



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y
ADMINISTRATIVAS**

ESCUELA DE POSTGRADO EN ADMINISTRACIÓN

**INFORMALIDAD EN EL RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL
(TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL D.S 007-2008 TR) Y SU
RELACIÓN CON EL AUSENTISMO LABORAL EN LAS
MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS (MYPES) DEL SECTOR
PRODUCCIÓN DEL RUBRO ACTIVIDADES DE
IMPRESIÓN (IMPRESA), DEL CENTRO HISTÓRICO,
DISTRITO DE TRUJILLO, 2015**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAGÍSTER EN
ADMINISTRACIÓN**

AUTORA:

Bach. Pamela Nieves Peña

ASESORA:

DR. Lic. Adm. ROSA KAROL MOORE TORRES

CHIMBOTE – PERÚ

2015

Título de la Tesis: “INFORMALIDAD EN EL RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL (TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL D.S 007-2008 TR) Y SU RELACIÓN CON EL AUSENTISMO LABORAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS (MYPES) DEL SECTOR PRODUCCIÓN, DEL RUBRO ACTIVIDADES DE IMPRESIÓN (IMPRESA), DEL CENTRO HISTÓRICO, DISTRITO DE TRUJILLO, 2015”

HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESORA

MBA. SANTOS FELIPE LLENQUE TUME
Presidente

DR. ZACARIAS REINERIO CENTURION MEDINA
Secretario

DR. WILBERTO FERNANDO RUBIO CABRERA
Miembro

Dra. Lic. Adm. Rosa Karol Moore Torres
Asesora

DEDICATORIA

Con mucho amor a mi esposo Luigi
Fernando Costta Olivera, por su
paciencia, comprensión, apoyo
incondicional que me brinda en cada
cosa que hago.

A mis adorados hijos María
Alejandra, María Gracia y Daniele
Josías: porque a su corta edad saben
comprenderme y me alientan a seguir
adelante, por perdonarme cada sábado
que no compartí con ellos.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como Objetivo General determinar la relación entre la informalidad en el régimen laboral especial para las MYPES (Texto Único Ordenado del D.S. N° 007-2008-TR) con ausentismo laboral en las MYPES del sector producción del rubro actividades de impresión (imprenta) del centro histórico del distrito de Trujillo, en el año 2015. Para el desarrollo del trabajo se utilizó un tipo y nivel de investigación correlacional, así mismo el diseño de la investigación es No Experimental, porque se observan los fenómenos tal cual se dan en su estado natural, así mismo es Transaccional o Transversal, ya que se recolectarán los datos en un solo momento, en un tiempo único. Para el recojo de la información se identificó una población de 30 empleadores (dueños de imprentas), de los cuales se escogió una muestra de 20 empleadores a quienes se les aplicó un cuestionario de 18 preguntas cerradas por medio de la encuesta; de lo cual se obtuvo los siguientes resultados:

Un 5% del total respondió en estar ni de acuerdo no desacuerdo en expresar que, los sueldos de los trabajadores de este rubro deben estar sobre la base del sueldo mínimo vital, mientras que el 15% del total de empleadores dijeron en estar totalmente en desacuerdo con la pregunta que se les hizo, así como también Si existe un alto grado de relación entre la informalidad en el régimen laboral especial de las micro y pequeñas empresas y el ausentismo laboral en las empresas del sector producción del rubro actividades de impresión (imprentas) del centro histórico del distrito de Trujillo, en el 2015.

Palabras clave: *Informalidad, Régimen Laboral Especial, MYPE, Ausentismo laboral.*

ABSTRACT

The present research had as general objective to determine the relationship between the breach of the regulations of the special labor regime for MYPEs (Consolidated Text of Supreme Decree No. 007-2008-TR) with absenteeism in the sector MSEs production activities category Print (print) District Trujillo, on 2015 year. For development work type and level of correlational research was used, also the research design is not experimental, because the phenomena as it is given in its natural state are observed, also it is Transactional or transverse, as it they collect data at one time, in one time. To gather information on a population of 30 employers (owners of printing), of which a sample of 20 employers who were applied a questionnaire of 18 questions closed by the survey was chosen was identified; of which the following results were obtained:

The 5% of the total be answered neither agree not disagree to express that, wages of workers in this sector must be based on the minimum living wage, while 15% of employers said to be strongly disagree the question asked them, as well as whether there is a high degree of relationship between the breach of the special labor rules apply to micro and small enterprises and absenteeism in companies in the sector production printing activities category (printers) district of Trujillo (historic center) in 2015.

Keywords: *Informality, Special System labor, MYPE, absenteeism.*

CONTENIDO

Título de la Tesis.....	i
Hoja de firma del jurado	ii
Dedicatoria.....	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT.....	v
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	7
2.1. Antecedentes.....	7
2.2. Marco Teórico.....	8
2.3.Marco Conceptual.....	15
2.4. Hipótesis.....	31
2.4.1. Hipótesis general.....	31
2.4.2. Hipótesis específicas.....	31
2.4.3. Variables.....	32
III. METODOLOGÍA.....	33
3.1. Tipo y Nivel de Investigació.....	33
3.2. Diseño de investigación.....	33
3.3. Población y Muestra.....	33
3.1.1. Muestra.....	34
3.4. Definición y operacionalización de variables e indicadores.....	35
3.5. Técnicas e instrumentos.....	37
3.6. Plan de análisis.....	38
3.6. Matriz de consistencia.....	39
3.7. Principios éticos.....	40

IV. RESULTADOS	41
4.1. Análisis de los Resultados.....	41
4.2. Resultados ligados a las hipótesis	62
4.3. Análisis de Resultados.....	67
V. CONCLUSIONES	69
VI. RECOMENDACIONES	71
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	72
VIII. ANEXOS	76
ANEXO N° 1.Encuesta dirigida al empleador/ propietario.....	76
ANEXO N° 2 Directorio.....	79
ANEXO N° 03 Matriz de puntuaciones del regimen laboral	80
ANEXO N° 04 Matriz de puntuaciones del ausentismo laboral.....	81

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

Tabla 01: Distribución del grado de respuesta a cerca de si ¿su empresa está constituida conforme a ley.....	41
Tabla 02: Distribución del grado de respuesta a cerca de si ¿los trabajadores deben estar incluido en la planilla de pagos de la empresa	42
Tabla 03: Distribución del grado de respuesta a cerca de si ¿se les debe pagar a los trabajadores de manera directa, sin los descuentos de ley	43

Tabla 04: Distribución del grado de respuestas acerca de si “Los sueldos de los trabajadores de este rubro deben estar sobre la base del sueldo **mínimo vital**”.....44

Tabla 05: Distribución del grado de respuestas acerca de si “Los trabajadores de este rubro deben gozar de su descansos de Ley”45

Tabla 06: Distribución del grado de respuestas acerca de si “Los trabajadores de este rubro deben gozar de la jornada máxima de 48 horas semanales”.....46

Tabla 07: Distribución del grado de respuestas acerca de si “Se debe liquidar a los trabajadores conforme a Ley”.....47

Tabla 08: Distribución del grado de respuestas acerca de si “Los trabajadores de este rubro deben gozar de un seguro de salud”.....48

Tabla 09: Distribución del grado de respuestas acerca de si “Los trabajadores de este rubro deben gozar de un seguro de trabajo de alto riesgo”.....49

Tabla 10: Distribución del grado de respuestas acerca de si “Se debe pagar los aportes pensionarios de los trabajadores”.....50

Tabla 11: Distribución del grado de respuestas acerca de si “El ausentismo laboral es un problema para su empresa”.....51

Tabla 12: Distribución del grado de respuestas acerca de si “Desconoce las causas de ausentismo laboral en su empresa”.....	52
Tabla 13: Distribución del grado de respuestas acerca de si “La enfermedad del trabajador es una de las causas del ausentismo laboral”.....	53
Tabla 14: Distribución del grado de respuestas acerca de si “Los permisos requeridos por los trabajadores son causantes del ausentismo laboral”.....	54
Tabla 15: Distribución del grado de respuestas acerca de si “El ausentismo laboral es por causa únicamente del trabajador”.....	55
Tabla 16: Distribución del grado de respuestas acerca de si “El ausentismo laboral es por causa tanto del trabajador como del empleador”.....	56
Tabla 17: Distribución del grado de respuestas acerca de si “el ausentismo laboral es por causa únicamente del empleador”.....	57
Tabla 18: Distribución del grado de respuestas acerca de si “Se han tomado acciones para mejorar la situación de ausentismo laboral”.....	58
Tabla 19: Puntajes obtenidos del Cumplimiento de la Normatividad del Régimen Laboral Especial (D.S.007-2008-TR).....	59

Tabla 20: Puntajes obtenidos del Ausentismo Laboral en las Micro y Pequeñas Empresas.....	60
Tabla 21: Prueba de Kolmogorov Smirnov de los puntajes sobre del Cumplimiento de la Normatividad del Régimen Laboral Especial (D.S.007-2008-TR) y Ausentismo Laboral Especial de las micro y pequeñas empresas, del sector producción del rubro de actividades de impresión (imprenta).....	61
Tabla 22: Tabla de contingencia entre el Cumplimiento de la Normatividad del Régimen Laboral Especial (TUO DEL D.S.007-2008-TR) y Ausentismo Laboral Especial.....	64
Tabla 23: Tabla de contingencia de nivel en el cumplimiento de la Normatividad del Régimen Laboral Especial (D.S.007-2008-TR).....	65
Tabla 24: Tabla de contingencia de nivel en el ausentismo laboral.....	66

I. INTRODUCCIÓN

La Ley de Promoción y Formalización de Micro y Pequeñas Empresas, fue promulgada por primera vez en nuestro país en el año 2003, siendo que en luego fuera modificada por diferentes Decretos Legislativos, siendo que en la actualidad tenemos vigente el Decreto Supremo N° 007-2008- TR (30.09.2008), mediante el cual se dispuso el Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, Ley MYPE, así como su Reglamento, D.S. N° 008-2008-TR (30.09.2008). Finalmente la Ley N° 30056, publicada el 02 de julio del 2013, modifica diversas disposiciones de dicha ley.

El objetivo de la norma fue promover la competitividad, formalización y desarrollo de las Micro y Pequeñas Empresas, las cuales representan el 98.6% de las empresas y generan el 77% del empleo a nivel nacional, según las cifras oficiales del Ministerio de Producción. Siendo que al principio dicha ley fue de impacto muy limitado, a mediados de 2008 ésta fue modificada para facilitar la formalización de dichas empresas y asegurar su competitividad, inicialmente dentro del ámbito nacional y luego internacional, y que además otorguen empleos en condiciones decentes, respetando derechos laborales mínimos. Los principales cambios se dieron para las pequeñas empresas, pues se amplió el tope de ventas y trabajadores en la clasificación de la pequeña empresa, se redujeron los costos laborales (como menos vacaciones o salarios por despido injustificado) y se simplificó el trámite de formalización de una empresa reduciéndolo a 72 horas. Estos cambios tenían como principal propósito que las pequeñas empresas se formalicen sin perder

competitividad por los elevados costos que implicaba antes contratar formalmente. Además, el Estado ofreció un subsidio parcial (50%, con un aporte máximo de 4% de la remuneración mínima legal) para que trabajadores y dueños de microempresas tengan acceso a seguridad social y pensiones (beneficios que inicialmente fueron facultativos y luego pasaron a ser obligatorios). Finalmente, se estableció que los beneficios de la nueva ley sean de aplicación permanente y que no tengan fecha de caducidad.

Es en este sentido que actualmente este tipo de empresas abarca el mayor sector empresarial de nuestro país, haciendo que juegue un papel muy importante en el desarrollo económico y social de nuestro país, lo cual ha conllevado además a la adaptación de nuestra legislación, no sólo en materia empresarial sino también en materia laboral. Las pequeñas y mediana empresas en nuestro país son las principales fuentes generadoras de empleo, sumado a su dinamismo económico, hacen que sea uno de los pilares de la economía del país.

La micro y pequeña empresa (MYPE), es un segmento importante en la generación de empleo, es así que más del 80% de la población económicamente activa se encuentra trabajando y generan cerca del 45% del producto bruto interno (PBI). En resumidas cuentas su importancia como la principal fuente de generación de empleo y alivio de la Pobreza se debe a que proporcionan abundantes puestos de trabajo, reducen la pobreza por medio de actividades de generación de ingreso, incentivan el espíritu empresarial y el carácter emprendedor de la población, son la principal fuente de desarrollo del sector privado, mejoran la distribución del ingreso, contribuyen al ingreso nacional y al crecimiento económico. (Aspilcueta , 2012)

Según se señala en una publicación del Diario del Comercio, "Pese ese panorama, las **MYPES** siguen cumpliendo un rol fundamental en la generación de empleo y siguen constituyendo un eslabón determinante en el encadenamiento de la actividad económica, afirmó el gremio exportador" (COMERCIO, 2015). En la misma publicación se señala además que de las 8 mil 32 empresas que llegaron a los mercados internacionales, cerca de 6 mil 200 fueron pequeñas y medianas empresas (MYPES), lo cual remarca la importancia de este rango de unidades empresariales para la economía peruana, informó la Asociación de Exportadores (ADEX)

Asimismo las MYPE de diversos países enfrentan grandes desafíos para asegurar su crecimiento como organización económica, es por ello que se considera de gran importancia para los gerentes la identificación y aplicación de enfoques apropiados que permitan enfrentar el nuevo entorno competitivo. Una forma de lograr esto es a través del cumplimiento de las normas laborales especiales que atañen a este tipo de régimen laboral, lo cual se encuentra estrechamente relacionado con el ausentismo laboral.

Del mismo modo, en el Perú las MYPE también enfrentan diversos desafíos y limitaciones para su crecimiento y desarrollo, situación que genera preocupación por la vital importancia de estas organizaciones económicas en la estructura productiva de un país, ya que la reducción de su productividad podría afectar de manera significativa su situación económica.

Con respecto a las MYPE del rubro Actividades de Impresión (Imprentas), estas son organizaciones económicas dedicadas a las impresiones de diversos tipos, diseños gráficos, elaboración de material publicitario, entre otros, por lo que ofrecen diversos servicios de acuerdo a los requerimientos de los clientes, siendo que estos

requerimientos son cada vez más exigentes debido a los avances tecnológicos que hoy debemos enfrentar, pero pese a ello, aún podemos apreciar que existen empresas de este rubro que pese a las facilidades económicas, tributarias, laborales, que se les otorga por el tipo de empresas a las que se sujeta, como es el caso de las micro y pequeñas empresas, no han logrado formalizarse, lo cual está incidiendo directamente en su producción, y por ende en el cumplimiento con sus clientes, ya que como veremos más adelante, esto hace que se genere un ausentismo laboral en dichas empresas .

En el distrito de Trujillo respecto al cumplimiento de las normas laborales especiales y por ende la informalidad en la que trabajan los empleadores, dueños de las empresas o gerentes de las mismas, podemos decir que pese a que la mayoría de estas empresas están legalmente constituidas e inscritas como micro o pequeñas empresas, teniendo además todas las facilidades que la norma y el estado le brinda, no han logrado formalizarse del todo, siendo que uno de sus mayores problemas están en función al cumplimiento de las normas en materia laboral, lo que genera ausentismo laboral en dichas empresas, siendo que ello le genera otros problemas propios de la misma actividad. Son pocas las empresas de este rubro que cumplen con todo lo dispuesto en la norma y que se puede apreciar que en el caso de ellos, no tienen problemas con el ausentismo laboral.

Por lo anteriormente expresado, el enunciado del problema general de investigación es el siguiente: ¿de qué manera la informalidad del régimen laboral especial (Texto Único Ordenado del D.S. N° 007-2008-TR) influye en el ausentismo laboral en las micro y pequeñas empresas del sector producción del rubro actividades de impresión (imprenta) del centro histórico, del distrito de Trujillo en el

año 2015?, así mismo se plantearon los siguientes problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de informalidad en el régimen laboral especial de las micro y pequeñas empresas del sector producción del rubro actividades de impresión (imprenta) del centro histórico del distrito de Trujillo en el 2015? y ¿Cuál es el nivel de relación que tienen la informalidad con el ausentismo laboral en las micro y pequeñas empresas del sector producción del rubro actividades de impresión (imprenta) del centro histórico del distrito de Trujillo en el 2015?

Para dar solución a los problemas de investigación se propuso como objetivo general: Determinar la relación entre la informalidad en el régimen laboral especial para las MYPES (Texto Único Ordenado del D.S. N° 007-2008-TR) y su relación con ausentismo laboral en las MYPES del sector producción del rubro actividades de impresión (imprenta) del centro histórico del distrito de Trujillo y como objetivos específicos: Determinar el nivel de informalidad del régimen laboral especial (D.S 007-2008 TR) en las micro y pequeñas empresas del sector producción del rubro actividades de impresión (imprenta) del centro histórico, del distrito de Trujillo y Determinar la relación de la informalidad que existe en el régimen laboral especial (Texto Único Ordenado del D.S. N° 007-2008-TR) con el ausentismo laboral en las micro y pequeñas empresas del sector producción del rubro actividades de impresión (imprenta) del centro histórico, del distrito de Trujillo en el año 2015.

