



**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA**

**Escuela Académica Profesional de Derecho**

**TESIS**

“Las principales dificultades de las Microempresas para el  
Acceso a la Seguridad Social”

**PRESENTADO POR:**

Julio Cesar Medrano Bravo

**ASESORES:**

Dra. Felipa Muñoz

Dr. Pablo Quirós Cubillas

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

**LIMA, PERÚ**

**2016**

**DICTAMEN DE EXPEDITO DE TESIS N° 033 -T -2016-OIYPS-FDYCP-UAP**

Visto; el Oficio N° 045-2016-FDYCP-UAP, de fecha 21 de julio de la Oficina de Grados y Títulos, en el que se solicita la revisión final de Trabajo de Investigación presentado por el bachiller **JULIO CESAR MEDRANO BRAVO** a fin que se declare expedita para sustentar la tesis intitulada "**LAS PRINCIPALES DIFICULTADES DE LAS MICROEMPRESAS PARA EL ACCESO A LA SEGURIDAD SOCIAL**"

**CONSIDERANDO**

Que, las disposiciones normativas relacionadas con las funciones de la Oficina de Investigación de la Escuela Profesional de Derecho de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Alas Peruanas, comprenden el Reglamento de Investigación Científica aprobado por Resolución N° 904-2000 de fecha 15/09/2000) y el Reglamento de Grados y Títulos aprobado por Resolución N° 991-2001 de fecha 25/07/2001).

Que, de la revisión de la tesis, se aprecia que ésta cuenta con el informe del asesor temático, Dr. Pablo Quiros Cubillas, de fecha 01 de julio de 2016, y el informe de la asesora metodológica Dra. Felipa Elvira Muñoz Ccuro, de fecha 04 de julio de 2016, informes que señalan que la tesis ha sido desarrollada conforme a las exigencias requeridas para el trabajo de investigación correspondiente al aspecto temático y procedimiento metodológico.

**DICTAMEN**

Atendiendo a estas consideraciones y al pedido de el bachiller **JULIO CESAR MEDRANO BRAVO** esta Jefatura **DECLARA EXPEDITA LA TESIS**; intitulada "**LAS PRINCIPALES DIFICULTADES DE LAS MICROEMPRESAS PARA EL ACCESO A LA SEGURIDAD SOCIAL**" debiendo el interesado continuar y cumplir con el proceso y procedimientos para que se le programe el examen oral de sustentación de Tesis.

La Victoria, 21 de julio de 2016

  
.....  
Dra. FEMPA ELVIRA MUÑOZ CCURO  
Jefa de Investigación y Proyección Social

FEMC/ps



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**INFORME N° 017- 2016-I ASESORIA DE TESIS**

A : Dr. RICARDO DIAZ BAZAN  
Decano de la Facultad de Derecho y Ciencia Política

DE : Dra. FELIPA ELVIRA MUÑOZ CCURO  
Asesora Metodológica

ASUNTO : INFORME ASESORIA DE TESIS

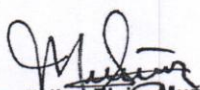
"LAS DIFICULTADES DE LAS MICROEMPRESAS PARA EL  
ACCESO A LA SEGURIDAD SOCIAL"  
Bachiller: JULIO CESAR MEDRANO BRAVO

REFERENCIA : Curso Taller de Tesis

FECHA : 04 julio de 2016

Tengo el agrado de dirigirme a usted, con relación al asunto de la referencia, a fin de hacer de vuestro conocimiento que se ha cumplido con la asesoría de tesis del bachiller **JULIO CESAR MEDRANO BRAVO**, el mismo que ha respondido satisfactoriamente con las exigencias que se requieren para la presentación del trabajo de investigación correspondiente al procedimiento metodológico, lo que puede observarse del diseño de la investigación.  
Por lo expuesto considero que el trabajo de investigación contiene los presupuestos establecidos para su respectiva sustentación.

Atentamente,

  
Dra. Felipa Elvira Muñoz Ccuro  
Asesora Metodológica



**UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS**  
**Escuela Profesional de Derecho**

**INFORME N°02-2016**

**A :** DR. RICARDO DÍAZ BAZÁN Ph.D.  
**DE :** DOCENTE: DR. PABLO DANIEL QUIROS CUBILLAS  
**ASUNTO:** REVISIÓN DE TESIS  
**FECHA :** 01 de julio del 2016

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, con la finalidad de informar que se ha revisado la tesis de JULIO CESAR MEDRANO BRAVO, bajo el título: "LAS PRINCIPALES DIFICULTADES DE LAS MICROEMPRESAS PARA EL ACCESO A LA SEGURIDAD SOCIAL"; para optar el Título Profesional de Abogado; al respecto, se comunica lo siguiente:

**ASPECTO METODOLÓGICO:**

1. La tesis cumple con la presentación del esquema establecido por la Universidad.
2. El tema se justifica, en tanto que es de interés del entorno nacional y específicamente en materia laboral.
3. Ha realizado suficiente revisión bibliográfica.
4. El instrumento utilizado es el adecuado al tipo de estudio.

**ASPECTO TEMÁTICO:**

1. Cumple con la revisión de antecedentes de investigación.
2. Las variables son desarrolladas en las bases teóricas.

Hago propicia la oportunidad para expresarle mi respeto y especial saludo.

Atentamente,

DR. PABLO QUIROS CUBILLAS  
ASESOR TEMÁTICO

## **DEDICATORIA**

A los emprendedores de la Universidad Alas Peruanas y a los que sientan la necesidad de aprender a serlo.

## **AGRADECIMIENTOS**

A mi familia, por su apoyo constante en la carrera.

A los adultos mayores que solicitaban pensión de Jubilación, en la Oficina Previsional de Surquillo.

A los compañeros trabajadores, contratados bajo el contrato administrativo de servicios, que en un momento dado, me eligieron para representarlos.

## INDICE

	PAG.
Dedicatoria	II
Agradecimientos	III
Índice	IV
Resumen	VIII
Abstract	VI
Introducción	X
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	16
1.1 .Descripción de la Realidad Problemática.....	17
1.2 .Delimitación de la Investigación .....	26
1.2.1. Delimitación Espacial .....	26
1.2.2. Delimitación Social .....	26
1.2.3. Delimitación Temporal.....	26
1.2.4. Delimitación Conceptual .....	26
1.3 .Problema de Investigación.....	32
1.3.1. Problema Principal (general).....	32
1.3.2. Problemas Secundarios (específicos).....	32
1.4 .Objetivos de la Investigación .....	32
1.4.1. Objetivo General .....	32
1.4.2. Objetivos Específicos.....	32
1.5 .Hipótesis Y Variables de la Investigación .....	33
1.5.1. Hipótesis General .....	33
1.5.2. Hipótesis Secundarias .....	33
1.5.3. Variables (Definición conceptual y Operacional).....	33
1.5.3.1 Operacionalización de las Variables.....	34

1.6	. Metodología De La Investigación .....	37
1.6.1.	Tipo y Nivel de la investigación .....	38
a)	Tipo de investigación.....	38
b)	Nivel de Investigación .....	39
1.6.2.	Método y Diseño de la Investigación .....	41
a)	Método de la investigación.....	41
b)	Diseño de investigación.....	41
1.6.3.	Población y muestra de la Investigación .....	42
a)	Población.....	42
b)	Muestra .....	42
1.6.4.	Técnicas e Instrumentos de recolección de datos .....	43
a)	Técnicas.....	43
b)	Instrumentos.....	43
1.6.5.	Justificación, Importancia y Limitaciones de la investigación .....	48
a)	Justificación .....	48
b)	Importancia .....	49
c)	Limitaciones .....	50
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO .....		52
2.1	. Antecedentes de la investigación.....	53
2.1.2	Antecedentes a nivel internacional.....	55
2.2	. Bases Teóricas .....	56
	Los Emprendimientos su problemática y definiciones básicas.....	60
	Orígenes De La Seguridad Social .....	66
	El derecho a las Pensiones de Jubilación .....	73
	Confrontación del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social.....	81
	Los limites a la libertad de empresa y la necesaria capacitación, para formalizar emprendimientos.....	90



2.3	. Definición de términos básicos .....	105
CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS .....		111
3.1	. Análisis de Tablas y Gráficos.....	112
3.1.1	Discusión de Resultados.....	121
a)	Las principales dificultades de las Microempresas les impiden acceder a la Seguridad social.....	129
b)	Respecto a las Dificultades Burocráticas y el acceso a Servicios de Salud.....	132
c)	Respecto a las Dificultades Financieras y el acceso a Pensiones de Jubilación. ....	136
d)	Respecto a las Dificultades de Capacitación para el emprendimiento. ....	143
3.2	. Conclusiones.....	147
3.2.1	Existe relación existe entre las dificultades de las Microempresas y su acceso a la Seguridad Social. ....	147
3.2.2	Existe relación entre las dificultades Burocráticas y el acceso a la seguridad social en salud .....	147
3.2.3	Existe relación entre las dificultades Financieras y el acceso a la seguridad social en pensiones de jubilación.....	149
3.2.4	Existe relación entre las dificultades de Capacitación y el acceso a la seguridad social en programas sociales de formación. ....	150
3.3	. Recomendaciones .....	151
3.3.1	Respecto a las barreras en el acceso a la seguridad social .....	151
3.3.2	Respecto al acceso a sistemas de Jubilación.....	152
3.3.3	Respecto al acceso a servicios de salud .....	154
3.3.4	Respecto al acceso a programas sociales de formación de emprendimientos .....	155
3.4	. Fuentes de Información (Referencias) .....	157

## ANEXOS

Tabla 1. Diagrama de Variables, Dimensiones e Indicadores - Elaboración Propia.....	36
Tabla 2 Cruce de Valores de Dificultades de Microempresas y acceso a la Seguridad Social. ....	37
Tabla 3 Confiabilidad del Instrumento las dificultades de las Microempresas para el acceso a la seguridad Social Ítem - por Ítem. Elaboración Propia.....	46
Tabla 4 Confiabilidad del Instrumento sobre el acceso a la Seguridad Social - Ítem por Ítem. Elaboración Propia .....	47
Tabla 5 Legislación Aplicable a las Microempresas y la Seguridad Social - Elaboracion Propia..	100
Tabla 6. Variable (X): Las Dificultades de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPES) - Elaboración Propia .....	114
Tabla 7. Dimensión: Las Dificultades BUROCRATICAS de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPES) (X1) - Elaboración Propia.....	115
Tabla 8. Dimensión: Las Dificultades FINANCIERAS de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPES) (X2) - Elaboración Propia .....	116
Tabla 9. Dimensión: Las Dificultades de CAPACITACION de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPES) (X3)- Elaboración Propia .....	117
Tabla 10. Variable (Y): El acceso al Derecho de la Seguridad Social - Elaboración Propia .....	118
Tabla 11 MATRIZ DE CONSISTENCIA. Fuente: Elaboración Propia.....	165
Tabla 12 ENCUESTA SOBRE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS - Elaboración Propia.....	165
Tabla 13 ENCUESTA SOBRE EL DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL - Elaboración Propia.....	806
Tabla 14 Valores obtenidos para las preguntas de los cuestionarios - Elaboración Propia.....	81
Tabla 15 Base de Datos de todos los cuestionarios validos - Elaboración Propia. ....	81
Ilustración 1 Asignación Presupuestal de los Programas Sociales – Elaborado por MEF 30 Mayo 2014 Dpto. Estudios Especiales .....	126
Ilustración 2 Sistema de Salud Perú – Elaborado por Dirección General de Salud Ministerio de Salud (2013) .....	133
Ilustración 3 Déficit de camas en Essalud (Vidal Rivadeneyra, 2012).....	134
Ilustración 4 Sistema de Reparto y de Capitalización diferencias – elaboración Eduardo Alfaro en Tesis de El sistema previsional Peruano 2004.....	141
Ilustración 5 Temas de Estudio de Investigadores Mexicanos –Elaborado por CONACYT 2014-2018 .....	146

## RESUMEN

La investigación sobre las principales dificultades de las Microempresas (MYPE), para el acceso a la Seguridad Social, fue realizada para determinar la relación, que existe, entre las dificultades burocráticas, financieras y de capacitación que enfrentan los emprendimientos y la capacidad de sus trabajadores para acceder a la seguridad social en sistemas de salud, pensiones y programas sociales.

Se acopió información utilizando procedimientos estándar, el método de investigación utilizado es el descriptivo y el diseño cuantitativo correlacional. La muestra fue constituida por 68 alumnos de los últimos ciclos de la Facultad de Derecho de la Universidad Alas Peruanas, el año 2015, por ser ellos potenciales micro empresarios, con formación jurídica adecuada; se aplicó al grupo dos cuestionarios de 12 preguntas cada uno, con escala de valores de 1 a 3 puntos para las respuestas; el primero sobre las dificultades de los microempresarios y el segundo sobre el acceso a la seguridad social, se realizó la correlación de variables a las preguntas de los instrumentos de aplicación, que fueron validados por docentes de la casa de estudios y diversos profesionales del ámbito laboral.

El trabajo de investigación concluye que: “existe una relación significativa alta entre las dificultades de las Micro Empresas y su capacidad para el acceso a la Seguridad Social”. Lo que comprueba nuestra hipótesis principal, la muestra consideró que las barreras burocráticas en el sector salud es el principal problema para el acceso a seguridad social (80 puntos de 102 posibles) en segundo lugar los encuestados consideraron que las dificultades financieras de las microempresas, no les permiten aportar al régimen de pensiones de jubilación (78 de 102) además el grupo indico no tener mucha información en los temas de las Entidades Prestadoras de Salud EPS, y los tramites precisos para que el microempresario pueda gozar de prestaciones de salud.

**PALABRAS CLAVES:** Microempresas, emprendimientos, seguridad social pensiones previsionales, programas sociales.

## ABSTRACT

Research on the main difficulties of the Micro and Small Enterprises (MYPE) to access to Social Security, was conducted to determine the relationship that exists between the bureaucratic difficulties, financial and training faced by enterprises and capacity their workers to access social security systems health, pensions and social programs.

I was gathering information using standard procedures, the research method used is quantitative descriptive co relational design. The sample was composed of 68 students in the last cycles of the Faculty of Law, University Peruvian Wings, 2015, being them potential micro entrepreneurs, with adequate legal training; was applied to group two questionnaires with 12 questions each, with scale values from 1 to 3 points for responses; the first on the difficulties of micro entrepreneurs and the second on access to social security, the correlation of variables in questions of implementation tools, which were validated by teachers of the house of studies and various professionals working environment was conducted .

The research concludes that "there is a significant relationship between high difficulties of Micro Enterprises and their ability to access to Social Security." Which proves our hypothesis, the sample believe that bureaucratic barriers in the health sector are the main problem for access to social security (80 of 102 possible points) second respondents felt that the financial difficulties of the micro, not allow them to contribute to the pension scheme (78 of 102) further indicated the group does not have much information on the topics of EPS Provider Entities health and accurate paperwork for the entrepreneur can enjoy health benefits.

**KEYWORDS:** Microenterprise, entrepreneurship, social security pension pensions, social programs.

## INTRODUCCION

Los empleadores y los trabajadores a nuestro entender son las dos caras de una misma moneda, no es posible separar uno del otro. Pues ambos forman parte de un mismo sistema. Los esfuerzos legislativos por ayudar a un grupo en detrimento del otro, no hacen más que debilitar el natural equilibrio, que permite el crecimiento, empresarial y creación de puestos de trabajo; sin embargo, tampoco es una opción idónea dejar la regulación al libre arbitrio del mercado, pues ello devendría en detrimento de la parte más débil. En la presente investigación presentamos otra alternativa, una tercera vía. Que no privilegie en exceso a los trabajadores ahogando al empresariado con condiciones laborales insostenibles, o que flexibilice en exceso las condiciones laborales, sumergiendo a las mayorías en la zozobra permanente de un futuro laboral incierto. En esta investigación optamos por la opción de: aumentar el número de emprendedores, que a su vez, aumentaran el número de puestos de trabajo.

Creemos firmemente que para lograr esto, se deben cambiar los estándares educativos actuales a nivel superior, y la educación debe centrarse en que su producto final sea la creación de un emprendedor que cree puestos de trabajo, en lugar de un profesional técnico especializado, que se sume a la lista con otros profesionales, esperando ser contratado, por alguna iniciativa empresarial. Señalamos esto porque, la relación entre el surgimiento de empleados y el surgimiento de empresas, no es ni remotamente capaz de llegar a algún punto de equilibrio. La realidad demuestra que un gran porcentaje de profesionales no será asimilado por el mercado, y entonces ¿Qué será de estos jóvenes? Si no estuvieran preparados para desarrollar iniciativas empresariales propias.

Es importante para nosotros que en todos los niveles educativos se desarrollen cursos de formación y desarrollo de emprendimientos. Como forma de asegurar al estudiante su futuro laboral, dotándolo de herramientas básicas en constitución de empresas, tributación básica, autorizaciones y licencias de funcionamiento, propiedad intelectual, teorías de fijación de precios y distribución

comercial, fuentes de financiamiento y nuestro tema de investigación en este trabajo: el acceso a la seguridad social para el y sus colaboradores a través de su emprendimiento.

Si potenciamos la creación de microempresas, no dejando su creación y crecimiento solo a los recursos de sus fundadores, si las capacitamos desde sus inicios pueden evitarse las distorsiones en que caen estas iniciativas como la informalidad y el sub empleo. Si dotamos a una gran cantidad de personas de los conocimientos básicos para desarrollar emprendimientos, si conseguimos que al menos la mitad de ellos, desarrolle un emprendimiento, aun cuando solo algunos llegaran a consolidar sus iniciativas empresariales, podremos observar que en nuestro país, las tasas de desempleo bajan, la población al tener ingresos, realiza mayores compras, se requieren entonces más servicios y más trabajo, así se reactiva el crecimiento, un círculo virtuoso que tiene su origen en la difusión extensiva y masiva de capacidades básicas empresariales. Señalamos además que la promoción empresarial que proponemos solo debe darse en la etapa inicial de capacitación, sentar las bases y difundir las reglas del juego, luego el capacitador debe apartarse y dejar que el empresario según su propia iniciativa sea el actor principal, en razón que cualquier direccionamiento de la economía no es idóneo para el desarrollo eficaz de un sistema de libre mercado.

En el Perú los emprendimientos surgieron por necesidad de la población y como forma de afrontar a la crisis económica, a partir de los años 80, fueron los llamados sectores informales de la economía, sin embargo, en la actualidad han ganado notable importancia por su comprobada capacidad de generar puestos de trabajo, sin embargo, hay una barrera que aún no consiguen alcanzar para salir de la informalidad, que es el acceso a los sistemas de seguridad social para sus trabajadores. Y esto se debe ha que los emprendimientos solo asocian la formalidad con pagar los impuestos, por temor a la sanción y no ven como algo sustancial el aporte y los beneficios de sistemas de seguridad social de un Estado que a su entender los ha dejado al libre arbitrio de lo que puedan generar por si solos con su fuerza laboral.

Al culminar esta investigación, he llegado a la conclusión que como Estado estamos dejando el desarrollo de la iniciativa empresarial de los peruanos, al azar, a los esfuerzos de algunos, o a los capitales extranjeros, y no contamos con una política de Estado, desarrollando permanentemente una generación de emprendedores en sectores claramente definidos, haciendo seguimientos de su crecimiento y acceso a crédito, observando si respetan normas elementales de seguridad social, y es que estas cosas es difícil cosecharlas si no las has sembrado antes. Por ello es un afán principal de esta investigación ampliar el número de potencial de emprendedores en las aulas universitarias, a fin que constituyan empresas que respetando desde su inicio, las aportaciones a sistemas de seguridad social puedan brindar los beneficios del empleo digno, salud y pensiones a más personas.

El enfoque de investigación que hemos seguido es el siguiente: en el Capítulo I: Planteamiento del problema se describe el origen y consolidación de las microempresas, se describe también la parte metodológica de esta investigación la delimitación del problema, los objetivos que buscamos que son: saber si las dificultades de las Microempresas les impiden su acceso a la seguridad social para esto dividimos las dificultades en: Burocráticas, Financieras y de Capacitación; por otro lado, definimos el acceso a la Seguridad Social en tres dimensiones que son: el acceso a programas de Salud, a programas de Pensiones de Jubilación y programas sociales de Capacitación también hacemos descripción de los instrumentos empleados para la medición de valores obtenidos de la muestra. En el Capítulo II: Se muestran los antecedentes de la investigación, los autores y referencias consultadas para definir las dimensiones y variables de estudio, además se muestra la normativa del sector de las Microempresas y la Seguridad Social a Nivel Nacional. En el Capítulo III: Mostramos los resultados de los instrumentos (cuestionarios) empleados, los cuales son comentados presentando conclusiones y recomendaciones. Esperamos que este trabajo pueda contribuir a tomar acciones para corregir las barreras que impiden la creación de emprendimientos, y que pueda fomentar la creación de un paradigma educativo nuevo de educación para el emprendimiento.

## **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**



## 1.1.Descripción de la Realidad Problemática

Desde los inicios de la industrialización los trabajadores se organizaron para demandar mejoras en sus condiciones de trabajo, el modelo industrializado permitió al empleador dueño de los medios de producción tener discrecionalidad excesiva sobre el trabajador, en esta etapa de los albores y surgimiento del derecho laboral parecía increíble que los empresarios se preocuparan más en reparar las maquinas en cuanto de descompusieran, pero cuando un trabajador se accidentaba quedaban indiferentes a estos sucesos (Deviali, 1976). No hay que olvidar que en materia laboral, primero nace el derecho colectivo y que de esta organización luego surgen los derechos laborales individuales, como los conocemos.

Apreciamos entonces que el derecho del trabajo es un derecho complejo. En principio, desde la óptica del empresariado tendía a verse como una relación que debería regularse exclusivamente por el código civil. Por ejemplo en Perú en el siglo pasado, la vía que tenían los trabajadores para reclamar indemnizaciones por accidentes de trabajo eran las disposiciones del código civil, predominando la responsabilidad en la obligación de reparación de la persona que causa daño a otra, para lo cual debía atribuírsele dolo o culpa, en la práctica esta situación provocó la indefensión del trabajador, situación que en el siglo pasado fue revertida por ilustres juristas como el Dr. José Matías Manzanilla que en enero de 1911 propicio la primera ley de accidentes de trabajo en nuestra legislación la ley N.º 1378 promulgada por Augusto B. Leguía, esta norma fue la primera en un país americano exceptuando al Canadá. Estas situaciones y otras análogas en diversos países provocaron que los trabajadores se organizaran para conseguir reivindicaciones laborales, en algunos casos las mejoras fueron posibles, y han dado a la luz derechos que ahora damos por sentados como las 8 de trabajo, a este respecto señala (Chau, 2010) “Cuando aparece el sindicalismo en el mundo, su esencia principal era la cooperativa o la ayuda mutua no era propiamente la defensa del trabajo, ni del salario... sin embargo, las ocho horas, no fue algo que nos dio la empresa, no fue algo que dieron los gobiernos, eso fue sacrificio de trabajadores, esa conquista y muchas otras no fueron decretos, fueron conquistas

de los trabajadores que al final se transformaron en leyes, en normas que regulan las relaciones laborales”, esa es la historia de los inicios de los movimientos sindicales, que posteriormente formaron todo tipo organizaciones nacionales e internacionales.

Sin embargo en la actualidad en los albores del siglo XXI este modelo industrializado de producción ya fue superado por el avance tecnológico y estamos a puertas de una era posindustrial, de mayor automatización y menos mano de obra; sin embargo, en algunos países como el nuestro, por su rezago tecnológico, recién comienza un proceso de industrialización tardío, haciendo la salvedad a estos casos, en este contexto del mundo moderno, los retos laborales actuales se tamizan con nuevos problemas como son: el crecimiento excesivo de la población, la excesiva flexibilización en la contratación, que lleva a la precarización laboral y tercerización, las grandes crisis financieras, estas y otras causas otorgan las condiciones para generar poco empleo formal; alejando a las mayorías de los beneficios de la seguridad social, causando grandes cantidades de población con capacidad y edad de trabajar, completamente desempleada, sin ningún ingreso económico o en diversas clases de subempleo, e informalidad. Tal parece que el desafío laboral actual ya no es solo hacer más decente y seguro el lugar de trabajo, si no también que: “exista un lugar de trabajo”, dado que ante las crisis económicas actuales las empresas quiebran y cierran, dejando tras de sí, una estela de pobreza. Como ya señalamos antes en la introducción de este trabajo el trabajador y el empleador son caras de una misma moneda, lo que afecta a unos, afecta también a los otros.

La era actual ya no está caracterizada por empleos que duren toda una vida, la recesión, la explosión demográfica, las innovaciones tecnológicas y las políticas macro-económicas han arrojado a millones de personas al desempleo. Este fenómeno comenzó a surgir mundialmente desde mediados de los años 80 y en nuestro país unido al flagelo del terrorismo y una inflación descontrolada; fenómeno conocido en los tratados de economía (Fischer,Dornbusch,Startz, 2000) como: estanflación que es; la concurrencia de una elevada inflación y un elevado desempleo; así desde los años 80 los desempleados, se unieron en la

capital a los migrantes que venían de provincias, alejados por la violencia terrorista. En medio de esta crisis en que concurrían, crisis económica, explosión demográfica y la incapacidad del Estado de facilitar el acceso al empleo, a la Población económicamente activa (PEA); nacen los primeros emprendimientos.

En este contexto el propio Estado, paralizó las contrataciones formales y nombramientos, de los empleados públicos, contratando para hacer funciones principales a trabajadores bajo la modalidad de “Servicios no Personales” o “Contratos por Terceros”, es decir, encubrió relaciones laborales formales, a efectos de no otorgarles estabilidad laboral, vacaciones y/o formas de acceso a seguridad social. En el año 1992 el gobierno del ex presidente Fujimori, adopto medidas extremas, reformo en forma completa los sistemas previsionales de seguridad social como se conocía hasta entonces, creando la Oficina de Normalización Previsional (ONP), para el otorgamiento de pensiones de jubilación. Así señala el entonces ministro de economía Carlos Boloña. “Un costo significativo del mercado laboral lo constituyen las pensiones, por lo que se debe reformar también el sistema que las rige, el objetivo es la creación de un sistema de pensiones basado en la libertad de elección, los mecanismos del mercado y el manejo del sector privado. Este sistema debe estar gerenciado por administradoras de fondos de pensiones supervisadas por la Superintendencia. Las principales características de este sistema son las cuentas individuales para cada trabajador... y el ahorro forzoso del propio trabajador. ” (Behr, 1995), asimismo se adoptó medidas durísimas, liberalizando totalmente el mercado laboral, muchos beneficios laborales fueron olvidados, las agrupaciones sindicales proscritas, como indica también el exministro “El objetivo de la reforma en el mercado laboral es su flexibilización, tanto a través de la libre entrada o salida de este (libertad para reducir y aumentar personal), como de la libre determinación de los salarios y la reducción de los costos laborales. Se requiere acabar con el poder monopólico de los sindicatos en las negociaciones de las condiciones de trabajo y en el uso de la huelga como mecanismo de negociación” (Behr, 1995)

A la fecha personalmente discrepo abiertamente de algunos de esos métodos que formaron parte de la política del Estado, pero comprendo que tal vez

en esa época no hubo otra salida, pues finalmente la economía se estabilizó; el costo fue, una generación de los años 1990 al 2000 que en su mayoría no conoció un empleo formal, y cuyo aporte a las administradoras de fondos de pensiones (AFP) fue cuasi obligatorio, exiguo e inestable por la liberalización del mercado laboral. En el gobierno del ex presidente García año 2007, se publicó la ley 28991 de la libre desafiliación informada de las administradoras de fondos de Pensiones Privadas (AFP), que permitió regresar al sistema previsional nacional a aquellos que su hubieran afiliado a una AFP hasta el año 1995 y que puedan obtener pensión en el sistema nacional; a la fecha se permite que los nuevos trabajadores que inician su vida laboral elijan el destino de su aporte previsional entre el sistema estatal ONP o y el sistema privado AFP; pero los ya inscritos en las AFP, en los años 90, no pueden retornar al sistema nacional salvo que tengan más de 40 años de edad y 20 años de aportaciones, hecho que deja capturados en este sistema a un buen grupo de trabajadores que si no llegan a ahorrar las aportaciones suficientes en sus cuentas individuales de capitalización. A su edad de jubilación, difícilmente tendrán acceso a una pensión vitalicia mínima que si hubieran obtenido en el sistema nacional en el caso de aportar 20 años.

Los criterios para la obtención de una jubilación son distintos en el sistema nacional y el sistema privado. Mientras que en el sistema nacional basta con haber aportado durante 20 años sin importar el monto de las remuneraciones y haber alcanzado la edad de contingencia que son 65 años de edad para acceder a una pensión vitalicia con los topes que establece la Ley sobre una pensión mínima y una máxima; en el sistema privado es también necesario haber alcanzado la edad de contingencia 65 años, pero no existen topes respecto a los años de aportes, ni al monto de las pensiones otorgadas, pero tampoco existe una pensión vitalicia mínima, si no un retiro programado que asigna prestaciones mensuales que se determinan en función al monto de la cuenta individual de capitalización del afiliado y su esperanza de vida de acuerdo con tablas de mortalidad pre establecidas, desde esta forma el acceso al derecho de Pensión de Jubilación, para este grupo de trabajadores deja de ser un acto de solidaridad y previsión social para convertirse en un contrato civil.

En este contexto el ciudadano peruano, dejó de ser un empleado formal y de conocer las bondades de un empleo estable, pero nunca dejó de trabajar, pues debía conseguir de alguna forma su subsistencia, para sobrevivir. En el Perú no existen programas de desempleo como en otros países. Este fue el panorama en que nacieron, lo que ahora llamamos emprendimientos, microempresas o MYPES, iniciativas laborales que en un principio solo tenían el afán de subsistencia. Pero que sin embargo fomentaron el empleo suficiente para salir adelante en la crisis. Pero que al transcurrir del tiempo se han convertido en la principal fuente de trabajo de la mayoría de la población, sin embargo, sin apoyo económico y constante capacitación son fácil presa del subempleo, poco o ningún acceso a programas de seguridad social y diversas formas de marginación, es por ello el afán de esta investigación, identificar las causas que alejan a las microempresas de su acceso a la seguridad social, y mostrarlas para poder corregirlas.

Los emprendimientos nacen primero en sectores marginales, apartados de la legalidad o con el conocido término de informales, a este respecto autores especializados refieren lo siguiente: “Las micro empresas tuvieron su partida desde el mundo del trabajo, ya que nacieron debido a la falta de empleo y a la necesidad de la población pobre de obtener ingresos. Por lo que, al analizar las estadísticas de empleo y buscando definir conceptos que explicaran los procesos de creación de puestos de trabajo por fuera de las actividades “formales” de la economía, es que surgió la denominación de sector informal de la economía” (Boletín de Economía Laboral , 2006). Incluso se han escrito libros que describen esta época de crisis, trabajos como el del economista Hernando De Soto en sus libros: El otro sendero. Una respuesta económica a la violencia, en el capítulo cuatro de esta obra sobre los costos de la formalidad señalan “ha quedado en evidencia que vivimos en una sociedad costosa, en donde tanto los formales como los informales desperdician un gran número de recursos, existe una permanente inestabilidad jurídica que distrae de la producción una enorme cantidad de recursos, esfuerzo e ingenio para dedicarlos a una acción que permita evitar las sanciones legales y obtener el reconocimiento de derechos extralegales obtenidos” (De Soto, 1986), este autor identifica además, dos factores clave que consideramos en esta investigación al definir la dimensión de

Barreras Burocráticas, como dificultad de los emprendimientos, así señala el autor “Desde el punto de vista de una actividad económica, existen fundamentalmente dos momentos en los que las personas evalúan su relación con la formalidad, al acceso a la formalidad y el de la permanencia dentro de ella, para denominar estos momentos el Instituto Libertad y Democracia (IDL) acuñó dos conceptos: los costos de acceso y los costos de permanencia ” (De Soto, El otro sendero, 1986) este autor recientemente en su obra: El Misterio del Capital. Porque el Capitalismo Triunfa en Occidente y Fracasa en el resto del Mundo, señala también que estos factores hallados en nuestro país se repiten en otras economías emergentes “ El libro es resultado de años de trabajo de campo en lugares de estancamiento social de Asia, el Medio Oriente, América Latina y el Caribe allí se han explorado contratos sociales informales y se ha intentado ayudar a que los gobiernos desentrañen las verdaderas reglas que rigen los procesos socios económicos de sus países ” (De Soto, El Misterio del Capital, 2000), así también señala “las casas de los pobres están construidas sobre lotes con derechos de propiedad inadecuadamente definidos, sus empresas no están constituidas con obligaciones claras y sus industrias se ocultan donde los financistas no pueden verlas. Sin derechos adecuadamente documentados estas posesiones resultan activos difíciles de convertir en capital, no sirven como garantía para un préstamo, ni como participación en una inversión”, principalmente este autor junto a otros que referenciamos en la investigación expone en forma documentada y veraz la dura realidad de este sector y las barreras que encuentran los sectores informales para el acceso a la formalidad.

Como ha quedado establecido, en nuestro país, en un principio los emprendedores, no tuvieron acceso a ningún beneficio, muy al contrario fueron hostilizados y tuvieron que luchar contra el mercado, para imponer sus productos o servicios, contra la competencia, de otros informales como ellos, y contra el Estado, que decomisaba mercaderías y cerraba locales por falta de licencias de funcionamiento. En estos años, en medio de esta liberalización total del mercado, miles de emprendimientos surgieron, y miles cerraron también; solo los empresarios más fuertes lograron sobrevivir y prosperar. Se les dejó actuar en forma marginal, y no fueron sujetos de seguros y menos de créditos, reclamar 8

horas diarias de labor o derechos vacacionales era un imposible. La primera norma que regulo este sector fue la ley N° 27268, promulgada en mayo del año 2000 por el ex presidente Fujimori.

Poco a poco la situación de inestabilidad laboral comenzó a revertirse, por el contexto internacional, el propio Estado que no brindaba beneficios laborales a un gran sector de sus empleados públicos y realizaba formas de contratación laboral encubierta, como son los contratos de “Servicios no personales”, una forma de contratación laboral bastante generalizada en el sector público peruano en esos años, comenzó a revertir la situación a raíz de la firma del TLC con EE. UU., año 2006 a este respecto (Vasquez, 2010) señala “El presidente Obama cuando era candidato dijo que el modelo desde el punto de vista laboral, de los TLC firmados por Estados Unidos con los países de América era el peruano. Porque había sido el primer tratado de libre comercio adoptado por Estados Unidos con una contraparte que contenía obligaciones específicas desde el punto de vista laboral. ya no solamente obligaciones genéricas contenidas en la Declaración de Derechos Fundamentales de la OIT del año 98, si no compromisos concretos respecto al avance en la eliminación del trabajo infantil, combate al trabajo forzoso, de madres trabajadoras, promoción de los derechos de libertad sindical y negociación colectiva, obligaciones puntuales que han marcado una agenda especifican que nuestro gobierno debe ejecutar y que si no ejecutamos puede ser materia de amenazas comerciales muy serias cuando eventualmente Estados Unidos nos acuse de dumping social (competencia desleal) por el hecho de que nosotros, no tenemos al trabajador en nómina o planilla como si lo tiene el empresario norteamericano ”

En este contexto nace la contratación administrativa de servicios, régimen 1057 llamado CAS, el cual nace como una norma administrativa privativa del Estado que paulatinamente comienza a brindar algunos beneficios laborales como son: seguro de salud, 48 horas laborales como máximo, derecho a vacaciones, pero no otorga estabilidad laboral, al ser un régimen especial de contratación del Estado, conforme sentencia del Tribunal Constitucional Exp. N° 00002-2010-PI/TC. Se declara que el régimen CAS es un tercer régimen laboral:

“26. Por lo que se puede tener, como primera conclusión, que no resulta inconstitucional considerar al Decreto Legislativo N° 1057 como una norma de derecho laboral, dado que puede coexistir con los regímenes generales existentes. No obstante, corresponde determinar si es que forma parte o complementa a alguno de ellos... 31. Por ello, al tomar en cuenta cómo regulan estos sistemas el acceso a la carrera pública –independientemente del régimen laboral aplicable– y al compararlos con el contenido en el Decreto Legislativo N° 1057, se advierte que este no es complementario de ninguno de tales regímenes, dado que tiene sus propias reglas de contratación, por lo que se le puede considerar como un sistema de contratación laboral independiente”

De esta forma, el Estado comienza a reconocer algunos derechos en sus relaciones laborales, y así también las empresas fueron objeto de mayor regulación en el caso de los emprendimientos a través de la ley MYPE.

Como ya señalamos, puede ser que el hombre peruano de la década de los noventa haya perdido el empleo, seguro social, vacaciones, cts., etc. Pero nunca dejó de trabajar. El trabajador que no fue absorbido por el Estado o la Industria, no dejó de trabajar en consecuencia la capacidad de producción del Estado peruano no se detuvo, y se consiguió salir de la crisis. A este respecto señala (Miranda, 2005) “Las MYPES representan un sector de mucha importancia en la economía peruana siendo la gran mayoría, con relación al número de empresas existentes en nuestro país, generando las tres cuartas partes del empleo de los peruanos, aportando a la producción bruta interna con más del 40 %”. “Las Micro y Pequeñas Empresas (MYPES) representan el 98 % del total de empresas e iniciativas económicas en el Perú; generan aproximadamente el 75 % del empleo y aportan alrededor del 44 % de la riqueza generada... la problemática de las MYPES demanda romper los paradigmas con los que han venido operando por lo que queremos, dado el nuevo contexto, comprender su naturaleza, establecer nuevos retos y valorar su potencial, a fin de establecer nuevas estrategias, pertinentes y generadoras de valor con responsabilidad social. El eje



central de las propuestas debe partir del desarrollo del potencial y capital humano; desarrollar capacidades gerenciales y alianzas estratégicas; incorporar y adaptar tecnología y sistemas de información y comunicaciones; identificar y hacer prospectiva de los mercados, y desplegar una estructura de soporte por parte del Estado, gobierno nacional y local, teniendo a la propiedad intelectual e industrial como uno de los sistemas de apoyo al desarrollo empresarial”

Ahora en el nuevo milenio se aprecia, la capacidad de las Micro y Pequeñas empresas para generar empleo, y si bien no hacen las grandes inversiones de la gran industria, que busca un país a nivel macroeconómico, si benefician al país, fundamentalmente por su capacidad de generar empleos. En los últimos tiempos en el Perú, las Micro y Pequeñas empresas han cobrado relevancia ya que contribuyen a la generación de empleo, y como motores del crecimiento económico. Estas empresas han sido objeto de diversos estudios, a fin de determinar los factores que fomentan su creación y desarrollo, así los gobiernos ahora propician su creación.

