



TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

“Plan de mejora para la regularización de la informalidad laboral y su relación con el desarrollo innovador de la pyme Variedades Edith del distrito de San Juan de Lurigancho, 2026”

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE

Bachiller en Comunicación Estratégica

Bachiller en Marketing e Innovación

Bachiller en Administración de Empresas

PRESENTADO POR:

Aguirre Matamoros, Foreman Johan - Comunicación Estratégica

Mogollón Milla, Anthony Gianpiero - Comunicación Estratégica

Ponce Tarazona, Luisa Judith - Marketing e Innovación

Wong Vélez, Luis Guillermo - Administración y Dirección de Negocios

ASESOR

Albarracin Aparicio, Roxana Alexandra

LIMA, PERÚ

2026

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO

ASESOR:

Albarracin Aparicio, Roxana Alexandra

MIEMBROS DEL JURADO

Chupillon Barreto, Rosemary

Manco Martinez, Etty Luz del Rosario

Ricra Mayorca, Juan Manuel

INFORME TURNITIN

%E2%80%9CPlan de mejora para la regularizaci%C3%B3n de la informalidad laboral y su relaci%C3%B3n con el desarrollo inn...

 Instituto San Ignacio de Loyola - ISIL

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:old::30163:603321296

Fecha de entrega

28 jun 2026, 6:35 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

28 jun 2026, 6:54 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

"Plan de mejora para la regularización de la informalidad laboral y su relación con el desarrollo i....pdf

Tamaño del archivo

2.1 MB

124 páginas

32.320 palabras

177.899 caracteres



Página 2 de 142 · Descripción general de integridad

Identificador de la entrega: trn:old::30163:603321296

23% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado

Fuentes principales

20%  Fuentes de Internet

8%  Publicaciones

18%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

18%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

DEDICATORIA

“Dedicamos este trabajo a todas aquellas personas que eligen superarse, manteniéndose siempre en constante aprendizaje a pesar de las adversidades que puedan existir priorizando construir y mejorar su propio futuro”

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos de manera especial a nuestras familias por el apoyo, la paciencia y la confianza brindada durante todo este proceso. Expresamos también nuestra gratitud a nuestra asesora Roxana Albarracín y docentes, quienes con sus conocimientos y orientación nos guiaron en el desarrollo de esta investigación. Finalmente, reconocemos a nuestros compañeros y amigos, cuyo ánimo y colaboración fueron fundamentales para alcanzar la culminación de este trabajo.

ÍNDICE TEMÁTICO

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO	2
INFORME TURNITIN	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTOS	5
RESUMEN	10
ABSTRACT	11
INTRODUCCIÓN	12
CAPÍTULO I: INFORMACIÓN GENERAL	14
1.1 Título del Proyecto	14
1.2 Área estratégica de desarrollo prioritario	14
1.3 Actividad económica en la que se aplicaría la investigación	14
1.4 Alcance de la solución	15
CAPÍTULO II: DESCRIPCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN APLICADA	16
2.1 Descripción de la realidad problemática	16
2.1.2 Formulación del problema	17
2.1.2.1 Problema general	17
2.1.2.2 Problemas específicos	17
2.1.3 Objetivos de investigación	18
2.1.3.1 Objetivo general	18
2.1.3.2 Objetivos específicos	18
2.1.4 Justificación de la investigación	18
2.1.4.1 Justificación teórica	18
2.1.4.2 Justificación metodológica	19
2.1.4.3 Justificación práctica	19
2.1.5 Limitaciones de la investigación	20
2.1.6 Viabilidad de la investigación	20
CAPÍTULO III: MARCO TEÓRICO	21
3.1. Antecedentes de la investigación	21
3.1.1. Antecedentes nacionales	22
3.1.2. Antecedentes internacionales	22
3.2. Marco teórico	24
3.2.1. Regularización de Informalidad laboral	24
3.2.2 Desarrollo Innovador de la pyme	33
3.3. Definición de términos básicos	43
CAPÍTULO IV: HIPOTESIS Y VARIABLES	45
4.1. Formulación de hipótesis	45
4.1.1. Hipótesis general	45
4.1.2. Hipótesis específicas	45
4.2. Operacionalización de variables	45
CAPÍTULO V: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	51
5.1. Diseño metodológico	51
5.1.2 Tipo de investigación	51
5.1.3 Enfoque de la investigación	51
5.1.4 Diseño de la investigación	51
5.1.3 Nivel	51
5.2. Población	52

5.3. Muestra	52
5.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos	53
5.5. Técnica de procesamiento de la información	54
5.5.1. Análisis descriptivo	54
5.5.2. Análisis ligados a las hipótesis	63
CAPÍTULO VI: PROPUESTA DE INNOVACIÓN	69
6.1 Alcance esperado	69
6.2 Descripción del mercado objetivo	69
6.2.1 Fuentes de ingreso	70
6.2.2 Alianzas estratégicas	71
6.3 Desarrollo del proyecto de innovación	71
6.3.1 Creación del Plan de Mejora	71
6.3.2 Estructura del blog	73
6.3.3 Contenido del blog	75
6.3.4 Presupuesto	81
CONCLUSIONES	82
RECOMENDACIONES	83
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	85
ANEXOS	90

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de Operacionalización de la variable Regularización de la Informalidad Laboral.....	57
Tabla 2. Matriz de Operacionalización de la variable Desarrollo Innovador de la Pyme.....	60
Tabla 3. Escala valorativa de la variable Regularización de la Informalidad Laboral.....	60
Tabla 4. Distribución de la dimensión Formalización Contractual	68
Tabla 5. Distribución de la dimensión Cumplimiento de los Derechos Laborales.....	69
Tabla 6. Distribución de la dimensión Cumplimiento del Régimen Tributario.....	71
Tabla 7. Escala valorativa de la Variable Desarrollo Innovador de la Pyme.....	72
Tabla 8. Distribución de la dimensión Innovación en Servicios.....	73
Tabla 9. Distribución de la dimensión Innovación en Procesos.....	75
Tabla 10. Distribución de la dimensión Cultura de Innovación y Aprendizaje.....	76
Tabla 11. Correlación de la hipótesis general.....	78
Tabla 12. Correlación de la hipótesis específica 1.....	79
Tabla 13. Correlación de la hipótesis específica 2.....	81
Tabla 14. Correlación de la hipótesis específica 3.....	82
Tabla 15. Presupuesto para el desarrollo del proyecto.....	98

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Distribución de la variable Regularización de la Informalidad Laboral.....	66
Figura 2.	Distribución de la dimensión Formalización Contractual.....	67
Figura 3.	Distribución de la dimensión Cumplimiento de los Derechos Laborales.....	69
Figura 4.	Distribución de la dimensión Cumplimiento del Régimen Tributario.....	70
Figura 5.	Distribución de la variable Desarrollo Innovador de la Pyme.....	71
Figura 6.	Distribución de la dimensión Innovación en Servicios.....	73
Figura 7.	Distribución de la dimensión Innovación en Procesos.....	74
Figura 8.	Distribución de la dimensión Cultura de Innovación y Aprendizaje.....	75
Figura 9.	Desarrollo de la Matriz FODA sobre la pyme <i>Variedades Edith</i>	84
Figura 10.	Ilustración página: ¿Quiénes Somos?	87
Figura 11.	Ilustración página: Ítems del Blog Online	88
Figura 12.	Ilustración página : Comunidad de Emprendedores	88

RESUMEN

La investigación tiene como objetivo ayudar a pymes informales a crecer y regularizarse dentro de un marco de formalización legal y seguro que les permitan trabajar sin contratiempos legales haciéndolas más competitivas e innovadoras. Se identificó que la principal problemática es el aumento en cada año de pequeños y medianos negocios que trabajan en la informalidad, frenando el crecimiento económico del país y afectando los bolsillos y los trabajos de miles de ciudadanos que se sacrifican por sus familias. Para abordar esta situación, se empleó un enfoque cuantitativo donde se utilizaron encuestas a través de cuestionarios estructurados, aplicados a los colaboradores de la pyme Variedades Edith en el distrito de San Juan de Lurigancho, Lima, Perú. Se trabajó con una muestra de 30 colaboradores seleccionados. Los resultados revelaron que existe una relación significativa entre cultura tributaria e informalidad en las pymes donde hay barreras para la formalización e interacción entre el conocimiento limitado de normas tributarias y los costos percibidos de la formalización. Por ende, esto afecta a la productividad, la generación de empleo formal e innovación de las pymes. Este estudio aporta: Marketing e Innovación, Comunicación Estratégica y Administración de Empresa. En conclusión, el nivel de informalidad está estrechamente relacionado al conocimiento y los costos percibidos de la formalización por los peruanos afectando el crecimiento sostenible de las pymes en todas sus áreas operativas.

Palabras clave: regularización, cultura tributaria, innovación, competitividad, informalidad

ABSTRACT

The research aims to help informal SMEs grow and become legally regulated within a legal and secure formalization framework that will allow them to operate without legal setbacks, making them more competitive and innovative. The main problem was identified as the annual increase in small and medium-sized businesses operating informally, hindering the country's economic growth and affecting the pockets and jobs of thousands of citizens who sacrifice for their families. To address this situation, a quantitative approach was used, using structured questionnaire surveys administered to employees of the SME "Variedades Edith" in the San Juan de Lurigancho district of Lima, Peru.. The sample consisted of 30 selected employees. The results revealed a significant relationship between tax culture and informality in SMEs where there are barriers to formalization and an interaction between limited knowledge of tax regulations and the perceived costs of formalization. Ultimately, this affects productivity, formal employment generation, and innovation in SMEs. This study contributes to the areas of Marketing and Innovation, Strategic Communication, and Business Administration. In conclusion, the level of informality is closely related to Peruvians' awareness and perceived costs of formalization, affecting the sustainable growth of SMEs across all operational areas.

Keywords: regularization, tax culture, innovation, competitiveness, informality

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, hay muchas personas que han optado por emprender y crear su propia oportunidad de negocio, teniendo en cuenta que esto fue derivado a causa de la pandemia, se sabe que hubo una gran cantidad de despidos de manera masiva, esto impulsó a que hoy en día, muchas de esas personas desempleadas decidieron innovar para proponerse a montar su propio negocio. Esto ocasionó que a medida que cada uno creaba su propio modelo de negocio con sus propias reglas, la informalidad se iba alimentando de ello, considerando trabajar en cierta inestabilidad y acostumbrándose a la misma de manera permanente. Por consecuencia Lima enfrenta un gran desafío frente a la informalidad, y crece de manera acelerada. En este contexto, surge la necesidad de poder diseñar un plan de mejora, con estrategias, tácticas que sean de mucho valor para los emprendedores, que logren regularizar, aceptando que no está bien permanecer en la informalidad, luego de haber transcurrido algunos años, es momento de inducirlos a prácticas responsables, además de guiarlos a una mejor gestión de desarrollo de la mano de la innovación, factor indispensable para fortalecer el mercado competitivo.

La presente tesis busca responder a la problemática de la informalidad que presenta dicho emprendimiento ya que aún no se encuentra formalizado y que sigue manteniendo una gestión ambigua. Mediante el diseño de un plan de mejora con base en una gestión de desarrollo innovador enfocada en la industria del comercio minorista específicamente en el tipo de tienda multiproducto. Es así que se planteó un estudio con enfoque cuantitativo que combina encuestas estructuradas y observación estructurada a los clientes y trabajadores, con el objetivo de tener un panorama de la realidad, identificar las limitaciones y obstáculos que atraviesan en sus operaciones y comercialización.

Desde la perspectiva académica, este trabajo contribuye al campo de Marketing e Innovación, partiendo desde cómo las actividades informales impulsan a poder desarrollar una gestión innovadora, demostrar que se puede convertir en un negocio competitivo, que pueda generar valor en el mercado y convertirse en un nuevo modelo de negocio, reestructurando estratégicamente. En el campo de la Comunicación Estratégica, permite analizar cómo los mensajes y canales de comunicación tanto internos como externos se relacionan con los colaboradores, permitiendo poder mejorar la recepción de ellos, así mismo sirve como herramienta para poder conectar con el público objetivo y la marca. En el ámbito de la administración de empresas permite integrar distintos aspectos desde los legales hasta los financieros, logrando fortalecer y enriquecer cada cambio interno de la pyme. La realización del estudio de la pyme Variedades Edith, busca un modelo que resulte ser innovador y formal, altamente competitivo, gracias a la conexión entre dichos campos académicos, que resulte ser beneficioso para el mercado y las pymes en general.

En el Capítulo I, se presenta la información general del proyecto, incluyendo el título de la investigación, el área estratégica y la actividad económica en comercio minorista. Define el alcance, centrado en la *pyme Variedades Edith* de San Juan de Lurigancho, con el fin de regularizar su situación laboral y potenciar su desarrollo innovador.

En el Capítulo II, se describe la investigación aplicada, la problemática de la informalidad laboral a nivel internacional, nacional y local. Formula el problema general y específico, establece los objetivos, justificaciones, limitaciones y la viabilidad de la investigación.

En el Capítulo III, se desarrolla el marco referencial, en el cual se exponen antecedentes nacionales e internacionales sobre informalidad y pymes. Presenta definiciones de términos clave que sustentan la investigación.

En el Capítulo IV, se formula la hipótesis y se operacionalizan las variables de investigación, que establecen la relación entre formalización e innovación en la pyme.

En el Capítulo V, se detalla la metodología empleada, expone el enfoque cuantitativo y el diseño no experimental, transversal y correlacional. Precisa la población y muestra, describe encuestas y observación como técnicas de recolección, y explica el análisis de datos y contraste de hipótesis.

En el Capítulo VI, se desarrolla sobre la propuesta de innovación en la cual detalla la descripción del mercado objetivo, realiza un diagnóstico situacional de la empresa, representa con una matriz foda los aspectos positivos y negativos de la pyme, explica las fuentes de ingresos y las alianzas estratégicas, expone el desarrollo del proyecto de innovación y cuanto será lo presupuestado para la ejecución del proyecto.

CAPÍTULO I: INFORMACIÓN GENERAL

1.1 Título del Proyecto

Plan de mejora para la regularización de la informalidad laboral y su relación con el desarrollo innovador de la pyme Variedades Edith del distrito de San Juan de Lurigancho, 2025

1.2 Área estratégica de desarrollo prioritario

La línea de investigación de ISIL que se tomará como base es la de Gestión del emprendimiento e innovación del desarrollo organizacional de la pyme Variedades Edith, que busca contribuir con la formalización laboral en un sector del comercio donde actualmente predomina la informalidad en distintas modalidades, de esa manera se busca gestionar la mejora de procesos y operaciones de la gestión de calidad de servicio, incorporando estrategias que permitan el desarrollo de la pyme haciéndola más competitiva e innovadora. Este proyecto se realizará bajo un enfoque cuantitativo mediante la aplicación de encuestas a sus administradores y colaboradores, con el propósito de conocer a profundidad los procesos que llevan a cabo internamente y comprender sus limitaciones operativas, para así obtener un diagnóstico sobre el nivel de informalidad en el que laboran y cómo impacta con el desarrollo de la empresa.

1.3 Actividad económica en la que se aplicaría la investigación

La actividad en la cual se desarrollará la investigación corresponde a la industria del comercio minorista debido a que la pyme "Variedades Edith" ofrece una gran variedad de productos de distintos rubros, denominado también como tienda multiproducto, cuya venta se realiza en un punto de venta físico, al por menor dentro de un puesto de mercado. (CIU Rev. 4, clase 4719: venta de juguetes, objetos decorativos, utensilios para el hogar al por menor en comercios no especializados). En la industria de tiendas multiproductos, existe gran competitividad y a su vez se encuentra en crecimiento, debido a la gran demanda que ejercen los consumidores que optan por elegir productos accesibles, asimismo el comercio informal se encuentra sumergido en dicha industria, lo que significa un gran desafío a enfrentar.

El eje temático donde aplicaremos el objetivo de proponer el plan de mejora e innovar el desarrollo de la gestión de la pyme Variedades Edith, tiene como fin simplificar procesos, rediseñar actividades innovadoras, con soluciones prácticas y adaptables, para que se pueda formalizar el negocio y poder ampliar su público objetivo, en la tienda multiproductos del distrito de San Juan de Lurigancho. Se debe considerar que cuentan con tienda física ubicada en la urbanización Las Flores de Primavera, lo que permitirá una mejor observación y análisis para desarrollar un excelente diagnóstico a través de encuestas a los colaboradores y administradores.

1.4 Alcance de la solución

Esta investigación tiene como objetivo proponer un plan de mejora enfocado en regularizar la pyme Variedades Edith e impulsar la innovación en su desarrollo. Dicho proyecto se llevará a cabo en la ciudad de Lima Metropolitana, específicamente en el distrito de San Juan de Lurigancho, cuyo período de tiempo se da desde el mes de abril de 2025 hasta diciembre de 2025, debido a que ahí se ubica la tienda, siendo este su único punto de venta físico. La población de la investigación corresponde a los colaboradores y administradores de la pyme Variedades Edith, que está ubicada en la urbanización Las Flores de Primavera, del distrito de San Juan de Lurigancho.

La solución propuesta se centra en el diseño de estrategias y tácticas que están alineadas con la normativa laboral, requeridas por las instituciones competentes, con la finalidad de potenciar la administración organizacional y fomentar el desarrollo orientado a la innovación. Por otro lado, se busca identificar oportunidades de mejora, que estas puedan ser consideradas para la realización del plan de mejora, donde se busca promover el desarrollo innovador dentro de la organización, con prácticas sostenibles y que dentro de todo, cada acción que se realice esté dentro del marco de la ley vigente.

CAPÍTULO II: DESCRIPCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN APLICADA

2.1 Descripción de la realidad problemática

La informalidad laboral en nuestro país y el mundo es un problema que está creciendo cada día, hay personas emprendedoras queriendo hacer sus propios negocios lo cual se conoce como pymes, dichos negocios están afectando a nuestro país y a ellos mismo como pymes ya que al ser informales no pagan impuestos afectando en la estructura de nuestro país y a ellos mismos porque no podrán disfrutar de los beneficios que puede tener una empresa formal como estar en planilla y acceder a oportunidades de crecimiento como empresa, etc.

A nivel internacional la informalidad de las empresas y el pago de impuesto representan desafíos en diversas economías del mundo. Aunque la magnitud y el grado varían significativamente según el país como China, que es un país que tiene un amplio sector informal, específicamente en zonas rurales y en pequeñas empresas. La economía informal en China representa aproximadamente el 12.3 % del Producto Interno Bruto, reflejando actividades fuera del registro formal que afectan recaudación fiscal y derechos laborales (World Bank, 2023).

En Asia y el Pacífico, cerca de 1.3 mil millones de personas, equivalente al 66 % de todos los trabajadores, se encontraban en empleo informal en 2023, lo que refleja la persistencia de vulnerabilidad laboral y falta de protección social para amplios segmentos de la fuerza de trabajo (International Labour Organization, 2024, p.8).

En Japón, la informalidad laboral es muy baja en comparación con otros países, debido a su sistema laboral estructurado y a políticas efectivas de empleo. Según el Ministry of Health, Labour and Welfare (MHLW, 2023), en 2023 había aproximadamente 36,1 millones de empleados regulares y 21,4 millones de empleados no regulares. Esta distinción refleja diferencias en los contratos de trabajo, con la excepción de un número determinado de trabajadores que están dentro del sistema formal, con la libertad de acceder a una seguridad social y a beneficios laborales, lo que indica un alto grado de formalización laboral.

A nivel nacional, la informalidad laboral es un problema reiterativo que sigue afectando a la mayoría de personas que trabajan en el país. Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), hay más de 12 millones de personas que trabajan de manera informal. Esto quiere decir que no tienen beneficios, no están en planilla y no tienen acceso a derechos laborales básicos. El INEI también muestra que, entre octubre de 2023 y septiembre de 2024, el 71.2% de los trabajadores en el país estaban en esta situación. En las zonas rurales el problema es más fuerte, llegando al 94.5%, mientras que en las ciudades es de 65.6% (INEI, 2024).

Para las pequeñas empresas, que constituyen la mayoría del tejido empresarial en el Perú (99.7 %), el contexto no siempre es favorable. La informalidad persiste como un desafío importante, con alrededor del 86.8 % de las Mypes operando al margen de la formalidad, lo que refleja barreras administrativas y desafíos estructurales para estas unidades productivas (ComexPerú, 2025). Todo eso hace que muchos empresarios prefieran seguir trabajando en informalidad. Pero esa decisión también les pone límites: no pueden crecer, no pueden contratar personal con todos los beneficios, y a veces pierden clientes que les piden factura o boleta. Por eso, el Estado ha empezado a tomar algunas acciones, como el Registro de Trabajadores en la Informalidad, que busca tener datos más precisos para crear mejores políticas públicas que ayuden a formalizar (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE], 2024)

A nivel local, Martínez (2017), menciona sobre la informalidad y cómo es de importante la cultura de las normas tributarias, como la ignorancia sobre los distintos regímenes tributarios generan que el comerciantes tenga una preferencia por permanecer en la informalidad , teniendo como consecuencia la evasión de los impuestos afectando al estado y provocando que los comerciantes no tengan conocimiento de los beneficios para incorporarse a la informalidad, mejorando la cultura tributaria incentivándolos que contribuyan con la sociedad, incrementando la recaudación y aportando en el desarrollo socioeconómico del país.

La tienda multiproductos Variedades Edith, atraviesa una serie de inconvenientes ligados a la informalidad, ya que viene trabajando sin los procesos correspondientes para proporcionar un servicio mejorado que resulte favorable para todos sus stakeholders. El no prescindir de contratos con sus empleados, no contar con una logística adecuada en base al inventario de los productos, ni tampoco ofrecer comprobantes de pago, repercute significativamente de manera interna provocando de cierta forma inestabilidad laboral como no generar una rentabilidad óptima.

Debido a la situación irregular en la que se encuentra Variedades Edith, es poco probable que se pueda consolidar como una empresa formal, ni generar prácticas saludables en el ámbito laboral.

2.1.2 Formulación del problema

2.1.2.1 Problema general

¿De qué manera un plan de mejora para la regularización de la informalidad laboral se relaciona con el desarrollo innovador de la pyme variedades Edith del distrito de San Juan de Lurigancho, 2025?

2.1.2.2 Problemas específicos

¿De qué manera la regularización de la informalidad laboral se relaciona con la innovación de servicios de la pyme Variedades Edith en el distrito de San Juan de Lurigancho?

¿De qué manera la regularización de la informalidad laboral se relaciona con la innovación de procesos de la pyme Variedades Edith en el distrito de San Juan de Lurigancho?

¿De qué manera la regularización de la informalidad laboral se relaciona con la cultura de innovación y aprendizaje de la pyme Variedades Edith del distrito de San Juan de Lurigancho?

2.1.3 Objetivos de investigación

2.1.3.1 Objetivo general

Determinar de qué manera el plan de mejora para la regularización de la informalidad laboral se relaciona con el desarrollo innovador de la pyme variedades Edith del distrito de San Juan de Lurigancho, 2025.

2.1.3.2 Objetivos específicos

- Determinar de qué manera la regularización de la informalidad laboral se relaciona con la innovación de servicios de la pyme Variedades Edith del distrito de San Juan de Lurigancho.
- Determinar de qué manera la regularización de la informalidad laboral se relaciona con la innovación de procesos de la pyme Variedades Edith del distrito de San Juan de Lurigancho.
- Determinar de qué manera la regularización de la informalidad laboral se relaciona con la cultura de innovación y aprendizaje de la pyme Variedades Edith del distrito de San Juan de Lurigancho.

2.1.4 Justificación de la investigación

2.1.4.1 Justificación teórica

La informalidad laboral constituye una problemática persistente que impacta en las economías en desarrollo, evidenciando una brecha estructural existente que afecta severamente la productividad, la recaudación fiscal, pero sobre todo el amparo social de los trabajadores. En el contexto peruano, más del 70 % de los trabajadores operan en condiciones de informalidad (INEI, 2024), lo cual implica una débil vinculación con el sistema legal, escasa fiscalización y una notoria vulnerabilidad laboral (Azurín, 2025). Esta situación limita el crecimiento de las Pymes, ya que sus estructuras organizacionales suelen ser frágiles debido a obstáculos legales, administrativos y de gestión que dificultan su proceso de formalización.

La perspectiva teórica de esta investigación se basa en profundizar los enfoques del desarrollo económico local, la economía informal y la gestión empresarial. De Soto (1986), sostiene que la

informalidad no responde a una cultura de evasión, sino a la rigidez de las estructuras estatales, que impiden que los emprendedores accedan a los beneficios de la formalidad. Este planteamiento es

reforzado por Tokman (2001), quien resalta la necesidad de políticas diferenciadas para transitar de la informalidad a esquemas formales, especialmente en economías duales como la peruana.

2.1.4.2 Justificación metodológica

Nuestro estudio propone la aplicación de una metodología práctica y efectiva para analizar la informalidad laboral en una pyme en proceso de crecimiento, dentro de un entorno presencial, bajo un enfoque cuantitativo. A través de encuestas, se busca medir el impacto de las mejores propuestas planteadas, permitiendo evaluar el nivel de informalidad en sus distintas dimensiones. El análisis parte de un marco amplio sobre la informalidad laboral en el Perú y se concentra en el caso específico de *Variedades Edith*, lo que asegura que la propuesta se adapte a la realidad del negocio.

Asimismo, se requirió de la colaboración activa de los principales colaboradores de la pyme para garantizar soluciones prácticas y sostenibles. Entre las acciones planteadas se incluyen la implementación de procesos administrativos y acceder a herramientas tecnológicas que faciliten la formalización sin afectar la operatividad, junto con un sistema de seguimiento continuo que permita ajustar las medidas según los resultados y asegurar el cumplimiento normativo.

Como indica De Soto (1986), la informalidad en países como el Perú surge en gran parte por la falta de mecanismos accesibles que faciliten la transición hacia la formalidad, lo que hace necesario diseñar estrategias adaptadas a la realidad empresarial.

2.1.4.3 Justificación práctica

Posee un valor práctico, que da pie a la formalización de la empresa además de brindar beneficios para los trabajadores quienes son partícipes de las actividades del día a día de esta. Se podrá contratar en un futuro además empleados legalmente, con beneficios a seguridad social, pensiones, vacaciones y demás beneficios laborales.

Al tributar y generar empleo formal, favorecerá a gran escala el desarrollo económico, además de acceder a programas gubernamentales contribuyendo con el desarrollo social del país. La formalización de la pequeña empresa contempla un desempeño relevante para el cliente debido a que se generará más confianza y credibilidad, ya que demuestra estabilidad, transparencia y cumplimiento legal.