La presente investigación se justifica porque permitirá generar una reflexión tanto en los empresarios del rubro de actividades de impresión (imprentas) y personal que labora dentro de ellos, referente al cumplimiento de las normas del régimen laboral especial y el ausentismo laboral, ya que de ello depende no sólo la supervivencia y rentabilidad de la empresa sino también la imagen que reflejamos a

los clientes, y sobre todo del desarrollo de esta actividad productiva dentro del ámbito de la formalidad.

En cuanto a la metodología a emplearse en la presente investigación será del Tipo correlacional porque caracterizará la relación que existe entre la informalidad en el régimen laboral especial (Texto Único Ordenado del D.S. Nº 007-2008-TR) y el ausentismo laboral en las micros y pequeñas empresas del sector producción del rubro actividades de impresión (impresión) del centro histórico, del distrito de Trujillo en el año 2015. En cuanto al Diseño de la investigación es No Experimental, porque se observan los fenómenos tal cual se dan en su estado natural, así mismo es Transaccional o Transversal, ya que se recolectarán los datos en un solo momento, en un tiempo único.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

- **(SANDOVAL, 2012)**, en su investigación denominada “El Régimen Legal Peruano de las micro y pequeñas empresas y su impacto en el desarrollo nacional”, cuyo objetivo fue el análisis de la normativa MYPE, y su eficacia en la realidad socioeconómica, para lo cual aplicó una investigación meramente analítica.

Conclusiones:

Se concluyó, entre otros aspectos que: el régimen especial establecido para las Microempresas y Pequeñas Empresas, no ha resultado eficaz, los beneficios otorgados no son suficientemente motivadores para que los emprendedores peruanos se formalicen, requiriéndose de la intervención del Estado para rediseñar estrategias en los procesos de formalización, desarrollo y sostenibilidad en el tiempo de estas unidades económicas.

- **(MORAN, 2003)**, en su tesis sobre “la Informalidad en el proceso de desarrollo de las micro y pequeñas empresas textiles y de confecciones de Gamarra frente a la normatividad jurídica vigente”, cuyo objetivo fue el estudio del desarrollo de la Pequeña Empresa Textil en Gamarra en relación de una legislación no adecuada a sus fines, para lo cual aplicó una investigación descriptiva a una muestra de 125 microempresas del conglomerado de Gamarra, considerando las microempresas registradas hasta el año 1999.

Conclusiones:

Se concluyó, entre otros aspectos que, pese a los beneficios tributarios y

económicos que tenían este tipo de empresas, la mayoría continuaba operando de manera informal, tal es así que la SUNAT ha tenido que ir implementando diversos mecanismos para combatir la evasión, la elusión o incumplimiento de las obligaciones tributarias, siendo que este proceso no ha concluido y a la fecha seguía siendo significativo este incumplimiento.

2.2. Marco Teórico

2.2.1. De la informalidad en el Régimen Laboral Especial

Para que podamos entender qué es la informalidad, tenemos primero que tener claro qué implica la formalización en el sector empresarial, y en este sentido debemos afirmar que la formalización implica cumplir con cinco aspectos importantes: formalización jurídica, formalización tributaria, formalización laboral, formalización sectorial y formalización municipal.

Es así que la formalización no es un concepto neutro. En realidad, el grado hasta el cual está formalizada una organización es un indicador de las perspectivas de quienes toman decisiones en ella respecto de los miembros de la misma.

Las reglas y procedimientos diseñados para mejorar las contingencias que enfrentan las organizaciones, forman parte de lo que se llama formalización.

Siendo esto así, una empresa o una persona natural con negocio, es formal u opera dentro de la formalidad cuando cumple con todos estos aspectos; sin embargo, el incumplimiento de cualquiera de estos aspectos hace que las empresas o las personas naturales con negocio incurran en la informalidad.

En nuestro país uno de los aspectos de informalidad en los que más incide las empresas o las personas naturales con negocio es el laboral, sea porque lo complejo y asfixiante de las cargas que en esta área existen hacen que los sueldos y salarios sean inmanejables para el empleador o porque los descuentos que se le aplican a los trabajadores hacen que ellos mismos se nieguen a ingresar a la formalidad.

En el sector de las pequeñas y medianas empresas, si bien es cierto la normatividad laboral especial vigente contempla beneficios especiales a fin de impulsar la actividad económica de este grupo empresarial, esto aún no ha sido interiorizado ni por los empleadores ni por los trabajadores, siendo que este tipo de empresas continúan incurriendo en la informalidad laboral, ya que incumplen las normas laborales especiales existentes.

Sin embargo, lo que los propietarios de este tipo de empresas no logran interiorizar es que la formalización es necesaria para que una empresa crezca. Tal es así que, Investigaciones realizadas indican que para la efectividad organizacional es importante una combinación oportuna entre el grado de formalización y factores como la realización de las tareas y la naturaleza del personal.

No puede considerarse a la formalización como mala o buena, sino como un elemento que varía de una situación a otra, pero que implementada de manera correcta y con los procedimientos adecuados ayudan a que las empresas crezcan de manera sostenida.

2.2.1.1 Exposición de Motivos del Texto Único Ordenado del Decreto

Supremo N° 007-2008-TR

Decreto Supremo N° 007-2008-TR se aprobó el Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, Ley MYPE, la cual tiene como objetivo la promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de las micro y pequeñas empresas para la ampliación del mercado interno y externo de éstas, en el marco del proceso de promoción del empleo, inclusión social y formalización de la economía, para el acceso progresivo al empleo en condiciones de dignidad y suficiencia.

El artículo 9° del TUO de la Ley MYPE dispone que las Mype que se constituyan como persona jurídica lo realizan mediante escritura pública sin exigir la presentación de la minuta, conforme a lo establecido en el inciso i) del artículo 58° del Decreto Legislativo N° 10491. Asimismo, señala que para constituirse como persona jurídica, las Mype no requieren del pago de un porcentaje mínimo de capital suscrito. En caso de efectuarse aportes dinerarios al momento de la constitución como persona jurídica, el monto que figura como pagado será acreditado con una declaración jurada del gerente de la Mype, lo que quedará consignado en la respectiva escritura pública.

En concordancia con ello, el artículo 5° del Reglamento del Texto Único ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del

Acceso al Empleo Decente - Reglamento de la Ley MYPE, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2008-TR, señala que la microempresa no necesita constituirse como persona jurídica, pudiendo ser conducida directamente por su propietario persona individual. Podrá, sin embargo, adoptar voluntariamente la forma de Empresa Individual de Responsabilidad Limitada, o cualquiera de las formas asociativas o societarias previstas por ley, incluidas las cooperativas y otras modalidades autogestionarias.

De ello se puede señalar que el artículo 9° del Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente - Ley MYPE, aprobado mediante Decreto Supremo N° 007-2008-TR, establece las siguientes disposiciones relacionadas a la simplificación de trámites para las MYPE:

1. La MYPE que se constituye como persona jurídica lo realiza mediante escritura pública, sin que sea exigible la presentación de la minuta.
2. Para constituirse como persona jurídica, la MYPE no requiere del pago de un porcentaje mínimo de capital suscrito.
3. En caso de efectuarse aportes dinerarios al momento de la constitución como persona jurídica, el monto que figura como pagado será acreditado con una declaración jurada del gerente de la MYPE.

En este contexto, la implementación de dichas disposiciones se dificulta principalmente por tres motivos. El primero se relaciona a la

acreditación como MYPE a una empresa que se encuentra en proceso de constitución como persona jurídica. El segundo se refiere a la necesidad de confirmar el beneficio establecido para la MYPE, relacionado a la posibilidad de constituirse sin que se le requiera el pago del porcentaje mínimo del capital suscrito.

Por último, se requiere precisar el contenido de la declaración jurada que deberá suscribir el gerente de la MYPE, en caso de efectuar aportes dinerarios al momento de constituir la empresa.

En tal sentido, el presente proyecto de Decreto Supremo propone aprobar la modificación del artículo 5° del Reglamento de la Ley MYPE, con la finalidad de facilitar a los operadores involucrados en el proceso de constitución de empresas, la aplicación del artículo 9° de la Ley MYPE.

Por lo tanto, se establece que en el otorgamiento de la escritura pública de la persona jurídica que se encuentra en proceso de constitución, los socios o el empresario deberán declarar su voluntad de operar como MYPE, quedando dicha declaración consignada en la respectiva escritura pública de constitución.

Además se dispone que dicha declaración además, será suficiente para que la MYPE se constituya como persona jurídica, así como para obtener los beneficios señalados en el artículo 9° de la Ley MYPE.

De otro lado, la presente norma precisa que si bien la Ley MYPE al momento de su constitución no está obligada a realizar el pago de un porcentaje mínimo de su capital suscrito, ésta deberá consignar en el

pacto social la oportunidad y condiciones de pago total del capital suscrito.

Finalmente se dispone que en caso la MYPE efectúe aportes dinerarios al momento de la constitución, la declaración jurada que menciona el artículo 9° de la Ley MYPE, será suficiente para la constitución de la empresa. Ello a fin de limitar la discrecionalidad relacionada a la exigencia de formalidades adicionales.

2.2.2. Del ausentismo laboral

2.2.2.1. (Robbins, 2005) dice: El ausentismo es un aspecto importante a considerar dentro de las empresas, es por ello que afirmamos que hay que planificar y desarrollar estrategias que controlen las causas que lo originan, tomando decisiones que permitan reducir la ausencia de los empleados al trabajo, creando una cultura que logre acoger las buenas iniciativas, así como desechar las malas.

Muchas de las empresas han intentado disminuir el ausentismo de sus trabajadores tratando de satisfacer ciertos tipos de necesidades que a su propio juicio han considerado como las más satisfactorias para que el trabajador este contento y en consecuencia pueda ver con agrado el trabajo, aunque la organización para por el esfuerzo del individuo mediante una retribución monetaria, el problema no resulta tan sencillo, surge entonces la relación hombre-trabajo, la relación hombre-organización con todas sus consecuencias.

De estas relaciones se desprende que los recursos humanos no pertenecen a la organización por el hecho de haberlos contratado y pagar su trabajo, los conocimientos, las experiencias, habilidades y capacidad son propiedad de cada individuo y se manifiestan solo a través del comportamiento de cada ser humano, así mismo dicho comportamiento está determinado por los principales componentes de su ser como son: la edad, su salud, factores sociales, económicos, psicológicos, familiares, el estado civil, etc., que se congregan en la personalidad que va adquiriendo durante el tiempo, la complejidad del ser humano se manifiesta en cualquier lugar donde intente desarrollarse, el ambiente de trabajo no puede ser excepción a esta afirmación, el hombre se manifiesta con sus acciones.

El ausentismo es no presentarse a trabajar, es difícil que el trabajo se lleve a cabo si los empleados no se presentan, aunque el ausentismo nunca podrá ser eliminado por completo, los niveles elevados ejercerán un impacto directo e inmediato en el funcionamiento de la organización.

2.2.2.2. (Gibson, 1966), quien para explicar la conducta de ausencia elaboró un modelo conceptual de comportamiento organizacional, basado en la relación entre el individuo y la organización. Entre ellos se establece una relación de intercambio, en la que el individuo está de acuerdo en contribuir con la organización a cambio de recibir recompensas y/o incentivos a determinados niveles de esfuerzo. En este caso, para alcanzar una relación satisfactoria es fundamental disponer de una

adecuada actitud de compromiso por ambas partes. Según el modelo, la identificación del empleado con su trabajo constituye un factor determinante en la conducta de ausencia, de forma que todos aquellos factores que incrementen esta identificación van a operar reduciendo el absentismo. En cambio, existen otras variables que influyen sobre la conducta de ausencia y que pueden incrementar el absentismo, nos referimos a aquellas que se relacionan con la facilidad de legitimar las ausencias laborales y la capacidad de poder justificar, a un nivel creíble, la ausencia ante el jefe.

Utilizando este marco teórico, se ha relacionado el absentismo con variables tales como el género, la antigüedad, la edad, el status de trabajo, el tipo de organización y el ambiente organizacional circundante

2.3. Marco Conceptual

2.3.1. Micro y pequeña empresa (MYPE)

➤ Definición:

El artículo 4º del Decreto Supremo N° 007-2008-TR - Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente (Ley MYPE), define a la micro y pequeña empresa como “la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, que tiene como objeto desarrollar actividades de

extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios”.

La micro y pequeña empresa es una unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios. (SUNAT, 2014)

➤ **Características de las micro y pequeñas empresas (MYPE):**

(**Ministerio de Economía y Finanzas, 2013**), según la Ley N° 30056 las micro y pequeñas empresas deben ubicarse en una de las siguientes categorías empresariales, establecidas en función de sus niveles de ventas anuales:

Microempresa: ventas anuales hasta el monto máximo de 150 unidades impositivas tributarias (UIT).

Pequeña empresa: ventas anuales superiores a 150 UIT y hasta el monto máximo de 1700 unidades impositivas tributarias (UIT)

Las características básicas de la Micro y Pequeña Empresa (MYPE) están definidas por su número de trabajadores y el monto de sus ventas anuales. Los límites establecidos para el monto de las ventas, podrán ser incrementados cada dos años mediante decreto supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas, y no podrá ser menos a la variación

porcentual acumulada del Producto Bruto Interno (PBI) nominal durante el referido periodo.

➤ **Importancia de las micro y pequeñas empresas (MYPE):**

Las micro y pequeñas empresas (MYPE) en el Perú, son un componente muy importante del motor de nuestra economía. A nivel nacional, brindan empleo al 80% de la población económicamente activa y generan cerca del 40% del producto bruto interno (PBI). Es indudable que abarcan varios aspectos importantes de la economía de nuestro país, entre las más importantes cabe mencionar su contribución a la generación de empleo, que si bien es cierto muchas veces no lo genera en condiciones adecuadas de realización personal, contribuye de forma creciente en aliviar el alto índice de desempleo que sufre nuestro país. (Sánchez, 2008)

➤ **Tipos de micro y pequeñas empresas (MYPE):**

Las MYPE se pueden clasificar de la siguiente manera:

- Medianas y pequeñas empresas de subsistencia: son las unidades económicas que no poseen capacidad de generar utilidades, en detrimento de su capital, dedicándose a actividades que no requieren de transformación substancial de materiales o que deben ejecutar dicha transformación con tecnología artesanal. Estas empresas disponen de un flujo de caja vital, pero no impactan de

manera significativa en la generación de empleo debidamente remunerado.

- Medianas y pequeñas empresas de emprendimiento: Entendidas como aquellas iniciativas empresariales concebidas desde un enfoque de oportunidad, es decir como una opción superior de autorrealización y de generación de ingresos. Se enfatiza el hecho que los emprendimientos se orientan hacia la innovación, creatividad y transformación de una situación económica saludable y más deseable ya sea iniciando un negocio o haciendo mejoras para hacer más competitivas las empresas.
- Medianas y pequeñas empresas de acumulación: son unidades económicas que poseen la capacidad de generar utilidades para conservar su capital original e invertir en el crecimiento de la empresa, tienen mayor cantidad de activos y se evidencia una mayor capacidad de generación de empleo. (Mendoza, 2011)

➤ **Crecimiento de la micro y pequeña empresa (MYPE):**

El futuro de la MYPE es aún incierto ya que el 90% de su totalidad tienen baja productividad, es decir el trabajo se mantiene autónomo y con la finalidad de subsistencia familiar. Esto hace que la empresa tenga muy escaso potencial de crecimiento. La falta de apoyo de parte del sistema bancario es un gran obstáculo ya que los empresarios no piden préstamos grandes con finalidad de expansión debido a las altas tasas de interés actuales y esto genera miedo al aumento de costos. Además, lo

único que podría ayudarlos a que tengan un futuro crecimiento sería lograr que los microempresarios informales tomen conciencia de los beneficios que les traería la formalidad, estimulándolos a tomar retos de competitividad, productividad y ampliación de mercados. (Vigil, 2008)

2.3.2. Micro y pequeñas empresas del sector servicios – rubro Actividades de impresión.

➤ Definición de Micro y Pequeña empresa:

La micro y pequeña empresa es una unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios. (SUNAT, 2014)

➤ Características de las micro y pequeñas empresas (MYPE):

(Ministerio de Economía y Finanzas, 2013), según la Ley N° 30056 las micro y pequeñas empresas deben ubicarse en una de las siguientes categorías empresariales, establecidas en función de sus niveles de ventas anuales:

Microempresa: ventas anuales hasta el monto máximo de 150 unidades impositivas tributarias (UIT).

