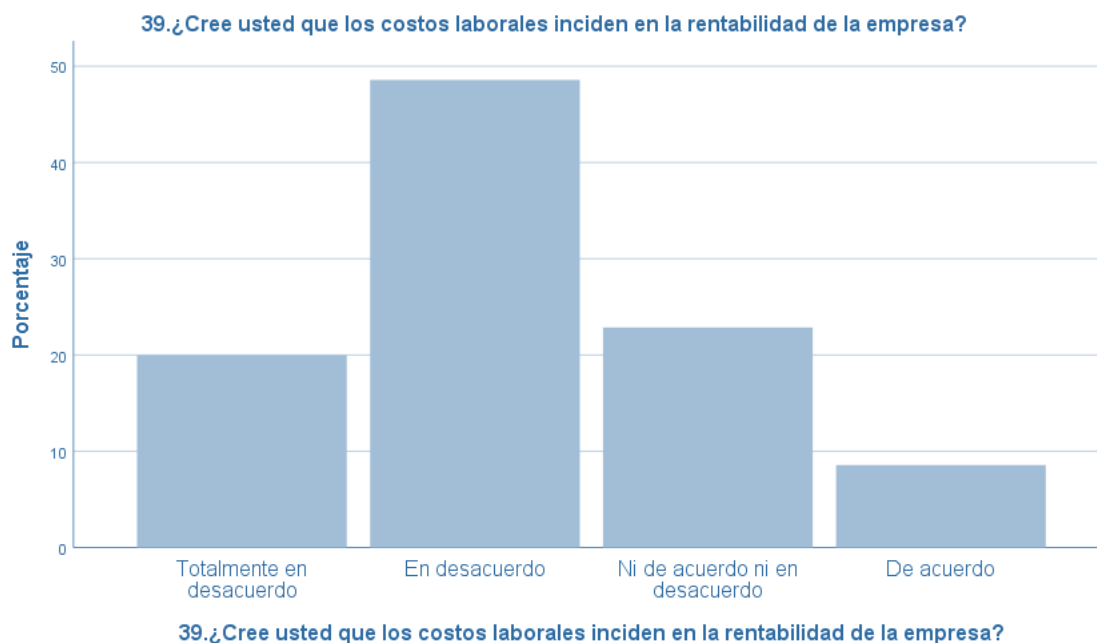
Tabla 40.

¿Cree usted que los costos laborales inciden en la rentabilidad de la empresa?

39. ¿Cree usted que los costos laborales inciden en la rentabilidad de la empresa?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	14	20,0	20,0	20,0
En desacuerdo	34	48,6	48,6	68,6
Válid o Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	22,9	22,9	91,4
De acuerdo	6	8,6	8,6	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Figura 40.

¿Cree usted que los costos laborales inciden en la rentabilidad de la empresa?



La tabla 40 muestra que una mayoría de la muestra, el 68,6% (20,0% Totalmente en desacuerdo y 48,6% En desacuerdo), no considera que los costos laborales tengan un impacto significativo en la rentabilidad de la empresa. Por otro lado, un 8,6% está de

acuerdo con que los costos laborales afectan la rentabilidad. Además, un 22,9% se mantiene neutral, sin una opinión clara sobre la relación entre costos laborales y rentabilidad. Estos resultados sugieren que, para la mayoría de los encuestados, los costos laborales no se perciben como un factor determinante en la rentabilidad de la empresa.

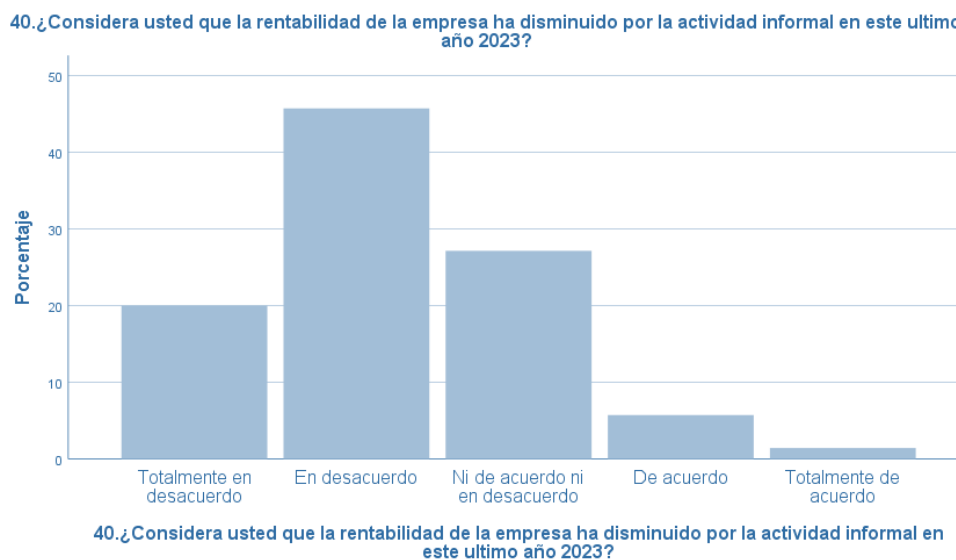
Tabla 41.

¿Considera usted que la rentabilidad de la empresa ha disminuido por la actividad informal en este último año 2023?

40. ¿Considera usted que la rentabilidad de la empresa ha disminuido por la actividad informal en este último año 2023?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Totalmente en desacuerdo	14	20,0	20,0
	En desacuerdo	32	45,7	65,7
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	19	27,1	92,9
	De acuerdo	4	5,7	98,6
	Totalmente de acuerdo	1	1,4	100,0
	Total	70	100,0	

Figura 41.

¿Considera usted que la rentabilidad de la empresa ha disminuido por la actividad informal en este último año 2023?



La tabla 41 refleja que una mayoría, el 65.7% (20.0% Totalmente en desacuerdo y 45.7% En desacuerdo), no cree que la actividad informal haya afectado negativamente la rentabilidad de la empresa. En contraste, un 7,1% (5,7% De acuerdo y 1,4% Totalmente de acuerdo) opina que la rentabilidad sí se ha visto afectada por esta causa. Además, un 27,1% de los encuestados no tiene una opinión clara sobre el tema, manteniéndose neutral. Estos resultados indican que la mayoría de los participantes no perciben una conexión directa entre la actividad informal y una disminución en la rentabilidad de la empresa en el último año.

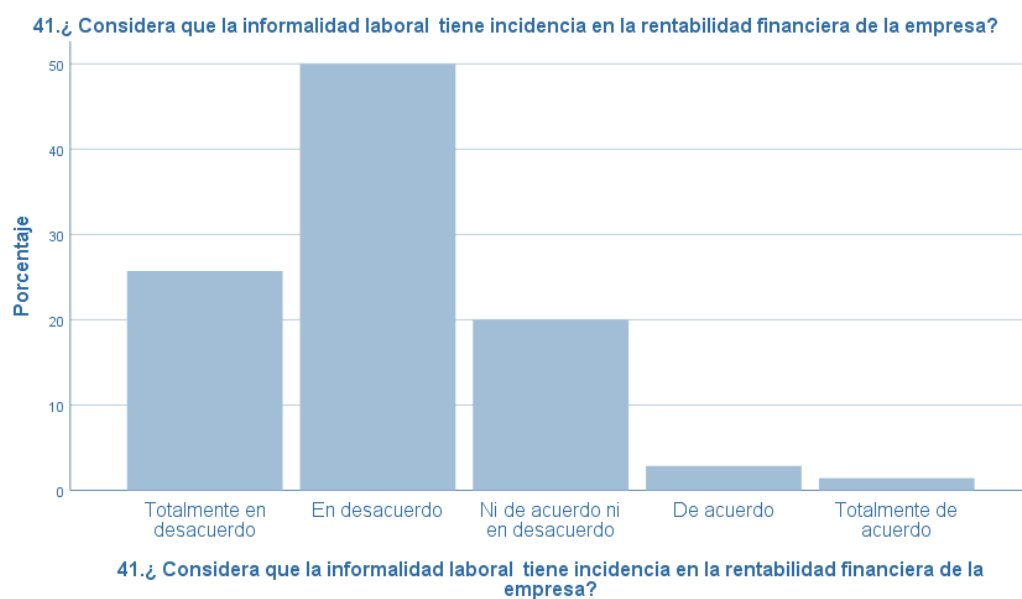
Tabla 42.

¿Considera que la informalidad laboral tiene incidencia en la rentabilidad financiera de la empresa?

41. ¿Considera que la informalidad laboral tiene incidencia en la rentabilidad financiera de la empresa?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	18	25,7	25,7	25,7
	En desacuerdo	35	50,0	50,0	75,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	20,0	20,0	95,7
	De acuerdo	2	2,9	2,9	98,6
	Totalmente de acuerdo	1	1,4	1,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Figura 42.

¿Considera que la informalidad laboral tiene incidencia en la rentabilidad financiera de la empresa?



Descripción: La tabla 42 muestra que una mayoría significativa de los empleados, el 75.7% (25.7% Totalmente en desacuerdo y 50.0% En desacuerdo), no cree que la informalidad laboral afecte la rentabilidad financiera de la empresa. Por otro lado, solo un 4,3% (2,9% De acuerdo y 1,4% Totalmente de acuerdo) opina que sí existe tal incidencia. Además, un 20.0% se mantiene neutral, sin una opinión definida sobre la relación entre la informalidad laboral y la rentabilidad financiera. Estos resultados sugieren que, para la mayoría de los encuestados, la informalidad laboral no se percibe como un factor que influye directamente en la rentabilidad financiera de la empresa.