De igual manera, la formalización permite que la pyme acceda a nuevas oportunidades de financiamiento, participación en licitaciones y alianzas estratégicas con otras organizaciones que

demanden estándares legales claros. Esto no solo fortalece su competitividad en el mercado, asimismo consolida una cultura organizacional sólida con dirección a la sostenibilidad y al crecimiento constante a largo plazo.

2.1.5 Limitaciones de la investigación

La investigación presenta una limitación temporal, ya que el análisis se enmarca desde el mes de abril hasta diciembre de 2025, lo que restringe la posibilidad de observar cambios en la informalidad laboral y sus efectos en el largo plazo. Los resultados reflejan únicamente la situación del contexto estudiado en los años delimitados, por lo que factores coyunturales posteriores, como variaciones en las políticas públicas, crisis económicas o transformaciones en el entorno digital, podrían modificar la realidad observada.

En cuanto a la limitación espacial, el estudio se circunscribe en una empresa de servicio presencial situada en la urbanización Las Flores de Primavera, en el distrito de San Juan de Lurigancho en Lima. La realidad de la empresa analizada responde a condiciones propias de su ubicación y de su dinámica interna, por lo que los resultados deben interpretarse con cautela y considerando que puedan diferir significativamente en otras regiones o contextos empresariales.

2.1.6 Viabilidad de la investigación

La investigación resulta factible desde el ámbito metodológico, debido a que se basa en un diseño con enfoque cuantitativo, lo que permitirá obtener resultados objetivos, medibles y generalizables. El uso de herramientas estadísticas, como las encuestas, facilitará la recolección de información y el análisis de datos confiables, lo que garantizará la validez de los hallazgos.

Desde el aspecto práctico, la viabilidad se sustenta en la colaboración de pyme objeto de análisis, cuyos representantes y trabajadores participan activamente en el proceso. Esto asegura la disponibilidad de datos actualizados, así como la presentación de propuestas que respondan directamente a sus necesidades. Además, la investigación no demanda recursos excesivos, puesto que se aprovechan de medios administrativos ya existentes dentro de la organización.

Finalmente, la investigación resulta viable tanto en el ámbito social y económico, ya que aborda la problemática de la informalidad laboral, un fenómeno relevante en el Perú que afecta al desarrollo empresarial y calidad de empleo. Los resultados no solo beneficiarán a la pyme en estudio, sino que también puede servir como referencia a las micro y pequeñas empresas que enfrentan destinos similares. De este modo, la propuesta se convierte en una herramienta útil y aplicable, con potencial de impacto positivo en la formalización y en la generación de valor para los trabajadores y la sociedad.

CAPÍTULO III: MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes de la investigación

3.1.1. Antecedentes nacionales

Butrón (2024) desarrolló una investigación de título: “Factores determinantes del empleo informal en el Perú: comparación en un escenario de pre y post pandemia en 2019 y 2022 en el Perú”, tuvo como objetivo principal, identificar y comparar los factores que determinan el empleo informal en el contexto peruano antes y después de la pandemia del COVID-19. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo de diseño no experimental, transversal y comparativo. Dado a que se tuvo que utilizar una técnica estadística, se aplicaron modelos econométricos de regresión logística binaria para establecer la probabilidad de que una persona se inserte en el empleo informal, considerando variables socioeconómicas y demográficas. Para ello se contempló que la información fue obtenida de la base de datos de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG), proveniente del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), abarcando los años 2019 (pre pandemia) y 2022 (post pandemia).

La muestra fue seleccionada considerando criterios como edad, nivel educativo, género, ubicación geográfica y sector económico. Los resultados indican que, aunque existen políticas destinadas a promover la formalización, muchas microempresas continúan operando informalmente debido a la complejidad de los trámites, la carga tributaria, y la falta de incentivos reales.

Se identificó que los programas de apoyo técnico y financiero tienen un alcance limitado y que las campañas de sensibilización no han logrado un cambio sustancial en la cultura empresarial. También se obtuvo que una de las principales razones por las que las microempresas permanecen en la informalidad es la percepción de que los beneficios de formalizarse no compensan los costos asociados. Concluyendo así que, a pesar de los esfuerzos estatales, se requiere una reforma integral y adaptada a la realidad de las microempresas peruanas, considerando su heterogeneidad y limitaciones estructurales.

Brown (2020) desarrolló una investigación de título: “La cultura tributaria y la informalidad en las Pymes del sector comercial de la urbanización San Roque, distrito de Santiago de Surco”, cuyo objetivo principal fue determinar de qué manera la cultura tributaria se relaciona con la informalidad en las Pymes del sector comercial de la urbanización San Roque, distrito de Santiago de Surco, en el año 2019. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo, tipo observacional-descriptivo, nivel correlacional, diseño no experimental. Se utilizó una encuesta para poder realizar un cuestionario estructurado y pueda ser validado de la población de PYMES comerciales en la urbanización San

Roque, Santiago de Surco, la contó con una muestra de 154 Pymes seleccionadas. Dentro de los principales resultados se encontró que existe una relación implicada entre la cultura tributaria y la informalidad en las Pymes estudiadas, también se halló interacción directa entre la coerción y el nivel de conocimiento de las normas tributarias, así como entre el acceso a servicios de administración tributaria y los costos para formalizarse.

Vilca (2024) desarrolló una investigación de título: “La informalidad laboral y su incidencia en el crecimiento de las Pymes en el Perú, años 2022-2023” cuyo objetivo era demostrar cómo la informalidad laboral afecta el crecimiento de las micro y pequeñas empresas en el sector comercial en el Perú y Chile. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, diseño no experimental, nivel descriptivo explicativo, investigación que utilizó la técnica de la encuesta utilizando herramientas como el cuestionario estructurado con escala de Likert, con una población de representantes de Pymes del sector comercial en Perú, con una muestra de 384 representantes donde los principales resultados fueron que se pudo concluir que la informalidad laboral tiene un impacto negativo en el crecimiento de las Pymes, afectando su productividad y sostenibilidad. La alta tasa de informalidad, exacerbada por factores como la pandemia y la migración, contribuyó al cierre de muchas Pymes y a la pérdida de empleos formales.

3.1.2. Antecedentes internacionales

Badillo (2022) desarrolló una investigación de título: Empleo informal y sector informal en México: Un análisis comparativo de transiciones laborales, cuyo objetivo principal fue analizar comparativamente cómo se vinculan las transiciones del sector informal con el empleo informal en México. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo-longitudinal de diseño no experimental y comparativo. Dado a que se tuvo que utilizar una técnica estadística la cual fue la elaboración de un modelo de riesgos en competencia para así poder evaluar debidamente, para ello se contempló que la información fue obtenida de la fuente estadística Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) interviniendo el uso de encuestas amplias, siendo esta la población proveniente de los datos estadísticos durante los años (2018 -2019), la muestra fue seleccionada en cada trimestre de esos años, un primer panel considerando rango de edad, y en el segundo, los efectos generacionales. Con la recolección de datos, fueron procesados mediante La Construcción de calendarios específicos y el análisis longitudinal. Los resultados indican que existe mayor riesgo de abandono laboral en las personas que trabajan en empleos informales, lo mismo ocurre en el Sector informal quienes brindan empleos informales, aumentando la transición laboral en períodos cortos, también se obtuvo que el principal impulso para continuar en el sector informal son los ingresos siendo estos en algunos casos mucho mayor al que se obtiene en un empleo formal. Concluyendo así que existen trabajos formales con un modelo de negocio que no cumpliría eficazmente con lo que los mexicanos necesitarían.

Aguilar Barceló, J. G., & Mahecha Guerra, R. E. (2022). Llevaron a cabo una investigación titulada “Informalidad, crecimiento y desarrollo en la frontera colombo-venezolana: el caso del departamento de

Arauca". El objetivo principal de dicha investigación fue, conocer cuál es la relación de la informalidad laboral y el impacto que tiene con el desarrollo económico del departamento de Arauca. La investigación adopta un enfoque cuantitativo explicativo con un diseño econométrico y de análisis geoespacial cuya herramienta fue el índice de Moran local para obtener el coeficiente de correlación de Pearson, también se aplicaron técnicas de estadísticas sofisticadas, utilizando softwares estadísticos, modelos econométricos de datos de panel, las bases de datos fueron recolectadas por paneles temáticos del DNP, el DANE, Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud (Adres) y la Red Nacional de Información (RNI). Entendiéndose de esta manera que la población proviene de los censos de los 7 municipios del Departamento de Arauca, sin embargo, no se precisa una muestra exacta dado que se consideraron a todos los habitantes activos económicamente y que se encuentra laborando informalmente, lo cual se traduciría que la muestra sería la población universal, teniendo como criterio un rango de año (2011-2017). Los resultados que se obtuvieron son, la mano de obra es una dinámica no solo informal sino es de las más cotidianas que tiene Arauco, lo que contribuye al desarrollo de la informalidad, impactando a gran escala económicamente en los aportes para los sistemas de Educación y de Salud, el flujo migratorio es un factor importante, no se cuenta con un sistema de seguridad en las fronteras, esto a la vez genera gran inestabilidad, también se encontrar que los municipios tienen distintas estructuras organizacionales, lo cual no dan apertura a que los habitantes puedan formalizar, repercutiendo así en el bajo desarrollo económico de dicha región, ya que ni siquiera llegan a generar ingresos tributarios, dando un panorama negativo y decreciente a la formalidad.

Castellanos (2024). Llevó a cabo una investigación titulada *"Análisis: El mercado laboral en Colombia en 2024. Estabilidad, desafíos y perspectivas"* cuyo objetivo fue analizar de forma precisa la evolución del mercado laboral en Colombia, con especial atención a la persistencia de la informalidad y sus efectos estructurales. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo descriptivo, con diseño no experimental, utilizando datos oficiales del DANE y otras fuentes gubernamentales. La población considerada fue la totalidad de personas económicamente activas en el país, sin definir una muestra específica, al trabajar con bases de datos agregadas. Se analizaron indicadores fundamentales como la tasa de informalidad, la evolución del empleo formal e informal, y su distribución por región, género, edad y nivel educativo. Los resultados muestran que entre finales de 2023 y principios de 2024, la informalidad laboral alcanzó un 56.3% a nivel nacional, con ciudades como Cúcuta, Sincelejo y Riohacha superando el 65%, mientras Bogotá y Medellín mantienen tasas cercanas al 40%. La informalidad afecta de manera más significativa a mujeres, jóvenes y personas con bajo nivel educativo, concentrándose principalmente en el sector comercio y actividades independientes. Aunque hubo una leve recuperación del empleo formal tras la pandemia, la informalidad persiste como un problema estructural. La investigación concluye que esta situación limita el acceso a derechos laborales, ingresos dignos y seguridad social, por lo que recomienda que las políticas públicas se orienten no solo a generar empleo formal, sino también a fortalecer la educación, la capacitación laboral y simplificar los procesos de formalización, especialmente en las regiones con mayores rezagos.

3.2. Marco teórico

3.2.1. Regularización de Informalidad laboral

La regularización de la informalidad laboral bajo un enfoque analítico dentro de la aplicación de régimen laboral especial en Perú, evalúa que algunos incentivos normativos ayudan a fomentar la formalización entre pequeñas y grandes empresas, con ayuda del conocimiento de recursos y herramientas institucionales, donde el nivel de educación dentro de estos recursos es un pilar fundamental, el conocimiento da poder y tener una instrucción clara ayuda a mejorar nuestras oportunidades. Es innegable la existencia de una relación entre el régimen y la informalidad laboral, pues ambas se encuentran relacionadas, llegando al punto de otorgar una apariencia de formalidad que resulta perjudicial en diferentes niveles. Esta especie de soporte impulsa un crecimiento y desarrollo, sin embargo, el costo beneficio calculado por el empleador es sumamente elevado para mantenerlo en el tiempo.

Ñeco Barrera (2024) sostiene que el nivel de educación es un factor determinante y una de las causas del creciente nivel de informalidad laboral, pues las personas que han completado la educación secundaria y superior tienen menos probabilidades de ocupar un empleo informal que los trabajadores que no tienen ninguna instrucción o que presentan una educación incompleta, siendo esta un factor esencial y determinante es el desarrollo de este indicador. Esta teoría resalta que para que se pueda dar una formalización no solo es necesario aplicar la norma como tal, sino tener recursos y herramientas que te ayuden a entender la importancia de realizar el proceso, todas las ventajas que podrías perder solo por falta de conocimiento.

Portes y Haller (2004) señalan que la definición de informalidad abarca las acciones de los agentes económicos que no se acoplan a las normativas institucionales establecidas o a los que se le niega su protección, sino también todas las actividades generadoras de ingresos, no reguladas por el Estado en entornos sociales en que sí están reguladas actividades similares donde las definiciones modernas presentadas por investigadores de países industrializados, no les permiten generar juicios de real valor con respecto a las actividades en cuestión que parecen ser superiores, desde un punto de vista heurístico, a las usadas en un mundo en desarrollo. Lo que plantean los autores es interesante porque más allá de una visión fiscal, al tener la capacidad de entender la regularización de la informalidad laboral como un fenómeno estructural y social, entendiendo que no todos los trabajadores informales lo son por elección, sino muchos de ellos por exclusión social, es un enfoque donde se cuestiona las definiciones modernas dadas por países industrializados porque consideran inadecuadas para explicar

la realidad global, países que muchas veces distorsionan el diagnóstico más prudente y por ende las soluciones.

La regularización de la informalidad laboral es toda la actividad laboral remunerada referida al autoempleo y al empleo asalariado, con la particularidad de que esta relación no se encuentra regulada por los marcos legales o normativos. Además, involucra la actividad no remunerada ejecutada por empresas que generan ingresos, destacando que los trabajadores informales no se encuentran vinculados mediante contratos ni cuentan con beneficios de prestaciones laborales o protección social que rigen las relaciones formales. En un amplio espectro, se considera que abarca a las personas y empresas que se dedican a realizar transacciones sin la estricta observancia de las normativas legales, lo que evade las obligaciones tributarias dispuestas para la regulación de las actividades económicas.

Ruesga (2021) señala que la regularización de la informalidad laboral representa el ejercicio laboral al margen de las normativas inherentes a esta materia, teniendo entre sus causas la fuerte presencia de una economía informal que está caracterizada por la relación negativa del gasto público, siendo una consecuencia derivada de la ausencia de políticas gubernamentales con respecto a los índices de pobreza y exclusión social del territorio latinoamericano.

Esto nos da una visión más completa y crítica de la regularización de la informalidad laboral, destacando el ámbito legal y las graves consecuencias que conlleva para los empleados, como la pérdida de derechos, falta de protección social y dentro de todo laboral en condiciones dignas, también nos indica que la informalidad no es solo un fenómeno económico, sino que también cuenta con deficiencias estructurales y sociales que evidencian la ausencia de políticas públicas funcionales frente a la pobreza y la exclusión.

Lo que manifiesta el autor Ñeco Barrera (2024) es mucho más claro y puntual: es básico tener conocimiento; el conocimiento es poder y, lamentablemente, como se menciona, muchas personas no son informales porque así lo deseen, sino por falta de herramientas y recursos que los ayuden a formalizarse. No se puede juzgar la manera o la forma en la que cada persona busca su bien propio; sin embargo, sí se puede guiar y apoyar, sin poner trabas y lograr el desarrollo compartido, que al final es el crecimiento general de una sociedad.

Informalidad Laboral

La informalidad laboral no es solo un problema visible en las calles o en los mercados informales, es uno de los desafíos estructurales más persistentes y complejos que enfrenta el país y afecta de forma directa a la mayoría de la población económicamente activa. Este fenómeno no es nuevo ni coyuntural; al contrario, lleva décadas arraigado en la dinámica social y productiva, extendiéndose transversalmente por distintos sectores económicos. Hablar de informalidad no se reduce únicamente a la falta de un contrato laboral, sino que implica una cadena de ausencias.

Prado et al (2025) indican que la informalidad laboral se explica en gran medida por determinantes socioeconómicos como el nivel de educación, el ingreso, el tipo de trabajo, el sector económico, la edad, el sexo, el estado civil, el área geográfica rural, el tamaño de la empresa, el idioma y la pobreza basada en necesidades básicas insatisfechas. El análisis econométrico evidencia que estas variables tienen efectos diferenciados en la probabilidad de que una persona se encuentre en la informalidad, lo que sugiere que la informalidad es un fenómeno heterogéneo que requiere intervenciones específicas para cada grupo. Lo que plantean los autores ayuda a entender que la informalidad no es algo que la gente elige por gusto o por querer evadir las reglas, sino que muchas veces es consecuencia de su situación social, educativa o incluso por el lugar donde vive. Esto hace que el problema no se pueda tratar de la misma forma para todos.

Hablar de informalidad laboral es entrar directamente al corazón de cómo funciona nuestro mercado de trabajo y de qué está hecho el tejido empresarial. La mayoría de empresas son micro o pequeñas y muchas de ellas sobreviven al margen de la formalidad. Esto no ocurre por gusto, sino porque enfrentan trabas legales, costos altos para formalizarse, poco acceso al crédito y capacidades de gestión muy limitadas. Esta realidad termina empujando a los sectores más vulnerables de la población a optar por empleos informales como única forma de subsistir. Tenorio (2020) explica que la informalidad en el Perú se debe a una combinación de factores estructurales y coyunturales, donde la insuficiencia de empleos formales frente al ingreso de nuevos trabajadores a la población económicamente activa genera un exceso de oferta laboral que se canaliza hacia el sector informal.

Esta situación se agrava por las barreras burocráticas y los costos asociados a la formalización, que desincentivan a las empresas y trabajadores a regularizarse. Además, la informalidad está fuertemente vinculada a la pobreza y a los bajos niveles educativos, lo que limita las oportunidades de acceso a empleos formales y bien remunerados. La teoría de Tenorio aporta un marco conceptual que integra estas dimensiones y permite entender la informalidad como un fenómeno multidimensional y persistente, también demuestra que la informalidad no es algo que pasa por casualidad o solo en ciertas épocas, sino que está ligada a cómo funciona el mercado laboral.

La informalidad laboral cambia según el tipo de actividad económica y la región. Cada zona tiene sus propias características productivas y niveles de desarrollo, lo que hace que la informalidad se vea de distintas formas. En regiones donde hay más agricultura, comercio o servicios personales, la informalidad suele ser más alta. También influye si hay poca presencia del Estado o si las instituciones no funcionan bien. Loayza (2023) explica que esta situación está muy relacionada con la estructura productiva del país y con el nivel de desarrollo de sus instituciones. No es lo mismo hablar de informalidad en zonas agrícolas que en ciudades, porque influyen factores como la productividad, el acceso a servicios públicos y la calidad del Estado en cada lugar. Lo que plantea Loayza ayuda a entender que la informalidad no se origina por una sola razón, ni se puede resolver con una sola medida.

En el Perú, las causas cambian según la zona y el tipo de trabajo, por eso no se puede aplicar la misma solución en todos los casos.

Se necesita que el Estado dé opciones reales para formalizar, reduzca los trámites complicados, y además apoye a los trabajadores informales con programas que los protejan. Solo así se podrá avanzar con políticas que realmente respondan a lo que pasa en cada región y sector del país. Se toma con mayor consideración lo explicado por el autor Loayza (2023), que ayuda a evidenciar que la informalidad laboral no nace por decisión propia, sino por una realidad que empuja a muchas personas a vivir sin derechos ni estabilidad. No se trata solo de contratos o de cumplir normas, sino de entender que hay factores sociales, económicos y culturales que hacen que mucha gente no tenga otra opción. Este enfoque es necesario, porque permite dejar de ver la informalidad como algo que todos deben resolver de la misma forma. Cada región, cada grupo, cada historia es distinta, y por eso las soluciones también deben adaptarse a esa realidad. Si el Estado no reconoce esa diferencia, y no se pone en el lugar de quienes viven así, es imposible avanzar.

Características de la informalidad laboral

Las características de la informalidad laboral en el Perú no son solo indicadores aislados, sino síntomas concretos de un sistema que viene funcionando, desde hace décadas, con serias debilidades estructurales. La mayoría de los trabajadores informales se desenvuelven en condiciones laborales precarias, marcadas por la ausencia total de contratos formales, la falta de acceso a la seguridad social, ingresos insuficientes, horarios irregulares y una alta exposición a riesgos sin ningún tipo de respaldo institucional.

Sánchez et al (2019) señalan que la informalidad laboral en el Perú se caracteriza por la ausencia de contratos escritos que regulen la relación laboral, la falta de acceso a beneficios sociales como salud, pensiones y la precariedad en las condiciones de trabajo. Los trabajadores informales suelen desempeñarse en micro y pequeñas empresas, en sectores como agricultura, comercio, servicios y enfrentan bajos ingresos por la alta vulnerabilidad social. Este estudio confirma algo que ya se ve en la realidad: la informalidad no es solo por falta de ingresos, es una forma de exclusión que afecta a millones de personas que no tienen acceso a derechos ni a un trabajo estable.

Entender que la estructura empresarial del país está conformada principalmente por micro y pequeñas empresas. Involucra poder entender que existen unidades productivas, que, aunque representan el motor de la economía popular, también son las más frágiles y las que menos acceso tienen a la formalización, financiamiento y capacitación. Muchas de ellas no se formalizan porque no pueden, no porque no quieran. Las barreras legales y los costos asociados las empujan a operar fuera del sistema y al hacerlo, no solo afectan a sus trabajadores, también se limitan a sí mismas en términos de crecimiento y competitividad.

Según el Ministerio de la Producción (2023), la informalidad laboral se concentra en las micro y pequeñas empresas, donde la mayoría de los trabajadores carecen de contratos formales y acceso a la seguridad social. La informalidad empresarial está vinculada a barreras regulatorias, costos de formalización y percepciones sobre la relación costo beneficio de la formalidad. Esto evidencia la necesidad de políticas que faciliten la formalización y el acceso a financiamiento, para promover el crecimiento y la competitividad de estas empresas y generar empleo formal y de calidad. Nos muestra que la informalidad también afecta a las propias empresas, sobre todo a las más pequeñas. Muchas veces no se formalizan porque no tienen cómo hacerlo, no por falta de voluntad. Si el Estado sólo exige sin dar soluciones, no se avanza. Lo que se necesita es que se simplifiquen los trámites, que se reduzcan los costos y que se dé apoyo real para que esas empresas puedan crecer. Si formalizar se vuelve un proceso accesible y útil, tanto el empresario como el trabajador se van a beneficiar. Ese es el camino para mejorar el empleo y fortalecer la economía.

La informalidad laboral no puede entenderse como un fenómeno uniforme ni con soluciones generalizadas, ya que presenta claras variaciones sectoriales y geográficas que responden a la estructura productiva y a las condiciones institucionales de cada territorio. Esta diversidad se evidencia en su alta concentración en actividades como el comercio, la agricultura y los servicios personales y en regiones rurales o de la sierra, donde convergen factores como la precariedad económica, la baja productividad y las limitaciones estructurales del aparato estatal.

León (2020) menciona que la informalidad laboral en el Perú se explica por la influencia de variables estructurales e institucionales que varían entre los departamentos. La presencia predominante del sector agropecuario en la estructura productiva regional, junto con menores niveles de productividad laboral y educación, así como la ubicación en regiones de la sierra y selva, condicionan que la informalidad sea más elevada en estos contextos. El autor sostiene que la informalidad no es homogénea, sino que responde a la composición sectorial y a las características institucionales y productivas de cada región, lo que demanda enfoques diferenciados y territoriales para su abordaje.

Desde una mirada crítica, se coincide con lo planteado por León (2020) ya que el análisis que él sostiene, permite ver que la informalidad no es igual en todo el país y no se puede enfrentar con una sola política para todos. Él explica bien cómo influye el tipo de trabajo, la zona donde vive la gente y la falta de presencia del estado. Esa mirada es importante porque muestra que mucha gente no está en la informalidad por elección, sino porque no tienen otra opción. Por eso, las soluciones deben adaptarse a cada realidad y atender las causas profundas del problema, no solo sus efectos.

Regularización

La regularización proviene del verbo regularizar y en el marco laboral es un paso significativo para transformar las condiciones de trabajo informal a un entorno regularizado que garantice derechos y acceso a la seguridad social. No solo hace referencia en cumplir leyes, sino de un proceso que necesita

equilibrio entre las exigencias del trabajo y los recursos que tienen las personas para afrontarlas. La teoría de las Demandas y Recursos Laborales (DRL) permite entender que la formalización no es suficiente si no va acompañada de mejoras reales en las condiciones de trabajo, como mayor apoyo, oportunidades de desarrollo o un entorno más justo. Por eso, hablar de regularización también implica hablar de bienestar, motivación y sostenibilidad en el empleo.

Barker et al. (2023) sostienen que la teoría de las Demandas y Recursos Laborales (DRL) plantea que el bienestar y desempeño de los trabajadores dependen del equilibrio entre las demandas del empleo y los recursos que se les brindan para cumplir con ellas. La regularización puede verse como una forma de aumentar esos recursos como lo son seguridad legal, acceso a beneficios y formación, lo que reduce el estrés y mejora el compromiso con el trabajo. Esta teoría destaca que solo aplicar normas no basta; hace falta que la formalización realmente genere condiciones que mejoren la vida del trabajador. Esta teoría ayuda a ver la regularización como algo más que un requisito legal. Tiene sentido porque apunta a que el cambio sólo será real si va acompañado de condiciones que fortalezcan al trabajador. No basta con firmar un contrato si las condiciones siguen siendo precarias. Por eso, las políticas deberían enfocarse en dar recursos reales y no solo exigir cumplimiento.

En el ámbito legal y fiscal, la regularización también tiene una función que trata de corregir situaciones irregulares. No solo se basa en pagar una deuda, sino de restablecer una relación justa entre el ciudadano y el Estado. La regularización tributaria permite que un contribuyente reconozca y pague lo que debe antes de recibir una sanción, lo cual genera orden, confianza y justicia fiscal, mostrándose, así como responsable conforme a ley.

Montero (2021) sostiene que la regularización tributaria es un comportamiento voluntario del obligado tributario considerando los pagos de la deuda fiscal, considerando una similitud funcional de la pena retributiva en el derecho penal tributario. Esta figura jurídica permite evitar las consecuencias derivadas de delitos tributarios, siempre que se cumplan ciertos requisitos de voluntariedad y reconocimiento de la deuda. La teoría jurídica indica que esta regularización se basa en fundamentos político fiscales y jurídicos penales, que legitiman su uso como mecanismo para garantizar la cooperación fiscal y la justicia tributaria, manteniendo cierto equilibrio con respecto a el interés estatal con los derechos del contribuyente.

