

Universidad de Huánuco

Facultad de Ciencias Empresariales

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
DE EMPRESAS



TESIS

EL PROCESO DE FORMALIZACIÓN Y SU RELACIÓN CON LA
CULTURA EMPRESARIAL DE LA CIUDAD DE HUÁNUCO 2018.

Para Optar el Título Profesional de :
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

TESISTA

Bach. JAIMES RAMÓN, Luz Meliza

ASESOR

Mtro. LINARES BERAUN, Giovanni

Huánuco - Perú
2018

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 15:30 horas del día 13 del mes de Diciembre del año 2018, en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Empresariales (Aula 202-P5), en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador, integrado por los docentes:


Mtro. Simeón Soto Espejo	(Presidente)
Lic. Martin Gonzales Acuña	(Secretario)
Econ. Vladimir Santiago Espinoza	(Vocal)


Nombrados mediante la Resolución N° 2076-2018-D-FCOMP-EAPAE-UDH, para evaluar la Tesis intitulada: "EL PROCESO DE FORMALIZACIÓN Y SU RELACIÓN CON LA CULTURA EMPRESARIAL DE LA CIUDAD DE HUÁNUCO 2018", presentada por el (la) Bachiller JAIME RAMON, Luz Meliza; para optar el título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas.

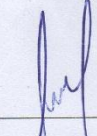
Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) APROBADA con el calificativo cuantitativo de 14 (CATORCES) y cualitativo de suficiente (Art.45 y 47 - Reglamento de Grados y Títulos).

Siendo las 16:30 horas del día 13 del mes de Diciembre del año 2018, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.


Mtro. Simeón Soto Espejo
PRESIDENTE (A)


Lic. Martin Gonzales Acuña
SECRETARIO (A)


Econ. Vladimir Santiago Espinoza
VOCAL

DEDICATORIA

A mis queridos padres por su incondicional apoyo en todo momento de mi vida, por sus consejos y por su inmensa paciencia e inculcarme valores. Los mismos que forjaron posible que hoy en día sea un profesional.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por darme la vida y sobre todo salud, ya que por medio de su gran amor me dio un cuerpo sano y una mente sana. Agradezco a mi asesor, ya que, su espléndida paciencia y buen humor, consiguió que la presente tesis sea sustentada, reconocer a mi familia por todo el afecto que me han ofrecido en todo momento, Y sobre todo corresponder a todos mis maestros ya que ellos me instruyeron a estimar los estudios y a superarme cada día.

Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Resumen.....	vi
abstract.....	vii
Introducción.....	viii
1. Problema de Investigación.....	9
1.1. Descripción del Problema.....	9
1.2. Formulación del Problema.....	11
1.2.1. Problema General.....	11
1.2.2. Problema Especifico.....	11
1.3. Objetivo General.....	11
1.4. Objetivo Específicos.....	11
1.5. Justificación de la Investigación.....	12
1.6. Limitaciones de la Investigación.....	12
1.7. Viabilidad de la Investigación.....	12
2. Marco Teórico.....	13
2.1. Antecedentes de la Investigación.....	13
I) Internacionales.....	13
II) Nacionales.....	14
III) Locales.....	17
2.2. Bases Teóricas.....	19
2.3. Definiciones Conceptuales.....	59
2.4. Sistema de Hipótesis.....	61
2.4.1. Hipótesis General.....	61
2.4.2. Hipótesis Específicos.....	61
2.5. Sistema de Variables.....	62
2.5.1. Variable Independiente.....	62
2.5.2. Variable Dependiente.....	62
2.6. Operacionalización de Variables.....	63
3. Metodología de la Investigación.....	64
3.1. Tipo de Investigación.....	64
3.1.1. Enfoque.....	64

3.1.2.	Alcance o Nivel	64
3.1.3.	Diseño	65
3.2.	Población y Muestra	66
3.2.1.	Muestra	66
3.3.	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	67
3.4.	Técnicas para el Procesamiento y Análisis de la Información	67
4.	PRESENTACION DE RESULTADOS	68
4.1.	Descripción del proceso de formalización.....	68
4.1.1.	Proceso de formalización societaria.....	69
4.1.2.	Proceso de formalización tributaria	73
4.2.	Descripción de la cultura empresarial.....	83
4.2.1.	Emprendimiento	83
4.2.2.	Superación	87
4.3.	Entrevista	91
4.4.	Contrastación de Hipótesis	93
5.	DISCUSION DE RESULTADOS	98
5.1.	Respecto a la variable independiente Proceso de Formalización Empresarial	98
5.2.	Respecto a la variable dependiente Cultura empresaria	100
	CONCLUSIONES.....	102
	RECOMENDACIONES.....	104
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	105
	ANEXOS	107
	MATRIZ DE CONSISTENCIA	111

RESUMEN

La tesis fue elaborada teniendo en cuenta la opinión de los emprendedores y empresarios de la ciudad de Huánuco, los mismos que fueron seleccionados al azar, sus respuestas permiten medir cada uno de los indicadores de las dimensiones de formalización y cultura empresarial establecidos. Los instrumentos fueron aplicados en un periodo determinado, pudiendo de esta forma uniformizar las opiniones que tienen estos empresarios respecto al proceso de formalización empresarial y como estos afectan a su perfil empresarial. Los resultados que hemos obtenido coinciden con los estudios nacionales e internacionales, los mismos que indican que los procesos de formalización empresarial desalientan la voluntad que tienen los empresarios para poder adecuar sus sistemas a estas necesidades. Se ha considerado por el estudio a los tramites societarios, tributario, laboral, por supuesto que se incluyen otros aspectos como los permisos especiales y otros. Los resultados que hemos obtenido demuestran la relación directa que hay entre las variables, indicando que los empresarios no se formalizan por desconocimiento, y otro por que los tramites son complejos. El 90.13% sostuvieron que el proceso de formalización desalienta sus ganas de formalizar, el 89% ha manifestado que específicamente la formalización societaria es compleja, el 92.8% de encuestados manifestó que los costos de formalización tributaria son complejos, y el 98% sostuvo que también la formalización laboral implica costos excesivos. Esto hace que el nivel de informalidad sea alto en la actividad empresarial local. Hay campañas que hace el Estado, pero que no son conocidas por ninguno de ellos, o no son de su interés.

ABSTRACT

The thesis was elaborated taking into account the opinion of the entrepreneurs and businessmen of the city of Huánuco, the same ones that were selected at random, their answers allow to measure each one of the indicators of the formalization dimensions and established business culture. The instruments were applied in a specific period, thus being able to standardize the opinions that these entrepreneurs have regarding the business formalization process and how these affect their business profile. The results we have obtained coincide with national and international studies, which indicate that business formalization processes discourage the willingness of entrepreneurs to adapt their systems to these needs. It has been considered by the study to the corporate procedures, tax, labor, of course that includes other aspects such as special permits and others. The results we have obtained show the direct relationship between the variables, indicating that entrepreneurs are not formalized due to lack of knowledge, and another because the procedures are complex. 90.13% held that the formalization process discourages their desire to formalize, 89% have stated that specifically the corporate formalization is complex, 92.8% of respondents said that the costs of tax formalization are complex, and 98% said that labor formalization implies excessive costs. This makes the level of informality high in local business activity. There are campaigns that the State does, but they are not known by any of them, or they are not of their interest.

Keyword: Formalization

INTRODUCCION

El presente trabajo tiene como título “El Proceso de formalización y su relación con la cultura empresarial de la ciudad de Huánuco 2018” que realizo siguiendo el Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad de Huánuco, el logro para la investigación partió por conocer la relación de ambas variables que ya fueron estudiadas por otros autores cada variable, la tesis constan de cinco partes, el mismo que se detalla:

En el capítulo I, se realizó la descripción del problema, formulación del problema, un objetivo general y dos objetivos específicos, para determinar la relación entre ambas variables, justificación de la investigación, limitaciones y la viabilidad de la investigación

En el capítulo II, se redacta el marco teórico, en la cual contiene antecedentes internacionales y nacionales relacionados al tema, también encontramos las bases teóricas acerca de las dos variables de estudio que contiene conceptos de diversos autores, así mismo se detalla todos los conocimientos que se tienen sobre las variables;

En el capítulo III; es el marco metodología que encamina el desarrollo del trabajo de manera formal. definiendo con claridad la población a estudiar y la muestra correspondiente, así como los instrumentos de investigación.

En el capítulo IV; se hizo el procesamiento de los datos sobre las encuestas aplicadas a los Clientes, también la contratación de la hipótesis general y las hipótesis específicas.

En capítulo V, hablamos sobre la discusión de resultados de acuerdo a la contratación de resultados del trabajo de campo y de acuerdo a las referencias bibliográficas, conclusiones y recomendaciones. (Anexos).

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1. Problema de Investigación

1.1. Descripción del Problema

La actividad empresarial en el mundo es fundamental, los roles que cumplen permiten a las sociedades el desarrollo beneficioso de su población. Las empresas no solo tienen que cumplir responsabilidades internas, sino también, aportar con recursos para que la administración pública pueda ofrecer bienes y servicios en el recinto de su capacidad.

Para que las empresas sean consideradas como compendios del mercado estas desde su constitución tienen que cumplir una serie de formalidades como la societaria, tributaria, laboral, municipal, entre otras especiales según el sector que corresponde. Grandes empresas en el mundo, y el país, hoy son parte de la red empresarial nacional caracterizada por cumplir con estas obligaciones, como por ejemplo la Backus, ALICORP, y muchos otros. Negocios que no desempeñan con estas obligaciones, son discurridas informales, los mismos que son especificados por no otorgar confianza a los clientes. Estos aspectos de formalización, determinan la cultura empresarial de una sociedad, enmarcada por el desempeño de obligaciones internas, y externas. La cultura empresarial en una ciudad permite contar con una población capaz de generar su propio empleo, convirtiendo sus ideas en bienes o servicios demandados por el mercado.

(Ministerio de la Producción, 2016) en su Anuario Estadístico Industrial MIPYMES y Comercio Interno, sostiene que en el país hay 1'737,743 empresas, de las cuales el 95.1% concierne a microempresas, 4.3% pequeñas empresas, 0.2% medianas empresas, y 0.5% grandes empresas. Por lo que se puede entender que la cultura empresarial nacional parte por el interés y voluntad de los pequeños emprendimientos.

Respecto a lo que sucede en el departamento de Huánuco, el registro de empresas en el departamento de Huánuco es de 25213 empresas formales, representando el 1.5% de toda la actividad empresarial nacional. 24 478 son micro empresas, 767 son pequeñas empresas, 28 medianas y 41 grandes empresas. De esta información 15772 empresas están concentradas en la provincia de Huánuco, tal como señala la Dirección Regional de Producción en su informe presentado al Consejo Regional de la micro y pequeña empresa.

En este contexto, la cultura empresarial en la ciudad está determinada también por los pequeños emprendimientos, sin embargo, es importante analizar cómo estas empresas cumplen con sus obligaciones internas y con el Estado, en ese sentido, el estudio busca determinar cómo los mecanismos de formalización estimulan o motivan a cumplirlos. Los procesos de formalización son una serie de obligaciones que deben ser cumplidas por los que constituyen sus empresas, sin embargo, muchos de estos son excluidos por lo complicado de su cumplimiento.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿De qué manera el proceso de formalización se relaciona con la cultura empresarial de la ciudad de Huánuco 2018?

1.2.2. Problema Especifico

¿De qué manera el proceso de formalización societaria se relaciona con la cultura empresarial de la ciudad de Huánuco 2018?

¿De qué manera el proceso de formalización tributaria se relaciona con la cultura empresarial de la ciudad de Huánuco 2018?

¿De qué manera el proceso de formalización laboral se relaciona con la cultura empresarial de la ciudad de Huánuco 2018?

1.3. Objetivo General

Determinar de qué manera el proceso de formalización se relaciona con la cultura empresarial de la ciudad de Huánuco 2018

1.4. Objetivo Específicos

- Determinar de qué manera el proceso de formalización societaria se relaciona con la cultura empresarial de la ciudad de Huánuco 2018
- Determinar de qué manera el proceso de formalización tributaria se relaciona con la cultura empresarial de la ciudad de Huánuco 2018
- Determinar de qué manera el proceso de formalización laboral se relaciona con la cultura empresarial de la ciudad de Huánuco 2018

1.5. Justificación de la Investigación

- **Practica**, la tesis se desarrolla en un contenido practico, donde las variables son caracterizadas tal cual se están presentando, permitiéndonos el uso de la estadística para su procesamiento.
- **Teórica**, la tesis discute las principales teorías de formalización empresarial, con los antecedentes de investigación y los resultados obtenidos para poder aceptar su utilidad en este contexto.
- **Metodológica**, la investigación permite el uso de un diseño metodológico adecuado para poder explicar los resultados que se van obtener a través de instrumentos estadísticos.
- **Relevancia**, la investigación va proporcionar información importante que puede servir como materia para poder desarrollar investigaciones o proyectos que busquen superar la informalidad empresarial.

1.6. Limitaciones de la Investigación

- Tiempo, puesto que el estudio se tiene que adecuar al tiempo disponible de los sujetos de investigación.
- Financiamiento, será asumido por el investigador, el similar que puede impedir disponer de recursos de forma inmediata.

1.7. Viabilidad de la Investigación

La disponibilidad de información, así como la voluntad de los empresarios de llenar los instrumentos va permitir que se cumpla con los objetivos propuestos para el estudio.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2. Marco Teórico

2.1. Antecedentes de la Investigación

I) Internacionales

- Grandos, H. (2010) en su tesis titulada La territorialidad de las Mipymes en la política pública de formalización empresarial. Con referencia en las Mipymes y programa Cultura E de la Comuna Uno – Popular – de la ciudad de Medellín” presentada a la Universidad Nacional de Medellin Colombia, concluye:
 - o La lectura del programa de fortalecimiento empresarial en sus dimensiones social, política, económica y territorial, tomando la territorialidad como unidad de análisis, nos permitió encontrar elementos que, hilados, nos arrojan hallazgos concluyentes que enriquecen tanto el Programa de Fortalecimiento Empresarial, como la adopción de conclusiones a nivel conceptual que pueden aportar a la teorización de las territorialidades económicas y la realización de investigaciones futuras.
 - o A nivel teórico, se puede concluir que las territorialidades económicas poseen interacciones que se definen como diferentes entre sí pero, en esencia, se encuentran unidas por un elemento de concentración que orienta la dinámica de la acción social en el territorio, la cual parece ser la participación, tema que requiere seguir siendo explorando

más profundamente. Es así como desde lo social, lo político, lo económico y lo territorial, las territorialidades deben ser consideradas piezas clave para la construcción de la competitividad empresarial y territorial e, igualmente, éstas sólo lograrán ser viabilizadas en la medida en que se den las interacciones sociales de los agentes que las producen.

- A nivel empírico, la lectura de las territorialidades permite extraer conclusiones respecto al papel de los actores: le corresponde a los gobiernos locales crear entornos públicos favorables a la generación de más desarrollo productivo; liderar y canalizar las fuerzas sociales en pro de un proyecto común; promover y apoyar la articulación de las instituciones públicas y privadas y fomentar sistemas territoriales de apoyo para el desarrollo de las dimensiones meta, meso y micro de la competitividad sistémica.

II) Nacionales

- Huere, X. (2016) en su tesis titulada “***Cultura Tributaria para la Formalización de las MYPES de los mercados de la Provincia de Huancayo***” presentada a la Universidad del Centro del Perú, concluye:
 - Que los empresarios de los mercados de la provincia de Huancayo tienen un nivel de cultura tributaria bajo, consideran que la informalidad y otras formas de eludir sus responsabilidades tributarias son normales en estos tipos de

contribuyentes que realizan actividades empresariales en los mercados, otra de las razones por la cual mantienen aún vigentes sus opiniones se debe a la percepción negativa que tienen de la SUNAT; piensan que lo recaudado no tienen un destino adecuado y no le dan la importancia a la difusión sobre tributos y normas que les permita tener conocimiento sobre la formalización, deberes y derechos del contribuyente.

- Se puede afirmar que la correlación entre las variables: la cultura tributaria y la formalización, (X y Y) es directa y fuerte, ya que su valor es 0.759. 2º. Se ha podido determinar que la principal dificultad que tiene la SUNAT es la conciencia tributaria que tiene las MYPEs de los mercados de la provincia de Huancayo, ya que no están de acuerdo con los tributos en el país, menos el que cobran en los mercados, ignoran sobre tributos, no están al tanto con el destino de lo recaudado, no muestran interés sobre los impuestos, ignoran sobre las infracciones y sanciones, además no quieren inscribirse en el registro único de contribuyente y desean seguir en la informalidad. Se puede afirmar que la correlación entre los indicadores: conciencia tributaria e informalidad, (X1 y Y1) es directa y fuerte, ya que su valor es 0.786.
- Determinó en su investigación que los empresarios de los mercados de la provincia de Huancayo no asumen el

cumplimiento voluntario de las normas, impuestos, obligaciones tributarias y menos de formalizarse; ello se debe principalmente a los valores personales y la educación tributaria que está de más a menos en el contribuyente. Se puede afirmar que la correlación entre los indicadores: valores personales, educación tributaria y política, (X2 y Y2) es directa y fuerte, ya que su valor es 0.631.

- Huangal, R. (2016) en su tesis titulada **“Formalización de las MYPES Textiles del emporio Comercial de Gamarra para el Acceso a los Programas de Apoyo Empresarial Ejecutado por el Estado”** presentada a la Universidad Inca Garcilazo de la Vega el 2016, concluyen:
 - Las Mypes (micro y pequeña empresas) textiles del Emporio Comercial de Gamarra, desconocen los programas de apoyo empresarial ejecutado por el estado, debido a la falta de difusión y desconocimiento.
 - El 80% de las Mypes se encuentran constituidas ante la Sunarp e inician sus operaciones comerciales con capital propio, pero desconocen las formas de acceder a los programas de apoyo empresarial que brinda el estado a través de las diversas instituciones públicas como son el Ministerio de la Producción y Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

- Las Mypes del Emporio Comercial de Gamarra, de acuerdo a los datos estadísticos en un 89.91% que presentan oportunamente sus declaraciones juradas ante la Sunat. Sin embargo, se evidencia que existe un porcentaje del 10.09% de las mypes que no declaran sus ingresos ante la Sunat.
- Solo el 20% de los empresarios mypes textiles del Emporio Comercial de Gamarra del distrito de La Victoria, cuentan con estudios superiores o de especialización en administración de empresas y el 80% de empresarios Mypes textil no cuenta con estudios técnicos o superiores solo se deben a su capacidad empírica desconociendo que el ser empresario implica enfrentar una serie de desafíos para lo que no están preparados y puedan contar con sostenibilidad en el tiempo.

III) Locales

- Morales, Y. (2017) en su tesis titulada ***“El Nuevo Régimen Único Simplificado y su relación con la formalización de la Micro y Pequeña empresa del sector artesanía del Distrito de Huánuco 2016”*** presentada el 2017 a la Universidad e Huánuco, concluye:
 - Los pagos mensuales inciden significativamente en la formalización de los pequeños negocios artesanales de la ciudad de Huánuco durante el periodo 2016, sustentada en las razones que los pagos no son muy altos, no se pagan

impuestos específicos, y es requisito mínimo para participar en los programas del estado.

- Las obligaciones inciden significativamente en la formalización de las micro y pequeñas empresas artesanales del distrito de Huánuco 2016, puesto que son de fácil cumplimiento y permiten a los artesanos ser formales tributariamente para poder acceder a los beneficios que ofrece la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo, en apoyo a este sector, por lo tanto, descriptivamente nuestra segunda hipótesis se valida.
 - Los beneficios del régimen tributario denominado nuevo RUS incide en las decisiones de formalización de la micro y pequeña artesanal del distrito de Huánuco, dada las condiciones favorables que les presenta dotándoles de beneficios inmediatos para poder acceder a este sistema que les permite gozar de los beneficios de los diferentes programas del Estado.
 - El RUS incide en las decisiones de formalización de los artesanos dado los pagos justos, los beneficios y las obligaciones que se les exige están a su alcance, confirmando la hipótesis planteada de manera descriptiva.
- Miraval, L. (2017) en su tesis titulada **“La Política Tributaria Y Su Influencia En La Formalización Empresarial De Los Comerciantes Del Mercado Modelo De La Ciudad De Huánuco,**

Periodo 2015” presentada a la Universidad Hermilio Valdizan de Huánuco el 2017, concluyeron:

- Que, las políticas tributarias a través de sus lineamientos, evaluación e implementación de programas de educación tributaria influyen significativamente en la Formalización empresarial de los Comerciantes del mercado modelo de la ciudad de Huánuco.
- Que, la comprensión de lineamientos de suficiencia eficiencia y equidad, influyen en la información empresarial a través de sus impuestos, avisos informativos y el cumplimiento de deberes y derechos de los comerciantes.
- Que la evaluación tributaria a través de la determinación de la base imponible, tasas impositivas y bloqueo de evasión de impuestos influye en la formación empresarial con capacitaciones, cultura y orientación empresarial.
- Que, la implementación de reformas, políticas y normas tributarias influyen en la concienciación de deberes tributarios, obligaciones y cumplimiento empresarial.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Proceso De Formalización

Torres, T (2000) sustenta que La formalización simboliza el uso de reglas en una organización. La codificación de los ejercicios es una orden de la cantidad de normas que definen las funciones de los ocupantes de los cargos, en tanto que la observancia de las normas es una medida de

su empleo (Hage y Aikes). La formalización surge llanamente cuando las organizaciones suben, sea por la condición de gestión o por condiciones de su contexto, algunas instituciones desarrollan tipos extremos, derrochando elasticidad. Las sucesivas generaciones de dirigentes que la organización pone al frente crean contextos de distorsión de la formalización.

En resumen, la formalización es un arte organizacional de señalar como, cuando y quien debe ejecutar las labores.

Naturaleza

Torres, T. (2000) también sostiene que gran parte de la índole de la naturaleza de la formalización ha sido discutida bajo el tema del modelo Weberiano de burocracia. Las normas y programaciones creadas para manejar las contingencias desafiadas por la organización, son parte de los que se llama formalización. El grado en que las reglas y procedimientos están presentes varía, como lo veremos a continuación.