2. Análisis de resultados

2.1. Prueba de hipótesis general

Ho: La informalidad del régimen laboral no incide en la rentabilidad de la empresa consultora de ingeniería geológica – Lima, periodo 2023.

H1: La informalidad del régimen laboral incide en la rentabilidad de la empresa consultora de ingeniería geológica – Lima, periodo 2023.

Prueba estadística: Chi-cuadrado de asociación Person

Tabla 43.

Contrastación de la hipótesis general

Tabla cruzada INFORMALIDAD LABORAL*RENTABILIDAD						
			RENTABILIDAD			Total
			Deficiente	Regular	Eficiente	
INFORMALIDAD_LABOR AL	Deficiente	Recuento	26	13	0	39
		% del total	37,1%	18,6%	0,0%	55,7%
	Regular	Recuento	8	22	0	30
		% del total	11,4%	31,4%	0,0%	42,9%
	Eficiente	Recuento	0	0	1	1
		% del total	0,0%	0,0%	1,4%	1,4%
Total		Recuento	34	35	1	70
		% del total	48,6%	50,0%	1,4%	100,0%

Los datos indican una compensación clara entre la informalidad laboral y la rentabilidad de la empresa. Predominan los casos de rentabilidad deficiente o regular con el 48.6% y 50% respectivamente, y están asociados a niveles de informalidad laboral deficiente o regular con el 55.7% y el 42.9%. La rentabilidad eficiente es casi inexistente en el contexto de informalidad laboral.

Tabla 44.*Prueba chi-cuadrado hipótesis general*

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	81,012 ^a	4	,000

El estadístico de la prueba chi cuadrado es 81.012 con 4 grados de libertad y una significación asintótica de 0.00, que es menor que el nivel de significación de la prueba ((alfa) = 0.05), lo que conduce a rechazar la hipótesis nula, concluyendo que la informalidad del régimen laboral incide en la rentabilidad de la empresa consultora de ingeniería geológica – Lima, periodo 2023.

2.2. Prueba de hipótesis del objetivo 1

Ho: La informalidad del régimen laboral no incide en la rentabilidad financiera de la empresa consultora de ingeniería geológica – Lima, periodo 2023.

H1: La informalidad del régimen laboral incide en la rentabilidad financiera de la empresa consultora de ingeniería geológica – Lima, periodo 2023.

Prueba estadística: Chi-cuadrado de asociación Pearson.

Tabla 45.*Contrastación de la hipótesis específica 1.*

Tabla cruzada INFORMALIDAD_LABORAL*RENTABILIDAD_FINANCIERA						
			<u>RENTABILIDAD_FINANCIERA</u>			Total
			Deficiente	Regular	Eficiente	
INFORMALIDAD _LABORAL	Deficiente	Recuento	30	9	0	39
		% del total	42,9%	12,9%	0,0%	55,7%
	Regular	Recuento	10	20	0	30
		% del total	14,3%	28,6%	0,0%	42,9%
	Eficiente	Recuento	0	0	1	1
		% del total	0,0%	0,0%	1,4%	1,4%
Total		Recuento	40	29	1	70
		% del total	57,1%	41,4%	1,4%	100,0%

Los datos indican una compensación clara entre la informalidad laboral y la rentabilidad financiera de la empresa. Predominan los casos de rentabilidad deficiente o regular con el 55.7% y 42.9% respectivamente, y están asociados a niveles de informalidad laboral deficiente o regular con el 57.1% y el 41.4%. La rentabilidad eficiente es casi inexistente en el contexto de informalidad laboral.

Tabla 46.*Prueba chi-cuadrado hipótesis específica 1.*

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	83,415 ^a	4	,000

El estadístico de la prueba chi cuadrado es 83.415 con 4 grados de libertad y una significación asintótica de 0.00, que es menor que el nivel de significación de la prueba ((alfa) = 0.05), lo que conduce a rechazar la hipótesis nula, concluyendo que la

informalidad del régimen laboral incide en la rentabilidad financiera de la empresa consultora de ingeniería geológica – Lima, periodo 2023.

2.3. Prueba de hipótesis del objetivo 2

Tabla 47.

Contrastación de la hipótesis específica 2.

Tabla cruzada INFORMALIDAD_LABORAL*RENTABILIDAD_ECONÓMICA						
			RENTABILIDAD_ECONÓMICA			Total
			Deficiente	Regular	Eficiente	
INFORMALIDA D_LABORAL	Deficiente	Recuento	24	14	1	39
		% del total	34,3%	20,0%	1,4%	55,7%
	Regular	Recuento	5	25	0	30
		% del total	7,1%	35,7%	0,0%	42,9%
	Eficiente	Recuento	0	0	1	1
		% del total	0,0%	0,0%	1,4%	1,4%
Total	Recuento	29	39	2	70	
	% del total	41,4%	55,7%	2,9%	100,0%	

Los datos indican una compensación clara entre la informalidad laboral y la rentabilidad financiera de la empresa. Predominan los casos de rentabilidad deficiente o regular con el 55.7% y 42.9% respectivamente, y están asociados a niveles de informalidad laboral deficiente o regular con el 41.4% y el 55.7%. La rentabilidad eficiente es casi inexistente en el contexto de informalidad laboral.

Tabla 48.

Prueba chi-cuadrado hipótesis específica 2.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	49,972 ^a	4	,000

El estadístico de la prueba chi cuadrado es 49.972 con 4 grados de libertad y una significación asintótica de 0.00, que es menor que el nivel de significación de la prueba ((alfa) = 0.05), lo que conduce a rechazar la hipótesis nula, concluyendo que la informalidad del régimen laboral incide en la rentabilidad económica de la empresa consultora de ingeniería geológica – Lima, periodo 2023.

3. Discusión de resultados

En la presente tesis se encontró relación entre las variables utilizadas, además se evidenció también incidencia de la informalidad laboral en la rentabilidad en la empresa consultora de ingeniería geológica. Adicionalmente se observó la relación entre la informalidad y la rentabilidad financiera como también la relación entre la informalidad laboral y la rentabilidad económica.

Los resultados de la tesis concuerdan con el trabajo de investigación de Álvarez y Gómez (2020), que llevaron a cabo una investigación titulada La informalidad laboral en el régimen laboral especial en las empresas textiles de la urbanización Zárate San Juan de Lurigancho – Lima, 2018, donde evidencian que la informalidad laboral afecta los resultados de la empresa, y concluyen que la informalidad laboral tiene un alto impacto dentro de los costos de la empresa. Por otro lado, en el siguiente trabajo de investigación de Quispe Huamani, (2021) quien desarrolló su tesis titulada La informalidad del régimen laboral y la rentabilidad en una empresa privada de transporte urbano en la ciudad de Lima periodo 2019, se determina que existe relación entre las variables informalidad laboral y rentabilidad, el autor concluye de la misma manera que la informalidad laboral si influye en la rentabilidad de la empresa.

Por otro lado, este trabajo de investigación coincide con el antecedente de Kafouros et al. (2022), en trabajo de investigación How do formal and informal

institutions influence firm profitability in emerging countries, menciona que existe relación e incidencia entre la informalidad y la rentabilidad, donde concluyen que las instituciones formales e informales influyen significativamente en la rentabilidad de las empresas.

CAPÍTULO VI:

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1. Conclusiones

- Se concluye que la informalidad laboral incide en la rentabilidad de la empresa prestadora de servicios geológicos. Pues los análisis que se realizan en los estados financieros y de los ratios, y el comparativo de los estados financieros con el ajustado aplicando la formalización, refleja una variación. Si bien en cierto la rentabilidad disminuye, pero la transparencia dentro de los estados financieros de una empresa es primordial, ya que los directores y/o gerentes pueden tomar decisiones frente a la realidad de la empresa, por otra parte, la empresa no corre el riesgo ante una revisión de la SUNAT, SUNAFIL o el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Como segunda conclusión se ha determinado que la informalidad laboral incide en la rentabilidad financiera de la empresa prestadora de servicios geológicos. Si bien es cierto los costos del personal aumentan, por ende disminuye la utilidad, pero la seguridad, estabilidad y beneficios que se les brinda a los trabajadores motiva para mayor productividad en ellos, permitiendo así generar más proyectos en el año, por ende, mayor ingreso en las ventas, esto se verá reflejado en la rotación de activos.
- Adicionalmente se concluye que la informalidad disminuye los costos en la empresa, pero esta aumenta el riesgo no solo ante futuras fiscalizaciones, si no también ante cualquier tipo de accidente que pueda ocurrir con los trabajadores que no se encuentran dentro de planilla.

2. Recomendaciones

- Tomando como ejemplo el caso práctico de la formalización de los trabajadores, se recomienda a la empresa optar por el registro de ellos en planilla, de esta manera se fideliza al trabajador, se sincera los estados financieros para mejores decisiones, se previene ante cualquier fiscalización, y adicionalmente se motiva y aumenta la productividad de nuestro personal al sentirse respaldados los trabajadores y su familia por la empresa.
- Se recomienda implementar una política de control de manera interna en diferentes áreas, primordialmente en el área de recursos humanos, para fomentar la formalización de los trabajadores, ya que en el giro de negocio que se encuentra esta empresa, los trabajadores tienen un alto riesgo frente a los trabajos realizados por proyecto; en este caso el riesgo no solo es para el trabajador sino también para la empresa.
- Se recomienda a los gerentes y/o a la dirección de la empresa evaluar periódicamente la situación económico-financiera de la empresa lo que permitirá identificar y corregir la gestión en forma sostenible.