Lo que plantea el autor Montero (2021) cobra bastante sentido, sobre todo en contextos donde la informalidad fiscal es alta. Estar a favor de este enfoque es reconocer que el Estado también puede ser justo cuando da oportunidades para que las personas regularicen su situación sin castigo. Pero esto solo funciona si hay reglas claras y si el sistema está pensado para facilitar ese proceso, no para hacerlo más complicado. El detalle está en que la regularización sea vista como una oportunidad de cumplir, no como una amenaza.

Bustos y Galetovic (2020) describen que la regulación económica tradicional se fundamenta en la teoría de los fallos de mercado, que justifica la intervención estatal para mejorar la asignación de recursos y la eficiencia productiva. La regularización, en este contexto, se implementa mediante mecanismos como la regulación por tasa de retorno, que fija precios y garantiza ingresos razonables para las empresas reguladas, equilibrando costos y beneficios. Este proceso implica negociaciones entre reguladores y empresas para determinar costos efectivos y niveles de precios, asegurando así la sostenibilidad económica y la protección del consumidor. La teoría económica de la regulación enfatiza que la regularización es muy relevante para corregir desequilibrios y promover un desarrollo económico sostenible.

El enfoque de los autores, resulta bastante útil para entender que regularizar también puede ser una herramienta para mejorar la economía. En este caso, se está de acuerdo con su planteamiento porque reconoce que el estado no solo debe castigar o imponer, sino también participar activamente para que el mercado sea más justo y funcional. Una buena regularización económica no solo protege al consumidor, también da estabilidad a las empresas y evita abusos que son por lo general recurrentes.

Teniendo en cuenta lo planteado por cada uno de los autores expuestos, se coincide con el enfoque de Barker et al. (2023) porque demuestra que regularizar no basta si no hay mejoras reales en las condiciones del trabajador. Formalizar sin apoyo, sin beneficios claros, no soluciona nada.

Dificultades de la regularización laboral

La informalidad laboral presenta algunos problemas y dificultades sociales, económicas y legales que generan cierta dificultad en la transición de los trabajadores informales al empleo formal. Uno de los principales problemas es el alto nivel de los trabajos informales; esta situación, en parte, se debe a que la mayoría de empresas piden requisitos que gran parte de la población no puede cumplir. Otra barrera es la rigidez del marco laboral, que se refiere a los altos costos no salariales, complicaciones al contratar y despedir personal, y un exceso en la carga tributaria. Muchas microempresas optan por no asumir los costos de los impuestos para la formalización, lo cual genera mayor informalidad laboral. La regularización laboral es muy limitada en la mayoría de sectores. Por ejemplo, en el sector del transporte, la mayoría de trabajadores son informales. La mayoría de la población opta cinco veces más por el sector informal (Instituto Peruano de Economía [IPE], 2019).

En la gran mayoría de sectores o rubros laborales, los trabajadores son informales, ya sea por ser contratados sin alguna documentación laboral o por falta de pagos de salarios, CTS u otros beneficios que se deberían otorgar en la mayoría de trabajos. La falta de empleos en el Perú ha generado que la población opte por tener algún negocio o empresa informal, y muchas de estas contratan personal no capacitado, poniendo en riesgo fallas en el área y generando más informalidad laboral.

Otras de las dificultades en la regularización laboral es la casi nula capacidad del Estado para hacer un correcto seguimiento y fiscalizar cada paso que hace el sector informal, que por lo general siempre está

un paso más adelante, con astucia e ingenio, escapan de las fiscalizaciones pertinentes. La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) hace esfuerzos para poder encargarse del sector, con el objetivo de que puedan recibir información y accedan a convertirse en un sector regularizado, sin embargo, se presentan recursos insuficientes para la magnitud del problema. Fuera de ello, los mismos trabajadores prefieren laborar de manera informal porque les permite mayor flexibilidad, o ya sea que no confían en los beneficios que ciertas empresas puedan ofrecer, generando así desconfianza a las instituciones públicas. Una estrategia para poder contribuir a dichas dificultades y asegurar que cada trabajador cuente con derecho laborales y que a su vez puedan ser cumplidos correctamente es poder implementar políticas, pero también desarrollarlas para que en ese sentido fortalezca el sistema de inspección, y esto se debe a que el poco porcentaje de inspectores sobrepasa la gran cantidad de empleos informales y esto lo hace aún más grave (Enciso, 2022).

Ante la poca coordinación e interés que hay, visibiliza que no solo el sector es un problema, sino que también el Estado dificulta mucho más amortiguar todos estos obstáculos, que es tan visible a tal punto que se ha normalizado. En el caso de los ministerios de Trabajo y de Seguridad Social, agudiza más el problema, ya que refleja una falta enorme de comunicación, sin condiciones ni agendas que conecten con la realidad; se necesitan procesos regularizados e integrados que generen un sistema eficaz, alineado y unificado.

Afrontar las dificultades para regularizar la informalidad laboral es diverso, amplio e implica grandes factores que son propios del sector informal. Entre los que más resaltan está a veces la actitud que muestran las personas al ser presionadas por las leyes y normas para regularizarse. También es común la actividad de los comercios informales que se rehúsan a formalizar. Trabajadores independientes altamente calificados también muestran gran negativa, ya que el panorama no es equitativo en muchos casos, no encuentran mayor beneficio en cuanto a ingresos; sin embargo, ello interfiere en poder obtener beneficios reales, tal y como se debe aplicar para los empleos formales y toda organización que está debidamente constituida. Adicionalmente, las deficiencias gubernamentales y las estrategias para impulsar el desarrollo de la regularización forman parte de las dificultades, que en algunas ocasiones reflejan un gran desafío para combatir la informalidad laboral.

Uribe et al. (2006) explican que para el Estado, más allá de poder dar soporte, guía y encaminar a las personas que se encuentran encasilladas en la informalidad, lo que hace es sancionar cuando hay incumplimiento de normas; castiga directamente, pero no brinda solución a las dificultades, tampoco busca abordar las causas de ellas para hacer frente, es decir, no hay un impulso positivo para orientarlos al sector formal y que al parecer solo consiste en tener que incrementar los montos de las recaudaciones tributarias. Los autores muestran que el Estado, lejos de ayudarlos y orientarlos después de haberlos sancionado, siempre actúa desde un enfoque del rencor y castigo, que solo sirve para penalizar actos, más no para combatir los desafíos y dificultades.

La posición de Uribe et al. (2006) simplemente refleja lo que hasta la actualidad es un tema de debate, referente a que el Estado solo desea recepcionar todo lo recaudado de las sanciones que realizan, sin

buscar una solución de verdad. Esto evidencia por qué muchas personas consideran que las recaudaciones tributarias parecen cobrar otro sentido, es decir, la formalidad obliga a solo tener que hacer pagos por cada movimiento que se realiza, pero no busca poder abordarlo.

Impacto social de la regularización laboral

Como en cualquier sociedad y/o lugar existen normas y leyes, las cuales pueden variar significativamente dependiendo del país; en algunos de ellos las leyes son mucho más estrictas que otras, sin embargo, se deben cumplir ya que forman parte de su responsabilidad social y sus obligaciones de acuerdo a ley. Si estas se cumplen debidamente y de manera simultánea, el impacto social producido será positivo, no solo para los que la cumplen, sino que involucra a toda una sociedad para la mejoría de la misma. De los Heros (1995) señala que el laborar de manera formal no solo impacta económicamente ni se basa en una retribución de ingresos; también impacta a nivel social, les permite cubrir necesidades básicas, contribuye a construir un mundo mejor y con ello sentirse realizados como personas, teniendo un trabajo digno y honrado. El autor manifiesta que el pertenecer a un trabajo formal también es sinónimo de las buenas costumbres, y estas se ven replicadas en una sociedad cuyos ciudadanos se pueden sentir plenos y a gusto de contribuir en una actividad económica que les permite cubrir cada una de sus necesidades, pero, sobre todo, a pesar de las adversidades, optan por laborar responsablemente, tal y como lo ameritan las normativas regularizadoras.

En el marco de la formalidad laboral se ofrecen grandes oportunidades de trabajo en distintos rubros; sin embargo, hay empresas que no son responsables de actuar bajo la formalidad, o muestran ser formales sin contemplar todo lo que ello involucra. Las empresas tienen que estar alineadas no solo con los regímenes tributarios, sino también con la ética y la responsabilidad de contribuir con todas las personas que quieran acceder a un trabajo formal, sin distinción alguna. En ese sentido, una gran cantidad de ciudadanos que fueron excluidos por presentar alguna discapacidad o que cuenten con algún padecimiento pueden terminar dirigiéndose a optar por situarse en un puesto de trabajo informal que invalide sus derechos laborales. La regularización laboral acompaña a las normativas de acuerdo a ley, las cuales se objetiviza en no solo regularizar el trabajo. Desde una perspectiva social, estas promueven valores como la igualdad, solidaridad, equidad en oportunidades, rechazando la discriminación, permitiendo que exista un equilibrio entre las necesidades de protección y las de eficiencia económica, estableciendo regulaciones y normas que contemplen el seguimiento y el cumplimiento de cada una de ellas (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2000). Es fundamental entender que la sociedad necesita igualdad en los derechos laborales, y que las empresas son también responsables de contribuir con ello, generando igualdad de oportunidades para cada ciudadano, desde el rechazar actos discriminatorios y no realizar prácticas irregulares. Muy por el contrario, mostrar que la empresa trabaja de manera formal implica demostrar que cumplirá con gran responsabilidad el sentido de la equidad para todo aquel que desee laborar, sintiéndose seguro de pertenecer a un centro laboral que demuestre tener ética; asimismo, pueda sentir que es valorado y respaldado por la empresa a la que pertenece.

En el análisis del impacto social se destacan factores de índole económica y política. Los regímenes laborales y los niveles salariales, en muchos casos, no son realmente coherentes entre sí; aunque estas pueden ser políticamente correctas, sin embargo, reflejan una gran deficiencia, poco compromiso con la ciudadanía y con las transformaciones estructurales que exige el contexto económico. La inestabilidad política que atraviesan algunos países contribuye a que el Estado desvíe su atención de los aspectos que dinamizan el mercado laboral y la economía. Como consecuencia, los beneficios laborales permanecen estancados y no se implementan mecanismos eficaces para facilitar la incorporación del sector informal al sector formal regularizado. Díaz & Quintanilla (2020) evidenciaron que existe una relación bidireccional entre el impuesto a la renta (IR) y la población económicamente activa (PEA), la cual lleva a indicar que ante un incremento de ingresos que tengan repercute en la gran disponibilidad de recursos como la creación o desarrollo de programas que promuevan a las personas naturales tomar la decisión de regularizar sus negocios a la formalidad. Este peso recae en el Estado ya que los ingresos son recepcionados por ellos, en ese sentido, toda la responsabilidad recae sobre ellos.

Lo que indican los autores permite comprender que los ingresos que se obtienen por la población económicamente activa (PEA) ofrecen múltiples beneficios tanto laborales como empresariales, de esta manera la sociedad puede beneficiarse de ello, dado que los ingresos puedan ser utilizados para el mejoramiento de la protección social y consolidar un mejor sistema económico mucho más productivo que favorezcan y promuevan el sector formal. También hacen énfasis en mencionar que el impacto social será mayor si finalmente el Estado decide tomar con mayor relevancia las estructuras y sistemas laborales que existen ya que algunos de ellos siguen siendo ambiguos o poco favorecedores para el sector laboral.

De acuerdo a lo ya mencionado por De los Heros (1995) y su postura frente a la regularización laboral, el impacto social atraviesa muchos factores, sin embargo debemos destacar que al compartir su perspectiva, las personas tienen derecho a tener un puesto de trabajo que sea formal, para que puedan sentirse valorados, siendo conscientes de que gracias a ello pueden tener un futuro mejor y la sociedad se impulse por el lado positivo y contribuyente tanto en lo económico como en lo social, ya que se trata de progresar en conjunto.

3.2.2 Desarrollo Innovador de la pyme

El desarrollo de las pequeñas y medianas empresas (pymes) constituye un factor esencial para garantizar su competitividad y sostenibilidad en entornos dinámicos y competitivos. Schumpeter (1934), ya señalaba que la innovación es el motor del desarrollo económico, dado que permite introducir nuevos productos, procesos, formas de organización o apertura de mercados. Bajo esta perspectiva, la innovación no se reduce únicamente a la invención tecnológica, sino que abarca cambios organizacionales y tecnológicos.

En este sentido, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OECD, 2005), define la implementación de un producto (bien o servicio) o proceso nuevo o significativamente mejorado, lo que incluye mejoras en métodos de marketing u organización. De manera complementaria, Lundvall (1992), plantea que la innovación en pymes debe entenderse como un proceso de aprendizaje interactivo en el que participan empresas, clientes, proveedores e instituciones que impulsan el crecimiento empresarial.

En el caso de las pymes, Ruiz (2025), sostiene que la innovación representa ser fundamental para lograr el éxito en el mundo empresarial moderno, ya que les permite desarrollar nuevas ideas y posicionarse frente a sus competidores. La innovación en este tipo de organizaciones se manifiesta en tres dimensiones principales: innovación en servicios, innovación en procesos y la construcción de una cultura de aprendizaje continuo. Dichas dimensiones permiten que las pymes no solo introduzcan nuevos productos o mejoren los existentes, sino que también optimicen sus procesos internos, reduzcan costos y fortalezcan capacidades de adaptación al mercado.

Asimismo, existen varios estudios que están de acuerdo en que la innovación en las pymes no se basa en recursos económicos, sino que también juegan un papel factores internos como son el liderazgo, creatividad de los trabajadores y estar abiertos a cambios Baker & Sinkula (2002). En todos ellos contribuye al crecimiento de una cultura organizacional con orientación hacia la mejora continua y poder estar en condiciones de anticipar las necesidades del ambiente. De este modo, el desarrollo innovador se convierte en una ventaja competitiva sostenible, aún en mercados caracterizados por la incertidumbre.

Por su parte, la literatura también remarca sobre el vínculo de formalización con potencial de innovación. Según De Soto (1986), las pymes que han permanecido en la informalidad enfrentan limitaciones estructurales de acceso al financiamiento, tecnología y programas de apoyo del estado. Por lo tanto, disminuyen sus posibilidades de innovar y consolidarse en el mercado. Asimismo, las empresas que logran regularizar acceden a distintos beneficios que les permite fortalecer con sus procesos de innovación y mejoran sus posibilidades de poder expandirse en nuevos territorios.

Por otro lado, las pymes que crecen generan impacto positivo para las oportunidades de empleo, la productividad y la competitividad, actuando como impulsores dentro del crecimiento económico inclusivo (OCDE, 2019). Esto convierte el desarrollo innovador no solo en un mecanismo estratégico para la empresa, sino también en un elemento significativo para el crecimiento económico y social.

Finalmente, el crecimiento innovador puede definirse como un proceso muy extenso y que requiere tiempo, inversión y aprendizaje continuo. Las pymes que incorporan la innovación como parte de su estrategia empresarial logran adaptarse más rápido a la crisis y amenazas del mercado, además de diversificar sus fuentes de ingreso y construir un posicionamiento basado en la diferenciación. En ese

sentido, innovar no es un acto aislado, sino un proceso que permite transformar los desafíos en oportunidades de crecimiento sostenible.

Innovación

Según la OCDE (2018), la innovación es un producto o proceso nuevo o mejorado (o una combinación de ellos) que difiere significativamente de los productos o procesos anteriores de la unidad y que ha sido puesto a disposición de posibles usuarios (producto) o puesto en uso por la unidad (proceso). La innovación es el principio, es el comienzo de todo ya que como su mismo nombre lo dice innova, crea algo desde el comienzo con el fin de llegar a algo más grande y sobre todo mejorado, con el fin de que un producto o un proceso pueda satisfacer a nuestros clientes o usuarios.

La innovación es un proceso empresarial capaz de convertir una buena idea en un producto, servicio, estrategia, modelo, que sea aceptado y valorado exitosamente por un segmento de mercado determinado (Guerrero, 2014). Es importante lo que señala Guerrero ya que la innovación parte de una idea que tiene que nacer espontáneamente del propio individuo quien tiene que tener cualidades creativas e imaginarias para lograr concebir lo que quiere hacer a partir de una realidad tangible. No puede ser copiado ni plagiado de otros.

Tanaka, Glaude y Gault (2005) definen la innovación como la Introducción de un nuevo significativamente mejorado, producto (bien o servicio) de un proceso, de un nuevo método de comercialización o de un nuevo método organizativo, en las prácticas intermedias de la empresa, la organización del lugar de trabajo o las relaciones exteriores (p.16). Como mencionan los autores, la innovación es el siguiente punto, el siguiente nivel, llegar con una nueva idea o un método beneficios para que la empresa pueda ofrecer un mejor producto o un mejor servicio satisfaciendo a sus clientes y al mercado.

Schumpeter (1912), quien introdujo por primera vez el concepto de innovación, mencionó que esta se refiere a una aplicación específica de la tecnología desarrollada por el proyecto y que tiene la característica de haber sido colocada exitosamente en el mercado. Lo que señala aquí Schumpter es que la innovación no se limita solo a la generación de ideas o tecnologías, sino que tiene que estar puesta en práctica logrando un impacto positivo en el mercado que genere ganancias económicas y ventajas competitivas frente a los demás. Esto puede aplicarse en las MYPES haciendo cambios en su estructura operativa que consigan resultados positivos mejorando su desempeño competitivo.

La innovación es, por lo tanto, un proceso de gestión empresarial que consiste en identificar oportunidades del mercado que conlleven a la introducción de nuevos productos, nuevos servicios, nuevos procesos o a la modificación significativa de los actuales productos y procesos (Martín-Hidalgo, 2009). Como menciona el autor, con nuevos productos o servicios mejorados que conlleven a que

otros productos también sean mejorados y que ambos sean compatibles e innovadores con el fin de potenciar ambos productos y que sean satisfactorios y beneficiosos para nuestros clientes.

World Bank. (2020) menciona Las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES) impulsan las economías y el empleo, pero se enfrentan a una brecha financiera de millones de dólares en las economías emergentes y en desarrollo. Ampliar el acceso desbloquea innovación, empleo e inclusión especialmente para mujeres y jóvenes multiplicando los beneficios comunitarios y promoviendo la diversificación, la productividad y un crecimiento sostenible y que reduzca la pobreza. World Bank menciona que las mayorías de estas pequeñas y medianas empresas en realidad son importantes ya que son parte fundamental en nuestra economía ya que hay demanda en los productos o servicios que se pueden ofrecer además de incrementar empleos tanto en jóvenes mujeres como hombres

Innovación de Procesos

En la actualidad son las organizaciones y/o empresas las que deciden optar por diferenciarse entre unas y otras, con el objetivo principal de mejorar a través de la innovación, para que pueda darse dentro de la organización, deben ser aplicadas mediante procesos de forma estructurada y siguiendo un orden establecido. Pueden darse por distintos factores, de distintas formas, en algunos casos, deben tener etapas, modelos, períodos de tiempo y períodos de prueba, con la finalidad de mejorar y generar un impacto positivo dentro de la organización.

Para una mejor comprensión de lo que implica un proceso, la internacional Organization for Standardization (2015), explica que es un conjunto de diversas actividades que están relacionadas para transformar entradas en resultados, para ello el proceso deber ser cuestionable, medible, realizable y con seguimiento constante, el escenario de la empresa es la única en decidir el nivel de seguimiento y análisis.

Davenport (1993) menciona que para que la innovación de procesos se pueda aplicar, contribuye a una serie de factores, entre ellos poder responder a las necesidades de los clientes, las finanzas, la existencia de los competidores y la gran presión que ejercen. También se contempla el tipo de gestión empresarial que adopta la empresa ya que en ella recae la decisión de promover la incorporación de nuevas tecnologías, la cual no debe ser aplicada de manera lineal, sino además tiene que ser de manera integral entre todas las áreas y departamentos que conforman la empresa, para que se logren obtener resultados y puedan ser evidenciados en un mediano o largo plazo.

Lo que menciona Davenport (1993) , permite poder entender que para llegar a la decisión de implementar la innovación de procesos, se tomaron en consideración el entorno, la presión y la demanda existente, son más los distintos factores externos que los internos, ya que ejercen mayor poder y obligan de manera indirecta a que la empresa deba tomar decisiones, cuando quizás antes ni siquiera lo habrían considerado, por otro lado la innovación de procesos debe y tiene que ser transversal, de ese modo es posible alcanzar los resultados que se desean obtener.

Tidd et al., (2003) sostienen que la innovación de procesos pretende modificar la manera en cómo se generan y se llegan a entregar los resultados de los procesos, también llamados outputs. En ese sentido parten de dos puntos en el que si se inclina en buscar mejoras los cambios que se realicen deben ser significativos en base al desempeño previsto, pero si realmente pretenden modificar y no solo cambiar, es sumamente requerido implementar transformaciones drásticas y radicales.

De acuerdo con Tidd et al., (2003) apuntan a que los resultados logrados después de haberse implementado la innovación de procesos, serán significativos y visibles, siempre y cuando, se hayan concretado reestructuraciones muy importantes con grandes modificaciones. Y si en caso la organización no busca un cambio tan radical, el resultado será menor, es decir, hay ciertos niveles en cambio y resultados. Por ello las empresas deben considerar de manera estratégica que tipo de cambios desean hacer internamente, ya que de ello dependerá la magnitud de los resultados. Se podría entender también que es una escala medible, ya que definitivamente no todas las empresas necesitan los mismos resultados y gestionar los mismos cambios.

Robayo (2016) plantea que la innovación de procesos debe entenderse como 2 particularidades; el primero interviene en el proceso de adaptación a las nuevas necesidades del mercado haciendo partícipe al entorno también y el segundo es un proceso de transformación para desarrollar un desempeño productivo, todo ello apunta en el sentido de que la empresa pueda generar una mejor rentabilidad, incorporando la innovación de procesos partiendo de esas 2 particularidades.

De acuerdo con lo que indica Robayo (2016) para él la innovación de procesos tiene como objetivo principal de que la empresa pueda tener una mejor rentabilidad, siempre y cuando se aplique la innovación partiendo de 2 procesos que es la adaptación al cambio y del proceso de transformación de un mejor desempeño. Esto solo refleja que para el autor no está considerando otros enfoques como el contexto de la empresa, o el escenario actual respecto a sus limitaciones o carencias que puede existir dentro de una organización, puesto que no todas las compañías pueden dominar el proceso de adaptación, ya que en algunos casos muchas de ellas, ni siquiera toman como recurso el uso de la tecnología para desempeñarse, si se analiza desde otra perspectiva puede incluso ser arriesgado incorporar la innovación de procesos si solo se considera lo menciona por Robayo.

Según Calcina (2020), la innovación de procesos tiene una gran relación con el poder modificar, rediseñar, generar una mejora constante y da pie a poder incluir nuevos procesos que forman parte de una estrategia. Los beneficios que pueden ir adquiriendo se entrelazan al reforzamiento de la competitividad, cuyas características a destacar son la eficiencia, desempeño, alto nivel de productividad y calidad en el producto final o servicio brindado.

Aplicación del desarrollo innovador

La innovación es la herramienta específica de los empresarios innovadores; el medio por el cual explotar el cambio como una oportunidad para un negocio diferente. Es la acción de dotar a los recursos con una nueva capacidad de producir riqueza. La innovación crea un recurso. No existe tal cosa hasta que el hombre encuentra la aplicación de algo natural y entonces lo dota de valor económico (Drucker, 1985).

Lo que resalta Drucker es que la innovación es el medio por lo cual se aplica todo lo ideado y esperado para conseguir que un negocio cambie y explote a través de oportunidades que lo hagan desarrollar como un negocio diferente. Esto genera recursos que lo hace productivo y económico, por consiguiente, puede aplicarse definitivamente en todas las estructuras del proceso y conseguir un desarrollo exitoso del modelo innovador que lo haga competitivo y rentable.

La capacidad de una empresa para reconocer el valor de la información nueva y externa, asimilar y aplicarla a fines comerciales es fundamental para sus capacidades innovadoras. Denominamos a esta capacidad la capacidad de absorción de la empresa y sugerimos que depende en gran medida del nivel previo de conocimiento relacionado con la empresa (Cohen y Levinthal, 1990). Como mencionan los autores todas las empresas tanto grandes como pequeñas tiene un valor muy importante tanto interna como externa y que estas sean favorables para nuevas capacidades innovadoras que sean beneficiosas para la empresa y que no sean un obstáculo sino todo lo contrario sean satisfactoria.

Para desarrollar innovaciones en organizaciones grandes y maduras, las personas a menudo tienen que recurrir a actividades clandestinas de investigación y desarrollo (R & D) "bootleg" que no cuentan con un apoyo organizativo formal. Al hacerlo, estas personas intentan lograr una mayor autonomía sobre la dirección de sus esfuerzos de investigación y desarrollo y escapar de las limitaciones de la responsabilidad organizativa. Basándonos en teorías de creatividad e innovación proactivas, argumentamos que estos esfuerzos subterráneos de investigación y desarrollo ayudan a las personas a desarrollar innovaciones basadas en la exploración de territorios inexplorados y la evaluación tardía de ideas embrionarias. (Criscuolo et al., 2014)

Lo que resalta Paolo Criscuolo, Ammon Salter y Alessandra Ter Wal es que la mayoría o casi todas las empresas u organizaciones siempre recurren a actividades clandestinas de investigación y que gracias a estos esfuerzos por crear o buscar actividades clandestinas siempre encuentran desarrollar algo innovador con el fin de que estas organizaciones pueden surgir y pueden desarrollarse de mejor manera, para diferenciarse de sus competidoras además de ofrecer algo más novedoso.

Según Rothwell (1992), la innovación es el proceso que incluye la técnica, el diseño, la fabricación y las actividades comerciales y de gestión implicados en la venta de un nuevo producto o el uso de un nuevo proceso de fabricación o equipamiento. Como señala Rothwell, la aplicación de la innovación incluye la generación de ideas, la técnica, la creación y fabricación del diseño, y las actividades para lograr un producto comercial que consiga rentabilidad económica, buenas ventas y tenga un impacto

positivo y considerable en el mercado al que se dirige. Tiene que tener el fin de ser lucroso y rentable tanto a nivel comercial como de acuerdo a los estándares económicos a los que se quiere alcanzar.

Winter (2003) defiende que las capacidades ordinarias o de 'nivel cero' como aquellas que permiten a una empresa 'ganarse la vida' a corto plazo, se pueden definir capacidades dinámicas como aquellas que operan para extender, modificar o crear capacidades ordinarias. Lógicamente, se puede entonces proceder a elaborar una jerarquía de capacidades de orden superior. Sin embargo, aquí se argumenta que la sustancia estratégica de las capacidades implica la estructuración de la actividad, y que normalmente se requieren inversiones costosas para crear y mantener dichos patrones, por ejemplo, en el desarrollo de productos.