Pequeña empresa: ventas anuales superiores a 150 UIT y hasta el monto máximo de 1700 unidades impositivas tributarias (UIT)

➤ **Importancia de las micro y pequeñas empresas (MYPE):**

Las micro y pequeñas empresas (MYPE) en el Perú, son un componente muy importante del motor de nuestra economía. A nivel nacional, brindan empleo al 80% de la población económicamente activa y generan cerca del 40% del producto bruto interno (PBI). Es indudable que abarcan varios aspectos importantes de la economía de nuestro país, entre las más importantes cabe mencionar su contribución a la generación de empleo, que si bien es cierto muchas veces no lo genera en condiciones adecuadas de realización personal, contribuye de forma creciente en aliviar el alto índice de desempleo que sufre nuestro país. (Sánchez, 2008)

➤ **Tipos de micro y pequeñas empresas (MYPE):**

Las MYPE se pueden clasificar de la siguiente manera:

- Medianas y pequeñas empresas de subsistencia: son las unidades económicas que no poseen capacidad de generar utilidades, en detrimento de su capital, dedicándose a actividades que no requieren de transformación substancial de materiales o que deben ejecutar dicha transformación con tecnología artesanal. Estas empresas disponen de un flujo de caja vital, pero no impactan de manera significativa en la generación de empleo debidamente remunerado.
- Medianas y pequeñas empresas de emprendimiento: Entendidas como aquellas iniciativas empresariales concebidas desde un

enfoque de oportunidad, es decir como una opción superior de autorrealización y de generación de ingresos. Se enfatiza el hecho que los emprendimientos se orientan hacia la innovación, creatividad y transformación de una situación económica saludable y más deseable ya sea iniciando un negocio o haciendo mejoras para hacer más competitivas las empresas.

- Medianas y pequeñas empresas de acumulación: son unidades económicas que poseen la capacidad de generar utilidades para conservar su capital original e invertir en el crecimiento de la empresa, tienen mayor cantidad de activos y se evidencia una mayor capacidad de generación de empleo. (Mendoza, 2011)

➤ **Crecimiento de la micro y pequeña empresa (MYPE):**

El futuro de la MYPE es aún incierto ya que el 90% de su totalidad tienen baja productividad, es decir el trabajo se mantiene autónomo y con la finalidad de subsistencia familiar. Esto hace que la empresa tenga muy escaso potencial de crecimiento. La falta de apoyo de parte del sistema bancario es un gran obstáculo ya que los empresarios no piden préstamos grandes con finalidad de expansión debido a las altas tasas de interés actuales y esto genera miedo al aumento de costos. Además, lo único que podría ayudarlos a que tengan un futuro crecimiento sería lograr que los microempresarios informales tomen conciencia de los beneficios que les traería la formalidad, estimulándolos a tomar retos de competitividad, productividad y ampliación de mercados. (Vigil, 2008)

2.3.3. Micro y pequeñas empresas del sector servicios – rubro Actividades de impresión.

➤ Definición de Imprenta:

Podemos definir a la imprenta como aquella técnica industrial que va a permitir reproducir, sea en papel o en cualquier otro tipo de material posible, textos y figuras, mediante un procedimiento determinado.

Sin embargo, conforme lo establece el diccionario de La Real Academia de la Lengua española, por extensión a la definición anterior, podemos decir que imprenta también es el espacio físico en donde se desarrolla la mencionada técnica.

➤ Importancia de las imprentas:

Para entender la importancia de la imprenta en el desarrollo humano y de la sociedad, debemos primero entender cuál fue la finalidad de la misma, para qué y por qué se inventó. En este sentido podemos decir que las imprentas fueron creadas con la finalidad de esparcir el conocimiento y la información, respondiendo esto a la necesidad que tiene el ser humano de comunicarse, esto al carácter social del ser humano. En este sentido, gracias a las imprentas el conocimiento, la información, la cultura, las noticias, los hechos históricos, etc han podido llegar a cualquier parte del mundo, haciendo que quede la evidencia física para la historia de la humanidad.

Es de aquí que podemos decir que la imprenta es muy importante no sólo en el aspecto comercial y económico de una sociedad sino también es importante para la historia de un pueblo.

➤ **Tipos de imprenta:**

De acuerdo al conocimiento práctico que se tiene en este rubro, y a lo aportado en el blogspot de Dactanu Dac (DAC, 2012) podemos decir que tenemos los siguientes tipos de imprenta:

- La imprenta que brinda servicio en gran formato, es aquella que se realiza con el apoyo de maquinaria y equipos de impresión sofisticados, por lo general en formatos de doble oficio hacia más, y en colores. En este tipo de maquinarias las impresiones son más definidas y la calidad de la misma es mayor.
- Las imprentas que brindan servicios de impresión de fotografía, en este caso no nos estamos refiriendo a los estudios fotográficos sino a aquellas imprentas que brindan un servicio especializado en cuanto a la impresión de fotografías en un tipo de color RGB y en una resolución óptica de más o menos 300 ppp
- La imprenta que brinda servicios de impresión digital, que tampoco está referida a los estudios fotográficos, pero que sin embargo, pese a no brindar el servicio de calidad de éstos, nos brinda un servicio de impresión de mayor calidad que el

brindado en las imprentas tradicionales.

- Las imprentas tradicionales, que son aquellas que utilizan máquinas offset para brindar su servicio de impresión.

➤ **Crisis de las imprentas en el Perú:**

En la actualidad las imprentas en nuestro país enfrentan dos situaciones difíciles, las cuales impiden que los propietarios o empleadores de estas eviten la formalización y por ende el cumplimiento de las normas laborales especiales, estas situaciones son:

- La era de la digitalización, del internet y lo virtual: los diferentes medios tecnológicos, que cada día son más sofisticados, han frenado la necesidad del uso de las imprentas, pues dada a la inmediatez de estos medios para reproducir la información en tiempo real, hace que las imprentas poco a poco vayan quedando en el olvido.

En los últimos años, vemos cómo es que todo aquello, que antes usábamos en físico hoy en día se ha ido digitalizando, así tenemos que ahora existen libros digitales, periódicos vía web, facturas y recibos electrónicos, base de datos digitales, etc.

En otras palabras, los avances tecnológicos están restándole necesidad e importancia a las imprentas.

- La crisis económica: por otro lado la crisis económica que

enfrentan las imprentas, sobre todo las más pequeñas, ha hecho que cada día más de ellas cierren sus actividades, o se vuelvan más informales, llegando a operar incluso en la clandestinidad y contraviniendo todas las normas establecidas para su funcionamiento; por ende incurren en el incumplimiento de las normas laborales especiales, pese a que con este tipo de normas el estado busca reflotarlas y repotenciarlas económica y socialmente.

2.2.3.1. Ausentismo laboral:

➤ **Definiciones:**

Como bien lo han dicho muchos autores, el ausentismo es un fenómeno característico normal e inevitable en los entornos laborales, es más se encuentra previsto de manera general en los planes estratégicos y de mejora de toda empresa, esto es cuando se encuentra dentro de los estándares normales; sin embargo cuando existe incidencia en el ausentismo laboral por parte de los trabajadores y las conductas de ausencia de los trabajadores exceden estos límites que son considerados normales se origina un problema para la empresa, obstaculizando no sólo la consecución de sus objetivos, sino que además puede generar un conflicto con aquello que se puedan ver afectados con este estancamiento, sobre todo cuando se trata de cumplimiento con entregas o productos finales.

Teóricamente, podemos decir que el ausentismo es la ausencia reiterativa, justificada o no, del trabajador a su puesto laboral, en horario en el que

debería estar laborando y cumpliendo con sus funciones; por lo que el ausentismo vendría a ser la suma del período en que los trabajadores de una empresa no están en su centro de labores.

(CHIAVENATO, 1988), define al ausentismo laboral como “la ausencia del trabajador a la empresa no ocasionada por enfermedad o licencia legal”. En este caso podemos apreciar que para el autor las inasistencias del trabajador al centro laboral ocasionadas por enfermedad o por licencia legal o cualquier otra razón que sea debidamente justificada no son consideradas como ausentismo, definición que responde a nuestro estudio, ya que lo que pretendemos demostrar es que las faltas injustificadas del trabajador a su centro de labores son las que generan ausentismo laboral y más si estas causas son generadas y respaldadas por el incumplimiento de las normas laborales especiales por parte del empleador.

Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo define al ausentismo como la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los periodos vacacionales y las huelgas. Como vemos aquí, la OIT da una definición enfocada básicamente a aquellas causas o razones impredecibles y no contempladas, en mucho de los casos, por los trabajadores y menos por los empleadores.

➤ **Causas del ausentismo laboral**

(LEONETT, DANIEL y MÉNDEZ, OSCAR, 2005) en su trabajo de tesis han desarrollado las causas del ausentismo laboral, manifestando que estas están

en función a los tipos de éste, en tal sentido las agrupan de la siguiente manera:

- ✚ Ausentismo legal o involuntario: que se caracteriza por ser un costo para la empresa porque el trabajador en tales circunstancias sigue percibiendo su remuneración, es lo que se puede considerar como ausentismo retribuido y comprende los siguientes apartados: enfermedad normal, accidente laboral, licencias legales, maternidad, paternidad, enfermedad profesional
- ✚ Ausentismo personal o voluntario: se caracteriza por ser un costo de oportunidad para la empresa porque el trabajador, en tales circunstancias, no sigue percibiendo su remuneración. Es lo que se denomina ausentismo no retribuido y comprende los siguientes apartados: permisos particulares, ausencias no autorizadas, retrasos, conflictos laborales, cuidado de los hijos, salir a fumar.
- ✚ Ausentismo presencial: consiste en acudir al trabajo, pero dedicando una parte de la jornada a actividades que no guardan relación con las tareas propias del puesto que se cumple, como por ejemplo: consultar páginas web, usar correo electrónico con fines personales, leer el periódico, llamadas a amigos y familiares, pasear por los pasillos.
- ✚ Ausentismo por razones conocidas: es aquella que se presenta cuando el trabajador le comunica a su supervisor inmediato cuándo y por qué razones se ausenta de su puesto de trabajo. Estas razones deben estar enmarcadas en las leyes o convenios colectivos de trabajo, como son: vacaciones, matrimonio, cambio de domicilio.

✚ Ausentismo por razones ignoradas: son todas aquellas que no pueden ser notificadas con anterioridad al supervisor inmediato sino posteriormente.

Estas pueden ser de cualquier motivo inesperado.

En nuestro caso de estudio podemos decir que el ausentismo laboral originado del incumplimiento de las normas laborales especiales, son una mezcla de ausentismo por razones conocidas y ausentismo por razones ignoradas.

Lo anteriormente mencionado lo fundamentamos en el hecho, de que dado el incumplimiento de las normas laborales especiales por parte del empleador (razones conocidas) repercute en la motivación y por ende en el compromiso del trabajador con respecto de sus obligaciones, siendo que ante esta circunstancia, si el trabajador no tiene tal compromiso se ausentará de su centro laboral cuantas veces lo desee y cuando lo necesite sea este ausentismo de manera temporal o definitiva (razones ignoradas)

➤ **Definiciones de los indicadores del ausentismo laboral**

a. Valoración o medición del ausentismo laboral

La regla general es que los niveles de ausentismo puedan ser medidos por una tasa o porcentaje, siendo que para ello se han desarrollado diferentes fórmulas a fin de poder calcular los niveles de ausentismo en las empresas; sin embargo no existe una fórmula estándar para lograr su medición, tal es así que citando a (HERNANDEZ, 1985), él manifiesta que no existe una definición universal aceptada del ausentismo ni una fórmula normalizada para computarlo.

Por lo tanto si no existe tal forma de medición, la valoración que hagamos de esta variable tendrá matices de subjetividad.

b. Responsabilidad en la generación del ausentismo laboral

Lo que se pretende es identificar quién sería el responsable de que se produzca el ausentismo laboral, teniendo en cuenta las variables operacionales de este trabajo de investigación.

Para tal efecto debemos analizar en primer lugar la estructura jurídica que gira en torno al régimen laboral de las mypes, toda vez que se trata de un régimen laboral especial, el mismo que fue promulgado con la finalidad de promover la formalización de aquellas personas que en menor magnitud hacía empresa pero de manera informal. Sin embargo, pese a las facilidades que esta ley brinda a los empleadores y propietarios de estas empresas, no se ha logrado formalizar del todo este tipo de empresas, lo que ha devenido en los altos índices de ausentismo laboral, por lo que consideramos que la responsabilidad en la generación del ausentismo laboral recae directamente en el empleador, lo que se encuentra corroborado con los resultados de nuestra investigación.

c. Acciones correctivas frente al ausentismo laboral

Lo primero que tenemos que tener en cuenta que para aplicar acciones correctivas, el empleador con propietarios de las empresas deben tomar conciencia que el ausentismo laboral es un problema para su empresa e identificar las causa que generan este ausentismo. Sumado a ello deben asumir su responsabilidad en esta situación y querer asumir el reto de adoptar acciones correctivas para mejorar y disminuir los niveles de

ausentismo al grado de dicha situación no signifique un perjuicio para el normal desarrollo de la empresa.

En el presente trabajo, los empleadores no consideran que el ausentismo laboral sea un problema para su empresa y como tal tampoco han adoptado acciones correctivas al respecto, lo cual resulta preocupante, considerando que este es un problema latente en las empresas del rubro.

Sin embargo es menester proponer algunas acciones correctivas para esta situación, es por ello que consideramos que una de las mas importantes son las medidas de control y punitivas, las mismas que deben ser ejercidas con constancia, siendo que para ello es primordial que los empleadores cumplan con lo dispuesto en el ordenamiento jurídico vigente relativo a las pymes.

Otro aspecto importante es el aspecto motivacional, pues un trabajador motivado, es un trabajador comprometido y responsable con su trabajo y con su empresa.

2.4. Hipótesis

2.4.1. Hipótesis general.

Existe un alto grado de relación entre la informalidad que existe en el Régimen Laboral especial de las micro y pequeñas empresas y el ausentismo laboral en las empresas del sector producción del rubro actividades de impresión (imprentas) del centro histórico, del distrito de Trujillo en el 2015.

2.4.2. Hipótesis específicas.

- 1.** Las micro y pequeñas empresas del sector producción del rubro actividades de impresión (imprentas) del distrito de Trujillo (Centro Histórico), cuentan con un alto nivel de informalidad, ya que incumplen la normatividad del régimen laboral especial (Texto Único Ordenado del D.S. N° 007-2008-TR)
- 2.** Las micro y pequeñas empresas del sector producción del rubro actividades de impresión (impresión) del distrito de Trujillo (Centro Histórico) poseen un alto ausentismo laboral.

2.4.3. Variables.

V.1. (Independiente) X = Informalidad en el Régimen laboral especial (D.S 007-2008 TR) en las micros y pequeñas empresas del sector producción del rubro actividades de impresión (imprenta) del centro histórico, Distrito de Trujillo, en el 2015

V.2. (Dependiente) Y = Ausentismo laboral en micro y pequeñas empresas del sector producción, del rubro actividades de impresión (imprenta) del centro histórico, del Distrito de Trujillo, en el 2015

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Nivel de Investigación

En cuanto al Tipo de investigación es Correlacional, porque se buscó demostrar la relación que existe entre el incumplimiento de la norma laboral especial (Texto Único Ordenado del D.S. 007-2008-TR) y el ausentismo laboral en las micro y pequeñas empresas del sector producción del rubro actividades de impresión (imprentas) del centro histórico del Distrito de Trujillo, 2015, así mismo es de nivel cuantitativo.

3.2. Diseño de investigación

Investigación No Experimental (Transaccional o Transversal), porque se recolectó los datos en un solo momento, en un tiempo único. Siendo su propósito describir variables y analizar su incidencia y/o interrelación en un momento dado.

3.3. Población y Muestra

La presente tesis cuenta con una sola población, ya que en el centro histórico del Distrito de Trujillo existen 30 imprentas, teniendo en cuenta, que las encuestas van dirigidas a los empleadores, quienes nos proporcionará la información necesaria respecto a la informalidad en que se desarrollan (cumplimiento de la norma laboral especial -Texto Único Ordenado del D.S. 007- 2008.TR) y en qué medida esta informalidad genera el ausentismo laboral.

3.3.1 Muestra

Debido a que la información es precisa se procederá a obtener una muestra de 20 empleadores (propietarios, administradores o Gerentes) de Mypes que operan en el centro histórico del Distrito de Trujillo, estén formalizadas o no.

Para la determinación del tamaño de la muestra se consideró la fórmula para poblaciones infinitas, con un nivel de confianza del 95%, error de precisión del 5%, y una probabilidad de éxito y/o fracaso del 50%. En cuanto a la selección de los entrevistados se utilizó la Tabla Random.

3.4. Definición y operacionalización de variables e indicadores

Variable		Definición Operacional		Escala de medición
		Indicador		
Denominación	Definición Conceptual	Denominación	Definición	
Informalidad en el Régimen laboral especial (D.S 007-2008 TR) en las micros y pequeñas empresas del sector producción del rubro actividades de impresión (impresión) del distrito de Trujillo (Centro Histórico) en el 2015	La Micro y Pequeña Empresa es la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios. (art. 4 del Decreto Supremo N° 007-2008-TR)	Informalidad	Son empresas privadas no incorporadas, esto es, empresas pertenecientes a individuos u hogares que no están constituidas como entidades legales separadas de sus dueños y para las cuales no se dispone de una contabilidad completa que permita la separación financiera de las actividades de producción de la empresa de otras actividades de sus dueños	Likert
		Conocimiento de la Ley	Hechos o información adquiridos por una persona a través de la experiencia o la educación, la comprensión teórica o práctica de un asunto referente a la realidad.	
		Disposición en cumplir la Ley	Aptitud que presenta una persona para realizar una determinada actividad, o cumplir una determinada norma.	
		Cumplimiento de la Ley	En el ámbito laboral, el cumplimiento resulta ser una condición sine quanom a la hora de querer hacer lo que la Ley manda.	