Internacionalmente, el problema de los emprendimientos tiene diferentes enfoques algunos exitosos como los casos de Uruguay en el cual se ha posibilitado la implementación de la tarifa única de tributación (mono tributo), para los emprendimientos, o el de Brasil en el cual las tasas de subempleo han descendido. En nuestro país deberíamos tener presente esta legislación y el enfoque de estos países que se enmarca dentro de la política de la OIT.

Si el problema de formalización de las microempresas no se soluciona las formas de subempleo crecerán, creando una enorme cantidad de empleados marginados de los derechos más elementales de los sistemas de seguridad social en salud y pensiones. Se desarrollarían entonces enormes crisis sociales, consciente de este problema la Organización Internacional del Trabajo (OIT) implemento la nueva norma internacional del trabajo, adoptada en la 104. Conferencia Internacional del Trabajo (junio 2015), la cual fue designada como histórica, porque ofrece por primera vez orientación a los Estados miembros sobre cómo pasar de la economía informal a la formal para esto el programa FORLAC,

lanzado por la Oficina de la OIT para América Latina y el Caribe, y proporciona una gran cantidad de análisis, recomendaciones políticas basadas en la evidencia y directrices sobre la facilitación de la transición de la economía informal a la formal. Después de este enorme paso a nivel internacional solo falta la implementación política de nuestro gobierno para consolidar los alcances de esta recomendación internacional en nuestro País.

## **1.2. Delimitación de la Investigación**

### **1.2.1. Delimitación Espacial**

La Investigación se realizó en el distrito de La Victoria provincia de Lima Perú. Sin embargo, los alcances que pretende este trabajo serán a nivel nacional.

### **1.2.2. Delimitación Social**

Comprende a todos aquellos alumnos universitarios que se identifiquen con la creación de emprendimientos, su asesoría o la contribución a la creación de normativa propicia para su desarrollo. Alumnos de la escuela profesional de Derecho de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Alas Peruanas por su calidad de potenciales emprendedores y/o asesores de emprendimientos.

### **1.2.3. Delimitación Temporal**

La investigación se desarrolló en el año 2015

### **1.2.4. Delimitación Conceptual**

La delimitación conceptual consta de la revisión sistemática de las principales definiciones de nuestra construcción así señala en p99 (Hernández-Sampieri, Fernández-Collado, Baptista-Lucio, 2006), este autor

también señala “una definición conceptual trata a la variable con otros términos, es como una definición de diccionario” p190. En este sentido, procederemos a definir las dimensiones de estudio.

**Las microempresas (MYPE):** Se conoce como microempresa a aquella empresa de tamaño pequeño, que casi siempre es el resultado del esfuerzo de un proyecto de emprendedores, que incluso serán los encargados de administrar y gestionar a la misma. Se las califica como micro porque no solo están compuestas por pocos empleados, sino también porque no demandan una gran inversión para funcionar y ocupan un lugar pequeño en el mercado. Ahora bien, esto no implica que no sean rentables, sino muy por el contrario, las microempresas son capaces de crecer a un nivel muy importante y de lograr una gran competitividad con sus pares del sector. Así señala (Definición ABC Economía, 2014), estos entes productivos atraviesan por múltiples dificultades desde su inicio hasta su consolidación, así se han pronunciado diversos autores, sin embargo, el objetivo de esta investigación solo es: identificar aquellas dificultades que tengan incidencia y afectan el acceso a la seguridad social, de los trabajadores de las microempresas. De esta forma, hallamos 3 dimensiones que a nuestro criterio de estudio, tienen incidencia directa, que son:

**Las dificultades Burocráticas:** Son las barreras que no permiten el crecimiento de la Microempresa, pueden deberse a fallas estructurales de la propia Microempresa o a la falta de un entorno propicio para el desarrollo de la iniciativa empresarial a este respecto se han pronunciado autores como: (Uribe, 2005), que afirma que el 43 % de ellas fracasa por errores administrativos, el 24 % muere por tropiezos financieros, el 24 % por problemas fiscales, 16 % por obstáculos relacionados con las ventas y cobranza, el 4 % por asuntos relacionados con la producción y el 3 % por conflictos con los insumos. Dentro de los errores administrativos se encuentran los problemas relacionados con licencias, permisos, constitución de empresa, registros, etc. Por ello hemos considerado este problema como un tema principal en nuestro estudio.

**Las dificultades Financieras:** Este es un tema principal para el desarrollo de toda iniciativa empresarial, el acceso a un mercado de capitales y fuentes de financiamiento, desde luego una microempresa no puede acceder a fuentes de financiamiento en iguales condiciones, que una gran empresa ya constituida, por ello su acceso al crédito es a un elevado costo. Las finanzas se han considerado tradicionalmente como la política mediante la cual una organización persigue la obtención de fondos, para lo cual ha de conocer y estudiar las diferentes instituciones y medios que los proporcionen. Pero en la actualidad las finanzas incluyen el análisis de cómo deben de ser asignados dichos recursos sobre el costo de capital en la empresa y sobre la estructura financiera más adecuada para la misma. Este tema es uno de los que han causado la desaparición de las Microempresas. Respecto a este problema autores como (Mercado, 1999) se pronuncian y afirman que “Es la escasez a que se enfrentan los propietarios y administradores para allegarse los recursos necesarios para el financiamiento y la utilización creciente de sus equipos e instalaciones, recursos técnicos y naturales”.

**Las dificultades de Capacitación:** En nuestra investigación consideramos un este un componente básico para el desarrollo de las Microempresas y respecto a ello se han pronunciado diversos autores como (Soriano, 2007) que afirma que son los principales problemas para producir y operar. Falta de capacidad técnica para manejar la producción y las operaciones, desconocimiento del sector en que se opera, negligencia y poco interés en el negocio, dificultades de suministros (materias primas y materiales), altos costes de operación, mal manejo de las compras, poca experiencia previa con los productos gestionados, falta de sistemas de información eficaces, deficiencias graves en los procesos internos, altos niveles de desperdicios y despilfarros, mala gestión del tiempo, error en el cálculo del punto de equilibrio, operar en un sector con un punto de equilibrio muy alto, desconocimiento de los ciclos de vida de cada actividad y similares. Sin embargo, no debemos confundir la capacitación con el emprendimiento con el direccionamiento del emprendimiento, que puede implicar distorsiones

de mercado. La capacitación que proponemos solo implica dotar al empresario de capacidades básicas comunes a todas las iniciativas empresariales, en especial de aquellas que permitan dotar de acceso a la seguridad social al emprendedor y sus colaboradores. Esta capacitación puede ser pública o privada, con alternativas como las incubadoras o aceleradoras de empresas, que en otros países son financiadas por capitales mixtos.

**La Seguridad Social:** La seguridad social es el derecho que tienen todas las personas a la protección integral contra los riesgos que afectan sus condiciones de vida, en particular los que menoscaban su salud y su capacidad económica, proveyéndoles de acceso a la asistencia médica y a ingresos que les permitan subsistir, (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2012). La cobertura se usa en los casos de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes de trabajo, maternidad u orfandad. En la actualidad existe consenso internacional respecto a considerar a la seguridad social como un derecho humano inalienable y un instrumento esencial de la política social de los gobiernos para evitar y aliviar la pobreza. Este derecho reconocido jurídicamente a las personas es, una responsabilidad de los Estados, los que están obligados a garantizar y promover el acceso de la población a las medidas de protección social y a las prestaciones de seguridad social. En nuestro país el derecho a la seguridad social se encuentra en nuestra constitución en los artículos 10 °, 11 ° y 12°. Respecto a la variable de acceso a la seguridad social, para fines de nuestra investigación la descomponemos en dimensiones compatibles con nuestro estudio, a efectos de poder definirla, operativizarla y medirla (modelo cuantitativo), las 3 dimensiones son:

**Acceso a sistemas de Salud:** Existen instituciones especializadas como la CEPAL de la División de desarrollo económico para América Latina de la OIT que han identificado problemas comunes a todos los países de la región así esta organización señala: “Atendiendo a su organización

institucional y financiamiento, en América Latina han predominado los sistemas híbridos que, por lo general, han tenido grandes dificultades para alcanzar la cobertura universal de servicios de salud de calidad. La provisión de servicios de atención de la salud está a cargo de una variada gama de instituciones en que coexisten un subsector público (mayormente financiado con impuestos generales), la seguridad social (financiada con contribuciones sobre la nómina salarial) y el subsector privado (organizado a partir de seguros privados o pagos directos de bolsillo). La forma en que estos tres subsectores se coordinan y articulan (o dejan de hacerlo) origina distintas modalidades de funcionamiento de los sistemas de salud. “ (CEPAL, 2015), en nuestro país señalamos que las Microempresas informales y las personas que laboran en ellas, solo tienen acceso a la salud pública financiada por el Estado, o a recurrir al sector privado, donde los costos de atención médica son elevados (lo cual es irónico pues son ellos los que menos tienen). De esta forma el uso ineficiente de los recursos médicos, en una red de mayor cobertura social, atenta contra los niveles aceptables de equidad en acceso a la salud.

**Acceso a sistema de Pensiones:** Se considera que desde el punto de vista económico, la vida del hombre tiene dos espacios, uno de productividad y otro desprovisto de actividad económico-productiva; éste segundo espacio, se evidencia en dos momentos distintos y opuestos, en la infancia y en la vejez. Mientras se prepara para ser productivo, el amparo de los padres y de la familia es el sustento que garantiza su subsistencia, pero durante la vejez, resulta indispensable un sistema de seguridad social que garantice la subsistencia digna del hombre, toda vez que con su fuerza de trabajo aportó a la sociedad y cumplió su función social dentro de esta. Dicho sistema es de naturaleza previsional, en cuanto protege la vejez, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. En la presente investigación nos avocamos principalmente al tema de las pensiones de Jubilación, en razón que abordar otro tipo de prestaciones de seguridad social nos habría alejado del objetivo principal de la investigación que es la formalización de las Microempresas. Asimismo debemos señalar que, la

concepción del derecho previsional ha sufrido cierta variación en su carácter solidario a partir de la creación del sistema privado de pensiones, cuya naturaleza atenúa el principio de solidaridad, privilegiando el contrato entre las partes, como el contrato de seguro previsional.

**Acceso a programas sociales de capacitación en emprendimiento:**

Este concepto en la teoría no forma parte esencial de la seguridad social, la cual esta regulada en nuestra constitución como el acceso a salud y pensiones (Art. 11), sin embargo, en la actualidad a través del desarrollo de diversos programas sociales en apoyo a sectores vulnerables o para el desarrollo de capacidades, lo vemos como un componente fundamental para el desarrollo, por ello lo incluimos como un componente necesario en esta investigación.

### **1.3. Problema de Investigación**

#### **1.3.1. Problema Principal (general)**

- ¿Cuáles son las principales dificultades de las Microempresas (MYPE); en el Acceso a la Seguridad Social?

#### **1.3.2. Problemas Secundarios (específicos)**

- ¿Son las dificultades BUROCRÁTICAS de las Microempresas (MYPE); la principal dificultad en el Acceso a la Seguridad Social?
- ¿Son las dificultades FINANCIERAS de las Microempresas (MYPE); la principal dificultad en el Acceso a la Seguridad Social?
- ¿Son las dificultades de CAPACITACIÓN de las Microempresas (MYPE); la principal dificultad en el Acceso a la Seguridad Social?

### **1.4. Objetivos de la Investigación**

#### **1.4.1. Objetivo General**

- Determinar si existe relación, entre las principales dificultades de las Microempresas (MYPE); y el Acceso a la Seguridad Social.

#### **1.4.2. Objetivos Específicos**

- Determinar la relación que existe, entre las dificultades BUROCRÁTICAS de las Microempresas (MYPE); y el Acceso a la Seguridad Social.
- Determinar la relación que existe, entre las dificultades FINANCIERAS de las Microempresas (MYPE); y el Acceso a la Seguridad Social.
- Determinar la relación que existe, entre las dificultades de CAPACITACIÓN de las Microempresas (MYPE); y el Acceso a la Seguridad Social.



## **1.5.Hipótesis Y Variables de la Investigación**

### **1.5.1. Hipótesis General**

- Las Dificultades de las Microempresas se relacionan significativamente con el Acceso a la Seguridad Social.

### **1.5.2. Hipótesis Secundarias**

- Las Dificultades BUROCRÁTICAS de las Microempresas se relacionan significativamente con el Acceso a la Seguridad Social.
- Las Dificultades FINANCIERAS de las Microempresas se relacionan significativamente con el Acceso a la Seguridad Social.
- Las Dificultades de CAPACITACIÓN de las Microempresas se relacionan significativamente con el Acceso a la Seguridad Social.

### **1.5.3. Variables (Definición conceptual y Operacional).**

En un sentido general, una variable es un concepto referido no a los objetos o personas mismas si no a sus atributos, características o cualidades siempre y cuando sean medibles. De esta manera, señala (Flores Barboza, 2013) que la importancia de estudiar científicamente la realidad natural y social basándose en el lenguaje de las variables radica, en que posibilita el análisis de fenómenos mediante un método de aproximaciones sucesivas que van de lo simple a lo complejo. Esta estrategia ha triunfado dando lugar al hallazgo de leyes y teorías útiles para la comprensión del mundo y la invención de métodos para transformarlo. Así también señala (Flores Barboza, 2013) que el mundo de las variables permite conectar el mundo de los hechos con el mundo de la matemática en cuanto a la aplicación de métodos estadísticos para la descripción de fenómenos sociales.

En nuestra investigación la definición operacional que damos a las variables es para buscar la relación de un tema legal con normativa jurídica en este caso las Microempresas, con un problema social como es el

acceso a la seguridad social; sin embargo, en el desarrollo de la investigación en nuestro caso particular el problema estriba en que ambas variables tienen un fuerte componente normativo en nuestra legislación, motivo por el cual fue necesario, un análisis de las vertientes jurídicas de ambas variables y una investigación preliminar de ambos temas a fin de poder seccionarlos en dimensiones coherentes, que denoten las características de las variables, una vez realizado esto fue necesaria la elaboración de indicadores, relacionados con las dimensiones y dotar a estos indicadores de valores referenciales básicos en las preguntas del instrumento desarrollado en esta investigación que son, dos cuestionarios de opción múltiple, a efectos de poder medir resultados al aplicar el instrumento al grupo de estudio.

#### **1.5.3.1 Operacionalización de las Variables**

En la parte operacional se inspeccionan las dimensiones incluidas para evaluar nuestro aporte, así señala en p99. (Hernández-Sampieri, Fernández-Collado, Baptista-Lucio, 2006) de esta forma, identificadas las variables que forman parte de la investigación, es necesario precisarlas detalladamente, ya que cuanto más genérica sea, la variable más difícil será proceder a su operacionalización, sobre este proceso señala (Flores Barboza, 2013)“ la operacionalización de la variable en términos concretos trata de llevar una variable desde su nivel más abstracto, como concepto, hasta un plano concreto en el que se especifican los indicadores que permitirán observar y medir la variable, de esto se trata la tarea del investigador, hacer observables los objetos o variables que postula ” de esta manera, para la presente investigación la operacionalización de variables que hacemos es la siguiente:

Las dificultades de las Microempresas: llamada variable, (X) en ella queremos, ubicar solo las principales variables que las afectan para su acceso a la seguridad social, para esto dividimos la variable en 3

dimensiones a efectos de poder operativizarla y medirla mejor. Las tres dimensiones que constituyen las dificultades de las microempresas son.

- Las dificultades Burocráticas
- Las dificultades Financieras
- Las dificultades de Capacitación

Respecto a la variable de acceso a la seguridad social llamada también variable (Y) para poder operativizarla la definimos también como la suma de 3 dimensiones básicas que son:

- Acceso a sistemas de Salud
- Acceso a sistema de Pensiones
- Acceso a programas sociales de capacitación en emprendimiento

Luego formulamos 2 cuestionarios distintos uno para las microempresas y otro para la seguridad social, para aplicarlos a los participantes, pero cruzamos los ejes temáticos de las preguntas, (ver Tabla 2) de forma que a pesar de ser cuestionarios distintos los temas que tratan son similares: Por ejemplo: en la tabla 1 en el punto 1.1 señalamos: “Considera Ud. que las dificultades BUROCRÁTICAS, son el principal obstáculo, para que las MYPES accedan a la Seguridad Social en SALUD.” Estamos cruzando dimensión Burocrática y acceso a salud esta pregunta formara parte del cuestionario microempresas. Así cada cruce de variables es una pregunta en el cuestionario y los valores validos (puntuación) para estas preguntas solo son posibles valores del 1 al 3, siguiendo el ejemplo de una escala de Likert. Para la posterior medición y tabulación de resultados. Una apreciación rápida del cruce de variables puede apreciarse en la Tabla 1.

Tabla 1. Diagrama de Variables, Dimensiones e Indicadores - Elaboración Propia

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
Las Dificultades de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPES)	Burocráticas	1.1 Considera Ud. que las dificultades BUROCRÁTICAS, son el principal obstáculo, para que las MYPES accedan a la Seguridad Social en SALUD. 1.2 Considera Ud. que las dificultades BUROCRÁTICAS, son el principal obstáculo, para que las MYPES accedan a la Seguridad Social en PENSIONES. 1.3 Considera Ud. que las dificultades BUROCRÁTICAS, son el principal obstáculo, para que las MYPES accedan a la Seguridad Social de PROGRAMAS SOCIALES DE AYUDA. 1.4 Considera Ud. sencillos los trámites de Inscripción y licencia de funcionamiento para una MYPE.	X1=4	Siempre=3 A veces=2 Nunca=1
	Financieras	2.1 Considera Ud. que las dificultades FINANCIERAS, son el principal obstáculo, para que las MYPES accedan a la Seguridad Social en SALUD. 2.2 Considera Ud. que las dificultades FINANCIERAS, son el principal obstáculo, para que las MYPES accedan a la Seguridad Social en PENSIONES. 2.3 Considera Ud. que las dificultades FINANCIERAS, son el principal obstáculo, para que las MYPES accedan a la Seguridad Social de PROGRAMAS SOCIALES DE AYUDA. 2.4 Considera Ud. que es sencillo para las MYPES tener acceso al crédito y demás instrumentos financieros.	X2=4	Siempre=3 A veces=2 Nunca=1
	Capacitación	3.1 Considera Ud. que las dificultades de CAPACITACIÓN son el principal obstáculo para que las MYPES accedan a la Seguridad Social en SALUD. 3.2 Considera Ud. que las dificultades de CAPACITACIÓN son el principal obstáculo para que las MYPES accedan a la Seguridad Social en PENSIONES. 3.3 Considera Ud. que las dificultades de CAPACITACIÓN son el principal obstáculo para que las MYPES accedan a la Seguridad Social en PROGRAMAS SOCIALES DE AYUDA. 3.4 Considera Ud. que conoce que entidades lo pueden CAPACITAR en el tema de las MYPES.	X3=4	Siempre=3 A veces=2 Nunca=1
<b>VARIABLE Y: El acceso al Derecho de la Seguridad Social.</b>				
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
El acceso al Derecho de la Seguridad Social.	Salud.	4.1 Considera Ud. que para el acceso a la seguridad social en SALUD, son el principal obstáculo, las dificultades BUROCRÁTICAS de las MYPES 4.2 Considera Ud. que para el acceso a la seguridad social en SALUD, son el principal obstáculo, las dificultades FINANCIERAS de las MYPES 4.3 Considera Ud. que para el acceso a la seguridad social en SALUD, son el principal obstáculo, las dificultades de CAPACITACIÓN de las MYPES 4.4 Considera Ud. que los trabajadores de las MYPES tienen los mismos beneficios en SALUD que los empleados de otros tipos de empresas.	Y1=4	Siempre=3 A veces=2 Nunca=1
	Pensiones.	5.1 Considera Ud. que para el acceso a la seguridad social en PENSIONES, son el principal obstáculo, las dificultades BUROCRÁTICAS de las MYPES 5.2 Considera Ud. que para el acceso a la seguridad social en PENSIONES, son el principal obstáculo, las dificultades FINANCIERAS de las MYPES 5.3 Considera Ud. que para el acceso a la seguridad social en PENSIONES, son el principal obstáculo, las dificultades de CAPACITACIÓN de las MYPES 5.4 Considera Ud. que un empleado de una MYPE puede tener acceso a una PENSION de JUBILACION	Y2=4	Siempre=3 A veces=2 Nunca=1
	Programas Sociales	6.1 Considera Ud. que para el acceso a la seguridad social en PROGRAMAS SOCIALES DE AYUDA, son el principal obstáculo, las dificultades BUROCRÁTICAS que se pide a las MYPES. 6.2 Considera Ud. que para el acceso a la seguridad social en	Y3=4	Siempre=3 A veces=2 Nunca=1

	PROGRAMAS SOCIALES DE AYUDA, son el principal obstáculo, las dificultades FINANCIERAS de las MYPES 6.3 Considera Ud. que para el acceso a la seguridad social en PROGRAMAS SOCIALES DE AYUDA, son el principal obstáculo, las dificultades de CAPACITACIÓN de las MYPES 6.4 Considera Ud. que los diversos PROGRAMAS SOCIALES DE AYUDA vigentes, son suficientes para decidirte a crear o trabajar en una MYPE		
--	--	--	--

**Tabla 2 Cruce de Valores de Dificultades de Microempresas y acceso a la Seguridad Social.**

<b>X = Las Dificultades de las MYPE</b>		<b>Y = El acceso a la Seguridad Social</b>
X1 = Burocráticas		Y1 = Salud
X2 = Financieras		Y2 = Pensiones
X3 = Capacitación		Y3 = Programas Sociales

<b>X = Las Dificultades de las MYPE</b>		<b>Y = El acceso a la Seguridad Social</b>
X1 = Burocráticas		Y1 = Salud
X2 = Financieras		Y2 = Pensiones
X3 = Capacitación		Y3 = Programas Sociales

<b>X = Las Dificultades de las MYPE</b>		<b>Y = El acceso a la Seguridad Social</b>
X1 = Burocráticas		Y1 = Salud
X2 = Financieras		Y2 = Pensiones
X3 = Capacitación		Y3 = Programas Sociales

## 1.6. Metodología De La Investigación

Respecto a la investigación científica señala (Saravia, 2006) “La metodología de investigación científica es un cuerpo de conocimiento consolidado en la actualidad a partir de todos los desarrollos generados a lo largo de todo el siglo XX. A diferencia de otros cuerpos de conocimiento que se hallan en permanente evolución (tecnología, administración, economía, medicina, etc.), la metodología de investigación -por ser la herramienta para

desarrollar conocimiento- es más bien estable, convencional con criterios estandarizados y transversales que permiten que el conocimiento sea comunicable en diferentes campos ” de esta forma podemos decir que la investigación científica es un conocimiento de tipo instrumental, que orienta al investigador en su razonamiento y aproximación a la realidad.

Así también autores como (Pérez De Melo,Orellana, 2011) definen al enfoque cuantitativo como: “medir fenómenos, comparar resultados e interpretarlos en función de la teoría referencial que se poseen, tomando en cuenta las variables que pudiesen haber influido” en tal sentido, las investigaciones ubicadas en el paradigma cuantitativo se caracterizan por usar instrumentos de medición y comparación que proporcionan datos cuyo estudio requiere el uso de modelos de estadística, este modelo consta de tres etapas que son:

1. Seleccionar un instrumento de medición o desarrollar uno que sea válido y confiable, de lo contrario, no se obtendrán resultados para generar conclusiones.
2. Aplicar ese instrumento de medición, es decir, obtener las observaciones y mediciones de las variables que son de interés para el estudio.
3. Codificar, analizar e interpretar estas mediciones.

### **1.6.1. Tipo y Nivel de la investigación**

#### **a) Tipo de investigación**

La presente investigación es básica, a este respecto sobre los tipos de investigación señalan (Hernández-Sampieri,Fernández-Collado,Baptista-Lucio, 2006) “la investigación puede cumplir dos propósitos fundamentales: a) producir conocimiento y teorías (investigación básica) y b) resolver problemas prácticos (investigación aplicada). Gracias a estos dos tipos de investigación la humanidad ha evolucionado” p36.

La presente investigación es básica porque era necesario un mayor conocimiento del objeto de estudio en este caso las dificultades de las microempresas y su relación con el acceso de sus trabajadores a la seguridad social.

## **b) Nivel de Investigación**

### **Exploratorio.**

Respecto a este tipo de trabajo señalan (Hernández-Sampieri, Fernández-Collado, Baptista-Lucio, 2006) “Los estudios exploratorios sirven para familiarizarnos con fenómenos relativamente desconocidos, obtener información sobre la posibilidad de llevar a cabo una investigación más completa respecto de un contexto particular, investigar nuevos problemas, identificar conceptos o variables promisorias, establecer prioridades para investigaciones futuras, o sugerir afirmaciones y postulados”, pp101. En nuestra investigación fue necesario hacer una exploración preliminar de los temas expuestos como son microempresas y seguridad social; sin embargo, se analizó en detalle el acceso a pensiones de jubilación y sistemas previsionales, siendo esta variable nuestro caso de estudio más fuerte, en la dimensión definida como acceso a la seguridad social.

### **Descriptivo.**

En este modelo diversos autores indican que: “En este tipo de estudios la meta del investigador consiste en describir fenómenos, situaciones, contextos y eventos; y detallar como son y se manifiestan” (Hernández-Sampieri, Fernández-Collado, Baptista-Lucio, 2006), pp102. Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los procesos, de cualquier objeto que se someta al análisis, miden,

evalúan o recolectan datos sobre diversos conceptos (variables), o componentes del fenómeno a investigar. En esta investigación se describe la evolución de las microempresas en el contexto peruano.

### **Correlacional.**

Este tipo de estudios tiene como propósito conocer la relación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular.(Hernández-Sampieri et al., 2006), p.105-106. La utilidad principal de los estudios correlacionales, es saber cómo se puede comportar una variable al conocer el comportamiento de otras variables relacionadas. Es decir, intentar predecir el valor aproximado que tendría un grupo de individuos en una variable, a partir del valor que poseen en las variables relacionadas. En esta investigación las variables relacionadas son: las dificultades de las microempresas y su capacidad de acceso a la seguridad social.

### **Explicativo.**

Los estudios explicativos están dirigidos a responder por las causas de los eventos y fenómenos sociales. Como su nombre lo indica, su interés se centra en explicar porqué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta, y porqué se relacionan dos o más variables.(Hernández-Sampieri et al., 2006)pp108. Esta investigación trata de explicar la necesidad del acceso a la seguridad social para mayor cantidad de la población, y que la eliminación de las barreras encontradas posibilitaría la creación de mayor cantidad de microempresas.

Finalmente, al haber definido el tipo de investigación señalo para fines didácticos el siguiente texto, que me fue de mucha ayuda para encuadrar el trabajo, en razón que al principio de la investigación no conseguía, definir exactamente el tipo empleado. “Algunas veces



una investigación puede caracterizarse como exploratoria, descriptiva, correlacional o explicativa, pero no situarse inicialmente como tal. Esto es porque, aunque un estudio sea en esencia exploratorio contendrá elementos descriptivos; o bien, un estudio correlacional incluirá componentes descriptivos, y lo mismo ocurre con los demás alcances. Asimismo, debemos recordar que es posible que una investigación se inicie como exploratoria o descriptiva y después llegue a ser correlacional y aun explicativa.” (Hernández-Sampieri et al., 2006), pp110.

### **1.6.2. Método y Diseño de la Investigación**

#### **a) Método de la investigación**

El método deductivo es aquel que parte los datos generales aceptados como valederos, para deducir por medio del razonamiento lógico, varias suposiciones, es decir; parte de verdades previamente establecidas como principios generales, para luego aplicarlo a casos individuales y comprobar así su validez. La deducción va de lo general a lo particular. La hipótesis es el eje de este método (Hernández-Sampieri et al., 2006),p122.

El método inductivo va de lo particular a lo general empleamos el método inductivo cuando de la observación de los hechos particulares obtenemos proposiciones generales, La inducción es un proceso mental que consiste en inferir de algunos casos particulares observados la ley general que los rige y que vale para todos los de la misma especie.

#### **b) Diseño de investigación**

Los diseños de investigación no experimentales se clasifican en longitudinal y transversal, (Hernández-Sampieri et al., 2006),p208. La presente investigación es no experimental y transversal. Este tipo de diseños recolectan datos en un solo momento, en un

tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede

### **1.6.3. Población y muestra de la Investigación**

#### **a) Población**

La población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de determinadas especificaciones adecuadas para el estudio. En nuestro caso particular la población comprende a los alumnos del XI y XII de la Escuela Profesional de Derecho de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Alas Peruanas, sede Lima, del semestre académico 2015 I, los que hacen un total de 98 alumnos, la fuente que proporcionó este dato fue la coordinación académica de la Escuela Profesional de la Facultad de Derecho.

#### **b) Muestra**

La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población, es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población. La muestra para la presente investigación está constituida por 68 alumnos del XI y XII de la Escuela Profesional de Derecho de la Facultad de derecho y ciencia política de la Universidad Alas Peruanas del semestre académico 2015 I, muestra que ha sido intencionada o provocada considerando los siguientes criterios:

- Alumnos regulares (todos los créditos)
- Alumnos que tienen una asistencia regular a clases
- Alumnos que no tengan pendiente de aprobación las materias de derecho laboral, individual y colectivo y procesal laboral.
- Alumnos cuyo promedio ponderado es de 14 a más.

#### **1.6.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos**

##### **a) Técnicas**

En el caso de las investigaciones bajo el paradigma cuantitativo, se requiere de la precisión de la variable y en atención a esta, se procede a elaborar las bases teóricas presentadas en función de un análisis crítico que permita conocer lo que se pretende medir, y explicar exhaustivamente los elementos sustanciales que permitan contar con los insumos del instrumento. De esta revisión teórica se deriva el proceso de operacionalización de la variable, que consiste en fragmentarla o separarla en dimensiones o sus rasgos característicos, los cuales dan origen a los indicadores o referentes empíricos directos, observables y medibles señales que de manera visible nos reportan su presencia. (Pérez De Melo,Orellana, 2011), de esta forma, la técnica de la encuesta consiste en la aplicación de un procedimiento estandarizado para recabar información de una muestra amplia de sujetos, en el cual de manera simultánea, se puede utilizar en diferentes lugares, entre las ventajas se destacan que permiten generalizar los resultados a una población definida (Pérez De Melo,Orellana, 2011). En esta investigación se utiliza el instrumento del cuestionario, con preguntas que se basan en el cruce de las variables y opciones de respuestas pre – definidas, por ser el método preferente para la investigación cuantitativa.

##### **b) Instrumentos**

La construcción de un instrumento requiere de un delicado proceso ajustado a la fundamentación teórica que lo sustenta, al tipo y a las condiciones de carácter técnico. La escogencia de esta técnica será del tipo que se adapte a la naturaleza del objeto y sujeto de estudio, a las necesidades o intenciones de la investigación, características del fenómeno estudiado (Pérez De

Melo,Orellana, 2011), en esta investigación los instrumentos son 02 cuestionarios de 12 preguntas cada uno que se aplicaron a la muestra. Las respuestas posibles a las preguntas se tabularon como una escala de Likert, que asigno un puntaje a las posibles opciones:

De acuerdo, Conozco el tema, afirmativo : 3 puntos

Indiferente, Conozco poco, a veces : 2 puntos

No de acuerdo, no conozco el tema, negativo: 1 punto

Se verificó la validez de los instrumentos a través de la técnica de test paralelos o formas equivalentes (Pérez De Melo & Orellana, 2011) que consiste en aplicar dos pruebas equivalentes bajo las mismas condiciones a los mismos sujetos, si la correlación es positiva el instrumento es confiable para esto se formuló 01 cuestionario para las dificultades de las MYPES y 01 cuestionario para el acceso a la Seguridad Social; los instrumentos fueron contruidos desde la concepción técnica, desglosado en dimensiones, indicadores e ítems; así como el establecimiento de un sistema de evaluación de expertos. El criterio de confiabilidad del instrumento, se determinó también por el coeficiente de Alfa Cron Bach, que produce valores que oscilan entre uno y cero los valores fueron asignados por el juicio de expertos. Es aplicable para determinar la confiabilidad en escalas cuyos ítems tienen como respuesta más de dos alternativas. Su fórmula determina el grado de consistencia y precisión. Los cuestionarios fueron evaluados por un grupo de expertos especialistas como el Dr. Pablo Quirós del curso de Derecho Laboral de la Facultad de Derecho UAP y de los cursos de Diseño y Desarrollo de investigación con participación de la Dra. Felipa Muñoz, así como también el Dr. Ricardo Guevara, y Doris Fuster también se consultó la opinión de otros abogados

expertos sobre el tema, además de algunos líderes sindicales como la Lic. Mónica Sigüeñas del sindicato UNIR de trabajadores de RENIEC, Luis Alberto Huaman Guerra, entre otros por lo que sus opiniones fueron importantes y determinaron que el instrumento presente alta validez. Los expertos en su conjunto dictaminaron un promedio de 85 % frente a un calificativo de 100 % .Por lo que se considera óptimo para ser aplicado al grupo muestra para obtener datos.

Tabla 3 Confiabilidad del Instrumento las dificultades de las Microempresas para el acceso a la seguridad Social Ítem - por Ítem. Elaboración Propia

**Variable X: Las Dificultades de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPES)**

ESPECIALISTA	ITEMS												Suma de Ítems	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
Quiros	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34
Fuster	2	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	2	31
Donayre	2	2	1	1	2	3	3	1	2	2	2	2	3	24
Huaman	3	3	1	3	2	2	1	3	2	3	3	3	3	29
Merma	1	2	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	30
Guevara	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35
Sigueñas	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	32
<b>Si<sup>2</sup></b>	<b>0.49</b>	<b>0.20</b>	<b>0.82</b>	<b>0.49</b>	<b>0.20</b>	<b>0.53</b>	<b>0.82</b>	<b>0.49</b>	<b>0.24</b>	<b>0.12</b>	<b>0.20</b>	<b>0.53</b>	<b>ST<sup>2</sup></b>	<b>11.35</b>

$\Sigma Si^2 : 5.14$

K: El número de ítems (Preguntas)	12	
$\Sigma Si^2$ : Sumatoria de las Varianzas de los Ítems	26.45	
$S_T^2$ : La Varianza de la suma de los Ítems	128.75	
$\alpha$ : Coeficiente de Alfa de Cronbach	0.87	Fuerte confiabilidad

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Alfa de Cronbach de X

$$\alpha = \frac{12}{12-1} \left[ 1 - \frac{26.45}{128.75} \right]$$

N° de elementos ( ítems)

**0.87**

**12**

Criterio de Confiabilidad Valores			
No es confiable	-1	a	0
Baja confiabilidad	0.01	a	0.49
Moderada confiabilidad	0.5	a	0.75
<b>Fuerte confiabilidad</b>	<b>0.76</b>	<b>a</b>	<b>0.89</b>
Alta confiabilidad	0.9	a	1

Tabla 4 Confiabilidad del Instrumento sobre el acceso a la seguridad Social - Ítem por Ítem.  
Elaboración Propia

Variable Y: El acceso al Derecho de la Seguridad Social.

ESPECIALISTAS	ITEMS												Suma de Ítems
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Quiros	3	3	3	3	1	2	2	3	2	3	2	3	30
Fuster	3	2	3	2	2	2	2	3	1	2	2	2	26
Donayre	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	28
Huaman	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	30
Merma	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	30
Guevara	2	2	2	3	2	1	2	2	2	1	3	3	25
Sigueñas	3	2	3	3	1	1	2	3	1	2	2	1	24
<b>Si<sup>2</sup></b>	<b>0.24</b>	<b>0.20</b>	<b>0.12</b>	<b>0.24</b>	<b>0.41</b>	<b>0.20</b>	<b>0.12</b>	<b>0.12</b>	<b>0.20</b>	<b>0.41</b>	<b>0.20</b>	<b>0.53</b>	<b>ST<sub>2</sub></b> <b>5.67</b>

$\Sigma Si^2$  : 3.02

<b>K:</b>	El número de ítems	12
$\Sigma Si^2$ :	Sumatoria de las Varianzas de los Ítems	9.12
<b>S<sub>T</sub><sup>2</sup> :</b>	La Varianza de la suma de los Ítems	32.19
<b>α :</b>	Coficiente de Alfa de Cronbach	0.78

Fuerte confiabilidad

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$$\alpha = \frac{12}{12-1} \left[ 1 - \frac{9.12}{32.19} \right]$$

Alfa de Cronbach de Y

N° de elementos ( ítems)

0.78

12

### Criterio de Confiabilidad Valores

No es confiable	-1	a	0
Baja confiabilidad	0.01	a	0.49
Moderada confiabilidad	0.5	a	0.75
<b>Fuerte confiabilidad</b>	<b>0.76</b>	<b>a</b>	<b>0.89</b>
Alta confiabilidad	0.9	a	1

## 1.6.5. Justificación, Importancia y Limitaciones de la investigación

### a) Justificación

**Práctica.** Nuestro país busca combatir la informalidad y partiendo de este concepto se realiza este trabajo, se generaron nuevos conocimientos para la reflexión y el debate; este trabajo de investigación permite que otros investigadores puedan complementar las preguntas no resueltas. Del conocimiento que se adquirió señalamos que el tema de los emprendimientos es de reciente evolución, por ello nuestra referencia inicial han sido lecturas clásicas, como los libros de Hernando De Soto, sin embargo, posteriormente se incorporaron conocimientos de publicaciones como El Global Entrepreneurship, de Esan 2013, y los trabajos de la OIT sobre el empleo formal para América Latina y el Caribe (FORLAC), esta información enriqueció la investigación que ofrece visualizar los problemas que a criterio de los universitarios de nuestra casa de estudios les impiden formar emprendimientos.

**Teórica.** No hemos encontrado trabajos o tesis de investigación anteriores que relacionen directamente, las variables que relaciona esta investigación, que son: las microempresas y su relación con el acceso a la seguridad social, por ello hemos referenciado trabajos de distintas universidades que tratan estos temas por separado. En este aspecto este trabajo es el primero en relacionar ambos temas y demostrar una correlación directa, por ello esperamos que esta investigación pueda ser replicada, referenciada y debatida. Como parte preliminar de estudios posteriores que profundicen, corroboren o superen los planteamientos de este trabajo.