REFERENCIAS

- Álvarez, E., & Gómez, V. (2020). *La informalidad laboral y el régimen laboral especial en las empresas textiles de la urbanización Zárate, San Juan de Lurigancho – Lima, 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada Telesup]. Repositorio institucional de la Universidad Privada Telesup. <https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/1210>
- Belapatiño, V., Grippa, F., & Perea, H. (2017). *Perú: Informalidad laboral y algunas propuestas para reducirla*. Observatorio Económico Perú. <https://www.bbvaesearch.com/wp-content/uploads/2017/01/Observatorio-informalidad-laboral1.pdf>
- Bourguignon, F. (1979). Pobreza y dualismo en el sector urbano de las economías en desarrollo: El caso de Colombia. *Revista Desarrollo y Sociedad*, 1(1), 39–72. <https://doi.org/10.13043/dys.1.2>
- Cabanellas de Torres, G. (2001). *Diccionario de derecho laboral*. Heliasta.
- Castellares, R., & Ghurra, D. (2020). Impacto de la Ley de Promoción Agraria en la formalidad laboral. *Revista Moneda*, (181), 32-36. <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Moneda/moneda-181/moneda-181-06.pdf>
- Castrillón, C., Gómez, W., & Montoya, J. (2021). *Revisión de la modelación macroeconómica de la informalidad* [Documento de trabajo]. Alianza EFI. <https://econpapers.repec.org/paper/col000561/020040.htm>
- Céspedes Reynaga, N. (2020). Informalidad, productividad y flexibilidad laboral. *Revista de Análisis Económico y Financiero*, 2(2), 34-42. <https://doi.org/10.24265/raef.2020.v3n2.27>

Colombo, E., Menna, L., & Tirelli, P. (2019). Informality and the labor market effects of financial crises. *World Development*, 119, 1-22.
<https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2019.03.001>

Congreso de la República del Perú. (2007) *Los contratos sujetos a modalidad y su tiempo máximo de renovación*.
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/A034FC08187D9DE1052583400075137F/\\$FILE/file.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/A034FC08187D9DE1052583400075137F/$FILE/file.pdf)

Córdova, F. (2016). *Administración financiera*. McGraw-Hill Education.

Decreto Supremo N.º 061-2002-PCM. Que autoriza la transferencia de acciones de la serie especial creada en virtud a la Ley N.º 26844 de empresas de energía eléctrica incluidas en proceso de promoción de la inversión privada. 9 de abril de 2002.

Decreto Supremo N.º 007-2002-TR. Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, modificado por la Ley N.º 27671. 3 de julio de 2002.

Decreto Supremo N.º 018-2007-TR. Que establece las disposiciones relativas al uso del documento denominado “Planilla Electrónica”. 27 de agosto de 2007.

Decreto Supremo N.º 002-2019-TR. Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N.º 1405, Decreto Legislativo que establece regulaciones para que el disfrute del descanso vacacional remunerado favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar, para el sector privado. 4 de febrero de 2019.

Decreto Supremo N.º 03-2022-MIDIS. Que aprueba el reglamento para el otorgamiento del subsidio monetario individual a favor de personas mayores de edad en

situación de vulnerabilidad económica por efectos del incremento de precios de los alimentos autorizado mediante el artículo 22 de la Ley N.º 31538. 8 de setiembre de 2022.

Decreto Legislativo N.º 1405. Que establece regulaciones para que el disfrute del descanso vacacional remunerado favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar. 11 de setiembre de 2018.

Dix-Carneiro, R., Goldberg, P., Meghir, C., & Ulyssea, G. (2021). *Trade and informality in the presence of labor market frictions and regulations*. NBER Working Paper. <https://www.nber.org/papers/w28391>

Doeringer, P. B., & Piore, M. J. (1975). *La teoría de la estratificación del mercado de trabajo*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Doeringer, P. B., & Piore, M. J. (1985) [1971]. *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Esquivel, R., Bello, J., & Ormaza, M. (2019). El comercio informal y su influencia en los emprendedores de la Universidad Técnica de Manabí. *Revista ECA Sinergia*, 10(3), 7-13. https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v10i3.1487

Fields, G. S. (1990). *Labour market modelling and the urban informal sector: Theory and evidence*. Cornell University. <https://core.ac.uk/download/pdf/5131061.pdf>

Fundación IFRS. (2010). *Norma Internacional de Contabilidad 1. Presentación de estados financieros*. IFRS Foundation.

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2840887/NIC%201%202021.pdf?v=1645277579>

Gestión. (2019, 15 de mayo). *INEI: Empleo informal en el país sigue creciendo más que el formal*. <https://gestion.pe/economia/inei-informal-pais-sigue-creciendo-formal-266936-noticia/>

Goetz, J. (2022). What do we know about rural and informal non-farming labour? Evidence from a mixed methods study of artisanal and small-scale mining in Northwest Tanzania. *World Development*, 158. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2022.106012>

Harris, J. R., & Todaro, M. P. (1970). Migration, Unemployment and Development: a Two-Sector Analysis. *American Economic Review*, 60(1), 126-142. <https://www.aeaweb.org/aer/top20/60.1.126-142.pdf>

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill.

Islam, A., & Amin, M. (2023). The gender labor productivity gap across informal firms. *World Development*, 167. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2023.106229>

Jiménez Muñoz, M. J. (2019). *Análisis de la remuneración mínima vital y su incidencia en la inflación en el Perú, periodo 2001-2016* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39491/Jimenez_MJ.pdf?sequence=1

- Jhadi, M., Vilantika, E., Hashemi, S., Arifin, Z., Bachitiar, Y., & Sholichah, F. (2021). The effect of liquidity, leverage, and profitability on firm value: empiric evidence from Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economic and Business*, 8(3), 423-431.
<https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no3.0423>
- Kafouros, M., Prasa, S., Aliyev, M., & Kai Ming, A. (2022). How do formal and informal institutions influence firm profitability in emerging countries? *Journal of International Management*, 28(1), 23-39.
<https://doi.org/10.1016/j.intman.2021.100890>
- Kazekami, S. (2020). Mechanisms to improve labor productivity by performing telework. *Telecommunications Policy*, 44(2), 1-15.
<https://doi.org/10.1016/j.telpol.2019.101868>
- Kus, B. (2014). The informal road to markets: Neoliberal reforms, private entrepreneurship and the informal economy in Turkey. *International Journal of Social Economics*, 41(4), 278-293.
<https://doi.org/10.1108/IJSE-11-2012-0209>
- Lavado, P., & Yamada, G. (2021). Empleo e informalidad laboral en la nueva normalidad. *Proyecto Perú Debate 2021: propuestas hacia un mejor gobierno*. Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico.
https://cies.org.pe/wp-content/uploads/2021/04/15._dp_empleo.pdf
- Leonard, M. (2000). Coping strategies in developed and developing societies: the workings of the informal economy. *Journal of International Development: The Journal of the Development Studies Association*, 12(8), 1069–1085.
<https://doi.org/10.1002/jid.696>

- Lewis, W. (1954). Economic development with unlimited supplies of labour. *The Manchester School*, 22(2), 139-199. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9957.1954.tb00021.x>
- Lewis, W. (2013). *Theory of economic growth*. Routledge.
- Ley N.º 24829. Que crea la Superintendencia Nacional de Aduanas como institución pública descentralizada del sector de Economía y Finanzas. 7 de junio de 1988.
- Ley N.º 25129. Ley que regula la asignación familiar. 4 de diciembre de 1989.
- Ley N.º 27658. Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado. 29 de enero de 2002.
- Leyva, G., & Urrutia, C. (2020). Informality, labor regulation, and the business cycle. *Journal of International Economics*, 126. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0022199620300568?via%3Dihub>
- Loayza, N. (1997). *The Economics an Increase in the Size of the Informal Sector Hurts Growth of the Informal Sector. A simple model and some empirical evidence from Latin America* (The World Bank Policy Research Department N.º 1727). Banco Mundial.
- Loayza, N. (2020). Crecimiento económico: una aproximación conceptual y una aplicación al Perú. En N. Céspedes, N. Loayza & N. Ramírez (Eds.), *Crecimiento económico en el Perú: causas y consecuencias* (pp. 153-173). <https://acortar.link/p4LMQ6>
- Loayza, N., & Rigolini, J. (2006). *Informality Trends and Cycles* (The World Bank Policy Research Department N.º 4078). Banco Mundial.