Formalización Máxima: las reglas pueden variar desde altamente rígidas a extremadamente laxas. Estas diferenciaciones existen sobre toda la grado de procedimientos envueltos por las reglas organizacionales. las mismas clases de diferenciaciones existen en términos de procedimientos. Por ejemplo un procedimiento muy formalizado en la línea de ensamble, donde siempre se

reposa una pieza de material en la misma dirección , desarrollándose el mismo trabajo sobre la misma pieza. En forma equivalente, en una oficina , las cartas que solicitan cierto tipo de información en respuesta al interesado. Desde luego , los ejemplos extremos de esto son las respuestas acomodadas por computadora a preguntas sobre temas como pagos de menos, o pagos en profusión de los estado de cuentas de tarjeta de crédito.

Formalización Mínima: En aquí la formalización de procedimientos estarán los casos que son grandiosos, para los cuales no se han desarrollado instrucciones. En estos casos, los miembros de la organización recurren a su propia discrecionalidad para poder decidir cómo resultar. En el extremado estarán los casos que piden de percepción, y quizás hasta de infusión, a fin de que se les resuelva. Las organizaciones que tienen poca formalización son aquellas que frecuentan con las áreas contiguas de la investigación científica . la mayoría de las organizaciones se encuentran en algún punto intermedio entre estos extremos del continuo de formalización como lo han hallado las investigaciones realizadas sobre el tema.

Hasta hace poco Constituir una sociedad ha sido, complicado debido a la aumento de trámites documentarios e impuestos exigidos por la Sunat, por lo que algunos proyectos no se llevan a cabo mucho antes de fortalecer, y

si se realizan no se acceden legítimamente pensando que evitar impuestos será más rentable.

Mep, M. (2017) describe que los pasos para su formalización

Paso 1: Constituya la empresa

La Ley le permite a uno formar una empresa como individuo y ejercitar cualquier actividad bancaria, ser la mira de tu negocio, el comprometido de su manejo y tener personales a su deber.

- No requerirá consumir gastos para la constitución de su compañía como son (gastos notariales y registrales, aportes de capital entre otros).
- Podrá optar a un régimen tributario bastante natural, como es el Nuevo Régimen Único Simplificado (RUS) y, de ser necesario, podrá elegir la opción de acceder al Régimen del Impuesto a la Renta Especial (RER). Asimismo, también podrá optar por el Régimen General a la Renta (RG).
- Si vulnera los compromisos obtenidos con tus acreedores, habría que mostrarse de acuerdo con su patrimonio personal (propiedades, vehículos y otros bienes).

Paso 2: Obtenga su RUC

Para que su empresa pueda empezar a mover dinero, emitir comprobantes y hacer las deducciones de gastos correspondientes, debe realizar estos tres trámites siguientes:

- Inscripción en el Registro Único de Contribuyentes (RUC) de la Sunat.
- Elección del régimen tributario.
- Obtenga al momento su Clave SOL para trámites por Internet.

Paso 3: Regístrese en el Remype

Al registrarse en el Remype podrá permitir a los favores laborales, tributarios, financieros y tecnológicos que brinda la Ley Mype. Para anotar, solo debe inscribirse al enlace de la página web del Ministerio de Trabajo: <http://www.mintra.gob.pe/>

Requisitos para inscripción en el Remype:

Tener al menos con un empleado. En el tema de las MYPE que están constituidas por persona natural o EIRL, el encargado no cuenta como trabajador.

- Cumplir con las particulares de las MYPE (número de trabajadores y ventas). Se considera el promedio de trabajadores de los 12 últimos meses.
- No incurrir en supuestos de grupo o vínculo económico, que en conjunto no cumplan con las características de la MYPE. Por ejemplo, ser una MYPE que concede un grupo empresarial más grande, con ciertos vínculos de gestión.
- Contar con RUC y Clave SOL.

Pasos para registrarte en el Remype

Acceda a la página Web del Ministerio de Trabajo <http://www.mintra.gob.pe/>

Acceda al enlace de Remype con su número de RUC y clave SOL:

Regístrese aquí en el Remype

Confirme los datos de la empresa.

Ingrese los datos de tus trabajadores y su modalidad contractual.

Imprima su constancia.

Paso 4

Obtenga su licencia y permiso sectoriales - Inscripción Sectorial

Según el giro del negocio, puede requerirse un permiso o autorización sectorial emitida por los Ministerios y otras instituciones públicas. Averigüe si el suyo lo necesita.

Algunos casos de permisos:

- Del Ministerio de Agricultura: Para empresas de procesamiento de flora y fauna silvestre y/o beneficios de ganado y aves.
- Del Mincetur: Para hoteles, casinos y restaurantes.
- Del Ministerio de Educación: Para academias, centros educativos y CEOS.
- Del Ministerio de Energía y Minas: Para grifos y empresas mineras artesanales.

- Del Ministerio de Trabajo: para agencias de empleo y empresas de intermediación laboral.
- De DIGESA: Para registro sanitario de alimentos, juguetes y útiles de escritorio y empresas comercializadoras de desperdicios sólidos.
- De DIGEMID: Para establecimientos farmacéuticos y químico-farmacéuticos

Paso 5: Acceda a los Beneficios de la Ley Mype

Acceso a clientes más grandes y más exigentes.

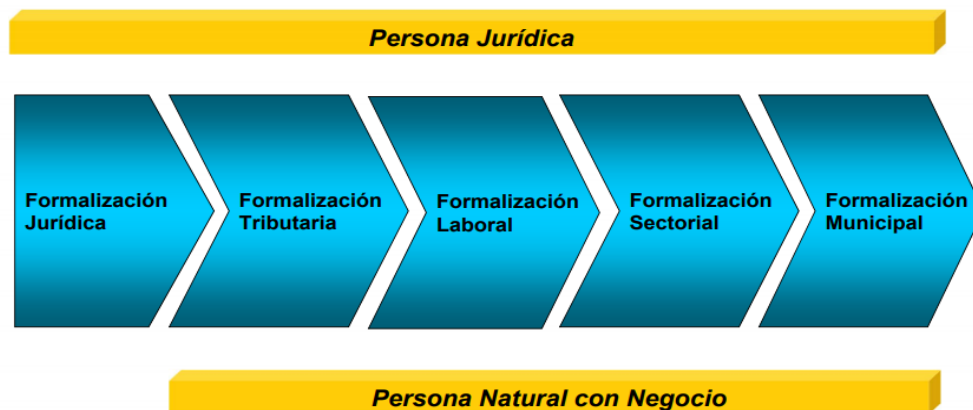
Facilita el proceso de formalización: Ahora puede constituir su empresa en 72 horas.

Fomenta la asociatividad: Si no produce en cantidades necesarias para atender a clientes más grandes con productos de calidad, puede asociarse y tener ventaja para el acceso a programas del Estado.

Promueve las exportaciones: Obtendrá acceder a información reformada sobre oportunidades de negocios y informar en los programas para la promoción de las exportaciones.

Acceso a las compras estatales: Obtendrá la oportunidad de permitir la información sobre los planes de ventaja de las entidades estatales. Además, recuerde que las Mype tiene una cuota del 40% de las compras estatales.

FIGURA N°01 PROCESO DE FORMALIZACION EMPRESARIAL



PERÚ

Ministerio
de la Producción

Despacho Viceministerial
de MYPE e Industria



2.2.1.1. Proceso de formalización societaria

Reátegui, A. (2008) en el texto *Mi pequeña empresa cree* sostiene que al iniciar un negocio, tienes dos caminos a seguir como persona natural con negocio o bajo la forma de persona jurídica. Aquí, valuaremos cada una de ellas para que puedas decidir cuál es la mostrada para tu sociedad.

Persona natural con negocio

Bajo esta modalidad, tú como persona natural puedes practicar actividades económicas directamente, y como tal, eres responsable de las obligaciones de tu profesión.

No requieres ejecutar una inscripción en Registros Públicos (SUNARP). Solo debes ir a la SUNAT y solicitar tu RUC

(Registro Único de Contribuyentes) como Persona Natural con Negocio.

Persona Jurídica

Bajo esta modalidad como Persona Jurídica que representa a una organización con responsabilidad limitada y que tiene como objetivo social elaborar actividades económicas. Bajo la legislación del Perú existen varias modalidades de las cuales te recomendamos cuatro para que elijas para poder iniciar tu negocio: Empresa Individual de Responsabilidad Limitada (E.I.R.L.), Sociedad Anónima (S.A.), Sociedad Anónima Cerrada (S.A.C.) y Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada (S.R.L.)

EIRL

Dependiendo del número de socios y otras características debes optar la modalidad empresarial que mejor se ajuste a tus necesidades. A continuación, vamos a describir a cada una de ellas.

CARACTERÍSTICAS

- Está constituida por voluntad unipersonal es decir; (un solo dueño), con patrimonio propio distinto al de su Titular, que se constituye para el proceso especial de actividades económicas de pequeña empresa.

- El capital de la empresa comprometerá estar íntegramente suscrito y pagado al momento de formar la misma.
- El patrimonio de la empresa está constituido primeramente por los bienes que aporta quien la compone. Puedes aportar dinero y/o activos no- monetarios. La empresa tiene patrimonio propio (conjunto de bienes a su nombre), que es diferente al patrimonio del titular o dueño.
- La carga de la empresa está tasada a su patrimonio. El titular del negocio no responde en persona por las obligaciones de la sociedad.
- El titular será mutuamente solidario con el gerente de los actos infractorios de la ley ejercidos por su gerente. Siempre que consignen en el libro de actas y no hayan sido excluidos. En los demás casos, la compromiso del titular y del gerente será particular.

Sociedad Anónima

Conformada por un número mínimo de 2 accionistas, no tiene un número máximo de accionistas.

- Es la manera ordinaria y la más tradicional.
- Su origen es voluntario (usualmente surge de la voluntad de los futuros socios).
- Como excepción, su origen puede ser legal, ya que hay casos en que la ley imputa el modelo de la Sociedad

Anónima, no logrando elegir por otro (por ejemplo, para la constitución de bancos y sociedades agentes de bolsa).

- El capital social se encuentra constituido por títulos valores negociables.
- Posee un mecanismo jurídico propio y dinámico encaminado a apartar la propiedad de la administración de la sociedad.
- Sus acciones se pueden registrar en el Registro Público del Mercado de Valores.

SAC

Será constituido por un mínimo de dos accionistas y un máximo de veinte.

- Se asigna el derecho de ventaja preferente por los socios, salvo que el estatuto disponga lo inverso a lo mencionado.
- Se obtiene por los creadores al momento de otorgarse la escritura pública que contiene el pacto social y el estatuto, en cuyo caso suscriben íntegramente las acciones.
- El Capital Social está incorporado por acciones nominativas y se concede con los aportes (en bienes y/o en efectivo) de los socios, quienes no reconocen personalmente por las deudas sociales.
- Es una persona jurídica de Responsabilidad Limitada.
- No puede registrar sus acciones en el Registro Público del Mercado de Valores.

- Predomina el componente personal, dentro de un proyecto de sociedad de capitales.
- Nace como sustitución de la Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada – S.R.L.

Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada

Requiere de un mínimo de dos socios y no puede exceder de veinte socios.

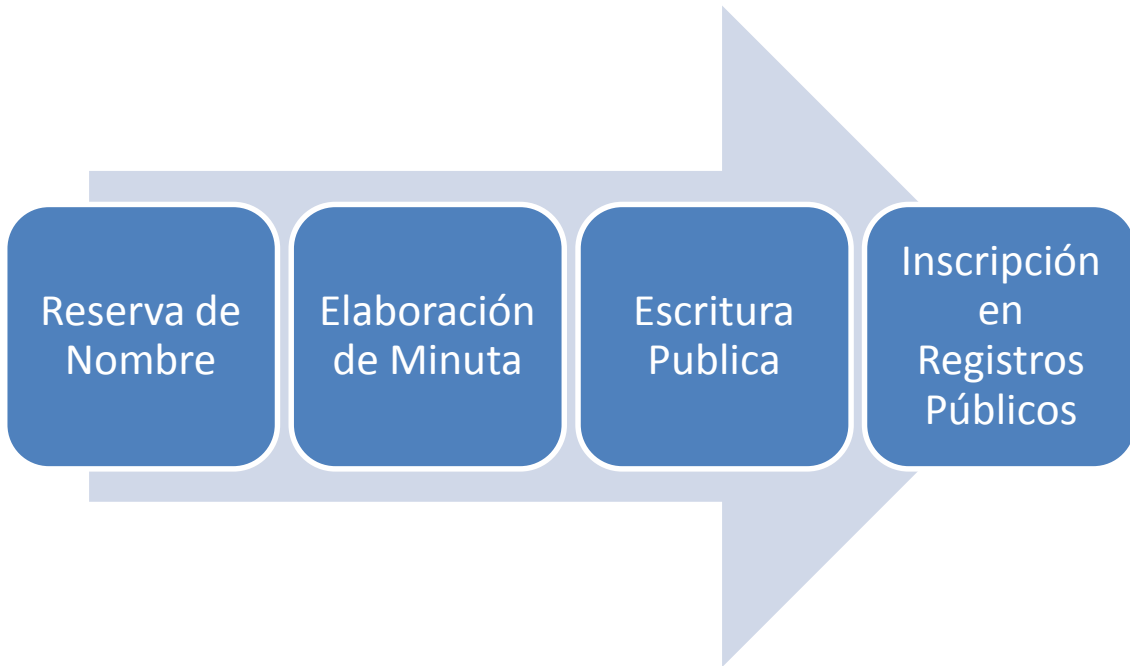
- Los socios tienen favor para la adquisición de las aportaciones.
- El Capital Social está formado por las aportaciones de los socios.
- Al formar la sociedad, el capital debe estar pagado mínimo en 25% de cada participación. Asimismo, debe estar guardado en una cuenta de una entidad bancaria o financiera del sistema financiero nacional a nombre de la sociedad.
- La responsabilidad de los socios se encuentra concretada por el aporte efectuado, es decir, no responden personalmente o con su patrimonio por las deudas u obligaciones de la empresa
- La voluntad de los socios que constituyan la mayoría del capital social manejará la vida de la sociedad. El estatuto va establecer la forma y manera como se formula la voluntad

de los socios, pudiendo establecer cualquier medio que responda su naturalidad.

- Es una opción típica para empresas familiares.

Elegido el tipo de persona jurídica que se va constituir, el procedimiento para su formalización es el siguiente:

Figura N°02
Procedimiento de formalización societaria



2.2.1.2. Proceso de formalización Tributaria

Reategui, A. (2008) sostiene que es importante saber que el sistema tributario nacional viene a ser el vínculo de tributos de un país. Uno de los compendios más importantes de este régimen viene a ser el Impuesto a la Renta. De tal manera se puede indicar que en la primera parte de la Ley del Impuesto a la Renta-LIR se halla el ámbito de aplicación, subrayando la relación de las rentas que se hallan afectas al tributo. Desde ya las reglas que tienen que ver con este elemento son de afán para todas las empresas en general.

Por otro lado en la segunda parte de la LIR tiene aspecto las normas relativas a la determinación de la cuantía de la necesidad tributaria. En la práctica estas reglas son

empleadas por las grandes empresas formales y las medianas empresas formales. Además en el mismo texto de la LIR consta un conjunto de normas específicos que está dirigido a los fabricantes informales y mayoristas informales, estableciéndose fórmulas más sencillas para calcular el Impuesto a la Renta. Este marco normativo particular es destacado como “Régimen Especial de Renta”-RER. Por otra parte existe toda un régimen especial para las pequeñas empresas que son minoristas informales, en donde se ofrece un sistema sui generis para el cálculo del tributo, conocido como “Régimen Único Simplificado”, originalmente regulado por el Decreto Legislativo No 777 y vigente desde la década del noventa del siglo pasado. El reembolso mensual de este tributo tan especial que reemplaza al Impuesto a la Renta e Impuesto General a las Ventas. El objetivo del RER y RUS es determinar a las empresas, mediante su inscripción en el Registro Único del Contribuyente-RUC, emisión de comprobantes de pago, pagos mensuales definitivos de cierta cuota tributaria, etc.

Desde esta perspectiva no contienen los auto-exclusiones, es decir que no tiene capacidad la posibilidad que una fijada empresa se aparte del deber de contribuir (deber de pagar tributos). En este sentido las direcciones que son propias de la evasión, elusión e informalidad tributaria forman un aprieto con la apertura de solidaridad. Por tanto corresponde al

Estado enfrentar estos comportamientos que perturban a los ingresos del Gobierno Nacional.

Dentro de esta decisión de ideas el RER y RUS constituyen oposiciones que ha ofrecido el Estado peruano para compensar el fenómeno específico de la informalidad tributaria.

En segundo lugar, a partir del punto de vista del principio constitucional de generalidad, queda claro que las reglas normales ya establecidas para la determinación del tributo deberían ser aplicables a toda clase de ingresos empresariales. Sin embargo, por desigualdad, admite la coexistencia de normas personales que incluso llevan a la determinación de una menor calidad del tributo, siempre que existan razones objetivas que lo evidencien. En cierto grado el RER y RUS oprimen la formalización de las empresas entonces nos hallamos ante una razón objetiva que justifica la sociedad de reglas especiales para la determinación de la obligación tributaria.

En tercer lugar, traspasando a la teoría del Derecho Tributario, es de proponer que la efectividad del RER y RUS nos lleva a ciertos repases que son propias del análisis económico del Derecho Tributario. En conclusión el profesor Cristiano Carvalho marca que el derecho, aparte de ser un conjunto de normas de conducta, también viene a ser un sistema de estímulos en la medida que estimula a los

privados para que adopten ciertos procedimientos que son anhelados por el Estado. Al respecto ya hemos mencionado que el RER y RUS persiguen la formalización de las empresas, de tal modo que sus reglas estimulan a los privados para que procedan con su inscripción en el RUC, de tal manera que habrán de empezar a emitir comprobantes de pago y se iniciarán en el pago mensual del tributo, etc.

Por otra parte, en la medida que estos regímenes especiales cuentan con más de dos década de vida, resulta adecuado evaluar sus resultados. La verdad es que no se ha considerado el objetivo troncal: la formalización de las empresas. En efecto en nuestro país más del 60% de las actividades económicas continúan desarrollándose en contextos de incumplimiento (nos encontramos entre las diez economías más inconstantes del mundo).

Procedimiento de Formalización Tributaria:

Reategui, A. (2017) sostiene que luego de optar la modalidad empresarial para tu negocio y las tareas para su naturaleza es necesario que conozcas la pasos que debes seguir para que puedas registrarte en la SUNAT.

Si vas instruir un negocio es necesario que te asientes en el Registro Único de Contribuyentes cuyas obligaciones varían si vas a registrarte como Persona Natural con Negocio o como Persona Jurídica.

En el caso de Persona Natural tienes dos elecciones: Para ello puedes realizar tu inscripción por internet para ello debes de ingresar al portal de la SUNAT www.sunat.gob.pe y elegir la opción “Inscripción al RUC – Persona Natural”. En seguida tienes que acudir a cualquier centro de contribuyentes para poder activar tu RUC. No te olvides que deberás llevar contigo tu DNI y un recibo de servicios (tanto originales como fotocopias). Asimismo puedes ir directamente a una oficina de atención del contribuyente de SUNAT y realizar el procedimiento en forma personal con los documentos antes mencionados.

Para que puedas solicitar la inscripción en el Registro Único del Contribuyente (RUC) de tu empresa como Persona Jurídica, será obligatorio que el representante legal ejecute los tramites y presente la siguiente información:

Documento de Identidad del representante legal.

Comprobante de servicios no mayor a dos meses de experiencia.

Partida Registral Certificada (originales como fotocopia). Al instante del registro debes de ofrecer información como: (a) tus datos de identificación, (b) tus actividades económicas, (c) tu domicilio fiscal y (d) los impuestos a los que estarás afecto dependiendo del Régimen Tributario al cual te ampires escogiendo entre el Nuevo RUS, Régimen Especial o Régimen General. Esta búsqueda será concedida

en tu “Ficha RUC” y se entregará una Constancia de Información Registrada (CIR).

También deberás pedir tu Clave SOL, la que te reconocerá acceder a SUNAT OPERACIONES EN LÍNEA y ejecutar otras operaciones tributarias de manera virtual. Si deseas empezar operaciones económicas junto con tu RUC activado, deberás realizar algunos pasos agregados: • Si estas en el Régimen Especial o Régimen General deberás adquirir tus libros u hojas contables, legalizarlos en una notaría y entregarles a tu contador para que registre tus operaciones contables de manera indestructible. (El Nuevo RUS no requiere el registro de libros contables). • Si quieres realizar tus primeros negocios será preciso que te aproximes a una imprenta autorizada por la SUNAT para pedir la emisión de tus primeras boletas y/o facturas

Regímenes Tributarios

Estas son las categorías bajo el cual una Persona Natural o Persona Jurídica que desea o va a iniciar un negocio debe estar reconocida en la SUNAT.

El régimen tributario constituye la manera en que se pagan los impuestos y los niveles de pagos de los mismos. Por ello puedes optar por uno u otro régimen dependiendo del tipo y el tamaño de empresa.

A partir de enero del año 2017 mencionan cuatro regímenes tributarios Nuevo Régimen Único Simplificado (NRUS),

Régimen Especial de Impuesto a la Renta (RER), Régimen MYPE Tributario (RMT) y Régimen General (RG).

Ver anexos regimen tributario

2.2.1.3. Proceso de formalización Laboral

Reátegui, A. (2017) expresa que la dependencia laboral con tus colaboradores es de importante para el crecimiento de tu negocio, es que por ello desde el primer día de trabajo deben estar ya formalizados. Coexisten varios regímenes para que puedes formalizar a tus personales, sin embargo, dos de ellos son los más usados para nuevas empresas: El régimen laboral general de la actividad privada y régimen laboral especial bajo la Ley MYPE.