Variable		Definición Operacional		Escala de medición
		Indicador		
Denominación		Denominación		Likert
Definición Conceptual				
Ausentismo laboral en las micro y pequeñas empresas del sector producción del rubro actividades de impresión (imprenta) del distrito de Trujillo (Centro Histórico) en el 2015	El ausentismo laboral es toda aquella ausencia o abandono del puesto de trabajo y de los deberes ajenos al mismo. Incumpliendo las condiciones establecidas en el contrato de trabajo. Y, también puede ser definido como toda ausencia de una persona de su puesto de trabajo, en horas que correspondan a un día laborable, dentro de la jornada legal de trabajo	Valoración del ausentismo laboral		
		Causas de ausentismo laboral		
		Responsabilidad en la generación del ausentismo laboral		
		Acciones correctivas frente al ausentismo laboral		

3.5. Técnicas e instrumentos

Para la recolección de la información se recurrió a la técnica de la encuesta, utilizando como instrumentos dos cuestionarios dirigido a los empleadores, propietarios o gerentes de las imprentas que se encuentran ubicadas en el centro Histórico del Distrito de Trujillo.

El nivel de informalidad en el Régimen laboral especial (Cumplimiento de las normas laborales especiales - Decreto Supremo 007-2008.TR) se midió sobre la base de 10 enunciados los cuales fueron adaptados del cuestionario DINESERV de Stevens (1995) el cual posee cinco alternativas de respuesta (escala de Likert): Totalmente de acuerdo (5), De acuerdo (4), Indiferente (3), En desacuerdo (2) y Totalmente en desacuerdo (1). No se enfatizó en el análisis de este instrumento porque ha sido demostrado su validez y confiabilidad en múltiples contextos.

En cuanto al cuestionario dirigido a determinar el ausentismo laboral de los trabajadores fue medido sobre la base de 08 afirmaciones.

La Validez de dicho instrumento se realizó a través del criterio de juicio de expertos, conformado por dos (02) especialista en Administración de Empresas y uno (01) en Metodología.

El juicio de expertos se planteó en los términos de comprobar la pertinencia, coherencia, claridad y profundidad del instrumento. A tal efecto se entregó el instrumento diseñado a los especialistas con las especificaciones de la variable, matriz de consistencia y operacionalización de variables, e instrumento

elaborado, donde los expertos emitieron la opinión consultada, aseverando que el instrumento en mención tiene correspondencia con los objetivos de estudio.

Para garantizar la confiabilidad del cuestionario se aplicó una prueba piloto a un grupo de empleadores, propietarios y/o gerentes no participantes en el estudio a través del Alfa de Cronbach obteniéndose como resultado 0.91.

3.6. Plan de análisis

Los datos obtenidos mediante la aplicación de las técnicas e instrumentos antes indicados, recurriendo a los informantes o fuentes también explicados, fueron incorporados a los programas especiales de cómputo, MS Excel, SPSS versión 20; Para el análisis de la información se presentó en cuadros y gráficos descriptivos. Asimismo se recurrió a la prueba no paramétrica de tablas de contingencia de y el estadístico de prueba de tau b Kendall por ser estudio de escalas ordinales.

3.6. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES
<p>a) General ¿ de qué manera la informalidad del régimen laboral especial (Texto Único Ordenado del D.S. N° 007-2008-TR) influye en el ausentismo laboral en las micro y pequeñas empresas del sector producción del rubro actividades de impresión (imprenta) del centro histórico, del distrito de Trujillo, en el 2015?</p> <p>b) Específicas</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cuál es el nivel de informalidad en el régimen laboral especial (D.S 007-2008 TR) en las micro y pequeñas empresas del sector producción del rubro actividades de impresión (imprenta) del distrito de Trujillo (Centro Histórico) en el 2015 2. Cuál es el nivel de relación que existe entre la informalidad en el régimen laboral especial (Texto Único Ordenado del D.S. N° 007-2008-TR) y en el ausentismo laboral en las micro y pequeñas empresas del sector producción del rubro actividades de impresión (imprenta) del centro histórico, distrito de Trujillo en el 2015 	<p>a) General</p> <p>Determinar la relación entre la informalidad en el régimen laboral especial para las MYPES (Texto Único Ordenado del D.S. N° 007-2008-TR) con ausentismo laboral en las MYPES del sector producción del rubro actividades de impresión (imprenta), del centro histórico, del distrito de Trujillo en el 2015.</p> <p>b) Específicas</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar el nivel de informalidad en el régimen laboral especial (D.S 007-2008 TR) en las micro y pequeñas empresas del sector producción del rubro actividades de impresión (imprenta) del Distrito de Trujillo (Centro Histórico) en el 2015. 2. Determinar el nivel de relación que existe entre la informalidad en el régimen laboral especial (Texto Único Ordenado del D.S. N° 007-2008-TR) con el ausentismo laboral en las micro y pequeñas empresas del sector producción del rubro actividades de impresión (imprenta) del Distrito de Trujillo en el 2015 	<p>a) General:</p> <p>Existe un alto grado de relación entre la informalidad que existe en el Régimen Laboral especial de las micro y pequeñas empresas y el ausentismo laboral en las empresas del sector producción del rubro actividades de impresión (imprentas) del centro histórico, del distrito de Trujillo en el 2015.</p> <p>b) Específicas</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Las micro y pequeñas empresas del sector producción del rubro actividades de impresión (imprentas) del distrito de Trujillo (Centro Histórico), cuentan con un alto nivel de informalidad, ya que incumplen la normatividad del régimen laboral especial (Texto Único Ordenado del D.S. N° 007-2008-TR) 2. Las micro y pequeñas empresas del sector producción del rubro actividades de impresión (imprenta) del distrito de Trujillo (Centro Histórico) poseen un alto ausentismo laboral 	<p>Variable Independiente:</p> <p>Informalidad en el Régimen laboral especial (D.S 007-2008 TR) en las micros y pequeñas empresas del sector producción del rubro actividades de impresión (imprenta) del centro histórico, Distrito de Trujillo, en el 2015.</p> <p>Variable Dependiente:</p> <p>Ausentismo laboral en las micro y pequeñas empresas del sector producción del rubro actividades de impresión (imprenta), del centro histórico, del Distrito de Trujillo, en el 2015</p>

3.7. Principios éticos

En el presente trabajo se hace hincapié a los principios éticos de confidencialidad, respeto a la dignidad de la persona y respeto a la propiedad intelectual, así mismo se reconoce que toda información utilizada en el presente trabajo ha sido utilizada para fines académicos exclusivamente.

IV. RESULTADOS

Análisis de los Resultados

Resultados respecto a la encuesta aplicada a los empleadores

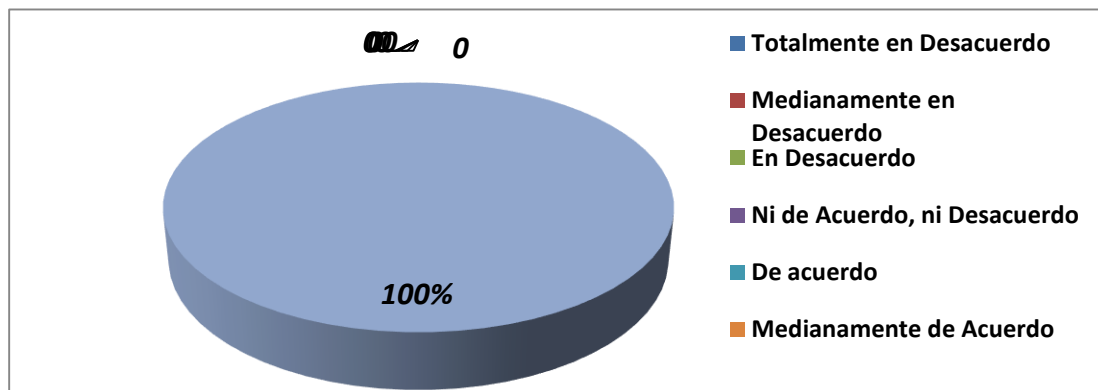
Tabla 01: Distribución del grado de respuestas acerca de si “Su empresa está constituida conforme a Ley (cuenta con escritura pública, inscripción registral, libro de actas, RUC)”

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente en Desacuerdo	0	0
Medianamente en Desacuerdo	0	0
En Desacuerdo	0	0
Ni de Acuerdo, ni Desacuerdo	0	0
De acuerdo	0	0
Medianamente de Acuerdo	0	0
Totalmente de Acuerdo	20	100%
TOTAL	20	100%

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

Según la Tabla 1, Observamos que los 20 empleadores, es decir que un 100% respondieron en estar totalmente de acuerdo en expresar que, su empresa está constituida conforme a Ley que cuenta con escritura pública, inscripción registral, libro de actas, RUC.



Fuente: Tabla 01

Figura 1.

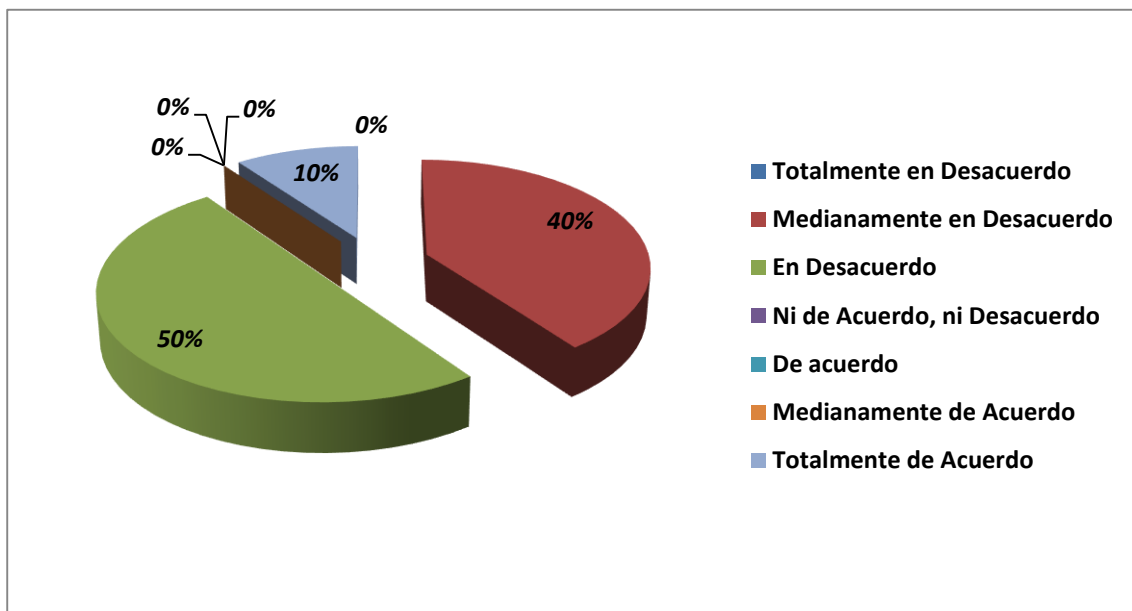
Tabla 02: Distribución del grado de respuestas acerca de si “Los trabajadores deben estar incluidos en la planilla de pagos de la empresa”

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
Medianamente en Desacuerdo	8	40%
En Desacuerdo	10	50%
Ni de Acuerdo, ni Desacuerdo	0	0%
De acuerdo	0	0%
Medianamente de Acuerdo	0	0%
Totalmente de Acuerdo	2	10%
TOTAL	20	100%

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

Según la Tabla 2, Observamos que 2 empleadores, es decir que un 10% respondieron en estar totalmente de acuerdo en expresar que, los trabajadores deben estar incluidos en la planilla de pagos de la empresa, mientras que 10 empleadores dijeron en estar en desacuerdo con la pregunta que se les hizo



Fuente: Tabla 02

Figura 2.

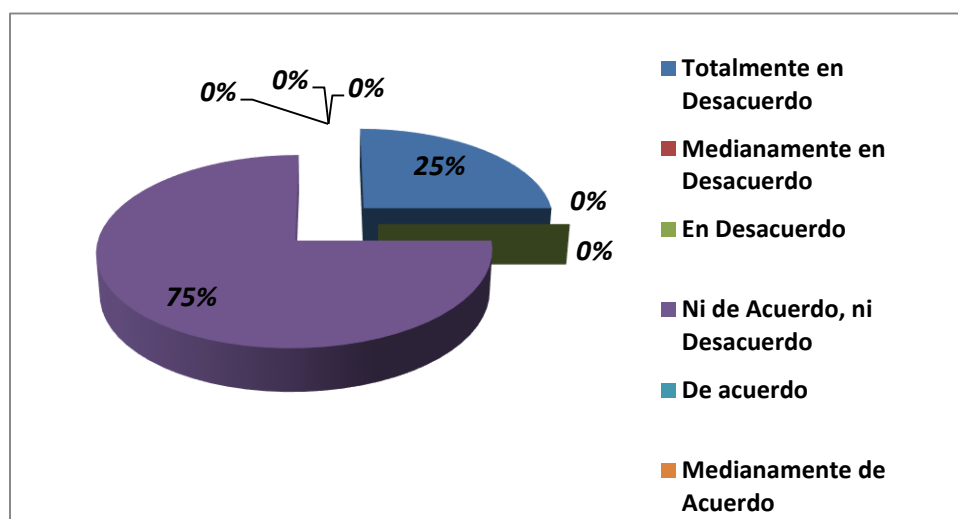
Tabla 03: Distribución del grado de respuestas acerca de si “Se les debe pagar a los trabajadores de manera directa, sin los descuentos de Ley”

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente en Desacuerdo	5	25%
Medianamente en Desacuerdo	0	0%
En Desacuerdo	0	0%
Ni de Acuerdo, ni Desacuerdo	15	75%
De acuerdo	0	0%
Medianamente de Acuerdo	0	0%
Totalmente de Acuerdo	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

Según la Tabla 3, Observamos que 15 empleadores, es decir que un 75% respondieron en estar ni de acuerdo no desacuerdo en expresar que, los trabajadores Se les debe pagar a los trabajadores de manera directa, sin los descuentos de Ley, mientras que el 25% del total de empleadores dijeron en estar totalmente en desacuerdo con la pregunta que se les hizo



Fuente: Tabla 03

Figura 3.

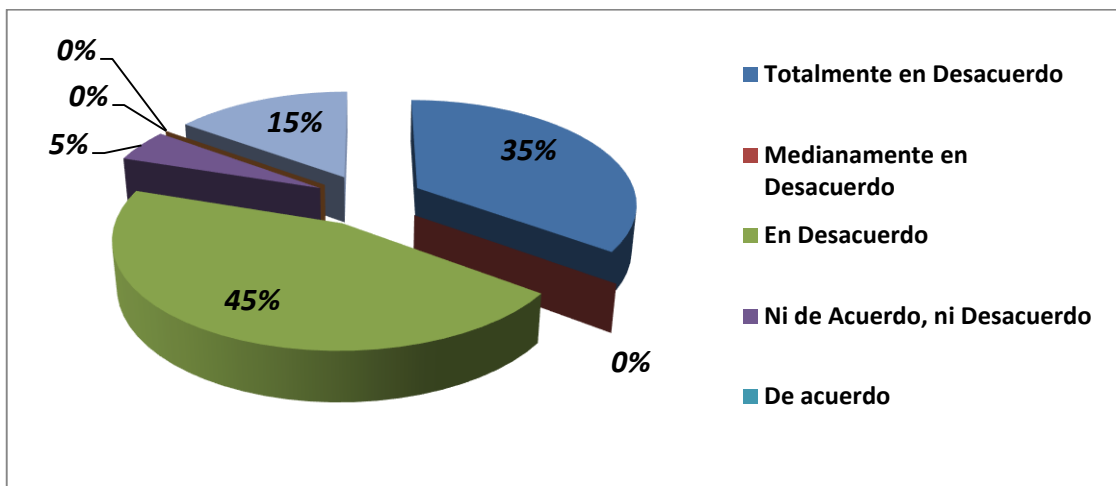
Tabla 04: Distribución del grado de respuestas acerca de si “Los sueldos de los trabajadores de este rubro deben estar sobre la base del sueldo mínimo vital”

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente en Desacuerdo	7	35%
Medianamente en Desacuerdo	0	0%
En Desacuerdo	9	45%
Ni de Acuerdo, ni Desacuerdo	1	5%
De acuerdo	0	0%
Medianamente de Acuerdo	0	0%
Totalmente de Acuerdo	3	15%
TOTAL	20	100%

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

Según la Tabla 4, Observamos que 1 empleador, es decir que un 5% respondió en estar ni de acuerdo no desacuerdo en expresar que, los sueldos de los trabajadores de este rubro deben estar sobre la base del sueldo mínimo vital, mientras que el 15% del total de empleadores dijeron en estar totalmente en desacuerdo con la pregunta que se les hizo



Fuente: Tabla 04

Figura 4.