**Metodológica.** Se ha seguido un procedimiento científico, se estudió preliminarmente el objeto de estudio, se formularon hipótesis que incorporaban variables, estas a su vez se han descompuesto en



dimensiones, que pueden ser definidas, y tienen relación con la teoría encontrada; en la operacionalización y cruce de variables se ha creado un instrumento nuevo los cuestionarios de preguntas a efectos de poder medir los resultados conforme el paradigma cuantitativo, se ha validado este cuestionario a través de métodos como el juicio de expertos y cociente de alfa cronbach. Finalmente, se ha aplicado el instrumento a un grupo seleccionado y al tabularse los resultados se han interpretado conforme los referentes de la investigación, coincidiendo con la hipótesis principal y logrando los objetivos de la investigación, asimismo se utilizó el método APA, a efectos se puedan ubicar las fuentes teóricas de la investigación y en la discusión y recomendaciones, aportamos material para el debate jurídico.

#### **b) Importancia**

Consideramos que esta investigación tiene un alcance nacional, dado que los temas e instrumentos pueden aplicarse a distintos centros universitarios o filiales en el caso de nuestra casa de estudios, para evaluar la capacidad de emprendimiento de los estudiantes universitarios peruanos

**Aspecto social.** La presente investigación ayuda a comprender las causas por las cuales, los microempresarios, no participan en forma activa de los beneficios de la seguridad social; y hallamos que la mayoría asocia barreras burocráticas con el acceso a la seguridad social en salud; tal parece que los microempresarios asumen más sencillo iniciar una actividad comercial, que poner a sus trabajadores y a ellos mismos en planillas. Dado que la realidad demuestra que no todos los profesionales, pueden ser absorbidos por el mercado laboral, bajo la modalidad de empleos formales, y que la mayoría laborará en Microempresas, se pretende lograr que la pequeña empresa, se desarrolle en forma acorde con las pautas de salud y

seguridad en el trabajo; no bajo la óptica de sanción, si no de capacitación a los gestores de emprendimientos.

**Aspecto económico.** En este nuevo milenio las exigencias para las Micro y Pequeñas empresas son distintas, la internacionalización de la economía, vía tratados o convenios internacionales, obliga a las Micro empresas a asumir un nuevo reto así como fue el de su nacimiento a principios de los años 80, se busca ahora su consolidación, en este nuevo milenio, al incorporar en sus empresas los beneficios laborales, de la formalización. Sin duda alguna este reto exige mayor preparación, dado que al igual que en el surgimiento de estos emprendimientos en los años 90 muchos quedaron en el camino, y sobrevivieron los mejor preparados; el peso de estas obligaciones sociales, hará peligrar la sostenibilidad de muchos emprendimientos. Sin embargo, los emprendedores que logren adaptarse rápidamente a este nuevo marco y sobrevivan podrán constituirse en la autentica y dinámica nueva clase media de empresarios peruanos. El brindar información para ayudar a que estas exigencias del mercado internacional sean rápidamente adquiridas es el objetivo primordial de esta tesis.

### **c) Limitaciones**

Como limitaciones de la investigación reconocemos las siguientes:

**Respecto a la amplitud de los ejes temáticos.** Si bien es cierto que la amplitud de las variables (microempresas y seguridad social) ha causado que hagamos una investigación exhaustiva de diversos temas, lo cual resta profundidad al estudio, también es cierto que este trabajo brinda un enfoque amplio del tema, así se convierte en trabajo exploratorio, referente para otras investigaciones más específicas o experimentales.

**Respecto al tamaño de la muestra.** Si bien es cierto pudo ser más extensa, indicamos que esa fue nuestra intención pero algunos cuestionarios fueron desechados por llenado deficiente de algunos de los participantes, mostramos resultados de formularios validos.

**Respecto a las preguntas del instrumento.** Apreciando los resultados obtenidos, consideramos que, hubiera sido interesante incluir en ellos datos como la edad de los participantes, sexo y su condición laboral, sin embargo, inicialmente nuestro objetivo fue: solo medir el nivel de conocimiento de la dificultades del emprendimiento, sin incluir otros factores, sin embargo, si hubiéramos considerado estos datos los resultados podrían haber arrojado información relevante sobre el perfil del potencial emprendedor.

**Respecto a la temporalidad.** Consideramos que seria recomendable y provechoso realizar la aplicación del mismo instrumento en diferentes años a fin de medir la variación de los resultados obtenidos o la persistencia de los mismos, identificando así tendencias principales.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

## **2.1. Antecedentes de la investigación**

A efectos de mayor claridad en la apreciación de los referentes temáticos de esta investigación, se procederá a dividir entre referentes nacionales y extranjeros.

### **2.1.1 Antecedentes a nivel nacional.**

Para ver el estado de la materia, se consultaron tesis de autores nacionales; respecto a Emprendimiento fueron consultadas tesis de la Universidad San Martín de Porres, respecto a temas de Seguridad Social fueron consultadas tesis de la Pontificia Universidad Católica los aportes científicos de las tesis consultadas fueron importantes para definir nuestra investigación, de esta forma (Saavedra, 2010) nos demuestra que, la consecuencia de la informalidad es que los emprendedores, no tendrán acceso a fuentes de financiamiento formal, perjudicando su competitividad; (Prado, 2010) señala que las micro y pequeñas empresas (MYPES), textiles de confecciones de Gamarra; para conseguir préstamos, tienen que cumplir con diversas exigencias de instituciones financieras, y aquellos que no califican, se ven obligados a recurrir a prestamistas informales con intereses sumamente altos (Vargas, Ticlla, 2012) en el caso de la red de Microempresarias de confecciones de San Juan de Lurigancho, indica que las microempresarias de confecciones, reconocen sus capacidades y conocimientos compartidos al realizar actividades comerciales conjuntas. Asimismo respecto al emprendimiento se pudo hallar el trabajo de investigación de la Docente de UAP Dra. Irma Carhuacho, (Carhuacho, 2014) respecto al espíritu emprendedor, que sin ser un referente exacto en razón de que toma datos estadísticos de otros grupos de estudio, puede complementar adecuadamente este trabajo desde otra óptica.

En lo que respecta a la seguridad social (Alfaro, 2004) contribuye con una extensa explicación del sistema previsional peruano y la necesidad de su reforma, este trabajo fue fundamental para la comprensión de los sistemas previsionales;

por otra parte (Marcenaro, 2009) establece los derechos laborales de rango constitucional y aquellos que son comunes a diversas legislaciones es importante el abundante material legislativo nacional e internacional al que hace referencia este trabajo, finalmente (Azerrad Urrutia, 2007) nos muestran los efectos de los tratados internacionales como el TLC con EE.UU., sobre los derechos laborales. Respecto al acceso a la seguridad social en Salud, nuestro referente es (Mariño, 2012) con su obra del Análisis de la demanda y el acceso a los servicios de salud en el Perú, y respecto al acceso a los programas sociales y para ser objetivos se referenció el informe de contraloría del año 2013 sobre las labores de control a programas sociales, en el cual se informa que el presupuesto asignado a programas sociales de apoyo a la generación de empleos e ingresos es el más bajo en cuanto asignación presupuestal en este sector.

Debemos señalar también que encontramos tesis respecto al mundo del emprendimiento y por separado otras tesis que exploraban los factores de la seguridad social pero no encontramos trabajos que relacionen directamente las variables Microempresas (MYPES) y sus dificultades para el Acceso a la Seguridad Social.

Entre los autores nacionales, referentes para esta investigación señalamos el trabajo de (Flores Barboza, 2013) docente de la Universidad de San Marcos en lo que respecta a la metodología de la investigación, respecto a los emprendimientos y las barreras que encuentran los referentes nacionales para esta investigación son los libros de Hernando De Soto (De Soto, El otro sendero, 1986) capítulo de los comerciantes informales en lima y (De Soto, El Misterio del Capital, 2000) capítulo sobre los activos fijos perdidos por los informales. En el tema del derecho a la seguridad social fueron referentes los trabajos, del catedrático de la Facultad de Derecho de la Universidad Mayor de San Marcos Manuel Vásquez Rendón en diversos artículos sobre temas laborales, así también del profesor Gerson Merma Abad los cuales difunden a través del grupo de estudios e investigación en Derecho Laboral de la Universidad Mayor de San Marcos “Dr. Matías Manzanilla” catedrático emérito de esta casa de estudios. Por otra parte, fue fundamental para esta investigación la lectura del Global

Entrepreneurship Monitor: GEM - Perú 2013 (Serida, Nakamatsu, Borda, Morales, 2013), el cual nos brinda una visión amplia del tema del emprendimiento en Perú. Señalo además que los estudios preliminares para la elección de este tema de investigación los debo a que participe del taller de emprendedores EMPRENDEPUCP 2013 desarrollado por el Centro de Innovación y Desarrollo Emprendedor de la Pontificia Universidad Católica de Perú, con la asistencia de diversos emprendedores y ponentes que desarrollaron diversos temas de los problemas que afrontan los Emprendimientos y Microempresas Nacionales.

### **2.1.2 Antecedentes a nivel internacional**

Para nuestro trabajo en el tema de emprendimientos y seguridad social no encontramos tesis extranjeras, sin embargo, si pudo hallarse abundante información respecto a los emprendimientos en la legislación española, llamado también reglamento de trabajadores autónomos, a su vez se tomó como referencia y sustento motivacional del emprendimiento los libros de los autores (Kenedy, 1997) y (Kiyosaki, 1999). En cuanto a una parte más estructural sobre los pasos para emprender se tomó el Libro de creación de plan de negocios de (Balanko, Dickson, 2008). Un importante aporte en el tema de empresas para esta investigación fue el manual de Macroeconomía de (Fischer, Dornbusch, Startz, 2000), este libro en particular nos dio parámetros adecuados, para entender la problemática del desempleo; no solamente en la perspectiva del derecho laboral si no desde la perspectiva económica. Asimismo el referente más antiguo respecto a la equivalencia de un trabajo digno, fue el aporte de la encíclica de RERUM NOVARUM del Papa León XIII, datos a los cuales tuvimos acceso a través de documentos de trabajo y capacitación elaborados por la Fundación Alemana Konrad Adenauer, sobre la doctrina social de la Iglesia Católica.

En cuanto al derecho de la seguridad social. Se tomó referencia los valiosos documentos de la OIT referentes al empleo decente también se tomaron los aportes de las ponencias del XIX Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social (AID TSS) Buenos Aires, Argentina, noviembre

2014. Debo señalar también la colaboración de la iniciativa CIELO 2015, fundación italiana de derecho laboral para Ibero América, patrocinada por el profesor Michelle Tiraboschi. Universidad de Palermo. También fue posible ubicar el trabajo de (Silva, 2015) respecto al análisis del sistema de pensiones chileno, lo que nos permitió hacer comparaciones con el modelo peruano.

En cuanto a la parte metodológica, el referente principal es el libro de (Hernández-Sampieri, Fernández-Collado, Baptista-Lucio, 2006), además de este texto principal se referencia los trabajos de (Pérez De Melo, Orellana, 2011) sobre el paradigma cuantitativo y de (Saravia, 2006) sobre proyectos de investigación. Asimismo, también fue de ayuda fundamental el integrarme a la plataforma de educación virtual COURSERA donde seguí diversos cursos online entre ellos el de métodos de investigación, impartido por la universidad de Londres, recomiendo seguir este curso a todos los interesados en comprender los métodos de investigación, pues los videos son claros en castellano y gratuitos.

Finalmente, ha sido fundamental para el enriquecimiento de esta tesis los aportes de la Oficina de la OIT para los países andinos, específicamente los informes de La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) organismo dependiente de la ONU responsable de promover el desarrollo económico y social de la región su labor se concentra en el campo de la investigación económica. En la conferencia Internacional de junio 2015 se elaboró la norma internacional Recomendación 204 que orienta a los Estados sobre como pasar de una economía informal a la formal.

## **2.2. Bases Teóricas**

En la constitución política del Perú en el título III del régimen económico artículo 59º se menciona a las pequeñas empresas: “El Estado estimula la creación de riqueza y garantiza la libertad de trabajo y la libertad de empresa, comercio e industria. El ejercicio de estas libertades no debe ser lesivo a la moral, ni a la salud, ni a la seguridad pública. El Estado brinda oportunidades de superación a los sectores que sufren cualquier desigualdad; en tal sentido,



**promueve las pequeñas empresas** en todas sus modalidades.” En el año 2003 el Gobierno del ex presidente Toledo, promulgó la Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa (Ley N° 28015) y su Reglamento (Decreto Supremo N° 009-2003-TR), donde se establecen dos variables para clasificar una MYPE: número de trabajadores y niveles de ventas anuales. Así tenemos que el Art. 3° establece que las características concurrentes son:

- i. El número total de trabajadores:
  - La microempresa: abarca de uno (1) hasta diez (10) trabajadores inclusive.
  - La pequeña empresa: abarca de uno (1) hasta cincuenta (50) trabajadores inclusive.
  
- ii. Niveles de ventas:
  - La micro empresa: hasta el monto máximo de 150 Unidades Impositivas Tributarias (UIT).
  - La pequeña empresa: a partir del monto máximo señalado para las micro empresas y hasta 850 Unidades Impositivas Tributarias (UIT).

Posteriormente el Decreto Legislativo N° 1086 La Ley de Promoción de la Competitividad, formalización y desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al empleo Decente promulgado por el ex presidente García el (28/06/2008) modifico el número de trabajadores que podía tener una pequeña empresa de 50 a 100 y el volumen de los niveles de ventas hasta el moto máximo de 1700 Unidades Impositivas Tributarias (UIT). Esto es corroborado por el D.S 007-2008-TR Texto Único Ordenado de La Ley de Promoción de la Competitividad, formalización y desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al empleo Decente, Ley MYPE (30/09/2008).

Así también la Ley 30056 (Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y Crecimiento Empresarial) de julio del 2013 promulgada por el presidente Humala, establece que ya no se definirá el tipo de empresa por su número de trabajadores sino solo por el tamaño de sus ventas (artículo 5 de la norma) siendo para la

Microempresa: Ventas anuales hasta 150 UIT, y para la Pequeña empresa: Ventas anuales superiores a 150 y hasta 1700 UIT, Mediana empresa: Ventas anuales superiores a 1700 hasta 2300 UIT (junio 2013), asimismo se establece que la administración del registro nacional de la micro y pequeña empresa creada mediante el decreto supremo 008-2008-TR, será asumida por la SUNAT, respecto a esta última norma en los antecedentes normativos como D.S 007-2008-TR Texto Único Ordenado de La Ley de Promoción de la Competitividad, formalización y desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al empleo Decente, Ley MYPE, siempre se trató los términos de Micro y Pequeña Empresa, por ello el uso habitual del acrónimo, ley MYPE, sin embargo en la ley 30056, se usa el término “mediana empresa” incluyéndolo en la normativa de las micros y pequeñas empresas, se define además esta nueva tipificación solo en función del número de ventas anuales sin arrojar mayores luces sobre esta nueva definición.

A este respecto señalamos que las denominaciones para definir al emprendimiento van cambiando aceleradamente a medida que cambia la legislación, En síntesis en el ámbito legal solo ha existido los términos MICRO Y PEQUEÑA empresa, en la Ley 28015 (Antigua ley MYPE) y en el D.L 1086 (Nueva Ley) leyes que dieron sus propias características y tratamiento a las dos modalidades empresariales. Siguiendo el orden cronológico, no es sino hasta julio de 2013 en que la Ley 30056 (Ley que facilita la inversión...) menciona a la mediana empresa otorgándole sus características (ganancias anuales entre 1700 y 2300 UIT) no especificando su tratamiento como lo ha hecho con la micro y pequeña empresa. Actualmente, el Estado identifica 04 tipos de empresas: la micro, la pequeña, la mediana y la gran empresa, sin embargo, solo ha especificado y normado el tratamiento para 3 tipos de empresas:

- La micro y Pequeña (en el DL 1086 y DS 007-2008-TR – tanto en el ámbito laboral como comercial)
- La gran empresa (DL 728 y D.S 003-1997-TR),
- Respecto la MEDIANA EMPRESA la propia ley indica que tendrá un tratamiento similar a la de gran empresa, sin hacer mayores distinciones.

En conclusión al principio a mediados de los 80 eran llamados economías informales o informales, (De Soto, El otro sendero, 1986), después se les dio el término de Microempresas, y se les dio la denominación de MYPE, (Micro y Pequeña Empresa) y así se ha plasmado en nuestra legislación nacional. Respecto al término, PYME que define a las (Pequeñas y Medianas Empresas), este término comenzó a usarse en España y de allí para la comunidad europea y América Latina, tiene su origen en el término americano Small and Medium size Enterprise SME (Pequeñas y Medianas Empresas), similarmente se aplicó en Francia con el término Petites et Moyennes Entreprises PME (Pequeñas y Medianas Empresas), (Belaunde, 2014) como se puede apreciar en el mundo se define este sector respecto a iniciativas pequeñas y medianas, mientras que en nuestra legislación se legisla sobre el tratamiento a las micro y pequeñas empresas, de la unificación de ambos términos se dan las siglas MIPYME que identifica a las Micro, Pequeñas y Medianas empresas, esta última está más acorde con la recomendación de la (Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2015) que señala “Hay tres categorías de PYME: microempresa, pequeña empresa y mediana empresa.” En la Recomendación 2003/361/CE de la Comisión, de 6 de mayo de 2003, se definen como sigue:

- Mediana empresa; ocupa a menos de 250 personas y cuyo volumen de negocios anual no excede de 50 millones de euros o cuyo balance general anual no excede de 43 millones de euros.
- Pequeña empresa; ocupa a menos de 50 personas y cuyo volumen de negocios anual o cuyo balance general anual no supera los 10 millones de euros.
- Microempresa; ocupa a menos de 10 personas y cuyo volumen de negocios anual o cuyo balance general anual no supera los 2 millones de euros”

Finalmente, en nuestra legislación nacional el Artículo 4º de la Ley Mype, establece el concepto de Micro y Pequeña Empresa, a la letra dice:

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

De esta forma, se define como empresa a la unidad económica generadora de Rentas de 3ra. Categoría, con una finalidad lucrativa. La MYPE puede ser persona natural con negocio (empresa unipersonal), o EIRL, principalmente, S.R.L., o S.A.C. son las formas más comunes ; No puede ser persona natural sin negocio, asociación, fundación, institución pública, institución religiosa, gobierno central, regional y local, misión diplomática y organismo internacional, colegio profesional, comité inscrito, entre otros. Las exclusiones, del Artículo 40º de la Ley MYPE y el Artículo 31º del Reglamento señalan que no están comprendidos en la Ley MYPE, las empresas que, no obstante, cumplir con las características definidas en el Artículo 5º de la Ley, constituyan un grupo económico o vinculación económica que en conjunto no reúnan tales características; tengan vinculación económica con otras empresas o grupos económicos nacionales o extranjeros que no cumplan con dichas características; falseen información; dividan sus unidades empresariales; o, se dediquen al rubro de bares, discotecas, juegos de azar y afines.

De esta forma, hemos definido en síntesis las características principales de las Microempresas en la Legislación nacional e internacional a continuación trataremos temáticas específicas sobre su problemática.

### **Los Emprendimientos su problemática y definiciones básicas.**

El emprendimiento es aquella actitud que nos permite avanzar en pos nuevas metas, y trata de convertirnos de asalariado en empresario. Los emprendimientos deben estar orientados al cliente, y para ser exitosos deben buscar siempre maneras de mejorar la vida de las personas, diversos autores señalan que esa es la diferencia entre un emprendimiento exitoso y uno que no llega a serlo. Las MYPES no poseen las ventajas con que cuentan las grandes

compañías, lo que impide a que tengan un desarrollo, un crecimiento y sobresalgan para una mayor competitividad

En cuanto a los principales problemas de las Microempresas se han pronunciado diversos autores de esta forma (Soto y Dolan, 2004) señalan que las problemáticas más comunes en estas empresas son:

- Dirección con visión a corto plazo.
- Falta de atención a la calidad.
- Tecnología de producción inadecuada.
- Información de gestión insuficiente.
- Estructuras organizativas inadecuadas.
- Escasos medios de financiamiento.
- Recursos Humanos poco calificados.
- Poca atención a mercados internacionales.
- Estructuras financieras inadecuadas.

Por su parte (Gomez, 2007) , señala que el problema principal que afecta a las estas empresas es la falta de financiamiento este autor opina p.101 que: “El acceso al financiamiento para las MYPES es uno de los más significativos retos para su supervivencia y crecimiento, incluyendo a las más innovadoras” En cambio las grandes empresas tienen mayor facilidad para obtener financiamiento a través de medios tradicionales debido a que cuentan con mejores planes de negocios, más información financiera confiable y mayores activos. Así también este autor señala los principales problemas de estas empresas:

- Conseguir clientes.
- Contratar trabajadores calificados.
- Financiamiento.
- Conseguir proveedores.
- Obtener equipo.
- Adaptar sus productos al cliente.
- Información de mercado.
- Calidad del producto.
- Productividad.

- Administración de la empresa.

Ambos autores coinciden en señalar entre otros temas el acceso al financiamiento como uno de los ejes para el desarrollo de las Microempresas. A este respecto (Palomo, 2005) señala que la problemática financiera de las Microempresas se puede ver desde dos enfoques; uno llamado externo y otro interno; el enfoque externo se caracteriza por problemas macroeconómicos donde las Microempresas no tienen influencia y solución; mientras que el enfoque interno, se caracteriza por problemas de gestión administrativa financiera de la empresa; con más frecuencia de lo que se cree, los empresarios caen en la trampa de la mala planeación financiera porque no determinaron con anticipación los fondos necesarios para poner en marcha la empresa y cómo van a obtener el capital. Así también señala (Uribe, 2005) por ello, hay que definir previamente la estructura financiera de la empresa y hacer una previsión de su rentabilidad a mediano plazo, lo contrario es una mala prevención financiera.

Sin embargo otros autores como (Saldaña, 2008) , opinan que el principal problema es la falta de asesoría a este tipo de empresas, a este respecto señala que “Tan sólo entre mil y mil quinientas MIPYMES, de los cuatro millones que existen en México, obtienen anualmente asesoría especializada para crecer, tanto por falta de conocimiento de los propietarios como por la carencia de talentos que ofrezcan los servicios.” A este respecto la investigación realizada por (Soriano, 2007), muestra en cifras el fracaso de las Microempresas describiendo que son abrumadoras en cualquier país que se analicen, ya que las estadísticas indican que, en promedio, el 80% de ellas fracasa antes de los cinco años y el 90% no llega a los 10 años. Para los dueños de Microempresas, las causas del fracaso, es necesario buscarlas fuera de las empresas, pero los analistas empresariales se dirigen más a identificar los orígenes del fracaso en las propias MYPES y, en particular, en la capacidad de gestión de sus responsables. Existen datos que corroboran este segundo punto de vista, así señala en su investigación: las MYPES al cumplir 10 años, solamente el 10% maduran, tienen éxito y crecen. De acuerdo con el Cetro-Crece, también de México, el 75% de las nuevas empresas mexicanas deben cerrar sus operaciones apenas después de dos años en el mercado. Para Degerencia.com, la experiencia demuestra que el 50% de las

empresas quiebran durante el primer año de actividad, y no menos del 90% antes de cinco años. Concluimos entonces que las Microempresas nacen por propio impulso propio de sus gestores pero están condenadas a desaparecer sin la capacitación necesaria.

Finalmente a este respecto señala (Mosqueda, 2013) “Las causas de los índices de mortandad de las Microempresas se dividen en dos grandes grupos enfrentados. Las que dan los dueños de las empresas y las que ofrecen los analistas empresariales.” Para los primeros, los motivos del alto índice fracaso es necesario atribuirlos a fuerzas externas a las empresas, que actúan en el entorno económico-político-social; refiriéndose, entre otras, a escaso apoyo oficial, deficientes programas de ayuda, casi inexistentes fuentes de financiación, excesivos controles gubernamentales, altas tasas impositivas, alto costo de las fuentes de financiación disponibles y similares. Aquí podemos identificar lo que llamamos barreras burocráticas en nuestra investigación.

Los segundos, es decir los analistas empresariales, afirman que aún tomando en consideración el entorno negativo en que operan las empresas se orienta más a encontrar las causas del fracaso en las propias MYPES y, en particular, en la capacidad de gestión de sus responsables. Que coincide con lo que señala (Saldaña, 2008), como falta de asesoría a este tipo de empresas. Para una mejor comprensión del tema hay que distinguir entre los 3 niveles de emprendimiento.

**Nuevos emprendimientos;** pequeñas empresas que se inician con un enfoque de oportunidad o por una coyuntura particular, la cantidad de empresas que no superan esta etapa, es muy grande la mayoría de las MYPES no dura mucho en el mercado, por diversos tipos de barreras o limitaciones ello ha motivado ha iniciativas de diversas instituciones educativas y empresariales como las incubadoras de empresas, coaching, banca de fomento para microempresas, etc.

**La MYPE de subsistencia;** es aquella que ya está en una segunda etapa, poseen tecnología rudimentaria, solo generan utilidades en detrimento de su capital de trabajo, tienen bajo acceso al crédito, a nuestro entender estas

Microempresas deberían contar con mayor apoyo financiero y de capacitación a fin de que se mantengan en el mercado.

**La MYPE de acumulación;** tiene capacidad de generar utilidades, mayor cantidad de activos, generación de empleo, nosotros consideramos a esta MYPE como una empresa formal de hecho, incluso apreciamos innecesaria la ampliación de contratación máxima de 50 a 100 trabajadores, dado que consideramos que manejar una planilla de 100 personas incluso aunque fuera de todas al salario mínimo de S/ 750.00 Nuevos Soles, equivaldría a manejar la suma de S/ 75 000.00 Nuevos Soles, mensuales solo para gastos de planillas, creemos que difícilmente podría considerarse a una empresa de 100 empleados como MYPE, muy al contrario, consideramos que se esta subvencionando con beneficios especiales a un empleador formal de hecho. Sin embargo legalmente esta era la definición de una Micro o Pequeña empresa y había que mantenerse dentro de estos parámetros en contratación de personal para estar dentro de este régimen de empresarios, al menos hasta antes de la Ley N° 30056 que solo define a las Microempresas en base al volumen de ventas, dejando abierta la posibilidad de contratación de mas de 100 personas.

En nuestro país las MYPES en su mayoría comienzan como empresas familiares, que tratan de solucionar diversos problemas económicos de subsistencia, en contraposición a esto, hay MYPES que nacen por la necesidad de algunos empleados de obtener ingresos extra, el porque de la imperiosa necesidad de esto, se debe a que en el Perú no existe indexación de salarios con respecto al alza del nivel de precios, es decir a medida que la inflación sube los salarios van perdiendo paulatinamente su valor en el tiempo, a este respecto señalan (Fischer,Dornbusch,Startz, 2000) “La teoría de los salarios de eficiencia explica las lentas variaciones de los salarios reales,.. Para explicar la rigidez de los salarios nos basamos. En un elemento fundamental: el hecho de que el mercado de trabajo implica una relación a largo plazo entre las empresas y los trabajadores. La mayoría de los trabajadores espera continuar ocupando el mismo puesto durante algún tiempo. Las condiciones de trabajo, incluido el salario, se renegocian periódicamente pero no a menudo... en las economías en que la



inflación es alta es probable que los salarios estén indexados con respecto al nivel de precios, es decir que se ajusten automáticamente cuando este varía”

En una economía en crisis con empleo precario y salarios mínimos el trabajador de una empresa, tiende con el tiempo a estar insatisfecho con el salario percibido y muchos, ante la imposibilidad de obtener una mejora salarial en su trabajo regular que muchas veces también es una forma de sub empleo o empleo informal; ven en las Microempresas una forma de incrementar sus ingresos. En el Perú existen pocas empresas grandes y medianas y muchas pequeñas y microempresas no articuladas, así define el informe de la comisión de producción del (Congreso de la Republica, 2014) , la prospectiva empresarial peruana:

**Grandes Empresas:** Profundo conocimiento de su mercado actual y futuro; por tener dentro de sus organizaciones equipos multi profesionales que los mantienen informados. Con esa información toman decisiones para invertir, hacer ajustes a sus organizaciones empresariales, mejoras en sus procesos de producción, contratar nuevo personal y realizar diversificación de los productos que ofrecerán al mercado. Se puede decir que ellos saben lo que hacen.

**Medianas Empresas:** Tienen conocimiento limitado del mercado internacional; de los beneficios de los TLC. Necesitan información más avanzada para saber lo que deben producir y lo que deben dejar de producir. Necesitan productos de mayor calidad para abastecer al mercado interno y externo, necesitan formar clúster con las grandes y pequeñas empresas.

**Pequeñas Empresas:** Tienen bajo conocimiento del mercado internacional; mínimo conocimiento de los beneficios de los TLC, necesitan información más avanzada para saber lo que deben producir y lo que deben dejar de producir. Necesitan productos de mayor calidad para abastecer al mercado interno y externo, también requieren formar clústeres entre ellas y con empresas medianas y grandes,

**Microempresas:** Nulo conocimiento del mercado internacional y bajo conocimiento del mercado industrial actual y hacia el futuro.

Finalmente debemos resaltar la capacidad del hombre peruano para desarrollar este tipo de empresas ha sido producto de diversos informes como el del Global Entrepreneurship Monitor, Perú 2004 – 2005. El GEM, que realizó un estudio de alcance internacional liderado por la London Business School (Reino Unido) y el Babson College (Estados Unidos) en el año 2004 donde “Los resultados que presenta este informe respecto a la actividad emprendedora en nuestro país revelan que existían a la fecha del informe aproximadamente 6 300 000 emprendedores. Un índice TEA (Actividad Emprendedora Total) de 40.3%, es decir, que 4 de cada 10 peruanos adultos, independientemente de la condición social, el sexo o la educación, están realizando algún tipo de actividad emprendedora los autores establecían que los niveles de emprendimiento en el Perú se dan en peruanos de todas las clases sociales especialmente los de condiciones menos favorecidas económicamente”. Este estudio del Global Entrepreneurship Monitor (GEM Perú), se ha venido repitiendo cada cierto número de años, bajo el auspicio de la universidad ESAN, los resultados del GEM 2013 elaborado por (Serida, Nakamatsu, Borda, Morales, 2013).

### **Orígenes De La Seguridad Social**

La seguridad social es, un mecanismo de protección del ser humano frente a las situaciones que se presentan en la vida y que originan una disminución o, inclusive, la extinción de su capacidad para trabajar. Esta necesidad siempre ha estado presente en la humanidad podemos señalar como predecesores de ella en el mundo antiguo, las Collegia Corpora Office en Roma, las Guildas en Escandinavia, en el Imperio Inca las provisiones se dieron a través de los “tambos” donde se almacenaba víveres, forraje y abrigos, con diversas técnicas de conservación a fin de ser usados en temporadas de calamidad, vemos como la previsión social ha evolucionado en los tiempos modernos hacia la seguridad social, en la Edad Media se desarrollaron los gremios, cofradías y posteriormente

las beneficencias, las Arcas de Misericordia en España, y Montes de Piedad Montepío, en Italia, Leyes de Pobres en Inglaterra en el año 1603, generalmente administrados por el Estado.

En la edad moderna los primeros sistemas de seguridad social se remontan a la Alemania de Otto Von Bismarck, el primer país en crear un sistema público de pensiones llamado de reparto fue Prusia desde 1881, se refiere que Bismarck creó este sistema en un esfuerzo político por debilitar al partido socialista alemán (Alfaro, 2004), se fijó la edad de jubilación a los 65 años cuando la esperanza de vida de un prusiano era de 45 años en esa época, sin embargo, su idea con el tiempo fue dispersada por el mundo ente 1881 y 1889 se introdujo el seguro obligatorio para todos los trabajadores de la industria, los inválidos y los ancianos de esta forma en Alemania se promulgó una triple ley de seguros; ley de seguros contra enfermedad el 15.07.1883, ley de seguros contra accidentes de obreros el 01.07.1884 y la ley de seguros de invalidez y vejez el 22.06.1889; por otra parte, en Inglaterra en 1897 se promulga la Ley de indemnizaciones por accidentes industriales, cincuenta años después en Estados Unidos en 1917 Andrew Carnegie creó el TIAA el fondo de los profesores y funcionarios de las escuelas superiores en Nueva York posteriormente el presidente Roosevelt en 1935 promulga la “Social Security Act” que contempla las prestaciones de invalidez, vejez, muerte y desempleo.

En el Perú en 1911, se implantó la teoría del riesgo profesional en América con la ley de accidentes de trabajo, impulsada por el Dr. José Matías Manzanilla, ha este respecto señalaba el jurista: “las indemnizaciones por accidentes de trabajo no detienen en el mundo industrial el desenvolvimiento de la producción, es Alemania en donde las amplias leyes de 1884 no detienen su impulso económico, es Inglaterra desde 1897, Francia e Italia desde 1898, en España desde 1900, Holanda desde 1901, Bélgica desde 1903, y son todos países de Europa donde la teoría del riesgo profesional no impide el desarrollo de la industria”.

Después de la Primera Guerra Mundial en el año 1919 se creó la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el marco del tratado de Versalles fijando su sede en Ginebra, Suiza, asimismo después de la Segunda Guerra Mundial, comienzan a desarrollarse otros organismos internacionales vinculados a la seguridad social como: La Organización de Naciones Unidas (ONU), Arts. 22º y 25º, la Organización de Estados Americanos (OEA) Arts. 11º,16º,35º, la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) creada en 1951, la Organización Mundial de la Salud (1946). En el año 1948 el derecho a la seguridad social fue incorporado a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, por la asamblea general de las Naciones Unidas. En 1966 el pacto internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales reconoce el derecho de toda persona a la seguridad social, a su vez la OIT ha producido las normas internacionales más importantes en materia de pensiones de vejez las cuales son el Convenio N° 102 y 128 y las Recomendaciones N° 131 y 202.

Los principios de la seguridad social son grandes enunciados formulados a modo de orientaciones generales y objetivos por alcanzar. Específicamente expresan lo que es y debe ser la seguridad social, por lo que le dan identidad y fundamento y permiten diferenciarla de otras formas de protección social, que al carecer de tales principios no pueden ser consideradas como seguridad social, estos principios emanan de las principales normas internacionales y expresan el consenso de la comunidad internacional, tienen carácter imperativo y son de cumplimiento obligatorio, los principios base de la seguridad social son:

1. Solidaridad; 2. Universalidad; 3. Participación; 4. Igualdad; 5. Integralidad; 6. Obligatoriedad; 7. Unidad; 8. Equidad. Así señala en p18. (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2012). A este respecto y sin dejar lado los principios base de la seguridad social, en razón que el derecho a la seguridad social es progresivo; autores como (Mesa - Lago, 2013) hacen una sistematización actualizada de los principios más recientes contenidos en los convenios y recomendaciones de la OIT, resumiéndolos en este Decálogo:

1. Dialogo social; 2. Cobertura universal; 3. Trato uniforme; 4. Solidaridad social; 5. Equidad de género; 6. Suficiencia de las prestaciones; 7. Eficiencia y

gastos administrativos razonables; 8. Participación social en la gestión; 9. Rol del Estado y supervisión; 10. Sostenibilidad financiera actuarial.

Es importante señalar que a nivel mundial existe el esquema de: tres pilares de la seguridad social; en este esquema, un primer pilar cubre a toda la población pero sólo hasta cierto nivel mínimo de subsistencia que le permita a cualquier persona (ya sea trabajador o no) tener cubiertas sus necesidades básicas en caso de no poder mantenerse por sí sola, haberse incapacitado, llegar a una edad avanzada, no poder mantener a su familia, o en caso de haber fallecido. Normalmente, este primer pilar es financiado por impuestos generales o específicos al tabaco, al alcohol, a la gasolina, etc. Un segundo pilar, financiado por las empresas, les permite a los trabajadores recibir una pensión complementaria a la del seguro social, de acuerdo con el sueldo y a la antigüedad de cada trabajador y les permite, después de muchos años de servicio, mantener su mismo nivel de vida, o al menos mantener un nivel de vida decoroso. Por último, un tercer pilar, voluntario, a través del cual se dan facilidades para que las personas puedan ahorrar para su retiro y tengan la oportunidad y mecanismos para poder hacerlo con rentabilidad.

En nuestro país la constitución política del Perú de 1993, contiene las siguientes disposiciones respecto a la seguridad social:

- 1) Cobertura. El Estado reconoce el derecho universal y progresivo de toda persona a la seguridad social (Art. 10)
- 2) Prestaciones. Protección frente a las contingencias que precise la ley y para la elevación de su calidad de vida (Art. 10)
- 3) Financiamiento. Los fondos y reservas de la seguridad social son intangibles, los recursos se aplican en la forma y responsabilidad que señala la ley (Art. 12)
- 4) Gestión. El Estado garantiza el libre acceso a prestaciones de salud y pensiones, a través de entidades públicas privadas o mixtas. Supervisa su eficaz funcionamiento (Art. 11)

En el contexto histórico la Seguridad Social Peruana moderna, se inicia con la Ley 8433, el 12 de agosto de 1936, crea la Caja Nacional de Seguro Social, entidad encargada de administrar el Seguro Social recién instalado. Allí había representación del Estado (ministro de salud, director de previsión social y director general de salubridad), dos representantes de los asegurados, dos de los patronos, un médico de la Facultad de Medicina y el gerente general de la Caja. El Estatuto del Seguro Social del Empleado, Ley N° 13724, en el año 1948 comprendió también a representantes del Poder Ejecutivo (Ministerio de Trabajo, de Justicia, de Salud Pública) delegados de los asegurados, delegados de los empleadores, delegados de las profesiones médicas y el gerente general.

Respecto a la representación de los trabajadores en el sistema de seguridad social señala (Rueda, 2006) “el número de los representantes fue reducido posteriormente al crearse el Seguro Social del Perú (SSP), luego el Instituto Peruano de Seguridad Social (IPSS) uniendo los seguros sociales del obrero y del empleado (década del 70), se mantuvo la representación tripartita aunque se redujo en número”.