Régimen laboral general

Por este régimen podrás ofrecer una serie de beneficios laborales a los trabajadores así como: Gratificaciones, CTS, seguro social (Essalud), vacaciones anuales (30 días), como otros más. Para registrar a tus trabajadores llamados también colaboradores, deberás seguir los pasos siguientes: firmar un contrato de trabajo con tu colaborador. Este debe tener tres copias (una para tu empresa, la segunda para tu colaborador y la tercera para el ministerio del trabajo (MINTRA) que se enviara electrónicamente a la sección “sistema de contratos y convenios” de su portal electrónico www.mintra.gob.pe. También deberás registrar la

información laboral de tu colaborador en T-Registro en la SUNAT, con tu clave SOL • Recuerda, que todos los meses se deberá presentar la Planilla de Pagos a través del aplicativo PDT Plame con la información necesaria como salarios, contribuciones a Essalud, retenciones de impuestos de cuarta y quinta categoría, entre otros conceptos según sea necesario.

Régimen laboral especial

La Ley MYPE, teniendo en cuenta sus últimas modificaciones en el mes de Julio de 2013 con la Ley 30056, permite que se pueda formalizar a los trabajadores bajo el Régimen Laboral Especial. Este régimen contiene la ventaja de brindarles a tus colaboradores un plan laboral con un kit limitado de beneficios laborales como por ejemplo: la reducción de 30 a 15 días de vacaciones al año, tener la opción de tener el Sistema Integral de Salud (SIS) en vez de ESSALUD cuyo costo es mayor, así como también la eliminación de la CTS y las gratificaciones, estos puntos son las características más resaltantes. Para acceder a este régimen se debe realizar los siguientes pasos:

Registrar a por lo menos a un trabajador en el REMYPE (Registro de la Micro y Pequeña Empresa). Para ello debes acceder al portal web del Ministerio de Trabajo (MINTRA) y acceder a la ventana de enlace del REMYPE.

El día 02 del mes de Julio del año 2013, el Congreso de la República del Perú, promulgó la Ley N° 30056 “Ley que modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial”. El cual tiene entre sus objetivos establecer el escenario de un marco legal para la promoción de la competitividad, formalización y el desarrollo de las MIPYMEs (micro, pequeñas y medianas empresas). El cual también incluye modificaciones a varias leyes entre las que está la actual: “Ley MYPE” D.S. 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”.

Las Empresas Individuales de Responsabilidad Limitada (E.I.R.L), ellos pueden acogerse al Nuevo RUS “Decreto Legislativo 937, Ley del Nuevo Régimen Único Simplificado” siempre y cuando cumplan los requisitos ya establecidos por dicha normativa. • Se realizara la transferencia de la administración del Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (REMYPE) pasando de manos del Ministerio de Trabajo (MINTRA) hacia la SUNAT. • Así las microempresas que se inscriban en el REMYPE, ellos gozaran de amnistía en sanciones tributarias y laborales durante los tres primeros años, contados desde su registro y siempre que cumplan con subsanar la falta. Aquellas empresas que se acogieron al régimen de la microempresa ya establecido en el D. Leg.

N° 1086, Ley de promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de la micro y pequeña empresa y del acceso al empleo decente, ellos gozan de un tratamiento especial en materia de inspección del trabajo por el plazo de 03 (tres) años desde que se acogieron al régimen especial, específicamente en relación con las sanciones y fiscalización laboral. Así, ante las evidencias de infracciones laborales leves, deberán contar con un plazo de subsanación dentro del procedimiento formal inspectivo. • El régimen laboral especial establecido mediante el D. Leg. N° 1086 es ahora de naturaleza perpetuo.

El régimen laboral especial de la microempresa creado mediante la Ley N° 28015, Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa, se aplazará por 03 años. Sin perjuicio de ello, las microempresas, trabajadores y conductores pueden acordar por escrito, durante el tiempo de dicho aplazamiento, que se acogerán al régimen laboral regulado en el D. Leg. N° 1086. Dicho acuerdo se deberá presentar ante la Autoridad Administrativa dentro de los 30 días de suscrito. • El TUO de la Ley de Promoción de la MYPE que fuera aprobado por Decreto Supremo 007-2008-TR, a partir de esta norma se nombrará "Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial". • Las microempresas que durante 02 años calendarios

consecutivos llegue a superar el nivel de ventas establecido (150 UIT por año), podrá ampliar por 01 año calendario adicional el mismo régimen laboral. • Las pequeñas empresas que durante 02 años calendarios consecutivos superen el nivel de venta establecido (1,700 UIT), podrá ampliar por 03 años calendarios adicionales el mismo régimen laboral.

Categorías de trabajador

- **Trabajador**, Se considera dentro de esta categoría a las personas naturales que brinda sus servicios a un empleador *bajo relación de subordinación*, sometido a cualquier régimen laboral, cual sea la modalidad del contrato de laboral. En el caso de la administración pública, cubre a todo trabajador, servidor o funcionario público, bajo cualquier régimen laboral. Se incluye también en la presente definición al socio trabajador de una cooperativa de trabajadores. Si bien en este caso no existe relación de subordinación y no tienen la categoría de Trabajadores, excepcionalmente y sólo para este grupo por efectos del aplicativo se incluirán en este rubro a los Pescadores o Procesadores Artesanales Independientes, a quienes por disposición de la ley son considerados asegurados usuales del EsSalud. Así en el mismo sentido, se considerara como Trabajador y se registrara como tal sólo *para efectos del aplicativo* a aquellas personas naturales que obtiene ingresos a los que se refiere el Art. 34° inciso e) de la LIR, a los practicantes SENATI y a las personas naturales con Contrato Administrativo de Servicios. Datos del

trabajador: Tipo de trabajador, Régimen laboral, Nivel Educativo, Ocupación, Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) Salud, SCTR Pensión, Régimen Pensionario, Tipo de contrato, Tipo de Jornada de Trabajo, Periodicidad de remuneración Prestaciones de salud, Situación del trabajador y Períodos laborales y otros empleadores.

- **Pensionista**, Se considera en esta categoría a las personas naturales que percibe pensión de jubilación, cesantía, incapacidad o sobrevivencia (viudez, orfandad y ascendientes), sea cualquiera el régimen legal al cual pertenezca. Datos del pensionista: Tipo de pensionista, Régimen pensionario, Fecha de ingreso, Situación del Pensionista y Tipo de pago. Esta categoría es solo para aquella entidad que paga la pensión. Así, si fuera el caso donde el empleador es una entidad privada que llega a contratar a un pensionista lo deberá registrar en la categoría trabajador.
- **Prestador de Servicios – 4ta. Categoría** Están dentro de esta categoría aquellas personas naturales que obtiene ingresos por el ejercicio individual por profesión, arte, ciencia u oficio. Así como aquellos que están incluidos quienes se desenvuelven en las funciones de síndico, gestor de negocios, director de empresas, mandatario, albacea y quienes realizan actividades similares. *(Art.33° de la Ley del Impuesto a la Renta)*. A través del *Artículo 2° de la Ley N° 27607* donde se dispone que se considera como perceptores de cuarta categoría a los porteadores, designándose como tales a quienes con su propio cuerpo transportan vituallas,

equipo y enseres de uso personal y otros bienes necesarios para expediciones en rutas turísticos, deportivos o de otra índole, por lugares donde no ingresan vehículos motorizados, caminos de herradura. Los datos necesarios de los prestadores de servicios son: número de RUC, condición de domicilio y si proviene de otra nacionalidad con el que nuestro país ha suscrito convenio para evitar la doble imposición (A la fecha Chile y Canadá) y si cumple con los requisitos previstos complementarios en el respectivo convenio.

- **Prestador de Servicios – Modalidad Formativa** Dentro de esta modalidad se considera a las personas naturales beneficiarias de alguna de las siguientes modalidades formativas en el puesto de trabajo, las que se encuentran sujetas a la regulación de la siguiente Ley N° 28518.
 - Aprendizaje.
 - Práctica profesional.
 - Capacitación laboral juvenil.
 - Pasantía.
 - Actualización para la reinserción laboral.

Quienes cumplan con informar a los beneficiarios de las modalidades formativas a través del PDT 601 se asumirá que ha cumplido con la convenio establecida en el *artículo 48° de la Ley N° 28518* en lo referido a la suscripción de los beneficiarios mediante un libro especial cuya autorización previa por el MTPE. Datos del PS Modalidad Formativa: tipo de PS, Seguro Médico. Nivel Educativo,

Centro de Formación Profesional, Discapacidad, Tipo de Convenio, período de formación, entre otros.

- **Personal de Terceros.** Dentro de esta categoría se informará a los Trabajadores o Prestadores de Servicios que sean destacados o desplazados para trabajar en los centros de trabajo, establecimientos, unidades productivas u organización laboral del Declarante; siempre que las actividades estén relacionadas a riesgo para efectos del SCTR y el Empleador de estas personas *no haya cumplido* con darles cobertura por el SCTR, habiendo el declarante asumido el pago del SCTR.

- **Derechohabiente (Exclusivo para Trabajadores y Pensionistas).** En esta nomina se considerarán a los familiares de los trabajadores y pensionistas que tendrán derecho a recibir prestaciones de salud por parte del EsSalud.

- Cónyuge (esposo o esposa) o concubino(a).
- Hijos menores de edad.
- Hijo mayor de edad incapacitado total y permanentemente para el trabajo.
- Madre gestante de hijo extramatrimonial, cuyo derecho caduco al nacimiento del niño.
- Datos del derechohabiente: datos personales, vínculo familiar, domicilio.

Elaboración de contratos

Reategui, A. (2007) contesta a la interrogante **¿Qué es un Contrato de Trabajo?**, El contrato de trabajo es un acuerdo

privado que realizo entre el empleador y el trabajador o contratista en el que se detallan las condiciones en las que se compromete a realizar un determinado trabajo y bajo mi dirección a cambio de una retribución económica, en mutuo acuerdo.

Clases de contratos laborales:

Contratos indeterminado.- Este tipo de contratos se caracteriza por contener un plazo indeterminado, es decir, que no se fija un plazo de culminación del vínculo laboral, por su naturaleza se pueden contratar por esta clase a trabajadores que realicen un trabajo permanente dentro de la empresa.

Contratos sujetos a modalidad.- Este tipo de contratos tienen un plazo caduco, es decir, tiene un inicio y un término, necesariamente son por escrito. Los contratos sujetos a modalidad pueden ser:

Contratos de naturaleza temporal:

El contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad económica (*3 años*)

El contrato por necesidades del mercado (*5 años*);

El contrato por reconversión empresarial (*2 años*).

Contratos de naturaleza accidental:

- El contrato ocasional (*6 meses al año*) ;
- El contrato de suplencia (*t/s*);
- El contrato de emergencia (*t/e*).

Contratos de obra o servicio:

- El contrato específico;
- El contrato intermitente;
- El contrato de temporada.

Contratos con jornada a tiempo parcial.- Estos contratos tienen la característica que una jornada diaria es menor de 4 horas y ellos no trabajan horas extras. El contrato es escrito y se presenta al MTPE dentro de los 15 días calendarios de celebrado dentro de este plazo el trámite es gratuito. En este tipo de contrato, No requiere la utilización de contratos sujetos a modalidad. No tienen derecho a CTS, vacaciones e indemnización por despido. La remuneración se paga en forma proporcional a las horas trabajadas.

Contratos de personal extranjero.- Decreto Legislativo 689 – Está tipificado La contratación en caso de trabajadores extranjeros según el régimen laboral de la actividad privada y a los límites que establece la norma actual y sus servicios están comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada. El contrato de trabajo y sus modificaciones deben ser autorizados por la Autoridad Administrativa de Trabajo.

2.2.2. Cultura Empresarial

Hernandez, M. (2004) sustenta que es el conjunto de formas de actuar, de sentir y de pensar que se intercambia entre los integrantes de la organización y son los que identifican a la empresa ante los consumidores, proveedores y todos los

agentes externos a ella. Sus normas, sus valores, sus hábitos. Es, en definitiva, lo que hace a la empresa.

Toda empresa tiene su propia cultura su propio clima laboral que la diferencia de otras empresas, es el rasgo diferenciador con respecto a la competencia. Aunque las empresas sean del mismo giro comercial, tienen distintas formas de pensar y actuar así como de sentir, aun si tienen las mismas estrategias, los mismos objetivos ya que no tienen la misma cultura de empresa.

Hernandez, M. (2004) manifiesta que el trabajador, cuando se integra a una empresa no sólo **debe conocer la cultura empresarial**, de la cual se va informando ya sea explícitamente y por medio de la observación, sino también que se tiene que adaptar y adherir a la filosofía local. Es tan importante de la empresa, ya que todo va evolucionando la empresa crece, el personal rota o cambia, los objetivos incluso pueden cambiar o crecer, pero la **cultura de la empresa permanece** por encima de todo. Es algo inamovible.

Podemos, por tanto, afirmar que la cultura empresarial es una expresión muy utilizada y valorada en la actualidad, pero **¿a qué exactamente nos estamos refiriendo cuando hablamos de este concepto?** Para poder mejorar la cultura empresarial en nuestra organización, el primer paso es

conocer en qué funciones tiene dentro de la organización y qué elementos la conforman.

Concepto de cultura empresarial

Val del Nuñez, M. (2008) propone que la cultura empresarial se puede definir como: **“el conjunto de normas, de valores y de formas de pensar, que caracterizan el comportamiento, posicionamiento del personal en todos los niveles de la empresa, el estilo de dirección, la forma de asignar los recursos, la forma de organizar la esa corporación, así como la imagen de la empresa”**, según explican Leyva Granados y Yuliana Azucena en su trabajo Desarrollo de una cultura empresarial contra el paradigma de las agencias publicitarias.

En este sentido, la cultura empresarial **es el ADN de la compañía**, es decir, la personalidad de la organización, que refleja todas las características que la distinguen del resto de las otras entidades. Como apunta Stephen Robbins en Essentials of Organizational Behavior, la cultura empresarial “designa un **sistema de significado común entre los miembros, que distingue a una organización de otra**”; o como lo propone, Elena Granell en Éxito gerencial y cultura: retos y oportunidades en Venezuela, se trata de “aquello que comparten todos o casi todos los integrantes de un grupo social, **esa interacción compleja de los grupos**

sociales de una empresa que está determinada por los valores, creencias, actitudes y conductas“.

También, Idalberto Chiavenatto, autor de *Introducción a la teoría general de la administración*, la cultura empresarial es **“un proceso planificado de modificaciones culturales y estructurales, que visualiza la institucionalización de una serie de tecnologías sociales, de tal manera que la organización quede habilitada para diagnosticar, planificar e implementar esas modificaciones con asistencia de un consultor”.**

Elementos de la cultura empresarial

Chiavenato, I (2006) sostiene que para poder diseñar un modelo de cultura empresarial, los directivos deben tener en cuenta diversos elementos.

En este sentido, Edgar Shein, en su obra *Organizational Culture and Leadership*, estructura -de un modo teórico- este pilar de las compañías en **tres niveles**:

- **Los supuestos inconscientes:** se refieren a las creencias y consideraciones que de la empresa tienen las personas, es decir, el cómo ven los demás la compañía.
- **Los valores:** incluyen los principios, normas y modelos éticos que rigen, el comportamiento de los miembros de la organización.
- **Los artefactos:** relacionados a los resultados que obtiene la organización a través de la acción.

Chiavenato, I. (2006) manifiesta que no obstante, la composición de la cultura de empresa más aceptada y seguida en la actualidad es la formulada por **Stephen Robbins, quien sostiene que este elemento organizacional está conformado por siete factores** que, combinados, dan lugar a ese ADN o personalidad de la compañía:

- **La autonomía individual:** Viene a ser el nivel de delegación, independencia y participación individual, que exista en la organización.
- **La estructura:** Son las reglas y normas que rigen el funcionamiento de la organización, y el grado de supervisión o control que se ejerza sobre su cumplimiento.
- **El apoyo:** La mayor o menor relación interpersonal entre los superiores y los empleados, que tiene el espíritu de cooperación.
- **La identidad:** Es el sentido de pertenencia, es decir, la forma en que los miembros de la empresa se identifican con la empresa en forma de un conjunto global, y no por áreas o de forma individual.
- **El reconocimiento:** el sistema de reparto de los premios motivacionales dentro de la plantilla en función del desempeño grupal o individual.
- **La tolerancia al conflicto:** El grado de tolerancia para afrontar las posibles controversias que siempre surgen dentro de la entidad.

- **La tolerancia al riesgo:** según el espíritu innovador y creativo que se implante dentro de la organización, que siempre genera incertidumbre a la innovación..

Tipos de cultura empresarial

Continuando con el mismo autor, la cultura empresarial se puede clasificar, **en virtud del calado**, en:

- **Fuerte:** Dentro de estas compañías, los valores y normas establecidas son aceptados y seguidos con fidelidad y firmeza y son tenidos en cuenta durante la toma de decisiones en cualquier nivel dentro de la organizacional.
- **Débil:** en este otro casos, por el contrario, los miembros de la entidad no tienen pilares seguros, estos valores, sino que los conciben letra muerta, obligados por el sistema, sin que existan alineación entre capital humano y organización.

Junto a esta división, Jeffrey Sonnenfeld también sostiene variados tipos de cultura empresarial en función de los **criterios que se ofrezcan a la plantilla para seguirla:**

- **Cultura de fortalezas:** está relacionada con la búsqueda de estabilidad o seguridad en el puesto laboral, como ocurre en las pymes.
- **Cultura de club:** en este caso, está relacionado más a la antigüedad que es un factor muy importante y se asienta sobre criterios de compromiso y lealtad, como en el Ejército.

- **Cultura de academia:** aquí la capacidad técnica y los conocimientos son más valorados, mediante promociones y se impulsa un ambiente tranquilo y estable, como una universidad.
- **Cultura de equipo de béisbol:** se brinda importancia a la capacidad de innovación y al talento con incentivos por productividad del individuo o por áreas de producción.

Por su parte, Terrence Deal y Allan Kenedy, en *Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life*, ellos dividen la cultura empresarial **según el origen de la tensión y la respuesta dada por los equipos**, diferenciando entre:

- **La cultura del proceso:** se aplica en empresas que no toman conflictos y en las que hay escaso feedback entre sus miembros, como puede ser una entidad financiera o un cabildo.
- **La cultura del trabajo duro:** se promueve la gestión, ya que hay una alta obligación de trabajo, y el desarrollo colaborativo con una retroalimentación constante e inmediata, como puede suceder en un restaurante.
- **La cultura del macho/tipo duro:** el peligro en estas sociedades es alto, indagando la inmediatez de las acciones, pero también colocan de los conocimientos para enfrentar, con la contingencia de que aparezcan desuniones, como es el caso de empresas de inversión bursátil.

- **La cultura de la excelencia:** se produce igualmente un alto riesgo, ya que no se pueden conocer de forma vecina de los resultados de las acciones, por lo que se basa en una toma de decisiones metodológica y proyectada, como en una empresa farmacéutica.

Por último, Gareth Jones, en *Teoría organizacional y cambio*, realiza la siguiente **clasificación**:

- **Cultura profesional:** Se da en empresas que arriesgan por personal experto y especializado, idóneo de hacer frente a tareas no rutinarias con periodicidad.
- **Cultura burocrática:** Se registra una gran complicación de las funciones y se logra mano de obra especializada conforme se hacen más laboriosas las tareas.
- **Cultura de producción:** utiliza una técnica para igualar los puestos laborales y, por tanto, emplean personal menos capacitado.

2.2.2.1. Emprendimiento

Reategui, A. (2008) sustenta que se conoce como **emprendimiento** a la **actitud y aptitud que toma un individuo para iniciar un nuevo proyecto a través de ideas y oportunidades**. El emprendimiento es una palabra muy utilizado en el contorno empresarial, en virtud de su

relación con la creación de empresas, nuevos productos o creación de los mismos.

La palabra emprendimiento es de origen francés *entrepreneur* que significa 'pionero'. No obstante, en el siglo XX el economista Joseph Schumpeter sitúa al emprendedor como centro del sistema monetario, mencionado que “la ganancia viene del cambio, y este es procedente por el empresario innovador”.

El emprendimiento tiene su principio en el inicio de la humanidad, ya que el ser humano se describe por ocupar peligros con el objetivo de formar proporciones de crecimiento económico que le pueda brindar una mejor calidad de vida tanto a él propio, como a su familia.

El emprendimiento es fundamental en las sociedades, luego admite a las empresas buscar descubrimientos, y transformar preparaciones en nuevos productos. Inclusive existen cursos de nivel superior que tienen como objetivos formar individuos calificados para modificar y modificar las organizaciones, modificando así el escenario económico,

Por otro lado, **emprendedor** es un calificativo que hace narración a la persona que comienza acciones complejas.

Es de destacar, que en tiempos de crisis económica en un país surgen los emprendedores, esto es, por la crisis que la misma libera en el ámbito económico, social y medio ambiental, particularmente los altos niveles de oficio, que

permite a los individuos transfigurar en ambiciosos por necesidad, para generar un entrada propia para ellos, y a su familia.

En referencia al punto anterior, varias teóricas indican que las mejores creaciones se han iniciado en tiempo de crisis.

Emprendimiento empresarial

El emprendimiento empresarial es la decisión o competitividad de un individuo para desenvolver un proyecto de negocio, u otra idea que cree ingresos que le permite cubrir primariamente sus gastos básicos, y el de su familia.

El emprendimiento empresarial, tal como fue dicho precedentemente ha surgido por las crisis económicas del país, lo cual lleva al individuo desenvolver ideas innovadoras en el mercado que le permita crecer en momentos penosos.

No obstante, el emprendimiento empresarial tiene sus mejorías, en primer lugar, el de generar ingresos, empleos. Luego, permite al individuo ser su propio jefe, y por lo tanto, manejar su propio tiempo y tomar sus adecuadas decisiones.

2.2.2.2. Superación

Hernandez, M. (2004) Dentro de los preceptos de ***superación personal para empresarios***, uno de los

primordiales objetivos es emprender a difundir hacia los demás aquellos que hemos entendido y logrado.