Como señala el autor, las capacidades ordinarias pueden permitir a una empresa a crecer eso sí es en un corto plazo puede ayudar a que se definan las capacidades para poder crear nuevas capacidades ordinarias con lo que nos lleva a elaborar una jerarquía entre todas las capacidades que puede tener la empresa, lo que ayudaría a tener una mejor estructuración de las actividades, lo que también conlleva a tener costos que talvez no pueden ser solventes pero que también gracias a estos costos se crean mejores productos que pueden satisfacer tanto a la empresa que quiera crecer como a sus clientes o público.

De acuerdo a Morales (2014), si al final del día la innovación no hace sonar la caja registradora, entonces no se está innovando. Y es que si al final del día, la innovación sólo es creativa y espectacular pero no logra ningún cambio económico positivo para la empresa, entonces deja de ser innovación. Como lo explica en su postulado, la innovación no solo requiere de ideas creativas, diseños novedosos o agregados diferentes que sean solo notables entre el público por un corto tiempo, sino también la garantía de que cautivará a las personas por una larga temporada y que generará ingresos para los fondos de las empresas. Ya que las grandes y pequeñas empresas invierten tiempo y dinero, por lo tanto, tienen que estar seguros de que su innovación logra un efecto positivo en el mercado que le brinde rentabilidad, crecimiento y competitividad para el futuro más cercano.

Cultura de innovación

Amabile (1996) describe el desarrollo y la validación de un nuevo instrumento, KEYS que sirve para evaluar el Clima para la Creatividad, diseñado para evaluar los estimulantes y obstáculos percibidos para la creatividad en entornos laborales y organizacionales. Las escalas KEYS tienen estructuras factoriales aceptables, consistencias internas, viabilidad test-retest y validez convergente y discriminante preliminar. Un estudio de validez constructiva muestra que los entornos laborales percibidos, evaluados por las escalas KEYS, discriminan entre proyectos de alta creatividad y proyectos de baja creatividad; Ciertas escalas discriminan de forma más fuerte y consistente que otras. Hablamos sobre la utilidad de esta herramienta para la investigación y la práctica.

Como da a entender el autor, el instrumento de KEYS sirve para evaluar el clima laboral de una empresa que es de suma importancia en cualquier empresa ya que ayudar a percibir obstáculos para la creatividad en los entornos organizacionales además que se podrá diferenciar los proyectos de alta calidad y creatividad y baja calidad y creatividad de esta manera para que las de mejores calidades puedan tener un peso más significativo en el ambiente laboral de la empresa o compañía.

Es la cultura de la organización la que, por encima de otros factores, se encuentra detrás de la capacidad innovadora de las empresas. (Pons y Ramos, 2011). Como indican los autores, una empresa u organización siempre van a haber capacidades una más arriba que otras como la cultura de organización que se encuentra un escalón o varios escalones más arriba que otro factores como la capacidad innovadora de las empresas pequeñas, medianas y grandes ya que estos hallazgos puede ser de suma importancia en todo el diseño organizacional de las empresas y organizaciones innovadoras que pretendan hacer una ventaja competitividad contra otras organizaciones o empresas.

De acuerdo a Connor (2008), la innovación mayor (MI), compuesta tanto por innovación radical como realmente nueva, es un mecanismo importante para permitir el crecimiento y la renovación de una empresa. Sin embargo, está mal gestionado en la mayoría de las empresas consolidadas, y las historias de éxito son raras.

Como menciona el autor, la innovación tiene que ser radical de tal manera que sea como algo nuevo, ya que esta innovación tiene que ser un mecanismo muy importante que puede hacer como una renovación de toda la empresa, pero siempre se tiene que tener cuidado porque en la mayoría o en casi todas las empresas estas innovaciones radicales no son bien gestionadas y en vez que sea algo beneficiosos puede llegar a ser todo lo contrario, por eso se debe tener cuidado en ese aspecto como tal para que la empresa sea una organización consolidada.

Maya et al. (2019) menciona que la cultura organizacional se define como los valores, creencias y principios fundamentales que comparten los miembros de una organización. De acuerdo a esto, la cultura es un conjunto de valores, acciones, mensajes y representaciones que definen a la empresa como será su declaración de intenciones a seguir hacia los clientes que los consumen y cómo operará con sus colaboradores y empleados para generar innovación que brinden nuevos y atractivos valores que capten y llamen a nuevo público que tenga la intención de comprar productos o servicios novedosos para su satisfacción. Esto con el fin de generar una dependencia emocional y económica hacia lo que construya la organización.

Actualmente, las pymes latinoamericanas enfrentan serias limitaciones financieras y tecnológicas. Estos problemas han generado un progreso pobre en la digitalización tecnológica, la gestión de la innovación y el rendimiento corporativo. (Valdez, 2023). Como resalta, las pymes en todo Latinoamérica están enfrentando serias limitaciones financieras y que es muy constante ya que no son solo limitaciones financieras sino también tecnológicas y que estos problemas constantes generan un

progreso más lento de lo que normalmente tiene que ser en el marco de la digitalización tecnología de la empresa además de afectar en el rendimiento corporativo que puede tener las pymes en todo Latinoamérica.

Lynch (2023) menciona que en una cultura de innovación se deben abordar dos enfoques: uno que gestione la innovación como una tarea u operación constante, y otro que siempre esté contemplando cambios en el modelo. Uno representa la parte ágil e innovadora del proceso, mientras que el otro constituye la faceta disruptiva del modelo. Como resalta el autor, una cultura de innovación tiene dos factores de suma importancia la primera que gestione la innovación y la segunda que contemple los cambios al modelo para que estos puedan promover que la empresa u organización tenga una mejor cultura de innovación, ya que de una u otra manera ambos factores se complementan, ya que por una parte se trata de innovador todo lo posible con el fin de crear cosas nuevas o productos nuevos y mejorados y por el otro lado siempre se tiene que tener un feedback acerca del nuevo producto para garantizar que todo esté bien encaminado y no que haya ningún peligro y si existiría un peligro o alguna duda acerca de la innovación, se pueda restaurar y darse una replanteada desde el comienzo para que la empresa puede anticiparse ante cualquier empresa competidora.

La Cultura Organizacional ha sido considerada como una de las principales causas determinantes de la ventaja competitiva ya que, si en la organización se comparten valores, principios y creencias, esta apertura generará un ambiente propicio para la innovación promoviendo el logro de los objetivos organizacionales y el adecuado desarrollo en el mercado en el que están inmersas (Aguilar-Hamed et al., 2022).

Aquí se refiere a cómo la cultura organizacional solo es una ventaja competitiva más de la empresa para desarrollar innovación de manera propicia proporcionando todos los recursos y las herramientas adecuadas con el objetivo de alcanzar las metas organizacionales marcadas y lograr el desarrollo correcto en el mercado. Adicionalmente, tener una cultura sólida te permite construir un producto ideal para los consumidores que cubren tanto sus necesidades como sus expectativas futuras.

Innovación de servicios

Actualmente, para que una pyme pueda crecer, ya no es suficiente ofrecer un buen producto. El mercado evoluciona constantemente y los clientes son cada vez más exigentes. En este contexto, la innovación de servicios se ha convertido en un factor muy importante para mantener la competitividad. Ya no se trata únicamente de la calidad de lo que se vende, sino también de cómo se siente el cliente durante toda su experiencia con la empresa. Innovar en servicios representa una estrategia fundamental para optimizar la atención, mejorar los procesos y generar un valor diferencial frente a la competencia.

Incorporar innovación en un servicio se puede relacionar de cierta forma con algunas variables como la atención al cliente, los canales donde se comunicará el servicio, la distribución, pero sobre todo la experiencia del usuario durante la compra.

En la actualidad los consumidores están en una búsqueda constante de que se les puedan brindar beneficios, entre ellas las soluciones rápidas, que les sean cómodas, estén adaptadas a su estilo de vida, especialmente con sus necesidades. En ese sentido las empresas deben innovar de manera progresiva en paralelo a las nuevas expectativas del usuario.

Como refiere la OCDE (2018), innovar implica incluir cambios significativos en productos o procesos que aporten valor tanto a la organización como a los usuarios. En el rubro de los servicios, esto supone replantear la forma en que las empresas se relacionan con sus clientes, apoyándose en herramientas tecnológicas y mejorar canales que permitan ofrecer experiencias más satisfactorias y fortalecer la competitividad empresarial.

Existe la idea de que las mejoras requieren grandes presupuestos y tecnología avanzada. Sin embargo, autores como Gallouj y Weinstein (1997) sustentan que la innovación de servicios también consiste en la transformación de competencias, procesos y la cultura organizacional. Es decir, no depende sólo de transformaciones tecnológicas complejas, sino de cambios estratégicos orientados a mejorar la calidad del servicio ofrecido. Esto significa una gran oportunidad para las pymes, ya que demuestra que es posible innovar fortaleciendo la comunicación, la empatía en la atención y la personalización del servicio, sin necesidad de realizar inversiones económicas excesivas.

En una pyme, incluso un pequeño cambio en la forma de interactuar con el público puede modificar significativamente la percepción de la marca y fortalecer la fidelización de los clientes. Por ello, la innovación en servicios se presenta como una alternativa accesible y altamente efectiva.

Las oportunidades son importantes para poder integrarse al entorno digital y sobre todo establecer conexiones mucho más cercanas con los consumidores. Kotler y Keller (2016) nos dice que las empresas mucho más modernas y actualizadas tienen que enfocarse en crear oportunidades únicas. Ya que el consumidor actual no siempre evalúa el producto final, son también en la manera en que fue atendido antes, durante y después de adquirir el producto, finalmente se puede decir que innovar en el servicio o producto ayudará a generar confianza, además de incrementar el valor percibido y consolidar relaciones duraderas con los clientes.

La innovación también está relacionada con la capacidad de aprendizaje y adaptación de las organizaciones. El reconocido consultor Peter Drucker (1985) nos dice que la innovación establece una herramienta estratégica para transformar los cambios en oportunidades de crecimiento. Muchas empresas que innovan en sus servicios o productos tienen altas posibilidades de reaccionar aún más rápido a las demandas del mercado, para establecer así su dominio y estabilidad. En un ambiente más

activo, además la flexibilidad deja de ser una virtud y pasa a convertirse en una condición esencial para poder resistir.

Cuando una organización tiene claro las condiciones con las cuales se está desempeñando, sabe que tiene que acoplarse al entorno en donde está y cómo proceder ante las situaciones más complejas para enfrentarlas de la manera más adecuada, eficaz y eficiente posible.

La innovación de servicios no solo se debe entender como una estrategia empresarial para obtener resultados que le generen a las empresas ganancias y posicionamiento en el mercado, sino también como una forma para mejorar la cultura corporativa de la empresa tanto externa como interna que brinde una imagen de una marca identificable y atractiva para sus consumidores, una estrategia social y cultural para llamar a nuevos clientes a adquirir servicios innovadores que impacten y mejoren sus formas de vida, y una manera para la construcción de un mensaje que los colaboradores entiendan lo que representa y significa la organización.

3.3. Definición de términos básicos

Análisis Geoespacial

Permite gestionar e integrar una visión amplia de alguna información geográfica en específico, analiza datos recopilados como las características, dinámica y comportamiento de una zona ubicada en la superficie de la Tierra.

Utiliza herramientas tecnológicas como Big Data, Business Intelligence y Sistema de Información Geográfico (SIG), que permiten analizar e interpretar los resultados obtenidos.

Datos de panel

También llamado datos de series. Es un método de investigación diseñado por un conjunto de datos estadísticos, los cuales se pueden obtener a través de un rango de tiempo o por períodos específicos, se involucran datos de corte transversal y datos longitudinales en más de una dimensión.

Se estudian para obtener información o recolectar datos que se dan con los cambios del tiempo.

Impuesto a la renta (IR)

El Impuesto a la renta, es un impuesto tributario que tienen que pagar las personas naturales que se encuentren en actividad laboral activa y personas jurídicas de acuerdo a los ingresos que perciben. El IR tiene una estructura organizada por categorías que sirve para diferenciar los tipos de renta que se recaudan.

Se da por cada período de tiempo, por lo general de forma anual. Con lo obtenido el estado los utiliza para el financiamiento de servicios públicos como Salud, Educación, entre otros.

Índice de Moran Local

Es una medida estadística, desarrollada por Alfred Pierce Moran (1950, por ello lleva el nombre de "Moran", también se le conoce como LISA: Local Indicator of Spatial Association) la cual identifica la

correlación de distintas áreas o zonas locales conglomeradas, involucrando el análisis de tendencias según como estén agrupados los valores pueden ser de tipo positivos o negativos. y si no estuvieran agrupados el valor será de tipo autocorrelación negativa.

Modelo econométrico

Es una herramienta estadística cuya estructura está basada en el desarrollo en ecuaciones que permite cuantificar datos y/o variables económicas dependientes o independientes, ayudando a predecir y analizar futuros comportamientos económicos, tales como; situación económica y situaciones financieras de distintas áreas.

PEA

Población económicamente activa, significa la oferta de la mano de obra, la cual está conformada por el conjunto de personas cuya edad mínima debe ser de (14 años en el caso del Perú) participan en el mercado laboral, ya sea que se encuentren trabajando, tengan un empleo o se encuentren en búsqueda de uno.

La PEA, se subdivide en Población Ocupada, que considera a las personas que se encuentran laborando. Población desocupada, incluye a quienes cuenten con disponibilidad para laborar y se encuentren en búsqueda de uno.

Políticas públicas

Las políticas públicas son un conjunto de decisiones que tienen como objetivo ejecutar soluciones frente a problemas de interés público. El gobierno es el responsable de tomar dichas decisiones, ya sea de manera directa o indirecta, es decir mediante intermediarios, por lo que deben desarrollar programas de mejora y tomar acción para que puedan ser implementadas en distintos ámbitos, en ese sentido, estas deben mostrar cambios estructurados y ser pensando en beneficio de la sociedad.

Protección jurídica

Son una serie de mecanismos que sirven para amparar legalmente de conflictos legales, judiciales o arbitrales, principalmente cuando se quiere hacer valer nuestros derechos, estos se dan a través de una garantía otorgada por un seguro de protección jurídica, con asesoría legal y mediadores, en algunas circunstancias no es necesario llegar a un juicio, siempre y cuando haya una mediación por ambas partes.

Pyme

Son pequeñas empresas que se catalogan por su tamaño, pueden ser pequeña, mediana y microempresa, estas prestan servicios a otras empresas o a personas, sus ingresos no son exorbitantes, sin embargo, es el punto de partida que fomenta el empleo formal y desarrollo económico. Muchos de los emprendimientos que se formalizan son determinados como Pymes, ya que se caracteriza por tener una pequeña cantidad de empleados y su nivel de facturación se da de manera progresiva.

Recaudación tributaria

Es una función administrativa que ejercen las entidades financieras, principalmente el Estado, que se encarga de supervisar los ingresos, que surgen a través de los cobros de deudas tributarias, La SUNAT es la entidad responsable que se encarga de recaudar dichos pagos, los cuales son denominados como impuestos, tasas, y contribuciones específicas, de acuerdo a lo que indica la ley.

CAPÍTULO IV: HIPOTESIS Y VARIABLES

4.1. Formulación de hipótesis

4.1.1. Hipótesis general

La regularización de la informalidad laboral se relaciona con el desarrollo innovador de la pyme Variedades Edith del distrito de San Juan de Lurigancho.

4.1.2. Hipótesis específicas

H1: La regularización de la informalidad laboral se relaciona con la innovación de servicios de la pyme variedades Edith del distrito de San Juan de Lurigancho

H2: La regularización de la informalidad laboral se relaciona con la innovación de procesos de la pyme Variedades Edith del distrito de San Juan de Lurigancho

H3: La regularización de la informalidad laboral se relaciona con la cultura de innovación y aprendizaje de la pyme Variedades Edith del distrito de San Juan de Lurigancho.

4.2. Operacionalización de variables

V1: Regularización de la informalidad laboral

Definición conceptual: La informalidad se comprende que es como un fenómeno que incluye tantos los factores económicos, estructurales, institucionales y políticos, entonces se puede decir que la informalidad advierte una variada realidad económica y social (OIT, 2017).

Definición operacional: Operacionalmente se entiende que la regularización de la informalidad laboral se orienta a las tres dimensiones como la Formalización contractual, cumplimiento de los derechos laborales y cumplimiento del régimen tributario.

D1. Formalización contractual

D2. Cumplimiento de los derechos laborales

D3. Cumplimiento del régimen tributario

Tabla 1:

Regularización de la Informalidad Laboral

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES						
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	ITEMS
Regularización de la Informalidad Laboral	Según la OIT (2017), la informalidad se conceptualiza como un fenómeno multidimensional que abarca tantos factores económicos, estructurales, institucionales y políticos en ese sentido, la informalidad en su contenido amplio y diverso advierte una heterogénea realidad económica y social.	Es la estrategia para formalizar los procesos tributarios y contractuales y al orden cumplimiento de los derechos laborales en los trabajadores en pyme	Formalización contractual	Contratos formales	Ordinal Likert a partir de encuestas	1,2,3,4,5
				Tipos de contratos		1,2,3,4,5
				Renovaciones		1,2,3,4,5
				capacitación		1,2,3,4,5
				Pagos		1,2,3,4,5
				Afiliación		1,2,3,4,5
				Declaración		1,2,3,4,5
				Registro		1,2,3,4,5

Inscripciones

1,2,3,4,5

Fuente: Elaboración propia

V2: Desarrollo innovador de la Pyme

Definición conceptual: La innovación es lo más importante para el logro en el mundo actual empresarial, de manera especial para las empresas pymes ya que son fundamentales para la instauración de nuevas ideas y métodos (Ruiz, 2025).

Definición operacional: Operacionalmente se entiende que el desarrollo innovador de la Pyme se orienta a las tres dimensiones como la innovación en servicios, procesos y cultura de innovación y aprendizaje

D1. Innovación de Servicios

D2. Innovación de Procesos

D3. Cultura de Innovación y aprendizaje

Tabla 2:

Desarrollo innovador de la Pyme

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES						
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	ITEMS
Desarrollo innovador de la Pyme	Para Ruiz (2025), la innovación es la clave del éxito en el mundo empresarial moderno, especialmente para las pequeñas y medianas empresas (PYMES). ya que son enfoques estructurales para desarrollar nuevas ideas.	Es el proceso continuo de la pyme de crear y mejorar sus productos o servicios con el objetivo de posicionarse y aumentar su productividad	Innovación en servicios	Características Únicas	Ordinal Likert, a partir de encuestas	1,2,3,4,5
				Servicios nuevos		1,2,3,4,5
				Productos mejorados		1,2,3,4,5
			Innovación en procesos	Costos		1,2,3,4,5
						1,2,3,4,5

Cultura de innovación y aprendizaje	Procesos mejorados	1,2,3,4,5
	Eficiencia	
	Capacitación	1,2,3,4,5
	Talleres	1,2,3,4,5
	Conocimiento	1,2,3,4,5

Fuente: Elaboración propia.

CAPÍTULO V: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Diseño metodológico

5.1.2 Tipo de investigación

Se procedió a aplicar un tipo de investigación aplicada puesto que es requerido utilizar un instrumento, pero además busca conseguir una solución y/o mejora de manera sencilla y práctica a un problema detectado que suele ser social o cotidiano. Según Vargas (2009), se le denomina como investigación práctica o empírica porque utiliza conocimientos ya obtenidos y a su vez tiene como objetivo de que todo sea reunido en un sistema ya establecido por procedimientos basados en la investigación.

5.1.3 Enfoque de la investigación

Se adoptó un enfoque cuantitativo, para ello se recolectan datos estadísticos, que busca poder analizar y luego medir en términos numéricos la relación que hay entre la regularización de la informalidad laboral y el desarrollo innovador de la pyme. Es así que debido a este enfoque permite validar las relaciones entre dichas variables como el poder comprobar las hipótesis. Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), el enfoque cuantitativo se basa en realizar análisis estadísticos de manera rigurosa y también en la medición numérica cuyo objetivo es reconocer tendencias de comportamiento y comprobar hipótesis de acuerdo al contexto que ha sido analizado.

5.1.4 Diseño de la investigación

Es un diseño descriptivo ya que consiste en identificar y describir distintos escenarios, situaciones y hechos, con el fin de reconocer las características que se destacan en distintos comportamientos alineados a los perfiles de las personas, que finalmente serán analizados detalladamente. Para Ramos (2020), el proceso de alcance descriptivo contempla el análisis de los datos estadísticos, además de conocer cuál es la tendencia central e identificar la dispersión que existe. Para hacer posible el alcance es necesario plantear algunas hipótesis que permita identificar las características comunes encontrada en el fenómeno del estudio.

5.1.3 Nivel

Se aplicó un nivel correlacional debido a que busca determinar la relación existente entre la regularización de la informalidad laboral y el desarrollo innovador de la pyme Variedad Edith. De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014), consideran que el objetivo principal es poder conocer el grado de relación que puede existir entre las variables o categorías considerando que

deben incluir como cantidad de 2 a más variables ya sea en una muestra que se toma o en un suceso específico.

5.2. Población

Se considera como población a todos los trabajadores que brindan el servicio en la tienda de multiproductos Variedades Edith, ubicada en el distrito de San Juan de Lurigancho, ciudad de Lima, durante el año 2025. Esta población está conformada por 40 trabajadores quienes conforman el equipo de colaboradores del establecimiento, incluyendo personal administrativo y operativo que participa en las actividades del negocio. De acuerdo con Malhotra (2008), la población está conformada por el conjunto total de todos los elementos que comparten las mismas características en común dentro del problema de investigación. Los parámetros de la población son representados de forma numérica y pueden obtenerse mediante un censo o una muestra.

5.3. Muestra

La muestra aplicada permitió obtener una representación adecuada de la población objetivo, conformada por administradores y colaboradores de tiendas multiproductos del distrito de San Juan de Lurigancho. La selección de los participantes se realizó mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, considerando la disponibilidad y accesibilidad del personal al momento de la recolección de datos. En este sentido, la participación estuvo dada de acuerdo a la disposición voluntaria de los trabajadores, se determinó una muestra de 30 participantes, garantizando un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 9%. Este enfoque aseguró la validez de los resultados al reflejar de manera confiable las prácticas de gestión y formalización en el sector analizado, permitiendo establecer relaciones significativas entre las variables estudiadas dentro del marco de un diseño descriptivo-correlacional. Según Sampieri et al. (2014), un diseño muestral adecuado contribuye a que los resultados obtenidos sean representativos y válidos para la población objetivo, fortaleciendo la consistencia del estudio.

Para la determinación del tamaño de muestra se tomó en cuenta la fórmula para población finita:

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

La fórmula nos indica que n corresponde al tamaño de la muestra, N es la población total (40 colaboradores de Variedades Edith), Z indica el nivel de confianza 1.96 (considerando para el 95%), p 0.5 y q 0.5 (está asociado a la máxima variabilidad) y le corresponde al margen de error permitido 0.09 (9%). Al haber desarrollado dicha fórmula aplicando los valores correspondientes, se obtuvo un tamaño muestral aproximado de 30 a 31 trabajadores para la muestra. Es necesario precisar que el cálculo es

referencial y la muestra final depende de la disponibilidad real de los trabajadores en la PYME, aplicando el muestreo por conveniencia. Sin embargo, la muestra final fue determinada por la disponibilidad y participación efectiva del personal, alcanzando 30 trabajadores, los cuales fueron encuestados en el periodo de recolección de datos.

Criterios de Inclusión

- Debe residir en la ciudad de Lima.
- Tener 18 años a más.
- Haber trabajado previamente en una Pyme.
- Trabajar en el distrito de San Juan de Lurigancho.
- Tener el cargo de Colaborador u operario.
- Trabajadores activos de la empresa durante el periodo de estudio.

Criterios de Exclusión

- Ser menor de edad.
- No haber laborado previamente en una micro empresa.
- Residir en otra ciudad que no sea Lima.
- No ser trabajador de la Pyme Variedades Edith

5.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

La técnica empleada para la recolección de datos será la encuesta. Según Duarte y Guerrero (2024), la encuesta es la herramienta científica que utiliza una serie de procedimientos con la finalidad de coleccionar datos para su organización y análisis exhaustivo sacando resultados de una muestra representativa de la población.

Sampieri et al. (2018), señala que la encuesta es una técnica precisa que permite conocer y obtener data de manera sistemática sobre determinadas variables específicas mediante la aplicación de cuestionarios a personas seleccionadas, con la razón de describir o explicar fenómenos sociales o educativos.

Se empleó el cuestionario como instrumento para la recopilación de datos. Según Bernal (2010), el cuestionario es un instrumento estructurado y desarrollado para obtener información de los individuos mediante preguntas elaboradas y realizadas con antelación, con el propósito de tener la medición de las variables que se investigan para su estudio.

Para esto se empleará un cuestionario donde se consideran 12 ítems que están destinados a medir el nivel de Regularización de la informalidad laboral y otros 12 ítems orientados al Desarrollo innovador de la pyme. El diseño está desarrollado en base a la escala de Likert, con opciones de respuestas que van del 1 al 5 (En donde 1 es “totalmente en desacuerdo”, y 5 es “totalmente de acuerdo”). El

instrumento tiene el fin de medir el nivel de satisfacción del empleado con respecto a la regularización de la informalidad laboral y el desarrollo innovador. El cuestionario está dividido en dos secciones:

En la primera sección, se encuentran preguntas sobre la variable de la regularización de la informalidad laboral, en las cuales se hacen preguntas sobre aspectos como la formalización contractual, el cumplimiento del régimen tributario y de los derechos laborales.

En la segunda sección, se encuentran preguntas sobre la variable del desarrollo innovador, en las cuales se realizan preguntas sobre aspectos como la innovación de servicios, de procesos, y la cultura de innovación y del aprendizaje.

El cuestionario fue validado por el juicio de un experto antes de su aplicación y aplicado de manera virtual a una muestra de 30 personas.

Arias (2012), enfatiza que el cuestionario te brinda la facilidad de recolección de datos de una muestra importante en un determinado tiempo relativo a corto plazo, garantizando la validación y la confiabilidad de la data obtenida de los sujetos.

5.5. Técnica de procesamiento de la información

Una vez realizada la encuesta a través de Google Forms, se recopilaban los datos obtenidos para que pueda ser exportado al programa Microsoft Excel, fue exportada por medio de una hoja de cálculo y para llevar a cabo el procesamiento se consideró utilizar el software estadístico llamado Jamovi del cual se pueden obtener resultados de gran confiabilidad, para el análisis descriptivo y correlacional.