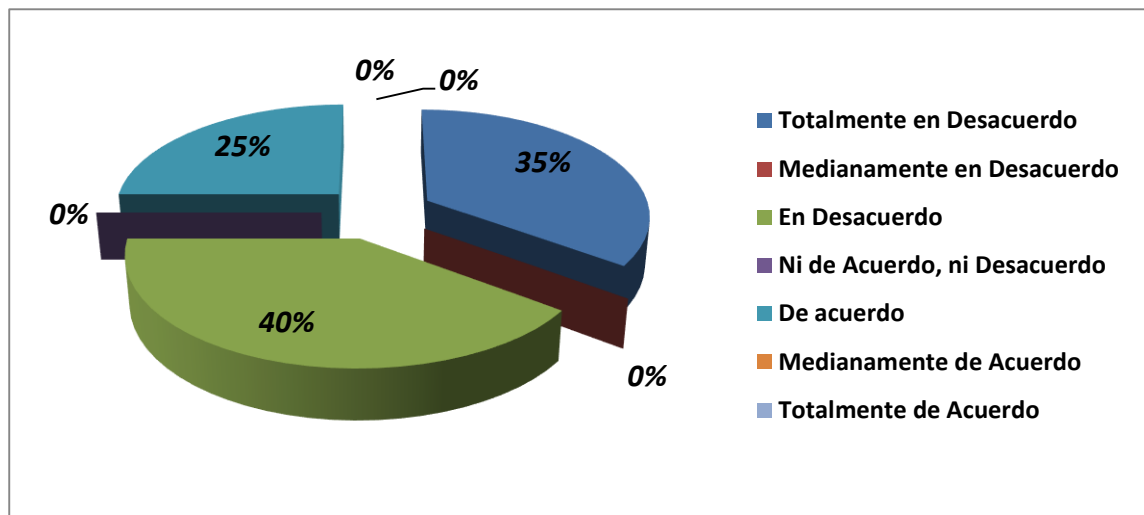
Tabla 05: Distribución del grado de respuestas acerca de si “Los trabajadores de este rubro deben gozar de su descansos de Ley”

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente en Desacuerdo	7	35%
Medianamente en Desacuerdo	0	0%
En Desacuerdo	8	40%
Ni de Acuerdo, ni Desacuerdo	0	0%
De acuerdo	5	25%
Medianamente de Acuerdo	0	0%
Totalmente de Acuerdo	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

Según la Tabla 5, Observamos que 7 empleadores, es decir que un 35% respondió en estar totalmente en desacuerdo en expresar que, los trabajadores de este rubro deben gozar de su descansos de Ley, mientras que el 40% del total de empleadores dijeron en estar en desacuerdo con la pregunta que se les hizo.



Fuente: Tabla 05

Figura 5.

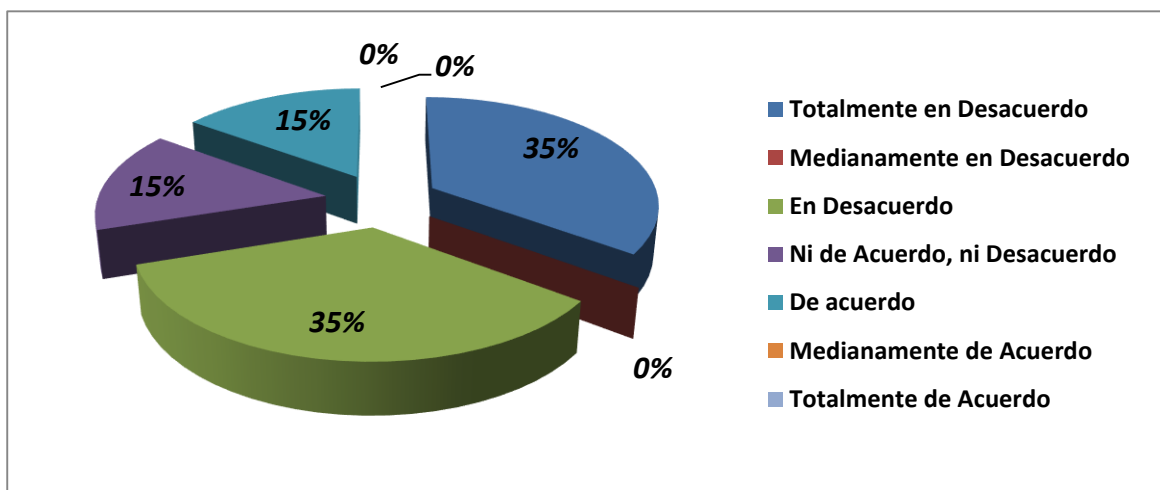
Tabla 06: Distribución del grado de respuestas acerca de si “Los trabajadores de este rubro deben gozar de la jornada máxima de 48 horas semanales”

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente en Desacuerdo	7	35%
Medianamente en Desacuerdo	0	0%
En Desacuerdo	7	35%
Ni de Acuerdo, ni Desacuerdo	3	15%
De acuerdo	3	15%
Medianamente de Acuerdo	0	0%
Totalmente de Acuerdo	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

Según la Tabla 6, Observamos que 7 empleadores, es decir que un 35% respondió en estar en desacuerdo en expresar que, los trabajadores de este rubro deben gozar de la jornada máxima de 48 horas semanales, mientras que el 35% del total de empleadores dijeron en estar en desacuerdo con la pregunta que se les hizo.



Fuente: Tabla 06

Figura 6.

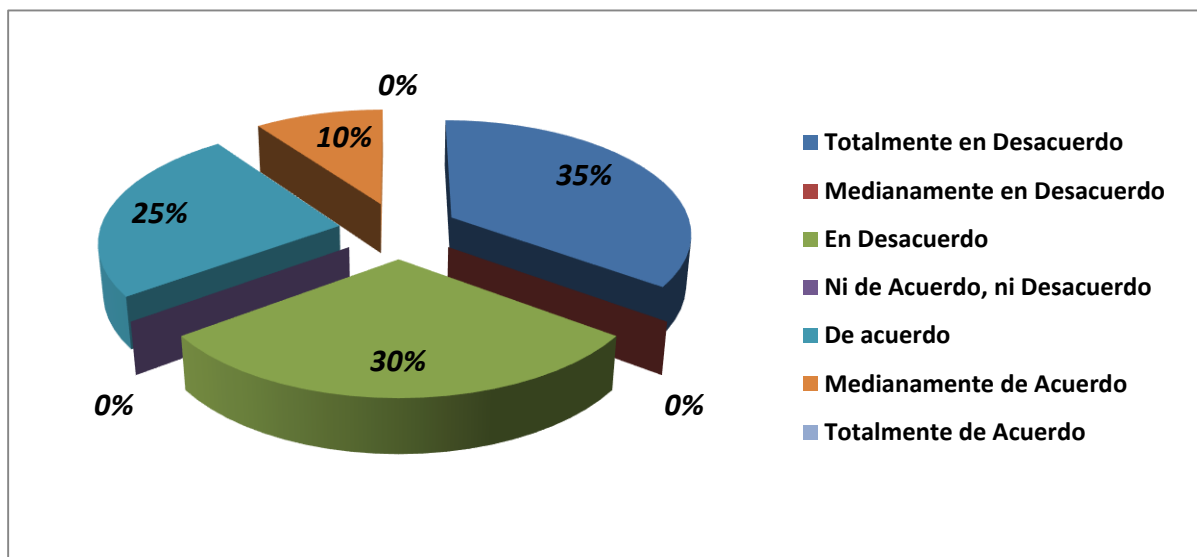
Tabla 07: Distribución del grado de respuestas acerca de si “Se debe liquidar a los trabajadores conforme a Ley”

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente en Desacuerdo	7	35%
Medianamente en Desacuerdo	0	0%
En Desacuerdo	6	30%
Ni de Acuerdo, ni Desacuerdo	0	0%
De acuerdo	5	25%
Medianamente de Acuerdo	2	10%
Totalmente de Acuerdo	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

Según la Tabla 7, Observamos que 7 empleadores, es decir que un 30% respondió en estar en desacuerdo en expresar que, los trabajadores se les debe liquidar a los trabajadores conforme a Ley, mientras que el 25% del total de empleadores dijeron en estar en desacuerdo con la pregunta que se les hizo.



Fuente: Tabla 07

Figura 7.

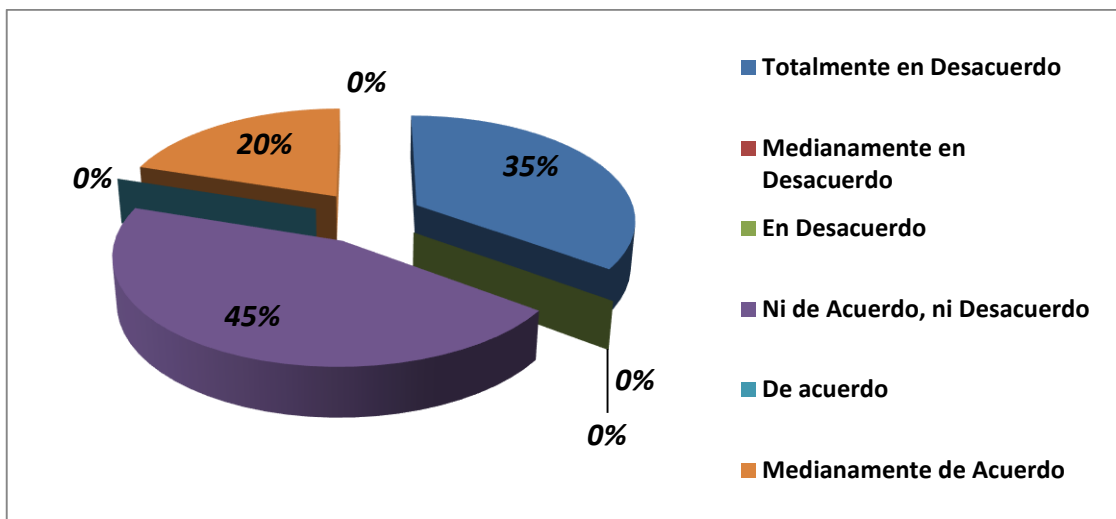
Tabla 08: Distribución del grado de respuestas acerca de si “Los trabajadores de este rubro deben gozar de un seguro de salud”

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente en Desacuerdo	7	35%
Medianamente en Desacuerdo	0	0%
En Desacuerdo	0	0%
Ni de Acuerdo, ni Desacuerdo	9	45%
De acuerdo	0	0%
Medianamente de Acuerdo	4	20%
Totalmente de Acuerdo	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

Según la Tabla 8, Observamos que 7 empleadores, es decir que un 35% respondió en estar totalmente en desacuerdo en expresar que los trabajadores de este rubro deben gozar de un seguro de salud, mientras que el 20% del total de empleadores dijeron en estar en medianamente de acuerdo con la pregunta que se les hizo.



Fuente: Tabla 08

Figura 8.

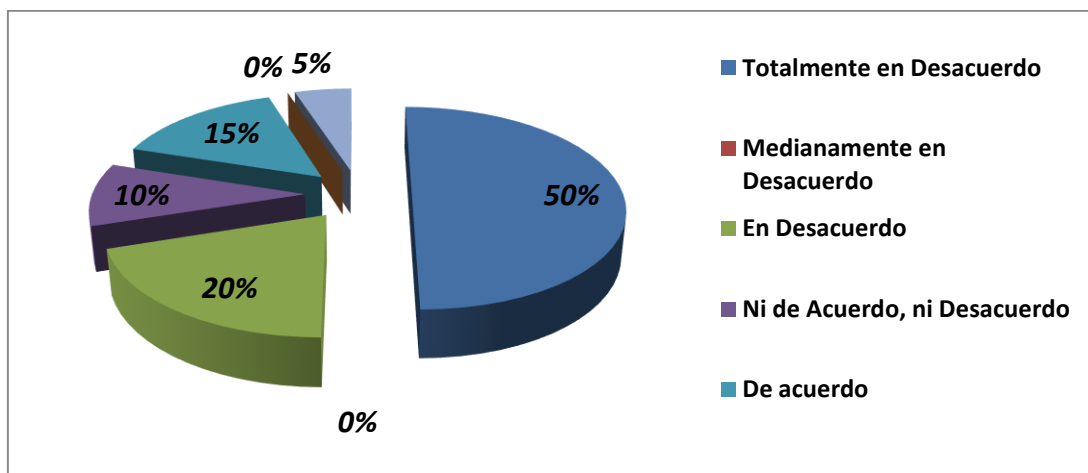
Tabla 09: Distribución del grado de respuestas acerca de si “Los trabajadores de este rubro deben gozar de un seguro de trabajo de alto riesgo”

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente en Desacuerdo	10	50%
Medianamente en Desacuerdo	0	0%
En Desacuerdo	4	20%
Ni de Acuerdo, ni Desacuerdo	2	10%
De acuerdo	3	15%
Medianamente de Acuerdo	0	0%
Totalmente de Acuerdo	1	5%
TOTAL	20	100%

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

Según la Tabla 9, Observamos que 10 empleadores, es decir que un 50% respondieron en estar totalmente en desacuerdo en expresar que, los trabajadores de este rubro deben gozar de un seguro de trabajo de alto riesgo mientras que el 20% del total de empleadores dijeron en estar en desacuerdo con la pregunta que se les hizo.



Fuente: Tabla 09

Figura 9.

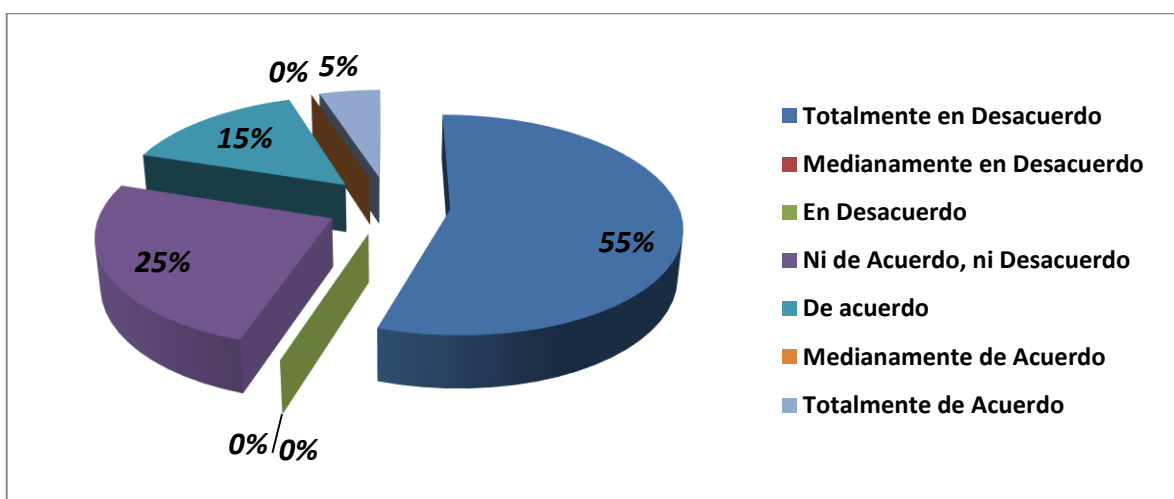
Tabla 10: Distribución del grado de respuestas acerca de si “Se debe pagar los aportes pensionarios de los trabajadores”

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente en Desacuerdo	11	55%
Medianamente en Desacuerdo	0	0%
En Desacuerdo	0	0%
Ni de Acuerdo, ni Desacuerdo	5	25%
De acuerdo	3	15%
Medianamente de Acuerdo	0	0%
Totalmente de Acuerdo	1	5%
TOTAL	20	100%

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

Según la Tabla 10, Observamos que 11 empleadores, es decir que un 55% respondieron en estar totalmente en desacuerdo en expresar que se debe pagar los aportes pensionarios de los trabajadores, mientras que el 25% del total de empleadores dijeron en estar ni de acuerdo ni desacuerdo con la pregunta que se les hizo.



Fuente: Tabla 10

Figura 10.

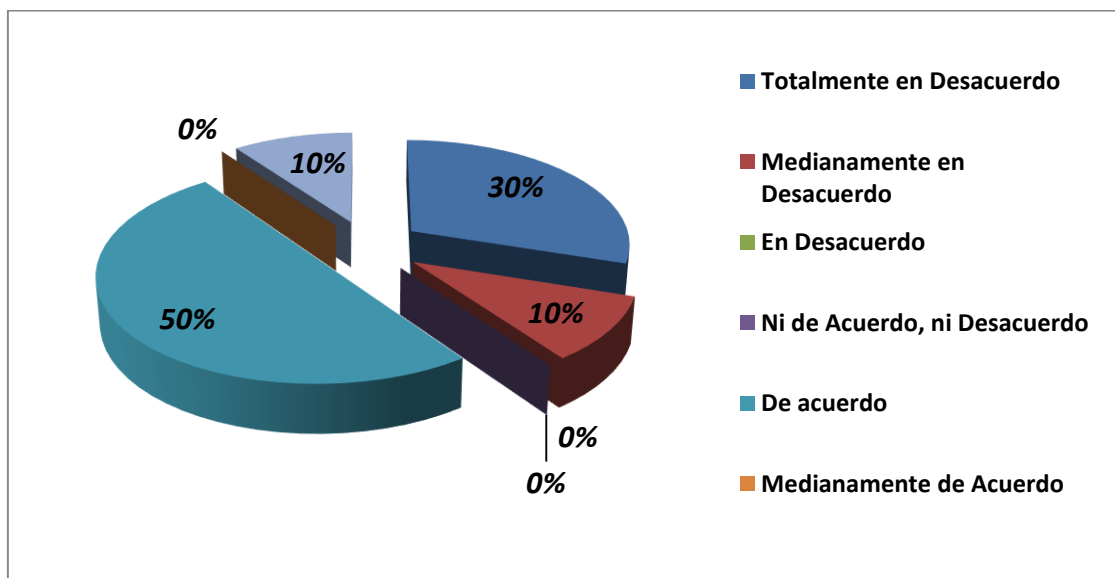
Tabla 11: Distribución del grado de respuestas acerca de si “El ausentismo laboral es un problema para su empresa”

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente en Desacuerdo	6	30%
Medianamente en Desacuerdo	2	10%
En Desacuerdo	0	0%
Ni de Acuerdo, ni Desacuerdo	0	0%
De acuerdo	10	50%
Medianamente de Acuerdo	0	0%
Totalmente de Acuerdo	2	10%
TOTAL	20	100%

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

Según la Tabla 11, Observamos que 06 empleadores, es decir que un 30% respondieron en estar totalmente en desacuerdo en expresar que el ausentismo laboral es un problema para su empresa, mientras que el 50% del total de empleadores dijeron en estar de acuerdo con la pregunta que se les hizo.