Desde el año 1992 el Instituto Peruano de Seguridad Social IPSS solo se queda a cargo del ámbito de salud para ver una visión cronológica normativa de la legislación nacional ver la tabla 5 de la investigación. En acápite aparte en este trabajo abordaremos lo concerniente a la seguridad social en Pensiones de Jubilación, de esta manera, en lo que respecta al Sector Salud se haya dentro de él dos subsectores: el público y el privado que están formados por:

El sistema de la red asistencial del MINSA, administrada por el Ministerio de Salud, es el conjunto de establecimientos de salud de diferentes niveles de complejidad y capacidad de resolución, relacionados por una red vial y corredores sociales articulados funcional y administrativamente en función a una población asignada. La Red Ejecutora tiene autonomía financiera y están adscritas a un pliego presupuestal. Existen varias fuentes de financiamiento. Su estructura interna se compone de: el Seguro Integral de Salud (SIS), la Superintendencia Nacional de Salud (SUNASA), el Instituto Nacional de Salud (INS), así también

institutos nacionales especializados, y las DISAS O DIRESAS, que tienen relación con los gobiernos regionales y dan origen a los hospitales nacionales, hospitales de apoyo regional y local y centros y puestos de salud. En esta red se atienden las personas adscritas al Sistema Integrado de Salud SIS, el cual está definido como un programa social, que trata de conseguir el aseguramiento universal en salud sobre todo para los sectores vulnerables como madres gestantes y niños. Los Lineamientos para la delimitación de las redes de salud se hallan en la Resolución Ministerial 122-2001 que señala: las redes de Metropolitanas Urbanas para ciudades grandes de 250,000 a 500,000 habitantes, también redes rurales para ciudades medianas y pequeñas de hasta 100, 00 habitantes y las Micro redes para un mínimo de 10,000 habitantes.

El Seguro Social de Salud, (Es Salud) es un organismo público descentralizado, con personería jurídica de derecho público interno, adscrito al Sector Trabajo y Promoción Social. Es el conjunto de establecimientos de salud de diferentes niveles de complejidad y capacidad de resolución, articulados funcional y administrativamente en un hospital base, con una población adscrita. La Red tiene autonomía financiera relativa. Existe una sola fuente de financiamiento que son los aportes de los empleadores de los trabajadores asegurados. Tiene por finalidad dar cobertura a los asegurados y sus derechohabientes, a través del otorgamiento de prestaciones de prevención, rehabilitación, prestaciones económicas, y prestaciones sociales. En este sistema se atienden los aportantes obligatorios y facultativos. Su estructura interna compone institutos especializados, hospitales nacionales, hospitales de apoyo, Policlínicos, centros y postas de salud.

En cuanto al Sistema de Salud de las Fuerzas Armadas está adscrito al Ministerio de Defensa, para el Ejército, Marina y Fuerza Aérea, los cuales a través de su área de Sanidad, coordinan los Hospitales Centrales, Hospitales de apoyo, policlínicos y centros médicos. En el caso de las fuerzas policiales están adscritas al Ministerio del Interior que coordina con la policía la Dirección de Salud, que regula Hospitales, Jefaturas de Salud y Policlínicos,

En el subsector privado se encuentran las entidades prestadoras de Salud (EPS) y otras vinculadas, Las Entidades Prestadoras de Salud (EPS) se crearon bajo el amparo de la Ley N° 26790, que permite a las mismas complementar los servicios de atención en salud las EPS son empresas privadas, que brindan servicios de atención para la salud, con infraestructura propia y de terceros, sujetándose a la regulación de la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD). Así también los consultorios clínicos y centros especializados lucrativos, también los centros de salud y ayuda al diagnóstico no lucrativos, dentro de este sector debemos señalar los llamados hospitales de la solidaridad iniciativa puesta en marcha con mucho éxito por el alcalde de la municipalidad de Lima, Luis Castañeda que ha incrementado el acceso a los servicios básicos de salud.

Respecto a los aportes de los trabajadores en el sistema nacional este se modificó en el año 1995, anteriormente, el aporte –tanto en salud como en pensiones- era compartido en dos tercios por parte de los empleadores y un tercio por parte de los asegurados. Del 9 %, 6 % aportaba el empleador y 3 % el asegurado. Esta modalidad se cambia a partir de 1995, al elevarse el aporte. Ahora, el aporte de prestaciones de salud (9 %) lo asume íntegramente el empleador y el de pensiones, sea el Sistema Nacional (11 % y, después, 13 %) o el Sistema Privado (en total, 12.8 % aproximadamente), lo asume el trabajador.

En cuanto a las aportaciones a seguros de salud privados, EPS estas se realizan generalmente por cuenta del trabajador con una suma fija descontada directamente de su remuneración conforme el plan que elija; adicionalmente de las aportaciones realizadas por el empleador al régimen de ESSALUD debe mencionarse que al elegir una EPS el 9 % que la empresa aportaba a ESSALUD se divide en un 2.25 % para la EPS elegida y 6.75 % se sigue aportando a ESSALUD, (Rimac Seguros , 2015), a esto debe sumarse que el trabajador deberá hacer Co-Pagos al atenderse en los servicios médicos de la EPS, que están en función del plan de salud elegido. A pesar del gasto para el acceso a la salud, esta situación se da con mayor frecuencia debido al abarrotamiento por déficit de camas de los diversos hospitales nacionales (Vidal Rivadeneyra, 2012).



Importante señalar que el afiliado a la EPS, no pierde su atención en ESSALUD, participa de ambos sistemas. En algunos sistemas de salud existe una estrecha vinculación entre los aportes económicos de los usuarios y los beneficios que pueden percibirse de los sistemas previsionales de Salud por ejemplo: la diferencia entre la cobertura del monto de las operaciones, de los pacientes, el pago deducible que deben pagar los afiliados facultativos en contraposición a los afiliados regulares del régimen general, las coberturas básicas por intervenciones de capa simple o capa compleja en el sistema público a través del SIS, en contraposición a las coberturas de prestaciones de Salud del afiliado a una Entidad Privada de Salud (EPS), demuestran una apreciable diferencia.

### **El derecho a las Pensiones de Jubilación**

En el Perú el 24 de abril de 1974 durante el gobierno militar de Juan Velasco Alvarado se creó el Sistema Nacional de Pensiones de la Seguridad Social, Decreto Ley 19990, en sustitución de los sistemas de pensiones de las Cajas de pensiones de la Caja Nacional de Seguridad Social, del Seguro Social del Empleado y del Fondo Especial de Jubilación de los Empleados Particulares. Se caracteriza por ser un régimen general abierto que rige hasta la fecha, al que acceden la totalidad de los trabajadores peruanos sea cual fuere su régimen laboral con excepción del Seguro Privado de Pensiones administrado por las AFP y del Régimen Militar Policial.

También en el año 1974, se promulgó el Decreto Ley 20530, que tiene su origen en un sistema de pensiones del Estado establecido mediante la ley general de jubilación y cesantía de los empleados públicos de 1850 llamada "Ley de Goces" caracterizado por otorgar pensiones a los trabajadores públicos basados en el tiempo acumulado de servicios y no en la edad o el número de aportaciones realizadas en la carrera activa. La octava disposición general y transitoria de la constitución política de 1979, establecía que las pensiones de los cesantes y los jubilados de la administración pública no sometidas al régimen del seguro social del Perú se nivelaran con los haberes de los servidores públicos en actividad en sus respectivas categorías del régimen 276, esta disposición fue complementada

con la Ley 23495 y reglamentada con el Decreto Supremo N° 015-83-PCM, se activó así el concepto de cédula viva, que significa que un servidor jubilado perciba lo mismo que un servidor en actividad, asimismo se apertura el régimen para diversos grupos de trabajadores.

Estas modificaciones permitieron que algunos servidores públicos puedan cesar con 40 o 45 años de edad (Alfaro, 2004) esta norma se transformó en un problema con fuerte repercusión en el sector público, dado que las pensiones no guardaban relación con los aportes realizados además de no establecer claramente una edad mínima para el acceso a la jubilación, el mínimo de años de aportación para jubilarse fue quince para los hombres y 12.5 para las mujeres, la tasa de aporte 13% de la remuneración desde agosto del 2003 antes la contribución era del 6%, finalmente, a partir de los 20 años de servicios se tiene derecho a una pensión nivelable. Con el tiempo, producto de los continuos parches al cuerpo normativo original, llegó a pagarse más de la mitad del presupuesto público en pensiones de jubilación. Realizamos el recuento de las normas que quebraron el régimen de la Ley N° 20530 a efectos de poder apreciar las normativas de la administración pública que lo llevaron a la debacle definitiva una situación insostenible que acabo por cerrarlo definitivamente:

- La ley 23329 del (02/12/81) permitió el reingreso al servicio activo y acumulación de tiempo de servicios de los cesantes que habían ingresado antes de 1962. Incorporo a todos los servidores que tenían reclamaciones pendientes respecto a su reincorporación. La norma fue derogada por el Decreto Legislativo 763 en el año 1991
- La Ley 23627 del (15/06/83) incorporó a pensionistas del ministerio de aeronáutica que ingresaron bajo el régimen de la actividad privada antes de 1962.
- La Ley 24366 del (20/11/85) incorporó a los trabajadores que ingresaron al sector público antes del año 1967.

- La Ley 25066 del (23/06/89) amplió los beneficiarios al personal contratado o nombrado que ingreso al sector público antes de febrero de 1974 y que continuaba laborando a junio de 1989.
- La Ley 25146 del (20/12/89) incorporó a los trabajadores del Banco de la Nación sujetos al régimen de la actividad privada que habían ingresado antes de 1962.
- La Ley 25212 del (20/05/90) incorporó al personal nombrado del profesorado hasta diciembre del 1980.
- La Ley 25219 del (31/05/90) incorporó a los trabajadores de Petroperú sujetos al régimen de la actividad privada, que habían sido miembros de la empresa Petrolera Fiscal ingresados antes de junio de 1962.
- La Ley 25273 del (17/07/90) reincorporó a los trabajadores de las empresas del Estado sujetos al régimen de la actividad privada que habían pertenecido a la carrera administrativa.
- El Decreto Legislativo 767 del (04/12/91) que permite la incorporación de los magistrados que cumplen diez años laborando. Este beneficio es aplicable a los miembros del Ministerio Público de acuerdo al Decreto Legislativo 052.

Así también el régimen 20530 fue modificado para hacerlo con más beneficios respecto al cómputo de años de servicio.

- El Decreto Ley 22595 del (07/07/79), elimino los descuentos de las pensiones y redujo las aportaciones al 6% antes la escala era de 8 a 15%
- La Octava disposición transitoria de la constitución de 1979 del (12/07/1979), nivelación progresiva de los cesantes desde 1980,
- La Ley 23495 del (20/11/82) convirtió el proceso de nivelación progresivo de la constitución del 79 en nivelación automática y permanente hacia el futuro, que da derecho al jubilado a cualquier incremento de los servidores públicos en actividad.

- La Ley 24156 del (08/06/1985) modificó la norma que autoriza sumar 4 años de estudio a los trabajadores con título universitario o equivalente, estableció que los años de formación profesional pueden ser simultáneos a los años de servicios
- La Ley 24779 del (27/12/87) autorizó a sumar como años de servicios los desempeñados por regidores y alcaldes hasta enero de 1984
- La Ley 25008 del (25/01/89) elevó las pensiones de sobrevivientes hasta el 100% de la pensión de cesantía
- El Decreto Legislativo 556 ley de Presupuesto 1990 del (30/12/89) Faculto a los trabajadores sujetos al régimen de carrera a acumular el tiempo de servicios prestado a empresas públicas aunque hubieran aportado al régimen 1990.

Realizamos esta recopilación de la legislación que afecto la ley 20530, para demostrar que los parches normativos posteriores desnaturalizaron este régimen.

Los re balances presupuestarios hicieron de los fondos previsionales, la caja chica de todos los gobiernos, como eran obligaciones para el futuro, el problema no seria para la administración vigente a esa fecha, así se emplearon muchas veces estos fondos en otros fines prioritarios para el gobierno de turno. A este respecto señala (Alfaro, 2004) “Las reservas de pensiones de la administración pública han sido utilizadas para financiar diferentes conceptos que no son de pensiones, por ejemplo compra de edificios, construcción de carreteras y cubrir el déficit fiscal existente en la década de los años 70 y 80. Es decir los gobiernos consideraron las reservas de pensiones como una forma cómoda y barata de financiar el déficit existente, como consecuencia de ello los miembros del sistema tienen menores prestaciones”.

En el año 1992 después de la disolución del congreso, el ex presidente Fujimori dio un paquete de normas entre ellas, muchas que reformaban drásticamente la seguridad social en el Perú. Cerrando la Ley 20530, en forma definitiva y reformando la ley 19990 estableciendo el periodo mínimo de 20 años

de aportación y 65 años de edad para las pensiones de jubilación. Además, se creó la Oficina de Normalización Provisional ONP, para cautelar estos fondos; separando así el sistema de pensiones del de Salud, dado que antes ambos eran administrados por el Instituto Peruano de Seguridad Social (IPSS) el ministro de economía Carlos Bologna Berr, fomento la creación del sistema privado de pensiones el cual fue creado por Decreto Ley N° 25897, y es administrado por las administradoras privadas de fondos de pensiones (AFP), Se desarrolla bajo la modalidad de ahorro forzoso en cuentas individuales en las que se depositan los aportes mensuales del trabajador, además de la rentabilidad de las inversiones realizadas por la AFP, de esta manera con capitales mixtos peruano – chilenos en el año 1993 se creó la primera AFP en el Perú AFP HORIZONTE.

Con la elección del ex presidente Toledo, se comenzaron a ver los primeros conflictos de las AFP, respecto a afiliados que habían sido incorporados al sistema de las AFP con una edad muy avanzada, ellos ya hubieran podido recibir pensiones en el sistema nacional y surgieron, las demandas públicas que hicieron que el ex presidente García recogiera en su campaña electoral la propuesta de libre desafiliación de las AFP, sin embargo, los fondos de las AFP eran invertidos en todo tipo de proyectos de inversión nacionales, que antes no hubieran tenido acceso a financiamiento. A es respecto señala el creador del sistema de pensiones en Chile respecto al caso peruano “las AFP a través de los 20 años de su existencia, ha acumulado recursos gigantescos que están detrás de todo el crecimiento de Perú, se siente el dinamismo económico y en mi opinión personal nunca estuvo tan bien como hoy en día, el sistema de AFP es llamado por algunos la viga maestra detrás de todo esto, pues es el capital que ha financiado proyectos y ha permitido el crecimiento de la producción” (Piñera, 2015), las AFPs han hecho esto en el Perú, a través de la bolsa, invirtiendo en acciones de empresas, han comprado bonos que han emitido las empresas para desarrollar sus proyectos, ha invertido en proyectos de infraestructura nacional, por ejemplo el aeropuerto internacional Jorge Chávez tiene, inversión de los fondos de pensiones.

En este contexto a fin de no quebrar el sistema, al promulgarse la ley de la libre desafiliación informada, se señaló que solo podían desafiarse de las AFP las personas que cumplieran con dos requisitos: más de 40 años de edad y un mínimo de 20 años de aportes. Entonces la desafiliación comenzó, pero no fue para todos los que deseaban hacerla fue solo para el grupo que ya estaba próximo a recibir una pensión de Jubilación.

En el gobierno actual del presidente Humala se permite nuevamente la afiliación al sistema nacional de pensiones, solo para los nuevos afiliados. La política previsional en el Perú en nuestra opinión particular ha dado un giro de 360 grados en poco más de 20 años. Pero conforme señala (Piñera, 2015) los pilares del sistema de las AFP no han cambiado, y el crecimiento económico no se verá afectado mientras esto siga así, también señala que la última reforma del actual gobierno, que ha sido la del establecimiento de la comisión fija o comisión variable para la administración de fondos de las AFP, es una convalidación del sistema, dado que se puede prever que ninguna iniciativa política en el futuro podrá afectar el modelo planteado por las AFP (Piñera, 2015)

Pero, ¿porque son importantes las AFPs en el plano macro económico? Porque, es imposible el crecimiento y desarrollo de una economía sin un adecuado mercado de capitales, y la fuente más importante de ahorro en Perú son las AFP, porque hay 5 millones de peruanos ahorrando en forma obligatoria en mensual en las AFP. El sistema es perfectible, pero desde la óptica del acceso a pensiones de jubilación vitalicias para sus aportantes la óptica podría ser distinta; la realidad hace que los trabajadores no aporten regularmente a su régimen y aunque lo hicieran si sus salarios son bajos sus cuentas individuales de capitalización individual podrían no ser suficientes para protegerlos durante toda su vejez; si no llegaran a juntar el dinero suficiente para contratar una pensión vitalicia. El cálculo matemático es simple si ganas un buen sueldo y tienes un trabajo estable, debes ir a la AFP. Si tu remuneración es mínima o incierta; deberías ir al sistema nacional aún considerando que no existe forma de predecir la vida útil del trabajador.

En los próximos 20 años las AFP comenzaran a otorgar pensiones de jubilación y comenzaremos a ver los frutos del sistema. La posible lesión al derecho a una pensión de jubilación tiene repercusión sobre el patrimonio individual del afectado; sin embargo, se afirma que la tutela de los derechos sobre bienes colectivos, corresponde al defensor del pueblo, a las asociaciones civiles y a los afectados, y que ella debe diferenciarse de la protección de los bienes individuales, para los cuales la protección siempre debe solicitarla el titular. Entendemos entonces que ante un posible colapso del sistema privado de las AFP en el futuro, grupos de asociaciones civiles de perjudicados, podrían accionar ante el defensor del pueblo, a fin que el Estado planifique una política pública para absolver esta contingencia.

Siendo objetivos no consideramos que el sistema de las administradoras de pensiones AFP sea perjudicial, después de todo, mantiene un orden sobre las prestaciones recibidas que supera largamente a la administración estatal, sin embargo, consideramos que no es un sistema idóneo para las mayorías. Por ejemplo para las personas con una remuneración alta superior al promedio de S/ 3 000.00 Nuevos Soles o más, con una contrato de trabajo a plazo indeterminado, es la mejor alternativa del mercado. Pero para los trabajadores que perciben remuneraciones mínimas de S/ 750.00 Nuevos Soles y/o contratos de trabajos a plazo determinado con periodos intermitentes de desempleo, no advertimos la fórmula matemática posible, para que las cuentas individuales de capitalización de estos trabajadores puedan otorgarles una pensión vitalicia, que si percibirían en el sistema nacional de cumplir 20 años de aportes y 65 años de edad. Por ello sostenemos que el sistema de las AFP debería ser complementario al sistema nacional y opcional para determinados grupos de trabajadores de altos ingresos.

Respecto a los procesos previsionales en el sistema Judicial Peruano debemos señalar, que la Ley N° 29497 del 15 de Enero del 2010, Ley procesal del trabajo plantea no solo una modificación normativa si no el cambio de la estructura misma del proceso laboral, de forma que deje de ser principalmente escrito reemplazándolo por un modelo basado en la oralidad, a través de la concentración en una audiencia única, al término de la cual el juez puede emitir

sentencia, reduciendo drásticamente el plazo de duración de estos procesos. Sin embargo, el 28 de mayo del 2009 la ley 29364, norma que introduce diversas modificaciones introduce diversas modificaciones en los artículos del código procesal civil y a la vez establece modificaciones a la ley Orgánica del Poder Judicial entre la que destaca la inclusión del inciso i) del artículo 51, que precisa que los juzgados especializados de Trabajo conocerán las demandas contencioso administrativas en lo laboral y seguridad social (pensiones)

A este respecto hay que recordar que el 24 de abril de 1996 entro en vigencia el Decreto Legislativo 817 que dispuso la creación de instancias judiciales especializadas encargadas de conocer los conflictos judiciales sobre derechos pensionarios, así mismo esta norma señaló en su séptima disposición complementaria que la materia pensionaria como parte del Derecho de la Seguridad Social es distinta del quehacer ordinario del Derecho Laboral.

Por ello, se crearon las salas contenciosas administrativas en materia previsional para estos efectos de la reforma y la eficacia del proceso contencioso administrativo, se dio la expedición del Decreto Legislativo 1067 (publicado el 28 de Junio del 2008) a través del cual se modificaron los artículos 26° y 27° de la Ley 27584, reemplazándose al antiguo “proceso sumarísimo”, por el “proceso urgente” y cambiando algunas reglas del procedimiento especial, precisamente respecto a la obligatoriedad del dictamen del Ministerio Público. Así también La justicia constitucional principalmente a través de los procesos de amparo y cumplimiento y básicamente expresada en la actuación del Tribunal Constitucional, ha contribuido en la fijación de criterios de naturaleza previsional, al interpretarse los alcances de normas sobre derechos de rango constitucional, de los que son titulares los pensionistas. Por su parte, la Corte Suprema de Justicia de la República en los procesos contenciosos administrativos regulados por la Ley N° 27584, ha generado doctrina y principios jurisprudenciales, en general y especialmente respecto a la justicia laboral y previsional.

De esta forma, al avocarse los juzgados especializados de trabajo a las causas de los pensionistas deberán hacerlo teniendo en cuenta la jurisprudencia



vinculante para estos casos que ya genero el Tribunal Constitucional, y la ley 27584 de los procesos contencioso administrativos, de esta forma evaluamos conforme afirma (Abanto, 2010) que los procesos previsionales al tratarse de una materia compleja en cuanto al fondo que implica la aplicación de normas y jurisprudencia diversa, por su autonomía; pueden truncan la celeridad de la nueva ley procesal del trabajo, al predominar en ella la oralidad. Así en nuestra opinión el tema pensionario debería seguir en sede contenciosa, en manos de jueces con subespecialidad previsional.

### **Confrontación del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social**

Los derechos a la seguridad social se han visto sometidos, universalmente, a un intenso debate que, muchas veces, ha empujado a los que debieran ser protegidos al borde de la desprotección. El 15 de mayo de 1891, el Papa León XIII, promulgo en Roma la encíclica “RERUM NOVARUM”, que traducido a nuestro idioma significa “DE LAS COSAS NUEVAS” la cual ha servido de partida para el magisterio de sucesivos pontífices para enfocar el mismo tema: el trabajo sobre la base de la dignidad humana. A la problemática de entonces León XIII propuso una solución en esencia cristiana basada en el trabajo digno que genere un salario justo con el cual el trabajador pueda acceder a la propiedad privada, para León XIII, el trabajo y el capital son elementos conjuntivos y tienen función complementaria a este respecto señala “que no vaya a creer el peón que con su sola fuerza física iba a generar riqueza, ni el patrono que con su solo dinero podía generar más dinero” en esta relación no quedaba excluido el Estado pues señalaba también el Papa que es deber de los gobernantes proteger a todas las clases sociales por igual, esto es recogido por la encíclica “LABOREN EXCERCENS” de Juan Pablo II, que considera que la explotación del trabajo por el capital no es un problema de clase sino un problema ético, pues para la justicia es necesaria la solidaridad de los hombres que antes que una fuerza social es una exigencia ética.

A este respecto señala (Rubio, 2014) “Si bien en la actualidad no existe una esclavitud declarada, no deja de haber una forma de neo esclavitud a la que se

encuentran sometidos la gran mayoría de trabajadores en el mundo y particularmente en el Perú y demás países emergentes. Lo demuestra que existe en nuestro medio algunas costumbres ilegales muy arraigadas; contratar bajo supuesta locación de servicios a sabiendas que en la prestación del servicio existen los elementos tipificantes de un contrato de trabajo real, que son: servicio personal, contraprestación y subordinación; o bajo supuestos contratos modales sin la existencia de un nexo de causalidad” ,por ello en la práctica determinar la prevalencia de los derechos de la Seguridad social versus Política Económica, no es fácil de dilucidar cual finalmente prevalecerá; dado que existen distintas fases en el ordenamiento de las políticas sociales, que van desde su planificación hasta su fiscalización posterior, es el Estado titular de las políticas públicas quien toma medidas que afectan o promueven derechos individuales, y que por su magnitud, repercuten en forma general en los ciudadanos destinatarios de esas políticas.

El tema de los regímenes laborales especiales es controvertido a este respecto señala (Castillo, 2015) “hay posiciones encontradas, entre quienes están a favor de los mismos por corresponder a realidades distintas y aquellos que están en contra por considerarlos discriminatorios, sin embargo se ha destacado el énfasis puesto por la Ley MYPE en el proceso de promoción del empleo, inclusión social y formalización, para el acceso progresivo al empleo en condiciones de dignidad y suficiencia otro aspecto positivo de la Ley MYPE es su naturaleza permanente (en comparación al régimen anterior que era temporal) así como la incorporación de la Pequeña Empresa (el régimen anterior sólo comprendía a la Microempresa). Sin embargo, también se ha criticado el régimen señalando que puede terminar precarizando el empleo y que resulta discriminatorio al establecer menores derechos recortando derechos básicos, bajo el pretexto de ampliar la base vía reducción de costos ”

La Sentencia del Pleno Jurisdiccional del Tribunal Constitucional del 21-11-2007, recaída en el Exp. N° 00027-2006-PI, indica que, se ha precisado que “la doctrina constitucional ha desarrollado mecanismos para determinar cuándo estamos frente a un trato desigual con base en justificaciones objetivas y razonables; o cuándo frente a un trato arbitrario, caprichoso e injustificado y, por

tanto, discriminatorio”. A mayor abundamiento, en el fundamento 57 de la Sentencia, analizando la realidad del mercado laboral peruano, el TC afirma que: “El trabajo no declarado en el Perú es –y aun cuando en algo se ha reducido- un severo problema, que con la instauración de algunos de estos regímenes especiales, especialmente se ha pretendido superar. El grueso del mercado laboral está al margen del régimen laboral común, dado que la mayor parte de los trabajadores mantienen vínculos laborales no declarados o informales”. Y en el fundamento 59 de la Sentencia, concluye que “El Tribunal Constitucional entiende que la promoción y el desarrollo progresivo del acceso al trabajo tiene en el Estado a un promotor, pero que, en definitiva, y en el marco de nuestra Economía Social de Mercado, corresponde a las empresas, (...), generar los puestos de trabajo que constituyen la base del bienestar general (...). Para ello, el Estado debe crear las condiciones adecuadas para estimular la creación de la riqueza nacional conforme al artículo 59º de la Constitución. En ese contexto, es evidente que una de las formas que tiene el Estado de promover el empleo es a través de la legislación laboral”.

De esta forma, el TC ha establecido que los regímenes especiales no son discriminatorios, sino que buscan la promoción del empleo nuestra Constitución consagra una Economía Social de Mercado que como subraya el Tribunal Constitucional es una condición importante del Estado Social y Democrático de Derecho que debe ser ejercida con responsabilidad social y bajo el presupuesto de los valores constitucionales de libertad y justicia en este contexto, le corresponde al Estado ejercer su rol promotor del empleo, El Régimen Laboral Especial ha sido diseñado pensando en las características y la realidad de la MYPE, y por lo mismo presenta ventajas sustanciales en comparación con el Régimen Laboral General o Común. El Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa nace con el Decreto Legislativo N° 1086, Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, que entró en vigencia el 01/10/2008, y la publicación del Decreto Supremo N° 007-2008-TR y del Decreto Supremo N° 008-2008-TR su Reglamento, que ha sido modificado por el Decreto Supremo N° 024-

2009-PRODUCE del 10/07/2009, este régimen Laboral Especial ha sido diseñado en consideración a las características y la realidad de la MYPE.

Régimen Laboral Especial de la Microempresa; La Microempresa y que la Pequeña Empresa puede acogerse al régimen MYPE que comprende: remuneración, jornada de trabajo de ocho (8) horas, horario de trabajo y trabajo en sobre tiempo, descansos remunerados (semanal, vacacional 15 días y feriados) y protección contra el despido arbitrario (10 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de 90 remuneraciones diarias). Sin embargo, los trabajadores de la Microempresa a diferencia de los de la Pequeña Empresa no tienen derecho a SCTR, Seguro de Vida, Derechos Colectivos, Participación en las Utilidades, CTS y Gratificaciones.

Régimen Especial de Salud; Los trabajadores y conductores de la Microempresa serán afiliados al Componente Semi subsidiado del Seguro Integral de Salud que comprenderá a sus derechohabientes. Su costo será parcialmente subsidiado por el Estado, condicionado a la presentación anual del certificado de inscripción o reinscripción vigente del REMYPE, y a la relación de trabajadores, conductores y sus derechohabientes, quienes tendrán derecho a atención de salud con cobertura limitada (Listado Priorizado de Intervenciones Sanitarias establecido en el D.S. N° 004-2007-SA o las que determine la normatividad vigente en materia de aseguramiento público en salud) en los establecimientos de salud del Ministerio de Salud con la presentación de su DNI o carné de extranjería. El empleador deberá efectuar un aporte mensual equivalente a la mitad del aporte total que será complementado por un monto igual por parte del Estado. Sin embargo, el microempresario puede optar por afiliarse y afiliar a sus trabajadores como afiliados regulares del Régimen Contributivo de Essalud, no subsidiado por el Estado, sin que ello afecte su permanencia, el microempresario asume el íntegro de la contribución respectiva. Por otra parte, los trabajadores de la Pequeña Empresa serán asegurados regulares de Essalud y el empleador aportará la tasa correspondiente de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 6° de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud. En consecuencia, no podrán afiliarse al Componente Semisub subsidiado del SIS.

Sistema de Pensiones; Los trabajadores y conductores de la Microempresa podrán (carácter voluntario) afiliarse al SNP (ONP) o al SPP (AFP). Adicionalmente, se crea el Sistema de Pensiones Sociales (SPS), de carácter voluntario y exclusivo para los trabajadores y conductores de la Microempresa siempre que no se encuentren afiliados ni sean beneficiarios de otro régimen previsional. El aporte mensual de cada afiliado será hasta un máximo de 4% de la RMV correspondiente, sobre la base de doce (12) aportaciones al año. El aporte del Estado se efectuará anualmente hasta por la suma equivalente de los aportes mínimos mensuales que realice efectivamente el afiliado. La Quinta Disposición Complementaria Final del Reglamento de la Ley Mype, establece que la afiliación y el pago de los aportes al SPS en la entidad administradora de las cuentas individuales de los afiliados se iniciarán al mes siguiente en que la SBS autorice su funcionamiento. Por otra parte, los trabajadores de la Pequeña Empresa deberán obligatoriamente afiliarse al SNP (ONP) o al SPP (AFP), pero no podrán afiliarse al Sistema de Pensiones Sociales (SPS) que es de carácter exclusivo de la Microempresa. Otras diferencias entre ambos regímenes son:

#### DESCANSO VACACIONAL

Microempresa: 15 días calendario por cada año completo de servicios.

Puede reducirse a 7 días, recibiendo la respectiva compensación económica.

Pequeña Empresa: 15 días calendario por cada año completo de servicios.

Puede reducirse a 7 días, recibiendo la respectiva compensación económica.

#### INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTIFICADO

Microempresa: 10 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de 90 remuneraciones diarias.

Pequeña Empresa: 20 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de 120 remuneraciones diarias.

## SCTR

Microempresa: No les corresponde.

Pequeña Empresa: De acuerdo a lo dispuesto en la Ley N° 26790.

## SEGURO DE VIDA

Microempresa: No les corresponde.

Pequeña Empresa: De acuerdo a lo dispuesto en el D. Leg. N° 688.

## DERECHOS COLECTIVOS

Microempresa: No les corresponde.

Pequeña Empresa: Normativa RLC.

## PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES

Microempresa: No les corresponde.

Pequeña Empresa: De acuerdo a lo dispuesto en el D. Leg. N° 892.

## CTS

Microempresa: No les corresponde.

Pequeña Empresa: 15 remuneraciones diarias por año completo de servicios, hasta alcanzar un máximo de 90 remuneraciones diarias.

## GRATIFICACIONES DE FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD

Microempresa: No les corresponde.

Pequeña Empresa: Media remuneración cada una.

Finalmente, el Artículo 34° del Reglamento modificado por Decreto Supremo N° 024-2009-PRODUCE precisa que una vez que una empresa cambia de categoría no podrá regresar a la categoría anterior, independientemente del número de sus trabajadores o el nivel de sus ventas. La Microempresa que cambia su condición a Pequeña Empresa se encuentra sujeta a las normas en materia laboral, de salud y de pensiones de esta categoría. En el caso de la Pequeña Empresa, ésta sale del REMYPE, (Registro de Micro y Pequeñas

Empresas) resultándole aplicable las normas del Régimen Laboral General, así como las normas relativas a salud y pensiones correspondientes.

Un caso particular que consideramos pertinente analizar en esta investigación es el trabajo entre conyuges y familiares en razón que gran parte de los emprendimientos se inician o desarrollan en el entorno familiar, no obstante, nuestra legislación ha seguido la tendencia que postula que entre cónyuges y parientes no existe relación laboral. Así La Ley N° 26513, modificatoria del Decreto Legislativo 728 (Ley de Fomento del Empleo), estableció en su Cuarta Disposición Complementaria, Transitoria, Derogatoria y Final lo siguiente:

“Asimismo, interpretase por vía auténtica, que la prestación de servicios del cónyuge y de los parientes consanguíneos hasta el segundo grado, para el titular o propietario persona natural, o titular de una empresa individual de responsabilidad limitada, conduzcan o no el negocio personalmente, o para una persona jurídica cuyo socio mayoritario conduzca directamente el negocio, no genera relación laboral“.

Esta norma fue modificada por la Ley N° 26563, en consecuencia actualmente se encuentra vigente la Segunda Disposición Complementaria, Transitoria y Derogatoria del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo: Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo 003-97-TR, que indica lo siguiente:

“Asimismo, interpretase por vía auténtica, que la prestación de servicios de los parientes consanguíneos hasta el segundo grado, para el titular o propietario persona natural, conduzca o no el negocio personalmente, no genera relación laboral; salvo pacto en contrario. Tampoco genera relación laboral, la prestación de servicios del cónyuge“.

Ha este respecto (Del Aguila, 2014) señala: “El punto de partida para nuestro análisis es, pues, que el cónyuge o los parientes consanguíneos hasta el segundo grado, de una persona determinada, que desarrollen labores

subordinadas y remuneradas para la persona jurídica en la que ésta tenga inversiones de capital, sin importar si conduce o no directamente el negocio, sí tienen la calidad de trabajadores. No solo porque la norma no incluye tales supuestos dentro de las causales de excepción, sino porque es evidente que no existe identidad entre la persona natural inversora y la persona jurídica constituida con sus aportes, y porque las relaciones parentales y conyugales se establecen solo entre personas naturales. En tal sentido, el cónyuge y los parientes consanguíneos del inversor que presten servicios personales, subordinados y remunerados en la persona jurídica vinculada a aquél, estarán ligadas a dicha persona jurídica mediante una relación laboral.” este autor en su análisis incluye al concubino, realizando así una interpretación extensiva de la norma, que nos demuestra en el siguiente cuadro:

Vinculo Laboral	Relación Laboral	Observaciones
Conyugue o pariente del accionista o participacionista de la persona jurídica para la que se desarrolla la prestación	SI	
Conyugue de la persona natural que dirige la prestación	NO	
Conviviente de la persona natural que dirige la prestación, cuando no existen impedimentos para el matrimonio	NO	
Conviviente de la persona natural que dirige la prestación, cuando existen impedimentos para el matrimonio	SI	
Padres e hijos, abuelos y nietos, hermanos. Lazo de consanguinidad.	NO	Salvo pacto en contrario (Contrato de Trabajo)
Padres e hijos, abuelos y nietos, hermanos. Parentesco por adopción.	NO	Salvo pacto en contrario (Contrato de Trabajo)



Tíos y sobrinos, primos hermanos. Parentesco consanguíneo o por adopción	SI	
--	----	--

A este respecto consideramos que, en un país como el nuestro donde los emprendimientos, en una gran proporción tienen su punto de partida en el ámbito familiar este tipo de reglamentación, no fomenta el acceso universal a la seguridad social, motivo por el cual esto debería ser modificado.

Por ello, afirmamos que la normativa laboral de las MYPES, es aún insuficiente, por ejemplo ante la implementación de la ley de seguridad y salud en el trabajo, los Micro empresarios, la ven como una barrera más a sus actividades económicas, por lo cual se puede vislumbrar, intereses en conflicto. Debemos entender que el tema del desarrollo actual de micro empresas, es delicado, pues al otorgar derechos a los trabajadores, en forma súbita puede desestabilizar muchos emprendimientos empresariales. Los trabajadores y empleadores caras distintas de una misma moneda, se encuentran estrechamente relacionados, dado que el entorno laboral y empresarial forman parte de un contexto mucho más amplio que es la política general del Estado que patrocina determinadas iniciativas, a favor de uno u otro sector, la influencia de las decisiones Macroeconómicas, influye en forma directa sobre todos los agentes económicos de un país y los sectores financieros, empresariales o la población en general.

Asimismo, concordamos que, las iniciativas como la del “SIS Emprendedor” ayudan en forma real a la formalización del emprendedor en razón que el Estado, no puede cubrir el empleo para toda la población económicamente activa (PEA), al otorgar esta opción, como alternativa facilita la creación de empresas formales, si bien es cierto que muchos se ha avanzado aún falta mucho por avanzar.

Finalmente respecto al hecho de si los emprendimientos pueden prosperar y crecer en la informalidad y de espaldas a los aportes a la seguridad social citamos lo expuesto por (Ruiz Moreno, 2013) “El punto central es que si bien el

trabajador asalariado puede haber dejado de ser un factor imprescindible para el empleador debido a las diversas formas de tercerización, freelance, outsourcing, éste lo necesitará ahora más que nunca pero como consumidor. El trabajador sin trabajo estable, sin seguridad social, ¿Podrá ser un buen consumidor? En este sentido, al restringirse los beneficios laborales y sociales a los trabajadores, el capitalismo se está creando a corto plazo un problema irresoluble”.

### **Los límites a la libertad de empresa y la necesaria capacitación, para formalizar emprendimientos.**

Respecto a las Micro Empresas, se puede señalar que la libertad de trabajo, puede observarse desde la óptica del Derecho Laboral o desde una mirada que privilegie la libertad de empresa. Es inevitable, que las libertades económicas, que en conforman nuestro sistema; en muchas ocasiones compitan entre sí, con otros derechos fundamentales que no forman parte del orden económico. Por otra parte, debemos precisar que la conducción de la economía por los empresarios solo es posible donde existe:

- Libertad de empresa,
- Derecho de propiedad,
- Libertad de iniciativa privada,
- Libertad de contratación,
- Libre competencia.
- Protección al consumidor.

Garantías que son los principios fundamentales del sistema constitucional económico peruano, El Tribunal Constitucional peruano en su sentencia Exp. N° 3330-2004-AA/TC, publicada el 18 de agosto de 2005 define en forma extensa la libertad de empresa que se compone esencialmente de:

- Libertad de creación de empresa
- Libertad de organización de empresa
- Libertad de competencia
- Libertad de cierre de empresa.