Es claro que ninguna persona logra el triunfo de su vida en un área de su vida simplemente, el triunfo real demanda que todas las áreas del ser humano se encuentren totalmente conformes, esto también incluye el área bancaria. No se trata de apoderarse millones y millones, sino de obtener la soberanía y el cotejo económico que nos permita vivir con paz.

Cuando una persona ha logrado esta soberanía, que básicamente se resume a la firmeza y el equilibrio en todos los ámbitos de su vida, como principio automático, empieza a divulgar a los demás aquello que ha asimilado. En el ámbito institucional esto resulta aún mucho más válido, la **superación personal para empresarios** simpatiza por el fortalecimiento de la empresa a partir del recurso humano.

Superación personal para administradores. Como inducir el progreso particular en la empresa.

La **superación personal para empresarios** rebusca fundar un contacto comprometido y de cordialidad con sus empleados, a través del desarrollo personal de los mismos, y por lo tanto, de la misma empresa, fundamentalmente en aquellas empresas pequeñas en la que cada trabajador desenvuelve un papel de vital calidad para el funcionamiento de la misma.

Por lo tanto, se puede contar con personal además de competente, motivado para el progreso diario de sus labores, es esencial para todo buen empresario.

Maneras de inducir el progreso personal de los empleados:

- Apoya los programas de preparación de los empleados.

Ordinariamente se hace una ilustración a todos los empleados nuevos en su trabajo, sin embargo, desplegar diferentes ejercicios sobre la marcha auxiliará a que tus empleados se mantengan renovados sobre el uso de nuevas tecnologías y equipos que les ayuden a mejorar la calidad de su trabajo y a reducir su tiempo de producción.

Este tipo de amaestramientos pueden hacerse de manera formal, pero también pueden crear a través de reuniones regulares informales en las cuales se puedan combatir y corregir diferentes inconvenientes, así como proponer nuevas opiniones y representaciones.

- Recompensa las capacitaciones:

Apoya la expectación de tus empleados de sobresalir a sí mismos, de esta manera podrás contar con personal cada vez más competente dentro de tu empresa, esto favorecerá a tu empresa y con el tiempo tus instrucciones serán mucho más eficientes.

- Reconoce y premia el crecimiento del personal.

Afirmaciones tales como “el empleado del mes”, proporcionar ampliaciones salariales y promociones dentro

de la compañía, son elementos de gran estimulación para los empleados; procura ejecutar perennemente y verás una contradicción positiva de tu equipo de trabajo.

- Promueve a tus empleados

Cuando tengas una vacante en tu compañía, considera siempre ejecutar el ascenso de un empleado actual, ofrézcales nuevas oportunidades y que les brindarás la posibilidad de que avancen en su trabajo y en su carrera profesional.

- Propende por el desarrollo:

Posteriormente, realiza estimaciones y a través de las mismas, instituye claves con tus empleados. consulta sobre las responsabilidades y beneficios que tienen para su futuro y ayúdalos a conseguir.

2.3. Definiciones Conceptuales

- **Autoempleo,**

Fórmula de empleo para unir al mercado laboral mediante la cual un individuo se compone como autónomo, empresario o cooperativa, y presta sus servicios a otra empresa mediante la subcontratación. En el caso del franquiciado, no hay esa subcontratación, pero sí una subordinación de la central.

- **Cliente**

En el negocio y el marketing, un cliente es quien consiente a un producto o servicio por medio de una transacción financiera (dinero)

u otro medio de pago. Quien compra, es el comprador, y quien consume el consumidor. Normalmente, cliente, comprador y consumidor son la misma persona.

- **Gastos Laborales**

Los gastos laborales, o gastos de personal, se acomodan de todas las remuneraciones a los empleados, así como los gastos generales. Incluyen los salarios, compensaciones, Seguridad Social a cargo de la empresa, aportaciones a sistemas adicionales de pensiones, entre otros gastos.

- **Grupos de interés (Stakeholders).**

Son los reunidos que practican una influencia (o contenidamente pueden ejercerla) sobre la capacidad de la empresa para lograr sus objetivos, sobre los medios de comunicación, sobre los recursos de la empresa, etc.

- **Microentorno (o el entorno competitivo o cercano) de las empresas**

Se puede precisar como el sector en el cual las empresas actúan, es decir, el conjunto de empresas que brindan los mismos servicios o servicios. Esto permite reunir en aquellos compendios del entorno que tienen el mayor impacto directo sobre la empresa y la habilidad que ésta puede emplear. El micro entorno, en el cual las empresas desarrollan sus actividades, determina su actividad interno y, por lo tanto, incide verdaderamente en sus resultados.

- **Oportunidades**

Es todo aquello que puede suponer una ventaja profesional para la empresa, o bien simbolizar una posibilidad para mejorar la renta de la misma o aumentar la cifra de sus negocios.

- **Posicionamiento.**

Se llama Posicionamiento a la referencia del 'lugar' que en la percepción mental de un cliente o consumidor tiene una marca, lo que constituye la principal diferencia que existe entre esta y su competencia.

2.4. Sistema de Hipótesis

2.4.1. Hipótesis General

El proceso de formalización se relaciona de manera directa con la cultura empresarial de la ciudad de Huánuco 2018

2.4.2. Hipótesis Específicos

- El proceso de formalización societaria se relaciona de manera directa con la cultura empresarial de la ciudad de Huánuco 2018
- El proceso de formalización tributaria se relaciona de manera directa con la cultura empresarial de la ciudad de Huánuco 2018
- El proceso de formalización laboral se relaciona de manera directa con la cultura empresarial de la ciudad de Huánuco 2018

2.5. Sistema de Variables

2.5.1. Variable Independiente

Proceso De Formalización

Dimensiones:

- Proceso de formalización societaria
- Proceso de formalización Tributaria
- Proceso de formalización Laboral

2.5.2. Variable Dependiente

Cultura Empresarial

Dimensiones:

- Emprendimiento
- Superación

2.6. Operacionalización de Variables

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem's
Proceso de Formalización	Proceso de Formalización Societaria	Requisitos	¿Considera usted que los requisitos de formalización societaria son complejos? ¿Es una razón que alienta o desalienta la formalización de su empresa?
		Costo	¿Considera que el costo es elevado en la formalización societaria? ¿Qué aspectos de la formalización le parece costos?
	Proceso de Formalización Tributaria	Procedimiento	¿Considera que los procedimientos para formalizar tributariamente son complejos? ¿Es una razón el procedimiento que alienta o desalienta su formalización?
		Obligaciones	¿Considera que son muchas las obligaciones tributarias que se debe cumplir? ¿Considera costosa la formalización tributaria? ¿Considera importante el pago de impuestos?
	Proceso de Formalización Laboral	Obligaciones	¿Considera compleja los procedimientos de formalización laboral? ¿Considera importante formalizar la relación laboral con sus trabajadores?
		Costo	¿Considera costoso la formalización laboral? ¿Goza usted de los beneficios del régimen laboral MYPE? ¿Apoya el régimen a formalizar la relación laboral con los trabajadores?
Cultura Empresarial	Emprendimiento	Visión	¿Cuántos años más considera que estará funcionando su empresa? ¿Esta en sus planes formalizar todos los aspectos de la empresa?
		Decisiones	¿Estaría usted dispuesto a formalizar la relación tributaria? ¿Estaría dispuesto a formalizar la relación laboral con sus trabajadores?
	Superación	Actitud	¿Enfrenta con optimismo las obligaciones que impone la formalización? ¿Considera que puede hacer frente a la formalización empresarial?
		Fortaleza	¿Cuáles considera que son sus fortalezas empresariales? ¿Considera que su empresa puede crecer con la formalización?

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3. Metodología de la Investigación

3.1. Tipo de Investigación

La presente investigación es de tipo Aplicada, dado que busca ampliar y profundizar la realidad de las variables tanto independiente como dependiente en el sujeto de investigación (Hernandez Sampieri, 2006). Esto a partir de la caracterización de los componentes que integran cada una de las variables sustentados en la operacionalización correspondiente.

3.1.1. Enfoque

(Hernandez Sampieri, 2006) el enfoque para la presente investigación según el autor es Cuantitativa, puesto que se requiere la recolección de datos numéricos de las propiedades de cada una de las dimensiones de las variables. La medición de la hipótesis se fundamenta en la medición, representado mediante cantidades, analizados a través de métodos estadísticos establecidos.

3.1.2. Alcance o Nivel

El alcance o nivel de investigación para que adopta el investigador para responder al problema planteado es correlacional, el mismo que nos va permitir establecer la relación entre ambas variables, partiendo a partir de este

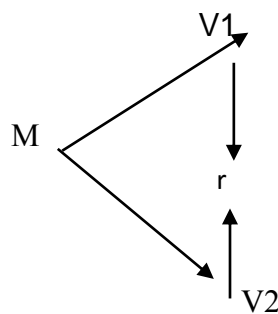
conocimiento inferencias que pueden generar nuevos conocimientos para las ciencias sociales.

3.1.3. Diseño

(Hernandez Sampieri, 2006) El diseño de la investigación se concluye que se utilizará una investigación no experimental, ya que sólo se analizará y describirán las relaciones que existen entre las variables que afectan a las acciones.

Por su parte, Arias (2006), expresa que la investigación de campo consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variable alguna.

El gráfico que le corresponde a este diseño es el siguiente:



Dónde:

M → Es la muestra de estudio de empresas 375

V1 → Variable independiente Proceso de Formalización

V2 → Variable dependiente Cultura Empresarial

r → Expresa relación entre ambas variables

3.2. Población y Muestra

(Hernandez Sampieri, 2006) La población es el universo de discurso o es el conjunto de entidades o cosas respecto de los cuales se formula la pregunta de la investigación, o lo que es lo mismo el conjunto de las entidades a las cuales se refieren las conclusiones de la investigación. Según (Ministerio de la Producción, 2016) N = 15772 empresas de la provincia de Huánuco.

Microempresa	(94%)	14826
Pequeña	(4%)	631
Mediana	(1%)	158
Grande empresa	(1%)	158

Fuente: Produce 2016- informe RRA.

3.2.1. Muestra

La muestra es probabilística en virtud de que la muestra es recogida en un proceso que brinda a todos los individuos de la población las mismas oportunidades de ser seleccionadas.

Se necesitó recurrir a la siguiente fórmula para obtener la muestra de estudio: Hallando tamaño de la muestra (n)

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

N = 15772 Población estimada de empresas de Huánuco provincia

Z = 1.96 Nivel de confianza de 0.95

p = 0.5 Proporción estimada

q = 0.5 Probabilidad desfavorable

e = 0.05 Margen de error

Aplicando:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.95) (0.05) (15772)}{(15772 - 1)(0.05)^2 + (1.96)^2 (0.5)(0.5)} = 375$$

Redondeando 375 empresas de HUANUCO. La distribución espacial de empresas en Huánuco es:

Microempresa	94% = 352
Pequeña	4% = 15
Mediana	1% = 4
Grande	1% = 4

3.3. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Encuestas	Entrevistas
Encuestas aplicadas a empresas en diferentes tamaños para conocer su percepción respecto a la formalización.	Para determinar importancia de la formalización y su complejidad respecto a sus tramites

3.4. Técnicas para el Procesamiento y Análisis de la Información

SPSS	WORD	POWER POINT
Se usara en el procesamiento de datos de los instrumentos aplicados a los clientes.	Para la formulación del informe final de investigación, y presentación respectiva.	Para el diseño de la presentación final y exposición respectiva.

CAPITULO IV

PRESENTACION DE RESULTADOS

4. PRESENTACION DE RESULTADOS

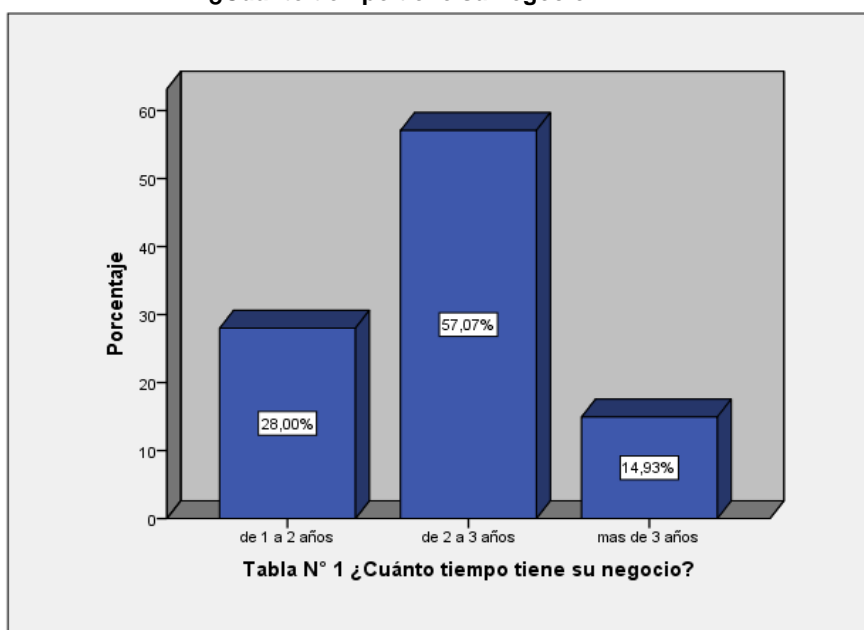
4.1. Descripción del proceso de formalización

Tabla N° 1
¿Cuánto tiempo tiene su negocio?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	de 1 a 2 años	105	28,0	28,0	28,0
	de 2 a 3 años	214	57,1	57,1	85,1
	mas de 3 años	56	14,9	14,9	100,0
	Total	375	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta Realizada
Elaboración: investigador

GRAFICO N°01
¿Cuánto tiempo tiene su negocio?



La encuesta fue aplicada a los micro y pequeños negocios de la ciudad de Huánuco, cuyas características se describen en el cuadro y gráfico anterior, 28% de ellos tienen negocios entre 1 a 2 años en el mercado, 57,07% de encuestados entre 2 a 3 años, y 14.93% más de tres años, son de diferentes rubros debidamente formalizados lo que nos permite describir cada una de las dimensiones propuestas.

4.1.1. Proceso de formalización societaria

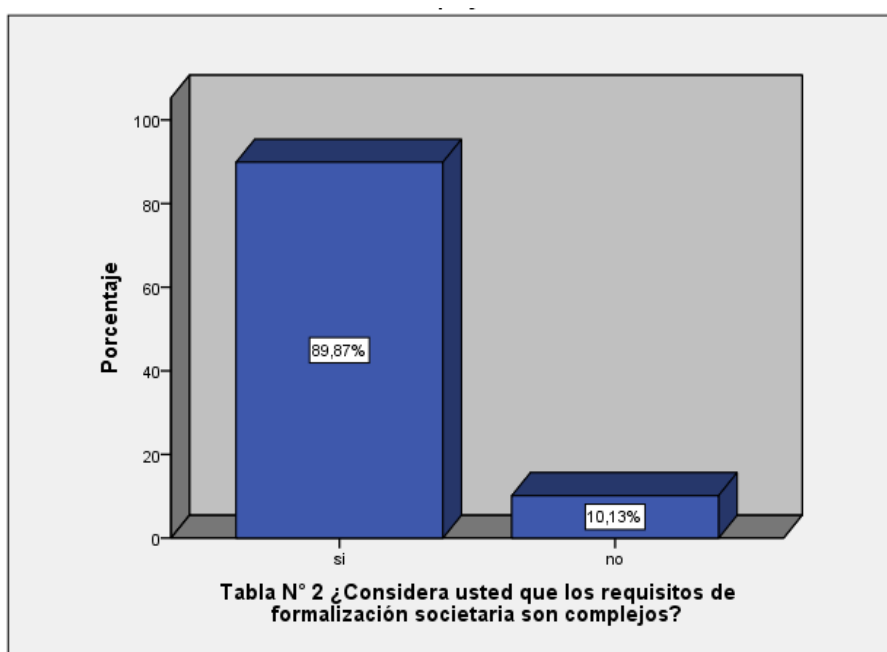
Tabla N° 2
¿Considera usted que los requisitos de formalización societaria son complejos?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido si	337	89,9	89,9	89,9
no	38	10,1	10,1	100,0
Total	375	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta Realizada

Elaboración: investigador

GRÁFICO N° 2
¿Considera usted que los requisitos de formalización societaria son complejos?



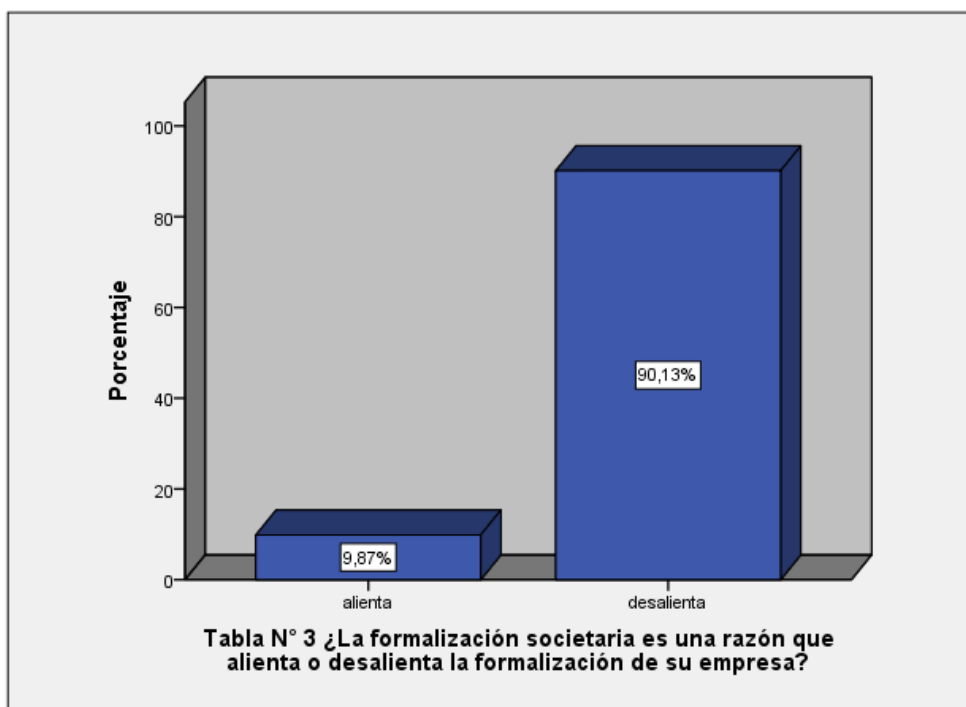
Se hizo la consulta a los empresarios respecto a la formalización societaria en cuanto a los requisitos, los mismos que para los emprendedores son complejos por todo lo que se requiere como minutos, actas constitutivas entre otros 89.87%, sin embargo, el 10.13% considera que no son compleja en el sentido que esos documentos están establecidos en el sistema de SUNARP y pueden ser descargados por quien esté interesado en formalizar.

Tabla N° 3
¿La formalización societaria es una razón que alienta o desalienta la formalización de su empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	alienta	37	9,9	9,9	9,9
	desalienta	338	90,1	90,1	100,0
	Total	375	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta Realizada
Elaboración: investigador

GRÁFICO N° 3
¿La formalización societaria es una razón que alienta o desalienta la formalización de su empresa?



Estos requisitos o tramites de formalización societaria suelen ser en las emprendedoras razones que impulsen su decisión para estar formal. Al respecto, podemos observar que el 9.87% considera que, si alienta sus ganas de estar en la formalidad, sin embargo, el 90.13% considera que no es así, dado los requisitos y tiempo que demanda hacerlo. Por lo general, son muchos los papeles que piden en registros públicos, o los costos son demasiado alto. Los empresarios no conocen hasta aquí que la dirección de Producción impulsa la formalización exonerando algunos trámites en este aspecto.

Tabla N° 4
¿Considera que el costo es elevado en la formalización societaria?

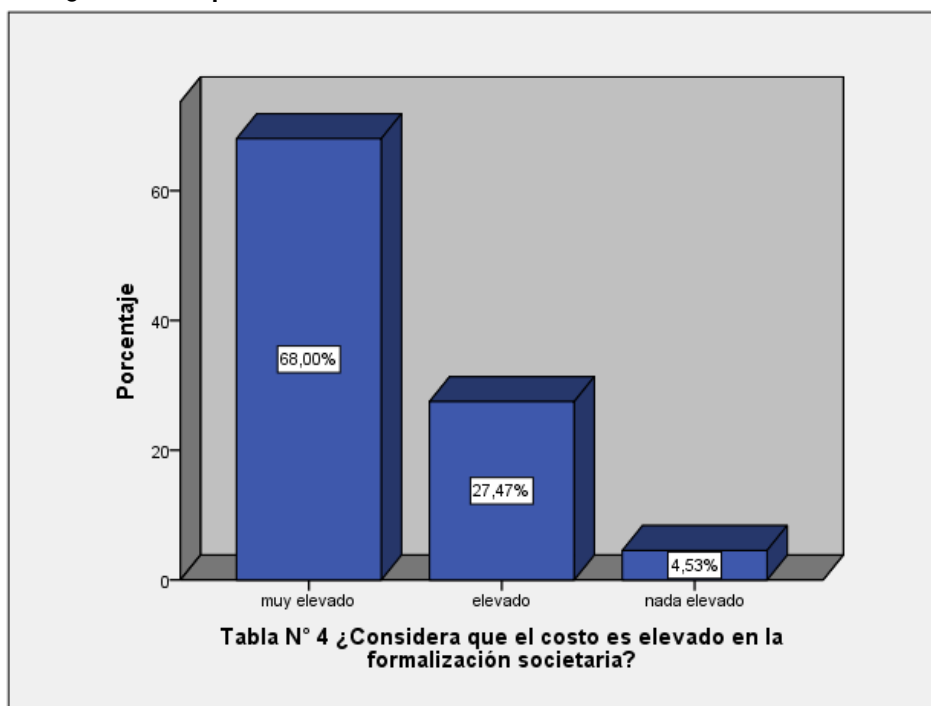
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	muy elevado	255	68,0	68,0	68,0
	elevado	103	27,5	27,5	95,5
	nada elevado	17	4,5	4,5	100,0
	Total	375	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta Realizada

Elaboración: investigador

GRÁFICO N° 4

¿Considera que el costo es elevado en la formalización societaria?