Fuente: Tabla 11

Figura 11.

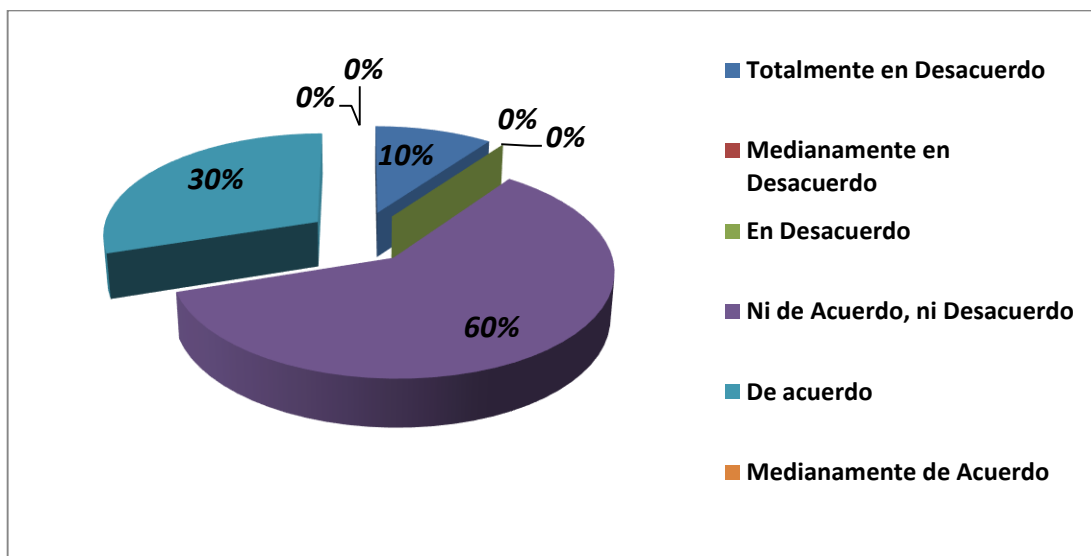
Tabla 12: Distribución del grado de respuestas acerca de si “Desconoce las causas de ausentismo laboral en su empresa”

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente en Desacuerdo	2	10%
Medianamente en Desacuerdo	0	0%
En Desacuerdo	0	0%
Ni de Acuerdo, ni Desacuerdo	12	60%
De acuerdo	6	30%
Medianamente de Acuerdo	0	0%
Totalmente de Acuerdo	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

Según la Tabla 12, Observamos que 12 empleadores, es decir que un 60% respondieron en estar totalmente ni de acuerdo ni desacuerdo en expresar que desconoce las causas de ausentismo laboral en su empresa, mientras que el 30% del total de empleadores dijeron en estar de acuerdo con la pregunta que se les hizo.



Fuente: Tabla 12

Figura 12.

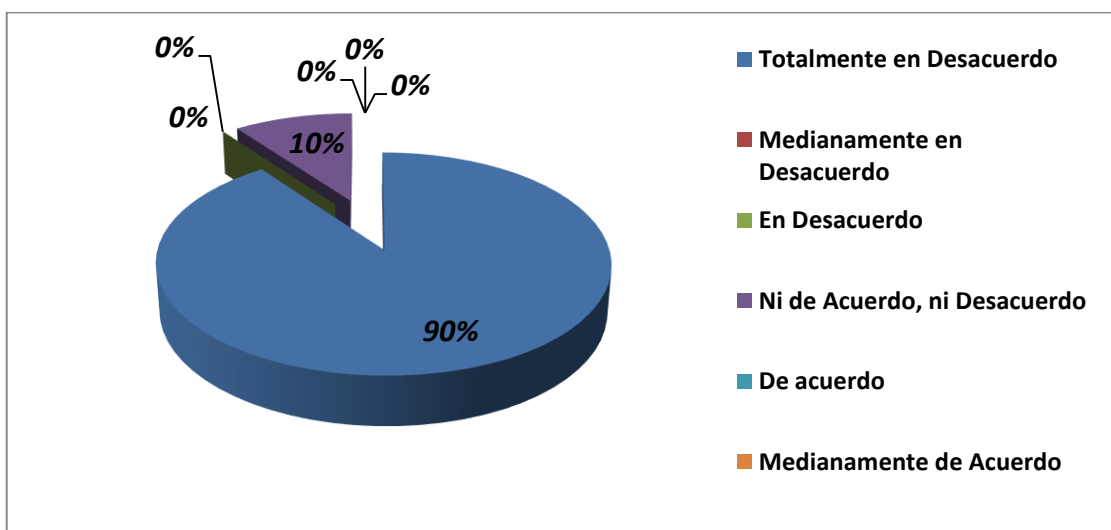
Tabla 13: Distribución del grado de respuestas acerca de si “La enfermedad del trabajador es una de las causas del ausentismo laboral”

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente en Desacuerdo	18	90%
Medianamente en Desacuerdo	0	0%
En Desacuerdo	0	0%
Ni de Acuerdo, ni Desacuerdo	2	10%
De acuerdo	0	0%
Medianamente de Acuerdo	0	0%
Totalmente de Acuerdo	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

Según la Tabla 13, Observamos que 18 empleadores, es decir que un 90% respondieron en estar totalmente en desacuerdo en expresar que la enfermedad del trabajador es una de las causas del ausentismo laboral, mientras que el 10% del total de empleadores dijeron en estar ni de acuerdo ni desacuerdo con la pregunta que se les hizo.



Fuente: Tabla 13

Figura 13.

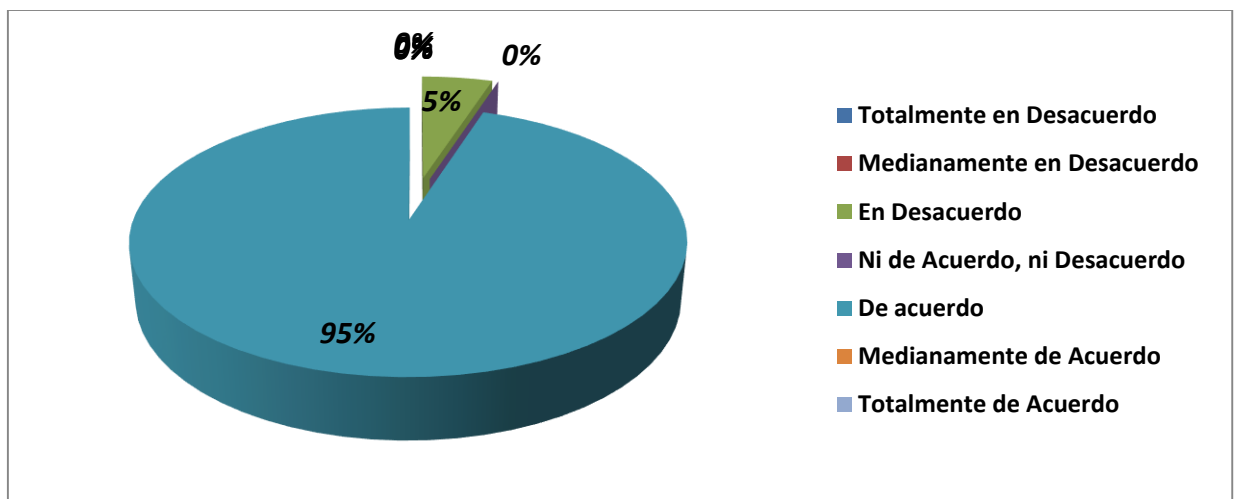
Tabla 14: Distribución del grado de respuestas acerca de si “Los permisos requeridos por los trabajadores son causantes del ausentismo laboral”

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
Medianamente en Desacuerdo	0	0%
En Desacuerdo	1	5%
Ni de Acuerdo, ni Desacuerdo	0	0%
De acuerdo	19	95%
Medianamente de Acuerdo	0	0%
Totalmente de Acuerdo	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

Según la Tabla 14, Observamos que 19 empleadores, es decir que un 95% respondieron en estar de acuerdo en expresar que los permisos requeridos por los trabajadores son causantes del ausentismo laboral, mientras que el 5% del total de empleadores dijeron en estar en desacuerdo con la pregunta que se les hizo.



Fuente: Tabla 14

Figura 14

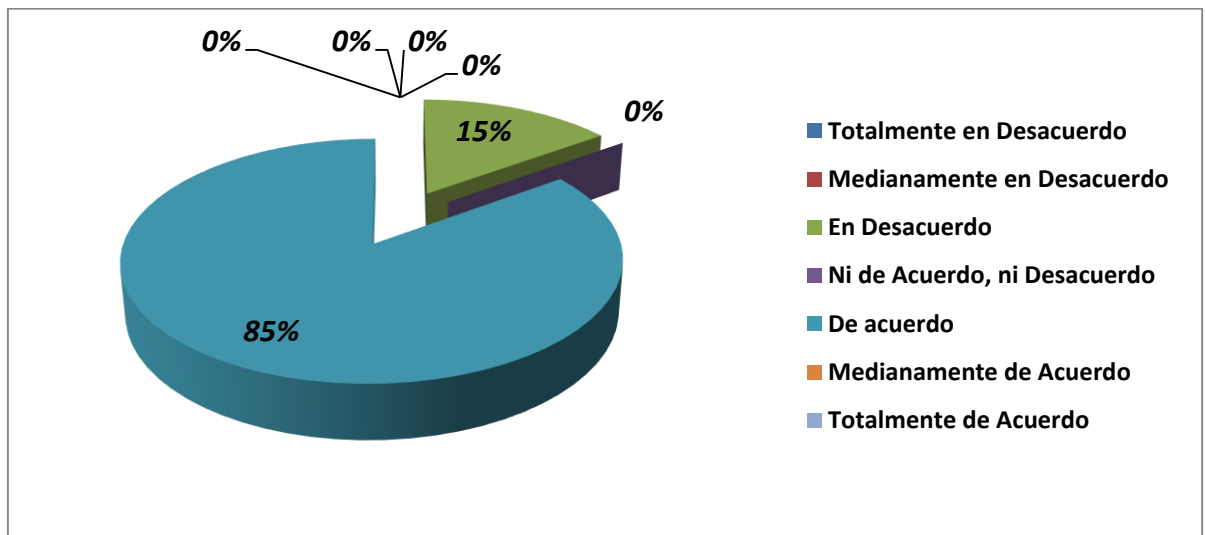
Tabla 15: Distribución del grado de respuestas acerca de si “El ausentismo laboral es por causa únicamente del trabajador”

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
Medianamente en Desacuerdo	0	0%
En Desacuerdo	3	15%
Ni de Acuerdo, ni Desacuerdo	0	0%
De acuerdo	17	85%
Medianamente de Acuerdo	0	0%
Totalmente de Acuerdo	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

Según la Tabla 15, Observamos que 17 empleadores, es decir que un 85% respondieron en estar de acuerdo en poder expresar que los permisos requeridos por los trabajadores son causantes del ausentismo laboral, mientras que el 15% del total de empleadores dijeron en estar en desacuerdo con la pregunta que se les hizo.



Fuente: Tabla 15

Figura 15

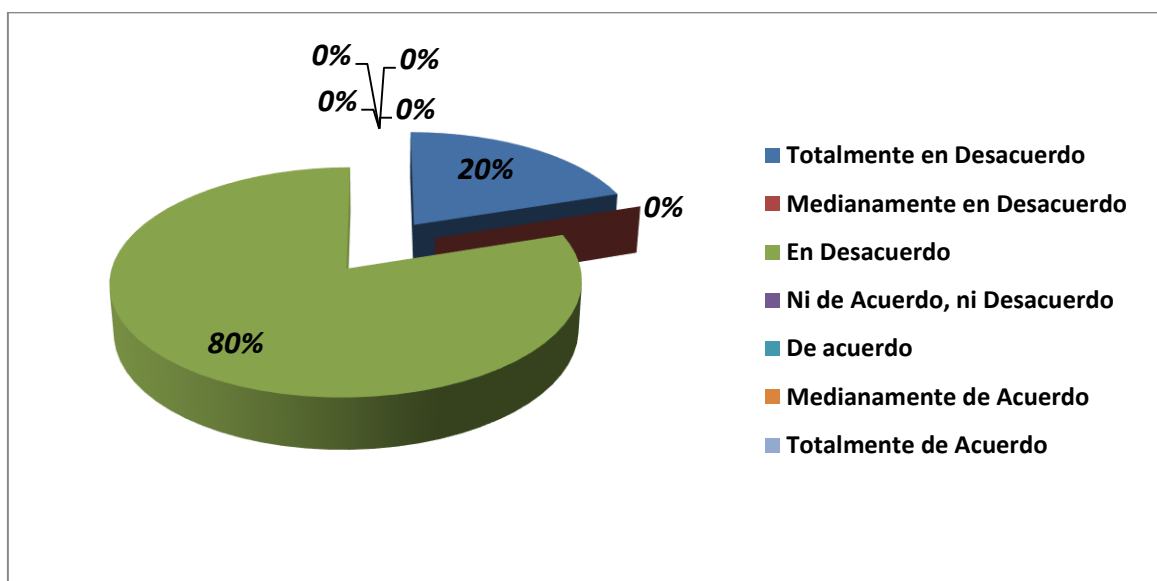
Tabla 16: Distribución del grado de respuestas acerca de si “El ausentismo laboral es por causa tanto del trabajador como del empleador”

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente en Desacuerdo	4	20%
Medianamente en Desacuerdo	0	0%
En Desacuerdo	16	80%
Ni de Acuerdo, ni Desacuerdo	0	0%
De acuerdo	0	0%
Medianamente de Acuerdo	0	0%
Totalmente de Acuerdo	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

Según la Tabla 16, Observamos que 16 empleadores, es decir que un 80% respondieron en estar en desacuerdo en poder expresar que el ausentismo laboral es por causa tanto del trabajador como del empleador, mientras que el 20% del total de empleadores dijeron en estar en totalmente en desacuerdo con la pregunta que se les hizo.



Fuente: Tabla 16

Figura 16

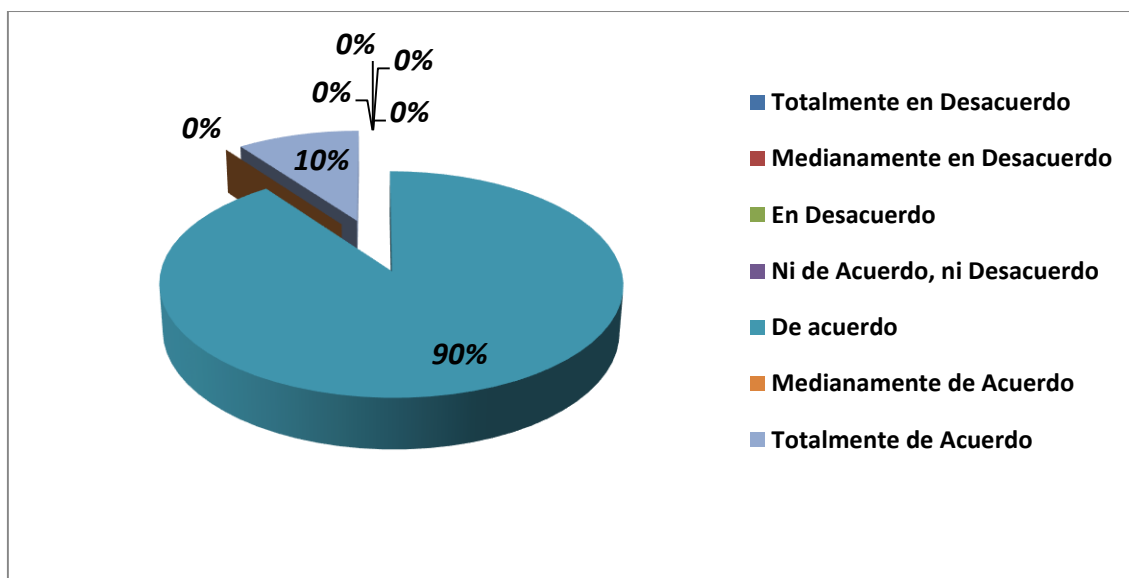
Tabla 17: Distribución del grado de respuestas acerca de si “el ausentismo laboral es por causa únicamente del empleador”

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
Medianamente en Desacuerdo	0	0%
En Desacuerdo	0	0%
Ni de Acuerdo, ni Desacuerdo	0	0%
De acuerdo	18	90%
Medianamente de Acuerdo	0	0%
Totalmente de Acuerdo	2	10%
TOTAL	20	100%

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

Según la Tabla 17, Observamos que 18 empleadores, es decir que un 90% respondieron en estar en de acuerdo en poder expresar que el ausentismo laboral es por causa únicamente del empleador, mientras que el 10% del total de empleadores dijeron en estar en totalmente en de acuerdo con la pregunta que se les hizo.