Sin embargo, la libertad de empresa no es irrestricta la libertad de empresa tiene límites, por ello, el debate se centra en las fronteras de estos, en razón que no es tarea fácil determinar cuáles serán los límites de este derecho, si bien en principio la actividad empresarial es libre, habrán de limitarse ciertas conductas empresariales con el fin de que todos gocen de este derecho, la libertad empresarial conoce un sinnúmero de restricciones que son impuestas por razones de convivencia social, normas sobre seguridad y salubridad estas son limitaciones que el Estado impone al empresario para el ejercicio de su derecho de libertad de empresa. Solo al comprender lo expuesto en su real dimensión, apreciamos la necesidad de capacitación en estos temas a los microempresarios peruanos.

A efectos de exponer la permanente pugna de intereses entre los particulares y el poder público, exponemos un caso emblemático como son: las modificaciones al procedimiento de ejecución coactiva; así la Administración Pública puede ejecutar de manera forzada un acto administrativo debido a que cuenta con una potestad de auto tutela es decir, cuenta con “el privilegio excepcional de poder resolver sus propias situaciones jurídicas mediante el simple recurso de declarar su propio derecho e imponerlo a su vez a los particulares de manera directa y sin necesidad de intermediación judicial alguna” (Mendoza, 2014) en virtud de tal potestad, la Administración puede dictar su propio derecho, determinar una deuda tributaria o imponer una multa y ejecutarlo si es que existe tal necesidad mediante un procedimiento de ejecución coactiva. Para tal cometido no es necesario que la Administración requiera el permiso o la autorización del Poder Judicial y tampoco necesita contar con el consentimiento del administrado. La Administración se basta a sí misma y por tal razón puede cautelar sus propias situaciones jurídicas, la Administración cuenta con una facultad de carácter extraordinario y exorbitante, puesto que a ningún particular o sujeto de derecho se le otorga el privilegio de eximirse de recurrir a los tribunales, la Administración cuenta con una facultad de tal naturaleza es debido a su deber de cautela y protección del interés público. La Administración se encuentra al servicio del interés público y es en procura de la defensa de tal interés donde se encuentra el fundamento material de la auto tutela.

El procedimiento de ejecución coactiva consiste en un conjunto de reglas que regulan la actuación de la Administración al momento de ejecutar de manera forzosa un acto administrativo que contiene una obligación de dar, hacer o no hacer a cargo de un particular. Así también señala (Mendoza, 2014) La Administración, llamada a defender los intereses de la sociedad en su conjunto, debe contar con las armas que posibiliten tal cometido ya que “si el poder administrativo debe resultar vencedor en la confrontación poder administrativo/poder privado, no es porque éste sea de naturaleza superior, sino porque persigue la realización del interés público” en la actualidad, el razonamiento expuesto solo constituye una declaración antes que una realidad, ya que el artículo 23° de la Ley de Procedimiento de Ejecución Coactiva Ley 26979 del año 2008, introduce como causal de suspensión la interposición de una demanda de revisión judicial en virtud de esta disposición, el particular puede obtener la inmediata suspensión de un procedimiento de ejecución coactiva si es que interpone una demanda de revisión judicial ante el Poder Judicial. No se exige un pronunciamiento judicial, tampoco el dictado de una medida cautelar dentro o fuera del proceso, no se exige que la demanda interpuesta se encuentre admitida a trámite, solo se requiere la constancia de recepción de la demanda presentada ante la mesa de partes del Poder Judicial para suspender un procedimiento de ejecución coactiva.

Esta situación permitió a los conductores de vehículos actuar con impunidad ya que no importaba cuántas multas se les impusiera, bastaba interponer una demanda de revisión judicial para suspender la cobranza y de este modo podían continuar ejerciendo su actividad, lo mismo ocurrió en el caso del control urbano, establecimientos comerciales que no contaban con licencia o afectaban gravemente la salud o la seguridad pública eran clausurados por la autoridad municipal, pero seguían operando gracias a la interposición de una demanda de revisión judicial, idéntica situación se presentó en el caso de obras y construcciones que no contaban con licencia y que fueron edificadas merced a la interposición de una demanda de revisión judicial. Estos hechos motivaron la expedición de las leyes 30076 y 30185 por lo que, en la actualidad, ya no es

posible utilizar la revisión judicial para estos casos, ha este respecto (Mendoza, 2014) señala porque se permitió, la revisión judicial como contrapeso a la auto tutela, así señala este autor “En realidad, utilizando como herramienta un procedimiento de ejecución coactiva, se cometían actos ilícitos, ocurría que diversas municipalidades distritales imponían millonarias multas a las empresas de servicio público bajo cualquier pretexto. Posteriormente iniciaban un procedimiento de ejecución coactiva y se dictaba una orden de embargo sobre el dinero de la empresa depositado en las entidades bancarias. Acto seguido, y de manera inmediata, el dinero era retirado, sin que la empresa afectada pudiera siquiera oponerse a la ejecución” ante lo expuesto coincidimos con este autor que en materia tributaria, el Tribunal Fiscal brinda una adecuada protección mediante la Queja, pero si esto resulta insuficiente puede mejorarse su trámite o agregarse otras garantías sin necesidad de recurrir a la revisión judicial, con este ejemplo sobre el proceso de administrativo de ejecución coactiva queda expuesta la evolución de la legislación y la problemática en la practica de las relaciones entre los particulares con el Estado.

Dentro de este orden de ideas de las relaciones entre las políticas públicas y el desarrollo señalamos que, a nivel Macro económico cuando apreciamos conceptos clásicos como el “pleno empleo” apreciamos que no implica solamente, el propiciar que todos los ciudadanos tengan puestos de trabajo a los cuales puedan acceder, sino además, que dichos puestos sean acordes con los intereses de la población se adecuen a las calificaciones profesionales de esta y a las necesidades de la estructura productiva; las constituciones que se refieren al “pleno empleo” señalan que el Estado promoverá las condiciones necesarias para fomentar el empleo, no contienen el compromiso de garantizarlo solo lo señalan, como metas u objetivos de Estado. Solamente en Cuba, Honduras y Venezuela se indica en su constitución que el Estado garantiza el “pleno empleo” lo que no se cumple en la práctica pues está demostrado que en los tres países los niveles de desocupación son altos. Muy al contrario Las constituciones europeas señalan que el Estado “promoverá las políticas”, “creará las condiciones” o “aplicará planes” para fomentar el empleo. Por ello concordamos con lo que indica Marcenaro (2009) cuando señala que no existe un compromiso de rango

constitucional de garantizar el “pleno empleo” por cuanto ello no es posible en una economía social de mercado. Consideramos que esta realidad solo puede atenuarse con la capacitación adecuada de la población para desarrollar emprendimientos.

Ante el panorama actual, de desempleo creciente comprendemos que, la primera alternativa para la juventud es la capacitación y apoyo al sistema de formación de MYPES, lo contrario sería suponer que el Estado contrate a todos los trabajadores, que brinde subsidios al desempleo, o que deje a la población ubicar empleos de su elección producto del azar o la suerte, no consideramos esta última alternativa viable pues conforme a nuestra constitución el trabajo es un deber y un derecho, por ello el desarrollo de los profesionales necesarios para afrontar determinados procesos productivos o sociales debe planificarse y esta planificación es la misión y visión del estadista. Pero el desarrollo de estas iniciativas empresariales no puede dejarse solamente al azar, o al libre arbitrio de sus gestores, en razón que, si no los hemos capacitado con las herramientas básicas necesarias para desarrollar su actividad comercial; con esto me refiero al menos a los conocimientos básicos, respecto a tributación y licencias; estos emprendedores comenzaran a desarrollar prácticas erróneas para llevar a cabo su iniciativa empresarial.

Por ejemplo considerando que para los Microempresarios la primera barrera con la que se deben enfrentar es la económica, pues el capital social de la empresa en muchos casos no puede diferenciarse del capital personal, es decir, el emprendedor depende al menos al principio solo de sus ahorros y su ingenio, puede verse fácilmente tentado a reducir las remuneraciones de sus trabajadores o establecer como norma general solo el salario mínimo a este respecto (Fischer, Dormbusch, Startz, 2000) señalan “¿Por qué las empresas y los desempleados no se ponen de acuerdo para bajar los salarios y crear así empleo para los desempleados? La principal razón, abordada por la teoría de los salarios de eficiencia, se halla en que esas prácticas son perjudiciales para la moral y, por lo tanto, para la productividad de las personas que tienen empleo. Amenazar a los trabajadores Internos con el desempleo si no aceptan recortes salariales no es

muy eficaz. Las personas amenazadas ceden, pero responderán insatisfactoriamente en lo que se refiere a moral, esfuerzo y productividad” esta explicación hallada en un libro de macro economía podría explicar la razón de la baja productividad y rentabilidad de muchos emprendimientos que no les permite generar ingresos suficientes para su subsistencia, señalan también estos autores sobre la remuneración a los trabajadores lo siguiente: “La teoría de los salarios de eficiencia considera que el salario es un instrumento para motivar a los trabajadores. La cantidad de esfuerzo que éstos realizan está relacionada con lo bien remunerado o no que esté el empleo, en relación con las alternativas posibles” (Fischer,Dornbusch,Startz, 2000), bajo este enfoque la remuneración de los colaboradores no es un gasto si no un instrumento, para conseguir y mejorar la productividad laboral en razón que los trabajadores harán los mayores esfuerzos para retener un puesto de trabajo que consideren bien remunerado.

Existe además una situación perniciosa en nuestra realidad nacional, que hace pensar que mantener la mano de obra barata, posibilita el aumento de los niveles de producción después de todo, algunos microempresarios pueden pensar que mientras haya altos niveles de desempleo siempre habrá alguien dispuesto a aceptar sus condiciones laborales a este respecto los autores señalan lo siguiente: “Es mucho mejor llegar a un acuerdo con los trabajadores internos y pagarles mejores salarios, aun cuando haya trabajadores desempleados deseosos de trabajar por menos. Porque la rotación de los trabajadores tiene costes para las empresas, costes de despido, costes de contratación y costes de formación por lo que los trabajadores internos tienen una ventaja sobre los desempleados externos” (Fischer,Dornbusch,Startz, 2000), las citas expuestas en esta investigación desmitifican algunas creencias del Microempresario peruano no capacitado adecuadamente, que a la luz de estudios de países desarrollados que han logrado mejores resultados para sus emprendimientos, nos muestran que solo mediante una capacitación constante podremos conocer y desarrollarnos dentro de los límites de la libertad de empresa. Para completar la idea respecto a la ecuación de bajos salarios se traducen en baja productividad debo añadir necesariamente el componente ético en nuestras negociaciones de esta forma señala (Siedel, 2015) “en definitiva, no somos seres totalmente racionales en lo

económico. La justicia es importante para nosotros, en la vida y especialmente cuando negociamos. Ese es un principio muy importante que hay que tener en mente cuando enfrentemos un dilema ético, cuando estemos haciendo tratos con otros. También es importante tener en mente que debes considerar la justicia cuando estés juzgando tus propias acciones que pueden no afectar a otros.”

Por ejemplo, a menudo tienes que balancear la recompensa financiera de una negociación *versus* un estándar de justicia. Una vez yo estaba a cargo de un programa ejecutivo para una compañía grande, y como parte de este programa ejecutivo, contraté a un famoso profesor para que diera una semana de clases. Le pagamos \$50.000 por esa semana de clases, y lo hizo muy bien. Al año siguiente, la compañía me dijo que iban a tener que recortar su presupuesto, por lo que tuve que rebajar el pago de cada profesor. En este caso, le recorté el pago al profesor a \$40.000, lo que era equivalente a los recortes de los otros profesores. Él se molestó por eso, dijo que era injusto, que antes le habíamos pagado \$50.000, y que no daría las clases por menos dinero. Yo sabía que no tenía nada más que hacer esa semana, pero él decidió que la justicia era más importante para él que recibir \$40.000 por una semana de clases. Todos tenemos que balancear esto. ¿Es tan importante la justicia para ti que rechazarías \$40.000? ¿Actuó él de una manera económicamente racional? (Siedel, 2015)

Ese es el tipo de dilema que tenemos que enfrentar debido a la importancia que tiene la justicia para nosotros y para la otra parte. ¿Estás dispuesto a pagar mucho dinero para justificar tu principio de justicia? ¿Cuán importante es la justicia, en relación con el análisis financiero de una negociación? Asimismo en relación con la justicia el tener una reputación de ser honesto y justo, a menudo puede traerte sustanciales beneficios financieros en negociaciones futuras.

Aquí tienen otro ejemplo: Warren Buffet, legendario inversor decidió comprarle una compañía de \$23 millones a Wal-Mart. Típicamente, cuando alguien compra una compañía de este precio, hay muchos costos de transacción, millones de dólares en honorarios de abogados y contadores,



mucho tiempo haciendo los trámites de debida diligencia. En este caso, todo esto se evitó, y Buffet concluyó la negociación en una reunión de dos horas y un apretón de manos. ¿Por qué? Él no hizo los trámites de debida diligencia. Él sabía que todo iba a ser exactamente como decía Wal-Mart que era, y así fue. En otras palabras, él confiaba en que Wal-Mart era una compañía justa y honesta, y en consecuencia, ambas partes ahorraron un montón de tiempo y dinero. En conclusión, tengan en mente que hay estándares éticos basados en la ley, que son lineamientos muy valiosos para usar al negociar. (Siedel, 2015)

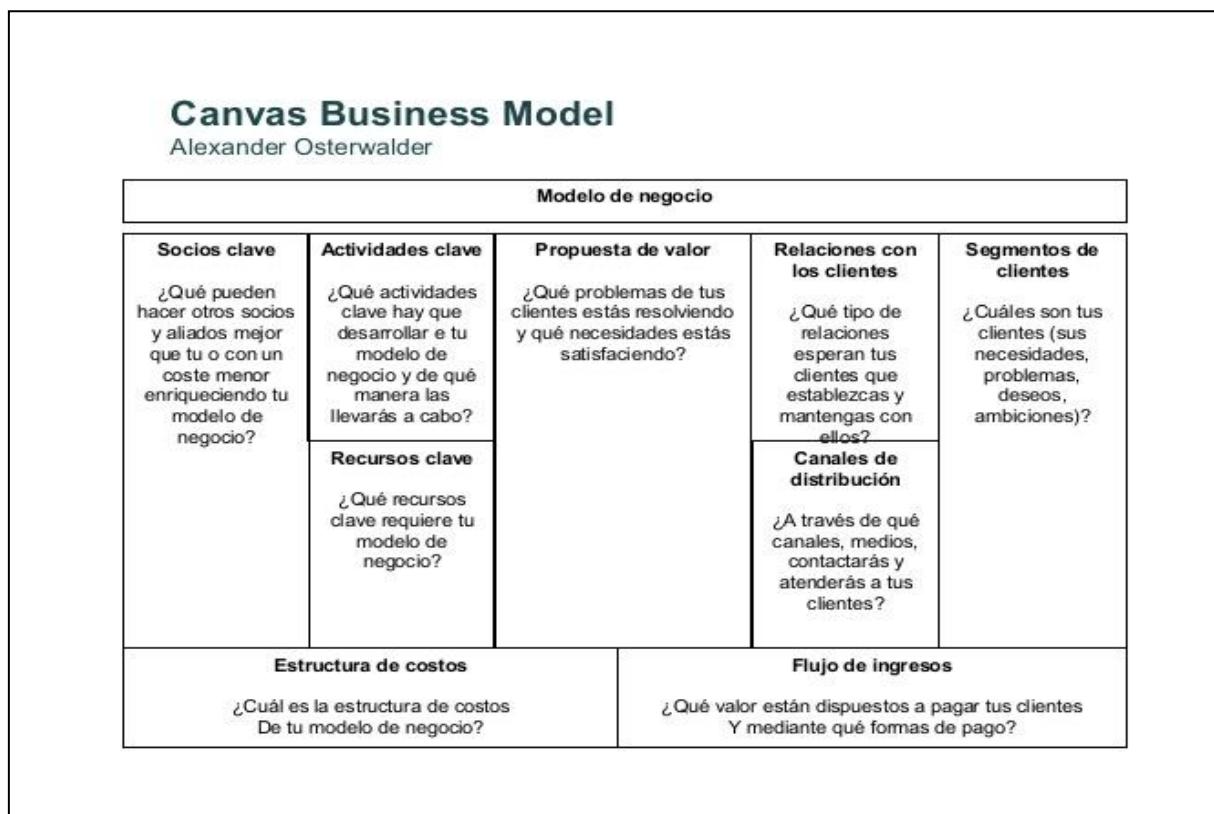
Respecto a los límites éticos de la libertad de empresa, consideramos relevante lo expresado sobre la responsabilidad social corporativa por (Ruiz Moreno, 2013) que señala: “En el mundo actual en el que la información fluye con gran rapidez, en el que el aumento de la competencia aumenta también el poder de los consumidores, y en el que los Estados tienen cada vez menor control sobre las empresas; surge la actitud de los consumidores de exigir, no solamente precio y calidad, sino también códigos de conducta apropiados a las empresas, con respecto al medio ambiente, y a sus relaciones con sus trabajadores” así podemos comprender que para ser empresarios modernos y competitivos en el mundo actual es necesario respetar y mantener los beneficios de la seguridad social para nosotros y nuestros colaboradores. En cuanto a la necesaria capacitación para los emprendimientos señalamos que a nuestro entender los Estados han abordado las iniciativas de emprendimiento, como solución al problema de escasez de puestos laborales; de esta manera, las formas en que plasman sus políticas son distintas, para algunos países son las “Maquilas” y para otros las “Startups”.

Una maquiladora es una empresa que importa materiales sin pagar aranceles; su producto se comercializa en el país de origen de la materia prima. El término se popularizó en México, país donde el fenómeno de las maquiladoras está ampliamente extendido. En marzo del 2006 el personal ocupado por las maquilas mexicanas era de 1.300.000 personas. La mayoría de estas fábricas están situadas en ciudades mexicanas de la frontera con Estados Unidos,

principalmente Tijuana, Mexicali, Ciudad Juárez, Reynosa y Heroica Nogales. Estas compañías deben trabajar bajo el programa de maquila, requiriendo que todos los productos vuelvan a su país de origen. La palabra maquila se originó en el Medioevo español para describir un sistema de moler el trigo en molino ajeno, pagando al molinero con parte de la harina obtenida. Tal fue también la forma tradicional de producción de azúcar en los ingenios de las Antillas, que en el siglo XIX obtenían su caña de cultivadores llamados colonos; Estos cobraban en azúcar el valor de la caña entregada, de acuerdo con las normas establecidas por los mismos ingenios. El capital de las maquiladoras suele ser íntegramente extranjero. Generalmente las propietarias son compañías estadounidenses, aun cuando existen importantes empresas japonesas y coreanas y de muchos otros países establecidas en el cinturón fronterizo cuya matriz con fines fiscales, comerciales y publicitarios está establecida en Estados Unidos. También muchas empresas maquiladoras son de capital mexicano.- (Bueckmann, 2015).

En el otro extremo se halla el concepto de una “Startup” según Steve Blank, es “una organización temporal en búsqueda de un modelo de negocio escalable y replicable” cada Startups está respaldada por una idea que busca simplificar procesos y trabajos complicados, con el objetivo de que el mercado tenga una experiencia de uso simplificada y fácil. Generalmente son negocios que quieren innovar, desarrollar tecnologías y diseñar procesos web, son empresas de nueva creación que presentan unas grandes posibilidades de crecimiento y, en ocasiones, un modelo de negocio escalable. Aunque el término de start-up puede aplicarse diversas compañías, se utiliza frecuentemente en aquellas que tienen un fuerte componente tecnológico y que están relacionadas con el mundo de las Tecnologías de Información. Estas iniciativas se han desarrollado en países lugares como Silicón Valey, California, EEUU. Al encontrar fuentes de capitales asequibles, y los componentes tecnológicos y educativos que requieren sus gestores. Su principal característica a diferencia de una Microempresa usual, es su crecimiento exponencial en cuanto al margen de ganancias, que otorgan, aunque muchas de ellas fracasen antes de los 2 años, su inversión inicial es mínima, y la posibilidad de ganancias alta, su objetivo es ser auto sostenible o finalmente muere. Google, Facebook, entre otras comenzaron como Startups,

pues al iniciar basaban su oferta en mercados aún no existentes, a la fecha ya no son una Startups sino empresas con un modelo de negocios consolidado. Los dos componentes básicos de estas iniciativas son: el crecimiento acelerado y la innovación. Un modelo de negocio clarifica mucho la planificación de objetivos de cualquier emprendimiento, en esto, el autor más reconocido en la actualidad es Alexander Osterwalder , que a través del modelo Canvas, expone en una sola página, un modelo de negocio simple y rápido, que describe de manera lógica la forma en que las organizaciones crean, entregan y capturan valor, a través de un enfoque que cubre los aspectos principales de una organización: segmentación del Mercado, propuesta de valor, canales de distribución, relaciones con el cliente, flujo de ingresos, recursos y actividades clave, alianzas clave y estructura de costos, estos temas ya son tratados por organismos de otros países sudamericanos como INNOVA CHILE (CORFO), creado en el 2005 principal agencia pública en Chile para la promoción de la innovación. Según lo expuesto apreciamos las diferentes formas de consolidar la actividad emprendedora por otros gobiernos y nos reafirmamos en la necesidad de una adecuada capacitación para la consolidación de los emprendimientos nacionales.



**Tabla 5 Legislación Aplicable a las Microempresas y la Seguridad Social - Elaboración Propia**

<b>Evolución de la Legislación sobre las Microempresas y sobre la Seguridad Social</b>	
<b>Normas Nacionales De la Micro y Pequeña Empresa</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Constitución de 1993 Artículos 58º y 59º</li> <li>2. Ley 27268 (Ley General de la Pequeña y Microempresa),</li> <li>3. Decreto Legislativo 705 (Ley de Promoción de Micro Empresas y Pequeñas Empresas)</li> <li>4. Ley 24062 (Ley de Promoción de la Pequeña Empresa Industrial)</li> <li>5. Ley 28015, de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa (Junio 2003) reglamentada mediante Decreto Supremo N° 009-2003-TR (Setiembre 2003)</li> <li>6. Decreto Legislativo N° 1086 ley de promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de la micro y pequeña empresa y de acceso al empleo decente. (Octubre 2008) modifico la ley 28015 para hacerla permanente.</li> <li>7. Estas normas y sus modificaciones están recopiladas en el Decreto supremo 007-2008-TR texto único ordenado de la ley de promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de la micro y pequeña empresa y de acceso al empleo decente.</li> <li>8. Ley 28996 Ley de eliminación de sobre costos, trabas y restricciones a la inversión privada.</li> <li>9. Ley 28846 Ley para el fortalecimiento de cadenas productivas y conglomerados</li> <li>10. Ley 27267 Ley de Centros de Innovación Tecnológica</li> <li>11. Ley 30056 (Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y Crecimiento Empresarial) establece que ya no se definirá el tipo de empresa por su número de trabajadores sino solo por el tamaño de sus ventas Microempresa : Ventas anuales hasta 150 UIT ,Pequeña empresa: Ventas anuales superiores a 150 y hasta 1700 UIT, Mediana empresa: Ventas anuales superiores a 1700 hasta 2300 UIT (Junio 2013)</li> <li>12. Decreto Legislativo N° 757, Ley Marco para el crecimiento de la inversión privada</li> <li>13. Decreto Supremo N° 104-2013-EF que declara de interés nacional y prioritario la promoción y agilización de la inversión.</li> </ol>

<p><b>Normas Internacionales De la Micro y Pequeña Empresa</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Convenio OIT sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo N° 168, 1988.</li> <li>2. Informe OIT, Informal income opportunities and urban employment in Ghana, 1972, Keith Hart, define por primera vez el termino sector informal</li> <li>3. Recomendación 2003/361/CE de la Comisión de la Agencia Europea para la seguridad y salud en el trabajo , (2003), elabora definición estándar de la micro y pequeñas empresas para la comunidad europea</li> <li>4. Programa FORLAC de la OIT, (2013), una nueva estrategia regional para apoyar a los países de América Latina y el Caribe, en la aplicación de medidas de formalización de las empresas y los empleos.</li> <li>5. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) de la ONU, (2015), responsable de promover el desarrollo económico y social de la región su labor se concentra en el campo de la investigación económica. elaboro norma internacional Recomendación 204 que orienta a los Estados sobre como pasar de una economía informal a la formal</li> </ol>
--	--

**Normas  
Nacionales  
De la Seguridad  
Social**

**Primera Etapa de 1803 – 1873**

1. En el Perú el primer dispositivo legal en la materia fue: La Real orden del rey de España del 08 de febrero de 1803, para los funcionarios públicos de la administración de la real hacienda.
2. El Decreto Supremo del mes de agosto de 1835, expedido por el general Luis de Orbegoso.
3. Ley de pensiones de cesantía del 20 de diciembre de 1849, expedido por el presidente Ramón Castilla.
4. Decreto Supremo de Montepío Civil del 04 de noviembre de 1851. Con el código civil del 28 de julio de 1852, legisla el Montepío.

**Segunda Etapa 1873 – 1936**

1. Ley del 30/04/1873, deroga los beneficios sociales de los empleados públicos.
2. Resolución Legislativa N° 1341 del 22/11/1910, comprende a las hermanas legítimas e ilegítimas en los beneficios de montepío.
3. Ley 1378 del año 1911, sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
4. Ley 2760 del 26/07/1918, declara inembargables los sueldos y las pensiones.
5. Ley 4521 del 25/08/1922, afirma la jubilación y cesantía Leyes 4398, 4740, 5424, 5976, 6971, 6978, extiende beneficios a otros empleados públicos.

**Tercera Etapa 1936 – 1962**

1. Ley 9375 del año 1936, concede pensiones especiales a los que sirvieron durante el plebiscito de Tacna y Arica.
2. Ley 10206 de julio de 1945, otorga derecho de montepío a los hijos adoptivos.
3. En el año 1949, se inicio el Seguro Social Obligatorio para los empleadores.
4. Ley 12506 del 31/12/1955, renovación de pensiones de jubilación a quienes cumplan 80 años de edad, ampliada por la Ley 14991.
5. Ley 13025 de octubre de 1958, incluye bonificación por tiempo de servicios en la pensión de cesantía.

**Cuarta Etapa 1962 – 1974**

1. Ley 13724 del 11/07/1962, crea la Caja Nacional de Pensiones, vinculada al entonces Seguro Social del Empleado, incluyen a Diplomáticos, maestros y miembros del Poder Judicial.
2. Decreto Ley 18846 del año 1972, por el cual el Seguro Social asumirá la cobertura de los riesgos profesionales, imponiendo a los empleadores una aportación exclusiva para este fin.
3. Ley 19990 del 30/04/1973. Cuerpo Legislativo que bajo algunas modificaciones aun es vigente.
4. Decreto Ley 20530 del 26/02/1974, que normaba las pensiones en el empleo publico esta norma a la fecha esta derogada. Por Ley 28339 del 12/11/2004.

**Normas  
Nacionales  
De la Seguridad  
Social**

**Quinta Etapa 1974 - Hasta la Actualidad.**

1. Decreto Ley 23161, de julio de 1980, que da origen al Instituto Peruano de Seguridad Social (IPSS), regulado por el D.L. 19990.
2. La constitución de 1979, eleva al nivel de precepto constitucional la seguridad Social para los peruanos.
3. La constitución de 1993 en sus artículos 10º, 11º y 12º
4. Decreto Ley 25897 del 27/11/1992, se crean las Administradoras Privadas de Pensiones (AFP), que tienen por objeto administrar los aportes de los trabajadores y otorgara los mismos las prestaciones de Jubilación, Invalidez, Sobrevivencia y Gastos de Sepelio.
5. Ley Creación de la Oficina de Normalización Profesional (ONP)
6. Decreto Ley 22842 del año 1998 en cuanto a las prestaciones de Salud.
7. Ley 27056 del 30/01/1999, Ley de creación del Seguro Social ESSALUD.
8. Seguro por Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (SATEP) regulado por el Decreto Ley N.º 18846 y el Decreto Supremo N.º 002-72-TR
9. Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) regulado por la Ley N.º 26790 y el Decreto Supremo N.º 003-98-SA
10. Ley de Libre Desafiliación informada de las AFP.
11. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
12. Ley de comisión fija y variable de las AFP

A la fecha en el Perú existe paralelamente a la seguridad Social Estatal para prestaciones de Salud (ESSALUD), entidades prestadoras privadas de Salud (EPS); y respecto a las pensiones de jubilación coexisten el sistema nacional (ONP) y el privado (AFP)

**Normas  
Internacionales  
De la Seguridad  
Social**

La seguridad social ha sido considerada un derecho humano en:

1. Declaración de Filadelfia de la OIT, 1944. Art. 3 inc. F
2. Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948. Art. 22 y 25
3. Pacto Internacional sobre derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966. Art. 9 y 10 inc. 1 y 2
4. Convención sobre la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer, 1979. Art. 11,13 y 14 inc 2
5. Convención sobre los Derechos del Niño, 1989. Art. 18,23 y 26 inc 1
6. Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial, 1965 art. 2.
7. Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, protocolo de San Salvador, 1988. Art 9
8. Convenio multilateral iberoamericano de seguridad social, 2007 (en proceso de ratificación)
9. Instrumento andino de Seguridad Social, Decisión N° 583, 2004

De los convenios de la OIT en materia de Seguridad Social, el Perú solo ha ratificado el convenio N° 102, del 23.08.1961 (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2012), pero Los principales convenios relativos a la seguridad son :

1. Convenio sobre la Seguridad Social N° 102 (norma mínima), 1952
2. Convenio sobre la igualdad de trato N° 118 (seguridad social), 1962
3. Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales N° 121, 1964
4. Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes N° 128, 1967.
5. Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad N° 130, 1969
6. Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social N° 157, 1982.
7. Convenio sobre la protección de la maternidad N° 183 (Revisado), 2000



### 2.3. Definición de términos básicos

**ACCIDENTE DE TRABAJO:** Toda lesión orgánica o perturbación funcional causada en el centro de trabajo o con ocasión del trabajo, por acción imprevista, fortuita u ocasional de una fuerza externa, repentina y violenta que obra súbitamente sobre la persona del trabajador o debida al esfuerzo del mismo (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2012)

**ACREDITACIÓN:** Es el procedimiento de verificación de los requisitos y criterios que debe cumplir el afiliado para tener derecho a las prestaciones que brinda el seguro al que se encuentra afiliado.

**ADSCRIPCIÓN:** Es el proceso mediante el cual se le asigna al asegurado un centro asistencial donde recibirá las prestaciones de salud, de acuerdo con la ubicación de su domicilio.

**CAPA SIMPLE:** Conjunto de intervenciones de salud de mayor frecuencia y menor complejidad, (prevención, chequeos médicos, ayuda al diagnóstico, entre otros)

**CAPA COMPLEJA:** Conjunto de intervenciones de salud de menor frecuencia y mayor complejidad (intervenciones quirúrgicas, tratamientos crónicos entre otros)

**CEPAL:** La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) es el organismo dependiente de la Organización de las Naciones Unidas responsable de promover el desarrollo económico y social de la región. Sus labores se concentran en el campo de la investigación económica.

**COBERTURA:** Se refiere a las prestaciones o beneficios (servicios) que tiene el afiliado titular y sus derecho habientes según el tipo de seguro.

**CLUSTER:** Conjunto de empresas que se encuentran integradas a un mercado que comparten relaciones de conocimientos e insumos. Esta aglomeración productiva genera economías de escala y efectos de desbordamiento que hace

que los costos medios de producción de las empresas inmersas en el clúster se reduzcan en el tiempo.

**EMPRESA:** La empresa es el elemento organizador de la economía, capaz de coordinar y dirigir todos los factores que concurren en la producción de bienes y servicios. La razón de ser de la empresa, así como su justificación reside en el hecho de que la participación en el mercado tiene un costo, más aún si dicha participación es recurrente como en el caso de los empresarios; este costo se reduce cuando se utiliza la organización empresarial. Esta organización consiste en un conjunto de relaciones, contratos, que aparecen en cada etapa de la producción. Piénsese en los contratos de sociedad, para formalizar la empresa; los de trabajo, para el personal; los de suministro o afines, para vincularse con los proveedores; los de distribución en sus distintas modalidades, para comercializar los bienes que produce la empresa; los financieros, para conseguir fondos económicos; los asociativos, que permiten vincularse con otras empresas y emprender muchos negocios; y muchos otros más que tienen que ver con diversos aspectos del funcionamiento de la empresa. Para el Estado Peruano: Unidad económica generadora de rentas de tercera categoría conforme a la Ley del Impuesto a la Renta, con una finalidad lucrativa.

**EMPLEADOR:** Toda persona natural, empresa unipersonal, persona jurídica , sociedad irregular o de hecho, cooperativa de trabajadores, institución privada, entidad del sector público nacional o cualquier otro ente colectivo, que remuneren a cambio de un servicio prestado bajo relación de subordinación.

**EPS:** Las Entidades Prestadoras de Salud (EPS) se crearon bajo el amparo de la Ley 26790, que permite a las mismas complementar los servicios de atención para la salud que viene prestando ESSALUD al régimen contributivo. Las EPS son empresas privadas, que brindan servicios de atención para la salud, con infraestructura propia y de terceros, sujetándose a la regulación de la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD).

Las empresas por ley aportan el 9% de la planilla a ESSALUD para que sus trabajadores estén cubiertos ante la eventualidad de cualquier enfermedad que puedan presentar sin hacer distinción para todos los diagnósticos de capa simple

(atenciones más frecuentes y menos complicadas, principalmente ambulatorias) y los de capa compleja (casos de mayor severidad). Al elegir una EPS el 9% que la empresa aportaba a ESSALUD se divide en un 2.25% para la EPS elegida y 6.75% se sigue aportando a ESSALUD, Al afiliarse a una EPS el trabajador conserva su derecho de atenderse en ESSALUD en capa compleja y los subsidios de ley, quedando a cargo de la EPS la cobertura obligatoria de todos los diagnósticos de capa simple (Rimac Seguros , 2015)

**ESSALUD:** El Seguro social de Salud, más conocido por el nombre de Essalud, es un organismo público descentralizado, creado con la finalidad de brindar cobertura a los asegurados y sus derecho habientes a través del otorgamiento de prestaciones de salud

**FORLAC – OIT:** Es el programa de Formalización de la informalidad para América Latina y el Caribe. La informalidad es persistente en América Latina y el Caribe y está emparentada con la pobreza y la desigualdad. Si no se toman medidas deliberadas pasarán más de 50 años para reducir la informalidad a la mitad. Con el fin de impulsar la reducción de la informalidad, la OIT lanzó en agosto de 2013 el Programa FORLAC, una nueva estrategia regional para apoyar a los países en la aplicación de medidas de formalización de las empresas y los empleos. En América Latina y el Caribe hay 127 millones de personas trabajando en condiciones de informalidad. Los datos de la OIT revelan que entre el 20% de la población con mayores ingresos en la región las situaciones de informalidad afectan al 30% de las personas. En cambio, entre el 20% de la población con menos ingresos, 73,4% están en situación de informalidad.

Por otra parte, al descomponer la tasa de 47,7% de informalidad se observa que la mayoría está en el sector informal (31%), pero también cuentan los trabajadores domésticos (5,2%) e incluso quienes trabajan en el sector formal donde estas relaciones informales no debieran existir (11,4%).

Los objetivos del Programa FORLAC son:

- Generar conocimiento sobre las dimensiones y la naturaleza de la informalidad, para tomar decisiones adecuadas.

- Asesorar y brindar asistencia técnica en el diseño de estrategias integrales a nivel nacional y local.
- Capacitar a funcionarios del Estado, a organizaciones de empleadores y de trabajadores.
- Apoyar el fortalecimiento de la capacidad institucional con que cuentan los países.
- Promover el intercambio de experiencias exitosas en la región y en el mundo.
- Sensibilizar a los actores de la economía y la sociedad sobre la necesidad de tomar medidas específicas.

**GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR (GEM):** Es un estudio global realizado por un consorcio de universidades. Iniciado en 1999, tiene como objetivo analizar el nivel de iniciativa empresarial que ocurre en una amplia canasta de países (había 70 en el Informe de 2013). Mide el espíritu empresarial a través de encuestas y entrevistas a expertos sobre el terreno, realizadas por los equipos de cada país. Este informe ha conseguido un papel importante en la investigación científica sobre el espíritu empresarial, ya que es una fuente de datos de ancho y diacrónico. El principal indicador utilizado se llama TEA (Total etapa temprana Actividad Empresarial), que evalúa el porcentaje de población en edad laboral, tanto a punto de iniciar una actividad empresarial, y que han comenzado a uno de un máximo de 3 años y medio. Los datos utilizados para el GEM se recogen a partir de dos grandes encuestas, la Encuesta de Población de Adultos (APS) y la Encuesta Nacional de Expertos (NES). Las encuestas de APS al menos 2.000 adultos en cada país cubiertos por el GEM y abarca las aspiraciones empresariales de la población del país. La NES examina un grupo de expertos en negocios y académicas en cada país con una amplia gama de especialidades de medidas concretas de factores institucionales del país. Los datos GEM se utilizan para producir un modelo más grande que conecta una serie de Empresariales Condiciones Framework (CEF) de la TEA, aspiraciones empresariales, el progreso técnico, el crecimiento del PIB y otras variables macro economía. Los EFC reflejan factores institucionales con conexiones teóricas a la iniciativa empresarial y se producen a partir de datos de la NES. El modelo GEM

originales fue revisado para reflejar las etapas del desarrollo de generalizar la explicación del modelo para todos los países. La metodología, al hacerlo, se basó en un artículo de Michael E. Porter, Jeffrey D. Sachs, y John W. MacArthur para reflejar las diferencias en las instituciones necesarias en diferentes puntos en el desarrollo económico de un país.

**INSTRUMENTO DE PROMOCIÓN:** Mecanismos que promueve el Estado para facilitar el acceso de las MYPE a los servicios empresariales y a los nuevos emprendimientos, con el fin de crear un entorno favorable a su competitividad, promoviendo la conformación de mercados de servicios financieros y no financieros, de calidad, descentralizado y pertinente a las necesidades y potencialidades de dichos estratos empresariales.

**MYPE:** Micro y Pequeña Empresa normada por Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente – Ley MYPE, aprobado mediante Decreto Supremo N° 007-2008-TR.