Formalizar societariamente demanda un costo para los empresarios, como por ejemplo contratar abogados para que hagan el acta constitutiva, llevar a notario para la escritura pública, y luego a registros, eso demanda dinero, que en muchos casos el empresario no es tan dispuestos a asumirlo. El 68% de los encuestados ha manifestado que estos trámites tienen un costo muy elevado, 27.47% que es elevado, solo el 4.53% que no es nada elevado. Por lo general las empresas que empiezan como personas naturales no incurren en este tipo de costos.

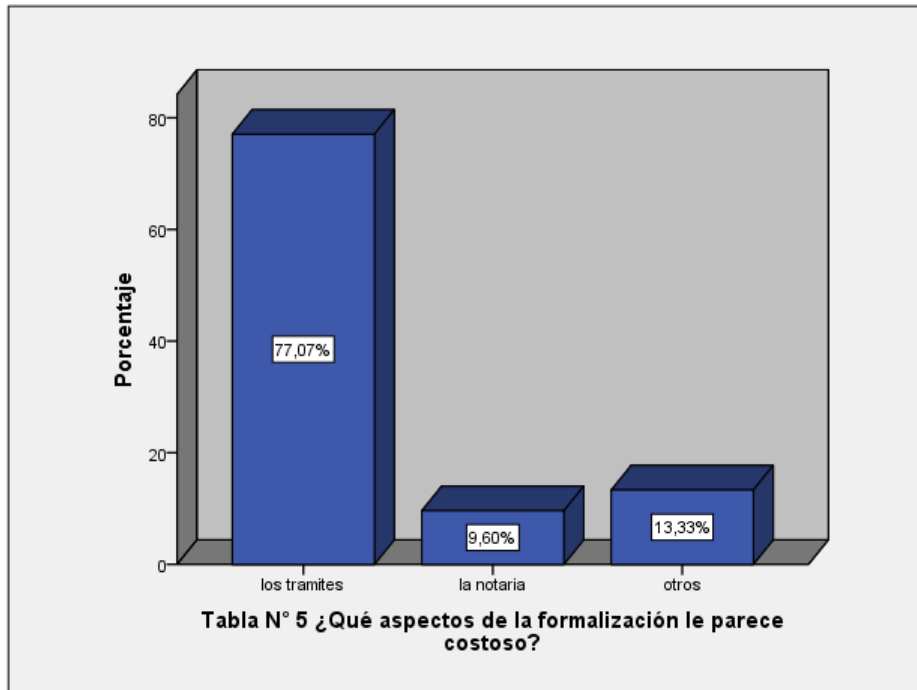
Tabla N° 5
¿Qué aspectos de la formalización le parece costoso?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido los tramites	289	77,1	77,1	77,1
la notaria	36	9,6	9,6	86,7
otros	50	13,3	13,3	100,0
Total	375	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta Realizada

Elaboración: investigador

GRÁFICO N° 5
¿Qué aspectos de la formalización le parece costoso?



Los empresarios encuestados han manifestado que hay algunos aspectos que les parece muy costoso en ese proceso de formalización societaria, siendo los tramites en general en registros públicos los más elevados según ellos 77.07%, seguido de la notaria, y otros como asesoría de abogados, así lo manifiesta el 13.33%. Tal como se manifestó, hay direcciones del estado que están brindando facilidades para que los emprendedoras puedan formalizar con exoneraciones dándole facilidades en el costo. Sin ese apoyo, el gasto puede oscilar hasta los S/ 450.00.

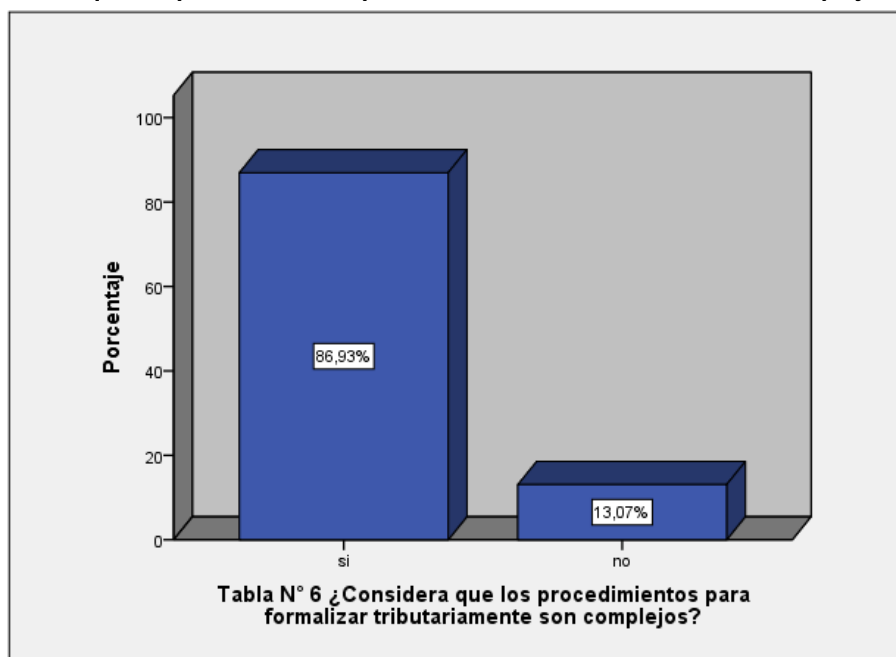
4.1.2. Proceso de formalización tributaria

Tabla N° 6
¿Considera que los procedimientos para formalizar tributariamente son complejos?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido si	326	86,9	86,9	86,9
no	49	13,1	13,1	100,0
Total	375	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta Realizada
Elaboración: investigador

GRAFICO N°06
¿Considera que los procedimientos para formalizar tributariamente son complejos?



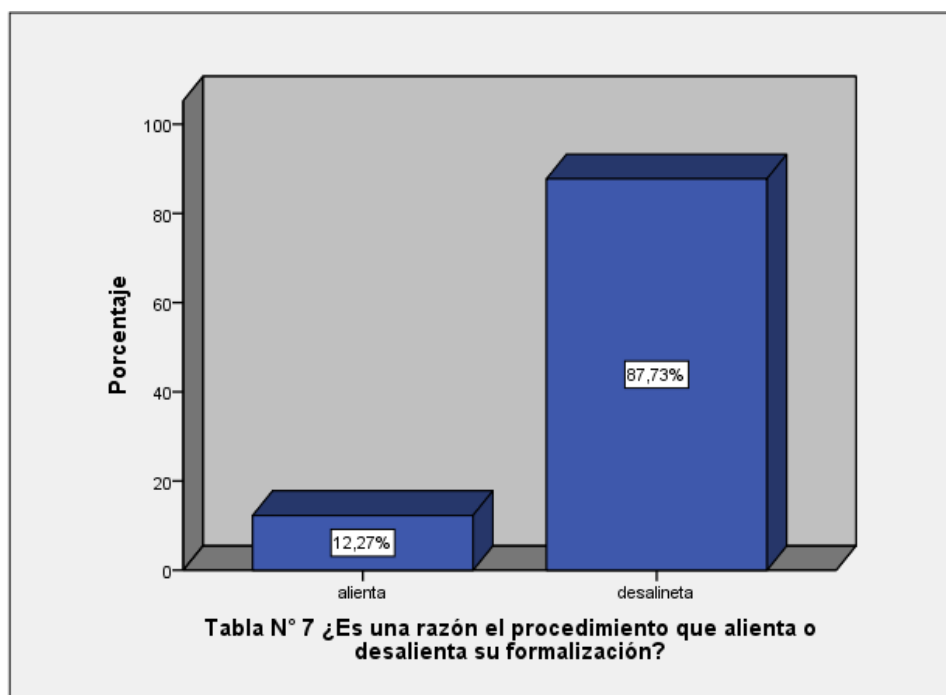
El proceso de formalización tributaria involucra la selección de un régimen específico pudiendo ser el RUS, el régimen especial, el régimen general o ahora el MYPE tributario. Se ha preguntado a los empresarios si estos son complejos al respecto se ha podido observar que el 86.93% considera que, si son complejos, y el 13.07% sostiene que no lo son. Cabe mencionar que cuando se va a la intendencia tributaria la exigencia a las empresas parte en el caso de personas jurídicas por estar bien constituidos, o simple tener el DNI.

Tabla N° 7
¿Es una razón el procedimiento que alienta o desalienta su formalización?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	alienta	46	12,3	12,3	12,3
	desalienta	329	87,7	87,7	100,0
	Total	375	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta Realizada
Elaboración: investigador

GRÁFICO N° 7
¿Es una razón el procedimiento que alienta o desalienta su formalización?



Este procedimiento es necesario para la formalización de las empresas, en él se establecen las condiciones tributarias que va tener el emprendimiento, su complejidad depende del tipo de régimen en el que se establecen. El desconocimiento del alcance hace que las respuestas de los empresarios sea como las que se presentan a continuación en el que el 12.27% sostiene que alienta la formalización, sin embargo el 87.73% sostiene que los desalienta, ello sobre todo por desconocimiento y temor a los impuestos que aparentemente involucra el régimen.

Tabla N° 8

¿Considera que son muchas las obligaciones tributarias que se debe cumplir?

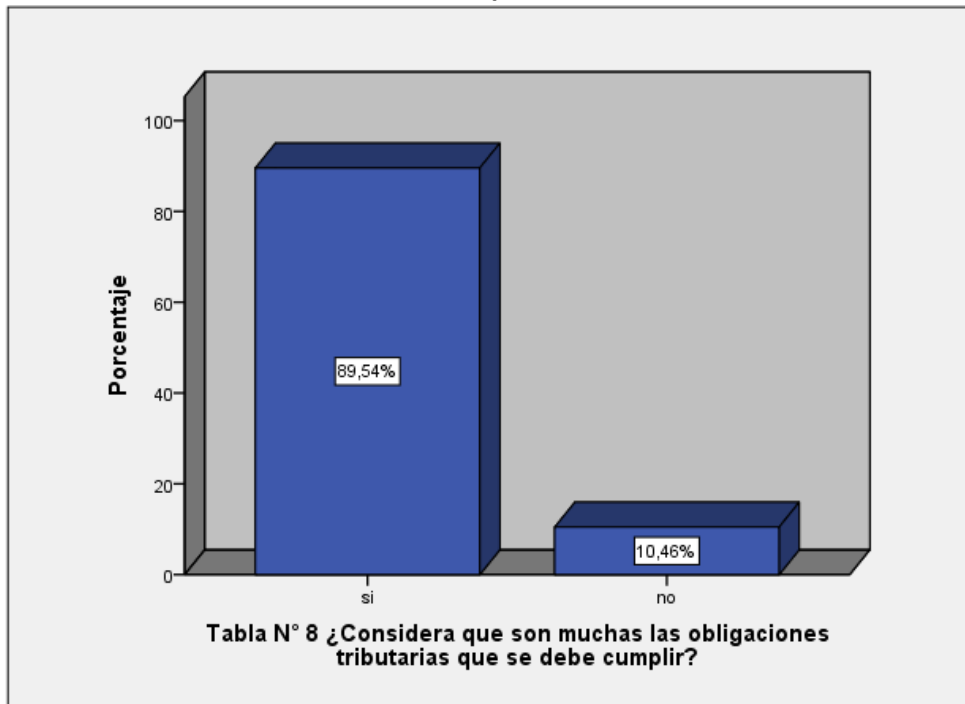
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	334	89,1	89,5	89,5
	no	39	10,4	10,5	100,0
	Total	373	99,5	100,0	
Perdidos	Sistema	2	,5		
Total		375	100,0		

Fuente: Encuesta Realizada

Elaboración: investigador

GRAFICO N° 8

¿Considera que son muchas las obligaciones tributarias que se debe cumplir?



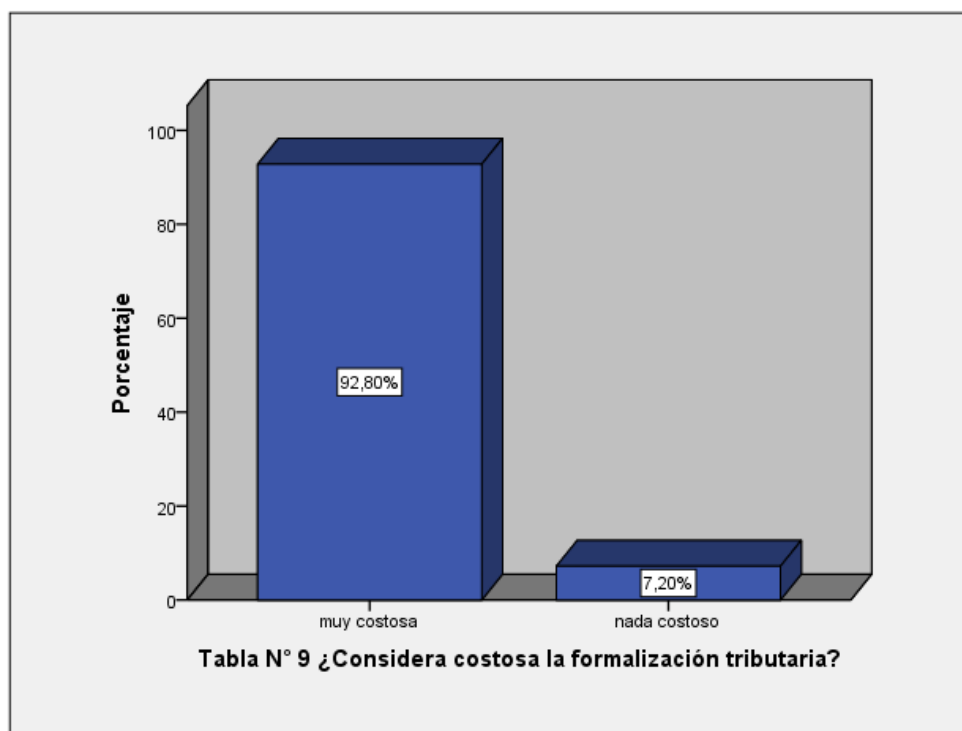
En los temas de formalización las respuestas de los empresarios se dan por desconocimiento, tal es así, que ellos consideran que muchas son las obligaciones que exige este tipo de formalización 89.54%, pensando que los tramites son complejos para este tipo de formalización. Solo el 10-46% sostiene que no son muchas las obligaciones y que estas por el contrario brindan facilidades a las empresas para poder formalizarse ante el ente recaudador, siendo el RUS uno de los más demandados.

Tabla N° 9
¿Considera costosa la formalización tributaria?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	muy costosa	348	92,8	92,8	92,8
	nada costoso	27	7,2	7,2	100,0
Total		375	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta Realizada
Elaboración: investigador

GRÁFICO N° 9
¿Considera costosa la formalización tributaria?



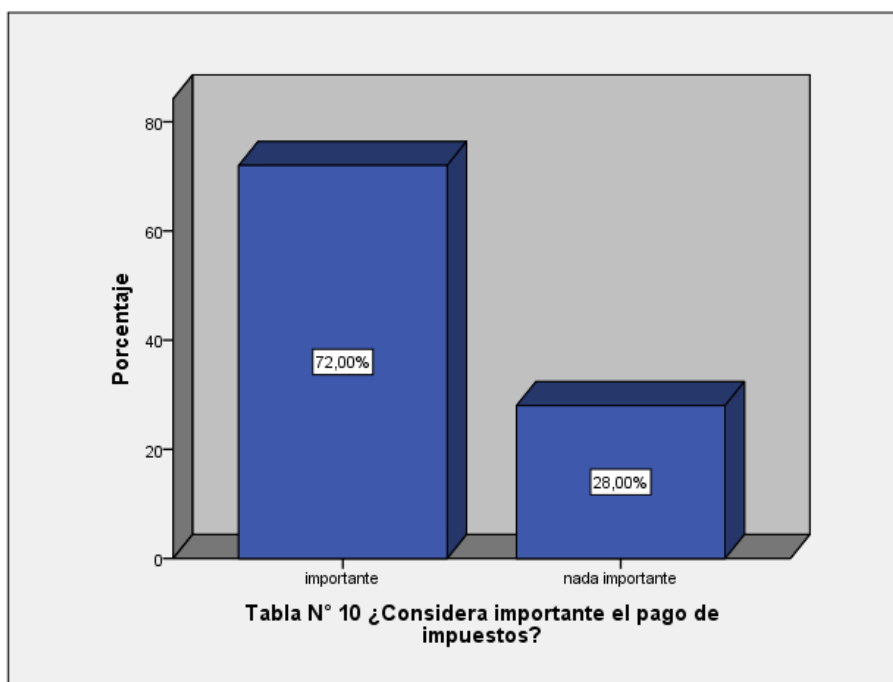
Los resultados en esta tabla también confirman que la percepción que tienen los emprendedores en torno a la formalización tributaria es negativa. Podemos observar que el 92.80% sostiene que es muy costoso esta formalización, así como el pago de los impuestos, en el sentido que mensual se tiene que cancelar a la SUNAT montos altos, solo el 7.2% sostiene que no es costoso. Al respecto, se ha podido verificar que los diferentes regímenes presentan opciones para los empresarios de acuerdo a la medida, entendiendo que muchas opiniones se deben al desconocimiento.

Tabla N° 10
¿Considera importante el pago de impuestos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	importante	270	72,0	72,0	72,0
	nada importante	105	28,0	28,0	100,0
	Total	375	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta Realizada
Elaboración: investigador

GRÁFICO N° 10
¿Considera importante el pago de impuestos?



Esta pregunta tuvo como finalidad que los empresarios puedan expresar su opinión respecto a la importancia del pago de impuestos, pudiendo observar que el 28% sostiene que es poco importante el pago en el sentido que ese dinero se va a manos de la corrupción, lo que desalienta a cumplir con este deber en sus empresas. Sin embargo, el 72% de encuestados sostiene que es muy importante porque se puede cumplir con las responsabilidades que tiene el Estado con la sociedad. Los empresarios que hemos encuestado de alguna otra manera cumplen con este compromiso.

4.1.3. Proceso de formalización laboral

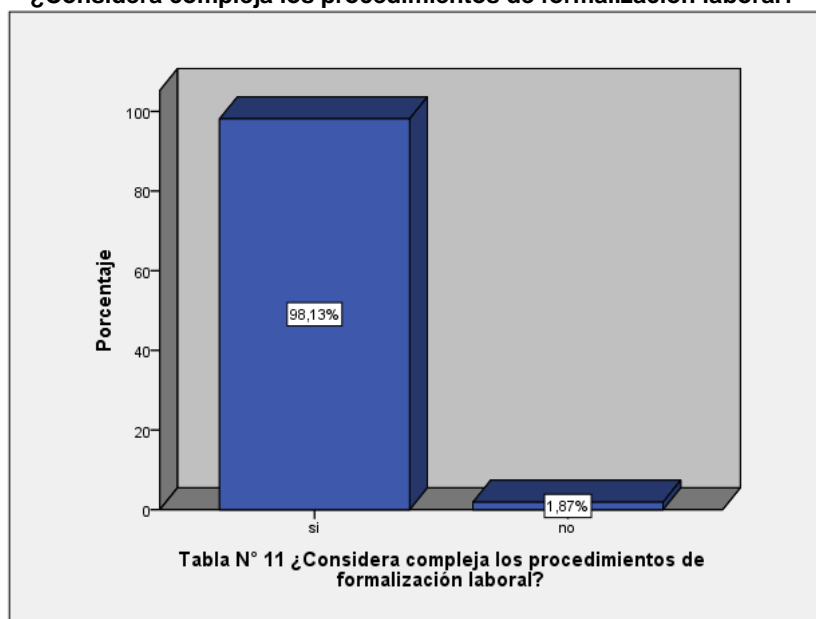
Tabla N° 11
¿Considera compleja los procedimientos de formalización laboral?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido si	368	98,1	98,1	98,1
no	7	1,9	1,9	100,0
Total	375	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta Realizada
Elaboración: investigador

GRÁFICO N°11

¿Considera compleja los procedimientos de formalización laboral?



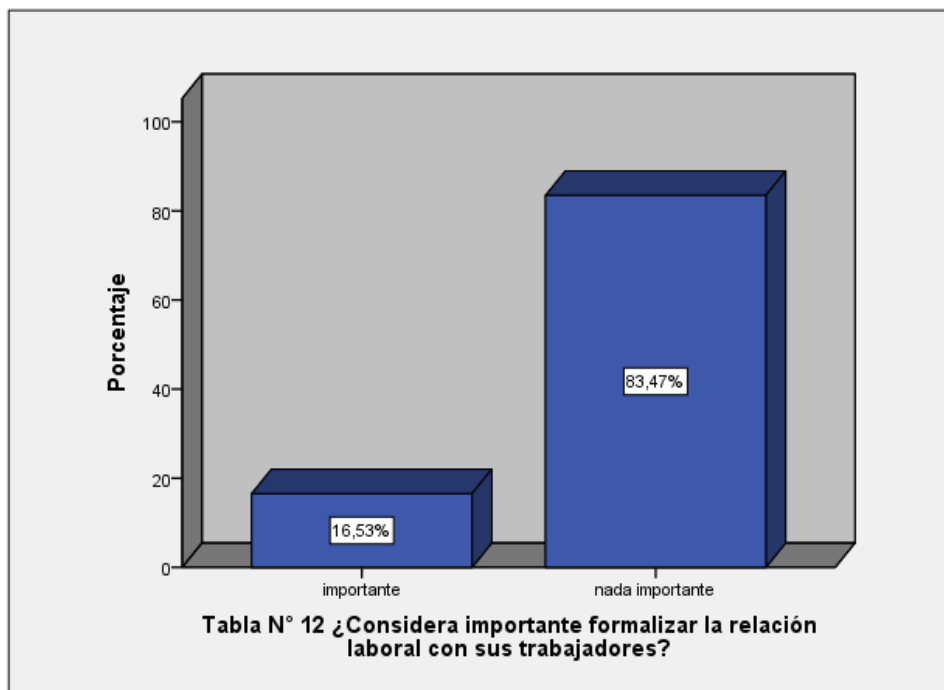
A las empresas se ha consultado respecto a lo complejo que puede ser formalizar laboralmente a sus trabajadores, las respuestas que hemos obtenido muestra los siguientes resultados. 98.13% sostiene que, si son complejos, porque involucra muchas tareas dentro y fuera de la empresa, elevando el costo de contratación de los trabajadores. Solo el 1.87% sostiene que estos trámites son sencillos y que son fáciles de cumplir, sin embargo, coinciden que los costos de contratar a un trabajador se elevan más allá de lo presupuestado, lo que desmotiva a este proceso de formalización dentro de sus empresas.