- Maloney, W. (1998). *The Structure of Labor Markets in Developing Countries. Time Series Evidence on Competing Views* (The World Bank Policy Research Department N.º 1940). Banco Mundial.
- Maloney, W. (2004). Informality revisited. *World development*, 32(7), 1159–1178. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2004.01.008>
- Maloney, W., & Levenson A. (1998). *The informal sector, firm dynamics, and institutional participation, Research Working Paper*. The World Bank.
- Mankiw, N. (2016). *Principles of economics*. Cengage Learning.
- McConnell, C. & Brue, S. (1997). *Economía laboral*. McGraw Hill.
- Melgarejo, E. (2019). *Informalidad comercial en la rentabilidad financiera del mercado mayorista Fevacel, en el distrito Independencia, en el año 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/40591>
- Méndez, R., Gallegos, N., & Reyes, M. (2020). Empleo y derecho laboral en tiempos de pandemia, Perú, 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1497-1509. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.156
- Organización Internacional del Trabajo. (2018). *La economía informal emplea más de 60 por ciento de la población activa en el mundo, según la OIT* [Comunicado de prensa]. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_627202/lang-es/index.htm
- Pérez Porto, J., & Merino, M. (2012). *Derecho laboral*. Definición. Consultado 15 de diciembre de 2023 en <https://definicion.de/derecho-laboral/>

- Piore, M. J. (1975). Notes for a theory of labor market stratification. En R. Edwards, M. Reich & D. Gordon (Eds.), *Labor Market Segmentation*, (pp. 125–150).
- Piore, M. J. (1980). Dualism as a response to flux and uncertainty. En M. J. Piore & S. Berger (Eds.), *Dualism and Discontinuity in Industrial Societies* (pp. 23–54).
- Portes, A., (1995). *En torno a la informalidad: ensayos sobre teoría y medición de la economía no regulada*. Miguel A. Porrúa.
- Quispe Huamani, Z. F. (2021). La informalidad del régimen laboral y la rentabilidad en una empresa privada de transporte urbano en la ciudad de lima periodo 2019 [Tesis de licenciatura, Universidad Ricardo Palma]. Repositorio institucional de la Universidad Ricardo Palma. <https://hdl.handle.net/20.500.14138/4736>
- Reschiwati, R., Syahdina, A., & Handayani, S. (2020). Effect of liquidity, profitability, and size of companies on firm value. *Praxis Latinoamericana*, 25(6), 324-331. <https://www.redalyc.org/journal/279/27964115031/27964115031.pdf>
- Salinero, B. (2015). *Informalidad laboral: concepto y mediciones Perú*. https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-109350_recurso_1.pdf
- Schneider, F., & Enste, D. (2000). Shadow Economies: Size, Causes, and Consequences. *Journal of Economic Literature*, 38(1), 77-114. <http://www.jstor.org/stable/2565360>
- Taubman, P., & Wachter, M. (1986). Segmented labour markets. En O. Ashenfelter y R. Layard (Eds.), *Handbook of Labour Economics, Amsterdam, North-Holland* (pp. 1183–1217).
- Tokman, V. E., & Klein, E. (Coords.) (1996). *Regulation and the informal economy: microenterprises in Chile, Ecuador and Jamaica*. Boulder, Lynne Rienner.

- Tenorio, D. (2020). El empleo informal en el Perú: Una breve caracterización 2007-2018. *Pensamiento Crítico*, 25(1), 51-75.
<http://dx.doi.org/10.15381/pc.v25i1.18477>
- Ulysea, G. (2020). Informality: Causes and consequences for development. *Annual Review of Economics*, 12, 525-546.
<https://www.annualreviews.org/doi/pdf/10.1146/annurev-economics-082119-121914>
- Van Horne, J., & Wachowicz, J. (2010). *Fundamentos de Administración Financiera*. Pearson.
<https://fad.unsa.edu.pe/bancayseguros/wp-content/uploads/sites/4/2019/03/fundamentos-de-administracion-financiera-13-van-horne.pdf>
- Varela Llamas, R., & Retamoza Yocupicio, R. (2023). Informalidad laboral, crecimiento económico y gasto público en México 2005-2019. *Ensayos Revista de Economía*, 42(1), 57-82. <https://doi.org/10.29105/ensayos42.1-3>
- Vásquez Cordano, A. L. (2023). *Competencia en el mercado de los fondos privados de pensiones en el Perú y efectos de la informalidad laboral*. Universidad Adolfo Ibáñez; Centro Competencia. <https://acortar.link/cncEET>

APÉNDICE

1: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario

UNIVERSIDAD RICARDO PALMA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS



LA INFORMALIDAD DEL REGIMEN LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA RENTABILIDAD DE UNA EMPRESA CONSULTORA DE INGENIERIA GEOLOGICA - LIMA, PERIODO 2023

Esta encuesta se realiza como parte de un trabajo de investigación sobre la Informalidad Laboral y su Incidencia en la Rentabilidad de una Empresa. Se agradece de antemano el tiempo dedicado para contestar cada pregunta.

1	2	3	4	5
TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

N°	CUESTIONARIO	1	2	3	4	5
1	¿Conoce usted sus derechos laborales?					
2	¿Opina que su empleador cumple con respetar sus derechos laborales?					
3	¿El personal de la empresa labora en jornada laboral de 8 horas?					
4	¿Cree que todos los empleados de la empresa están debidamente inscritos en planilla?					
5	¿Ha experimentado alguna vez vulneración de sus derechos laborales?					
6	¿Conoce usted los sistemas de pensiones públicos ONP y privado AFP?					
7	La empresa tiene una política salarial					
	Beneficios Laborales					
8	¿Siente que su salario refleja adecuadamente el esfuerzo y trabajo que realiza en la empresa?					
9	¿Considera importante que todos los trabajadores de la empresa tengan acceso a servicios de salud?					
10	¿Estaría de acuerdo en que se deduzca un porcentaje de su sueldo para contribuir al Sistema Integral de Salud (SIS)?					
11	¿Ofrece la empresa alguna compensación adicional o días de descanso pagados en caso de enfermedad?					
12	¿Piensa que es esencial buscar empleo donde se le compense en planilla por el tiempo trabajado?					
13	¿Opina que es importante tener una reserva económica en caso de ser despedido?					
14	¿Considera usted que en la empresa se cumple con las leyes laborales y se reconoce todos los beneficios de los trabajadores?					
	Entidades Fiscalizadoras					
15	¿Opina que los costos laborales elevados resultan excesivamente costosos para la empresa?					
16	¿Piensa que la informalidad laboral surge como consecuencia de los altos costos asociados al empleo formal?					

Cuestionario
UNIVERSIDAD RICARDO PALMA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS



**LA INFORMALIDAD DEL REGIMEN LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA RENTABILIDAD DE UNA
 EMPRESA CONSULTORA DE INGENIERIA GEOLOGICA - LIMA, PERIODO 2023**

17	¿Está al tanto de que una fiscalización laboral insuficiente reduce las posibilidades de sancionar a quienes incumplen las normativas?					
18	¿Cree que la empresa lleva a cabo una fiscalización laboral interna poco rigurosa?					
19	¿Las personas que brindan servicios emiten recibo por honorarios a la empresa?					
20	¿La empresa paga y declara los tributos relacionados con el personal?					
21	¿Sabe usted si la empresa tiene una política de seguridad y salud en el trabajo.?					
22	Dispone la empresa de un protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual					
23	La empresa realiza capacitaciones para prevenir el acoso sexual					
24	La empresa conoce las normas ambientales de su actividad					
25	La empresa cumple con las normas ambientales de su actividad					
26	¿La empresa cuentan con procedimientos para la recopilacion de datos personales.?					
	Rentabilidad					
27	¿Considera usted que el autoempleo afecta la rentabilidad de la empresa?					
28	¿Cree usted que el personal independiente se identifica con los objetivos de la empresa?					
29	Usted cree que la informalidad influye en la falta de empleo					
30	¿Considera usted que la empresa con personal informal es solvente económicamente?					
31	Considera Ud., que la informalidad laboral afecta el patrimonio de la empresa					
32	¿La informalidad genera mayores gastos como multas a la empresa?					
33	¿Los gastos por remuneraciones no sustentadas con planillas formales no se pueden deducir como tales?					
34	¿El pago de multas por informalidad laboral afecta a la liquidez de la empresa?					
35	Considera que la empresa tiene credibilidad ante sus proveedores.					
36	Considera que la empresa tiene credibilidad ante las entidades bancarias.					
37	¿Cree usted que la gerencia analiza los ratios para la toma de decisiones de la empresa.?					
38	La empresa analiza las ratios de gestión para medir el nivel de ingresos que maneja la empresa.					

Cuestionario
UNIVERSIDAD RICARDO PALMA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS



**LA INFORMALIDAD DEL REGIMEN LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA RENTABILIDAD DE UNA
 EMPRESA CONSULTORA DE INGENIERIA GEOLOGICA - LIMA, PERIODO 2023**

39	¿Cree usted que los costos laborales inciden en la rentabilidad de la empresa?					
40	¿Considera usted que la rentabilidad de la empresa ha disminuido por la actividad informal en este ultimo año 2023?					
41	Considera que la informalidad laboral tiene incidencia en la rentabilidad financiera de la empresa?					

2. Validación de las Encuestas

Cuestionario

UNIVERSIDAD RICARDO PALMA
 FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS EMPRESARIALES
 ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS



LA INFORMALIDAD DEL REGIMEN LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA RENTABILIDAD DE UNA
 EMPRESA CONSULTORA DE INGENIERIA GEOLOGICA - LIMA, PERIODO 2023

Esta encuesta se realiza como parte de un trabajo de investigación sobre la Informalidad Laboral y su Incidencia en la Rentabilidad de una Empresa. Se agradece de antemano el tiempo dedicado para contestar cada pregunta.

1	2	3	4	5
TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

N°	CUESTIONARIO	1	2	3	4	5
1	¿Conoce usted sus derechos laborales?					
2	¿Opina que su empleador cumple con respetar sus derechos laborales?					
3	¿El personal de la empresa labora en jornada laboral de 8 horas?					
4	¿Cree que todos los empleados de la empresa están debidamente inscritos en planilla?					
5	¿Ha experimentado alguna vez vulneración de sus derechos laborales?					
6	¿Conoce usted los sistemas de pensiones públicos ONP y privado AFP?					
7	La empresa tiene una política salarial					
	Beneficios Laborales					
8	¿Siente que su salario refleja adecuadamente el esfuerzo y trabajo que realiza en la empresa?					
9	¿Considera importante que todos los trabajadores de la empresa tengan acceso a servicios de salud?					
10	¿Estaría de acuerdo en que se deduzca un porcentaje de su sueldo para contribuir al Sistema Integral de Salud (SIS)?					
11	¿Ofrece la empresa alguna compensación adicional o días de descanso pagados en caso de enfermedad?					
12	¿Piensa que es esencial buscar empleo donde se le compense en planilla por el tiempo trabajado?					
13	¿Opina que es importante tener una reserva económica en caso de ser despedido?					
14	¿Considera usted que en la empresa se cumple con las leyes laborales y se reconoce todos los beneficios de los trabajadores?					
	Entidades Fiscalizadoras					
15	¿Opina que los costos laborales elevados resultan excesivamente costosos para la empresa?					
16	¿Piensa que la informalidad laboral surge como consecuencia de los altos costos asociados al empleo formal?					