**PRODUCTO FINANCIERO ESTRUCTURADO:** Producto de financiamiento diseñado por COFIDE (Corporación Financiera de Desarrollo) en función al proceso real del negocio. Así, los montos, plazos, periodos de gracia, tasas de interés, desembolsos y pagos se establecen de acuerdo con el flujo de caja del rubro. El diseño del producto cubre las necesidades de asesoría técnica para las distintas etapas del negocio, desde la definición del mismo hasta la etapa de producción y comercialización. Asimismo, asegura el suministro oportuno de insumos y la venta del producto mediante contratos, garantizándose la entrega del pago del comprador a la institución financiera intermediaria.

**SECTOR INFORMAL:** Se reconoce al antropólogo Keith Hart el haber acuñado el término “sector informal” en un estudio realizado para la OIT sobre el empleo en Ghana, en el año de 1972, trabajo que él denominó: “Informal income opportunities and urban employment in Ghana”.

**TASA DE DESEMPLEO:** La tasa de desempleo mide la proporción de la población trabajadora que no tiene trabajo y está buscando uno o esperando a ser

llamada de nuevo por la empresa en la que trabaja. Como la vida es difícil para las personas que no tienen empleo y como es más difícil encontrar trabajo cuando la tasa de desempleo es alta, ésta es un indicador importante de la marcha de la economía

**TRABAJO DECENTE:** Se le llama trabajo decente al trabajo productivo en condiciones de igualdad, equidad, seguridad y dignidad humanas, en el cual los derechos del operario subordinado son protegidos, contando con una remuneración adecuada y protección social. La idea apareció por primera vez en la Memoria del Director de la OIT, Juan Somavía, en 1999.

## **CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

### 3.1. Análisis de Tablas y Gráficos

El análisis de los datos se realizó con tablas de Microsoft Excel, para la tabulación de los datos de las encuestas una vez obtenida la data, se elaboró las tablas de contingencia o de doble entrada indicando las frecuencias observadas y los porcentajes que representan a cada uno de los niveles de las variables.

Las preguntas de los cuestionarios de opción múltiple solo podían tener valores fijos del rango de 1, 2 y 3 puntos, cuando el encuestado consideraba la alternativa “NUNCA” para una pregunta el mínimo valor que podía asumir la respuesta era de 1 punto; en el acumulado, para un cuestionario de 12 preguntas el valor mínimo posible era de 12 puntos, suponiendo que el encuestado respondiera la alternativa “NUNCA” a las doce preguntas del cuestionario.

Asimismo, el valor máximo para una pregunta del cuestionario es de 3 puntos cuando el encuestado considera la alternativa “SIEMPRE” para la pregunta. Ello nos deja que el valor máximo acumulado para un cuestionario de doce preguntas es de 36 puntos posibles. Suponiendo que el encuestado respondiera la alternativa “SIEMPRE” a las doce preguntas del cuestionario.

Para encontrar los valores acumulados más altos a las preguntas del cuestionario y poder hallar los resultados de la investigación, se utilizaron porcentajes simples. Se aplicó el cuestionario de 12 preguntas sobre la variable X a 34 personas del grupo de estudio definido, luego se tomó el cuestionario de la variable Y que se aplicó a otras 34 personas del grupo de estudio definido.

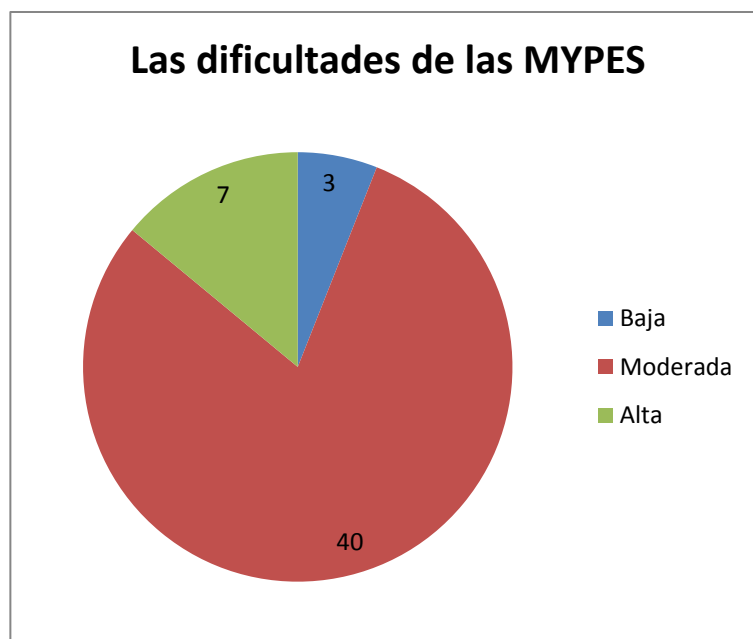
Siendo 34 los encuestados para cada instrumento, la suma de todas las respuestas válidas obtenidas para una pregunta arrojan diversas relaciones, por ejemplo: Para la pregunta “numero 1” suponiendo que todos los encuestados respondieran con la “opción 1” a esta pregunta el valor mínimo acumulado para ella sería de 34 puntos, luego suponiendo que los 34 encuestados respondieran con la “opción 3” a esta pregunta el valor máximo posible sería de 102 puntos,



Se obtiene así una correlación de valores significativa para las preguntas, esto nos permite apreciar el criterio de los encuestados a los problemas planteados en la investigación. A la pregunta “*Cree Ud. que hay muchas dificultades burocráticas para que los auto empleados o trabajadores de las Micro o Pequeñas empresas puedan acceder al seguro social de Salud.*” los encuestados respondieron con 80 puntos de 102 posibles (80/102) siendo esta pregunta una de las de puntuación más alta en el cuestionario, que nos demuestra que a criterio del grupo estudiado este es un problema principal.

Finalmente, señalamos que para los cuestionarios no se admiten respuestas nulas de valor 0 o superiores a la escala establecida, de puntajes de 1 al 3. La valoración establecida de puntajes se hace siguiendo el procedimiento de una escala de Likert, la cual brinda mayor facilidad para mediciones en el análisis cuantitativo. A continuación, presentamos los valores obtenidos en la investigación

**Tabla 6. Variable (X): Las Dificultades de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPES) - Elaboración Propia**



Resultado Las *Dificultades de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPES)*

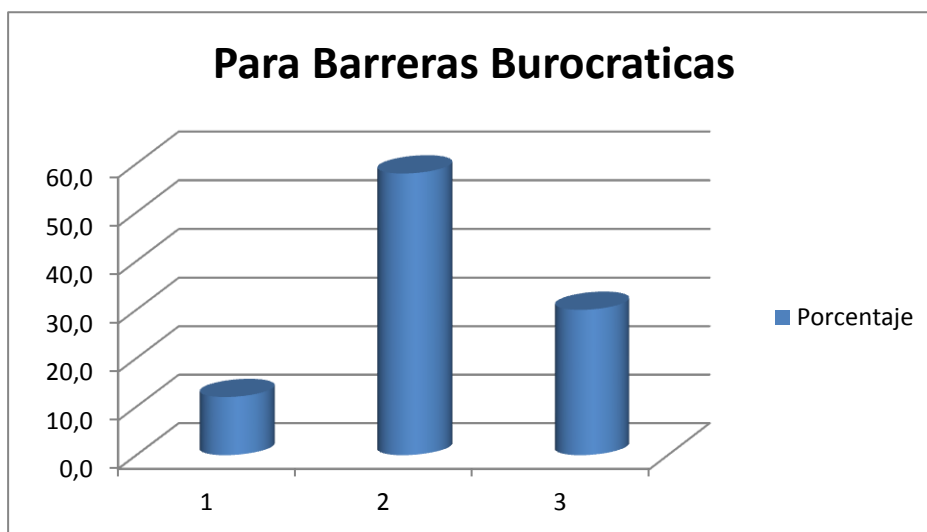
NIVEL	FRECUENCIA	%
Bajo	3	6
Medio	40	80
Alto	7	14
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>

### Interpretación

Este resultado comprueba lo advertido por nuestra hipótesis general desde la aplicación del instrumento (X) “Encuesta sobre las Micro y Pequeñas empresas”, aplicado al grupo de estudio.

En la figura, se puede observar que del 100 % de encuestados, el 80% evaluó las Dificultades de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPES), en un nivel medio y un 14% en un nivel alto, lo que nos indica que el 94 % de la muestra evalúa un nivel medio-alto de dificultades de las MYPES, para el acceso a seguridad social.

**Tabla 7. Dimensión: Las Dificultades BUROCRÁTICAS de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPES) (X1) - Elaboración Propia**



Resultado - Las Dificultades BUROCRÁTICAS de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPES)

NIVEL	FRECUENCIA	%
Bajo	6	12
Medio	29	58
Alto	15	30
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>

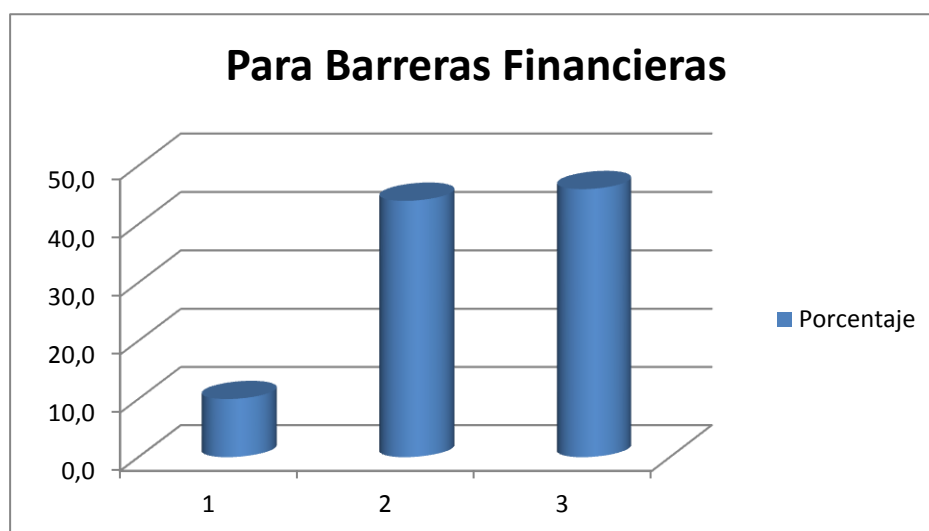
### Interpretación

Respecto a la hipótesis específica “Dificultades BUROCRÁTICAS de las Micro y Pequeñas Empresas”, desde el Instrumento (X), la muestra evaluó en un 58 % un nivel medio de Dificultades Burocráticas y en un 30 % un nivel alto de Dificultades Burocráticas. El valor más alto obtenido en esta dimensión fue a la pregunta:

- 1: “Cree Ud. que hay muchas dificultades burocráticas para que los auto-empleados o trabajadores de las Micro o Pequeñas empresas puedan acceder al seguro social de Salud.”

El resultado fue de 80 de 102 puntos posibles, esto demuestra que a criterio de los encuestados este es el principal problema específico, y se encuentra en la dimensión Dificultades **Burocráticas para el Acceso a Salud**

**Tabla 8. Dimensión: Las Dificultades FINANCIERAS de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPES) (X2) - Elaboración Propia**



*Resultado* - Las Dificultades FINANCIERAS de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPES)

NIVEL	FRECUENCIA	%
Bajo	5	10
Medio	22	44
Alto	23	46
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>

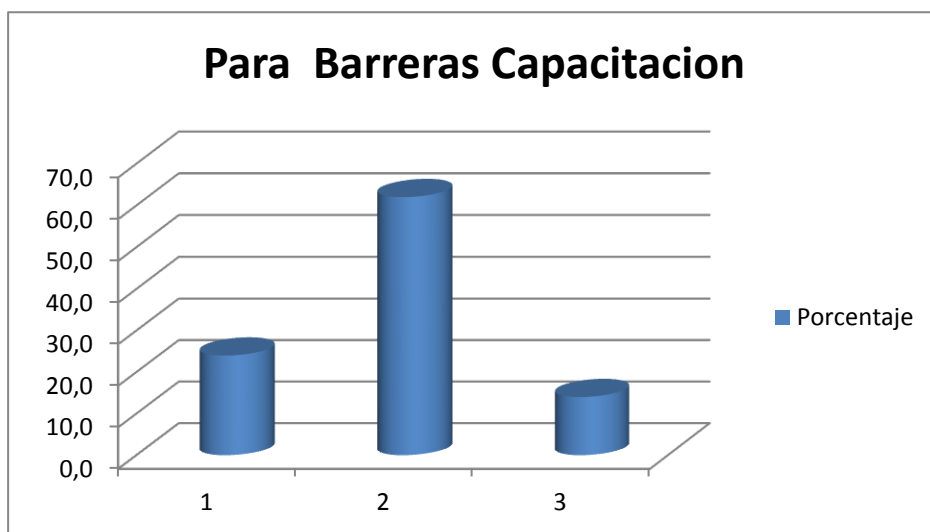
### Interpretación

Respecto a la hipótesis específica “Dificultades FINANCIERAS de las Micro y Pequeñas Empresas”, desde el Instrumento (X), la muestra evaluó en un 44 % un nivel medio de Dificultades Financieras y en un 46 % un nivel alto de Dificultades Financieras. El valor más alto obtenido en esta dimensión fue a la pregunta:

- 6: “Cree Ud. que si las Micro y Pequeñas Empresas no generan lo suficiente para crecer y solventar su economía actual; no aportaran a sistemas de pensiones como las AFP y ONP.”

El resultado fue de 78 de 102 puntos posibles, esto demuestra que a criterio de los encuestados este es un problema específico y se encuentra en la dimensión **Dificultades Financieras para Acceso a Pensiones de Jubilación.**

**Tabla 9. Dimensión: Las Dificultades de CAPACITACIÓN de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPES) (X3)- Elaboración Propia**



Resultado - Las Dificultades de CAPACITACIÓN de las Micro y Pequeñas Empresas (Mype)

NIVEL	FRECUENCIA	%
Bajo	12	24
Medio	31	62
Alto	7	14
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>

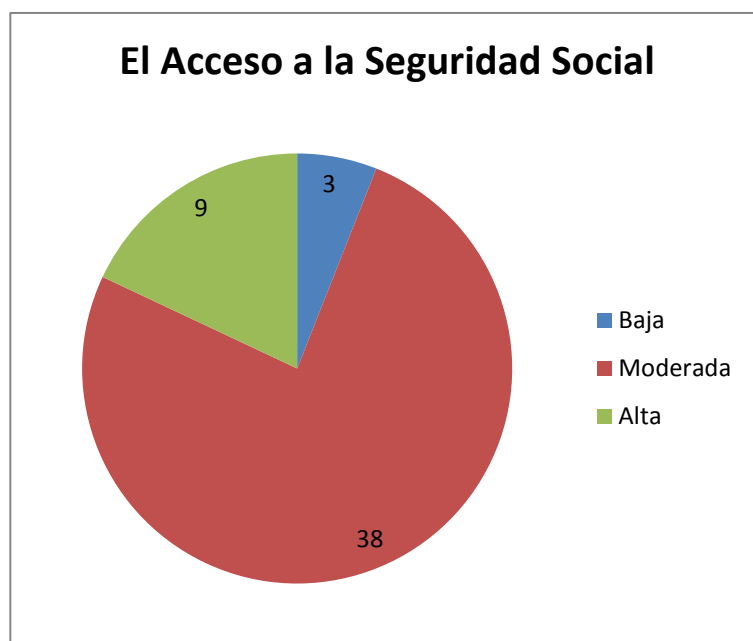
### Interpretación

Respecto a la hipótesis específica “Dificultades de CAPACITACIÓN de las Micro y Pequeñas Empresas”, desde el Instrumento (X), la muestra evaluó en un 62 % un nivel medio de Dificultades de Capacitación y en un 14 % un nivel alto de Dificultades de Capacitación. El valor más bajo obtenido en esta dimensión fue a la pregunta:

- 11 “Cree Ud. que el auto empleado o trabajador de una Micro y Pequeña Empresa, sabe a que opciones de CAPACITACIÓN y PROGRAMAS SOCIALES DE AYUDA tiene acceso “

El resultado fue de 59 de 102 puntos posibles, esto demuestra que a criterio de los encuestados este es un problema específico y se encuentra en la dimensión **Dificultad de Capacitación para Acceso a Programas Sociales de Formación.**

Tabla 10. Variable (Y): El acceso al Derecho de la Seguridad Social - Elaboración Propia



Resultado – *El acceso al Derecho de la Seguridad Social*

NIVEL	FRECUENCIA	%
Bajo	3	6
Medio	38	76
Alto	9	18
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>

### Interpretación

Este resultado también comprueba lo advertido por nuestra hipótesis general desde la aplicación del instrumento (Y) “Encuesta sobre el derecho de acceso a la Seguridad Social”, aplicado al mismo grupo de estudio,

En la figura se puede observar que del 100 % de encuestados, el 94 % evaluó las dificultades de *acceso al Derecho de la Seguridad Social* en un nivel medio- alto. Las siguientes preguntas específicas están orientadas a determinar desde este instrumento donde se presentan mayores dificultades:

Los valores más altos del instrumento (Y) “Encuesta de Acceso a Seguridad Social”, fueron alcanzados por las preguntas:

21: *“Cree Ud. que se ponen demasiadas barreras a los auto-empleados o trabajadores de una Micro y Pequeña Empresa para el acceso a PROGRAMAS SOCIALES DE AYUDA en capacitación o Financiamiento”*

El resultado fue de 87 de 102 puntos posibles, esto demuestra que a criterio de los encuestados este es el principal problema, y se encuentra en la dimensión **Dificultades Burocráticas para el Acceso a Programas Sociales**, seguido de la pregunta.

13: *“Considera Ud. que para algunos sectores como las Micro y Pequeña Empresas, hay muchos papeleos para tener acceso a salud.”*

Esta pregunta obtuvo 84 de 102 puntos posibles y se encuentra en la dimensión **Dificultades Burocráticas para el Acceso a Salud**.

Los valores más bajos del instrumento (Y) “Encuesta de Acceso a Seguridad Social”, fue alcanzado por las preguntas:

19: *“Considera Ud. que se ha capacitado adecuadamente a los auto-empleados o trabajadores de las Micro y Pequeñas Empresas, sobre la importancia de tener las coberturas de una AFP o ONP. “*

El resultado fue de 53 de 102 puntos posibles, y se encuentra en la dimensión de **Dificultades de Capacitación para el Acceso a Pensiones de Jubilación**, seguido de la pregunta

15: *“Conoce Ud. las alternativas de SALUD que brindan las EPS (Entidades Prestadoras de Salud.”*

Esta pregunta obtuvo 57 de 102 puntos posibles, lo que indica que existe gran desconocimiento de este tema y se encuentra en la dimensión de **Dificultades de Capacitación para el Acceso a Salud**.

**Prueba de Hipótesis** de preguntas aparentemente independientes para el encuestado, pero relacionadas en los ejes temáticos, del cuestionario de las MYPE instrumento (X), se llegó a dos conclusiones básicas:

- **Las Dificultades Burocráticas para el Acceso a Salud**, y las **Dificultades Financieras para el Acceso a Pensiones**. Fueron los resultados que a criterio de los encuestados representan una mayor barrera.
- Las **Dificultades de Capacitación para Acceso a Salud**, y las **Dificultades de Capacitación para el Acceso a Programas Sociales**. Fueron los resultados más bajos hallados en el cuestionario, pero hay que considerar que la orientación de la pregunta se refería al nivel de conocimiento de estos temas que tenían los encuestados.

Por otra parte del cuestionario de las Dificultades de Acceso a la Seguridad Social instrumento (Y) se hayo lo siguiente:

- Las **Dificultades Burocráticas para Acceso a Programas Sociales**, y **las Dificultades Burocráticas para Acceso a Salud**. Fueron los resultados que a criterio de los encuestados representan una mayor barrera.
- Las **Dificultades de Capacitación para Acceso a Pensiones**, y la **Dificultad de Capacitación para el Acceso a Salud**. Fueron los resultados más bajos hallados en el cuestionario, pero hay que considerar que la orientación de la pregunta se refería más al nivel de conocimiento de estos temas que tenían los encuestados.

Ambos instrumentos coinciden con puntajes altos, en que la principal barrera para el acceso de la MYPES a la seguridad social son **Las Dificultades Burocráticas para el acceso a Salud**. Por lo expuesto en la Hipótesis general **podemos concluir que si existe una relación significativa**.



### 3.1.1 Discusión de Resultados

La seguridad social se compone esencialmente de pensiones previsionales por jubilación o invalidez, acceso a sistemas de salud y acceso a programas sociales del gobierno para los sectores vulnerables, estas son las 3 dimensiones que utiliza el presente trabajo para definir las variables de nivel de acceso a la seguridad social de los emprendimientos, Así encontramos que en los dos cuestionarios distintos en la formulación de preguntas pero relacionados en cuanto al cruce de variables, aplicados al grupo de estudio, los encuestados coinciden en identificar a las barreras burocráticas como el principal problema para el acceso a la seguridad social y específicamente al acceso a los servicios de salud, evaluamos que los resultados arrojados por la investigación pueden deberse a:

- 1.) Desconocimiento por parte de los encuestados de cómo acceder a prestaciones de salud; lo cual es en sí mismo un problema importante, en razón que los procedimientos de acceso a servicios de salud debieran ser conocidos no solo por potenciales emprendedores, si no también por cualquier ciudadano. Si los potenciales emprendedores albergan dudas o desconocimiento sobre este conocimiento elemental no podrán acceder a este servicio ellos ni los trabajadores de los emprendimientos que generen, que están predispuestos a la informalidad en cuanto al acceso a la seguridad social en salud, desde el inicio por desconocimiento de fundamentos básicos, por parte de los potenciales gestores de negocios que en el supuesto de iniciar una empresa debería tener claros conocimientos como: cuanto aportar al régimen de salud, y pensiones, que formularios llenar para ello, que prestaciones son idóneas para su modelo de negocio, si les conviene más ser un afiliado regular o facultativo; en el caso de ser facultativo a cuánto asciende el monto del deducible que deberían aportar en caso de intervenciones de capa simple o capa compleja, que servicios de atención médica presta el Seguro Integral de Salud (SIS) propiciado por el MINSA, en comparación al servicio médico asistencial de Essalud,

cuanto es la aportación a cada sistema, y quien aporta el empleador o el trabajador, que es una Entidad Prestadora de Servicios de Salud Privada, EPS, y para que sirve, se evidencia en el grupo de estudio un nivel de conocimiento incipiente en estos temas.

- 2.) La situación particular de cada afiliado para el acceso a servicios de salud; respecto a esto, constantemente vemos en los medios de comunicación, servicios de salud desbordados, en su capacidad, producto de ello son conocidos los casos de personas que no pudieron acceder a determinada prestación o servicio médico, por demora en la atención, falta de un especialista en el centro de médico o por falta de cobertura en el seguro del solicitante de la prestación, esto es una realidad, en forma presencial he presenciado casos en que se niega atención medica a determinados pacientes por falta de cobertura, o se suspende el servicio médico hasta que este problema administrativo sea superado, en el sector privado para resolver estos casos prima la rapidez, eficiencia y costos elevados, en el sistema público, prima la desinformación, lentitud y costos bajos, por ello el grupo de estudio identifica esta situación como un problema principal.

En Essalud se accede al sistema en función de los aportes del empleador, que se calculan en un porcentaje del 9% de la remuneración del trabajador, este porcentaje no es descontado al trabajador, es aportado directamente por el empleador y es uno de los más bajos de América Latina dado que en promedio otros sistemas realizan aportaciones del 12% al 13%, esto podría explicar el déficit de camas en Essalud ya que frente al estándar internacional de la organización mundial de la salud debería haber una cama por cada 1000 asegurados, la entidad tiene un déficit actual de: menos 1 418 camas, así señala (Vidal Rivadeneyra, 2012) por ello no comprendemos la implementación de la ley N° 29351 para la exoneración de las aportaciones a salud a las gratificaciones, ley que tuvo vigencia temporal del 2009 al 2014 haciendo perder a esta institución S/ 4,193 Millones acumulados (Vidal

Rivadeneira, 2012), la suspensión temporal de ese aporte se hizo definitiva con la Ley promulgada por el presidente Humala que señala que ese concepto pasa ahora a ser una bonificación extraordinaria según señala (Vidal Rivadeneira, 2012) el sustento de ese recorte presupuestal fue que no podía haber 14 aportaciones anuales cuando el año solo tiene 12 meses, a esto señalamos que en un principio ese dinero no era descontado a los trabajadores si no aportado por los empleadores, es decir, vía una norma legal se incorporó como gratificación extraordinaria al patrimonio de los trabajadores en planilla.

A este respecto mencionamos que en parte de esta investigación, nos dedicamos en extenso a detallar todos los parches normativos que llevaron a la ley 20530 a su cierre definitivo, normas como la 29351 no hacen más que traer a la memoria estos errores pasados, en los cuales se beneficia a un grupo específico de trabajadores en detrimento del sistema en general, la norma de exoneración solo rige para los trabajadores del régimen de la actividad privada 728 que están en planilla, que paradójicamente son los que mayor gratificación reciben en los meses de julio y diciembre, una remuneración completa en cada uno de estos meses, otorgarles este beneficio no llega a ser algo significativo en el sistema económico pues los trabajadores del régimen de la actividad privada no son los más numerosos, existen otros trabajadores que por concepto de gratificación en estos meses solo reciben una suma determinada en función del presupuesto nacional que fluctúa de los S/ 300 a S/ 500 Nuevos Soles este es el caso de la Policía Nacional, empleados del sector público de los regímenes 276 y 1057, entre otros; a su vez en el sector privado existen regímenes especiales que no gozan de gratificación como el régimen especial MYPE, por ello, no compartimos normas como esta que tienden a establecer la idea de que existen trabajadores de Segundo nivel en función al contrato por el cual prestan servicios. En el pasado fueron los beneficiarios de estas políticas fueron los trabajadores adscritos al régimen 20530, sin embargo, al final cuando la economía se desborda y

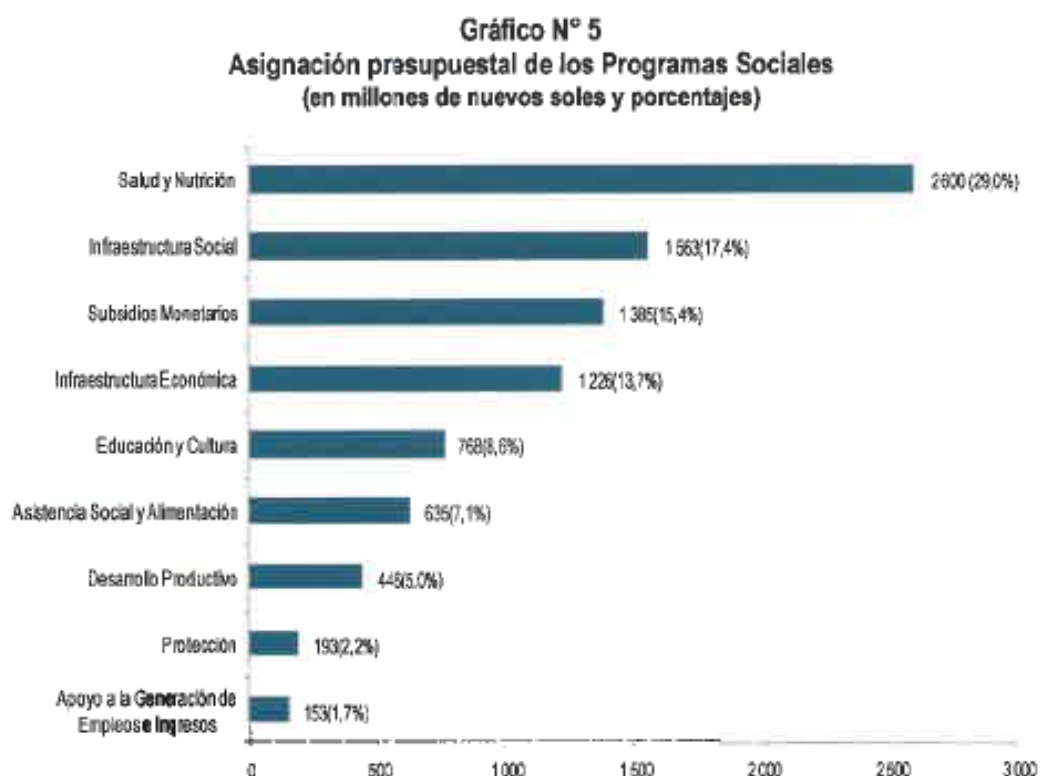
los sistemas de previsión social colapsan el efecto lo pagamos y sentimos todos los peruanos.

El motivo de esta norma parece tener su origen más en temas de otra índole, como son las acusaciones del sindicato nacional médico del seguro social del Perú que señalan en su nota de prensa 60-2015 que Essalud colocó 848 millones en la bolsa de valores de Lima y que nadie dice nada, refieren en su publicación, esto aunado a las denuncias de otras actuaciones irregulares como señala el diario Perú 21 en el artículo de Daniel Yovera de mayo del 2010 titulado “ los millones imposibles de fiscalizar” el cual señala que vía financiamiento de organismos internacionales las facturas de obras y adquisiciones no pueden ser fiscalizadas por la contraloría, esta parece ser una modalidad empleada por diversas autoridades del sector público para financiar sus obras, la lista incluye a la Municipalidad de Lima, Essalud y diversos ministerios y municipios distritales. Sin embargo aun en el supuesto que este fuera el caso, deben existir mecanismos idóneos para la fiscalización y el control de posibles irregularidades que no afecte en esencia los fondos de la seguridad social.

- 3.) Finalmente, otro hallazgo en esta investigación por ambos instrumentos fue el de “Dificultades de capacitación para el acceso programas sociales de formación en emprendimiento”. Este resultado fundamenta lo propuesto por este trabajo, una reforma del sistema educativo que permita superar el hecho que, el modelo educativo actual, está orientado a la búsqueda del conocimiento academicista – teórico, ello es un fin válido en parte; no obstante, un gran porcentaje del universo de estudiantes de instrucción básica regular, el futuro ciudadano, que se incorporara pronto a la Población Económicamente Activa (PEA), no posee los conocimientos básicos necesarios, para ser un agente económico productivo, menos aún, un emprendedor que genere ingresos básicos para su propio sustento. A nuestro entender el nuevo paradigma educativo, de los programas sociales dedicados al fomento

del emprendimiento debe estar orientado ha *“trasformar en ingresos económicos, lo que sepas hacer”* en razón que la acumulación de conocimientos sin uso, se convierte en un capital estéril, y los emprendimientos sin conocimientos están predispuestos a la informalidad y baja productividad.

A este respecto debemos señalar que los programas sociales buscan generar condiciones y capacidades básicas en las personas para reducir sus condiciones de pobreza y vulnerabilidad, según el Informe de contraloría sobre “ las labores de control a los programas sociales a cargo del estado durante el año 2013”, se informa que en materia de pobreza monetaria según los datos del INEI esta descendió entre los años 2012 y 2013 del 25.8 % al 23.9% y que el presupuesto asignado a programas sociales para el 2013 fue de S/ 8 974 Millones incrementándose con respecto al año anterior en un 36%, asimismo este informe señala que en el año 2013 existieron 33 programas sociales adscritos a los diferentes sectores del gobierno nacional, la implementación de estos programas sociales ha tenido diversas deficiencias identificadas en acciones de control, ello no es objeto de una severa crítica pues toda obra humana es perfectible, pero si discrepamos en la distribución del apoyo presupuestal otorgado a determinados programas sociales en detrimento de otros, entendemos que el ente rector de las políticas nacionales en este sector es el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS), así los programas sociales se agrupan en razón de su área funcional y se les asigna un presupuesto, siendo el más elevado el de los programas sociales de Salud y Nutrición el cual dispone del 29% del presupuesto del sector, y en el otro extremo se encuentran los programas sociales de apoyo a la generación de empleos que perciben solo el 1.7 % del presupuesto asignado, siendo esta la asignación presupuestal más baja del sector.



**Ilustración 1 Asignación Presupuestal de los Programas Sociales – Elaborado por MEF 30 Mayo 2014 Dpto. Estudios Especiales**

Creemos que esta situación debe ser revertida, pues una adecuada subvención y ejecución de programas sociales vinculados a la generación empleo y emprendimientos, es vital para revertir la pobreza, al ser un programa no solo asistencial que permanentemente genere una dependencia, sino que, este tipo de programas contribuye a alejar definitivamente a los participantes de la vulnerabilidad económica y la pobreza, a este respecto señala (Feria, 2005) “En años recientes, la política industrial y tecnológica ha enfocado sus esfuerzos hacia la MYPE, porque ellas desempeñan un papel importante en las economías pues actúan como mecanismo para la distribución del ingreso a los estratos medios y bajos de la sociedad mediante la generación de empleo y valor agregado” esta observación es reiterada por asociaciones como la Concejo Nacional de Ciencia y Tecnología de México ( CONACYT ), Asimismo (Feria, 2005) también señala “casi todas las

economías industrializadas se han visto impelidas a establecer políticas de apoyo para la MYPE tales como: la promoción, financiamiento, capacitación técnica, beneficios fiscales y subsidios.” Por ello no compartimos la asignación presupuestaria tan baja a este tipo de programas sociales que solo puede tener efectos positivos a largo plazo, aunque su efecto sobre la pobreza es más lento que una subvención económica directa. Las cifras del informe de contraloría revelan la poca asignación presupuestal a estos programas en el año 2013.

En otro aspecto, siendo objetivos destacamos que según informes periodísticos recientes de andina Agencia Peruana de Noticias del 03.09.2015, el actual ministro de Trabajo Daniel Maurate, promociona con éxito la Feria “Formalízate ahora”, que permite que los empresarios y emprendedores legalicen sus negocios, esta estrategia es parte de la estrategia de formalización laboral 2014 – 2016, que propone mejorar las capacidades de empresas y negocios para cumplir la normativa legal, la primera edición de la Feria se realizó en julio – 2015 en el emporio comercial de Gamarra con un total de 230 empresarios que iniciaron el proceso de formalización de sus negocios, esta iniciativa a la fecha ha sido replicada en La Libertad y Cuzco. Corresponderá entonces evaluar con posteriores informes documentados, que el presupuesto asignado y ejecutado por estos programas, sea superior al ejercicio anterior y que la promoción realizada, no sea solo un efecto mediático.

Postulamos aquí que el fin primario de la educación es la formación educativa, pero el fin necesario de la educación en los tiempos actuales debe ser también la formación para el trabajo. En este sentido, referenciamos el éxito sobresaliente en el sistema dual de educación alemán, para combatir la crisis del desempleo en Europa, este sistema combina la formación profesional con las prácticas activas en todas las empresas, el sistema dual alemán, no es

fácilmente trasladable sin un tejido industrial parecido al alemán, el sistema se aplica en todos los sectores de formación profesional, desde los grandes consorcios a la pequeña empresa e incluso en la pedagogía escolar, esta forma de educación es una tradición del pueblo alemán que sitúa el aprendizaje práctico en los centros de trabajo. A este respecto señala (Mayor, 2014), el presidente de Alemania Joachim Gauck, ha aconsejado a los países de Europa adoptar fórmulas parecidas a la fórmula dual alemana, para combatir el desempleo juvenil en Europa,

El gobierno alemán ha alejado el desempleo como fruto de una ambiciosa política laboral que está dando sus frutos, esto radica en la formación permanente, así los desempleados recibían vales con los cuales debían dirigirse a las empresas donde recibirían formación a cambio estas empresas se beneficiaban con deducciones fiscales, también se llegó a la suspensión de las subvenciones de desempleo por rechazar una oferta de trabajo, se puso en marcha la Agencia de Servicios de Personal encargada de contratar a desempleados en forma temporal con la finalidad de cederlos después a otras empresas para conseguir una contratación a largo plazo, se implementó la creación de los llamados “mini jobs” trabajos a tiempo parcial por los que se percibían salarios bajos. Todos estos esfuerzos forman parte de una política de Estado que se preocupa por mantener a su población trabajando, el mercado de trabajo alemán se caracteriza además por su flexibilidad máxima en las relaciones laborales las caídas de producción en una fábrica o empresa suele acarrear la suspensión en forma temporal de los empleos excedentes que se recuperan cuando la coyuntura laboral vuelve a ser positiva, no obstante, los ciudadanos no se encuentran desprotegidos en este sistema pues el Estado desarrolla todas las iniciativas ya expuestas para asegurarles un puesto de trabajo.



Por lo expuesto concluimos que para superar la percepción de barreras burocráticas en el acceso a la seguridad social, deben darse programas de difusión respecto a comunicar y difundir las modalidades de acceso y prestaciones a que tienen derecho los ciudadanos; y también deben adoptarse políticas que promuevan diversos sistemas de capacitación en habilidades básicas para el desarrollo de los emprendedores. Los argumentos expuestos sustentan la percepción hallada en el este estudio.

**a) Las principales dificultades de las Microempresas les impiden acceder a la Seguridad social.**

La capacidad de acceso a la seguridad social, es parte de un problema más grande en nuestra realidad nacional, pues forma parte de la formalización del sector empresarial, en este sentido, el acceso a la seguridad social es solo una de las aristas del complejo problema de la formalización; a la fecha tal como demuestra el informe (GEM Peru, 2013), que señala “Asimismo, por cada 100 emprendimientos en etapa temprana, existen solo 23 emprendimientos consolidados (ratio EB/TEA es de 0.23), con una tendencia a seguir disminuyendo.

Esto supone que en el Perú las condiciones aún son poco favorables para la consolidación empresarial” dentro de esto orden de ideas un país con un alto porcentaje de informalidad será un país con bajos niveles de acceso a la seguridad social, que es un tema básico y esencial en el mundo moderno reconocidos laboristas señalan (Ruiz Moreno, 2013)“Cuando nuestras necesidades básicas están cubiertas al tener un empleo formal de duración indefinida, con expectativas de ascensos, prestaciones completas y seguridad social, nos parece el mundo un poco más amable, la vida más vivible y disfrutable. Ciertamente, la política de pleno empleo tuvo su “época dorada” a partir de la

segunda mitad del siglo XX, una época que nos permitía a la mayoría soñar con un futuro mejor. Tan solo medio siglo después el mundo es ya muy distinto y el futuro enormemente inquietante”. El autor señala esto pues como ya hemos visto en el desarrollo de este trabajo, la mayor parte de la población económicamente activa no tiene un empleo formal, ni aun por parte del propio Estado, que emplea también formas de subcontratación como el contrato administrativo de servicios y otros regímenes similares; cómo puede el Estado exigir la formalización al sector empresarial si el mismo usa estas alternativas para su mantenimiento, el propio Tribunal constitucional ha establecido que los regímenes laborales diferenciados no son discriminatorios, entonces nos encontramos ad portas de un nuevo panorama social, con derechos laborales distintos y aun por conquistarse, como es posible hablar de CTS, vacaciones y utilidades cuando más del 80% de la población al ser informal no tiene acceso a ello.