Tabla N° 12
¿Considera importante formalizar la relación laboral con sus trabajadores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	importante	62	16,5	16,5	16,5
	nada importante	313	83,5	83,5	100,0
	Total	375	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta Realizada
Elaboración: investigador

GRÁFICO N° 12
¿Considera importante formalizar la relación laboral con sus trabajadores?



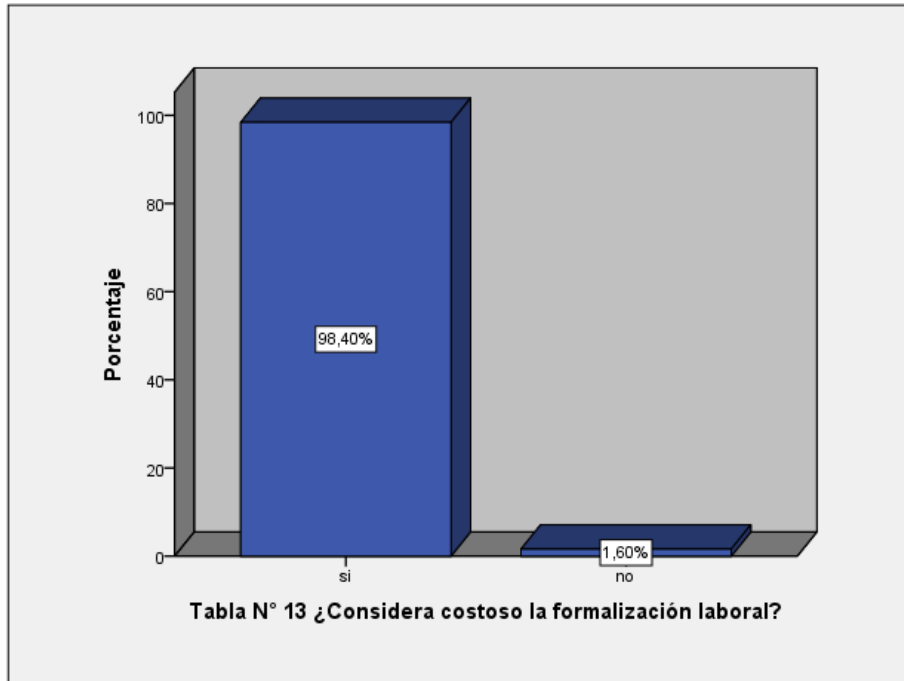
La informalidad laboral es alta en las empresas en todo el país, muchos obvian las obligaciones poniendo en riesgo sus negocios. En el caso de nuestro departamento no es la excepción. De los encuestados podemos observar que solo el 16.53% es consciente que es muy importante hacerlo, pues sienten que es una responsabilidad para ello, sin embargo, el 83.47% considera que es nada importante y que sus trabajadores se encuentran satisfechos con las formas de pago directo que hacen por su trabajo, indicando además que hasta la fecha no han tenido problemas.

Tabla N° 13
¿Considera costoso la formalización laboral?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido si	369	98,4	98,4	98,4
no	6	1,6	1,6	100,0
Total	375	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta Realizada
Elaboración: investigador

GRÁFICO N° 13
¿Considera costoso la formalización laboral?



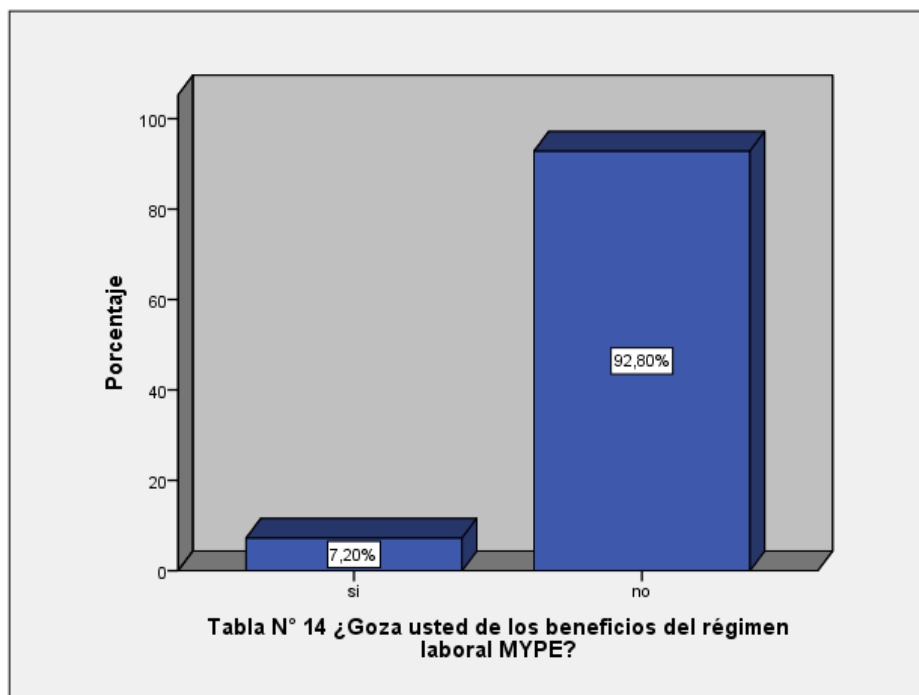
Los empresarios han mostrado su opinión en las tablas anteriores, indicando que los costos de formalización laboral son altos, así lo sostiene el 98.40%, haciendo que el costo de contratación de un trabajador aumente hasta en 35% mensual cuando se le otorga todos los beneficios que corresponde el régimen respectivo, eso hace que los empresarios se sientan desalentados para poder formalizar a todos sus trabajadores en sus negocios. 1,6% sostiene que si es posible esta formalización pues el régimen que se ofrece a los pequeños negocios es accesible.

Tabla N° 14
¿Goza usted de los beneficios del régimen laboral MYPE?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido si	27	7,2	7,2	7,2
no	348	92,8	92,8	100,0
Total	375	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta Realizada
 Elaboración: investigador

GRÁFICO N° 14
¿Goza usted de los beneficios del régimen laboral MYPE?



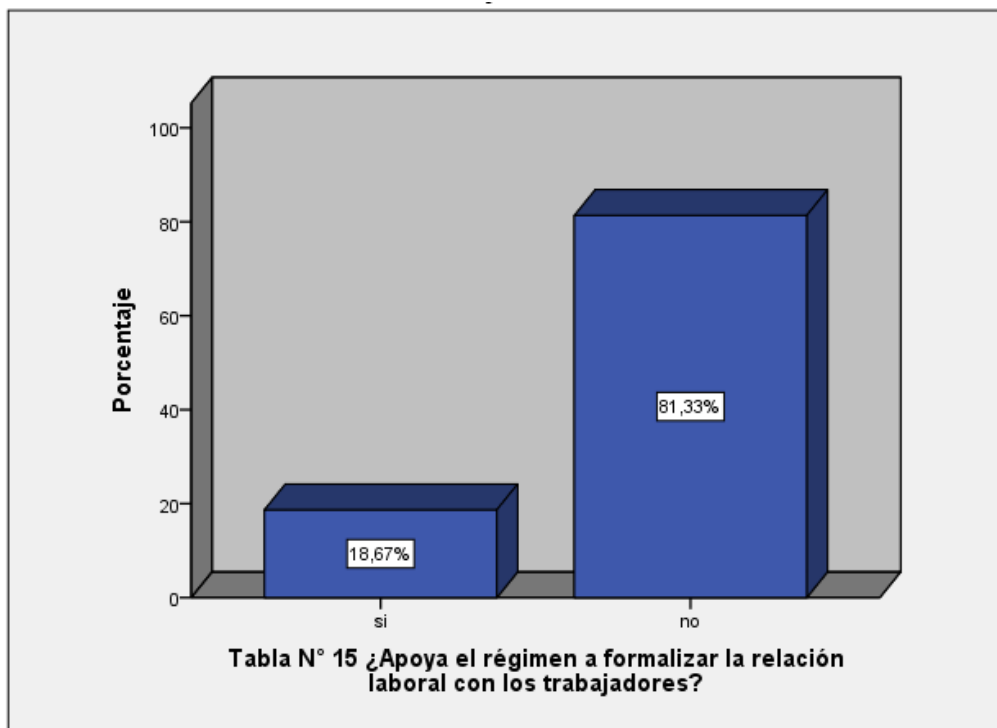
El régimen laboral de la pequeña empresa, tiene como objetivo hacer que los costos laborales en los pequeños negocios sean pequeños, y accesibles para los empresarios, en tal régimen el Estado asume algunas responsabilidades como el pago de seguros de salud, sin embargo, solo el 7.2% de nuestros encuestados goza de estos beneficios, y el 92.8% no conoce de este régimen. Las campañas que hace el Estado no son conocido por los empresarios. Esta información corresponde a los promedios de informalidad laboral que hay en las empresas de Huánuco.

Tabla N° 15
¿Apoya el régimen a formalizar la relación laboral con los trabajadores?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido si	70	18,7	18,7	18,7
no	305	81,3	81,3	100,0
Total	375	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta Realizada
Elaboración: investigador

GRÁFICO N° 15
¿Apoya el régimen a formalizar la relación laboral con los trabajadores?



Los empresarios encuestados de la ciudad, que en su mayoría son pequeños negocios, han opinado respecto al apoyo que ellos dan para formalizar laboralmente a los trabajadores. Solo el 18.67% sostiene que estarían dispuestos a apoyar el régimen laboral por que ayuda a reducir los costos, y el riesgo de multas o penalidades. Sin embargo, el 81.33% sostiene que no apoyan puesto que los trabajadores a la fecha se encuentran contentos con el sistema y la relación laboral que tienen con las empresas, por lo que no encuentran ninguna motivación para elevar su costo contractual.

4.2. Descripción de la cultura empresarial

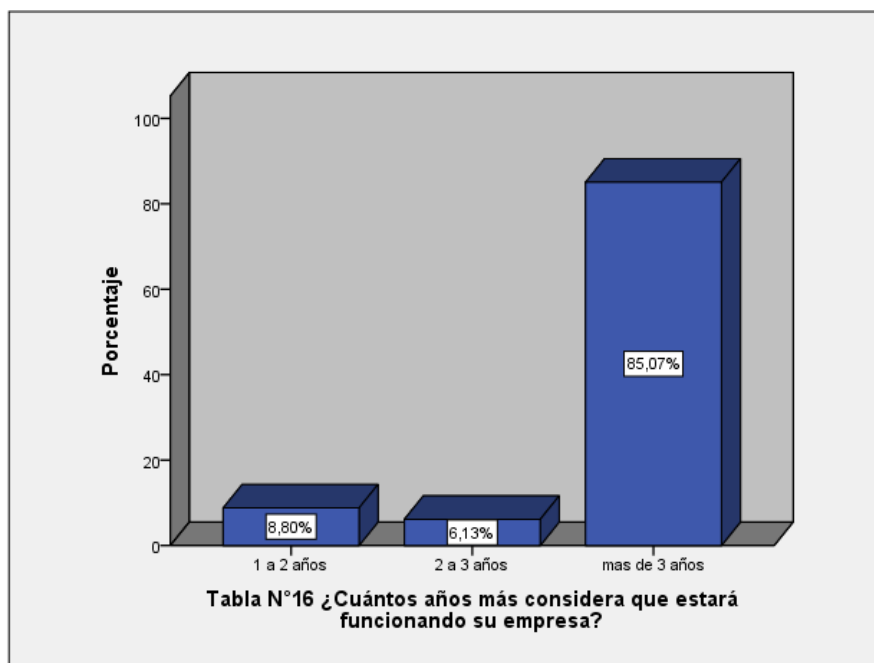
4.2.1. Emprendimiento

Tabla N°16
¿Cuántos años más considera que estará funcionando su empresa?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1 a 2 años	33	8,8	8,8	8,8
2 a 3 años	23	6,1	6,1	14,9
mas de 3 años	319	85,1	85,1	100,0
Total	375	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta Realizada
Elaboración: investigador

GRAFICO N°16
¿Cuántos años más considera que estará funcionando su empresa?



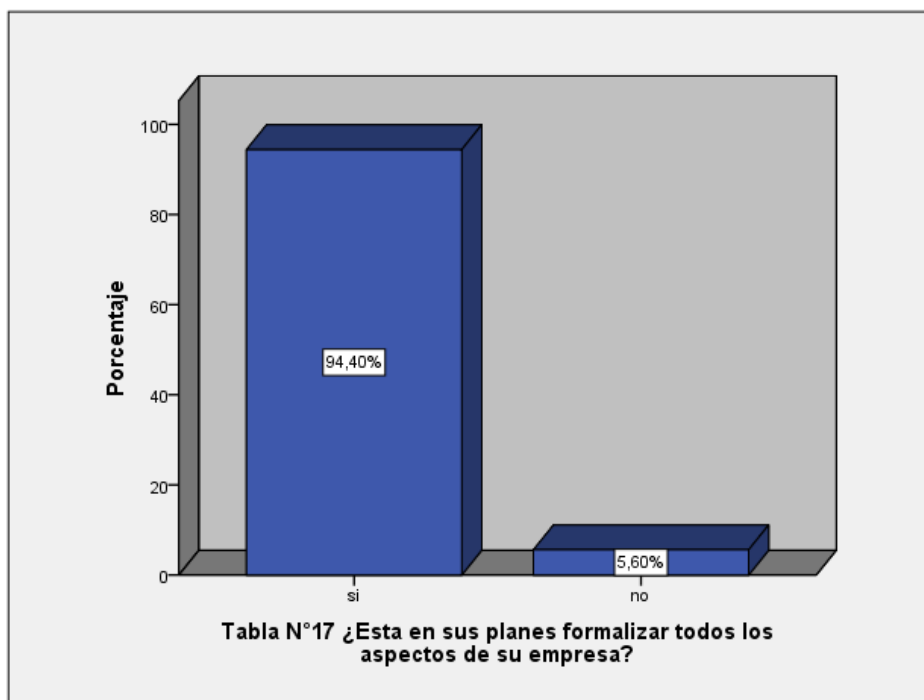
Respecto a las dimensiones de emprendimiento se ha considerado la visión que tiene los empresarios respecto a la actividad que vienen desarrollando. El 85.07% sostiene que espera que su negocio siga funcionando más de tres años, 6.13% estiman entre 2 a 3 años, y 8.80% entre uno a dos años. Lo que podemos inferir es que los empresarios encuestados ven una opción real de mediano plazo por ende sus negocio no son eventuales.

Tabla N°17
¿Está en sus planes formalizar todos los aspectos de su empresa?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido si	354	94,4	94,4	94,4
no	21	5,6	5,6	100,0
Total	375	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta Realizada
 Elaboración: investigador

GRAFICO N°17
¿Está en sus planes formalizar todos los aspectos de su empresa?



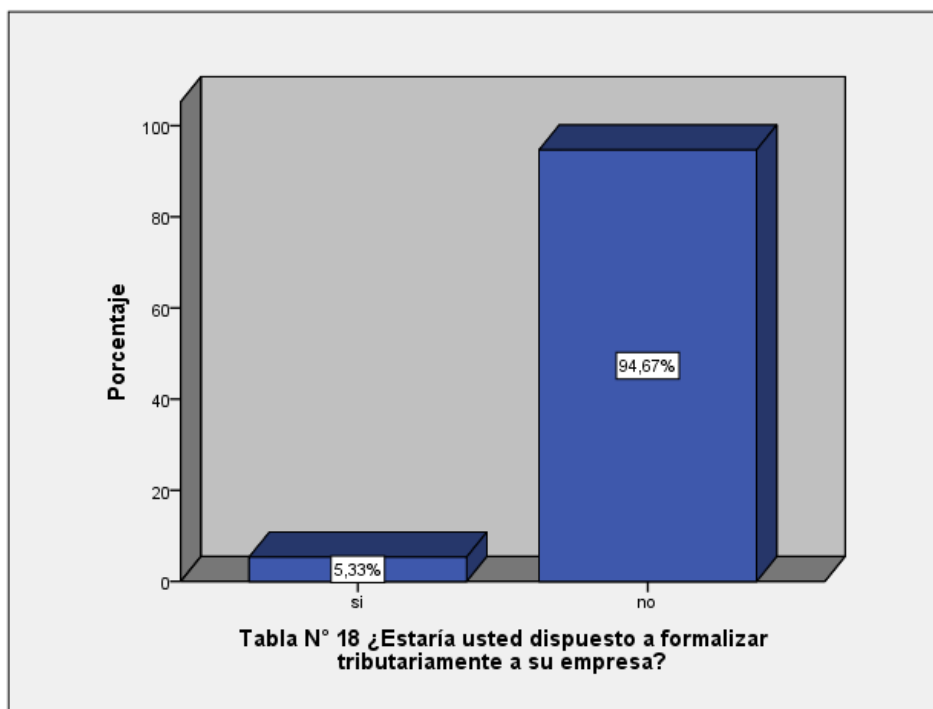
La formalización permite a los empresarios desarrollar su actividad sin el riesgo de que la autoridad de turno vaya cerrarlo, o incautar sus bienes. Es por ello su importancia, sin embargo, la encuesta aplicada demuestra que los empresarios están dispuestos a formalizar societariamente, tributariamente, y laboralmente en un futuro próximo, puesto que son conscientes que primero tienen que capitalizar los suficientes recursos para poder invertir en estos aspectos dentro de la empresa. Solo el 5.6% sostiene que no va formalizar por los costos que implica en el mercado.

Tabla N° 18
¿Estaría usted dispuesto a formalizar tributariamente a su empresa?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido si	20	5,3	5,3	5,3
no	355	94,7	94,7	100,0
Total	375	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta Realizada
Elaboración: investigador

GRAFICO N° 18
¿Estaría usted dispuesto a formalizar tributariamente a su empresa?



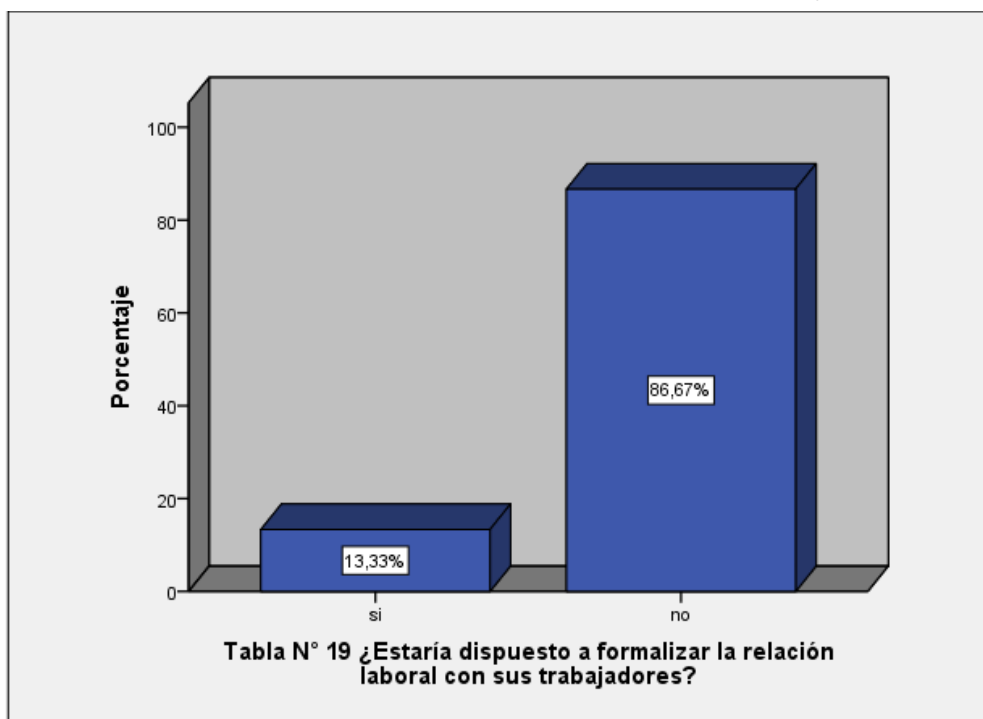
En concordancia a lo escrito en la tabla anterior, los encuestados empresarios de diferentes lugares de la ciudad han manifestado que ahora no formalizarían tributariamente sus negocios 94.67% puesto que los impuestos que se pagan son altos, y recurrentes, expresan ellos su temor a la SUNAT respecto a su actividad entendiendo que ellos cierran a personas que no cumplen con esta obligación. Solo el 5.33% de encuestados manifiesta que si estaría de acuerdo en formalizar tributariamente en el régimen simplificado puesto que no se paga muchos impuestos.

Tabla N° 19
¿Estaría dispuesto a formalizar la relación laboral con sus trabajadores?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido si	50	13,3	13,3	13,3
no	325	86,7	86,7	100,0
Total	375	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta Realizada
 Elaboración: investigador

GRAFICO N° 19
¿Estaría dispuesto a formalizar la relación laboral con sus trabajadores?



Similar a la tabla anterior, podemos observar que las respuestas de los empresarios respecto a la formalización laboral son negativas, en el sentido que el 86.67% no está dispuesto a formalizar en el corto plazo, por los costos que demanda este tipo de trámite, pudiendo elevar la relación laboral con sus actuales trabajadores. Solo el 13.33% sostiene que están dispuestos a formalizar laboralmente en el sentido que el régimen de pequeños negocios garantice costos bajos en el pago de remuneraciones, beneficios u otros, solo esta será la condición para formalizar.