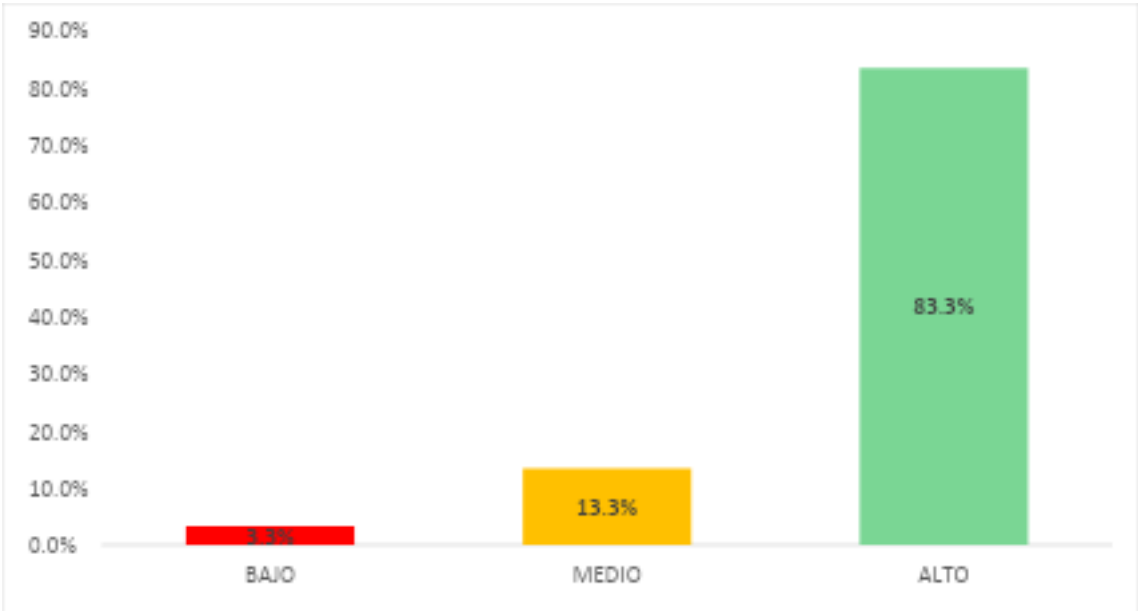
5.5.1. Análisis descriptivo

Tabla 3:

REGULARIZACIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
BAJO	1	3.3%	3.3%
MEDIO	4	13.3%	16.7%
ALTO	25	83.3%	100.0%

Regularización de la informalidad laboral

Figura 1:



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

El 83.3% de los colaboradores conforma el nivel alto de la regularización de la informalidad laboral, lo que significa que la mayoría de los encuestados muestra una tendencia positiva hacia la formalización laboral de la pyme Variedades Edith. Ellos ya no contemplan continuar bajo una modalidad irregular, ahora reconocen que es sumamente importante incorporar el cumplimiento de los derechos laborales. Dicha tendencia puede estar influenciada por la poca o nula cantidad de beneficios con los que cuentan los colaboradores actualmente, además de no presenciar mejoras internas ni externas, provocando una gran inestabilidad laboral en ellos.

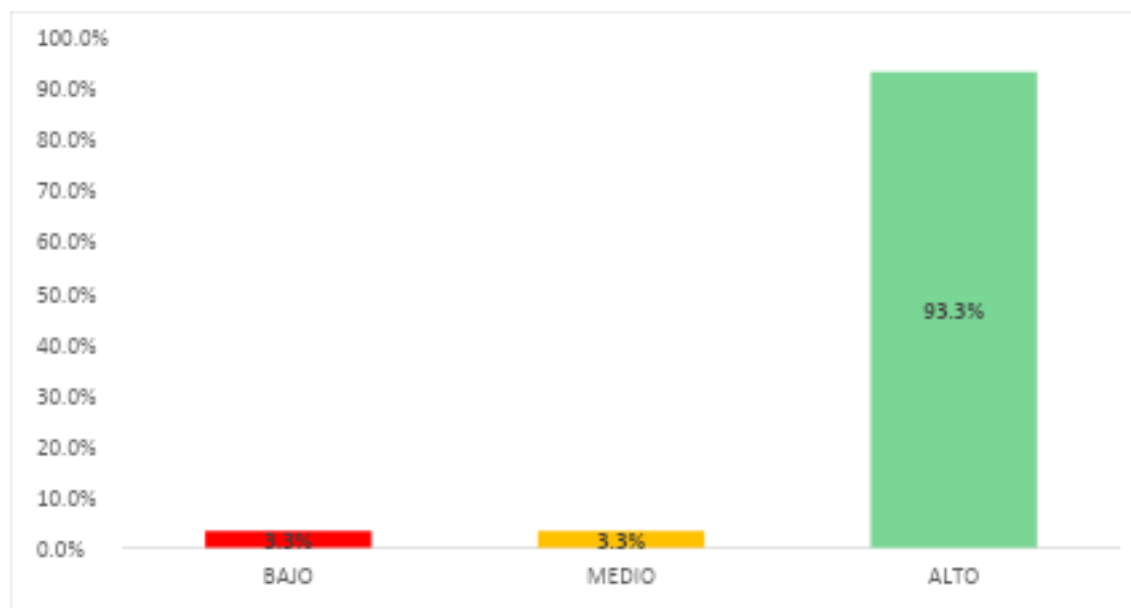
Mientras el 13.3% considera que el nivel es medio y solo el 3.3% de los encuestados considera un nivel bajo, se puede interpretar que, para esa minoría, existen factores como el no haber trabajado en empleos formales previamente, no suelen tener experiencia o carecen de desconocimiento en realizar prácticas formales. Lo que acredita la necesidad de incorporar un plan de mejora frente a la informalidad laboral.

Tabla 4:
Formalización contractual

FORMALIZACIÓN CONTRACTUAL	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
BAJO	1	3.3%	3.3%
MEDIO	1	3.3%	6.7%
ALTO	28	93.3%	100.0%

Figura 2:

Formalización contractual



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

El 93.3% de los empleados respondió que la formalización contractual está en un nivel alto, esto se debe a que muestran una gran valoración por acceder a contratos formales, tener un mejor desarrollo dentro de la empresa, y que se pueda llevar a cabo una mejor gestión dentro de la misma, con procedimientos regularizados y de acuerdo a ley.

Posiblemente uno de los factores que respaldan estas respuestas es que usualmente no hay claridad en los acuerdos sobre horarios ni remuneraciones. No tienen mucha claridad en sus funciones, además de crearse desentendimiento y cuestionamientos en base a los ingresos que perciben, lo que ha llevado a algunos colaboradores mostrar inconformidad en sus pagos, por la poca transparencia que hay en la pyme.

El 3.3% de los encuestados indicó un nivel bajo y el otro 3.3% indica un nivel medio. Ambos porcentajes representan una cantidad reducida de encuestados, podría estar influenciada por sus prácticas informales ya normalizadas en ellos dentro del mismo sector comercial, donde algunos de ellos no se cuestionan, tampoco le dan importancia a las condiciones en las que trabajan, puesto que tal vez tienen como único objetivo el cumplimiento en recibir el monto del salario acordado y por las demás condiciones, solo les queda adaptarse.

Tener un total del 6.6% de un nivel de medio a bajo podría mostrar que dichos colaboradores no les afecta que no haya formalización contractual donde trabajan, debido a que no se ha creado una relación entre la empresa y los colaboradores. El clima laboral, los procedimientos y acuerdos no son relevantes

para ellos, y solo buscan su propio beneficio basado en sus pagos monetarios así tengan que esperar tiempos prolongados para recibirlo.

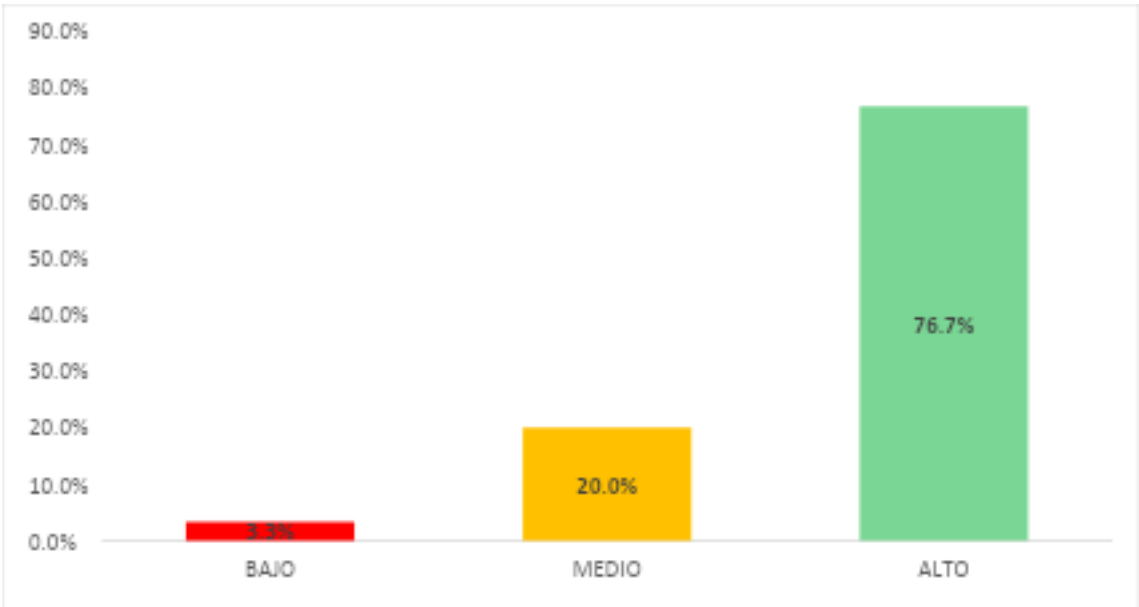
Tabla 5:

Cumplimiento de los derechos laborales

CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
BAJO	1	3.3%	3.3%
MEDIO	6	20.0%	23.3%
ALTO	23	76.7%	100.0%

Figura 3:

Cumplimiento de los derechos laborales



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

EL 76,7% de los trabajadores respondió que el Cumplimiento de los Derechos Laborales se encuentra en un nivel alto , lo que nos da a entender que pese a la pyme está buscando su formalización , algunos trabajadores sienten que hay algunos avances con el respeto de sus derechos laborales , mientras que por otro lado el 20,0% de los encuestados califico como un nivel medio y el 3.3% en un nivel bajo.

Lo que nos demuestra que el 23,3% de los trabajadores aun consideran que existen aspectos que deben mejorar , en conclusión, podemos decir que estos resultados nos demuestran que la empresa debe continuar con este proceso del cumplimiento de sus derechos laborales , de esta manera demostrando que si o si está buscando mejores condiciones para los trabajadores y una mejor gestión.

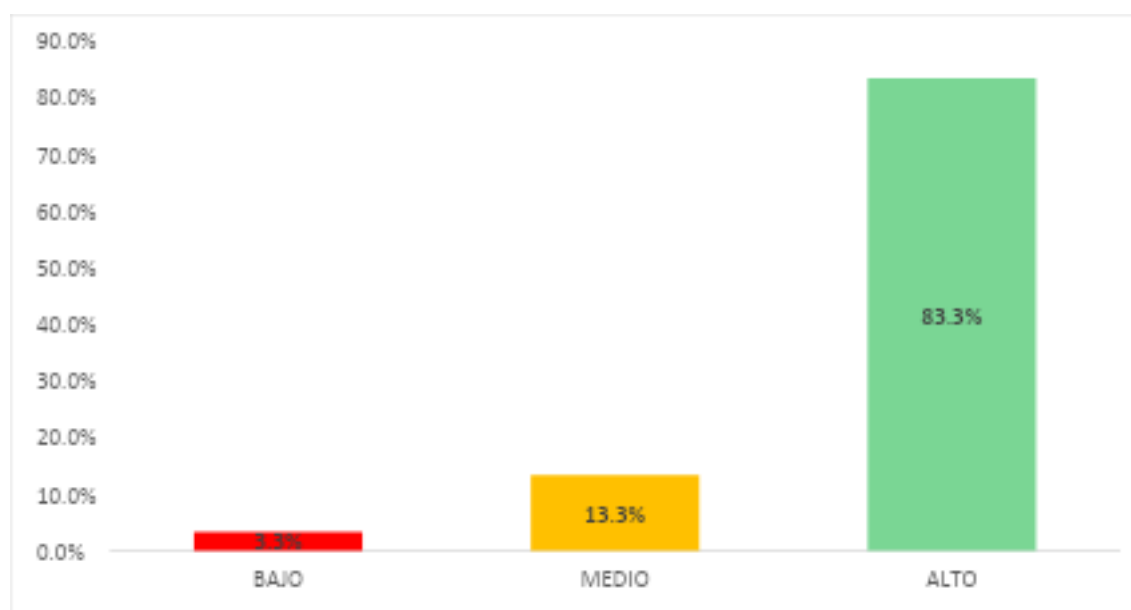
Tabla 6:

Cumplimiento del régimen tributario

CUMPLIMIENTO DEL RÉGIMEN TRIBUTARIO	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
BAJO	1	3.3%	3.3%
MEDIO	4	13.3%	16.7%
ALTO	25	83.3%	100.0%

Figura 4:

Cumplimiento del régimen tributario



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

El 83,3% de los trabajadores respondió que el Cumplimiento del Régimen Tributario se encuentra en un nivel alto, lo que nos indica que la mayoría si sienten que la empresa si está poniendo de su parte para poder cumplir con sus obligaciones tributarias como parte de la regularización de la empresa, estos resultados podrían ser a que la empresa ha comenzado a implementar practicas orientadas al cumplimiento del régimen tributario, de esta manera pueden promover una gestión más formal y eficaz, sin embargo al tratarse de una empresa que recién está buscando una formalización puede que todavía existan algunas dudas que si o si se tiene que reforzar y poder alcanzar un cumplimiento tributario más solido

Mientras que el 13,3% de los encuestados nos indica un nivel medio y el 3,3% un nivel bajo, teniendo un total de 16.6% lo que nos indica que todavía existen algunas deficiencias en el cumplimiento de las obligaciones tributarias o puede ser todavía que algunas de los trabajadores no saben del todo acerca de sus obligaciones tributarias lo que nos da a entender que la empresa todavía sigue atravesando

dificultades en su proceso de formalización , por lo que es necesario continuar fortaleciendo el cumplimiento del régimen tributario

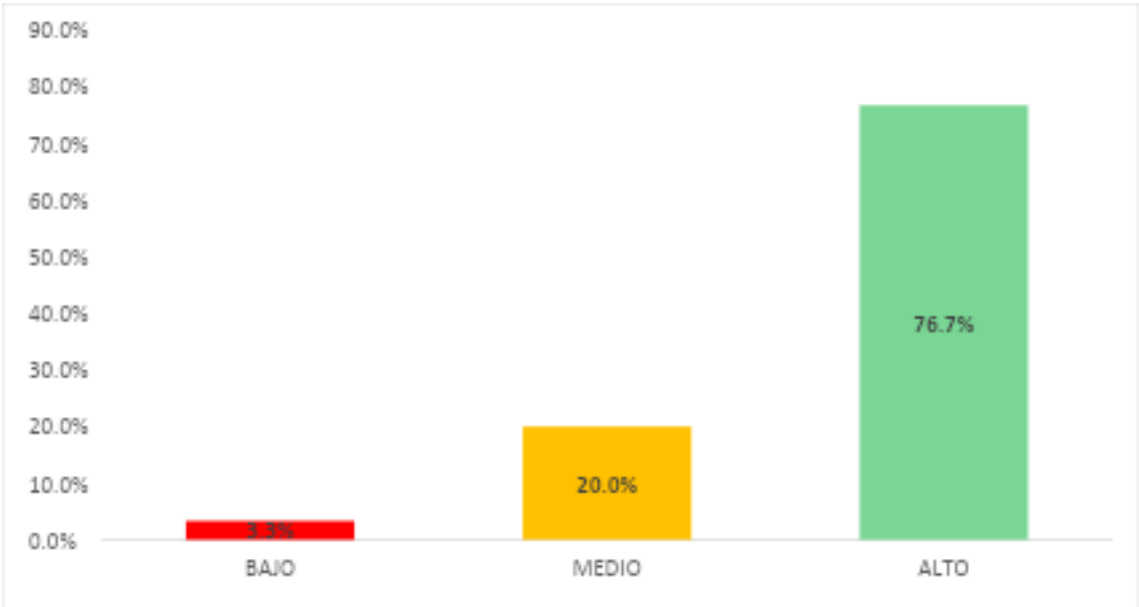
Tabla 7:

Desarrollo innovador de la Pyme

DESARROLLO INNOVADOR DE LA PYME	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
BAJO	1	3.3%	3.3%
MEDIO	6	20.0%	23.3%
ALTO	23	76.7%	100.0%

Figura 5:

Desarrollo Innovador de la Pyme



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

La gráfica muestra que el 76.7% de los encuestados considera que el desarrollo innovador en la Pyme se encuentra en un nivel alto, lo que evidencia una percepción favorable respecto a la capacidad de la empresa para fomentar la creatividad y promover mejoras continuas en sus procesos, productos o servicios. Estos resultados reflejan que la organización mantiene una orientación hacia la innovación, como parte de su proceso de mejora y formalización , aspecto que contribuye al fortalecimiento de su competitividad y poder facilitar una mejor adaptación a las exigencias del entorno empresarial.

Asimismo, el 20.0% de los participantes califica el desarrollo innovador en un nivel medio, mientras que el 3.3% lo considera bajo. Aunque estos porcentajes representan una minoría, sugieren que aún existen aspectos susceptibles de fortalecimiento para lograr una mayor participación e involucramiento de todos los colaboradores en las actividades innovadoras. En términos generales, los resultados permiten

poder concluir que la mayoría de los encuestados percibe que la Pyme está dando avances en su desarrollo innovador , con lo cual ayudara a mejorar su proceso de formalización , crecimiento y sostenibilidad

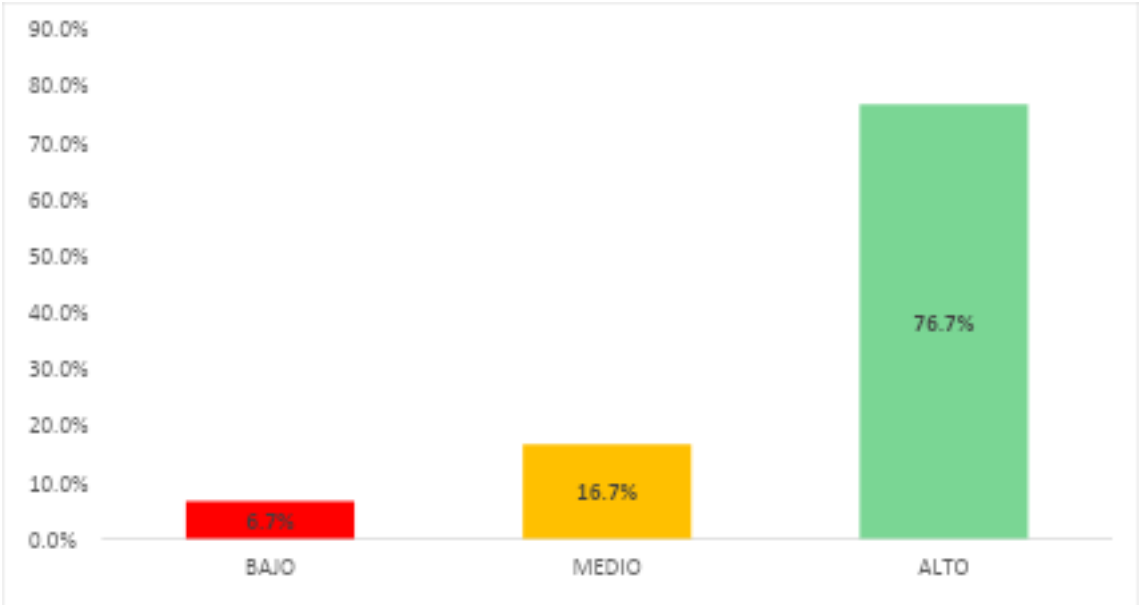
Tabla 8:

Innovación de servicios

INNOVACIÓN DE SERVICIOS	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
BAJO	2	6.7%	6.7%
MEDIO	5	16.7%	23.3%
ALTO	23	76.7%	100.0%

Figura 6:

Innovación de servicios



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

La gráfica evidencia que el 76.7% de los encuestados percibe que la innovación de servicios en la empresa alcanza un nivel alto, lo que nos demuestra que la organización viene implementando cambios y mejoras constantes en la manera de ofrecer sus servicios como parte de su formalización. Esta percepción favorable puede estar relacionada con la incorporación de herramientas tecnológicas, la optimización de la atención al cliente y la búsqueda continua de soluciones que permitan satisfacer de forma más eficiente las demandas del mercado.

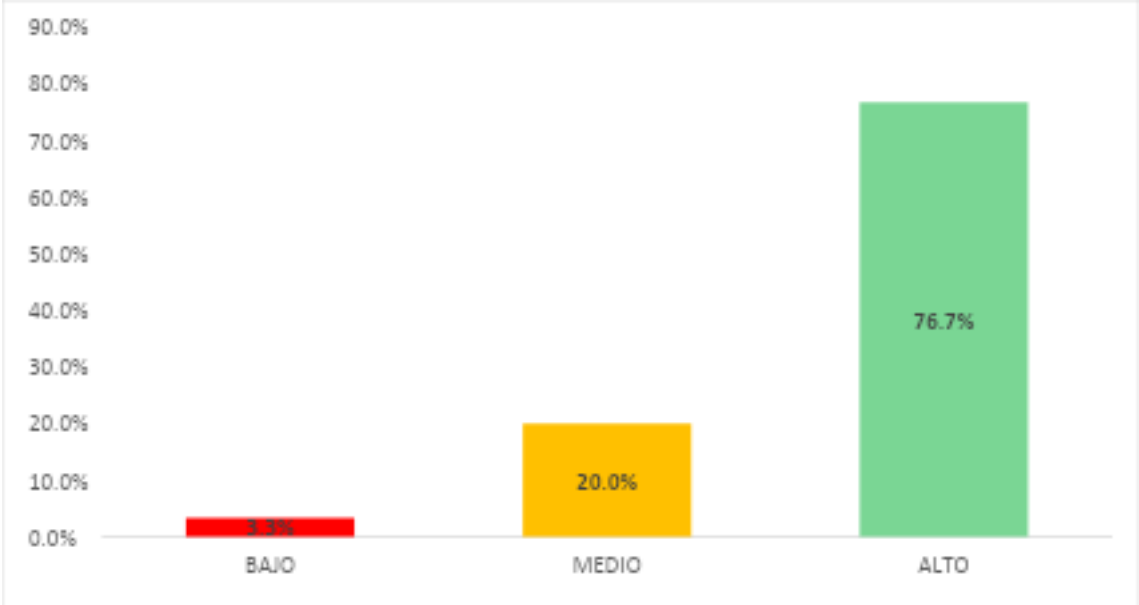
Por otro lado, el 16.7% de los participantes considera que la innovación de servicios se encuentra en un nivel medio, mientras que el 6.7% la califica como baja. Aunque estos porcentajes son menores en comparación con la valoración alta, reflejan que aún existen algunos aspectos que podrían fortalecerse

para lograr una mayor participación de los trabajadores en las iniciativas del proceso de innovación , En conjunto, los resultados permiten afirmar que la empresa está presentando avances en la innovación de sus servicios y constituyéndose en un elemento clave para su mejor desarrollo y competitividad.

Tabla 9:
Innovación de procesos

INNOVACIÓN DE PROCESOS	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
BAJO	1	3.3%	3.3%
MEDIO	6	20.0%	23.3%
ALTO	23	76.7%	100.0%

Figura 7:
Innovación de procesos



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Los resultados muestran que el 76.7% de los trabajadores considera que la innovación de procesos se encuentra en un nivel alto, mientras que el 20.0% la ubica en un nivel medio y el 3.3% en un nivel bajo. Estos resultados evidencian una percepción favorable respecto a la capacidad de la empresa para implementar mejoras y cambios en los procesos que desarrolla, lo que refleja que la mayoría de los trabajadores identifica la presencia de prácticas orientadas a optimizar la manera en que se realizan las actividades dentro de la organización.

Asimismo, el 23.3% de los trabajadores que ubica la innovación de procesos entre los niveles medio y bajo permite reconocer que aún existen aspectos que pueden ser fortalecidos. En este sentido, resulta importante continuar promoviendo la revisión y mejora de los procesos internos, así como la

incorporación de nuevas formas de trabajo que permitan optimizar las actividades y responder de manera más eficiente a las necesidades de la empresa.

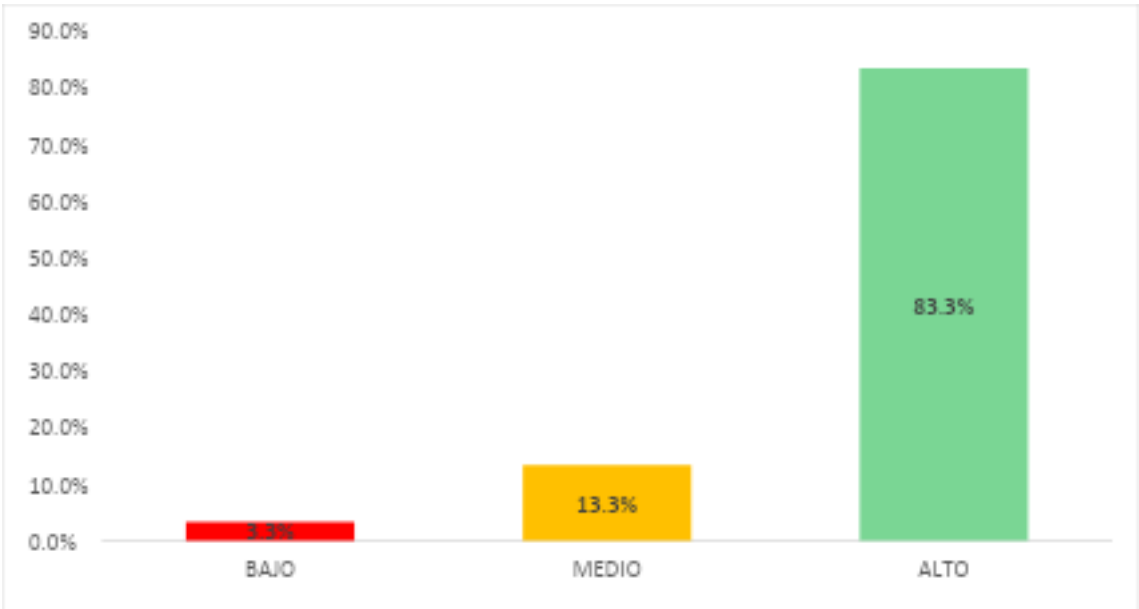
Tabla 10:

Cultura de innovación y aprendizaje

CULTURA DE INNOVACIÓN Y APRENDIZAJE	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
BAJO	1	3.3%	3.3%
MEDIO	4	13.3%	16.7%
ALTO	25	83.3%	100.0%

Figura 8:

Cultura de innovación y aprendizaje



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Los resultados muestran que el 83.3% de los trabajadores considera que la cultura de innovación y aprendizaje se encuentra en un nivel alto, mientras que el 13.3% la ubica en un nivel medio y el 3.3% en un nivel bajo. Estos resultados evidencian una percepción predominantemente favorable respecto a la presencia de prácticas relacionadas con la innovación y el aprendizaje dentro de la empresa, reflejando que la mayoría de los trabajadores percibe condiciones que favorecen la generación de nuevas ideas, la adquisición de conocimientos y la búsqueda de mejoras en las actividades que realizan.