Cuestionario
 UNIVERSIDAD RICARDO PALMA
 FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS EMPRESARIALES
 ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS



LA INFORMALIDAD DEL REGIMEN LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA RENTABILIDAD DE UNA
 EMPRESA CONSULTORA DE INGENIERIA GEOLOGICA - LIMA, PERIODO 2023

17	¿Está al tanto de que una fiscalización laboral insuficiente reduce las posibilidades de sancionar a quienes incumplen las normativas?					
18	¿Cree que la empresa lleva a cabo una fiscalización laboral interna poco rigurosa?					
19	¿Las personas que brindan servicios emiten recibo por honorarios a la empresa?					
20	¿La empresa paga y declara los tributos relacionados con el personal?					
21	¿Sabe usted si la empresa tiene una política de seguridad y salud en el trabajo.?					
22	Dispone la empresa de un protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual					
23	La empresa realiza capacitaciones para prevenir el acoso sexual					
24	La empresa conoce las normas ambientales de su actividad					
25	La empresa cumple con las normas ambientales de su actividad					
26	¿La empresa cuentan con procedimientos para la recopilacion de datos personales.?					
	Rentabilidad					
27	¿Considera usted que el autoempleo afecta la rentabilidad de la empresa?					
28	¿Cree usted que el personal independiente se identifica con los objetivos de la empresa?					
29	Usted cree que la informalidad influye en la falta de empleo					
30	¿Considera usted que la empresa con personal informal es solvente económicamente?					
31	Considera Ud., que la informalidad laboral afecta el patrimonio de la empresa					
32	¿La informalidad genera mayores gastos como multas a la empresa?					
33	¿Los gastos por remuneraciones no sustentadas con planillas formales no se pueden deducir como tales?					
34	¿El pago de multas por informalidad laboral afecta a la liquidez de la empresa?					
35	Considera que la empresa tiene credibilidad ante sus proveedores.					
36	Considera que la empresa tiene credibilidad ante las entidades bancarias.					
37	¿Cree usted que la gerencia analiza los ratios para la toma de decisiones de la empresa.?					
38	La empresa analiza las ratios de gestión para medir el nivel de ingresos que maneja la empresa.					

Cuestionario
UNIVERSIDAD RICARDO PALMA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS



**LA INFORMALIDAD DEL REGIMEN LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA RENTABILIDAD DE UNA
 EMPRESA CONSULTORA DE INGENIERIA GEOLOGICA - LIMA, PERIODO 2023**

39	¿Cree usted que los costos laborales inciden en la rentabilidad de la empresa?					
40	¿Considera usted que la rentabilidad de la empresa ha disminuido por la actividad informal en este último año 2023?					
41	¿Considera que la informalidad laboral tiene incidencia en la rentabilidad financiera de la empresa?					

Observacion : -

Aplicabilidad : Suficientemente Aplicable

Apellidos y nombres del validador: Bendezú Paredes, Walter

DNI: 07222188

Especialidad del Validador: Auditor Tributario

Fecha: 15/12/2023

Firma:



 Walter Bendezu Paredes
 Contador Público Colegado
 MAT. N°13797

Cuestionario
UNIVERSIDAD RICARDO PALMA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS



LA INFORMALIDAD DEL REGIMEN LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA RENTABILIDAD DE UNA EMPRESA CONSULTORA DE INGENIERIA GEOLOGICA - LIMA, PERIODO 2023

Esta encuesta se realiza como parte de un trabajo de investigación sobre la Informalidad Laboral y su Incidencia en la Rentabilidad de una Empresa. Se agradece de antemano el tiempo dedicado para contestar cada pregunta.

1	2	3	4	5
TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

N°	CUESTIONARIO	1	2	3	4	5
1	¿Conoce usted sus derechos laborales?					
2	¿Opina que su empleador cumple con respetar sus derechos laborales?					
3	¿El personal de la empresa labora en jornada laboral de 8 horas?					
4	¿Cree que todos los empleados de la empresa están debidamente inscritos en planilla?					
5	¿Ha experimentado alguna vez vulneración de sus derechos laborales?					
6	¿Conoce usted los sistemas de pensiones públicos ONP y privado AFP?					
7	La empresa tiene una política salarial					
	Beneficios Laborales					
8	¿Siente que su salario refleja adecuadamente el esfuerzo y trabajo que realiza en la empresa?					
9	¿Considera importante que todos los trabajadores de la empresa tengan acceso a servicios de salud?					
10	¿Estaría de acuerdo en que se deduzca un porcentaje de su sueldo para contribuir al Sistema Integral de Salud (SIS)?					
11	¿Ofrece la empresa alguna compensación adicional o días de descanso pagados en caso de enfermedad?					
12	¿Piensa que es esencial buscar empleo donde se le compense en planilla por el tiempo trabajado?					
13	¿Opina que es importante tener una reserva económica en caso de ser despedido?					
14	¿Considera usted que en la empresa se cumple con las leyes laborales y se reconoce todos los beneficios de los trabajadores?					
	Entidades Fiscalizadoras					
15	¿Opina que los costos laborales elevados resultan excesivamente costosos para la empresa?					
16	¿Piensa que la informalidad laboral surge como consecuencia de los altos costos asociados al empleo formal?					

Cuestionario
UNIVERSIDAD RICARDO PALMA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS



LA INFORMALIDAD DEL REGIMEN LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA RENTABILIDAD DE UNA EMPRESA CONSULTORA DE INGENIERIA GEOLOGICA - LIMA, PERIODO 2023

17	¿Está al tanto de que una fiscalización laboral insuficiente reduce las posibilidades de sancionar a quienes incumplen las normativas?					
18	¿Cree que la empresa lleva a cabo una fiscalización laboral interna poco rigurosa?					
19	¿Las personas que brindan servicios emiten recibo por honorarios a la empresa?					
20	¿La empresa paga y declara los tributos relacionados con el personal?					
21	¿Sabe usted si la empresa tiene una política de seguridad y salud en el trabajo.?					
22	Dispone la empresa de un protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual					
23	La empresa realiza capacitaciones para prevenir el acoso sexual					
24	La empresa conoce las normas ambientales de su actividad					
25	La empresa cumple con las normas ambientales de su actividad					
26	¿La empresa cuentan con procedimientos para la recopilacion de datos personales.?					
	Rentabilidad					
27	¿Considera usted que el autoempleo afecta la rentabilidad de la empresa?					
28	¿Cree usted que el personal independiente se identifica con los objetivos de la empresa?					
29	Usted cree que la informalidad influye en la falta de empleo					
30	¿Considera usted que la empresa con personal informal es solvente económicamente?					
31	Considera Ud., que la informalidad laboral afecta el patrimonio de la empresa					
32	¿La informalidad genera mayores gastos como multas a la empresa?					
33	¿Los gastos por remuneraciones no sustentadas con planillas formales no se pueden deducir como tales?					
34	¿El pago de multas por informalidad laboral afecta a la liquidez de la empresa?					
35	Considera que la empresa tiene credibilidad ante sus proveedores.					
36	Considera que la empresa tiene credibilidad ante las entidades bancarias.					
37	¿Cree usted que la gerencia analiza los ratios para la toma de decisiones de la empresa.?					
38	La empresa analiza las ratios de gestión para medir el nivel de ingresos que maneja la empresa.					

Cuestionario
UNIVERSIDAD RICARDO PALMA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS



**LA INFORMALIDAD DEL REGIMEN LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA RENTABILIDAD DE UNA
 EMPRESA CONSULTORA DE INGENIERIA GEOLOGICA - LIMA, PERIODO 2023**

39	¿Cree usted que los costos laborales inciden en la rentabilidad de la empresa?						
40	¿Considera usted que la rentabilidad de la empresa ha disminuido por la actividad informal en este último año 2023?						
41	Considera que la informalidad laboral tiene incidencia en la rentabilidad financiera de la empresa?						

Observacion :

Aplicabilidad : Suficientemente aplicable

Apellidos y nombres del validador: CABREJOS CHOY JOSE WALTER

DNI: 10274328

Especialidad del Validador: FINANZAS Y CONTROL

Fecha: 15-12-2023

Firma:

Cuestionario
 UNIVERSIDAD RICARDO PALMA
 FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS EMPRESARIALES
 ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS



LA INFORMALIDAD DEL REGIMEN LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA RENTABILIDAD DE UNA
 EMPRESA CONSULTORA DE INGENIERIA GEOLOGICA - LIMA, PERIODO 2023

Esta encuesta se realiza como parte de un trabajo de investigación sobre la Informalidad Laboral y su Incidencia en la Rentabilidad de una Empresa. Se agradece de antemano el tiempo dedicado para contestar cada pregunta.