Fuente: Tabla 17

Figura 17

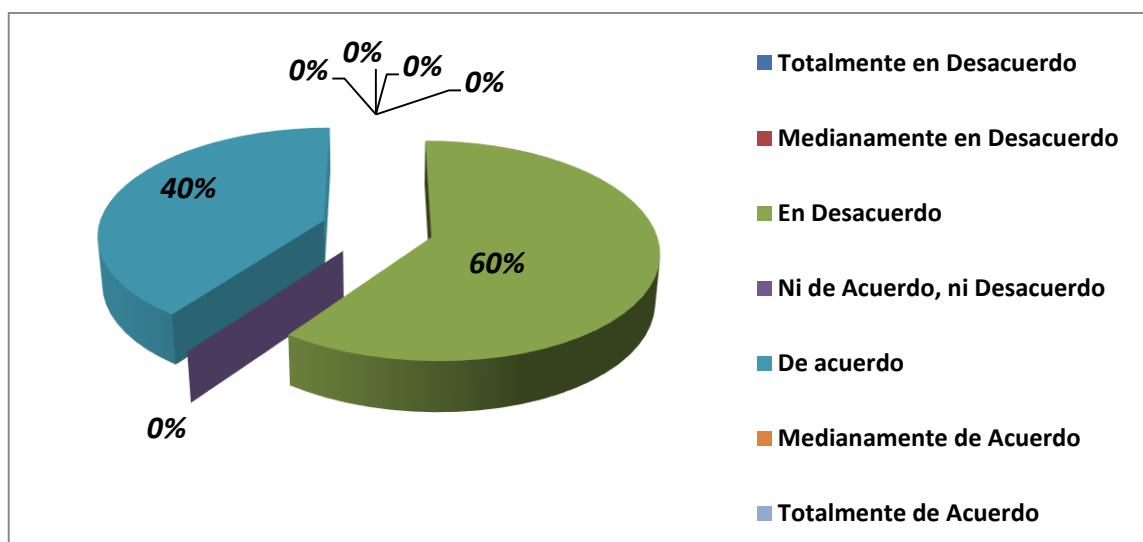
Tabla 18: Distribución del grado de respuestas acerca de si “Se han tomado acciones para mejorar la situación de ausentismo laboral”

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
Medianamente en Desacuerdo	0	0%
En Desacuerdo	12	60%
Ni de Acuerdo, ni Desacuerdo	0	0%
De acuerdo	8	40%
Medianamente de Acuerdo	0	0%
Totalmente de Acuerdo	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

Según la Tabla 18, Observamos que 12 empleadores, es decir que un 60% respondieron en estar en desacuerdo en poder expresar que se han tomado acciones para mejorar la situación de ausentismo laboral, mientras que el 40% del total de empleadores dijeron en estar de acuerdo con la pregunta que se les hizo.



Fuente: Tabla 18

Figura 18

4.1.1. Descripción de resultados de los niveles de Cumplimiento de la Normatividad del Régimen Laboral Especial (D.S.007-2008-TR) en las micro y pequeñas Empresas del sector producción del rubro de actividades de impresión del Distrito de Trujillo(Centro Histórico) en el 2015.

Tabla 19:

Puntajes obtenidos del Cumplimiento de la Normatividad del Régimen Laboral Especial (D.S.007-2008-TR)

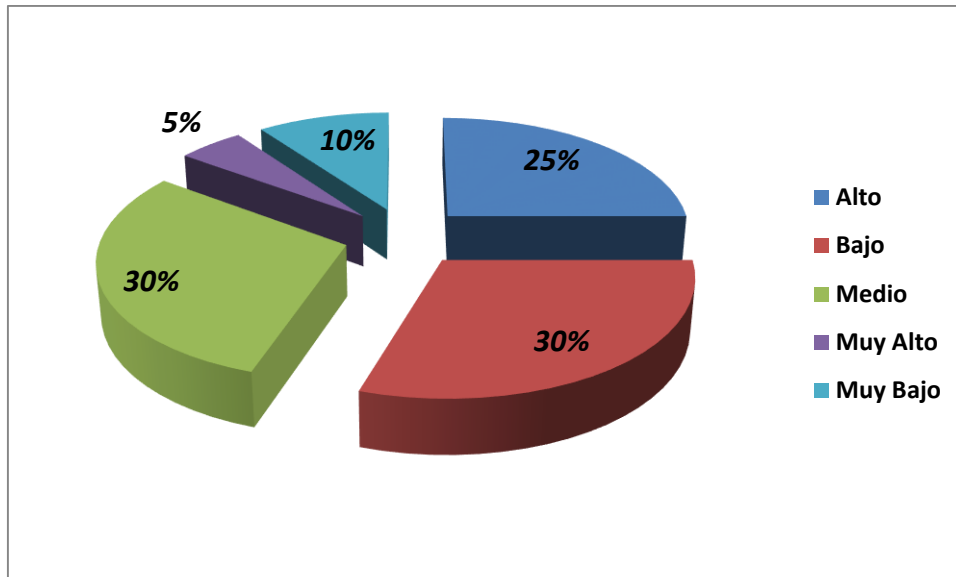
Niveles	Régimen Laboral Especial	
	Frecuencia	Porcentaje
Alto	5	25%
Bajo	6	30%
Medio	6	30%
Muy Alto	1	5%
Muy Bajo	2	10%
Total	20	100%

Fuente: **Tabla N° 08** (Anexo 03)

Interpretación:

Según la Tabla 19, se evidencia el nivel que mayor predomina en la variable, de Cumplimiento de la Normatividad del Régimen Laboral Especial (D.S.007-2008-TR) es el nivel bajo y el nivel medio, con 06 micro y pequeñas empresas respectivamente, del sector producción del rubro de actividades de impresión (imprenta), ubicadas en el centro histórico del Distrito de Trujillo representando con un 30%, respectivamente en cada nivel bajo y medio del total de las 20 micro y pequeñas empresas.

Por otro lado tenemos solo una micro y pequeña empresa que cumple con la Normatividad del Régimen Laboral Especial (D.S.007-2008-TR) a un nivel muy alto representando con un 5% del total.



Fuente: Tabla 19

Figura 1. Niveles cumplimiento de la Normatividad del Régimen Laboral Especial (D.S.007-2008-TR)

Tabla 20:

Puntajes obtenidos del Ausentismo Laboral en las Micro y Pequeñas Empresas.

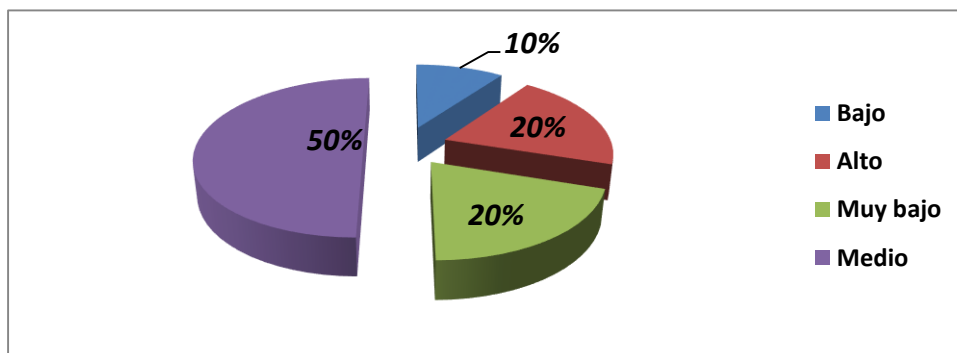
Niveles	Ausentismo Laboral	
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	10%
Alto	4	20%
Muy bajo	4	20%
Medio	10	50%
Total	20	100%

Fuente: **Tabla N° 09** (Anexo 04)

Interpretación:

Según la Tabla 20, se evidencia el nivel que mayor predomina en la variable, de Ausentismo Laboral Especial es el nivel medio, con 10 micro y pequeñas empresas, del sector producción del rubro de actividades de impresión (imprenta), ubicadas en el centro histórico del Distrito de Trujillo representando con un 50%, del total de las 20 micro y pequeñas empresas.

Por otro lado tenemos solo dos micro y pequeñas empresas que tienen ausentismo laboral a un nivel bajo representando con un 10% del total.



Fuente: Tabla 20

Figura 2. Niveles de Ausentismo Laboral en las Micro y Pequeñas Empresas.

4.2. Resultados ligados a las hipótesis

Tabla 21:

4.2.1. Prueba de Kolmogorov Smirnov de los puntajes sobre La informalidad en Régimen Laboral Especial (incumplimiento del D.S.007-2008-TR) y su relación con el Ausentismo Laboral de las micro y pequeñas empresas, del sector producción del rubro de actividades de impresión (imprenta), del centro histórico del Distrito de Trujillo en el 2015

		REGIMEN ESPECIAL LABORAL	AUSENTISMO LABORAL
N		20	20
Parámetros normales a b	Media	33.55	30.70
	Desviación típica	7.185	4.330
Diferencias más extremas	Absoluta	.100	.228
	Positiva	.087	.106
	Negativa	-.100	-.228
Z de Kolmogorov-Smirnov		1.405	1.150
Sig. asintót. (bilateral)		.039	.023

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

Fuente: Instrumentos aplicados a las micro y pequeñas empresas del sector producción en el rubro de actividades de impresión (imprenta), ubicadas en el centro histórico del Distrito de Trujillo en el 2015

Descripción: En la Tabla 21 se observa el resultado de la prueba de normalidad (kolmogorov-Smirnov) de la variable Cumplimiento de la Normatividad del Régimen Laboral Especial (D.S.007-2008-TR) y Ausentismo Laboral Especial, denotándose que el nivel de significancia de la prueba de Kolmogorov - Smirnov hay

dos valores menores al 5% de significancia estándar ($p < 0.05$), en las variables como Cumplimiento de la Normatividad del Régimen Laboral Especial (D.S.007-2008-TR) y Ausentismo Laboral Especial demostrándose que se distribuye de manera no normal, por lo tanto se determina utilizar pruebas no paramétricas para analizar la relación de causalidad entre las variables, en nuestro caso se utilizó la distribución estadística Tau-b de Kendall (τ).

4.2.2. Prueba de hipótesis general: Existe un alto grado de relación entre la informalidad en el régimen laboral especial que se aplica a las micro y pequeñas empresas y el ausentismo laboral en las empresas del sector producción del rubro actividades de impresión (imprentas) del distrito de Trujillo (centro histórico) en el 2015.

Tabla 22: Tabla de contingencia entre el Cumplimiento de la Normatividad del Régimen Laboral Especial (D.S.007-2008-TR) y Ausentismo Laboral Especial

		AUSENTISMO LABORAL			TOTAL	
		Bajo	Medio	Alto		
CUMPLIMIENTO DEL REGIMEN LABORAL	Bajo	n	3	5	0	8
		%	15%	25%	0%	40%
	Medio	n	1	5	0	6
		%	5%	25%	0%	30%
	Alto	n	2	0	4	6
		%	10%	0%	20%	30%
TOTAL		n	6	10	4	20
		%	30%	50%	20%	100%

Tau-b de Kendall (τ) = 0,360

Sig. P = 0.132 > 0.05

Fuente: Instrumentos aplicados a las micro y pequeñas empresas del sector producción en el rubro de actividades de impresión (imprenta), ubicadas en el centro histórico del Distrito de Trujillo (Centro Histórico) – 2015

Descripción: En la Tabla 22 se observa que a pesar que existe un ausentismo laboral medio en las micro y pequeñas empresas, se da el cumplimiento de la Normatividad del Régimen Laboral Especial (D.S.007-2008-TR) aun un nivel bajo al 25%, del total de empresas encuestas. También se observa que el coeficiente de contingencia del estadístico de prueba Tau-b de Kendall es $\tau = 0.360$, con Sig. P= 0.0000 ($P > 0.05$); demostrándose que. Si existe un alto grado de relación entre el incumplimiento de las normas laborales especiales que se aplica a las micro y pequeñas empresas y el ausentismo laboral en las empresas del sector producción del rubro actividades de impresión (imprentas) del distrito de Trujillo (centro histórico) en el 2015.

4.2.3. Prueba de hipótesis específicas

H₁: Las micro y pequeñas empresas del sector producción del rubro actividades de impresión (imprentas) del distrito de Trujillo (Centro Histórico), cuentan con un alto nivel de incumplimiento de la normatividad del régimen laboral especial (Texto Único Ordenado del D.S. N° 007-2008-TR)

Tabla 23:

Tabla de contingencia de nivel en el cumplimiento de la Normatividad del Régimen Laboral Especial (D.S.007-2008-TR)

		CUMPLIMIENTO REGIMEN LABORAL ESPECIAL			TOTAL	
		Bajo	Medio	Alto		
NIVEL	Bajo	n	8	0	0	8
	%	40%	0%	0%	40%	
NIVEL	Alto	n	0	6	6	12
	%	0%	30%	30%	60%	
TOTAL		n	8	6	6	20
		%	40%	30%	30%	100%

Tau-b de Kendall (τ) = 0,853

Sig. P = 0.000 < 0.05

Descripción: En la Tabla 23 se observa que desarrollándose el cumplimiento de la Normatividad del Régimen Laboral Especial (D.S.007-2008-TR) a un 30% se podría decir que está considerado como un nivel alto. Por otro lado la prueba Tau-b de Kendall es $\tau = 0.853$, con Sig. P= 0.0000 ($P < 0.05$); demostrándose que las micro y pequeñas empresas del sector producción del rubro actividades de impresión (imprentas) del distrito de Trujillo (Centro Histórico), cuentan con un alto nivel de cumplimiento de la normatividad del régimen laboral especial (Texto Único Ordenado del D.S. N° 007-2008-TR).

H₂: Las micro y pequeñas empresas del sector producción del rubro actividades de impresión (imprenta) del Distrito de Trujillo (Centro histórico) poseen un alto ausentismo laboral.

Tabla 24:

Tabla de contingencia de nivel en el ausentismo laboral.

		AUSENTISMO LABORAL			TOTAL	
		Bajo	Medio	Alto		
NIVEL	Bajo	n	6	0	0	6
		%	30%	0%	0%	30%
	Alto	n	0	10	4	14
		%	0%	50%	20%	70%
TOTAL		n	6	10	4	20
		%	30%	50%	20%	100%

Tau-b de Kendall (τ) = 0,823

Sig. P = 0.153 < 0.05

Descripción: En la Tabla 24 se observa que dándose un ausentismo laboral medio por parte de los trabajadores a un 50% se podría decir que está considerado como un nivel alto. Por otro lado la prueba Tau-b de Kendall es $\tau = 0.823$, con Sig. P= 0.153 ($P > 0.05$); demostrándose que las micro y pequeñas empresas del sector producción del rubro actividades de impresión (imprenta) del Distrito de Trujillo (Centro histórico) poseen un alto ausentismo laboral.

4.3. Análisis de Resultados

De acuerdo con lo planteado por Sandoval (2012), en su investigación denominada “El Régimen Legal Peruano de las micro y pequeñas empresas y su impacto en el desarrollo nacional”, cuyo objetivo fue el análisis de la normativa MYPE, y su eficacia en la realidad socioeconómica, en ello señala que el régimen especial es establecido para las Microempresas y Pequeñas Empresas. La aplicación de este modelo, es similar a los resultados obtenidos en la presente es decir que señala que los beneficios otorgados no son suficientemente motivadores para que los emprendedores peruanos se formalicen, requiriéndose de la intervención del Estado para rediseñar estrategias en los procesos de formalización, desarrollo y sostenibilidad. Es por ello que será siempre imposible aislar la relación que tienen las empresas y micro empresas en dar en cumplimiento a las normas laborales especiales frente que en ellos existan ausentismo laboral, así como lo señala el presente estudio en que concluye que si existe un alto grado de relación entre el incumplimiento de las normas laborales especiales que se aplica a las micro y pequeñas empresas y el ausentismo laboral en las empresas del sector producción del rubro actividades de impresión (imprentas) del distrito de Trujillo (centro histórico) en el 2015.

De acuerdo a lo planteado por Moran (2003) en su tesis sobre “ la Informalidad en el proceso de desarrollo de las micro y pequeñas empresas textiles y de confecciones de Gamarra frente a la normatividad jurídica vigente”, cuyo objetivo fue el estudio del desarrollo de la Pequeña Empresa Textil en Gamarra en relación de una legislación no adecuada a sus fines, para lo cual aplicó una

investigación descriptiva a una muestra de 125 microempresas del conglomerado de Gamarra, considerando las microempresas registradas hasta el año 1999.