Asimismo, si bien la percepción general es favorable, el 16.6% de los trabajadores que ubica esta dimensión entre los niveles medio y bajo permite identificar oportunidades de mejora. Esto sugiere la importancia de continuar fortaleciendo espacios de aprendizaje, intercambio de conocimientos y

desarrollo de nuevas ideas, de manera que la cultura de innovación pueda consolidarse y ser percibida de forma más homogénea por todos los trabajadores de la empresa.

5.5.2. Análisis ligados a las hipótesis

Hipótesis general

Paso 1: Planteo de hipótesis

H1: Un plan de mejora para regularizar la informalidad laboral se relaciona significativamente con el desarrollo innovador de la pyme.

H0: Un plan de mejora para regularizar la informalidad laboral que no se relaciona significativamente con el desarrollo innovador de la pyme.

Paso 2: Selección del valor crítico

Nivel de confianza: 95%, error de estimación: 5%

Paso 3: Selección del procedimiento estadístico

Correlación de variable hipótesis general

Tabla 11:

Correlación de hipótesis general

				Regularización de la informalidad laboral	Desarrollo innovador de la Pyme
Rho de Spearman	Regularización de la informalidad laboral	Rho de Spearman	-	0.574	
		gl	-	28	
		p valor	-	< .001	
	Desarrollo innovador de la Pyme	Rho de Spearman	0.574	-	
		gl	28	-	
		p valor	< .001	-	

Fuente: Elaboración propia

Paso 4: Toma de decisión

Regla de decisión

Si $p\text{-valor} < 0.05$ - Se rechaza H_0 y en consecuencia se acepta H_1 .

Si $p\text{-valor} > 0.05$ - Se acepta H_0 y en consecuencia se rechaza H_1

Paso 5: Interpretación

El procedimiento estadístico de Rho Spearman, dio como resultado un $p\text{-valor} < .001$ es por ello que se acepta la hipótesis general. Además, el coeficiente de correlación cuyo valor fue de 0.574, permite afirmar que existe una correlación positiva moderada entre la regularización de la informalidad laboral y el desarrollo innovador de la pyme Variedades Edith. Dichos resultados permiten concluir que: Un plan de mejora para regularizar la informalidad laboral que se relaciona moderadamente con el desarrollo innovador de la pyme. Esto implica que, si la microempresa logra fortalecer la formalización contractual, el cumplimiento de los derechos laborales y el cumplimiento del régimen tributario, permitirá desarrollar un mejor desempeño para poder innovar en sus servicios, procesos y cultura organizacional. Deja en evidencia que Variedades Edith cuenta con muchas limitaciones con respecto a la gestión laboral. Por otro lado, el nivel moderado indica que para contribuir a un desarrollo innovador tiene que intervenir la regularización de la informalidad laboral.

Hipótesis específica 1

Paso 1: Planteo de hipótesis

H_1 : Un plan de mejora para regularizar la informalidad laboral se relaciona significativamente con la innovación de servicios.

H_0 : Un plan de mejora para regularizar la informalidad laboral que no se relaciona significativamente con la innovación de servicios.

Paso 2: Selección del valor crítico

Nivel de confianza: 95%, error de estimación: 5%

Paso 3: Selección del procedimiento estadístico

Correlación de variable hipótesis específica 1

Tabla 12:

Correlación de hipótesis específica 1

		Regularización de la informalidad laboral	Innovación de servicios
Rho de Spearman	Regularización de la informalidad laboral	Rho de Spearman	0.402
	gl	-	28

		p valor	-	0.028
Innovación de servicios	Rho de Spearman	0.402	-	
	gl	28	-	
	p valor	0.028	-	

Fuente: Elaboración propia

Paso 4: Toma de decisión

Regla de decisión

Si $p\text{-valor} < 0.05$ - Se rechaza H_0 y en consecuencia se acepta H_1 .

Si $p\text{-valor} > 0.05$ - Se acepta H_0 y en consecuencia se rechaza H_1

Paso 5: Interpretación

El procedimiento estadístico de Rho Spearman, dio como resultado un p-valor igual a 0.028 es por ello que se acepta la hipótesis general. Además, el coeficiente de correlación cuyo valor fue de 0.402, permite afirmar que existe una correlación positiva baja. Dichos resultados permiten concluir que: Un plan de mejora para regularizar la informalidad laboral posee una relación baja con la innovación de servicios.

Como hallazgo se evidencia la existencia de una relación positiva baja y estadísticamente significativa entre la regularización de la informalidad laboral y la innovación de servicios en la pyme Variedades Edith.

Debido a que la correlación baja, casi nula, se puede señalar que lograr la innovación de servicios depende de factores que se relacionan con una buena gestión empresarial, incorporar nuevas prácticas que sean estrictamente formales y de manera recurrente de acuerdo a las cambios y necesidades que surgen repentinamente en el mercado.

Hipótesis específica 2

Paso 1: Planteo de hipótesis

H_1 : Un plan de mejora para regularizar la informalidad laboral se relaciona significativamente con la innovación de procesos.

H_0 : Un plan de mejora para regularizar la informalidad laboral que no se relaciona significativamente con la innovación de procesos.

Paso 2: Selección del valor crítico

Nivel de confianza: 95%, error de estimación: 5%

Paso 3: Selección del procedimiento estadística

Correlación de variable hipótesis específica 2

Tabla 13:

Correlación de hipótesis específica 2

				Regularización de la informalidad laboral	Innovación de procesos
Rho de Spearman	de Regularización de la informalidad laboral	Rho de Spearman	de -	0.574	
		gl	-	28	
		p valor	-	< .001	
	Innovación de procesos	Rho de Spearman	de 0.574	-	
		gl	28	-	
		p valor	< .001	-	

Fuente: Elaboración propia

Paso 4: Toma de decisión

Regla de decisión

Si p-valor < 0.05 - Se rechaza H0 y en consecuencia se acepta H1.

Si p-valor > 0.05 - Se acepta H0 y en consecuencia se rechaza H1

Paso 5: Interpretación

El procedimiento estadístico de Rho Spearman, dio como resultado un p-valor < .001 es por ello que se acepta la hipótesis general. Además, el coeficiente de correlación cuyo valor fue de 0.574, permite afirmar que existe una correlación positiva moderada. Dichos resultados permiten concluir que: Un plan de mejora para regularizar la informalidad laboral que se relaciona moderadamente con la innovación de procesos. Se evidencia que con respecto a las dimensiones que conforman el desarrollo innovador, La innovación de procesos representa la relación más fuerte frente a la variable de la regularización de la informalidad laboral. Así mismo sugiere que las mejoras en la formalización de la empresa están más asociadas con cambios internos y operativos.

Hipótesis específica 3

Paso 1: Planteo de hipótesis

H1: Un plan de mejora para regularizar la informalidad laboral se relaciona significativamente con la cultura de innovación y aprendizaje.

H0: Un plan de mejora para regularizar la informalidad laboral que no se relaciona significativamente con la cultura de innovación y aprendizaje.

Paso 2: Selección del valor crítico

Nivel de confianza: 95%, error de estimación: 5%

Paso 3: Selección del procedimiento estadístico

Correlación de variable hipótesis específica 3

Tabla 14:

Correlación de hipótesis específica 3

		Regularización de la informalidad laboral	Cultura de innovación y aprendizaje
Rho de Spearman	Regularización de la informalidad laboral	Rho de Spearman	0.470
		gl	28
		p valor	0.009
	Cultura de innovación y aprendizaje	Rho de Spearman	-
		gl	28
		p valor	0.009

Fuente: Elaboración propia

Paso 4: Toma de decisión

Regla de decisión

Si p-valor < 0.05 - Se rechaza H0 y en consecuencia se acepta H1.

Si p-valor > 0.05 - Se acepta H0 y en consecuencia se rechaza H1

Paso 5: Interpretación

El procedimiento estadístico de Rho Spearman, dio como resultado un p-valor igual a 0.009 es por ello que se acepta la hipótesis general. Además, el coeficiente de correlación cuyo valor fue de 0.470, permite afirmar que existe una correlación positiva moderada. Por lo tanto, se evidencia una relación positiva moderada entre la regularización de la informalidad laboral y la cultura de innovación y aprendizaje en la pyme Variedades Edith.

Plan de mejora para la regularización de la informalidad laboral y su relación con el desarrollo innovador de la pyme Variedades Edith del distrito de San Juan de Lurigancho, 2026



Ello implica que, de existir el aprendizaje continuo, nuevas prácticas formales y actuales, puede favorecer a crear un entorno que sea formal, ofreciendo condiciones laborales que sea beneficiosas para los colaboradores y los haga partícipe en la creación de nuevos procedimientos y mejora continua.

CAPÍTULO VI: PROPUESTA DE INNOVACIÓN

6.1 Alcance esperado

A través de la realización del plan de mejora, se estima que los trabajadores de las pymes que se encuentran laborando de manera irregular, puedan encontrar una guía de apoyo, que los oriente en su negocio para poder llegar hacia la formalización de su negocio, además de brindarle soporte, despejando sus dudas y consultas. Así mismo busca que las personas que tienen sus pequeños emprendimientos puedan ser beneficiados con este plan de mejora que les permita regularizarse de manera que les sea práctica y sencilla con un paso a paso que les sea entendible para ponerlo en práctica. De esta manera dichos negocios además de poder formalizarse, se integran a un nuevo mercado, en el que incluso ellos ya podrán obtener muchos beneficios, derechos y accesos, como el hacer trámites o préstamos a entidades bancarias y demás beneficios que antes se truncaron por no ser una pyme formal. Por otro lado, la pyme les otorga ciertos beneficios a sus clientes en el poder posicionarse como un negocio ya respaldado y que labora de acuerdo a ley, brindándoles a sus clientes garantía, seguridad y confiabilidad de que están comprando en un lugar formal.

6.2 Descripción del mercado objetivo

Nuestro servicio está focalizado para las personas emprendedoras que administran Pymes (pequeños y medianos negocios) informales, principalmente la tienda multiproductos Variedades Edith que se encuentra laborando en el distrito de San Juan de Lurigancho. El objetivo de este negocio es ayudar e impulsar a estos emprendedores a regularizar sus negocios a través de procesos de formalización que serán simples, innovadoras y baratas de realizar. Gracias a esto, se conseguirá que los colaboradores pueden trabajar bajo marcos laborales más asequibles e ideales para el trabajo como leyes que faciliten la operatividad del negocio, con una infraestructura estandarizada y mejor estructurada, con apertura a que entidades financieras puedan ayudar por medio de financiamiento, entre otros beneficios que le harán la vida más fácil al emprendedor y le permitirá crecer en el mercado compitiendo con otras empresas formales.

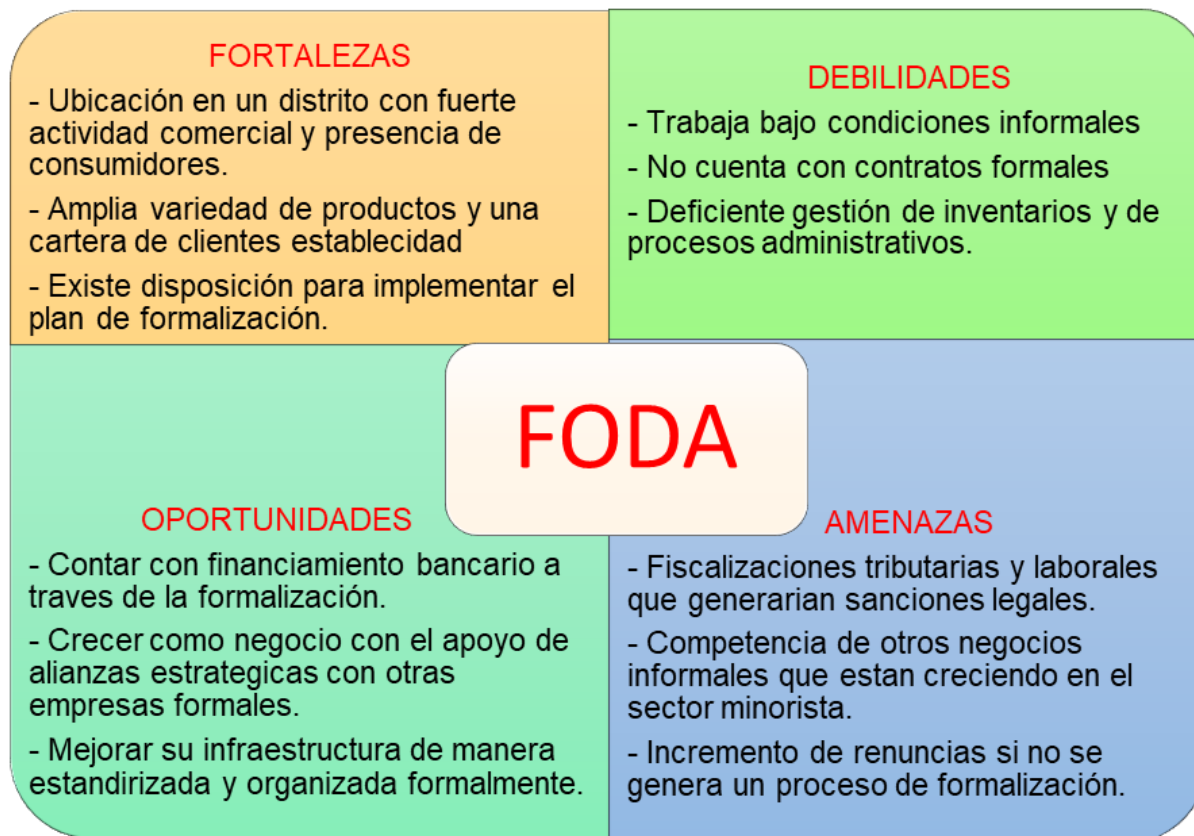
Diagnostico Situacional

El proyecto aún tiene poco tiempo de desarrollo (solo 1 año) y se encuentra en una etapa de iniciación donde está incursionando en el rubro del comercio minorista, en la cual se encuentra laborando la pyme Variedades Edith. Es un sector del mercado donde predomina la informalidad y tiene problemas de desarrollo comercial por las limitaciones legales y financieras. La tienda multiproductos Variedades Edith tiene estos problemas de informalidad, por los cuales le impiden generar los resultados y los medios para su óptimo desarrollo en el mercado. Problemas como la falta de organización y de una estructura integrada, no prescindir de contratos formales con sus empleados, retrasos en pagos tributarios, no contar con una logística adecuada, no ofrecer comprobantes de pago y no tener bases

legales para operar en medios formalizados. Diversos problemas que mueven a este proyecto a construir procesos que faciliten a esta pyme y otras pymes a formalizarse.

Figura 9

Matriz FODA



Nota: La siguiente matriz FODA representa y analiza las diferentes fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades de la pyme multiproductos Variedades Edith.

Fuente: Elaboración propia

El mercado objetivo está conformado por emprendedores y propietarios de micro y pequeñas empresas (MYPES) informales que buscan formalizar sus negocios en el Perú. Está dirigido a hombres y mujeres mayores de 18 años, principalmente entre los 18 y 60 años, que administran o desean iniciar un emprendimiento. Geográficamente, el proyecto se enfoca inicialmente en el distrito de San Juan de Lurigancho y Lima Metropolitana, con la posibilidad de llegar a otras regiones del país mediante la plataforma digital. Asimismo, se orienta principalmente a personas de los niveles socioeconómicos C, D y E, quienes representan una parte importante de los emprendedores y comerciantes informales y requieren información accesible y práctica para regularizar sus actividades económicas.

6.2.1 Fuentes de ingreso

El proyecto "Formaliza tu Emprendimiento" obtendrá ingresos a través del pago único realizado por los usuarios para acceder al contenido completo del blog, incluyendo guías, recursos especializados y

herramientas de apoyo para la formalización empresarial. Asimismo, se contempla la generación de ingresos mediante publicidad digital, capacitaciones virtuales y asesorías dirigidas a emprendedores.

Para el financiamiento inicial del proyecto se considera la postulación a fondos concursables del programa ProInnovate del Ministerio de la Producción (PRODUCE), a través del concurso StartUp Perú, el cual financia emprendimientos innovadores con capital semilla no reembolsable. Actualmente, este programa puede otorgar financiamiento desde S/ 67,000 hasta S/ 150,000 para proyectos con potencial de crecimiento e innovación. Además, el proyecto podrá complementarse con aportes propios de los integrantes y convenios con instituciones interesadas en promover la formalización de las micro y pequeñas empresas.

6.2.2 Alianzas estratégicas

Nuestro blog funciona como una guía para ayudar a las pequeñas microempresas (MYPES) a regularizarse como una empresa formal, por lo que los usuarios deben tener confianza en toda la información que puedan encontrar en el blog.

Convenios con Notarios de Lima Metropolitana , priorizando la de San Juan de Lurigancho , ya que se establecerán alianzas con notarías públicas que puedan validar toda la información brindada en el blog a cambio de publicidad dentro del blog , además también se hablará con asociaciones de comerciantes y mercado en San Juan de Lurigancho para poder asociarse con dirigentes de los grandes conglomerados para dictar capacitaciones tanto presencial como virtuales , esto hará que se pueda llegar a más comerciantes que tengan sus negocios informales y por último también nos asociaremos con las billeteras digitales como Plin o Yape para que los usuarios puedan realizar el pago y acceder a los ítems restringidos y se pueda tener un acceso más factible a toda la información del blog .

6.3 Desarrollo del proyecto de innovación

6.3.1 Creación del Plan de Mejora

Se ha desarrollado un blog online denominado "Formaliza tu Emprendimiento" que servirá como una guía para aquellas personas que cuentan con un micro negocio o emprendimiento y a través de esta herramienta digital puedan aprender a formalizar su negocio con el fin de que el proceso les sea accesible. Al ingresar a dicho blog obtendrán la información sobre la creación de una empresa formal mediante una serie de pasos guía.

La elección del nombre del blog está constituida por palabras claves con el objetivo de permitir que, a través del buscador de Google, facilite su disponibilidad y consulta por parte de las personas interesadas en el tema.

El blog "Formaliza tu emprendimiento" tiene como modelo de acceso mixto, en el cual los usuarios

pueden ingresar libremente a la plataforma y visualizar cierta información sin costo alguno. Sin embargo, el acceso al contenido completo y a los recursos especializados se encuentra bajo un esquema de pago único.

Es decir, puede visualizar el blog y acceder al primer elemento del menú el cual es "¿Por qué formalizar tu negocio?". Los demás recursos son restringidos y serán liberados cuando se haya concretado el pago. Registrando un perfil con su correo, datos personales y enlazando su tarjeta de pago o billetera digital, se enviará un código de acceso a través de su correo para que puedan iniciar sesión de libre acceso.

Imágenes sobre el Blog:

Figura 10:

Ilustración página: ¿Quiénes Somos?

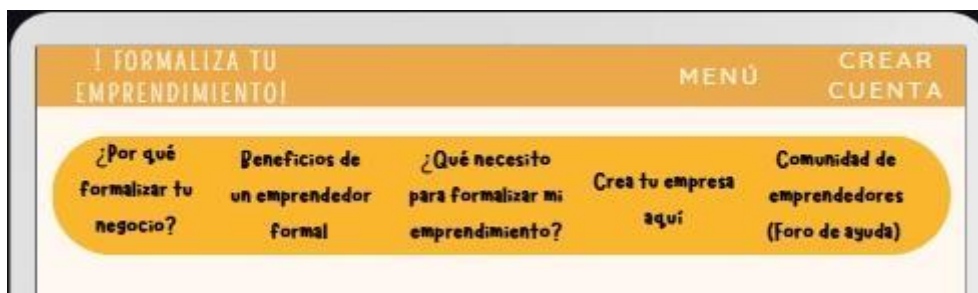


Nota: Ilustración que representa el boceto principal de la página *Emprenda Ya*.

Fuente: Elaboración propia.

Figura 11:

Ilustración ítems del blog



Nota: Ítems del blog

Fuente: Elaboración propia.

Figura 12:

Ilustración página Comunidad de Emprendedores Ilustración pagina



Nota: Ilustración que representa la comunidad de emprendedores donde brinda sus diferentes opiniones acerca de la formalización laboral de las pymes.

Fuente: Elaboración propia.

6.3.2 Estructura del blog

Cada elemento que conforma el blog, está organizado de acuerdo a las interrogantes que enfrenta un emprendedor y dudas que necesitan ser respondidas, para llevar a cabo la creación de la empresa. La

distribución está diseñada para que el usuario pueda acceder al contenido de una manera muy ordenada, y que conlleve una secuencia, para un mejor entendimiento.

- Los elementos que se muestran en el menú principal, están distribuidos de la siguiente manera:

1. ¿Por qué formalizar tu negocio?

En este 1er ítem se muestra información a modo de introducción cuyo objetivo será convencer al usuario en que pueda formalizar su negocio, explica las razones y la importancia del porque un emprendimiento debe funcionar dentro de un marco legal tal y como lo exige la ley en Perú.

2. Beneficios de un emprendedor formal

En este 2do ítem se explica las ventajas a las que accede el emprendedor al formalizar su negocio, el respaldo financiero de otras empresas formales y/o entidades bancarias, beneficios a sus colaboradores, y cómo ello repercute en el valor agregado para su pequeña empresa, además de demostrar la existencia del crecimiento empresarial, obteniendo la confianza de su público objetivo.

3. ¿Qué necesito para formalizar mi emprendimiento?

En el 3er ítem se detallan los requisitos indispensables y básicos, que se requieren para iniciar el proceso de la formalización empresarial, se precisa indicar cuales son los documentos y elementos que el emprendedor deberá contar previamente.

4. Crea tu empresa aquí

En el 4to ítem es donde encontramos el objetivo principal del blog, aquí se muestra la guía secuencial para la constitución formal de la empresa, que conlleva como punto de partida el registro formal hasta el funcionamiento del negocio.

5. Comunidad de emprendedores (Foro de ayuda)

Como valor agregado se consideró colocar el 5to ítem que está diseñado como un espacio para crear comunidad entre los emprendedores donde ellos pueden dejar sus consultas y otros pueden responderlas. Creando una red de apoyo entre ellos basado en su experiencia.

En el pie de página se colocan los enlaces secundarios como el teléfono de contacto, el fan page del servidor, además de mostrar los derechos de autor y la licencia adquirida del blog online.

6.3.3 Contenido del blog

Se detalla la información que contiene cada ítem del menú

1. ¿Por qué formalizar tu negocio?

El llevar un micro negocio que operaba de manera irregular a la formalización es un proceso fundamental para el desarrollo sostenible y permite que la actividad económica pueda operar dentro del marco legal de acuerdo a lo establecido por el Estado.

El formalizar permitirá operar dentro de las regularizaciones requeridas, lo cual evita que el negocio enfrente la fiscalización de manera arbitraria, evita que en muchas ocasiones la mercadería sea retirada o decomisada por ciertas autoridades como fiscalizadores, además de evitar multas o sanciones, incluso conlleva al cierre del negocio por incumplir las normativas vigentes.

Un negocio formal permite mejorar sus oportunidades en el mercado, como crear alianzas y convenios y estás solo se pueden dar de empresa a empresa cuyas relaciones comerciales sean única y exclusivamente con empresas formales, ya que deben establecerse acuerdos y contratos con lineamientos regularizados.

Pero lo más relevante para el dueño o emprendedor es que pueda establecer procesos regularizados y estandarizados. Entonces el formalizar le permite contribuir con el crecimiento ordenado del negocio, implementando un área administrativa, con relación a la gestión tributaria y laboral, incorpora procedimientos internos y externos, flujos de procesos para todo el equipo de colaboradores, genera un verdadero ambiente laboral no solo en el clima sino con los beneficios y derechos de acuerdo a ley que les serán otorgados, una vez que el negocio opere desde la formalidad.

Para finalizar, un negocio en el Perú no debe considerarse como una obligación legal, sino también debe considerarse como una fuerte estrategia para mantenerse en el mercado, contribuir al crecimiento y desarrollo económico desde la perspectiva de la formalidad y regularización. Por más pequeño que sea el negocio si contempla operar de acuerdo a lo que exige la ley, su desarrollo mejorará frente a otros negocios que trabajan desde la informalidad.

2. Beneficios de un emprendedor formal

1. Mejora en la gestión administrativa

Permite tener un mejor control con respecto al estado financiero, conocer a detalle los ingresos, egresos, estado de resultados, además de identificar cuáles son las obligaciones tributarias que le corresponde realizar. Al entender y conocer dicha información, la toma de decisiones será distinta, se convertirá en un punto fuerte que contribuirá con la gestión del negocio, haciéndola más rentable, más fortalecida evitando pérdidas no solo monetarias sino en mercadería.

2. Protección legal del negocio

Contará con respaldo jurídico lo que significa que, ante sucesos como conflictos, problemas o enfrentamientos de las fiscalizaciones, puede salir absuelto, ya que está protegido gracias a que opera dentro del marco formal, y el dueño puede evidenciarlo mediante los documentos y autorizaciones brindadas por las instituciones competentes. Garantizando a sus colaboradores de no someterlos a disturbios o discrepancias con dichas autoridades. Muy por el contrario, les brindan mayor seguridad de laborar en un espacio formal y seguro.

3. Contratación legal del personal

Los acuerdos que pueden tener el dueño con el empleado no implica que estos se cumplan, por ello es necesario crear contratos que no solo sea en beneficio al negocio sino que esté equilibrado con las funciones del empleador, ellos deben operar bajo contratos formales y sobre todo legales, donde se cumplan con cada una de las normas laborales vigentes. Así la organización evita sanciones laborales y genera una mejor estructura interna en base a los colaboradores.

4. Acceso a financiamiento formal

El emprendedor podrá acceder a productos financieros, como préstamos, créditos, que algunas entidades bancarias pueden ofrecer en momentos débiles u oportunos para el negocio. Esto se da debido a que el negocio al ser formal, cuenta con un RUC y documentación que además de evidenciar y respaldar su estado financiero, permite que pueda ser evaluado incluso por cooperativas, para disponer de ciertos créditos considerando sus finanzas y su capacidad de pago.