4.2.2. Superación

Tabla N° 20

¿Enfrenta con optimismo las obligaciones que impone la formalización?

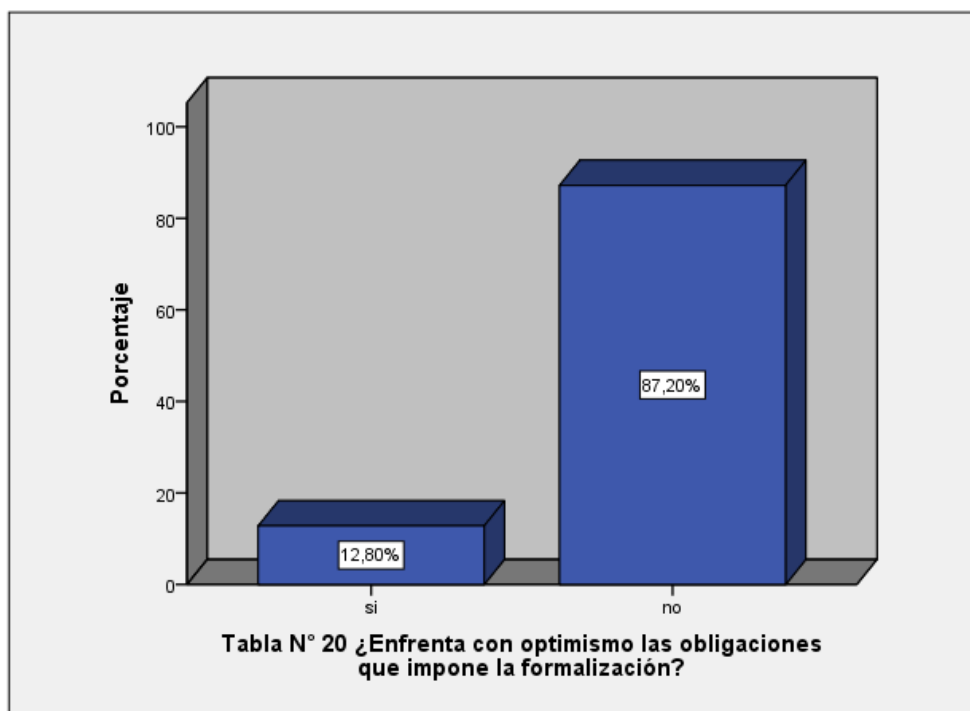
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido si	48	12,8	12,8	12,8
no	327	87,2	87,2	100,0
Total	375	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta Realizada

Elaboración: investigador

GRAFICO N°20

¿Enfrenta con optimismo las obligaciones que impone la formalización?



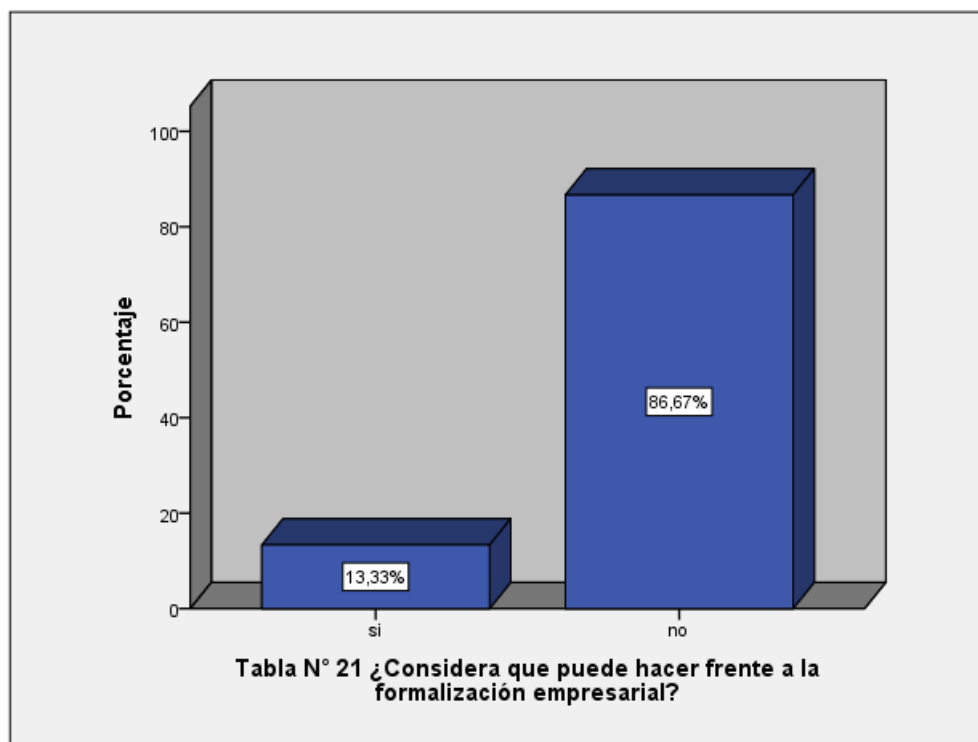
Esta dimensión, permite ver la característica que tienen los empresarios. Se ha hecho la pregunta si enfrentan con optimismo los procesos de formalización. Al respecto podemos observar que las respuestas que han dado indican que enfrentan este camino con muchas dudas, así lo menciono el 87.20% de los encuestados, puesto que tal como se mencionó en todos los ítems anteriores poca es la confianza que se tiene a la formalización. Solo el 12.8% sostiene que enfrenta con mucho optimismo.

Tabla N° 21
¿Considera que puede hacer frente a la formalización empresarial?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido si	50	13,3	13,3	13,3
no	325	86,7	86,7	100,0
Total	375	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta Realizada
 Elaboración: investigador

GRAFICO N° 21
¿Considera que puede hacer frente a la formalización empresarial?



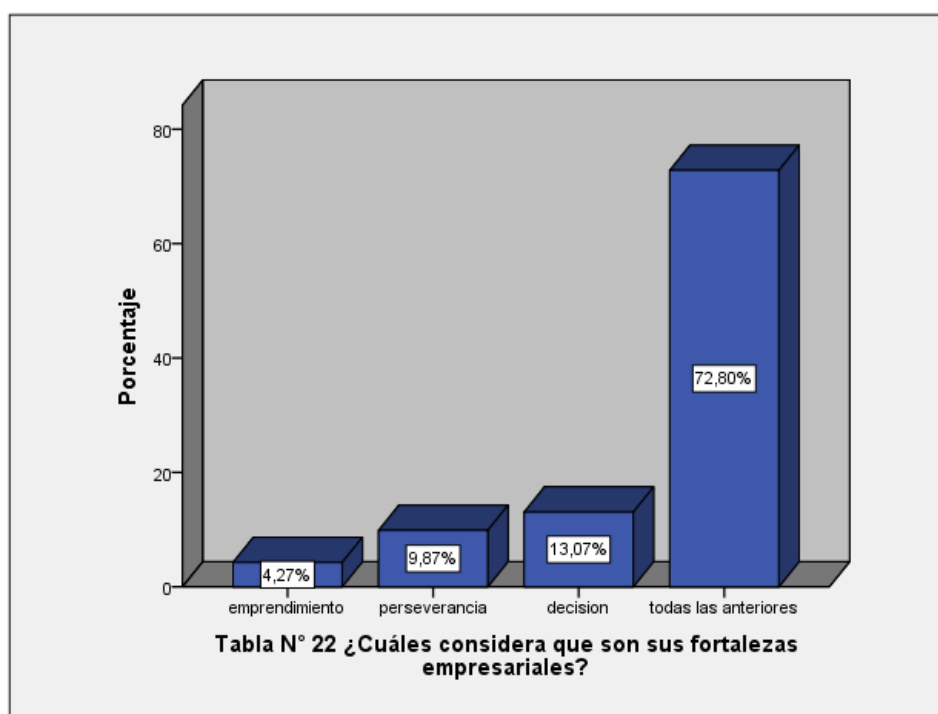
El proceso de formalización como se manifestó líneas arriba exige una serie de procedimientos, que a las finales puede beneficiar a la empresa. Sin embargo, quien no tenga conocimiento de ello puede tener inconvenientes y frustrar su interés de formalizar su negocio. De los encuestados el 86.6% sostiene que no están preparados para hacer frente a estos procesos de forma integral por todo lo que involucra, solo el 13.33% sostiene que si lo puede hacer siempre y cuando haya el apoyo de instituciones competentes como Produce, el gobierno regional y otros.

Tabla N° 22
¿Cuáles considera que son sus fortalezas empresariales?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido emprendimiento	16	4,3	4,3	4,3
perseverancia	37	9,9	9,9	14,1
decision	49	13,1	13,1	27,2
todas las anteriores	273	72,8	72,8	100,0
Total	375	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta Realizada
 Elaboración: investigador

GRAFICO N° 22
¿Cuáles considera que son sus fortalezas empresariales?



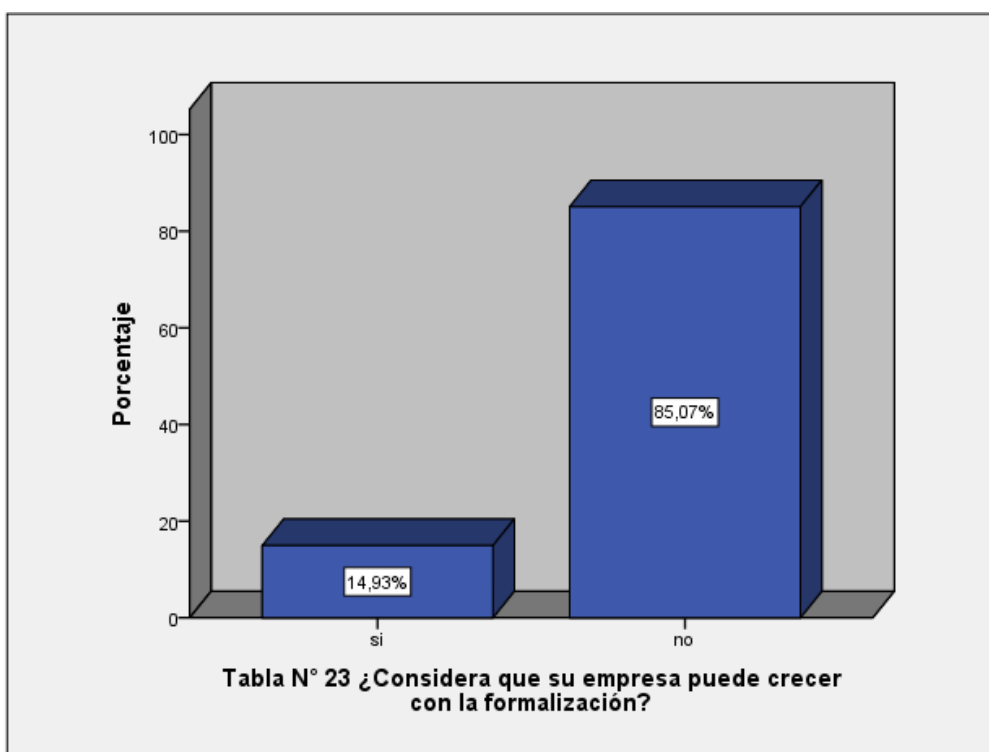
La investigación ha considerado preguntar a los empresarios, cuales son las características que ellos consideran les ha permitido ser empresario. El 4.27% sostiene que es la actitud de emprender algo, dl 9.87% sostiene que es la perseverancia puesto que se han sentido desalentados en todo momento, 13.07% consideran la decisión, sin embargo, el 72.8% sostiene que todas las virtudes mencionadas han sido importantes para poder emprender su actividad en la ciudad de Huánuco, indicando que la parte formal no incluye en las características.

Tabla N° 23
¿Considera que su empresa puede crecer con la formalización?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido si	56	14,9	14,9	14,9
no	319	85,1	85,1	100,0
Total	375	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta Realizada
 Elaboración: investigador

GRAFICO N° 23
¿Considera que su empresa puede crecer con la formalización?



Finalmente podemos observar en la última tabla que opinan los empresarios encuestados respecto a la formalización, pudiendo observar que el 14.93% sostiene que la formalización si ayuda a las empresas al crecimiento tal como sostiene la teoría, sin embargo, empíricamente el 85.07% de encuestados a manifestado que no ven como la formalización apoyaría el crecimiento, por ende no se ven motivados empezar los tramites dado que como están a la fecha les va bien a nivel financiero en el mercado huanuqueño. Es un trabajo que se tiene que desarrollar con ellos.

4.3. Entrevista

Entrevistado: Ronald Truyenque Osorio – Sectorista del Ministerio de Producción Huánuco 2018

¿Considera importante la formalización de empresas?

El entrevistado sostiene que es fundamental puesto que brinda las garantías al empresario, a los clientes y al mercado en general, brindándole oportunidades de desarrollo.

¿Considera que es compleja el proceso de formalización de empresas?

En realidad, para quien conoce los procedimientos no es así, hay apoyo de parte del Estado para que los empresarios puedan acogerse a las diferentes formalizaciones que hay,

¿Considera que el estado promueve la formalización de empresas adecuadamente?

Es constante el apoyo que brinda el Estado. Se ha diseñado campañas para exonerar de costos en algunos trámites para los empresarios.

¿Considera que la formalización es la clave para el desarrollo del país?

Es fundamental, puesto que se, mejora las condiciones para generar recursos para hacer obras, mejores condiciones de trabajo, y sobre todo mayor productividad.

¿Considera compleja los procesos de formalización societaria?

Es relativo, ahora el Estado está apoyando con formatos para que sea sencillo para los pequeños negocios. Es más, está apoyando con costos para su formalización.

¿Considera justo el pago de impuestos de las empresas?

Es justo, puesto que con ello se financian obras o programas sociales para que se beneficie la población.

¿cuáles cree usted son las razones del porque las empresas no se formalizan laboralmente?

- Costos
- Tramites
- Desconocimiento
- Desconfianza

¿Considera que el régimen laboral es perjudicial para las empresas?

No es perjudicial, por el contrario, es mucho más cómodo para ellos, sin embargo, las empresas no lo conocen.

¿Qué hace su dependencia para fomentar la formalización?

- Campañas de sensibilización
- Asistencia técnica a las empresas
- Asesoría permanente
- Convenios firmados para que se acceda a proceder a la formalización a costos bajos.

¿Cómo se debería alentar la formalización?

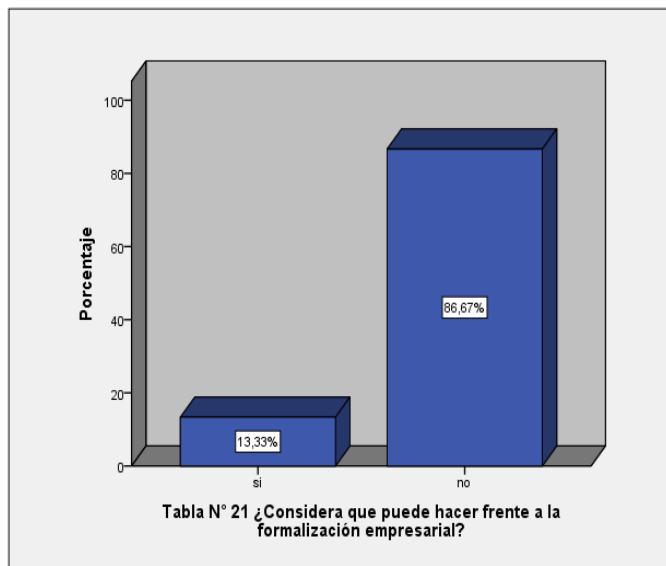
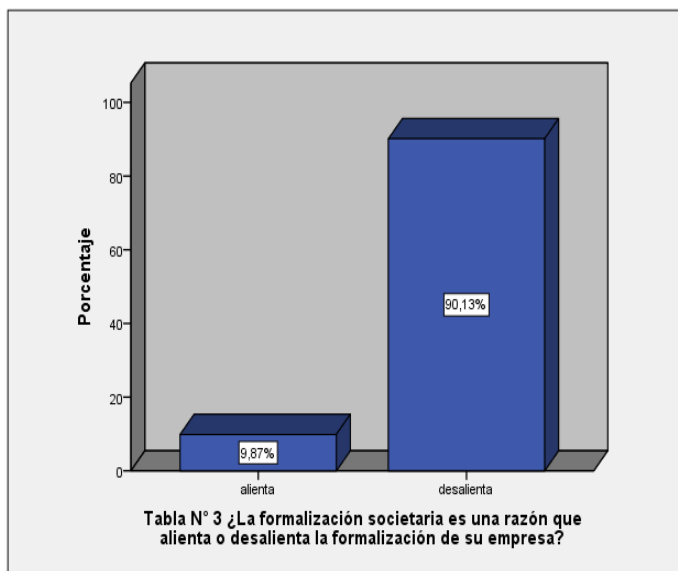
La municipalidad debería ser un aliado, puesto que los tramites más complejos se dan en esta instancia. La sensibilización es fundamental en todos los niveles empresariales.

El entrevistado reconoce la importancia de la formalización, sin embargo, también es consiente que por desconocimiento muchas empresas no llegan a formalizarse.

4.4. Contrastación de Hipótesis

Hipótesis General

El proceso de formalización se relaciona de manera directa con la cultura empresarial de la ciudad de Huánuco 2018



En las tablas anteriores podemos observar que los empresarios ven a la formalización societaria como procedimiento que desalienta su formalización Tabla N°03, considerando que no pueden hacer frente a estos procesos tal como se expresa en la Tabla N°21. Por lo tanto, podemos inferir que estos procedimientos societarios se relacionan de manera directa con la cultura empresarial, en el sentido que si estos siguen siendo complejos van a seguir desalentando la voluntad de las empresas de ser formales.

Tabla N°24
CORRELACIÓN DE PEARSON PARA CONTRASTAR HIPOTESIS GENERAL
FORMALIZACION Y CULTURA EMPRESARIAL DE LA CIUDAD DE HUÁNUCO
2018

		Formalización	Cultura Empresarial
Formalización	Correlación de Pearson	1	0,458
	Sig. (bilateral)		0,129
	N	375	375
Cultura Empresarial	Correlación de Pearson	0,458	1
	Sig. (bilateral)	0,129	
	N	375	375

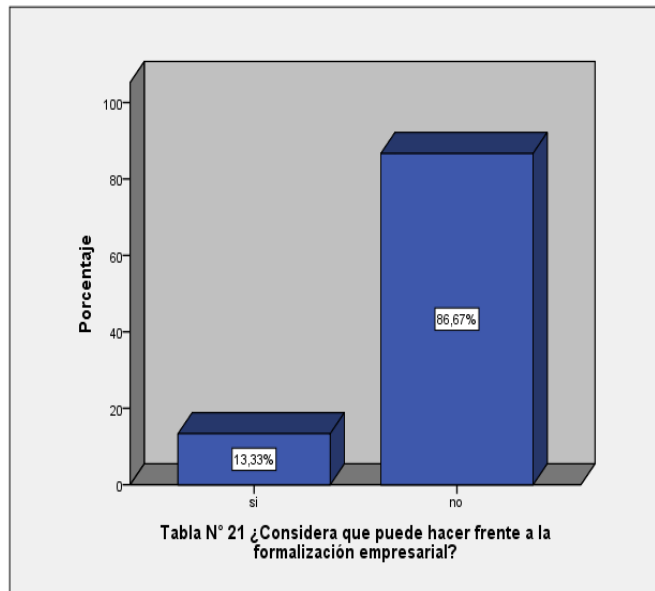
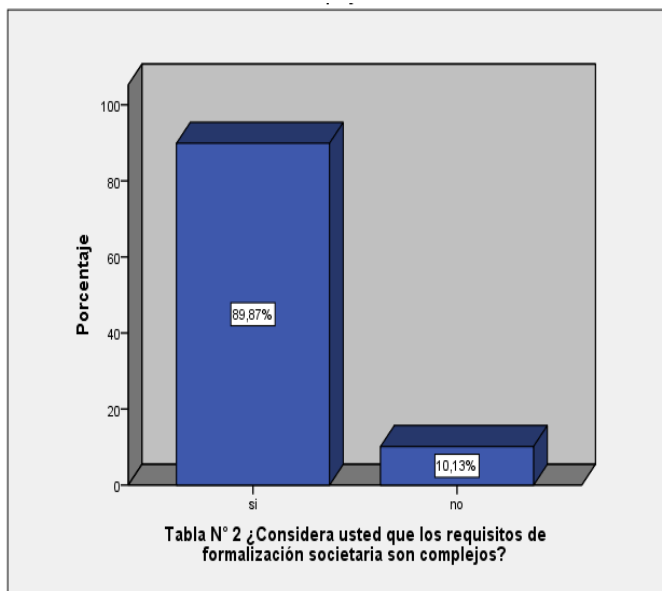
Fuente: encuestas Realizadas
 Elaboración: Propia

La Tabla anterior elaborada tomando en cuenta el promedio de respuestas de las preguntas de cada una de las variables, se puede observar que bajo el estadígrafo de Pearson se corrobora la relación directo entre ambas variables 0.458, cuyos argumentos se han descrito en la parte descriptiva.

Validando de esta forma la hipótesis planteada, que suscribe que los procedimientos de formalización tienen una relación directa con la cultura empresarial de los empresarios en la ciudad de Huánuco. Las tabxlas señaladas N°03, y 21 descritos como muestra establecen una conducta especifica de los empresarios que dan soporte a la validación descriptiva de las hipótesis que se plantean.