1	2	3	4	5
TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

N°	CUESTIONARIO	1	2	3	4	5
1	¿Conoce usted sus derechos laborales?					
2	¿Opina que su empleador cumple con respetar sus derechos laborales?					
3	¿El personal de la empresa labora en jornada laboral de 8 horas?					
4	¿Cree que todos los empleados de la empresa están debidamente inscritos en planilla?					
5	¿Ha experimentado alguna vez vulneración de sus derechos laborales?					
6	¿Conoce usted los sistemas de pensiones públicos ONP y privado AFP?					
7	La empresa tiene una política salarial					
	Beneficios Laborales					
8	¿Siente que su salario refleja adecuadamente el esfuerzo y trabajo que realiza en la empresa?					
9	¿Considera importante que todos los trabajadores de la empresa tengan acceso a servicios de salud?					
10	¿Estaría de acuerdo en que se deduzca un porcentaje de su sueldo para contribuir al Sistema Integral de Salud (SIS)?					
11	¿Ofrece la empresa alguna compensación adicional o días de descanso pagados en caso de enfermedad?					
12	¿Piensa que es esencial buscar empleo donde se le compense en planilla por el tiempo trabajado?					
13	¿Opina que es importante tener una reserva económica en caso de ser despedido?					
14	¿Considera usted que en la empresa se cumple con las leyes laborales y se reconoce todos los beneficios de los trabajadores?					
	Entidades Fiscalizadoras					
15	¿Opina que los costos laborales elevados resultan excesivamente costosos para la empresa?					
16	¿Piensa que la informalidad laboral surge como consecuencia de los altos costos asociados al empleo formal?					

Cuestionario
UNIVERSIDAD RICARDO PALMA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS



LA INFORMALIDAD DEL REGIMEN LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA RENTABILIDAD DE UNA EMPRESA CONSULTORA DE INGENIERIA GEOLOGICA - LIMA, PERIODO 2023

17	¿Está al tanto de que una fiscalización laboral insuficiente reduce las posibilidades de sancionar a quienes incumplen las normativas?				
18	¿Cree que la empresa lleva a cabo una fiscalización laboral interna poco rigurosa?				
19	¿Las personas que brindan servicios emiten recibo por honorarios a la empresa?				
20	¿La empresa paga y declara los tributos relacionados con el personal?				
21	¿Sabe usted si la empresa tiene una política de seguridad y salud en el trabajo.?				
22	Dispone la empresa de un protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual				
23	La empresa realiza capacitaciones para prevenir el acoso sexual				
24	La empresa conoce las normas ambientales de su actividad				
25	La empresa cumple con las normas ambientales de su actividad				
26	¿La empresa cuentan con procedimientos para la recopilación de datos personales.?				
	Rentabilidad				
27	¿Considera usted que el autoempleo afecta la rentabilidad de la empresa?				
28	¿Cree usted que el personal independiente se identifica con los objetivos de la empresa?				
29	Usted cree que la informalidad influye en la falta de empleo				
30	¿Considera usted que la empresa con personal informal es solvente económicamente?				
31	Considera Ud., que la informalidad laboral afecta el patrimonio de la empresa				
32	¿La informalidad genera mayores gastos como multas a la empresa?				
33	¿Los gastos por remuneraciones no sustentadas con planillas formales no se pueden deducir como tales?				
34	¿El pago de multas por informalidad laboral afecta a la liquidez de la empresa?				
35	Considera que la empresa tiene credibilidad ante sus proveedores.				
36	Considera que la empresa tiene credibilidad ante las entidades bancarias.				
37	¿Cree usted que la gerencia analiza los ratios para la toma de decisiones de la empresa.?				
38	La empresa analiza las ratios de gestión para medir el nivel de ingresos que maneja la empresa.				

Cuestionario
UNIVERSIDAD RICARDO PALMA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS



**LA INFORMALIDAD DEL REGIMEN LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA RENTABILIDAD DE UNA
 EMPRESA CONSULTORA DE INGENIERIA GEOLOGICA - LIMA, PERIODO 2023**

39	¿Cree usted que los costos laborales inciden en la rentabilidad de la empresa?					
40	¿Considera usted que la rentabilidad de la empresa ha disminuido por la actividad informal en este último año 2023?					
41	Considera que la informalidad laboral tiene incidencia en la rentabilidad financiera de la empresa?					

Observacion : -

Aplicabilidad : Suficientemente Aplicable

Apellidos y nombres del validador: Mendizabal Fernández, André Efraín

DNI: 73502210

Especialidad del Validador: Especialista en Tributaria

Fecha: 15/12/2023

Firma:

3. Caso Practico

✓ Estado de Situación Financiera y Estado de Resultado 2023

ESTADO DE SITUACION FINANCIERA			
AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2023			
EN SOLES (S/.)			
ACTIVO		PASIVO	
Activo Corriente		Pasivo Corriente	
Caja y Bancos	1,481,070	Tributos por Pagar	702,120
Cuentas por Cobrar Comerciales	7,345,680	Remuneraciones por Pagar	21,850
Otras Cuentas por Cobrar	34,820	Cuentas por Pagar Comerciales	1,528,630
Suministros diversos	365,950	Cuentas por Pagar Accionista	1,576,490
Total Activo Corriente	9,227,520	Obligaciones Financieras C.P	4,000,860
		Cuentas por Pagar Diversas	104,010
		Total Pasivo Corriente	7,933,960
Activo no Corriente		Pasivo No Corriente	
Inmueble, Maquinaria y Equipo Neto	3,765,420	Obligaciones Financieras M.P.	784,660
Intangible	173,960	Cuentas por Pagar Diversas M.P.	0
Total Activo No Corriente	3,939,380	Total Pasivo No Corriente	784,660
		Patrimonio	
		Capital	1,013,610
		Capital Adicional	40,000
		Reserva Legal	200,122
		Resultados Acumulados	1,193,330
		Resultado del Ejercicio	2,001,218
		Total Patrimonio	4,448,280
TOTAL ACTIVO	13,166,900	TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO NETO	13,166,900

ESTADO DE RESULTADOS DEL 01.01.23 AL 31.12.23 EN SOLES (S/.)
--

CONCEPTO	IMPORTE	%
Ventas Netas	32,232,430	100.00
Costo de Servicios	-2,415,420	-7.49
UTILIDAD (PERDIDA) BRUTA	29,817,010	92.51
GASTOS OPERATIVOS		
Gasto de Producción	-17,375,830	-53.91
Gastos de Administración	-8,921,040	-27.68
Gastos de Ventas		
Gastos Financieros	-724,700	-2.25
TOTAL GASTOS OPERATIVOS	-27,021,570	-83.83
UTILIDAD (PERDIDA) DE OPERACIÓN	2,795,440	8.67
OTROS INGRESOS Y/O EGRESOS		
Otros Ingresos	18,530	0.06
Ingresos Financieros dif de cambio	4,100	0.01
TOTAL INGRESOS Y/O EGRESOS	22,630	0.07
RESULTADO ANTES DEL REI	2,818,070	8.74
R.E.I. DEL EJERCICIO		
RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS	2,818,070	8.74
IMPUESTO A LA RENTA	-816,852	
UTILIDAD (PERDIDA) DEL EJERCICIO	2,001,218	6.21

✓ Ratios Financieros 2023

• Ratios de Liquidez

Activo Corriente	9,227,520	1.16
Pasivo Corriente	7,933,960	
LIQUIDEZ ACIDA		
Activo Corriente - Inventarios	8,861,570	1.12
Pasivo Corriente	7,933,960	
CAPITAL DE TRABAJO		
Activo Cte. - Pasivo Cte.	1,293,560	1,293,560.00

Interpretación:

En el indicador de liquidez corriente demuestra que la empresa cuenta en su activo corriente disponible de S/1.16 por cada sol de deuda a la fecha de cierre.

En cuanto a la liquidez ácida podemos observar que por cada S/1.00 que tenemos a corto plazo se cuenta para con S/ 1.12 en activos corrientes, sin tener que incurrir a la venta de inventarios.

Adicionalmente respecto al capital de trabajo la empresa muestra que tiene un fondo de maniobra suficientes frente a sus pasivos por el monto de S/1,293,560.00, que sirve de garantía para recibir financiamientos de créditos a corto plazo y largo plazo.

- Ratios de Endeudamiento

NIVEL DE ENDEUDAMIENTO

$$\frac{\text{Total Pasivo}}{\text{Total Activo}} \times 100 = \frac{8,718,620}{13,166,900} \times 100 = \underline{\underline{66.22\%}}$$

INDICE DE PROPIEDAD

$$\frac{\text{Total Patrimonio}}{\text{Total Activo}} \times 100 = \frac{4,448,280}{13,166,900} \times 100 = \underline{\underline{33.78\%}}$$

Interpretación:

El nivel de endeudamiento de la empresa demuestra el total de la inversión que se encuentra financiado con 66.22% con cuentas de terceros y el 33.78% con capital propio.

- Ratios de Rentabilidad

- Ratios de Rentabilidad Financiera

MARGEN NETO

$$\frac{\text{Utilidad Neta}}{\text{Ventas}} \times 100 = \frac{2,001,218}{32,232,430} \times 100 = \underline{\underline{6.21\%}}$$

ROTACION DE ACTIVOS

$$\frac{\text{Ventas}}{\text{Activo Total}} = \frac{32,232,430}{13,166,900} = \underline{\underline{2.45}}$$

APALANCAMIENTO OP.

$$\frac{\text{Activo Total}}{\text{Patrimonio}} = \frac{13,166,900}{4,448,280} = \underline{\underline{2.96}}$$

Interpretación:

El margen neto muestra cual es nuestra rentabilidad de la empresa sobre las ventas dentro del año, en este caso el margen neto es del 6.21%.