Por ello el autoempleo es cada día la alternativa más apropiada, y dudamos que una rebaja en la aportación al IGV, sea la solución al problema de la formalización, el informal no aporta y su ganancia siempre será mayor si no lo hace, por ello consideramos que la alternativa es: la inscripción obligatoria para cualquier actividad comercial, indicando además el número de colaboradores adscritos, con o sin licencias (ello se resolverá después en función de la actividad comercial), y el acceso a la seguridad social para todos los inscritos, al saber cuántos son y en que rubros están, se podrá identificar el problema de la informalidad, a este respecto el informe (GEM Peru, 2013), señala “El sector productivo que genera mayor dinamismo es el orientado al consumidor (73% de la TEA), y la actividad más desarrollada, con un 69% de emprendedores en etapa temprana, es la orientada al comercio minorista, hoteles y restaurantes. Solo

un 20% de los emprendedores en etapa temprana y un 7% de los emprendedores establecidos consideran que ofrecen un producto novedoso; en tanto, el 3% de la TEA y el 4% de los emprendedores establecidos manifiestan aventurarse en nuevos mercados.” Así se aprecia que los emprendimientos nacen en nuestro país como producto de explotación de oportunidades o por necesidad, más que por una acción consistente como alternativa real, con esto afirmo que son muy pocos los que tienen como meta original y motivación directa ser emprendedor.

A nuestro criterio las políticas estatales deben estar orientadas a brindar mayor apoyo a los nuevos emprendimientos y a las MYPE de subsistencia. Las MYPES de acumulación, necesitan en su mayoría capacitación en tributación y formalización para su crecimiento. Aquí viene la pregunta de muchos informales con quienes he tenido la oportunidad de conversar durante esta investigación ¿para qué tributar? , la respuesta inicial para las MYPE de subsistencia podría ser: para que en un inicio, ganes o pierdas en tu actividad comercial, tu familia tenga seguridad social y se te capacite en vez de multarte; y después para las MYPE de acumulación, para que puedas seguir generando ganancias sin problemas legales, que no solo pueden incluir multas, sino hasta la elevación del riesgo crediticio (a la fecha los bancos prestan a los deudores tributarios sin mayor problema).

Finalmente, respecto a la Seguridad Social los Estados modernos han tenido siempre una preocupación constante por el empleo formal y el acceso, la seguridad social los cual a sido también motivo de numerosos trabajos de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) que señalan su preocupación por la desigualdad social, respecto a los cambios socio laborales actuales (Ruiz Moreno, 2013) también señala “El uso indiscriminado de la tercerización laboral, el constante fraude

laboral, la flexibilización al extremo de las condiciones laborales para obtener mayores márgenes de ganancia y posición global, junto a la reducción sistemática de prestaciones y de salarios, han puesto en el siglo XXI contra la pared el empleo formal — mismo que la OIT prefiere denominar trabajo decente”.

Como conclusión final se recomienda capacitación a los emprendedores informales para su formalización en MYPES que traerán expansión económica con bienestar social, aunque debido a la gradualidad de derechos; aun otorguen a sus trabajadores derechos laborales mínimos; para incrementar la productividad de la MYPE son necesarias: La capacidad de crear empresas exitosas que satisfagan demanda de productos o servicios del mercado y la capacidad de estos emprendimientos de atraer financiamiento; para esto se debe evaluar iniciativas en la banca de inversión o sistemas similares a la bolsa de valores, para MYPES formales.

**b) Respecto a las Dificultades Burocráticas y el acceso a Servicios de Salud.**

Establecer en forma completa las particularidades del acceso a Salud en el Perú, requiere un estudio muy elaborado por ser un tema bastante complejo y extenso que debiera incluir necesariamente temas como la urgente necesidad de una mayor cantidad de médicos, la mejora de los implementos básicos en los hospitales y clínicas, el acceso universal a la salud, la burocratización del servicio médico entre muchos otros temas que podrían generar las más variadas tesis.

Por ello nos concretamos a exponer una visión básica de los componentes del sector y los problemas que identificamos como principales para el tema de estudio

# PERU

## Segmentación del Sistema de Salud

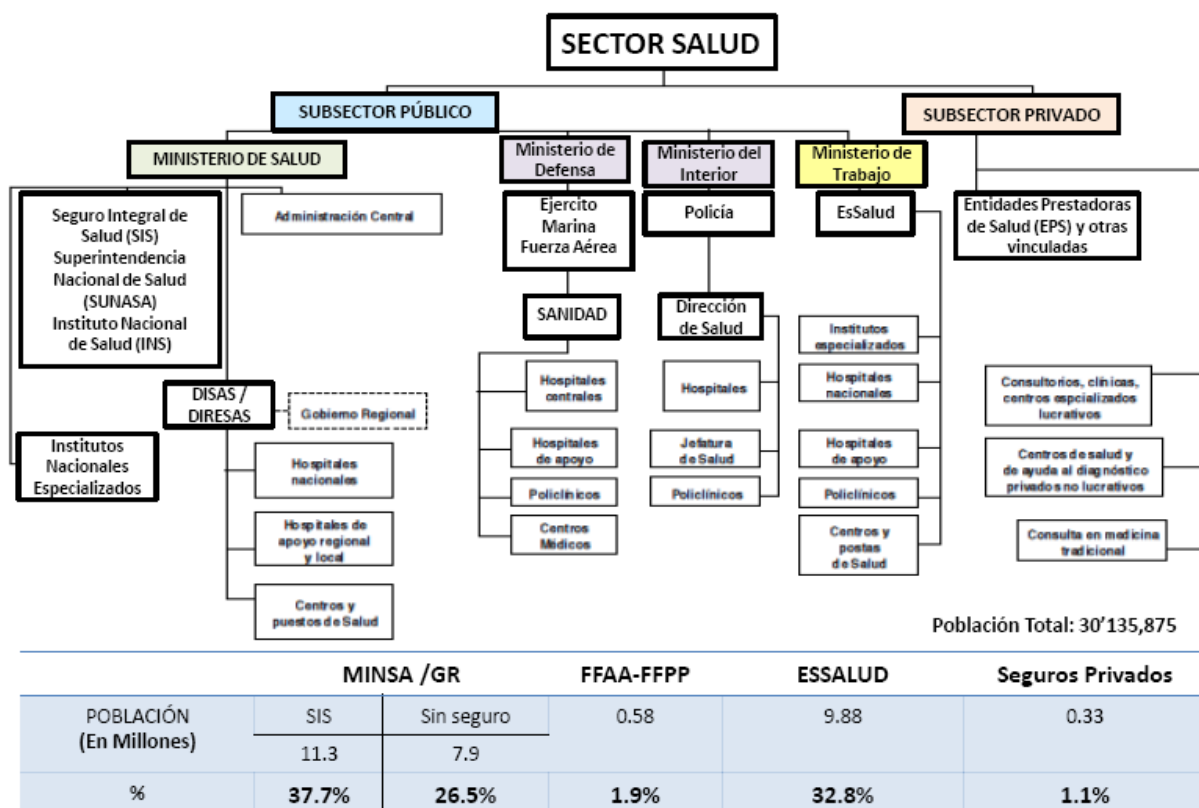


Ilustración 2 Sistema de Salud Perú – Elaborado por Dirección General de Salud Ministerio de Salud (2013)

Debemos considerar que por un lado, está el Estado con su derecho a una acción respecto a la ciudadanía a crear programas sociales para grupos que por su vulnerabilidad necesitan ser especialmente protegidos como son los niños, ancianos y madres y por otro lado esta; el derecho personal e intangible del que accede a una prestación en el sistema de salud; entonces es necesario, que de la mano de las políticas de aseguramiento universal se disponga también el presupuesto necesario en el sector educación para la formación de médicos y técnicos a fin de realizar las prestaciones necesarias, a este respecto podemos apreciar que los profesionales de la salud nunca sobran, y que la

demanda por sus servicios en el mundo moderno a raíz del aumento de la esperanza de vida de la población, es creciente. En esta investigación relacionamos la problemática del acceso a la seguridad social en salud; en razón que es una de las dimensiones que conforman la variable de acceso a la seguridad social y lo asociamos con diversas barreras burocráticas que impiden el acceso a salud para el sector de emprendedores.

Por otra parte, la creciente demanda de seguros privados para el acceso a mejores servicios de salud nos lleva a asegurar, que no es solo una variable económica la que imposibilita el acceso a salud del sector emprendedor, si no, que la dificultad que afecta el acceso a servicios de salud son barreras burocráticas, como indican los resultados de esta tesis.

### **Déficit de Camas en EsSalud, 2005-2011**

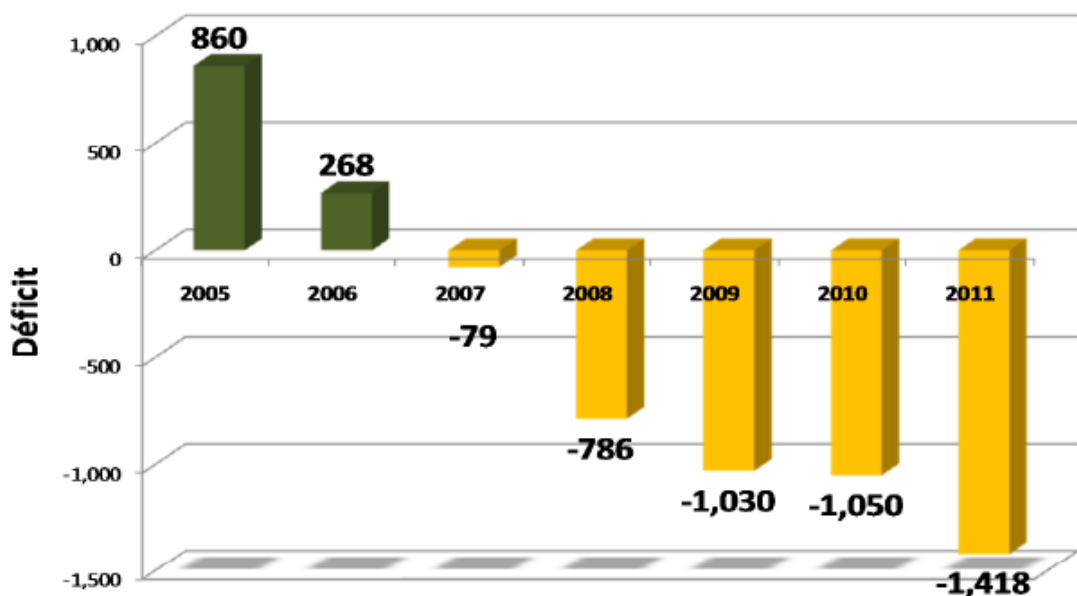


Ilustración 3 Déficit de camas en Essalud (Vidal Rivadeneyra, 2012)

Conforme señala el la Resolución Ministerial del 20/07/2007 del Plan concertado de salud los principales problemas de este sector son:

- Insuficiente aseguramiento en Salud.
- Descentralización del Sector Salud incompleta
- Insuficiente calidad de los servicios
- Inadecuada oferta de servicios
- Insuficiente atención a las poblaciones excluidas y dispersas
- Inadecuado desarrollo de recursos humanos
- Deficiente disponibilidad de medicamentos
- Deficiente Financiamiento en Salud
- Deficientes sistemas de información

Concordamos con lo señalado en este informe el cual demuestra que no solo las barreras económicas alejan a los ciudadanos del acceso a la salud si no que muchas causas obedecen a la estructura misma del servicio, dificultades de acceso y dificultades de permanencia como refiere (De Soto, El Misterio del Capital, 2000). Finalmente, señalamos que desde el momento en que un ciudadano accede a prestaciones de salud o pensiones, que el Estado diseña como parte de su política social, el goce de las prestaciones implica un beneficio personal directo, cuando este beneficio se afecta, (perdida, menoscabo o restricción) sobretodo en el acceso a la salud, representa un agravio al derecho a la vida de la persona.

Por ello estamos de acuerdo con todas las políticas del Estado que aspiran lograr el acceso universal en salud, sin embargo, incrementar masivamente la cantidad de asegurados al doble, sin incrementar también la cantidad de

médicos para atenderlos, puede implicar severos riesgos para todos los involucrados, los médicos que por exceso de labores pueden caer en errores, los pacientes por la deficiente atención que no posibilitaría su mejora y finalmente Estado al no ver cumplidos sus objetivos sociales.

A raíz de lo expuesto queda claro que el derecho a la seguridad social en salud, no es un derecho conjetural, que deba pueda depender del cálculo económico y/o barreras burocráticas insalvables que restrinjan su acceso. Se necesita mayor planificación por parte del Estado el cual debería tener siempre presente en la agenda el número de profesionales de la salud requeridos, y la cantidad de establecimientos necesarios para atender las necesidades de servicios de salud 30 millones de peruanos. El riesgo de no hacer esto, es afectar un derecho que se ampara en normas constitucionales elementales por la universalización de los derechos humanos;

**c) Respecto a las Dificultades Financieras y el acceso a Pensiones de Jubilación.**

Para iniciar el análisis de los sistemas previsionales en nuestro país, señalamos que también está compuesto por los siguientes sectores:

La Caja de Pensiones Militar Policial fue creada en 1974 con representantes de oficiales de cada una de las tres instituciones de las Fuerzas Armadas y de las Fuerzas Policiales. La reforma de este sistema, ocurrida a finales del 2012, ha incorporado a dos representantes del Ministerio de Economía y Finanzas y a un representante de los Ministerios de Defensa, del Interior y de Economía y Finanzas, quien lo presidirá, y a dos representantes de los pensionistas.



En la Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador, el Poder Ejecutivo también se excluyó de su representación en el Directorio a partir de 1992. Desde entonces, la Caja sólo tenía representación de pescadores y armadores en su Consejo Directivo. La Caja, fue declarada en disolución luego de una intervención de la Superintendencia de Banca y Seguros.

La Derrama Magisterial se crea en 1965. Al crearse, era una entidad de beneficios para el retiro de los docentes a cargo del Estado; luego pasa al gremio de los profesores. Actualmente, tiene la representación del Sindicato Único de Trabajadores de la Educación del Perú, de los Profesores de Universidades y un representante del Estado (Ministerio de Educación). El representante del Ministerio está incluido en el Consejo Directivo y en el Consejo de Vigilancia. Otorga beneficios por retiro, invalidez y fallecimiento.

En el año 1974 durante el gobierno de Juan Velasco Alvarado se crea el Decreto Ley 19990 que incluye en un solo régimen a los trabajadores obreros y empleados, esta norma con sucesivas modificaciones sigue vigente hasta la fecha y sus pensionistas son administrados por la ONP, asimismo el Decreto Ley 20530 régimen de pensiones para los empleados del Estado fue declarado cerrado desde el año 2004, pero siempre fue administrado directamente por cada entidad estatal.

En el año 1992 el Instituto Peruano de Seguridad Social solo se queda a cargo del ámbito de salud y el Sistema Nacional de Pensiones pasa a la Oficina de Normalización Previsional ONP, cuando se produce la reforma de los años noventa, se

reestructura los sistemas de pensiones, y se promulga una nueva Constitución Política, se crean nuevas entidades de administración de pensiones (públicas y privadas) y, sobre todo, se modifica el rol social del Estado. Al crearse el Sistema Privado de Pensiones a cargo de las AFPs, a comienzos de 1992, se crea la Oficina de Normalización Previsional (ONP). La norma legal que crea la ONP ya no incluye la representación de asegurados y empleadores, el Estado asume íntegramente la administración del Sistema Nacional de Pensiones, a través del Ministerio de Economía y Finanzas, mientras que en el IPSS sí se mantiene el tripartismo (3 representantes del Estado, 3 de los empleadores y 3 de los asegurados) en su Consejo Directivo.

En las Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones (AFP) en principio no existía representación de trabajadores en su Directorio. El Estado supervisa el funcionamiento del sistema privado. El Estado asume un doble rol. De un lado, la administración directa de los fondos del sistema público y, de otro, la de supervisión de las AFP. Sin embargo, la última reforma de 2012 del sistema privado se ha considerado que dentro de la estructura de cada AFP deben incorporarse dos directores independientes, es decir, que no tengan ningún tipo de vinculación con la administradora, sus accionistas o “al grupo económico predominante” en la AFP. La Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS) aprobó, mediante Resolución N°6422-2015 publicada el 28/10/2015 en el Diario Oficial, la norma que regula la participación de los directores independientes en las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP). La norma entrara en vigencia desde el 31/03/2016

Mientras duraron los 2 gobiernos del ex presidente Fujimori, todos los nuevos trabajadores fueron direccionados en sus contratos de trabajo a optar por una AFP, de esta forma, no se incluyeron más afiliados al sistema nacional. Los trabajadores del año 1992 al 2003 debieron afiliarse a una AFP si querían trabajar, pues era la política de turno. Uno de los conflictos ocurrió cuando muchos de los que se afiliaron a las AFP tenían también aportes en el sistema nacional se les otorgaron entonces bonos de reconocimiento, los cuales fueron emitidos por cifras no indexadas a la inflación acumulada de las devaluaciones económicas de los años 80 de soles a Intis, a nuevo sol. Además no se aplicó ningún tipo de interés legal a estas sumas entregadas por el Estado a las AFP lo que en la práctica se tradujo en que los trabajadores recibieran en los bonos de reconocimiento sumas que no tenían el valor del momento en que fueron aportadas por ejemplo: S/ 10 Nuevos Soles en el 2015 tiene un valor y sirve para adquirir determinadas cosas, en el año 2025 el valor real de estos S/10 Nuevos Soles, no será igual al del año 2015, ni se podrán adquirir las mismas cosas, como consecuencia de la elevación del costo de vida y la inflación acumulada, a este respecto (Fischer, Dormbusch, Startz, 2000) señalan “Las condiciones de trabajo, incluido el salario, se renegocian periódicamente pero no a menudo... en las economías en que la inflación es alta es probable que los salarios estén indexados con respecto al nivel de precios, es decir que se ajusten automáticamente cuando este varía”

La diferencia entre ambos sistemas es que: mientras en el sistema nacional te jubilas por la cantidad de años que aportes sin importar el fondo acumulado de los aportes, es decir, podrías tener un sueldo mínimo, pero si aportas 20 años tendrás una pensión vitalicia después de los 65 años de

edad, pero con topes máximos y mínimos establecidos por ley. En el sistema privado de las AFP, no tienes topes pensionarios pero, son cuentas de capitalización individual; donde recibes tu dinero, más los intereses que pueda generar la administración del fondo, hasta que se acabe (retiro programado), si quieres acceder a una pensión vitalicia como en el sistema nacional, deberás evaluar la contratación de aseguradoras privadas como MAFPRE, RIMAC, PACIFICO, que en función a fórmulas de riesgo que evalúan el capital de tu fondo de AFP acumulado; lo toman y otorgan una pensión vitalicia en función a tu expectativa de vida, esta pensión no será indexada en el tiempo, es decir en el sistema nacional cuando sube mucho el costo de vida, a través de dispositivos legales pueden elevarse ligeramente las pensiones; en el sistema privado es un contrato civil, que no acepta modificaciones que no hayan sido pactadas no existe un principio de solidaridad, el remedio para esto puede ser pactar prestaciones en dólares u otra moneda que mantenga su valor en el tiempo. Finalmente a este respecto señalan (Cruz-Saco, Mendoza, & Seminario, 2014) “El sistema previsional en el Perú se caracteriza por una competencia entre la ONP y las AFP quienes se disputan la afiliación”. Estos aportes a las AFP, propiciaron en parte los recursos para el reflote económico que vivimos, la administración privada de las AFP, debe ser supervisada, a este respecto los autores señalan “El rendimiento de las AFP está vinculado estrechamente a las comisiones de administración cuyo pago es independiente de la evolución del valor de los fondos. Ello implica que aún durante situaciones de crisis financiera, las AFP continúan recibiendo ingresos por comisiones mientras que los rendimientos de los fondos podrían ser negativos”

### Diferencia Sistema de Reparto y Sistema de Capitalización Individual

REPARTO	CAPITALIZACION
1. El individuo no cotiza para su propia pensión.	1. El individuo cotiza para su propia pensión.
2. Las cotizaciones-prestaciones no están ligadas por un fondo de capital, ya que las pensiones actuales se financian con lo que se recauda de cotizaciones de los activos.	2. Las cotizaciones-prestaciones están ligadas mediante un fondo de capital, ya que la pensión es una reasignación de renta del individuo de los periodos activos a los pasivos.
3. Permite pagar pensiones de jubilación desde el momento en que se crea el sistema.	3. Deben transcurrir muchos años para obtener una pensión, ya que deben acumularse reservar suficientemente grandes para pagar pensiones.
4. Las cantidades aportadas por los activos determinan las pensiones actuales	4. La cantidad aportada por cada individuo determina su pensión futura.
5. El sistema de reparto tiene una rentabilidad implícita derivada del crecimiento de la base de cotización: (crecimiento económico (productividad) y crecimiento demográfico (número de cotizantes).	5. El sistema tiene un rendimiento explícito por los fondos que es el tipo de interés aplicable.
6. El sistema de reparto protege a las pensiones frente a la inflación, ya que los salarios reales se mantienen constantes por lo que las contribuciones de los activos están iniciadas por la inflación.	6. No corrige el efecto de la inflación porque el rendimiento que se obtiene es el tipo de interés real y no nominal.
7. En un sistema de reparto hay tres tipos de generaciones implicadas. La inicial (no contribuye y recibe pensión), la intermedia (contribuye y recibe pensión) y la terminal (contribuye y no recibe pensión).	7. Con el sistema de capitalización desaparecen los riesgos de la coyuntura entre activos y pasivos así como desaparecen la distribución entre generaciones.
8. El sistema de reparto se caracteriza como un acuerdo o contrato inter generacional por el que las generaciones activas dan soporte a las jubiladas a cambio de un compromiso de que cuando alcancen la edad de jubilación también ellos recibirán la pensión. El carácter de seguro surge a través de un intercambio de promesas entre generaciones a través de un "contrato social" implícito.	8. No vincula a generaciones futuras a realizar contrato explícito porque solo está implicada una generación. Obliga a tener cuentas personales para cada uno de los cotizantes.

Ilustración 4 Sistema de Reparto y de Capitalización diferencias – elaboración Eduardo Alfaro en Tesis de El sistema previsional Peruano 2004

Así evaluamos que si el Estado compite con los privados, dejara ahí capturados solo a un grupo de peruanos, que son parte importante de la Población Económicamente Activa actual el Estado debe asumir la responsabilidad si estas AFP quiebran en el futuro, pues los Estados pasan recesiones y bonanzas pero no quiebran y fue el Estado el que propicio este sistema, que reformo la economía a costa de cierta incertidumbre en la seguridad social de los peruanos adscritos a este sistema.

Abogamos por la implementación en nuestro país de un sistema de seguridad social basado en pilares, en el piso más baso estarían las prestaciones de programas sociales para sectores vulnerables como Juntos y Pensión 65, luego estarían las aportaciones al sistema previsional, podrían hacerse indistintamente al sistema nacional o al privado, este propuesta la respaldan autores como (Cruz-Saco, Mendoza, & Seminario, 2014), que afirman: “El sistema propuesto para la reforma tiene dos pilares: un pilar universal, no contributivo, que asegura un derecho humano, y un segundo pilar suplementario, libre y voluntario”

Nuestra propuesta es que las personas adscritas al sistema privado cuyo fondo de capitalización de cuenta individual no alcanzara para otorgarles una pensión vitalicia en el sistema privado, a pesar de tener 20 años de aportaciones; quedaran automáticamente incorporadas al sistema nacional de pensiones Ley 19990, su fondo acumulado pasaría a poder de la Oficina de Normalización Previsional ONP, siempre y cuando cumplan los requisitos de este régimen en cuanto a edad de contingencia y cantidad de años aportados.

Esta medida dotaría al sistema previsional de gran solidez, fortalecería a las AFP y pondría como garante de las mismas al Estado. Restableciendo el principio de solidaridad fundamental en las prestaciones previsionales, finalmente, no poner trabas a la edad o límites a la aportación en las AFP actualmente el sistema es excluyente perteneces al sistema nacional o al privado, debiera permitirse un sistema mixto que posibilite que ahorres en la AFP si quieres hacerlo, a pesar de estar inscrito en el sistema nacional. En este contexto seguramente las AFP iniciarían campañas reduciendo sus comisiones en el afán de captar a estos potenciales afiliados de ingresos remunerativos alto ya que para ellos el sistema de capitalización individual funciona. A la fecha sería interesante un trabajo que demuestre que la aportación periódica a las AFP tiene mayor rentabilidad que otros instrumentos financieros como un depósito a plazo fijo por ejemplo.

**d) Respecto a las Dificultades de Capacitación para el emprendimiento.**

Señalamos que es posible apreciar que los 02 cuestionarios aplicados en nuestra investigación coinciden en su nivel más bajo en la dimensión de Capacitación para el Acceso a Salud apreciándose en los encuestados desconocimiento del tema y necesidad de mayor información, sobre todo respecto al papel de las entidades particulares prestadoras de Salud (EPS), este desconocimiento, también cubre temas de seguros médicos, Oncológicos y servicios conexos, funerarios, invalidez, etc.

Hasta hace poco el paradigma social, indicaba terminar la educación básica regular, desarrollar un estudio, técnico o universitario y trabajar para un empleador que pague un buen

salario. Esta realidad, ya no es viable para millones de personas, con el nuevo milenio, la globalización y el advenimiento de una sociedad pos industrial. Realidades como la tercerización de Servicios, la flexibilización de normas laborales, las altas de desempleo y subempleo, los salarios mínimos, el aumento de las horas laborales a 48 semanales sin incluir el tiempo empleado en medios de transporte; nos sitúan en una realidad en la cual, la alternativa permanente para miles de personas es generar sus propios ingresos.

En el Perú existen muchos programas sociales, que atienden diversos sectores vulnerables, los gobiernos de turno los continúan o los reestructuran y les cambian de nombre, pero en líneas generales son los mismos, con esta afirmación abordamos un tema sencillo pero muy importante, la instrucción básica regular, no dota al futuro ciudadano, que se incorporara pronto a la PEA (Población Económicamente Activa) , de los conocimientos necesarios básicos, para ser un agente económico productivo, que genere los ingresos al menos básicos para su propio sustento; los estudiantes de niveles primarios (primario, secundaria) , empleara poco de lo aprendido para el necesario devenir de su vida diaria. Lo que si necesitara a diario, este enorme caudal de jóvenes es el conocimiento necesario para generar los ingresos necesarios para su sustento, a la fecha este dilema aparentemente se ha resuelto con la educación técnica, sin embargo, ello es una media verdad. Los programas sociales que brinda el Estado peruano a los sectores vulnerables, es un tema extenso que bien puede ser motivo de variadas tesis, por ello en el presente trabajo no ofrecemos una elaborada descripción de los mismos, planteamos como iniciativa la creación de un conjunto de programas sociales que no te den un pescado



para que lo comas hoy, si no que te enseñen a pescar para que puedas sobrevivir mañana.

Respecto a las reformas educativas que postulamos para la generación de emprendimientos en el caso peruano, hemos encontrado como referente diversos documentos publicados por León Tratenberg que a este respecto señala (Tratenberg, 2001) "Hay que optar por una estrategia que a la vez que levante paulatinamente el piso educativo común, coloque una pequeña vanguardia que pronto tenga un nivel competitivo con el primer mundo y que sea la punta de lanza del sistema educativo peruano, que abra trocha y le señale el camino a todo el resto... hay que poner un particular énfasis en el desarrollo de ciencia y tecnología peruana. Para ello sugiero la creación de un Instituto de Altos Estudios Científicos al estilo del Instituto Weizmann de Israel en el que se haga investigación de nivel mundial en las áreas con ventaja para el Perú, y se gesten productos, patentes y negocios para "start ups". Esta sería la incubadora para una nueva generación de científicos peruanos. Sus trabajos generarían un despertar científico hacia todas las universidades peruanas. La inversión inicial podría salir de las donaciones mineras aunque paulatinamente se autofinanciaría con los "grants" que capten los investigadores junto con las regalías de las patentes. En pocos años podríamos tener un instituto de nivel mundial. Todo ello permitiría paulatinamente al Perú colocarse en el mapa mundial de la producción de bienes y servicios de punta," compartimos plenamente lo indicado por este autor. Y evaluamos que este camino lo ha tomado el Gobierno de México según nos indica (Conacyt Agencia Informativa, 2015) , ya que en su programa de ciencia y tecnología innovación México 2014-2018, podemos apreciar los temas prioritarios a

los cuales se dedicaran los investigadores mexicanos en los próximos años.

### Temas prioritarios

Área	Prioridad
Ambiente	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión integral del agua, seguridad hídrica y derecho al agua *</li> <li>• Los océanos y su aprovechamiento</li> <li>• Mitigación y adaptación al cambio climático*</li> <li>• Resiliencia frente a desastres naturales y tecnológicos*</li> <li>• Aprovechamiento y protección de ecosistemas y de la biodiversidad*</li> </ul>
Conocimiento del Universo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estudios de astronomía y de cosmología</li> <li>• Estudios de física, matemáticas, química y sus aplicaciones</li> <li>• Estudio de las geociencias y sus aplicaciones</li> </ul>
Desarrollo sustentable	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alimentos y su producción*</li> <li>• Aspectos normativos para la consolidación institucional</li> <li>• Ciudades y desarrollo urbano*</li> <li>• Estudios de política pública y de prospectiva*</li> </ul>
Desarrollo tecnológico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Automatización y robótica</li> <li>• Desarrollo de la biotecnología*</li> <li>• Desarrollo de la genómica</li> <li>• Desarrollo de materiales avanzados*</li> <li>• Desarrollo de nanomateriales y de nanotecnología*</li> <li>• Conectividad informática y desarrollo de las tecnologías de la información, la comunicación y las telecomunicaciones*</li> <li>• Ingenierías para incrementar el valor agregado en las industrias</li> <li>• Manufactura de alta tecnología*</li> </ul>
Energía	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consumo sustentable de energía*</li> <li>• Desarrollo y aprovechamiento de energías renovables y limpias*</li> <li>• Prospección, extracción y aprovechamiento de hidrocarburos</li> </ul>
Salud	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conducta humana y prevención de adicciones*</li> <li>• Enfermedades emergentes y de importancia nacional*</li> <li>• Medicina preventiva y atención de la salud</li> <li>• Desarrollo de la bioingeniería</li> </ul>
Sociedad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Combate a la pobreza y seguridad alimentaria*</li> <li>• Comunicación pública de la ciencia</li> <li>• Economía del conocimiento</li> <li>• Sociedad y economía digital*</li> <li>• Humanidades</li> <li>• Migraciones y asentamientos humanos*</li> <li>• Prevención de riesgos naturales*</li> <li>• Seguridad ciudadana*</li> </ul>

Ilustración 5 Temas de Estudio de Investigadores Mexicanos –Elaborado por CONACYT 2014-2018

## **3.2. Conclusiones**

### **3.2.1 Existe relación existe entre las dificultades de las Microempresas y su acceso a la Seguridad social.**

Se llego a determinar, que existe una fuerte relación, entre las principales dificultades de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPE); y su capacidad de Acceso a la Seguridad Social; se estableció dificultades burocráticas para el acceso a la seguridad social en salud; los trabajadores informales no tienen acceso a salud, también se concluyo que las dificultades financieras, alejan a los trabajadores de emprendimientos, de contribuciones a la seguridad social en pensiones; los trabajadores informales no tendrán pensiones de jubilación, finalmente, afirmamos que las dificultades de capacitación, alejan a los gestores de emprendimientos de capacidades para formalizarse en forma adecuada.

La importancia de establecer y definir estos problemas en la presente investigación radica en que, siendo el límite más próximo a la informalidad el régimen MYPE, y que a pesar de los múltiples beneficios otorgados por el Estado a este régimen, no se ha conseguido una formalización masiva de los emprendimientos. Consideramos que estableciendo políticas públicas, adecuadas en los tres problemas expresados, se obtendrá mayor formalización de los emprendimientos informales, en MYPES, que otorguen coberturas básicas de seguridad social

### **3.2.2 Existe relación entre las dificultades Burocráticas y el acceso a la seguridad social en salud**

Se llego a determinar, que existe, una fuerte relación entre las dificultades BUROCRÁTICAS de las Micro y Pequeñas Empresas

(MYPE); y el acceso a la seguridad social, respecto a su capacidad para realizar los trámites para el acceso a prestaciones de atención médica y servicios de salud de sus trabajadores. La seguridad social es un bien público, que para el Estado moderno, ha adquirido gran importancia, el acceso a la seguridad social constituye un derecho sustancial a la persona, por ello tienden a desarrollarse programas de aseguramiento universal como el SIS, sin embargo para complementar este enfoque faltan mayores niveles de capacitación respecto a los trámites necesarios para acceder a prestaciones de salud, El problema de este derecho mundialmente reconocido, es que representa un problema económico de magnitud, por ello el Estado trata de ponerle límites, lo que provocará diversas convulsiones sociales. El derecho a la salud debería de ser, universal y las condiciones del mismo no deberían estar limitadas a pertenecer a un grupo vulnerable o detentar el carácter de trabajador aportante.

El derecho de toda persona al acceso a la seguridad social en salud debiera ser irrestricto, debería ser uno de los derechos sociales ganados por el solo hecho de ser ciudadano por la acción del Estado en sus políticas sociales, sin embargo, en el Perú los servicios de salud, se brindan dentro del rango de las limitaciones presupuestales, algunos centros de salud están restringidos a la atención de los afiliados aportantes al sistema de salud, como por ejemplo Essalud con los afiliados obligatorios y facultativos, dejando la atención de otros sectores vulnerables a los programas sociales patrocinados por el Estado como el SIS a través del MINSA. Esta situación se ha revertido en parte a través de diversos convenios inter institucionales entre entidades de salud, realizados entre Essalud el Minsa y los llamados hospitales de la Solidaridad. Creemos que estos convenios pueden ser la clave para una homogenización de los servicios de salud que alcance mayor especialización y cobertura para los ciudadanos.

### **3.2.3 Existe relación entre las dificultades Financieras y el acceso a la seguridad social en pensiones de jubilación.**

Se llegó a determinar, que existe una fuerte relación entre las dificultades FINANCIERAS de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPE) y la capacidad de aportes de sus trabajadores a la Seguridad Social, específicamente al aporte previsional para fondos de jubilación lo que no consideran una prioridad, en razón que son microempresarios independientes y confían más en su propia fuerza laboral que en fórmulas de reparto o capitalización, pues tienen conocimiento de los miles de casos de ancianos que ven truncado su derecho a jubilación, dado que su empleador; les descontó el pago al Seguro Social (Salud + Pensiones) y nunca realizó tal pago al Estado, por esta razón miles de personas se quedan sin pensión de Jubilación y tienen que realizar funciones detectivescas para ubicar a sus antiguos empleadores y tratar de rearmar su vida laboral. Ver la situación actual de los jubilados desanima de aportar a las nuevas generaciones.

El presente estudio también indica que es necesaria mayor capacitación y concientización para el acceso a pensiones previsionales de jubilación; respecto a este tema, se dieron respuestas bajas en ambos cuestionarios aplicados al grupo de estudio. No por falta de conocimiento del tema, si no por falta de interés en el mismo. Hecho corroborado a nivel macro con la última encuesta nacional urbana del diario el comercio de fecha 16 de setiembre 2014 (edición impresa) en colaboración con la encuestadora Ipsos en la cual señala que el 68 % de los peruanos dice que no ahorra para su jubilación, el sondeo a nivel nacional indica que la falta de cultura previsional es mayor en el norte y oriente del país.

### **3.2.4 Existe relación entre las dificultades de Capacitación y el acceso a la seguridad social en programas sociales de formación.**

Se llego a determinar, que existe, una fuerte relación entre las dificultades de CAPACITACIÓN adecuada de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPE); y la capacidad de sus gestores de saber, donde está la información y los programas de capacitación que demuestren los beneficios de la formalización, existen diversos programas de capacitación del Ministerio de Trabajo, gestores de COFIDE, entre otros, pero su difusión no es muy conocida, entre la masa de emprendedores que los necesita, para su aplicación práctica en el campo, temas como obtención de licencias, permisos municipales, fuentes de financiamiento, tributación, acceso a tecnologías, son conocimientos básicos que se necesitan.

Conocimientos básicos, sobre como constituir una empresa, pago de impuestos, ventas, la enseñanza del idioma inglés, deberían ser materia de la educación regular, pero si ello no fuera posible, al menos deberían ser motivo de muchos programas sociales, a los cuales debería tener acceso todo aquel que lo necesite, debería haber módulos permanentes en los sitios donde próspera el comercio informal para informar a la población que existen más alternativas.

### 3.3. Recomendaciones

En este acápite de la investigación abordamos propuestas que puedan ser consideradas por otros investigadores de este campo de estudio

#### 3.3.1 Respecto a las barreras en el acceso a la seguridad social

Recomendamos la inscripción obligatoria de cualquier actividad productiva independiente, este registro sirve para acceso a salud, para el registrado y su derecho habientes. Asimismo puede evaluarse un seguro en caso de Muerte o Accidente. Esta inscripción no genera aportación tributaria pero si debe informarse cuanto se genera en ingresos netos durante los primeros 3 años. Esta inscripción previene de multas en la SUNAT, en caso no estar inscrito se aplicara la sanción completa. Entonces para el conductor de un negocio conviene estar inscrito como prevención.

Recomendamos la implementación gradual de normas económicas respecto al tema de Microempresas en diferentes regiones, en forma similar a como se viene realizando la implementación del nuevo código procesal penal, es decir, por regiones, en razón que, las diferentes realidades del País tienen, enfoques y ejes productivos distintos, así una norma especial que puede tener alto impacto para la formalización en zonas urbanas, puede ser nula en zonas rurales. Una sola ley base, pero procedimientos distintos en función de la zona de aplicación o la actividad desarrollada. La entidad que realice la inscripción no debe dejar de lado su rol de capacitación.