5. Acceso a proveedores formales

Les permite crear nuevos vínculos y relacionarse con comercios formales, como grandes proveedores, que los benefician otorgándoles un mejor poder sobre ello, ampliando la variedad de proveedores con los que pueden trabajar. Gracias a que el negocio es formal, pueden relacionarse con ellos, por medio de contratos o documentación legal. Si el negocio

no es formal, lamentablemente el poder de escoger proveedores será reducido y bastante limitado, sin garantía de por medio.

6. Participación en licitaciones

Los procesos de contratación con el Estado y algunas empresas privadas requieren de trabajar con negocios únicamente formales y que estén al día con sus responsabilidades tributarias. Esto genera múltiples beneficios al negocio, como brindarle más oportunidades de crecimiento, permitirle el acceso a incorporarse a nuevos mercados, fortaleciendo su competitividad, desarrollo y productividad.

7. Acceso a programas de apoyo del Estado

El estado cada cierto período de tiempo suele impulsar a los emprendedores y sus pequeños negocios mediante programas de capacitación, liderazgo, programas con respecto a la administración de empresas, además de asesorías o incluso financiamientos. Esto promueve el desarrollo del negocio que actúa bajo el marco legal, el Estado los beneficia brindándole mayores recursos, por medio de una inscripción donde verifican que los que acceden a ellos tengan sus negocios formales.

8. Generar confianza en el mercado

Si el negocio funciona con todos los requisitos de acuerdo a ley, es decir en una empresa constituida y formal, puede considerarse como un atributo del servicio, generando confianza a sus clientes, ya que cumplen con las normativas legales y tributarias. Así mismo los productos que ofrecen son de garantía y tienen el respaldo de que el establecimiento solo puedan ofrecer productos de calidad de acuerdo a la clasificación del negocio. Esto acredita a que la imagen del negocio representa una marca de confianza, brinde credibilidad a sus clientes, evite dudas o sospechas de contribuir con negocios informales o de contrabando.

9. Expansión del negocio

Si la empresa logra tener un crecimiento acelerado, puede incursionar en nuevos mercados, ampliar su portafolio, tener nuevas alianzas con otros negocios. Todo ello se puede dar desde la formalización del negocio, ya que el ingresar a otros mercados, no solo a nivel local sino a un nivel nacional, no les será un reto en el sentido de volverse un servicio o producto masivo, al contrario, se abre una serie de oportunidades para poder expandirse y relacionarse con otros negocios. Por ende, el emprendedor sólo se enfocaría en sus estrategias comerciales.

10. Permanencia y sostenibilidad en el mercado

La formalización contribuye a obtener la estabilidad del negocio a largo plazo, ya que permite operar bajo reglas claras, reducir riesgos legales y mejorar la planificación estratégica del emprendimiento.

3. ¿Qué necesito para formalizar mi emprendimiento?

Para poder emprender formalmente existen ciertos requerimientos bases con los que se deben contar, ya que no solo basta con las ganas, también implica mayor responsabilidad en el nuevo mundo empresarial.

Es necesario precisar que la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT) es la institución pública encargada de fiscalizar y administrar los tributos, también llamados impuestos, así mismo son ellos quienes se encargan de regular la formalización, por otro lado también cumplen el rol de supervisar todo aquello que ingresa y sale del país por medio de aduanas.

En otras palabras, SUNAT tiene como principales funciones hacer cumplir con las obligaciones tributarias que les corresponde a las empresas, además de relacionarlas en el ámbito de la formalidad.

- La persona que desea formalizar su negocio debe ser mayor de edad y contar con su DNI vigente, ya que solo así puede realizar trámites e inscripciones ante las distintas entidades del Estado.
- Identificar qué tipo de negocio se va a crear, es decir, se necesita saber si existen socios, que tan grande será la empresa o qué tipo de empresa será tales como; Persona natural con negocio, Persona jurídica. Como principalmente nos dirigimos a los pequeños emprendedores podrías determinar crear la empresa como Persona natural con negocio debido a que brinda un proceso sencillo especialmente para las personas que inician solas en su emprendimiento.
- Debes haber planteado un monto destinado para el capital del negocio, no se requiere montos elevados, pero un presupuesto asignado que debe estar previamente planificado. Adicionalmente es necesario saber con qué recursos básicos cuentas, y así pueda resultar más sencillo el proceso.
- Comprender que deberás cumplir con mucha responsabilidad, lo que implica emprender formalmente, respetando las leyes y normativas de acuerdo a ley, estás en algunos casos pueden incluso variar, por ello es vital estar pendiente de ello, con respecto a los permisos, normas municipales, normas tributarias, etc.

4. Crea tu empresa aquí "Paso a Paso"

- Reserva el nombre de tu empresa, considera 3 alternativas para que en el momento de inscribir sea más factible en el registro de Personas Jurídicas en la SUNARP, ya que previamente se

validará si existe una coincidencia o gran similitud con otra empresa en base a la denominación, nombre o razón social.

- Deberás ir a una de las sedes de la SUNARP de manera presencial, sin embargo también puedes realizarlo de manera virtual mediante el Sistema de Intermediación Digital (SID-SUNARP).
 - Ingresando a la plataforma virtual debes seleccionar "Solicitud de constitución de empresas"
 - Registra los datos de la empresa, como el nombre de personas jurídicas de la SUNARP, para que pueda ser validada la disponibilidad del nombre en base al tipo de empresa.
 - El sistema brindará una constancia de validación que deberás llevarla ante una notaría para formalizar dicho documento.
 - La notaría la remitirá ante la SUNARP, para que sean ellos que procedan con el registro.
- Elaboración de la minuta de la constitución, en este documento legal contiene la información de la empresa datos del dueño, nombre de la empresa, actividad económica, tipo de empresa y domicilio fiscal, esta se realiza en una notaría para dar validez y conformidad regularizada.
- La notaría procederá a levantar la escritura pública para remitir dicho documento ante la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos para su inscripción en el Registro de Personas Jurídicas SUNARP solicitando la inscripción de la empresa bajo el Registro de Personas Jurídicas.
- La inscripción de la empresa la realiza directamente la notaría a la cual acudiste previamente y se gestiona de manera digital, evitando que acudas presencialmente.
- Al ya estar inscrita, el titular del negocio recibirá una partida registral que acredite su existencia de manera legal y formal.
- **Asignación del RUC (Registro Único de Contribuyentes):** Una vez inscrita la empresa, se obtiene el Registro Único de Contribuyentes (RUC), que consiste en un número de identificación de 11 dígitos otorgado por la SUNAT. Este número funciona de manera similar al DNI de una persona, pero para las empresas. Contar con un RUC permite realizar actividades económicas y comerciales de manera formal, como emitir comprobantes de pago, generar ingresos, comprar y vender bienes o servicios, y cumplir con las obligaciones tributarias establecidas por la ley.
- Elige correctamente el régimen tributario, esto significa comprender cuál será el modelo del pago sobre los impuestos y responsabilidades tributarias que tendrá la empresa, la cual depende de las ganancias de la empresa y de acuerdo al tamaño, que es este caso es una MYPE.
- Teniendo en cuenta que un emprendedor contempla como tipo de negocio una micro empresa, esta comprende uno de los regímenes más utilizados es el **Régimen MYPE Tributario (RMT)**, ya que ha sido diseñado para facilitar el crecimiento y la formalización de este tipo de negocios.

- Gestionar la licencia de funcionamiento. Si la empresa ya cuenta con el RUC y ha establecido su régimen tributario, ahora para que pueda operar de manera formal debe obtener el permiso para poder laborar, depende del distrito donde operará.
- La municipalidad del distrito solicitará una serie de documentos que deben ser presentados, este documento se realiza en base a la información del negocio, el local, la ubicación conforme a la condiciones y seguridad que exige la municipalidad. Con el objetivo de que pueda ser autorizado legalmente de poder desarrollar sus actividades comerciales
- Registrar al equipo de colaboradores, cuando ya se les haya contratado se deberá realizar los siguientes pasos para su registro
 - Registrar sus datos en la planilla electrónica de SUNAT.
 - Afiliarlo a EsSalud.
 - Registrar su sistema de pensiones (ONP o AFP).
 - Cumplir con el pago de remuneraciones y beneficios laborales.

5. Comunidad de emprendedores (Foro de ayuda)

- Deben haberse registrado previamente en el blog para poder acceder y tener un perfil.
- Para el perfil y nombre de usuario, principalmente se considera un nombre y un apellido, y debe ser mayor de edad.
- Con el nombre de usuario a través de ese foro puede realizar preguntas, solicitar ayuda en un tema específico o en un problema que se le está dificultando poder resolver, teniendo en cuenta que todo ello va relacionado únicamente con la creación de su empresa.
- Otros usuarios pueden responder e incluso calificar si realmente brindan una información valiosa o si es que les resultó importante su participación.
- Este espacio está creado con el fin de poder ayudarlos, porque muchas veces el emprendedor en este recorrido atraviesa muchas etapas, y algunos de ellos se les puede complicar debido a muchas casuísticas.

6.3.4 Presupuesto

Tabla 15

Presupuesto para el desarrollo del proyecto

Ítem	Descripción	Costos	Total
Creación página web	Dominio y nombre	S/60	S/960
	Mantenimientos, licencias	S/300	
	Hosting	S/250	
	Licencias extras	S/200	
	Seguridad	S/150	
Infraestructura	Local comercial	S/1200	S/9190
	Equipos de cómputo (x3)	S/6000	
	Escritorios (x3)	S/750	
	Sillas de oficina (x3)	S/540	
	Muebles para archivadores (x2)	S/700	
	Inscripción SUNARP	S/25.60	
	Notariales (Minuta, G. adm.)	S/500	
Costos administrativos	Registros públicos	S/46	S/1771.60
	Abono capital	S/1000	
	Extras	S/200	
	Capacitación Ley N.° 28015	S/150	
	Capacitación Sociedades	S/150	
	Capacitación regímenes tributarios	S/150	
	Capacitación tramites SUNARP	S/100	
Orientación	Capacitación tramites notariales	S/100	S/650
		TOTAL	S/12,571.60

Fuente: Elaboración propia.

CONCLUSIONES

De acuerdo con la investigación realizada se buscó determinar de qué manera la regularización de la informalidad laboral se relaciona con el desarrollo innovador de la pyme Variedades Edith en el distrito de San Juan de Lurigancho, en ese sentido se ha concluido que tiene una relación altamente significativa, lo cual se puede evidenciar que a medida que la empresa considere estructurar una formalización contractual con sus colaboradores, cumpla con los derechos laborales y especialmente cumpla con el régimen tributario de esta manera otorgará y garantizará que la pyme logre obtener resultados favorables para así lograr impulsar el desarrollo innovador dentro de la organización. Ya que sin el cumplimiento de todo lo antes mencionado, se convertiría en un reto casi imposible que la pyme pueda afrontar, dificultando el que pueda actualizarse o utilizar herramientas tecnológicas. La relación con la innovación sería casi inexistente.

En conclusión con la investigación se puede decir que la regularización de la informalidad se relaciona significativamente con la innovación de servicios de la pyme Variedades Edith en el distrito de San Juan de Lurigancho, esto se debe a que la formalización de la empresa permite cumplir con sus obligaciones tributarias, además del cumplimiento de los derechos laborales de sus trabajadores, de esta manera se implementa un mayor orden en toda la empresa, lo que permite mejorar los servicios con nuevas condiciones para la atención al cliente incorporando estrategias innovadoras como nuevos canales de comunicación y la implementación del uso de tecnología, de este modo se evidencia que la formalización contribuye en el crecimiento y el fortalecimiento de la empresa.

Haciendo un análisis general del proyecto, se concluye que existe una correlación positiva entre la regularización de la informalidad Laboral y la innovación de procesos ya que el diseño de procesos innovadores permite construir nuevos caminos que lleva a las empresas informales a tener áreas más estandarizadas, optimizadas y organizadas para la ejecución de los laborales. El nivel de aceptación que muestran los trabajadores con esto demuestra que quieren un cambio organizativo para producir mejores resultados, pensando que la innovación de procesos será una evolución para reducir altos costos y llevar labores menos riesgosas para realizar las actividades eficazmente. Esta evaluación demuestra que la innovación será una forma que reducirá los costos operativos, quitará labores innecesarias y aumentará el uso tecnológico para llevar procesos menos costosos. No solo les brindará estructuras confiables y formales a las pymes, también procesos más rápidos y eficaces para alcanzar los objetivos esperados.

Se concluye además que la regularización de la informalidad laboral se relaciona positivamente con la cultura de innovación y aprendizaje de la pyme Variedades Edith, debido a que la formalización favorece la creación de un entorno organizacional más estructurado, donde se promueve la capacitación continua, el intercambio de conocimientos y la participación activa de los colaboradores en los procesos de mejora. Asimismo, el cumplimiento de las normas laborales fortalece el compromiso

del personal, incrementa la confianza dentro de la organización y genera condiciones propicias para el aprendizaje permanente y la innovación, contribuyendo al crecimiento sostenible de la empresa.

RECOMENDACIONES

De acuerdo a los resultados que se han obtenido se propone como recomendación que de manera parcial puedan buscar la regularización de la pyme, teniendo como soporte un programa de mejora como guía táctica que le facilite ser totalmente formales, donde finalmente puedan trabajar de manera clara, segura y confiable, para que de manera posterior se pueda posicionarse como una marca con credibilidad y respaldo garantizado.

Se recomienda que puedan formalizar la relación laboral con todo el equipo de colaboradores por medio de contratos escritos, estandarizar los flujos de procesos y las funciones correspondientes de acuerdo al cargo. Comunicar de manera clara y asertiva los acuerdos que se establecerán en los contratos para que no se genere una alta rotación o puedan desligarse de la pequeña empresa. Así mismo se pretende evitar conflictos o roces laborales, si consideran tener normas, acuerdos deben ser diseñados en favor a los derechos laborales tal y como exige la ley. Todo ello con el fin de modificar un nuevo modelo de trabajo, donde todo el equipo pueda sentirse cómodo de pertenecer a dicha empresa.

Se recomienda que la pyme Variedades Edith continúe su proceso de formalización cumpliendo con sus obligaciones tributarias , promover una mejor organización interna dentro de la empresa mejorando así los servicios de atención a sus clientes , por otra parte también es muy importante establecer claramente cuáles son las actividades diarias de los trabajadores , ya que todo esto ayudará en el desempeño de los trabajadores para que de esta manera se cree una fidelización con los clientes y se pueda ofrecer un mejor servicio.

Se recomienda que la pyme incorpore de manera progresiva estrategias de innovación en los servicios brindados como adquirir nuevos canales de comunicación como las redes sociales o un número fijo, además de herramientas tecnológicas y sobre todo capacitación al personal para que sepan utilizar estas nuevas estrategias, todo con el fin de poder satisfacer las necesidades del mercado y que los consumidores tengan una mejor experiencia, logrando así que la pyme tenga una mejor imagen.

De acuerdo a esta evaluación, se recomienda que la pyme crea talleres de capacitación para generar una cultura de incentivación que produzca talentos con una mentalidad innovadora dentro de la empresa, fomenten la creatividad, favorezcan una iniciativa para el crecimiento continuo profesional y formal, y estén alineados con los intereses competitivos del mercado. Estos talleres pueden tener estrategias de motivación que incentive al personal a tener un compromiso con los objetivos laborales, mejorar el trabajo en equipo y producir nuevas ideas innovadoras que optimicen los procesos internos y brinden mejores productos o servicios a los clientes.

Se recomienda que la pyme multiproductos Variedades Edith implemente un plan de Branding Digital que esté alineada con los intereses de formalización que tiene, estableciendo una marca que sea identificable, atractiva y demostrativa para con el público objetivo al cual llega generando una imagen sólida y consistente que tenga un impacto comercial, y también sea una herramienta de estrategia comunicacional y digital en las redes sociales. A parte de esto, construir un plan de marketing digital donde se tengan objetivos claros e indicadores de desempeño (alcance, interacción, captación y fidelización de clientes) que permitirán evaluar los resultados obtenidos y realizar mejoras a partir de eso. De esta manera, la pyme tendrá mejores caminos para formalizarse, fortalecer su posición competitiva, crecer como negocio y conseguir una ventaja sostenible en el mercado.

Se recomienda que la gerencia de la pyme Variedades Edith diseñe e implemente políticas internas orientadas a fortalecer una cultura organizacional basada en la innovación y la mejora continua, promoviendo la participación activa de los colaboradores en la identificación de oportunidades de mejora y en la propuesta de nuevas ideas. Estas acciones contribuirán a generar un ambiente de trabajo más colaborativo y facilitarán el proceso de regularización de la empresa, fortaleciendo su competitividad y sostenibilidad.

Se recomienda implementar un programa permanente de capacitación y desarrollo dirigido a todos los colaboradores, orientado al fortalecimiento de competencias, la actualización de conocimientos y la generación de propuestas de mejora en las actividades de la empresa. Asimismo, es conveniente promover espacios de comunicación y participación donde los trabajadores puedan compartir ideas e iniciativas de innovación, contribuyendo a consolidar una cultura de aprendizaje continuo que acompañe el proceso de regularización de la empresa y mejore su desempeño organizacional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar et al. (2022). Revisión teórica de la cultura organizacional en México como elemento del desarrollo organizacional de la PYME. *ResearchGate*.
https://www.researchgate.net/publication/360231687_Revision_teorica_de_la_cultura_organizacional_en_Mexico_como_elemento_del_desarrollo_organizacional_de_la_PYM
- Amabile et al. (1997). Motivating Creativity in Organizations: On Doing What You Love and Loving What You Do. *Academy of Management Journal*, 39(5), 1154–1184.
<https://www.jstor.org/stable/256995>
- Andrade, R., & Trujillo, Y. (2023). El método hipotético deductivo de Karl Popper en los estudiantes de la Educación Básica Regular en Perú. *Educación*, 29(2), 179–194.
<https://doi.org/10.33539/educacion.2023.v29n2.3045>
- Arias, F. (2012). El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica. 6ta. Edición. Editorial Episteme.
https://tauniversity.org/sites/default/files/libro_el_proyecto_de_investigacion_de_fidias_g_arias.pdf
- Azurín, A. (2025, 23 febrero). Informalidad en Perú cayó en 2024, pero en 10 ciudades la situación fue otra: ¿cómo entenderlo? *Gestión*. <https://gestion.pe/economia/informalidad-en-peru-cayo-pero-en-10-ciudades-la-situacion-fue-otra-como-entenderlo-empleo-en-peru-puestos-de-trabajo-inei-mercado-laboral-noticia/>
- Baker, W. , & Sinkula, J. (2002). Market orientation, learning orientation and product innovation: Delving into the organization's black box. *Journal of Market-Focused Management*, 5(1), 5–23.
<https://doi.org/10.1023/A:1012543909484>
- Bernal, C. (2022). *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3ª ed.). Pearson Educación.
- Butrón, C. (2024). *El reto de la formalización laboral en el Perú contemporáneo*. *Revista Peruana de Ciencias Sociales*, 12(1), 45–63.
<https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/21101>
- Castellanos, J. (2024, 13 de febrero). *Análisis - El mercado laboral en Colombia en 2024: estabilidad, desafíos y perspectivas*. Universidad de Manizales.

[https://umanizales.edu.co/umedia/analisis-el-mercado-laboral-en-colombia-en-2024-](https://umanizales.edu.co/umedia/analisis-el-mercado-laboral-en-colombia-en-2024-estabilidad-desafios-y-perspectivas-juan)

[estabilidad-desafios-y-perspectivas-juan](https://umanizales.edu.co/umedia/analisis-el-mercado-laboral-en-colombia-en-2024-estabilidad-desafios-y-perspectivas-juan)

Castro, K. (2019). *La gestión administrativa municipal y su relación con la informalidad de los negocios en el distrito de Breña, 2018* [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42768>

Centro de Innovación y Desarrollo Emprendedor, C. (Ed.). (2023, julio 10). Desarrollando una cultura de innovación: Cómo fomentar la creatividad y generar ideas radicales para el éxito empresarial. *Pontificia Universidad Católica del Perú*. <https://cide.pucp.edu.pe/developing-a-culture-of-innovation-how-to-foster-creativity-and-generate-radical-ideas-for-business-success>

De Soto, H. (1986). *El otro sendero: La revolución informal*. Editorial El Barranco.

Duarte, D., & Guerrero, R. (2024). La encuesta como instrumento de recolección de datos, confiabilidad y validez en investigación científica. *Revista de Ciencias Empresariales, Tributarias, Comerciales y Administrativas*, 3(2), 94–107. <https://educaciontributaria.com.py/revista/index.php/rcetca/article/view/70>

Drucker, P. (1985). *Innovation and entrepreneurship*. Harper & Row.

Guerrero Spinola de Lopez, A. (2014). Innovación: clave para el éxito de la gestión empresarial en la micro, pequeña y mediana empresa. *Revista Nacional De Administración*, 2(2), 61–80. <https://doi.org/10.22458/rna.v2i2.373>

Guzmán, J., & Quezada, P. (2025). Determinantes de la informalidad laboral en las zonas metropolitanas mexicanas. *Estudios Demográficos Y Urbanos*, 40, 1–26. <https://doi.org/10.24201/edu.v40.e2210>

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Education. <https://www.claustrouniversitariodeoriente.edu.mx/rutascuantitativa-cualitativa-mixta-Sampieri.pdf>

Hernández-Sampieri et al., (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGraw-Hill Education.

ILO. (2024). *Informal employment statistics: Asia-Pacific region*. International Labour Organization. https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-09/WSPR_2024_Asia_and_Pacific_EN_WEB.pdf?utm

INEI. (2024). *Encuesta Permanente de Empleo Nacional (EPEN): Informe “Ciudades – Oct. 2023 / Sept.*

2024” — Tasa de empleo informal según área de residencia.

https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/informe_epen_ciudades_iit2024.pdf

Ireland et al. (2021). Corporate entrepreneurship strategy: extending our knowledge boundaries through configuration theory. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 56(2), 739–758.

<https://www.jstor.org/stable/27295588>

Lundvall, B. (1992). *National systems of innovation: Towards a theory of innovation and interactive learning*. Pinter Publishers.

Malhotra, N. (2008). *Investigación de mercados: Un enfoque aplicado* (5.ª ed.). Pearson Educación.

Ministry of Health, Labour and Welfare. (2023). *Labour Force Survey 2023* [Data set]. Government of Japan. <https://www.jil.go.jp/english/estatis/esaikin/2023/e202311.html>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2025, 23 de abril). *MTPE marca un hito histórico: presentó el Registro de Trabajadores en la Informalidad Laboral*. Gobierno del Perú. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/1154518-mtpe-marca-un-hito-historico-presento-el-registro-de-trabajadores-en-la-inf>

Martínez, L. (2017). *Formalización tributaria de los comerciantes informales del mercado 10 de Canto Grande del distrito de San Juan de Lurigancho - 2017* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/10889>

Ñeco, L. (2024). *Impacto de la digitalización en la formalización de microempresas peruanas*. *Revista de Economía y Sociedad*, 15(2), 88–104. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/7934/1/TL_%c3%91ecoBarreraEsteban.pdf

Organisation for Economic Co-operation and Development, & Eurostat (Ed.). (2018). *Oslo manual 2018: Guidelines for collecting, reporting and using data on innovation* (4th ed.). OECD Publishing. https://www.oecd.org/en/publications/oslo-manual-2018_9789264304604-en.html

OCDE. (2019). *Strengthening SMEs and entrepreneurship for productivity and inclusive growth: OECD 2018 Ministerial Conference on SMEs*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/c19b6f97-en>

Organisation for Economic Co-operation and Development & Eurostat. (2005).

Organización Internacional del Trabajo. (2017, 5 de diciembre). OIT: Cerca de 140 millones de trabajadores en la informalidad en América Latina y el Caribe. OIT Américas.

<https://www.ilo.org/es/resource/news/oit-cerca-de-140-millones-de-trabajadores-en-la-informalidad-en-america>

Portes, A., & Haller, W. (2004). *La economía informal*. United Nations.

Porter, M. (1990). The competitive advantage of nations. *Harvard Business Review*. *Harvard Business Review*, 68(2), 73–93. https://economie.ens.psl.eu/IMG/pdf/porter_1990_-_the_competitive_advantage_of_nations.pdf

Pons, V., & Ramos, L. (2011). Antecedentes de la cultura de innovación: palancas para un cambio en el modelo de crecimiento y competitividad. *Revista De Trabajo Y Seguridad Social CEF*, 343, 187–222. <https://doi.org/10.51302/rtss.2011.5107>

Rojero-Jiménez et al. (2023). El impacto de la Cultura Organizacional en la innovación de las MiPyMEs de Durango capital. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(3), 3515-3533. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i3.6424

Maya et al. (2019). Cultura Organizacional e Innovación en las Empresas. *CienciAmérica*. <https://cienciamerica.edu.ec/index.php/uti/article/view/215/331>

Ramos, C. (2020). Alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3), 1–6. <https://doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>

Ruesga, S. (2021). La larga marcha de la economía informal en Latinoamérica. *Economía UNAM*, 18(53), 95–125. <https://doi.org/10.22201/fe.24488143e.2021.53.632>

Ruiz, A. (2025). *Estrategias de innovación para pequeñas y medianas empresas*. NegocioIQ. <https://negocioiq.com/estrategias-de-innovacion-para-pequenas-y-medianas-empresas/>

Schumpeter, J. (1934). *The theory of economic Development: An inquiry into profits, capital, credit, interest, and the business cycle*. SSRN Electronic Journal. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1496199

Scott, A. (2014). *Adiós a los mitos de la innovación: Una guía práctica para innovar en América Latina*. Empresa Activa.

Vargas, Z. (2009). La Investigación aplicada: Una forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Revista Educación*, 33(1), 155. <https://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf>

Vilca, J. (2024). *Estrategias de formalización para las Mypes rurales en el Perú*. Fondo Editorial de la Universidad Nacional del Altiplano.

https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/15265?utm_source=

Tokman, V. (2001). *De la informalidad a la modernidad*. *Revista Economía*, 24(48), 153-178. <https://doi.org/10.18800/economia.200102.005>

World Bank. (2023). *Informal Economy Database: Estimates of informal output as % of GDP by country*. The World Bank. https://mddb.apec.org/Documents/2024/SOM/SOM1/24_som1_004a.pdf

ANEXOS

Registro de impacto y resultados

Tipo de documento: Trabajo de Investigación

Título del Trabajo de Investigación o Tesis

Plan de mejora para la regularización de la informalidad laboral y su relación con el desarrollo innovador de la pyme Variedades Edith del distrito de San Juan de Lurigancho, 2026

Integrantes:

1. Aguirre Matamoros , Foreman Johan
2. Mogollón Milla , Anthony Gianpiero
3. Ponce Tarazona , Luis Judith
4. Wong Vélez, Luis Guillermo

Asesor: Albarracin Aparicio, Roxana Alexandra

Impacto de la investigación

El impacto de una investigación se refiere a los efectos, tanto esperados como inesperados, que esta puede generar, abarcando aspectos económicos, políticos, culturales, ambientales, tecnológicos, sociales, entre otros.