En cuanto al ratio rotación de activos, este permite medir la eficiencia con que la empresa utiliza sus activos para generar rentabilidad, en este caso el resultado nos muestra que por cada S/1.00 invertido en activos generó S/2.45 en ventas.

Adicionalmente el ratio del apalancamiento operativo nos permite determinar el apoyo de los recursos de terceros y la gestión ejecutora facultativa de los que dirigen la empresa.

Finalmente, el Ratio de la rentabilidad financiera también conocido como ROE es el indicador que mide el beneficio neto frente a la inversión de los propietarios de la empresa. En este caso nos refleja que los socios y/o inversionistas obtuvieron el 44.99% de rendimiento sobre su inversión en la empresa.

- Ratios de Rentabilidad Económica

MARGEN NETO				
$\frac{\text{Utilidad Neta}}{\text{Ventas}} \times 100$	<table border="1" style="margin: auto;"> <tr><td style="text-align: center;">2,001,218</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">32,232,430</td></tr> </table>	2,001,218	32,232,430	$\times 100$
2,001,218				
32,232,430				
		6.21%		
ROTACION DE ACTIVOS				
$\frac{\text{Ventas}}{\text{Activo Total}}$	<table border="1" style="margin: auto;"> <tr><td style="text-align: center;">32,232,430</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">13,166,900</td></tr> </table>	32,232,430	13,166,900	
32,232,430				
13,166,900				
		2.45		

Interpretación:

El margen neto nos muestra cual es nuestra rentabilidad de la empresa sobre las ventas dentro del año, en este caso el margen neto es del 6.21%.

En cuanto al ratio rotación de activos nos permite medir la eficiencia con que la empresa utiliza sus activos para generar rentabilidad, en este caso el resultado nos muestra que por cada S/1.00 invertido en activos generó S/2.45 en ventas.

Con respecto al indicador de la rentabilidad Económica conocida también como ROA nos muestra que, frente a la inversión, las ventas de la empresa obtuvieron el 15.20%, lo cual indica que por cada S/ 1.00 invertido en activos totales nos generó S/ 0.15 de utilidad neta.

- Alternativa de formalización
 - Cálculo de Registro de 15 trabajadores en planilla

PLANILLA DE 15 TRABAJADORES - CALCULO POR MES								
	Remuneracion	Gratificacion	CTS	ESSALUD	VIDA LEY	SCTR-SALUD	COSTO ASUMIDO POR LA EMPRESA	
Trabajador 1	S/ 2,500.00	S/ 227.08	S/ 104.17	S/ 225.00	S/ 13.25	S/ 26.50	S/	596.00
Trabajador 2	S/ 2,500.00	S/ 227.08	S/ 104.17	S/ 225.00	S/ 13.25	S/ 26.50	S/	596.00
Trabajador 3	S/ 2,500.00	S/ 227.08	S/ 104.17	S/ 225.00	S/ 13.25	S/ 26.50	S/	596.00
Trabajador 4	S/ 2,500.00	S/ 227.08	S/ 104.17	S/ 225.00	S/ 13.25	S/ 26.50	S/	596.00
Trabajador 5	S/ 2,500.00	S/ 227.08	S/ 104.17	S/ 225.00	S/ 13.25	S/ 26.50	S/	596.00
Trabajador 6	S/ 2,500.00	S/ 227.08	S/ 104.17	S/ 225.00	S/ 13.25	S/ 26.50	S/	596.00
Trabajador 7	S/ 2,500.00	S/ 227.08	S/ 104.17	S/ 225.00	S/ 13.25	S/ 26.50	S/	596.00
Trabajador 8	S/ 2,500.00	S/ 227.08	S/ 104.17	S/ 225.00	S/ 13.25	S/ 26.50	S/	596.00
Trabajador 9	S/ 2,500.00	S/ 227.08	S/ 104.17	S/ 225.00	S/ 13.25	S/ 26.50	S/	596.00
Trabajador 10	S/ 2,500.00	S/ 227.08	S/ 104.17	S/ 225.00	S/ 13.25	S/ 26.50	S/	596.00
Trabajador 11	S/ 2,500.00	S/ 227.08	S/ 104.17	S/ 225.00	S/ 13.25	S/ 26.50	S/	596.00
Trabajador 12	S/ 2,500.00	S/ 227.08	S/ 104.17	S/ 225.00	S/ 13.25	S/ 26.50	S/	596.00
Trabajador 13	S/ 2,500.00	S/ 227.08	S/ 104.17	S/ 225.00	S/ 13.25	S/ 26.50	S/	596.00
Trabajador 14	S/ 2,500.00	S/ 227.08	S/ 104.17	S/ 225.00	S/ 13.25	S/ 26.50	S/	596.00
Trabajador 15	S/ 2,500.00	S/ 227.08	S/ 104.17	S/ 225.00	S/ 13.25	S/ 26.50	S/	596.00
	S/ 37,500.00	S/ 3,406.25	S/ 1,562.50	S/ 3,375.00	S/ 198.75	S/ 397.50	S/	8,940.00

PLANILLA DE 15 TRABAJADORES - CALCULO POR AÑO							
	Remuneracion	Gratificacion	CTS	ESSALUD	VIDA LEY	SCTR-SALUD	COSTO ASUMIDO POR LA EMPRESA
15 Trabajadores	S/ 450,000.00	S/ 40,875.00	S/ 18,750.00	S/ 40,500.00	S/ 2,385.00	S/ 4,770.00	S/ 107,280.00

- Asiento contable global

cta.	sub-cuenta		DEBE	HABER
		<u>1</u>		
62		GASTOS DEL PERSONAL, DIRECTORES Y GERENTES		497,655
	6212	Remuneraciones	450,000	
	6271	Regimen de prestaciones de Salud	40,500	
	6274	Seguro de Vida		
	62741	Seguro Vida Ley	2385	
	62742	Seguro Contra Todo Riesgo	4,770	
18		SERVICIOS Y OTROS CONTRATADOS POR ANTICIPADO		7,155
	182	Seguros		
	1821	Seguros de Vida		
	18211	Seguro Vida Ley	2,385	
	18212	Seguro Contra Todo Riesgo	4,770	
40		TRIBUTOS Y APORTES AL SISTEMA DE PENSIONES Y DE SALUD POR TRABAJAR		93,780
	4031	ESSALUD	40,500	
	4071	Administracion de fondo de pensiones	53,280	
41		REMUNERACIONES Y PARTICIPACIONES POR PAGAR		396,720
	411	Remuneraciones por pagar	396,720	
95		GASTOS DE VENTAS	497,655	
79		CARGAS IMPUTABLES A CUENTAS DE COSTOS Y GASTOS		497,655
		Provision de planilla de los 15 trabajadores incluidos en planilla		
		<u>2</u>		
62		GASTOS DEL PERSONAL, DIRECTORES Y GERENTES		59,625
	6214	Gratificaciones	37,500	
	6223	Bonificacion extraordinaria	3,375	
	6291	Compensacion por tiempo de servicio	18,750	
41		REMUNERACIONES Y PARTICIPACIONES POR PAGAR		59,625
	4114	Gratificaciones por pagar	40,875	
	4151	Compensacion por tiempo de servicios por pagar	18,750	
95		GASTOS DE VENTAS	59,625	
79		CARGAS IMPUTABLES A CUENTAS DE COSTOS Y GASTOS		59,625
		Provision del pago de Gratificaciones y CTS de los trabajadores incluidos en planilla		
		<u>3</u>		
41		REMUNERACIONES Y PARTICIPACIONES POR PAGAR		396,720
	411	Remuneraciones por pagar		
10		EFFECTIVO Y EQUIVALENTE A EFFECTIVO		396,720
	10411	Cuentas corrientes operativas		
		Pago de las remuneraciones de los 15 trabajadores incluidos en planilla		
		<u>4</u>		
41		REMUNERACIONES Y PARTICIPACIONES POR PAGAR		59,625
	4114	Gratificaciones por pagar	40,875	
	4151	Compensacion por tiempo de servicios por pagar	18,750	
10		EFFECTIVO Y EQUIVALENTE A EFFECTIVO		59,625
	10411	Cuentas corrientes operativas		
		Pago de los beneficios de los trabajadores		

✓ Estados de Situación Financiera y Estado de Resultado (Ajustado)

ESTADO DE SITUACION FINANCIERA (AJUSTE)			
AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2023			
EN SOLES (S/.)			
ACTIVO		PASIVO	
Activo Corriente		Pasivo Corriente	
Caja y Bancos	927,761	Tributos por Pagar	582,831
Cuentas por Cobrar Comerciales	7,345,680	Remuneraciones por Pagar	21,850
Otras Cuentas por Cobrar	34,820	Cuentas por Pagar Comerciales	1,528,630
Suministros diversos	365,950	Cuentas por Pagar Accionista	1,576,490
Total Activo Corriente	8,674,211	Obligaciones Financieras C.P	4,000,860
		Cuentas por Pagar Diversas	104,010
		Total Pasivo Corriente	7,814,671
Activo no Corriente		Pasivo No Corriente	
Inmueble, Maquinaria y Equipo Neto	3,765,420	Obligaciones Financieras M.P.	784,660
Intangible	173,960	Cuentas por Pagar Diversas M.P.	0
Total Activo No Corriente	3,939,380	Total Pasivo No Corriente	784,660
		Patrimonio	
		Capital	1,013,610
		Capital Adicional	40,000
		Reserva Legal	160,665
		Resultados Acumulados	1,193,330
		Resultado del Ejercicio	1,606,654
		Total Patrimonio	4,014,260
TOTAL ACTIVO	12,613,591	TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO NETO	12,613,591

ESTADO DE RESULTADOS (AJUSTE) DEL 01.01.23 AL 31.12.23 EN SOLES (S/.)