Recomendamos el desarrollo del aparato jurídico adecuado para la acogida de disputas entre estas nuevas empresas, las cuales deberían resolver sus controversias mayoritariamente vía notarial,

conciliación o arbitraje; en razón que a la fecha tenemos un poder judicial saturado, y es un hecho que la actividad comercial, implica una serie de disputas económicas y jurídicas, las cuales podrían ser resueltas en forma eficiente por estos medios alternativos de solución de conflictos.

### **3.3.2 Respecto al acceso a sistemas de Jubilación**

Recomendamos que todos los aportes previsionales de Pensiones de Jubilación deberían ser recolectados por el sistema privado, dada la incapacidad del Estado para, cautelar el cobro de estas percepciones, (empleadores evasores) por ejemplo: Las aportaciones previsionales facultativas a la ONP, a la fecha se les indica que si pierden su comprobante pierden su derecho, el único registro que guarda el Estado es el que se encuentra en las oficinas de ORCINEA, y en la mayoría de los casos no es suficiente para acreditar el vínculo laboral de las aportaciones descontadas al trabajador, muchos ancianos no llegan a los 20 años aportados para jubilarse (reforma de 1992), en algunos casos les faltan 4 , 3 , 2 años y esto le niega el derecho, mientras observan que el Estado otorga pensiones sociales mínimas a otras personas que nunca aportaron a ningún régimen previsional.

Recomendamos que en el momento de solicitar Pensión, de Jubilación a los 65 años de edad se deba decidir en base al monto de tu fondo previsional, si vas a ser pensionista del sistema nacional o privado. El sustento de esta postura es que no es posible saber cuánto va a ser en 20 años el saldo de una cuenta individual de capitalización, postulamos que dependiendo del capital de su fondo el pensionista quedaría adscrito al sistema nacional donde tendría pensiones dentro de un rango mínimo a máximo, o al sistema privado, al haber superado su cuenta individual los montos para una pensión vitalicia máxima en el sistema nacional. Los Estados son los



garantes del sistema previsional, pretender endilgar total responsabilidad al sector privado, deslindando responsabilidades para el futuro, obviando el principio de solidaridad en la seguridad social, es una política que desdibuja cualquier programa de gobierno, el sistema de pensiones es perfectible; si la coyuntura social es grande los gobiernos siempre se ven forzados a hacer algo, y no se prevé aún el escenario de los trabajadores que con sueldos mínimos aporten durante 20 años y cuya cuenta capital solo les otorgue pensiones hasta que se les acabe su dinero en 5 o 10 años ¿Qué sucederá con el trabajador que tuvo durante 20 años un salario mínimo? , su situación será muy distinta a la de aquel que tuvo un sueldo muy superior al promedio y que con los intereses acumulados, puede tener una buena pensión de jubilación para los próximos 30 o 40 años. Ambos extremos son peligrosos.

Recomendamos que las ganancias de las AFP deberían ser sobre las ganancias de rentabilidad anual obtenidas, no sobre el monto del fondo total acumulado o la aportación mensual del trabajador como es ahora; lo cual no permite el correcto funcionamiento del mercado que beneficie a los más eficientes administradores de fondos. Se debe comparar la rentabilidad anual de los fondos de una cuenta individual de capitalización contra la suma de la comisión anual de la AFP, y ver si arroja un resultado a favor del aportante. Si es rentable aportar a una AFP no debería haber límite de edad para aportar a una, en buenas cuentas, son portafolios de inversión que en función de las cuotas de los aportantes generan rentabilidad, es un sistema privado y no público y no debería limitarse su acceso en razón de edad. Adicionalmente a esto señalamos que las AFP deben participar más activamente en la defensa y recaudo de las aportaciones de sus afiliados, dado que aparentemente a la fecha tienen una posición demasiado pasiva, lo cual afecta negativamente la percepción del ciudadano de ellas, para este fin deberían trabajar juntamente con las organizaciones

sindicales, formando así una asociación que brinde mutuos beneficios a ambas partes.

### **3.3.3 Respeto al acceso a servicios de salud**

Recomendamos que las de aportaciones al sistema de salud de los trabajadores independientes debe ser deducidas del pago del IGV, tal como señala el estudio (Maria Cruz-Saco, Juan Mendoza, Bruno Seminario, 2014) de la universidad del Pacífico, “hay errores estructurales en el diseño de financiar prestaciones con impuestos a la planilla en un país en el que más de dos tercios del empleo es informal” el trabajador independiente de negocio propio, aportaría a su prestación en salud según un porcentaje de su contribución en impuestos. Los cuales estarían enlazados a su DNI, de esta forma solo habría 02 clases de a portantes al régimen de salud, aquellos trabajadores enlazados a la planilla de personas jurídicas en relación de dependencia y aquellos que tienen otras formas de empleo independiente y aportan como persona natural en cuyo caso su aportación se deduce de los impuestos que genere su actividad económica, por ejemplo dueños de pequeños negocios, trabajadores de oficios independientes, sub empleados informales, etc. De esta manera el universo de trabajadores informales, podría tener acceso a salud, sobre la base de honrar sus impuestos. A este respecto los autores señalan “En el Perú el mecanismo institucional para recaudar el IGV está más desarrollado que el del impuesto a la renta o las contribuciones a la ONP, por ello dada la obligatoriedad del IGV se podría utilizar para un sistema de seguridad social de pilar universal ” (Maria Cruz-Saco, Juan Mendoza, Bruno Seminario, 2014),

Recomendamos la mayor articulación de los tres sistemas de Salud, MINSA, ESSALUD y Privados En Razón que en duplican funciones en forma ineficiente, compitiendo por los Médicos y demás recursos entre si, duplicando funciones administrativas. Si optimizaran sus

servicios en forma coherente podrían atender a mayor cantidad de personas además las clínicas privadas para el ejercicio de su actividad deberían también facilitar atención a un pequeño porcentaje de pacientes que no puedan pagar sus servicios, ello claro debe ser regulado para no atentar con el sostenimiento financiero de la clínica particular.

Recomendamos también se otorguen mayores facilidades para el acceso a las carreras de medicina en razón que los profesionales de salud son escasos, además los que hayan hecho estudios médicos en universidades estatales, ejerzan en el Perú en cualquier parte del territorio nacional, por lo menos la misma cantidad de años de becas de estudio.

#### **3.3.4 Respecto al acceso a programas sociales de formación de emprendimientos**

Recomendamos mayores investigaciones sobre el tema que relacionen las dificultades de formalización y el acceso a la seguridad social de los microempresarios. Las cuales servirán para fortalecer el conocimiento y participación de todas las autoridades que intervienen en la problemática de la informalidad laboral en el Perú y las Micro y Pequeñas Empresas como su alternativa de solución, y a través de políticas públicas de capacitación y estímulo en este sector; poder lograr que el autoempleo, y la pequeña empresa se desarrollen en forma acorde con los estándares de salud y seguridad en el trabajo; no bajo la óptica de sanción, si no de capacitación. Dado que la realidad demuestra que no todos los profesionales, pueden ser absorbidos por el mercado laboral bajo la modalidad de empleados, es conveniente desarrollar e investigar, sobre la problemática de este sector que actualmente, si bien no genera grandes capitales (como si hace la gran empresa), mantiene ocupado a gran parte de la PEA (Población Económicamente

Activa), en nuestro país. Las preguntas en los cuestionarios están orientadas a evaluar el nivel de conocimiento que tienen, de estos temas; (conformación de empresas, regímenes de pensiones, seguridad social) los alumnos de UAP que consideramos micro empresarios en potencia, los resultados obtenidos, no arrojaron un nivel óptimo de conocimientos en estos temas por este motivo.

Recomendamos a nuestra casa de estudios, brinde este tipo de formación, en talleres y cursos adecuados para ello mediante la creación de la mención de gestión tributaria y formalización de microempresas MYPE; iniciativa ya seguida por la universidad católica con el centro de innovación empresarial, la universidad san Martín de Porres, y universidad del pacífico, las universidades incursionan en ello, como una aplicación práctica del conocimiento científico obtenido; en el caso de UAP, sugerimos que la forma adecuada sería la de las menciones de especialización que ya conduce tan acertadamente.

Recomendamos que en los cursos de metodología de la investigación o seminario de tesis, los alumnos de estas clases, deban llenar los instrumentos de sus compañeros tesistas en forma obligatoria. En razón de las dificultades que encontramos para el llenado de los cuestionarios por el grupo de estudio, sugerimos que cuando un alumno se inscribe en un curso de metodología de la investigación, debe llenar un formulario, con datos básicos, de edad, sexo, ciclo. Así se creará una data con información que puede ser utilizada por los alumnos que hagan tesis para hacer sus diversas investigaciones. Por ejemplo una encuesta realizada solo a los que trabajan en el sector público, o solo a los que trabajan o practican en el poder judicial, o solo a los varones mayores de 30 años, etc. Las posibilidades de llevar la tesis a éxito son mayores si la data es suministrada por la facultad, entonces solo se trataría de la aplicación de la tesis jurídica, al campo de investigación específico.

### 3.4. Fuentes de Información (Referencias)

Abanto, C. (2010). La evolución de la competencia en materia previsional y su incompatibilidad con la nueva ley procesal del trabajo. En A. d. Peru, *Doctrina y análisis sobre la nueva ley procesal del trabajo* (pág. 25). Lima : JAS Impresiones digitales EIRL.

Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. (2015). *Seguridad y salud en microempresas y pequeñas empresas*. Recuperado el 14 de Diciembre de 2015, de <https://osha.europa.eu/es/themes/safety-and-health-micro-and-small-enterprises>

Alfaro, E. (2004). *El sistema previsional peruano y la necesidad de plantear una reforma*. Recuperado el 20 de Abril de 2013, de Tesis de la Pontificia Universidad Católica: <http://www.rptd.edu.pe/results.jsp>

Azerrad Urrutia, C. (2007). *Eficacia de los derechos laborales establecidos en el tratado de libre comercio entre Peru y Estados Unidos*. Recuperado el 30 de mayo de 2013, de Tesis de la Pontificia Universidad Católica: <http://www.rptd.edu.pe/results.jsp>

Balanko, Dickson. (2008). *Como preparar un plan de negocios exitoso*. Mexico DF: McGraw- Hill.

Behr, C. B. (1995). *Cambio de rumbo*. Lima - Peru : Vargas S.A.

Belaunde, G. (20 de Enero de 2014). *Mypes y Pymes no confundir*. Recuperado el 15 de diciembre de 2015, de Gestion: <http://blogs.gestion.pe/riesgosfinancieros/2014/01/mypes-y-pymes-no-confundir.html>

Boletín de Economía Laboral . (2006). La Microempresa - Una propuesta tipológica y ejercicio de aplicación en Lima Sur. *Programa de Estadísticas y Estudios Laborales* , 16.

Bueckmann, R. (4 de Diciembre de 2015). *Innovación tecnológica y emprendimiento en México*. Obtenido de Conacyt :

<http://conacytprensa.mx/index.php/sociedad/politica-cientifica/4467-apostar-le-a-la-innovacion-tecnologica-el-reto-del-emprendimiento-en-mexico>

Carhuacho, I. (2014). *Espiritu emprendedor en la creacion de empresas*. Lima: UAP.

Castillo, A. (junio de 2015). *Blog de Agustina Castillo Gamarra Temas de Derecho Tributario y Contabilidad*. Recuperado el setiembre de 2015, de blog Pontificia Universidad Catolica del Peru: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/agustinacastillo/>

CEPAL, O. . (2015). *Coyuntura Laboral en America Latina y el Caribe - Proteccion Social Universal en Mercados Laborales con informalidad*. Santiago de Chile: Naciones Unidas.

Chau, L. L. (2010). Tareas del nuevo sindicalismo en el Peru. En L. G. Vilchez, *Hacia un nuevo sindicalismo en el siglo XXI* (pág. 43). Lima: Congreso de la Republica.

Conacyt Agencia Informativa. (15 de noviembre de 2015). *GIDE: la medición internacional de la inversión en el conocimiento*. Recuperado el noviembre de 2015, de Consejo Nacional de Ciencia y Tecnologia: <http://www.conacytprensa.mx/index.php/sociedad/politica-cientifica/773-nota-conoce-el-gasto-en>

Congreso de la Republica, C. d. (2014). *Dictamen de Ley de Promocion del Emprendimiento, educacion dual y fortalecimiento de la micromepresa*. Lima: Congreso de la Republica.

Cruz-Saco, M., Mendoza, J., & Seminario, B. (2014). *El Sistema Previsional del Perú diagnostico 1996-2013 y proyecciones de Reforma*. Lima, Perú: Universidad del Pacifico.

De Soto, H. (2000). *El Misterio del Capital*. Bogota : Planeta.

De Soto, H. (1986). *El otro sendero*. Lima-Peru: El Comercio S.A.

Definición ABC Economía. (2014). *Red Onmidia*. Recuperado el 01 de diciembre de 2015, de Definición de Microempresa: <http://www.definicionabc.com/economia/microempresa.php>

Del Aguila, R. (1 de Mayo de 2014). *Labora Peru*. Recuperado el 15 de Junio de 2015, de LA RELACIÓN LABORAL DE CÓNYUGES Y PARIENTES: ¿CUÁNDO Y CÓMO SE PRODUCE?: <http://www.laboraperu.com/relacion-laboral-conyuges-convivientes-familiares.html/2>

Deviali, M. (1976). El derecho de la seguridad social. *Revista del Derecho del Trabajo Universidad de San Marcos* , 394.

Feria, M. (2005). *Redes inster institucionales: La construcción de un sistema de innovación en Aguas Calientes*. Recuperado el 20 de diciembre de 2015, de Google Books: [https://books.google.com.pe/books?id=kuCd7fKHY7QC&pg=PA169&lpg=PA169&dq=Redes+institucionales:+La+construcci%C3%B3n+de+un+sistema+de+innovaci%C3%B3n+en&source=bl&ots=MMSR8kBNld&sig=8tZO4EUACP8BtVYqpJdOu\\_TLCE&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiEwrvD\\_Z\\_KAhVFS5AKHW](https://books.google.com.pe/books?id=kuCd7fKHY7QC&pg=PA169&lpg=PA169&dq=Redes+institucionales:+La+construcci%C3%B3n+de+un+sistema+de+innovaci%C3%B3n+en&source=bl&ots=MMSR8kBNld&sig=8tZO4EUACP8BtVYqpJdOu_TLCE&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiEwrvD_Z_KAhVFS5AKHW)

Fischer, Dormbusch, Startz. (2000). *Macroeconomía* . Madrid - España: McGraw-Hill.

Flores Barboza, J. (2013). *Construyendo la Tesis Universitaria*. Lima: San Marcos.

GEM Peru, 2. (2013). *Global Entrepreneurship monitor Peru* . Lima: ESAN.

Gomez, A. (2007). El futuro de la PYMES en el marco del TLC. En R. Regalado, *Las PYMES en Latinoamérica* (págs. 92,98,99,101,104,105,111,112). Guanajuato, Mexico: Universidad de Guanajuato y Facultad de Ciencias Administrativas.

Hernández-Sampieri, Fernández-Collado, Baptista-Lucio. (2006). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGraw-Hill.

Kenedy, D. (1997). *Las 25 verdades secretas de los negocios*. Mexico DF: McGraw-Hill.

Kiyosaki, R. (1999). *The Cashflow, Rich Dads Guide to Financial Freedom*. Arizona-EEUU: Time & Money Network.

Marcenaro, A. (2009). *Los derechos laborales de rango constitucional*. Recuperado el 3 de Junio de 2013, de tesis de derecho de la pontificia universidad catolica: <http://www.rptd.edu.pe/results.jsp>

Maria Cruz-Saco, Juan Mendoza, Bruno Seminario. (2014). *El Sistema Previsional del Perú diagnostico y proyecciones de reforma*. Lima: Universidad del Pacifico.

Mariño, J. (2012). *Análisis de la demanda y el acceso a los servicios de salud en el Perú*. Lima: Ministerio de Salud.

Mayor, J. (2014). El derecho del trabajo en alemania un modelo laboral que se implanta con fuerza y seriedad en la union europea. En T. d. Manzanilla, *Revista de derecho del trabajo y seguridad social* (pág. 110). Lima : San Marcos.

Mendoza, A. (Enero de 2014). *Blog de Armando Mendoza Ugarte Tributarista*. Recuperado el 14 de Diciembre de 2015, de Pontificia Universidad Catolica: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/blogdearmandomendozaugarte/tag/demanda-de-revision-judicial/>

Mercado, S. (1999). *Administracion de Pequeñas y Medianas empresas*. Mexico DF.: PAC.

Mesa - Lago, C. (2013). Reformas de sistemas de pensiones privatizadas en el mundo. *Revista Trabajo N° 10 Julio - Diciembre* , 45.

Miranda, R. (2005). Competencias claves para la gestión empresarial de las MYPES. *Gestión en el tercer milenio, Revista de Investigación de la Fac. de Ciencias Administrativas, UNMSM* , vol 8, número 16. p. 7.

Mosqueda, R. E. (2013). *eumed.net enciclopedia virtual*. Recuperado el 14 de diciembre de 2015, de Manual para la promocion de las Mypes Mexicanas elementos jurídicos y administrativos a considerar: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2011e/1081/problemas.html>



Organizacion Internacional del Trabajo (OIT). (2012). *Guía de Procedimientos para acceder a las prestaciones de la Seguridad Social en Perú* . Lima: Ministerio de Trabajo Gobierno de España.

Palomo, M. (29 de Marzo de 2005). *Los procesos de gestión y la problemática de las PYMES*. Recuperado el 2015, de Ingenierías de la Universidad Autónoma de Nuevo Leon: <http://www.ingenierias.uanl.mx/28/index.html>

Pérez De Melo,Orellana. (2011). Paradigma Cuantitativo. *Construcción de Instrumentos de Investigacion* , 1-12.

Piñera, J. (01 de Diciembre de 2015). Reformas al sistema de pensiones peruano. (J. d. N, Entrevistador)

Prado, A. (2010). *El Financiamiento como estrategia de optimizacion de gestion en las MYPES textil y confecciones de gamarra*. Recuperado el 5 de junio de 2013, de Facultad de Ciencias economicas de la universidad San Martin de Porres: <http://www.rptd.edu.pe/results.jsp>

Rimac Seguros . (20 de Enero de 2015). *Rimac Seguros*. Recuperado el 15 de Diciembre de 2015, de Rimac Sistema de Salud: [www.rimac.com.pe/uploads/Salud\\_Sistema\\_EPS\\_Dic14.pdf](http://www.rimac.com.pe/uploads/Salud_Sistema_EPS_Dic14.pdf)

Rubio, C. M. (2014). Dimensión humana del trabajo según la encíclica "Rerum Novarum". En T. d. Manzanilla", *Revista del derecho del Trabajo y la Seguridad Social* (pág. 183). Lima: San Marcos.

Rueda, E. M. (2006). La Representación en la Seguridad Social Peruana. *adapt internacional* , 3.

Ruiz Moreno, A. (2013). ponencia sobre el trabajo subordinado. *XIX Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y de La Seguridad Social* (pág. 20). Buenos Aires: Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo Y La Seguridad Social (AIDTSS).

Saavedra, C. (2010). *El arrendamiento financiero (leasing) en la gestion financiera de las micro y pequeñas empresas mypes en el distrito de la victoria*. Recuperado

el 10 de junio de 2013, de tesis de la facultad de ciencias económicas de la universidad san martin de porres: <http://www.rptd.edu.pe/results.jsp>

Saldaña, I. (14 de marzo de 2008). Planeación, clave para elevar las ventas de PYMES. *El Financiero*, 21.

Saravia, M. (2006). *Orientacion metodologica para la elaboracion de proyectos e informes de investigación*. Barcelona : Universidad de Barcelona España.

Serida, Nakamatsu,Borda, Morales. (2013). *Global Entrepreneurship Monitor, Perú (GEM - Peru)*. Lima : Universidad Esan.

Siedel, G. p. (15 de julio de 2015). *Coursera*. Recuperado el 15 de noviembre de 2015, de Negociacion Exitosa - Normas y Problemas Eticos - Traducido por Lucía Fernández.Global Translator Community.: <https://www.coursera.org/learn/negociacion/lecture/eiMbR/normas-y-problemas-eticos>

Silva, F. (2015). *Análisis critico del sistema de pensiones Chileno*. Santiago - Chile: Centro de Estudios Nacionales de Desarrollo Alternativo (CENDA).

Soriano, C. (10 de Agosto de 2007). *El 80% de las Pymes fracasa antes de los cinco años y el 90% no llega a los diez años: ¿Por qué?* Obtenido de Mundo Pyme: <http://winred.com/emprender/el-80-de-las-pymes-fracasa-antes-de-los-cinco-anos-y-el-90-no-llega-a-los-diez-anos-por-que/gmx-niv110-con2970-npc2.htm>

Soto y Dolan. (2004). *Las pymes ante el reto del siglo XXI: los nuevos mercados*. Mexico D.F.: Thomson.

Tratenberg, L. (2001). Colocarnos en el mapa mundial.

Uribe, E. (6 de Noviembre de 2005). *Mujer ejecutiva*. Recuperado el 2015, de ¿Por qué mueren las Pymes? Conoce el decálogo de los errores más comunes: [http://mujer.mundoejecutivo.com.mx/articulos.php?id\\_sec=7&id\\_art=65](http://mujer.mundoejecutivo.com.mx/articulos.php?id_sec=7&id_art=65)

Vargas,Ticlla. (2012). *Los factores que favorecen o limitan el fortalecimiento del capital social en los procesos en los procesos de asociatividad el caso de la red*

*de microempresarias de confecciones de san Juan de Lurigancho*. Lima: Tesis de la Pontificia Universidad Católica.

Vasquez, R. H. (2010). El apoyo de la cooperación internacional al movimiento sindical. En L. G. Vilchez, *Hacia un nuevo sindicalismo en el siglo XXI* (pág. 151). Lima: Congreso de la Republica .

Vidal Rivadeneyra, A. (2012). *Exoneración sobre las gratificaciones ¿quien paga el costo?* Lima: Essalud.

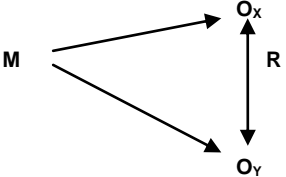
# **ANEXOS**

Tabla 11 MATRIZ DE CONSISTENCIA. Fuente: Elaboración Propia

**TÍTULO: "LAS DIFULTADES DE LAS MYPES Y EL ACCESO A LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA FACULTAD DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS, LA VICTORIA, LIMA METROPOLITANA, 2013."**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema Principal</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre las Dificultades de las Micro y Pequeñas Empresas y el Acceso al Derecho de la Seguridad Social según los alumnos de la Facultad de Derecho de la Universidad Alas Peruanas, La Victoria, Lima Metropolitana, año 2013?</p> <p><b>Problemas Específicos</b></p> <p>1. ¿Cuál es la relación que existe entre las Dificultades BUROCRÁTICAS de las Micro y Pequeñas Empresas y el Acceso al Derecho de la Seguridad Social según los alumnos de la Facultad de Derecho de la Universidad Alas</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre las Dificultades de las Micro y Pequeñas Empresas y el Acceso al Derecho de la Seguridad Social según los alumnos de la Facultad de Derecho de la Universidad Alas Peruanas, La Victoria, Lima Metropolitana, año 2013</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p>1. Determinar la relación que existe entre las Dificultades BUROCRÁTICAS de las Micro y Pequeñas Empresas y el Acceso al Derecho de la Seguridad Social según los alumnos de la Facultad de Derecho de la</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>Las Dificultades de las Micro y Pequeñas Empresas se relacionan significativamente con el Acceso al Derecho de la Seguridad Social, según los alumnos de la Facultad de Derecho de la Universidad Alas Peruanas, La Victoria, Lima Metropolitana, año 2013.</p> <p><b>Hipótesis Específicas</b></p> <p>1. Las Dificultades BUROCRÁTICAS de las Micro y Pequeñas Empresas se relacionan significativamente con el Acceso al Derecho de la Seguridad Social, según los alumnos de la Facultad de Derecho de la Universidad Alas Peruanas, La Victoria, Lima Metropolitana, año 2013.</p>	<p><b>X= Las Dificultades de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPES)</b></p> <p><b>Y= El acceso al Derecho de la Seguridad Social.</b></p>	<p>X1 = Burocráticas X2 = Financieras X3 = Capacitación</p> <p>Y1= Salud. Y2 = Pensiones. Y3= Programas Sociales capacitación</p>	<p><b>Tipo de Investigación: básica</b>, porque mantiene como propósito recoger información de la realidad y enriquecer el conocimiento científico orientándonos al descubrimiento de principios y leyes. Sánchez y Reyes (2002:13)</p> <p><b>Diseño del Estudio: Investigación correlacional.</b> Sánchez y Reyes (2002:79) al respecto manifiestan que este diseño "se orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés en una misma muestra de sujeto o el grado de relación entre dos fenómenos o eventos observados"</p>

<p>Peruanas, La Victoria, Lima Metropolitana, año 2013?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación que existe entre las Dificultades FINANCIERAS de las Micro y Pequeñas Empresas y el Acceso al Derecho de la Seguridad Social según los alumnos de la Facultad de Derecho de la Universidad Alas Peruanas, La Victoria, Lima Metropolitana, año 2013?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación que existe entre las Dificultades de CAPACITACIÓN de las Micro y Pequeñas Empresas y el Acceso al Derecho de la Seguridad Social en la Facultad de Derecho de la Universidad Alas Peruanas, La Victoria, Lima Metropolitana, año 2013?</p>	<p>Universidad Alas Peruanas, La Victoria, Lima Metropolitana, año 2013.</p> <p>2. Determinar la relación que existe entre las Dificultades FINANCIERAS de las Micro y Pequeñas Empresas y el Acceso al Derecho de la Seguridad Social según los alumnos de la Facultad de Derecho de la Universidad Alas Peruanas, La Victoria, Lima Metropolitana, año 2013.</p> <p>3. Determinar la relación que existe entre las Dificultades de CAPACITACIÓN de las Micro y Pequeñas Empresas y el Acceso al Derecho de la Seguridad Social según los alumnos de la Facultad de Derecho de la Universidad Alas Peruanas, La Victoria, Lima Metropolitana, año 2013.</p>	<p>2. Las Dificultades FINANCIERAS de las Micro y Pequeñas Empresas se relacionan significativamente con el Acceso al Derecho de la Seguridad Social, según los alumnos de la Facultad de Derecho de la Universidad Alas Peruanas, La Victoria, Lima Metropolitana, año 2013.</p> <p>3. Las Dificultades de CAPACITACIÓN de las Micro y Pequeñas Empresas se relacionan significativamente con el Acceso al Derecho de la Seguridad Social según los alumnos de la Facultad de Derecho de la Universidad Alas Peruanas, La Victoria, Lima Metropolitana, año 2013.</p>			<p><b>Método:</b></p> <p><b>Método descriptivo</b>  Su propósito básico es: describir como se presenta y que existe con respecto a las variables o condiciones en una situación, consiste en describir, analizar e interpretar sistemáticamente un conjunto de hechos relacionados con otras variables tal como se dan en el presente. El método descriptivo apunta a estudiar el fenómeno en su Estado actual y en su forma natural. Sánchez (1996)</p>
---	--	--	--	--	--

MÉTODO Y DISEÑO	POBLACIÓN	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA																		
<p><b>Tipo de Investigación: Aplicada;</b> “se caracteriza por su interés en la aplicación de los conocimientos teóricos a determinada situación concreta y las consecuencias prácticas que de ella se deriven”. Sánchez y Reyes (2002: 13-14)</p> <p><b>Método descriptivo,</b> Su propósito básico es: Describir cómo se presentan y qué existe con respecto a las variables o condiciones en una situación” Sánchez y Reyes (2002: 79)</p> <p><b>Diseño del estudio: Investigación correlacional.</b> Sánchez y Reyes (2002: 79) al respecto manifiestan que este diseño “se orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos variables de interés en una misma muestra de sujeto o el grado de relación entre dos fenómenos o eventos observados”.</p>  <p>M = Muestra X, Y = Subíndices. Observaciones obtenidas de cada una de las variables. r = Indica la posible relación entre las variables estudiadas</p>	<p><b>A) Población</b></p> <p>La población del estudio está constituida por 153 de la Facultad de Derecho de la Universidad Alas Peruanas, de la La Victoria, Lima.</p> <table border="1" data-bbox="667 539 1133 772"> <thead> <tr> <th>Institución Educativa</th> <th>Alumnos</th> <th>Total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Facultad de Derecho UAP</td> <td>83</td> <td>83</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>83</td> <td>83</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>Fuente: Facultad de Derecho Alas Peruanas</b></p> <p><b>B) Muestra</b></p> <p>La muestra es probabilística y estuvo constituida por 34 alumnos de la Facultad de Derecho de la Universidad Alas Peruanas</p> <table border="1" data-bbox="667 1027 1133 1260"> <thead> <tr> <th>Institución Educativa</th> <th>Alumnos</th> <th>Total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Facultad de Derecho UAP</td> <td>68</td> <td>68</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>68</td> <td>68</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>Fuente: elaboración propia</b></p>	Institución Educativa	Alumnos	Total	Facultad de Derecho UAP	83	83	Total	83	83	Institución Educativa	Alumnos	Total	Facultad de Derecho UAP	68	68	Total	68	68	<p>En el marco de la técnica de la observación, se diseñará un cuestionario para determinar el grado de conocimiento de los alumnos sobre el Las MYPES. La ventaja principal del cuestionario radica en la gran economía de tiempo y del personal que implica, ya que los cuestionarios pueden dejarse en el lugar apropiado o pueden administrarse en grupos reunidos al efecto.</p> <p>El propósito de este instrumento es recopilar la información requerida en el estudio sobre el grado de relación entre Las Dificultades de la MYPES y el acceso al derecho a la seguridad social en la Facultad de Derecho de la Universidad Alas Peruanas, La Victoria Lima, 2013.</p> <p>El referido instrumento se caracteriza por ser formal y estructurado, constando de una sección preliminar de carácter informativo e instructivo, en esta sección se describe ampliamente el propósito de la encuesta y se señalan las recomendaciones que han de seguir los encuestados para que los datos suministrados sean objetivos y veraces; así mismo el agradecimiento por su participación.</p>	<p>Fórmulas para la sección de análisis de datos :</p> <p>Alfa de Cronbach</p> $\alpha = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$ <p>Prueba de Normalidad (Kolmogorov – Smirnov)</p> $D \equiv \sup  F_e(x) - F(x) $ <p><math>-\infty &lt; x &lt; \infty</math></p> <p>Coefficiente de Correlación de Spearman</p> $\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$
Institución Educativa	Alumnos	Total																			
Facultad de Derecho UAP	83	83																			
Total	83	83																			
Institución Educativa	Alumnos	Total																			
Facultad de Derecho UAP	68	68																			
Total	68	68																			

## FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA

**Tabla 12 ENCUESTA SOBRE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS - Elaboración Propia**

Estimado alumno: Agradecemos su gentil participación en la presente investigación, para obtener información sobre Las Micro y Pequeñas Empresas. Por favor responda con sinceridad. Lea usted con atención y conteste marcando con una "X" en un solo recuadro.

**Instrucciones:** Este cuestionario es para los alumnos participantes

Calificación:

Nunca	A veces	Siempre
1	2	3

Nº	Dimensiones e indicadores			
		1	2	3
	<b>Dificultades Burocráticas</b>			
01	Cree Ud. que hay muchas dificultades burocráticas para que los auto-empleado o trabajadores de las Micro o Pequeñas empresas puedan acceder al seguro social de Salud.			
02	Cree Ud. que es muy complejo para que un trabajador de una Micro y Pequeña Empresa inscribirse en un sistema de pensiones de las AFP o ONP,			
03	Cree Ud. que es muy complicado para una Pequeña y Micro empresa acceder a programas sociales de capacitación en formalización y ayuda			
04	Considera Ud. que es sencillo ser FORMAL para un auto-empleado o trabajador de una Micro o Pequeña Empresa.			
	<b>Dificultades Financieras</b>			
05	Cree Ud. que la seguridad social de SALUD, solo es atendida en las Micro y Pequeñas Empresas, cuando su economía está bien. Es decir no es una prioridad.			
06	Cree Ud. que si las Micro y Pequeñas Empresas no generan lo suficiente para crecer y solventar su economía actual; no aportaran a sistemas de pensiones como las AFP y ONP.			
07	Cree Ud. que si una Micro Empresa, figura como deudor o no ha pagado sus impuestos, no puede acceder a programas sociales de capacitación y ayuda.			
08	Considera Ud. que es sencillo para las Micro y Pequeñas Empresas tener acceso a créditos bajos y demás instrumentos financieros.			
	<b>Dificultades de Capacitación</b>			
09	Cree Ud. que el auto-empleado o trabajador de una Micro y Pequeña Empresa sabe como tener acceso a Seguridad Social de Salud			
10	Cree Ud. que el auto-empleado o trabajador de una Micro y Pequeña Empresa, considera importante aportar a un sistema de pensiones como las AFP, ONP.			
11	Cree Ud. que el auto empleado o trabajador de una Micro y Pequeña Empresa, sabe a que opciones de CAPACITACIÓN y PROGRAMAS SOCIALES DE AYUDA tiene acceso.			
12	Considera Ud. que conoce que entidades del gobierno o privadas lo pueden CAPACITAR en el tema de las Micro y Pequeñas empresas.			

**Gracias por su colaboración**



**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA**
**Tabla 13 ENCUESTA SOBRE EL DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL - Elaboración Propia.**

Estimado alumno: Agradecemos su gentil participación en la presente investigación, para obtener información sobre el Derecho a la Seguridad Social. Por favor responda con sinceridad. Lea usted con atención y conteste marcando con una "X" en un solo recuadro.

**Instrucciones:** Este cuestionario es para los participantes

Calificación:

Nunca	A veces	Siempre
1	2	3

Nº	Dimensiones e Indicadores			
		1	2	3
	<b>El Acceso a Salud</b>			
13	Considera Ud. que para algunos sectores como las Micro y Pequeña Empresas, hay muchos papeleos para tener acceso a salud.			
14	Considera Ud. que en el sistema nacional de salud, no debería haber diferencias entre los niveles de coberturas de SALUD.			
15	Conoce Ud. las alternativas de SALUD que brindan las EPS (Entidades Prestadoras de Salud )			
16	Cree Ud. que la ley de seguridad y salud en el trabajo, se orienta a una cultura preventiva de riesgos laborales.			
	<b>El Acceso a Pensiones</b>			
17	Considera Ud. que existen obstáculos, BUROCRATICOS a los aportantes independientes o facultativos por parte de la ONP y AFP.			
18	Considera Ud. que para un auto-empleado o trabajador de una Micro y Pequeña Empresa es muy caro pagar aportes previsionales a las AFP y ONP u otros sistemas.			
19	Considera Ud. que se ha capacitado adecuadamente a los auto-empleados o trabajadores de las Micro y Pequeñas Empresa, sobre la importancia de tener las coberturas de una AFP o ONP.			
20	Considera Ud. que un auto-empleado o trabajador de una Micro y Pequeña Empresa, puede tener acceso a una PENSION de JUBILACION			
	<b>El acceso a Programas Sociales</b>			
21	Cree Ud. que se ponen demasiadas barreras a los auto-empleados o trabajadores de una Micro y Pequeña Empresa para el acceso a PROGRAMAS SOCIALES DE AYUDA en capacitación o Financiamiento.			
22	Considera Ud. que por deudas o quiebra no se puede acceder a programas sociales de ayuda. En capacitación o Financiamiento.			
23	Conoce los programas sociales de ayuda y capacitación para las Micro y Pequeñas Empresas que brinda el gobierno o entidades educativas o privadas.			
24	Cree Ud. que los diversos PROGRAMAS SOCIALES DE AYUDA vigentes, son suficientes para decidirte a crear o trabajar en una Micro y Pequeña empresa			

**Gracias por su colaboración**

Tabla 14 Valores obtenidos para las preguntas de los cuestionarios - Elaboración Propia.

MYPES	puntos	Valores	Dimensiones X	Cruce de Valor	
Pregunta 1	80	más alto	Burocráticas	Salud	
Pregunta 2	63		Burocráticas	Pensiones	
Pregunta 3	70		Burocráticas	Pro. Sociales	
Pregunta 4	66		Burocráticas	Salud	
Pregunta 5	77	más alto	Financieras	Salud	
Pregunta 6	78		Financieras	Pensiones	
Pregunta 7	73		Financieras	Pro. Sociales	
Pregunta 8	62		Financieras	Pensiones	
Pregunta 9	60	más bajo	Capacitación	Salud	
Pregunta 10	73		Capacitación	Pensiones	
Pregunta 11	59	más bajo	Capacitación	Pro. Sociales	
Pregunta 12	67		Capacitación	Pro. Sociales	
S.Social	puntos	Valores	Dimensiones Y	Cruce de Valor	
Pregunta 13	84	más alto	Salud	Burocráticas	
Pregunta 14	70		Salud	Financieras	
Pregunta 15	57		más bajo	Salud	Capacitación
Pregunta 16	70			Salud	Capacitación
Pregunta 17	81	más bajo	Pensiones	Burocráticas	
Pregunta 18	74		Pensiones	Financieras	
Pregunta 19	53		Pensiones	Capacitación	
Pregunta 20	74		Pensiones	Burocráticas	
Pregunta 21	87		más alto	Pro. Sociales	Burocráticas
Pregunta 22	71			Pro. Sociales	Financieras
Pregunta 23	64	Pro. Sociales		Capacitación	
Pregunta 24	61	Pro. Sociales		Financieras	

Tabla 15 Base de Datos de todos los cuestionarios validos - Elaboración Propia.

N°	PREG. 1	PREG. 2	PREG. 3	PREG. 4	PREG. 5	PREG. 6	PREG. 7	PREG. 8	PREG. 9	PREG. 10	PREG. 11	PREG. 12	PREG. 13	PREG. 14	PREG. 15	PREG. 16	PREG. 17	PREG. 18	PREG. 19	PREG. 20	PREG. 21	PREG. 22	PREG. 23	PREG. 24
1	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3
2	2	2	1	3	3	1	3	2	2	2	1	2	3	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2
3	3	1	2	2	1	3	2	1	1	2	2	3	2	3	1	3	2	1	3	1	3	2	1	3
4	2	2	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	3	3	3	2	1	2	3	3	3	2	2	2
5	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	1	2	2	2	3	2	3	2	2	3
6	3	2	2	1	2	1	2	1	2	3	1	3	3	2	3	1	3	2	2	1	2	1	2	1
7	3	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	2	3	1	2	2	3	3	1	3	3	3	2	1
8	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1