Hipótesis Específicas

El proceso de formalización societaria se relaciona de manera directa con la cultura empresarial de la ciudad de Huánuco 2018

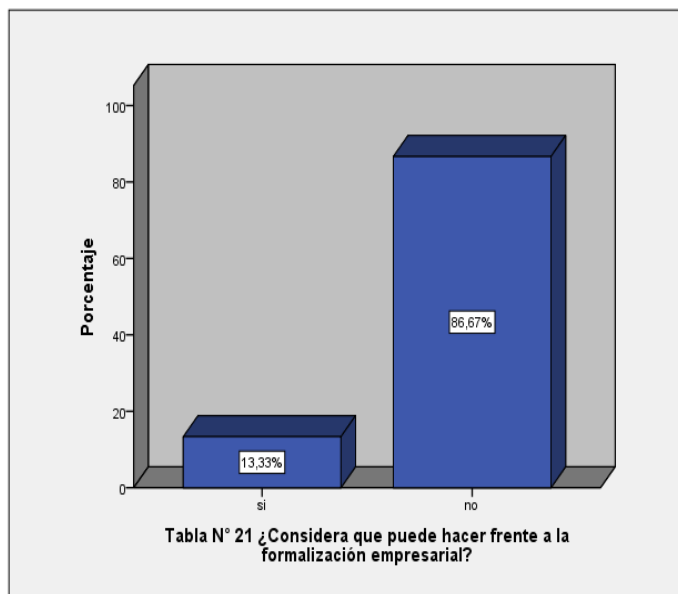
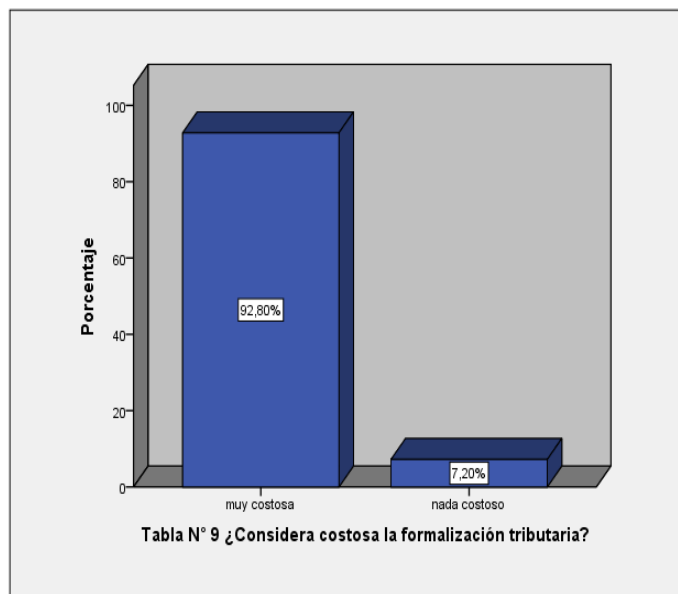


La tabla anterior nos muestra la relación que existe entre los procesos de formalización societaria con la cultura empresarial. Lo que podemos observar es que los empresarios consideran que los requisitos de formalización son complejos 89% tabla N°02, de esta forma los empresarios consideran que no pueden hacer frente a la formalización por lo que demanda estos procedimientos 86%.

Por lo anteriormente descrito se puede hacer una inferencia descriptiva indicando y validando la hipótesis planteada para esta dimensión. Efectivamente hay una relación directa entre el proceso de formalización societaria y la cultura empresarial en la ciudad de Huánuco 2018, sustentando en las opiniones de los empresarios en la parte descriptiva de la presente investigación.

Hipótesis Específica

El proceso de formalización tributaria se relaciona de manera directa con la cultura empresarial de la ciudad de Huánuco 2018

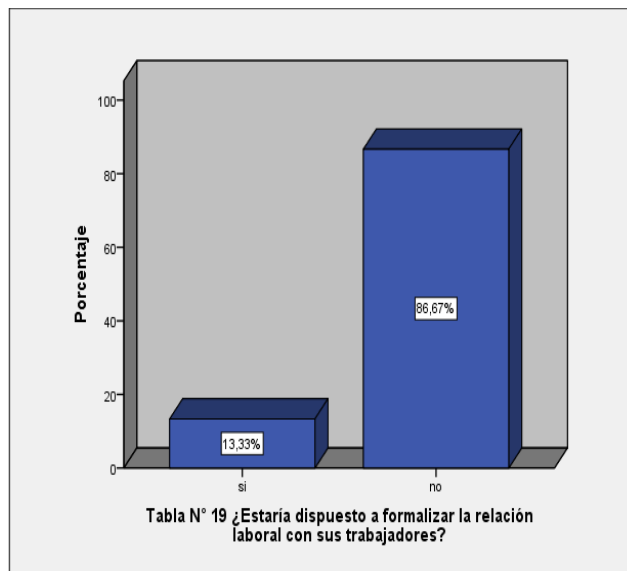
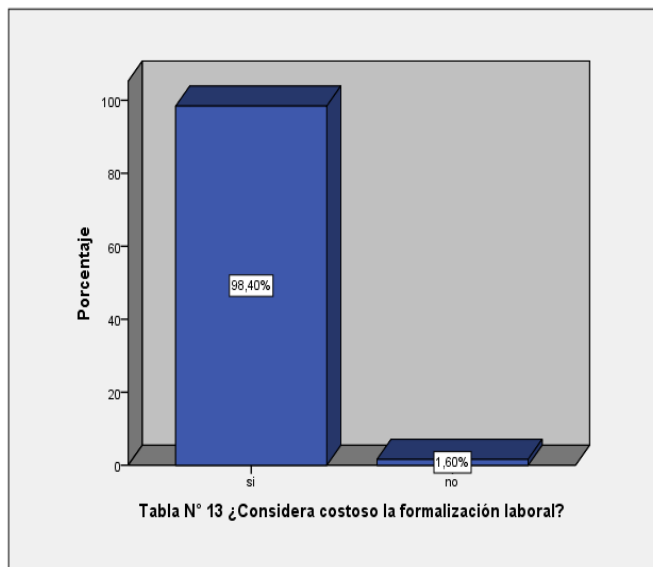


Con los gráficos anteriores podemos observar que los empresarios consideran que es costoso la formalización tributaria, puesto que consideran que los impuestos son altos los que se tiene que pagar todos los meses. El 92.8% sostiene que es costoso, Así mismo, podemos observar en el gráfico N°21 se puede observar que los empresarios consideran que no pueden hacer frente a los procesos de formalización, siendo esta razón una de ellas que se impide ese interés. Por ende, podemos inferir:

El proceso de formalización tributaria se relaciona de manera directa con la cultura empresarial en la ciudad de Huánuco, haciendo que estos emprendedores estén desalentados en formalizar por considerar alto el pago de impuesto, validando la hipótesis planteada.

Hipótesis Específica

El proceso de formalización laboral se relaciona de manera directa con la cultura empresarial de la ciudad de Huánuco 2018



Lo que podemos observar en los gráficos anteriores, es que los empresarios consideran que es costoso la formalización laboral así lo menciona el 98% de encuestados. Esto desalienta el interés que tienen ello para poder establecer una relación formal con sus trabajadores, así lo sostienen el 86% de encuestado en la tabla N°19.

Por lo anteriormente descrito podemos inferir que efectivamente hay una relación directa entre el proceso de formalización laboral y la cultura empresarial en la ciudad de Huánuco, entendiendo que mientras no se tenga claro los costos que significa esta formalización los empresarios se verán desalentados en formalizar a sus trabajadores.

CAPITULO V

DISCUSION DE RESULTADOS

5. DISCUSION DE RESULTADOS

5.1. Respecto a la variable independiente Proceso de Formalización Empresarial

Los tesisistas que han estudiado la formalización con la cultura empresarial como Huere, X. (2016) en su tesis titulada “**Cultura Tributaria para la Formalización de las MYPES de los mercados de la Provincia de Huancayo**” presentada a la Universidad del Centro del Perú han concluido que los empresarios tienen una baja cultura empresarial tributaria, por su práctica empírica. piensan que lo recaudado no tienen un destino adecuado y no le dan la importancia a la difusión sobre tributos y normas que les permita tener conocimiento sobre la formalización, deberes y derechos del contribuyente. Determinó en su investigación que los empresarios de los mercados de la provincia de Huancayo no asumen el cumplimiento voluntario de las normas, impuestos, obligaciones tributarias y menos de formalizarse; ello se debe principalmente a los valores personales y la educación tributaria que está de más a menos en el contribuyente. De igual forma Huangal, R. (2016) en su tesis titulada “**Formalización de las MYPES Textiles del emporio Comercial de Gamarra para el Acceso a los Programas de Apoyo Empresarial Ejecutado por el Estado** desconocen el apoyo que Estado otorga a su sector para poder facilitar su formalización. **La teoría estudiada**, como Torres, T. (2000) sostiene que La formalización representa el uso de normas en una organización.

La codificación de los cargos es una medida de la cantidad de normas que definen las funciones de los ocupantes de los cargos , en tanto que la observancia de las normas es una medida de su empleo(Hage y Aikes). La formalización aparece naturalmente cuando las organizaciones crecen, sea por el estilo de gestión o por condiciones de su entorno, algunas instituciones desarrollan características extremas, perdiendo flexibilidad . Las sucesivas generaciones de dirigentes que la organización pone al frente crean condiciones de distorsión de la formalización. En resumen, la formalización es una técnica organizacional de prescribir como, cuando y quien debe realizar las tareas.

Respecto a los resultados, se ha podido verificar que los empresarios de la ciudad de Huánuco no confían en los procesos de formalización, así se puede verificar en la tabla N°03 indicando que la formalización societaria desalienta sus ganas de hacerlo, por todos los procedimientos que involucra, por ende, el 86% de encuestado en esta investigación sostiene que no pueden hacer frente a la formalización por ser costos. Tablas como las mencionada en la parte descriptiva configura una coincidencia con los hallazgos de los tesisistas mencionados en la presente investigación, corroborando que los procesos pueden ser complejos, pero necesarios para una empresa que quiera desarrollarse en el mercado local.

5.2. Respecto a la variable dependiente Cultura empresarial

Miraval, L. (2017) en su tesis titulada **“La Política Tributaria Y Su Influencia En La Formalización Empresarial De Los Comerciantes Del Mercado Modelo De La Ciudad De Huánuco, Periodo 2015”**

sostienen Que, las políticas de formalización a través de sus lineamientos, evaluación e implementación de programas de educación tributaria influyen significativamente en la voluntad de formalizar empresarialmente de los Comerciantes del mercado modelo de la ciudad de Huánuco. Que, la comprensión de lineamientos de suficiencia eficiencia y equidad, influyen en la información empresarial a través de sus impuestos, avisos informativos y el cumplimiento de deberes y derechos de los comerciantes. Lo que menciona la **teoría** Hernandez, M. (2004) sostiene que es el conjunto de formas de actuar, de sentir y de pensar que se comparten entre los miembros de la organización y son los que identifican a la empresa ante los clientes, proveedores y todos los que conocen de su existencia. Sus normas, sus valores, sus hábitos. Es, en definitiva, lo que es la empresa.

Toda empresa tiene su propia cultura que la diferencia de las otras, es el rasgo diferenciador con respecto a la competencia. Aunque las empresas sean del mismo sector, tienen distintas formas de pensar y actuar, así como de sentir, no tienen las mismas estrategias ni los mismos objetivos ya que no tienen la misma cultura de empresa.

Val del Nuñez, M. (2008) sostiene que la cultura empresarial se puede definir como **“el conjunto de normas, de valores y de formas de pensar que caracterizan el comportamiento, posicionamiento del**

personal en todos los niveles de la empresa, el estilo de dirección, la forma de asignar los recursos, la forma de organizar la esa corporación, así como la imagen de la empresa”. En este sentido, la cultura empresarial **recoge el ADN de la compañía**, es decir, la personalidad de la organización, reflejando las características que la distinguen del resto de entidades. Como apunta Stephen Robbins en *Essentials of Organizational Behavior*, la cultura empresarial “designa un **sistema de significado común entre los miembros, que distingue a una organización de otra”**.

Los resultados obtenidos en la tesis muestran a un sector empresarial con actitud precaria para enfrentar con responsabilidad los procesos de formalización que exigen las normas, sobre todo por desconocimiento, tal es así que el 86% de encuestados han manifestado que no es tan preparados para enfrentar lo que demanda cada aspecto de la formalización. De igual forma los empresarios consideran que la formalización no apoya al desarrollo de la empresa.

CONCLUSIONES

- ✚ **Respecto al objetivo general:** El 90.13% de encuestados han manifiesta que el proceso de formalización societaria desalienta sus ganas de formalizar, esto hace a que no puedan enfrentar a los procesos que ello demanda 86.6% escritos en la Tabla N°03, y 21. Por lo tanto hay una relación directa entre ambas variables. Corroborado con el coeficiente de Correlación de Pearson 0.458.
- ✚ **Respecto al objetivo específico 1:** En cuanto a la formalización societaria. Lo que podemos observar es que los empresarios consideran que los requisitos de formalización son complejos podemos observar el 89% tabla N°02, de esta forma los empresarios consideran que no pueden hacer frente a la formalización por lo que demanda estos procedimientos 86%. Por ende, hay una relación directa entre la dimensión y la variable dependiente.
- ✚ **Respecto al objetivo específico 2 :** En cuanto a la formalización tributaria podemos observar que los empresarios consideran que es costoso la formalización tributaria, ya que que consideran que los impuestos son altos los que se tiene que pagar todos los meses a la SUNAT. El 92.8% sustenta que es costoso, Por lo tanto, podemos observar en el gráfico N°21 se puede observar que los empresarios consideran que no pueden hacer frente a los procesos de formalización, siendo esta razón una de ellas que se impide ese interés
- ✚ **Respecto al objetivo específico 3** Los empresarios consideran que es demasiado costoso la formalización laboral así lo indica el 98% de encuestados. Esto desalienta el interés que tienen ello para poder

establecer una relación formal con sus trabajadores, así lo sostienen el 86% de encuestado en la tabla N°19

RECOMENDACIONES

Respecto a la formalización y cultura empresarial

La Facultad de Ciencias Empresariales, debería jugar un rol fundamental en esta tarea de promover la formalización, formando un consultorio de apoyo a los empresarios con atención durante todo el día, y estableciendo alianzas para tener un alcance efectivo.

Respecto a la formalización societaria

Se debe fomentar con mayor impulso las campañas del Estado de exoneración de pagos en la formalización societaria, debiendo ser estos permanentes, sensibilizando así a los empresarios que desean hacerlo. Tarea que debe ser hecha por Registros públicos o los gremios empresariales.

Respecto a la formalización tributaria

La SUNAT debe impulsar campañas de sensibilización para fomentar la formalización tributaria, para ello debe establecer alianzas con universidades, institutos, gremios empresariales entre otros. De esta forma se puede masificar su intervención en diferentes sectores.

Respecto a la formalización laboral

SUNAFIL debería promover los beneficios del régimen laboral MYPE indicando a las empresas que este régimen tiene beneficios que abaratan la mano de obra, con beneficios que pueden ser asumidos por las empresas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

(s.f.).

Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: McGrawHill.

Grandos Cortes, H. (2010). *La territorialidad de las Mipymes en la política pública de formalización empresarial. Con referencias en las Mipymes y programa de cultura empresarial de la comuna uno - Popular de la ciudad de Medellín*. Medellín - Colombia: Universidad Nacional de Colombia.

Hernandez Romo, M. (2004). *La Cultura Empresarial en México*. Mexico: Conocer para decidir .

Hernandez Sampieri, R. (2006). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION CIENTIFICA*. MEXICO: MACGRAWHILL.

Huangal Espinal, Rosa Irma - Quispe Huamani, Norma Doris - Canales Altamirano, Juan Jesús. (2016). *Formalización de las MYPES TEXTILES del comercio de Gamarra para el acceso a los Programas de Apoyo Empresarial Ejecutado por el Estado* . Lima - Perú : Universidad Inca Garcilazo de la Vega .

Huere Navarro, Xiomara - Muña Rodríguez, Alida Zenaida. (2016). *Cultura Tributaria para la Formalización de las MYPES de los mercados de la provincia de Huancayo*. Huancayo - Perú: Universidad Nacional del Centro del Perú.

MEP, M. (2017). *Constitución y Formalización: Manual del Emprendedor*. Lima : MEP mi empresa Propia .

Ministerio de la Producción, P. (2016). *Anuario Estadístico Industrial MIPYMES y Comercio Interno*. Lima, Perú : MINISTERIO DE LA PRODUCCION .

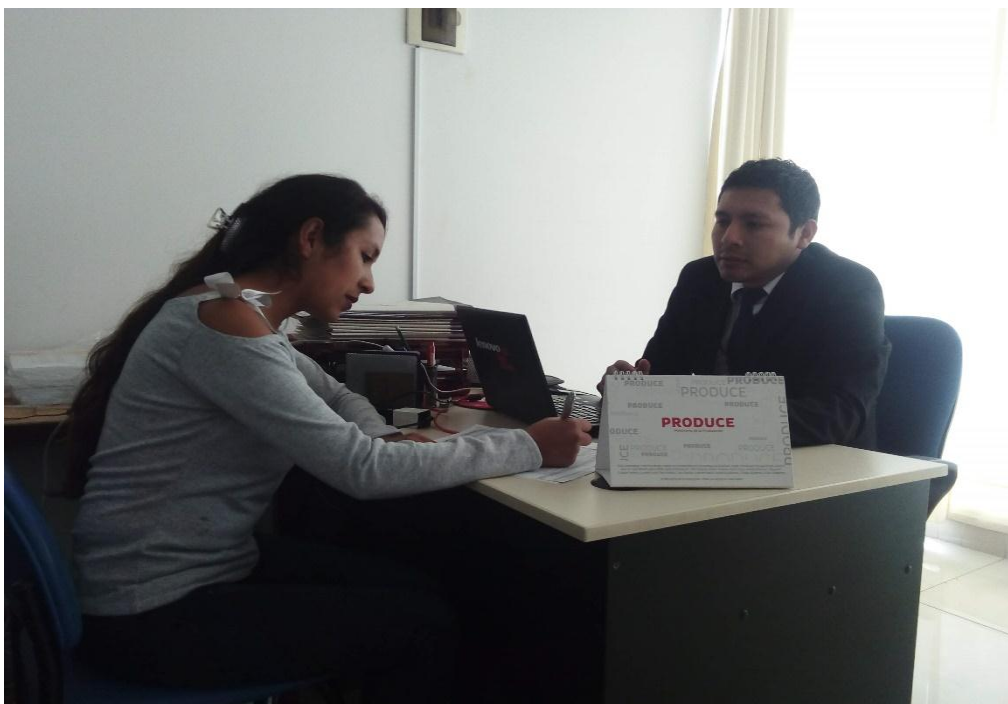
Miraval Marcos, Lucinda - Poma Gonzales, Sheyla - Trujillo Carrasco, Riusso. (2017). *La Política Tributaria y su influencia en la formalización empresarial de los comerciantes del mercado modelo de la ciudad de Huánuco, periodo 2015"*. Huánuco: Facultad de Contabilidad UNHEVAL.

Morales Nieves, Y. (2017). *El Nuevo Regimen Unico Simplificado y su relación con la formalización de la Micro y Pequeña empresa del sector artesanía del distrito de Huánuco 2016*. Huánuco: Escuela de Contabilidad y Finanzas - Universidad de Huánuco .

- PROINVERSION, P. (2008). *MYPE queña empresa crece: Guía para el desarrollo de la micro y pequeña empresa*. Lima: ESN.
- Torres Roddriguez, T. (2000). *La Microempresa: creación, formalización y legalización*. Lima: Fundación Avanzar.
- Val del Nuñez, M. T. (2008). *Cultura Empresarial y estrategia de la empresa en España*. Madrid: Ediciones RIALP.

ANEXOS







Tesis: El Proceso de formalización y su relación con la cultura empresarial de la ciudad de Huánuco 2018

Autor: Bach. Luz Meliza Jaimes Ramón

Matriz de Consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología	Instrumentos
<p>General</p> <p>¿De qué manera el proceso de formalización se relaciona con la cultura empresarial de la ciudad de Huánuco 2018?</p> <p>Específicos</p> <p>¿De qué manera el proceso de formalización societaria se relaciona con la cultura empresarial de la ciudad de Huánuco 2018?</p> <p>¿De qué manera el proceso de formalización tributaria se relaciona con la cultura empresarial de la ciudad de Huánuco 2018?</p> <p>¿De qué manera el proceso de formalización laboral se relaciona con la cultura empresarial de la ciudad de Huánuco 2018?</p>	<p>Determinar de qué manera el proceso de formalización se relaciona con la cultura empresarial de la ciudad de Huánuco 2018</p> <p>Específicos</p> <p>Determinar de qué manera el proceso de formalización societaria se relaciona con la cultura empresarial de la ciudad de Huánuco 2018</p> <p>Determinar de qué manera el proceso de formalización tributaria se relaciona con la cultura empresarial de la ciudad de Huánuco 2018</p> <p>Determinar de qué manera el proceso de formalización laboral se relaciona con la cultura empresarial de la ciudad de Huánuco 2018</p>	<p>El proceso de formalización se relaciona de manera directa con la cultura empresarial de la ciudad de Huánuco 2018</p> <p>Específicos</p> <p>El proceso de formalización societaria se relaciona de manera directa con la cultura empresarial de la ciudad de Huánuco 2018</p> <p>El proceso de formalización tributaria se relaciona de manera directa con la cultura empresarial de la ciudad de Huánuco 2018</p> <p>El proceso de formalización laboral se relaciona de manera directa con la cultura empresarial de la ciudad de Huánuco 2018</p>	<p>1. Independiente</p> <p>Proceso de Formalización</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Proceso de formalización societaria - Proceso de formalización Tributaria - Proceso de formalización Laboral <p>2. Dependiente</p> <p>Cultura empresarial</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Emprendimiento - Superación 	<p>Tipo y Nivel de Investigación</p> <p>Aplicada:</p> <p>Dado a que busca ampliar y profundizar la realidad de las variables tanto independiente como dependiente.</p> <p>Enfoque</p> <p>Cuantitativo: utiliza datos de recolección sin medición numérica.</p> <p>Diseño de la Investigación:</p> <p>La Investigación es no experimental –</p> <p>A. Población</p> <p>Empresas: 15772</p> <p>B. Muestra</p> <p>n = 375</p>	<p>Encuesta a empresarios</p> <p>Para conocer las características de su formalización y como se relaciona con la cultura empresarial.</p> <p>Entrevista a funcionarios</p> <p>Para determinar importancia de la formalización.</p>