CONCEPTO	IMPORTE	%
Ventas Netas	32,232,430	100.00
Costo de Servicios	-2,967,930	-9.21
UTILIDAD (PERDIDA) BRUTA	29,264,500	90.79
GASTOS OPERATIVOS		
Gasto de Produccion	-17,375,830	-53.91
Gastos de Administración	-8,928,195	-27.70
Gastos de Ventas		
Gastos Financieros	-724,700	-2.25
TOTAL GASTOS OPERATIVOS	-27,028,725	-83.86
UTILIDAD (PERDIDA) DE OPERACIÓN	2,235,775	6.94
OTROS INGRESOS Y/O EGRESOS		
Otros Ingresos	18,530	0.06
Ingresos Financieros dif de cambio	4,100	0.01
TOTAL INGRESOS Y/O EGRESOS	22,630	0.07
RESULTADO ANTES DEL REI	2,258,405	7.01
R.E.I. DEL EJERCICIO		
RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS	2,258,405	7.01
IMPUESTO A LA RENTA	-651,751	
UTILIDAD (PERDIDA) DEL EJERCICIO	1,606,654	4.98

✓ Ratios Financieros 2023 (Ajustado)

• Ratios de Liquidez

LIQUIDEZ CORRIENTE	2023	AJUSTE	DIFERENCIA
Activo Corriente	9,227,520	8,674,211	
Pasivo Corriente	7,933,960	7,814,671	
	1.16	1.11	0.05

LIQUIDEZ ACIDA	2023	AJUSTE	DIFERENCIA
Activo Corriente - Inventario	8,861,570	8,308,261	
Pasivo Corriente	7,933,960	7,814,671	
	1.12	1.06	0.05

CAPITAL DE TRABAJO	2023	AJUSTE	DIFERENCIA
Activo Cte. - Pasivo Cte.	1,293,560	859,540	434,020

Interpretación:

El indicador de liquidez corriente en el estado de resultado de la empresa nos demuestra que la empresa cuenta en su activo corriente disponible de S/1.16 por cada sol de deuda a la fecha de cierre, mientras que aplicando el ajuste de la formalización podemos observar que ha disminuido en un S/0.06.

En cuanto a la liquidez ácida por cada S/1.00 que tenemos a corto plazo se cuenta para con S/ 1.12 en activos corrientes, sin tener que incurrir a la venta de inventarios, sin embargo, aplicando el ajuste se revela también una diferencia por S/0.05.

Adicionalmente respecto al capital de trabajo la empresa muestra que tiene un fondo de maniobra suficientes frente a sus pasivos por el monto de S/1,293,356.00, que

sirve de garantía para recibir financiamientos de créditos a corto plazo y largo plazo, pero aplicando la formalización este fondo de maniobra varia en S/ 434,020.00.

- Ratios de Endeudamiento

NIVEL DE ENDEUDAMIENTO	2023	AJUSTE
$\frac{\text{Total Pasivo}}{\text{Total Activo}}$	8,718,620	8,599,331
	13,166,900	12,613,591
	66.22%	68.18%

INDICE DE PROPIEDAD	2023	AJUSTE
$\frac{\text{Total Patrimonio}}{\text{Total Activo}}$	4,448,280	4,014,260
	13,166,900	12,613,591
	33.78%	31.82%

Interpretación:

El nivel de endeudamiento de la empresa en el 2023 nos demuestra el total de la inversion que se encuentra financiado con 66.22% con cuentas de terceros pero aplicando la formalización la inversion está financiada por el 68.18% con cuentas de terceros.

Por otro lado en el año 2023 el indice de propiedad nos indica que el 33.78% es financiado con capital propio mientras que en el ajuste el porcentaje varia en 1.96% demostrando que el 31.82% es financiado por capital propio.

- Ratios de Rentabilidad
 - Ratios de Rentabilidad Financiera

MARGEN NETO	2023	AJUSTE	DIFERENCIA
$\frac{\text{Utilidad Neta}}{\text{Ventas}} \times 100$	2,001,218	1,606,654	
	32,232,430	32,232,430	
	6.21%	4.98%	1.22%

ROTACION DE ACTIVOS	2023	AJUSTE	DIFERENCIA
$\frac{\text{Ventas}}{\text{Activo Total}}$	32,232,430	32,232,430	
	13,166,900	12,613,591	
	2.45	2.56	-0.11

APALANCAMIENTO OP.	2023	AJUSTE	DIFERENCIA
$\frac{\text{Activo Total}}{\text{Patrimonio}}$	13,166,900	12,613,591	
	4,448,280	4,014,260	
	2.96	3.14	-0.18

Interpretación:

El margen neto nos muestra cual es nuestra rentabilidad de la empresa sobre las ventas dentro del año, en este caso el margen neto es del 6.21%, en la aplicación de la formalización por la disminución de la utilidad el margen neto resulta 4.98%.

En cuanto al ratio rotación de activos nos permite medir la eficiencia con que la empresa utiliza sus activos para generar rentabilidad, en este caso el resultado nos muestra que por cada S/1.00 invertido en activos generó S/2.45 en ventas, mientras que incluyendo al personal en planilla por cada S/1.00 invertido los activos nos generan S/2.56.

Adicionalmente con el ratio apalancamiento operativo podemos determinar el apoyo de los recursos de terceros y la gestión ejecutora facultativa de las que dirigen la empresa.

Finalmente, el Ratio de la rentabilidad financiera también conocido como ROE es el indicador que mide el beneficio neto frente a la inversión de los propietarios de la empresa. En este caso nos refleja que los socios y/o inversionistas obtuvieron el 45.03% de rendimiento sobre su inversión en la empresa, mientras que la aplicación de la formalidad nos muestra que los socios obtuvieron el 40.03% sobre su inversión.

- Ratios de Rentabilidad Económica

MARGEN NETO	2023	AJUSTE	DIFERENCIA
$\frac{\text{Utilidad Neta}}{\text{Ventas}} \times 100$	2,001,218	1,606,654	
	32,232,430	32,232,430	
	6.21%	4.98%	1.22%
ROTACION DE ACTIVOS	2023	AJUSTE	DIFERENCIA
$\frac{\text{Ventas}}{\text{Activo Total}}$	32,232,430	32,232,430	
	13,166,900	12,613,591	
	2.45	2.56	-0.11

Interpretación:

El margen neto nos muestra cual es nuestra rentabilidad de la empresa sobre las ventas dentro del año, en este caso el margen neto es del 6.21%, en la aplicación de la formalización por la disminución de la utilidad el margen neto resulta 4.98%.

En cuanto al ratio rotación de activos nos permite medir la eficiencia con que la empresa utiliza sus activos para generar rentabilidad, en este caso el resultado nos muestra que por cada S/1.00 invertido en activos generó S/2.45 en ventas, mientras que incluyendo al personal en planilla por cada S/1.00 invertido los activos nos generan S/2.56.

Con respecto al indicador de la rentabilidad Económica conocida también como ROA nos muestra que, frente a la inversión, las ventas de la empresa obtuvieron el

15.21%, lo cual indica que por cada S/ 1.00 invertido en activos totales nos generó S/ 0.15 de utilidad neta; mientras que aplicando la formalidad las ventas de la empresa obtienen el 12.74%.

Por otro lado, la informalidad trae riesgos tanto para la empresa por posibles acotaciones fiscales por SUNAT o SUNAFIL, así como también para los trabajadores por los bajos salarios, la poca estabilidad y la ausencia de cobertura de seguridad social, y falta de prestación de sus derechos laborales; la formalidad dentro de la empresa permite acceder a la vía jurídica si se tiene problemas con clientes o proveedores, permite también contar con información contable real y transparente para poder acceder a líneas de crédito y a la eliminación de riesgos contingentes.

En el caso práctico que se presenta podemos observar las siguientes ventajas o beneficios de la formalización dentro de la empresa en diferentes ámbitos.

ECONOMICOS

- La empresa tiene mejores oportunidades para la prestación de servicios a clientes, en cuanto a los trabajadores se les permite tener mayores oportunidades de acceder a condiciones seguras de trabajo y poder trabajar sobre los marcos legales, esto se puede llegar a reflejar en la productividad de ellos dentro de la empresa.
- Las empresas formales se benefician con la reducción de la competencia desleal que representan las empresas informales, estas al tener un crecimiento diversificado obtiene la oportunidad de un mayor beneficio para los socios.
- Aumenta la oportunidad para la empresa a tener mayor expansión a nivel nacional e internacional, también permite asociarse para ser más competitiva y como consecuencia se dé el crecimiento de valor.

FINANCIEROS

- La formalización permite a la empresa tener un mayor acceso a créditos bancarios, estas fuentes de financiamiento son una herramienta necesaria para el crecimiento diversificado en la prestación de sus servicios.
- Contribuye a mejorar el posicionamiento de la empresa en el sector de los servicios geológicos al que se dedica.
- Causa mejor impresión a sus clientes por consiguiente se incrementa la prestación del servicio mediante documentos legales de uso tributario.

DE GESTION

- Permite mejorar relaciones entre empresas del sector en el que se desenvuelve.
- Mayores oportunidades de participar en licitaciones públicas y privadas
- La formalización contribuye con el país, ya que permite al estado contar con los impuestos para financiar servicios sociales, de salud, vivienda, educación, infraestructura, etc.