Y concluye que, pese a los beneficios tributarios y económicos que tenían este tipo de empresas, la mayoría continuaba operando de manera informal, tal es así que la SUNAT ha tenido que ir implementando diversos mecanismos para combatir la evasión, la elusión o incumplimiento de las obligaciones tributarias, por lo tanto con este estudio se induce todo lo contrario puesto que las micro y pequeñas empresas del sector producción del rubro actividades de impresión (imprentas) del distrito de Trujillo (Centro Histórico), cuentan con un alto nivel de cumplimiento de la normatividad del régimen laboral especial (Texto Único Ordenado del D.S. N° 007-2008-TR).

Según Robbins (2005) dice que el ausentismo es un aspecto importante a considerar dentro de las empresas, es por ello que afirma que se debe de planificar y desarrollar estrategias que controlen las causas que lo originan, tomando decisiones que permitan reducir la ausencia de los empleados al trabajo, creando una cultura que logre acoger las buenas iniciativas, así como desechar las malas.

El ausentismo es no presentarse a trabajar, es difícil que el trabajo se lleve a cabo si los empleados no se presentan, aunque el ausentismo nunca podrá ser eliminado por completo, los niveles elevados ejercerán un impacto directo e inmediato en el funcionamiento de la organización. Por lo tanto con este estudio se induce que las micro y pequeñas empresas del sector producción del rubro actividades de impresión (impresión) del Distrito de Trujillo (Centro histórico) poseen un alto ausentismo laboral.

V. CONCLUSIONES

Las conclusiones a las que se arriba en el presente trabajo de investigación, están en concordancia con los objetivos, hipótesis, marco teórico y la aplicación de instrumentos, las cuales son las siguientes:

1. El nivel que mayor predomina en la variable, de Cumplimiento de la Normatividad del Régimen Laboral Especial (D.S.007-2008-TR) es el nivel bajo y el nivel medio, con 06 micro y pequeñas empresas respectivamente, del sector producción del rubro de actividades de impresión (imprenta), ubicadas en el centro histórico del Distrito de Trujillo, con lo cual podemos demostrar que son pocas las empresas del rubro que cumplen con la normativa pertinente, con respecto al sector laboral.
2. El nivel que mayor predomina en la variable, de Ausentismo Laboral Especial es el nivel medio, con 10 micro y pequeñas empresas, del sector producción del rubro de actividades de impresión (imprenta), ubicadas en el centro histórico del Distrito de Trujillo, con lo que se puede comprobar, que si bien es cierto el resultado no es absoluto, con respecto al cumplimiento de las hipótesis, los resultados nos reflejan que si hay un alto grado de incidencia en el incumplimiento de las normas laborales especiales y que además tiene una estrecha relación con el ausentismo laboral.
3. Se comprueba que sí existe un alto grado de relación entre el incumplimiento de las normas laborales especiales que se aplica a las micro y pequeñas empresas y el ausentismo laboral en las empresas del sector producción del rubro actividades de impresión (imprentas) del distrito de Trujillo (centro histórico) en el 2015, siendo que con ello se puede demostrar también que lo que dicta la doctrina, en relación a las causas de ausentismo laboral, no siempre se cumple, y en realidades como la nuestra podemos encontrar otras razones, a las que es necesario prestarles atención, por la cuales se produce el ausentismo laboral.

4. Las micro y pequeñas empresas del sector producción del rubro actividades de impresión (imprentas) del distrito de Trujillo (Centro Histórico), cuentan con un alto nivel de incumplimiento de la normatividad del régimen laboral especial (Texto Único Ordenado del D.S. N° 007-2008-TR), situación que obedece a diferentes causas, que en todo caso es materia de investigación para otro trabajo, sin embargo es importante resaltar que uno de los factores fundamentales es el tema de la cultura y de la estructura legal tributaria que poseemos en la actualidad.
5. Las micro y pequeñas empresas del sector producción del rubro actividades de impresión (imprenta) del Distrito de Trujillo (Centro histórico) poseen un alto ausentismo laboral, el cual se ve reflejado no sólo en los resultados de las encuestas que se presentan en este trabajo, sino en la problemática que los diferentes analistas han expuesto en diferentes estudios, como por ejemplo ADEX.

RECOMENDACIONES

1. Ser recomienda trabajar desde la universidad, en la concientización de las MYPES, a fin de que puedan trabajar dentro de la formalidad y cumplir con el régimen laboral especial a las que se sujetan éstas.
2. En el marco de la responsabilidad social a la que la universidad está comprometida, se debe asesorar a las MYPES de este rubro, para encaminarlas dentro de la formalidad.
3. Otras de las recomendaciones importantes es en cuanto a la línea de investigación que está estipulada en la escuela profesional de administración; ya que ésta debe ser más amplia, que le permita a los maestrantes investigar con mayor amplitud en el sector empresarial.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre, P. (2009). *MYPE (Micro y Pequeña Empresa), Perú*. Recuperado el 20/07/2015: <http://www.monografias.com/trabajos39/micro-empresas/micro-empresas.shtml>
- Aspilcueta, J. (2012). *MYPE en el Perú*. Recuperado el 13/07/2015: http://www.monografias.com/usuario/perfiles/jaqueline_aspilcueta_rivera/monografias
- Campos, S. (2009). *Regímenes Laborales Especiales*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Castillo, J. (2008). *¿Existe inadecuación de la legislación referente a las MYPES con respecto a la problemática de su informalidad?* Lima: Universidad Mayor de San Marcos.
- Ccollana-Salazar, Y. (2014). *Revista de Ciencias Empresariales de la Universidad San Martín de Porres*. Obtenido http://www.administracion.usmp.edu.pe/wp-content/uploads/sites/9/2014/08/sme_v5n3_yccollana_Rotaci%C3%B3n-del-personal-absentismo-laboral-y-productividad-de-los-trabajadores.pdf
- Chiavenato I (1988) *Administración de recursos humanos*. 1.988, Editorial McGraw Gill Interamericana de México. México.
- Chiavenato I (1990) *Administración de recursos humanos.*, Editorial Atlas. Colombia.
- Díaz Q. (2011). *seguridad y salud en los regímenes laborales especiales*. Lima: Gaceta jurídica.
- El Analista. (2014). *MYPE, inclusión y desarrollo en el Perú*. Recuperado el 20/07/2015: <http://www.elanalista.com/?q=node/195>

Ferraro, C., & Stumpo, G. (2010). *Políticas de apoyo a las pymes en america latina: entre avances innovadores y desafíos institucionales*. Italia: Organizacion de las Naciones Unidas.

Gestion, D. (2012). Formalización de las MYPES: la esperanza eterna. *blogs.gestiion*, págs [http://blogs.gestion .pe/controversiaeconomica/2012/01/formalizacion-de-las-mypes-la.html](http://blogs.gestion.pe/controversiaeconomica/2012/01/formalizacion-de-las-mypes-la.html)

Gestión. (2014). *Mas de 8000 MYPE seran creadas hasta fin de año por demanda interna*. Recuperado el 20/07/2015: <http://gestion.pe/empresas/mas-8000-MYPE-seran-creadas-hasta-fin-ano-demanda-interna-2082045>

Gibson, J., y otros. *Las organizaciones*. 1.966, 1ª Edición. Editorial Mc. Graw Gill. México

Hernández, S(1985). *Administración de personal*. Editorial Scoth, Foresman and Compani. Estados Unidos de América. Obtenido de: <http://www.iese.edu/research/pdfs/ESTUDIO-132.pdf>

Mendoza, A. (2011). *Tipos de MYPE*. Recuperado el 20/01/2015: <http://www.scribd.com/doc/51302497/Tipos-de-MYPE>

Monografias. (s.f.). Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos66/ausentismo-empresas/ausentismo-empresas2.shtml>

PERU, T. (2012). *Taemperublogspot.com*. Obtenido de <http://taemperu.blogspot.com/2012/06/rotacion-y-ausentismo-en-el-peru.html>

PRODUCE. (2012). *Estadísticas de la Mype 2011*. Obtenido de PRODUCE: <http://.produce.gob.pe>

- Robbins, S (1985). *Comportamiento organizacional* 3ª Edición. Editorial Prentice-Hall Hispanoamérica s.a. México.
- Robbins, S (2005). *Administración; Editorial Pearson*, edición 8; 2005; Naucalpan de Juárez, Estado de México
- Robbins, S. P. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Pearson Educacion.
- Sánchez, B. (2008). *Las MYPE en Perú, su importancia y propuesta tributaria*. Recuperado:
<http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/quipukamayoc/2006/primer/a13.pdf>
- SUNAT. (2014). *Definicion de la Micro y Pequeña Empresa*. Recuperado:
<http://www.sunat.gob.pe/orientacion/MYPE/define-microPequenaEmpresa.html>
- Trabajo, M. d. (s.f.). Obtenido de:
<http://www.mintra.gob.pe/mostrarContenido.php?id=541&tip=541>
- Van Hoof, B., & Gómez Samper, H. (2011). *Para MYPES de avanzada*. Recuperado el 20/07/2015: <http://www.portafolio.co/opinion/MYPES-avanzada>
- Vigil, Y. (2008). *Formacion, crecimiento y proyeccion de las MYPE*. Recuperado el 10/06/2015: <http://www.monografias.com/trabajos58/MYPE/MYPE2.shtml>
- Yamakawa, P., Del Castillo, C., Baldeón , J., Espinoza, L., Granda, J., & Vega, L. (2010). *Modelo Tecnológico de Integracion de Servicios de la MYPE peruana*. Lima-Perú: Universidad Esan.

DIRECCIONES ELECTRÓNICAS

<http://paginaspersonales.deusto.es/abaitua/konzeptu/w3c/imprensa.htm>

<http://definicion.de/imprensa/>

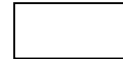
<http://gestion.pe/economia/donde-iran-parar-impresas-centro-lima-2126251>

<http://dactan.blogspot.pe/2012/05/desde-la-imprensa-tipos-de-impresas.html>

<http://www.importancia.org/imprensa.php>

VIII. ANEXOS

ANEXO N° 1.



ENCUESTA DIRIGIDA AL EMPLEADOR/ PROPIETARIO

CUESTIONARIO SOBRE CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DEL REGIMEN LABORAL ESPECIAL (TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL DECRETO SUPREMO N° 007-2008 - TR) Y AUSENTISMO LABORAL

Nivel / Especialidad	Código de alumno	Ciclo:	Fecha:

INSTRUCCIONES: a continuación le presentamos 18 proposiciones, le solicitamos que frente a ellas exprese su opinión personal, considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con un aspa (x) en la hoja de respuestas aquella que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código.

Totalmente en desacuerdo (1)	medianamente en desacuerdo (2)	En desacuerdo (3)	Ni de acuerdo, ni desacuerdo (4)	De acuerdo (5)	Medianamente de acuerdo (6)	totalmente de acuerdo (7)
---------------------------------------	--------------------------------------	-------------------------	---	----------------------	-----------------------------------	---------------------------------

CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DEL REGIMEN LABORAL ESPECIAL (TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL DECRETO SUPREMO N° 007-2008 - TR)		-							+
Está de acuerdo con las siguientes afirmaciones:									
1	“Su empresa está constituida conforme a Ley (cuenta con escritura pública, inscripción registral, libro de actas, RUC)”	1	2	3	4	5	6	7	
2	“Los trabajadores deben estar incluidos en la planilla de pagos de la empresa”	1	2	3	4	5	6	7	

3	“Se les debe pagar a los trabajadores de manera directa, sin los descuentos de Ley”	1	2	3	4	5	6	7
4	“Los sueldos de los trabajadores de este rubro deben estar sobre la base del sueldo mínimo vital”	1	2	3	4	5	6	7
5	“Los trabajadores de este rubro deben gozar de su descansos de Ley”	1	2	3	4	5	6	7
6	“Los trabajadores de este rubro deben gozar de la jornada máxima de 48 horas semanales”	1	2	3	4	5	6	7
7	“Se debe liquidar a los trabajadores conforme a Ley”	1	2	3	4	5	6	7
8	“Los trabajadores de este rubro deben gozar de un seguro de salud”	1	2	3	4	5	6	7
9	“Los trabajadores de este rubro deben gozar de un seguro de trabajo de alto riesgo”	1	2	3	4	5	6	7
10	“Se debe pagar los portes pensionarios de los trabajadores”	1	2	3	4	5	6	7
AUSENTISMO LABORAL								
11	“El ausentismo laboral es un problema para su empresa”	1	2	3	4	5	6	7
12	“Desconoce las causas de ausentismo laboral en su empresa”	1	2	3	4	5	6	7
13	“La enfermedad del trabajador es una de las causas del ausentismo laboral”	1	2	3	4	5	6	7
14	“Los permisos requeridos por los trabajadores son causantes del ausentismo laboral”	1	2	3	4	5	6	7
15	“El ausentismo laboral es por causa únicamente del trabajador”	1	2	3	4	5	6	7

16	“El ausentismo laboral es por causa tanto del trabajador como del empleador”	1	2	3	4	5	6	7
17	“el ausentismo laboral es por causa únicamente del empleador”	1	2	3	4	5	6	7
18	“Se han tomado acciones para mejorar la situación de ausentismo laboral”	1	2	3	4	5	6	7

ANEXO N° 2

Directorio

ÍTEM	IMPRESAS/ RAZON SOCIAL	UBICACIÓN
1	MULTIGRAFICA BURGOS	Jr. San Martín 576
2	CTPRINT SAC	Jr. Independencia 936
3	N&A PUBLICIDAD EIRL	Jr. Zepita 312 dpto. 407
4	PALERMO VISUAL	Jr. Diego de Almagro 212
5	GRAPHYSA PUBLICIDAD	Jr. Miguel Grau 471
6	EDITORIA E IMPRENTA MAFER	Jr. Ayacucho 953
7	IMPRESA EDITORA GRAFICA REAL	Jr. Independencia 953
8	IMPRESA SAN JOSE EIRL	Jr. San Martín 326
9	GRUPO MATISSE SAC	Jr. Bolívar 974
10	IMPRESA ROYMAN SAC	Av. España 508
11	IMPRESA SAN JOSE EIRL	Jr. San Martín 326
12	IMPRESA VALDEZ	Av. España 1517
13	IMPRESA GAMI SRL	Jr. Bolívar 963
14	IMPRESA & SERVICIOS GENERALES MAXIMAS EIRL	Jr. Ayacucho 866
15	IMPRESIONES GURRONERO	Av. España 1421 pi 1
16	IMPRESIONES V&D COLOR	Jr. Zepita 566 Int. 4
17	IMPRESA PROGRESA	Av. España 1428
18	COPY GEMINIS	Jr. Orbegoso 708
19	EDITORIAL Y SERVICIOS GRAFICOS EL TIPO SAC	Jr. Bolívar 968
20	ANTONIO IMPRESORES	Jr. Bolívar 945 of. 2

Fuente: Páginas amarilla/ <http://trujillo.infoinfo.com.pe/busqueda/impresas>

ANEXO N° 03 MATRIZ DE PUNTUACIONES DEL REGIMEN LABORAL ESPECIAL (D.S 007-2008 TR) EN LAS MICROS Y PEUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR DE PRODUCCION DEL RUBRO DE ACTIVIDADES DE IMPRESIÓN

Tabla 25

MUESTRA	VARIABLE INDEPENDIENTE	NIVEL
1	29	Bajo
2	27	Bajo
3	25	Muy Bajo
4	28	Bajo
5	27	Bajo
6	26	Bajo
7	20	Muy Bajo
8	31	Bajo
9	32	Medio
10	32	Medio
11	34	Medio
12	37	Medio
13	37	Medio
14	39	Alto
15	41	Alto
16	43	Alto
17	48	Muy Alto
18	41	Alto
19	41	Alto
20	33	Medio

INTERVALO		NIVEL
20	25	MUY BAJO
26	31	BAJO
32	37	MEDIO
38	43	ALTO
44	49	MUY ALTO

N= 20
 LOGN= 1,301029996
 K= 5,322021646
 RANGO 28
 C= 5,261158609

ANEXO N° 04 MATRIZ DE PUNTUACIONES DEL AUSENTISMO LABORAL EN LAS MICROS Y PEUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR

Tabla 26

MUESTRA	VARIABLE DEPENDIENTE	NIVEL
1	24	Muy bajo
2	24	Muy bajo
3	23	Muy bajo
4	25	Muy bajo
5	27	Bajo
6	27	Bajo
7	31	Medio
8	31	Medio
9	31	Medio
10	31	Medio
11	31	Medio
12	31	Medio
13	33	Medio
14	33	Medio
15	34	Medio
16	34	Medio
17	36	Alto
18	36	Alto
19	35	Alto
20	37	Alto

INTERVALO		NIVEL
23	26	MUY BAJO
27	30	BAJO
31	34	MEDIO
35	38	ALTO
39	42	MUY ALTO

N= 20
 LOGN= 1,301029996
 K= 5,322021646
 RANGO 14
 C= 2,630579305