Impacto innovador y tecnológico: Por medio de la implementación de un blog intuitivo permite brindar información de valor, como herramienta de soporte que permita orientar y guiar a distintas personas que desean emprender de una manera práctica y formal.

Impacto económico: Busca retribuir la economía del sector formal, generando un impacto positivo a través del cumplimiento de los regímenes tributarios y toda aquella responsabilidad tributaria que deben ejercer las micro empresas una vez formalizada.

Impacto social: Promueve e impulsa a los comerciantes del sector informal poder laborar en mejores condiciones laborales de acuerdo a la normas y leyes vigentes. Además de hacerlos pertenecer al sector formal para que puedan desarrollar una mejor gestión innovadora.

Impacto académico: Aporta al desarrollo para llevar a cabo el plan de mejora para la regularización laboral de la Pyme Variedades Edith, considerando los retos, y dificultades que pueden surgir en la transición hacia la regularización dentro del contexto peruano.

Resultado del proceso de investigación

Los resultados de un proyecto de investigación son los descubrimientos o conclusiones alcanzadas después de realizar el estudio. Estos reflejan los datos obtenidos durante el proceso investigativo y responden a las preguntas o hipótesis formuladas al comienzo del proyecto. Los resultados son fundamentales para evaluar, interpretar y comprender los

efectos o la validez de lo investigado.

De acuerdo a lo estudiado , se puede indicar que existe una tendencia positiva del 83.3% de los colaboradores así una formalización laboral de la pyme variedades Edith , además también existe una correlación positiva 0 .574% entre las variables de regularización de la formalidad laboral y el desarrollo innovador de la pyme , mostrándonos que se puede desarrollar un plan de mejora de la regularización para fortalecer el desarrollo innovador de una mype informal .Por lo tanto es de vital importancia impulsar la formalización de la mype para crear áreas eficientes y desarrolladas para el crecimiento del negocio y generar una ventaja competitiva en el mercado .

Se concluye que existe una relación positiva moderada entre la regularización de la informalidad laboral y el desarrollo innovador de la Pyme Variedades Edith ($r = 0.574$), lo que indica que a medida que la empresa fortalece sus procesos de formalización laboral, también mejora su capacidad de desarrollar prácticas innovadoras. Asimismo, el análisis descriptivo evidencia una percepción favorable de los colaboradores hacia la formalización, reflejada en el 83.3 % de respuestas positivas, lo que respalda la necesidad de implementar un plan de mejora orientado a fortalecer la gestión laboral y promover el crecimiento sostenible de la empresa.

Los datos obtenidos reflejan una gran ausencia del cumplimiento de normas y condiciones laborales. Demostrando insatisfacción de parte de los colaboradores además de necesidad por trabajar en un lugar seguro y con las condiciones correctas.

Los resultados indican que la pyme no podrá desarrollar una gestión innovadora sin antes haberse regularizado ya que es el punto de partida para que la microempresa pueda incorporarse dentro del sector formal.

Gracias a los resultados obtenidos nos refleja que la pyme Variedades Edith cuenta con muchas limitaciones con respecto a la gestión laboral , por lo que tendrían que fortalecer el cumplimiento de los derechos laborales y sobre todo la formalización de la microempresa y la innovación de servicios.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA						
TÍTULO: Plan de mejora para la regularización de la informalidad laboral y su relación con el desarrollo innovador de la Pyme Variedades Edith del distrito de San Juan de Lurigancho, 2025						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
Problema Principal	Objetivo General	Hipótesis General	VI: REGULARIZACIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL			
			Dimensiones	Indicadores	Cuestionario	Item
¿DE QUÉ MANERA LA REGULARIZACIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL SE RELACIONA CON EL DESARROLLO INNOVADOR DE LA PYME VARIEDADES EDITH DEL DISTRITO DE SAN JUAN DE LURIGANCHO?	DETERMINAR DE QUÉ MANERA LA REGULARIZACIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL SE RELACIONA CON EL DESARROLLO INNOVADOR DE LA PYME VARIEDADES EDITH DEL DISTRITO DE SAN JUAN DE LURIGANCHO	DETERMINAR DE QUÉ MANERA LA REGULARIZACIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL SE RELACIONA CON EL DESARROLLO INNOVADOR DE LA PYME VARIEDADES EDITH DEL DISTRITO DE SAN JUAN DE LURIGANCHO	Formalización contractual	Contratos formales	¿Considera usted que la formalización es importante para mejorar la estabilidad laboral en su empresa?	1
				Tipos de contratos	¿Cree usted que la ausencia de contratos formales limita el crecimiento y desarrollo de negocio?	2
					¿La formalización contractual permite acceder a programas o beneficios estatales para su negocio?	3
					¿Considera usted que firmar contratos laborales incrementa la confianza entre empleador y trabajador?	4
				Renovaciones	¿La empresa brinda contratos escritos a todos sus trabajadores?	5
					¿Cree usted que las renovaciones son necesarias para mejorar las condiciones de un negocio en una formalización contractual?	6
			Cumplimiento de derechos laborales	Capacitación	¿Considera usted que el desconocimiento de las leyes laborales es una causa de informalidad en su empresa?	7
				Pagos	¿Piensa usted que las capacitaciones son necesarias para optimizar el rendimiento de los empleados en una empresa formalizada?	8
					¿Cree usted que cumplir con los pagos laborales mejora la productividad de los trabajadores?	9
				Afilación	¿Considera usted que los pagos brindados por su empresa no son los mejores para lo que produce diariamente y de acuerdo a su función laboral?	10
					¿La empresa brinda condiciones adecuadas de seguridad y salud en el trabajo?	11
			Cumplimiento del régimen tributario	Declaración	¿Considera usted que no hay suficientes afiliaciones laborales de su empresa con el que usted pueda sentirse seguro y remunerado?	12
					¿Considera usted que recibir enseñanzas sobre la declaración tributaria ayudaría a mejorar la gestión de su negocio?	13
				Registro	¿Cree usted que la carga tributaria actual dificulta la formalización de los pequeños negocios?	14
					¿Considera usted que el uso de comprobantes de pago (boletas o facturas) es esencial para mantener una gestión formal de su negocio?	15
					¿Cree usted que la formalización tributaria le permite acceder a mayores oportunidades comerciales o créditos?	16
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	VD: PROMOCIÓN DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES			
¿DE QUÉ MANERA LA REGULARIZACIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL SE RELACIONA CON LA INNOVACIÓN DE SERVICIOS DE LA PYME VARIEDADES EDITH DEL DISTRITO DE SAN JUAN DE LURIGANCHO?	DETERMINAR DE QUÉ MANERA LA REGULARIZACIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL SE RELACIONA CON LA INNOVACIÓN DE SERVICIOS DE LA PYME VARIEDADES EDITH DEL DISTRITO DE SAN JUAN DE LURIGANCHO	LA REGULARIZACIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL SE RELACIONA CON LA INNOVACIÓN DE SERVICIOS DE LA PYME VARIEDADES EDITH DEL DISTRITO DE SAN JUAN DE LURIGANCHO	Innovación de servicios	Características Únicas	¿Considera usted que la incorporación de características únicas es lo que convierte a un servicio en innovador y único?	1
				Servicios nuevos	¿Considera usted necesario la incorporación de características únicas para la innovación de un servicio?	2
					¿Considera usted que su empresa podría ofrecer servicios distintos a los de la competencia en el futuro?	3
					¿Considera usted que la innovación en servicios ayudará a fidelizar a los clientes en el futuro?	4
				Productos mejorados	¿Cree usted que incorporar tecnología permitirá mejorar la calidad del servicio ofrecido?	5
					¿Cree usted que la incorporación de técnicas digitales son necesarias para la mejora de funcionamiento de un servicio en proceso en desarrollo?	6
¿DE QUÉ MANERA LA REGULARIZACIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL SE RELACIONA CON LA INNOVACIÓN DE PROCESOS DE LA PYME VARIEDADES EDITH DEL DISTRITO DE SAN JUAN DE LURIGANCHO?	DETERMINAR DE QUÉ MANERA LA REGULARIZACIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL SE RELACIONA CON LA INNOVACIÓN DE PROCESOS DE LA PYME VARIEDADES EDITH DEL DISTRITO DE SAN JUAN DE LURIGANCHO	LA REGULARIZACIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL SE RELACIONA CON LA INNOVACIÓN DE PROCESOS DE LA PYME VARIEDADES EDITH DEL DISTRITO DE SAN JUAN DE LURIGANCHO	Innovación de procesos	Costos	¿Considera usted que innovar en los procesos permitirá reducir los costos operativos de su negocio?	7
				Procesos mejorados	¿Considera usted que la innovación de procesos impactará positivamente en los costos de sus operaciones formales?	8
					¿Su empresa aplicará nuevas técnicas o métodos para optimizar los procesos productivos?	9
					¿Cree usted que la capacitación constante del personal favorecerá la innovación en los procesos?	10
				Eficiencia	¿Considera usted que la digitalización o automatización mejorará la eficiencia de los procesos internos?	11
					¿Considera usted que el uso de tecnología inteligente o inteligencia artificial (IA) es necesaria para la eficiencia en un proceso innovador?	12
¿DE QUÉ MANERA LA REGULARIZACIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL SE RELACIONA CON LA CULTURA DE INNOVACIÓN Y APRENDIZAJE DE LA PYME VARIEDADES EDITH DEL DISTRITO DE SAN JUAN DE LURIGANCHO?	DETERMINAR DE QUÉ MANERA LA REGULARIZACIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL SE RELACIONA CON LA CULTURA DE INNOVACIÓN Y APRENDIZAJE DE LA PYME VARIEDADES EDITH DEL DISTRITO DE SAN JUAN DE LURIGANCHO	LA REGULARIZACIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL SE RELACIONA CON LA CULTURA DE INNOVACIÓN Y APRENDIZAJE DE LA PYME VARIEDADES EDITH DEL DISTRITO DE SAN JUAN DE LURIGANCHO	Cultura de innovación y aprendizaje	Capacitación	¿Cree usted que fomentar una mentalidad innovadora entre los colaboradores permitirá impulsar la formalización y el crecimiento de la empresa?	13
				Talleres	¿Considera usted que los empleados deben ser capacitados y educados en lo que respecta a la cultura de innovación de una empresa?	14
					¿Considera usted que se desarrollarán valores organizacionales orientados a la mejora continua y la innovación?	15
					¿Cree usted que la comunicación abierta entre el personal permitirá generar nuevas ideas y soluciones en el negocio?	16
				Conocimiento	¿Su empresa promoverá el reconocimiento o incentivos a los trabajadores que propongan mejoras innovadoras?	17
					¿Cree usted que mantener una cultura de innovación permitirá que la empresa se adapte fácilmente a los cambios del mercado?	18

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	ITEMS	INST	ESCALAS				
								1	2	3	4	5
V1: Regularización de la informalidad laboral	La informalidad se comprende que es como un fenómeno que incluye tantos los factores económicos, estructurales, institucionales y políticos, entonces se puede decir que la informalidad advierte una variada realidad económica y social OIT (2017).	Operacionalmente se entiende que la regularización de la informalidad laboral se orienta a las tres dimensiones como la Formalización contractual, cumplimiento de los derechos laborales y cumplimiento del régimen tributario.	Formalización contractual	Contratos formales	ORDINAL	16	CUESTIONARIO VI	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO, NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
				Tipos de contratos								
				Renovaciones								
			Cumplimiento de derechos laborales	Capacitación								
				Pagos								
				Afiliación								
			Cumplimiento del régimen tributario	Declaración								
				Registro								
V2: Desarrollo innovador de la Pyme	La innovación es lo más importante para el logro en el mundo actual empresarial, de manera especial para las empresas pymes ya que son fundamentales para la instauración de nuevas ideas y métodos, Ruiz (2025)	Operacionalmente se entiende que el desarrollo innovador de la Pyme se orienta a las tres dimensiones como la innovación en servicios, procesos y cultura de innovación y aprendizaje	Innovación de servicios	Características Únicas	ORDINAL	18	RUBRICA V2	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO, NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
				Servicios nuevos								
				Productos mejorados								
			Innovación de procesos	Costos								
				Procesos mejorados								
				Eficiencia								
			Cultura de innovación y aprendizaje	Capacitación								
				Talleres								
				Conocimiento								

VALIDACIÓN DE EXPERTOS

INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

VARIABLE 1

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y Nombres del experto: Albarracín Aparicio, Roxana Alexandra

1.2. Cargo e institución del experto: Docente ISIL

1.3. Nombre del instrumento: Cuestionario

1.4. Autor del instrumento: Wong Vélez, Luis Guillermo

Ponce Tarazona, Luisa Judith

Aguirre Matamoros, Johan Foreman

Mogollón Milla, Anthony Gianpiero

1.5. Título de la investigación: Plan de mejora para la regularización de la informalidad laboral y su relación con el desarrollo innovador de la pyme Variedades Edith del distrito de San Juan de Lurigancho, 2025

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buen a 41- 60%	Muy buena 61-80%	Excele nte 81- 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.				x	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				x	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				x	
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización lógica				x	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y				x	

Plan de mejora para la regularización de la informalidad laboral y su relación con el desarrollo innovador de la pyme Variedades Edith del distrito de San Juan de Lurigancho, 2026

	calidad.					
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.				x	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos-científicos				x	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y dimensiones.				x	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				x	
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.				x	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					85%	

PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	x		
Ítem 2	x		
Ítem 3	x		

Plan de mejora para la regularización de la informalidad laboral y su relación con el desarrollo innovador de la pyme Variedades Edith del distrito de San Juan de Lurigancho, 2026

Ítem 4	x		
Ítem 5	x		
Ítem 6	x		
Ítem 7	x		
Ítem 8	x		
Ítem 9	x		
Ítem 10	x		

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

IV. _____ 85 _____ %. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- (x)** El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado
() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

FIRMA DEL EXPERTO



LUGAR Y FECHA: Lima, 20/06/2026

DNI N°: 41981490

ORCID: 0000-0002-6930-3718

INFORME DE JUCIO DE EXPERTOS
DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN VARIABLE 2

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y Nombres del experto: Albarracín Aparicio, Roxana Alexandra

1.2. Cargo e institución del experto: Docente ISIL

1.3. Nombre del instrumento: Cuestionario

1.4. Autor del instrumento: Wong Vélez, Luis Guillermo

Ponce Tarazona, Luisa Judith

Aguirre Matamoros, Johan Foreman

Mogollón Milla, Anthony Gianpiero

1.5. Título de la investigación:

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61- 80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.				x	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				x	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				x	
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización lógica				x	

Plan de mejora para la regularización de la informalidad laboral y su relación con el desarrollo innovador de la pyme Variedades Edith del distrito de San Juan de Lurigancho, 2026

5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				x	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.				x	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos-científicos				x	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y dimensiones.				x	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				x	
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación .				x	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					85%	

PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	x		
Ítem 2	x		
Ítem 3	x		
Ítem 4	x		
Ítem 5	x		
Ítem 6	x		
Ítem 7	x		
Ítem 8	x		
Ítem 9	x		
Ítem 10	x		

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

IV. 85 %. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(x) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

FIRMA DEL EXPERTO



LUGAR Y FECHA: Lima, 20/06/2026

DNI N° : 41981490

Plan de mejora para la regularización de la informalidad laboral y su relación con el desarrollo innovador de la pyme Variedades Edith del distrito de San Juan de Lurigancho, 2026

ORCID : 0000-0002-6930-3718

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Regularización de la informalidad laboral	
¿Considera que usted que la formalización es importante para mejorar la estabilidad laboral en su empresa? * ☐ 1. Totalmente en desacuerdo ☐ 2. En desacuerdo ☐ 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo ☐ 4. De acuerdo ☐ 5. Totalmente de acuerdo	¿Considera usted que firmar contratos laborales incrementa la confianza entre empleador y trabajador? * ☐ 1. Totalmente en desacuerdo ☐ 2. En desacuerdo ☐ 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo ☐ 4. De acuerdo ☐ 5. Totalmente de acuerdo
¿Cree usted que la ausencia de contratos formales, limita el crecimiento y desarrollo de negocio? * ☐ 1. Totalmente en desacuerdo ☐ 2. En desacuerdo ☐ 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo ☐ 4. De acuerdo ☐ 5. Totalmente de acuerdo	¿La formalización contractual permite acceder a programas o beneficios estatales para su negocio? * ☐ 1. Totalmente en desacuerdo ☐ 2. En desacuerdo ☐ 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo ☐ 4. De acuerdo ☐ 5. Totalmente de acuerdo
¿La empresa brinda contratos escritos a todos sus trabajadores? * ☐ 1. Totalmente en desacuerdo ☐ 2. En desacuerdo ☐ 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo ☐ 4. De acuerdo	¿Considera usted que el desconocimiento de las leyes laborales es una causa de informalidad en su empresa? * ☐ 1. Totalmente en desacuerdo ☐ 2. En desacuerdo ☐ 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
¿Cree usted que cumplir con los derechos laborales mejora la productividad de los trabajadores? * ☐ 1. Totalmente en desacuerdo ☐ 2. En desacuerdo ☐ 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo ☐ 4. De acuerdo ☐ 5. Totalmente de acuerdo	¿Considera usted que recibir capacitaciones sobre el régimen tributario ayudaría a mejorar la gestión de su negocio? * ☐ 1. Totalmente en desacuerdo ☐ 2. En desacuerdo ☐ 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo ☐ 4. De acuerdo ☐ 5. Totalmente de acuerdo
¿La empresa brinda condiciones adecuadas de seguridad y salud en el trabajo? * ☐ 1. Totalmente en desacuerdo ☐ 2. En desacuerdo ☐ 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo ☐ 4. De acuerdo ☐ 5. Totalmente de acuerdo	¿Cree usted que la formalización tributaria le permite acceder a mayores oportunidades comerciales o créditos? * ☐ 1. Totalmente en desacuerdo ☐ 2. En desacuerdo ☐ 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo ☐ 4. De acuerdo ☐ 5. Totalmente de acuerdo
¿Cree usted que la carga tributaria actual dificulta la formalización de los pequeños negocios? * ☐ 1. Totalmente en desacuerdo ☐ 2. En desacuerdo ☐ 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo ☐ 4. De acuerdo ☐ 5. Totalmente de acuerdo	¿Considera usted que el uso de comprobantes de pago (boletas o facturas) es esencial para mantener una gestión formal de su negocio? * ☐ 1. Totalmente en desacuerdo ☐ 2. En desacuerdo ☐ 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo ☐ 4. De acuerdo ☐ 5. Totalmente de acuerdo

Plan de mejora para la regularización de la informalidad laboral y su relación con el desarrollo innovador de la pyme Variedades Edith del distrito de San Juan de Lurigancho, 2026

¿Cree usted que mantener una cultura de innovación permitirá que la empresa se adapte fácilmente a los cambios del mercado? * ☐ 1. Totalmente en desacuerdo ☐ 2. En desacuerdo ☐ 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo ☐ 4. De acuerdo ☐ 5. Totalmente de acuerdo	¿Su empresa aplicará nuevas técnicas o métodos para optimizar los procesos productivos? * ☐ 1. Totalmente en desacuerdo ☐ 2. En desacuerdo ☐ 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo ☐ 4. De acuerdo ☐ 5. Totalmente de acuerdo
¿Su empresa promoverá el reconocimiento o incentivos a los trabajadores que propongan mejoras innovadoras? * ☐ 1. Totalmente en desacuerdo ☐ 2. En desacuerdo ☐ 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo ☐ 4. De acuerdo ☐ 5. Totalmente de acuerdo	¿Considera usted que la digitalización o automatización mejorará la eficiencia de los procesos internos? * ☐ 1. Totalmente en desacuerdo ☐ 2. En desacuerdo ☐ 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo ☐ 4. De acuerdo ☐ 5. Totalmente de acuerdo
¿Considera usted que se desarrollarán valores organizacionales orientados a la mejora continua y la innovación? * ☐ 1. Totalmente en desacuerdo ☐ 2. En desacuerdo ☐ 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo ☐ 4. De acuerdo ☐ 5. Totalmente de acuerdo	¿Considera usted que innovar en los procesos permitirá reducir los costos operativos de su negocio? * ☐ 1. Totalmente en desacuerdo ☐ 2. En desacuerdo ☐ 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo ☐ 4. De acuerdo ☐ 5. Totalmente de acuerdo
Desarrollo innovador de la Pyme	
¿Cree usted que la capacitación constante del personal favorecerá la innovación en los procesos? * ☐ 1. Totalmente en desacuerdo ☐ 2. En desacuerdo ☐ 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo ☐ 4. De acuerdo ☐ 5. Totalmente de acuerdo	¿Considera usted que su empresa podría ofrecer servicios distintos a los de la competencia en el futuro? * ☐ 1. Totalmente en desacuerdo ☐ 2. En desacuerdo ☐ 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo ☐ 4. De acuerdo ☐ 5. Totalmente de acuerdo
¿Cree usted que fomentar una mentalidad innovadora entre los colaboradores permitirá impulsar la formalización y el crecimiento de la empresa? * ☐ 1. Totalmente en desacuerdo ☐ 2. En desacuerdo ☐ 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo ☐ 4. De acuerdo ☐ 5. Totalmente de acuerdo	¿Cree usted que incorporar tecnología permitirá mejorar la calidad del servicio ofrecido? * ☐ 1. Totalmente en desacuerdo ☐ 2. En desacuerdo ☐ 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo ☐ 4. De acuerdo ☐ 5. Totalmente de acuerdo
¿Cree usted que la comunicación abierta entre el personal permitirá generar nuevas ideas y soluciones en el negocio? * ☐ 1. Totalmente en desacuerdo ☐ 2. En desacuerdo ☐ 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo ☐ 4. De acuerdo ☐ 5. Totalmente de acuerdo	¿Considera usted que la innovación en servicios ayudará a fidelizar a los clientes en el futuro? * ☐ 1. Totalmente en desacuerdo ☐ 2. En desacuerdo ☐ 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo ☐ 4. De acuerdo ☐ 5. Totalmente de acuerdo

Plan de mejora para la regularización de la informalidad laboral y su relación con el desarrollo innovador de la pyme Variedades Edith del distrito de San Juan de Lurigancho, 2026

Encuesta de Variable 1

Encuesta de Regularización de la informalidad laboral

INSTRUCCIONES:

La información que Ud. nos brinde es personal, sincera y anónima. Marque sólo una de las respuestas de cada pregunta, que Ud. considere la opción correcta. Debe contestar todas las preguntas.

Totalmente en Desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo , ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Ítem	ASPECTOS CONSIDERADOS FORMALIZACIÓN CONTRACTUAL	Valoración				
		1	2	3	4	5
1	¿Considera que usted que la formalización es importante para mejorar la estabilidad laboral en su empresa ?					
2	¿Cree usted que la ausencia de contratos formales limita el crecimiento y desarrollo de negocio?					
3	¿La empresa brinda contratos escritos a todos sus trabajadores?					
4	¿Considera usted que firmar contratos laborales incrementa la confianza entre empleador y trabajador?					
5	¿La formalización contractual permite acceder a programas o beneficios estatales para su negocio?					

Plan de mejora para la regularización de la informalidad laboral y su relación con el desarrollo innovador de la pyme Variedades Edith del distrito de San Juan de Lurigancho, 2026

CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES						
6	¿Considera usted que el desconocimiento de las leyes laborales es una causa de informalidad en su empresa?					
7	¿Cree usted que cumplir con los derechos laborales mejora la productividad de los trabajadores?					
8	¿La empresa brinda condiciones adecuadas de seguridad y salud en el trabajo?					
CUMPLIMIENTO DEL RÉGIMEN TRIBUTARIO						
9	¿Cree usted que la carga tributaria actual dificulta la formalización de los pequeños negocios?					
10	¿Considera usted que recibir capacitaciones sobre el régimen tributario ayudaría a mejorar la gestión de su negocio?					
11	¿Cree usted que la formalización tributaria le permite acceder a mayores oportunidades comerciales o créditos?					
12	¿Considera usted que el uso de comprobantes de pago (boletas o facturas) es esencial para mantener una gestión formal de su negocio?					

Encuesta de Variable II

Encuesta de Desarrollo Innovador

Estimados colaboradores:

Este cuestionario tiene como objetivo conocer la satisfacción laboral. Dicha información es completamente anónima, por lo que le solicito responda todas las preguntas con sinceridad, y de acuerdo con sus propias experiencias.

Totalmente en Desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Ítem	ASPECTOS CONSIDERADOS	Valoración
------	--------------------------	------------

Plan de mejora para la regularización de la informalidad laboral y su relación con el desarrollo innovador de la pyme Variedades Edith del distrito de San Juan de Lurigancho, 2026

INNOVACIÓN DE SERVICIOS		1	2	3	4	5
1	¿Considera usted que su empresa podría ofrecer servicios distintos a los de la competencia en el futuro?					
2	¿Cree usted que incorporar tecnología permitirá mejorar la calidad del servicio ofrecido?					
3	¿Considera usted que la innovación en servicios ayudará a fidelizar a los clientes en el futuro?					

INNOVACIÓN DE PROCESOS						
4	¿Su empresa aplicará nuevas técnicas o métodos para optimizar los procesos productivos?					
5	¿Considera usted que la digitalización o automatización mejorará la eficiencia de los procesos internos?					
6	¿Considera usted que innovar en los procesos permitirá reducir los costos operativos de su negocio?					
7	¿Cree usted que la capacitación constante del personal favorecerá la innovación en los procesos?					
CULTURA DE INNOVACIÓN Y APRENDIZAJE						
8	¿Cree usted que fomentar una mentalidad innovadora entre los colaboradores permitirá impulsar la formalización y el crecimiento de la empresa?					

Plan de mejora para la regularización de la informalidad laboral y su relación con el desarrollo innovador de la pyme Variedades Edith del distrito de San Juan de Lurigancho, 2026

9	¿Cree usted que la comunicación abierta entre el personal permitirá generar nuevas ideas y soluciones en el negocio?					
10	¿Cree usted que mantener una cultura de innovación permitirá que la empresa se adapte fácilmente a los cambios del mercado?					
11	¿Su empresa promoverá el reconocimiento o incentivos a los trabajadores que propongan mejoras innovadoras?					
12	¿Considera usted que se desarrollarán valores organizacionales orientados a la mejora continua y la innovación?					