REVISTA INVECOM
ISSN en línea: 2739-0063

Régimen laboral y formalización de las MYPE en el comercio peruano

Labor regime and formalization of MSMEs in Peruvian commerce

Recibido: 18/04/2025 - **Aceptado:** 13/08/2025

Edilberto Wilfredo Saira Quispe
https://orcid.org/0000-0001-5872-7171
esairaq@unam.edu.pe
Universidad Nacional de Moquegua. Moquegua, Perú

Silvana Pacheco Fernández
https://orcid.org/0009-0002-9663-5045
spacheco241986@gmail.com
Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Tacna, Perú

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la influencia del régimen laboral MYPE en el proceso de formalización laboral en el sector comercio de la ciudad de Tacna, Perú, durante el año 2024. Para ello, se adoptó un enfoque cuantitativo con un diseño hipotético-deductivo. La muestra estuvo constituida por 215 empresarios del sector comercio, quienes respondieron un cuestionario estructurado, validado por expertos y cuya confiabilidad fue evaluada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo un valor que asegura la consistencia interna del instrumento. Los datos recopilados se analizaron estadísticamente para examinar la relación entre el régimen laboral MYPE y la formalización laboral. Los resultados revelaron una significancia bilateral de p = 0,000, menor al nivel de referencia 0,05, y una alta correlación positiva (r = 0,897**), lo que indica una relación directa y significativa entre ambas variables. En consecuencia, se concluye que el régimen laboral MYPE influye de manera positiva en la formalización laboral en el sector comercio de Tacna, evidenciando que su aplicación favorece el cumplimiento de las normativas laborales y contribuye a mejorar la calidad y legalidad del empleo en esta región. Estos hallazgos aportan evidencia relevante para la formulación de políticas públicas orientadas a promover la formalización y el desarrollo sostenible del sector comercial en el contexto local.

Palabras clave: formalización, MYPES, régimen laboral.

Abstract

The present study aimed to determine the influence of the SME labor regime on the labor formalization process in the commerce sector of the city of Tacna, Peru, during the year 2024. To this end, a quantitative approach with a hypothetical-deductive design was adopted. The sample consisted of 215 entrepreneurs in the commerce sector, who answered a structured questionnaire validated by experts and whose reliability was evaluated using Cronbach's alpha coefficient, obtaining a value that ensures the internal consistency of the instrument. The collected data were statistically analyzed to examine the relationship between the SME labor regime and labor formalization. The results revealed a bilateral significance of p = 0.000, lower than the reference level of 0.05, and a high positive correlation (r = 0,897**), indicating a direct and significant relationship between both variables. Consequently, it is concluded that the MSME labor regime positively influences labor formalization in the commercial sector of Tacna, demonstrating that its implementation favors compliance with labor regulations and contributes to improving the quality and legality of employment in this region. These findings provide relevant evidence for the formulation of public policies aimed at promoting formalization and sustainable development of the commercial sector in the local context.

Keywords: formalization, MSMEs, labor regime.

Introducción

Los constantes cambios en la dinámica del mercado laboral reflejan claramente el proceso de desarrollo económico y social de un país. En este sentido, los empleos formales resultan fundamentales para fomentar un patrón de crecimiento que incida de manera positiva en la distribución del ingreso, lo cual impacta directamente en el bienestar material del trabajador. Por lo tanto, el mercado laboral debe constituir un medio para mejorar el

nivel económico de las personas, enfatizando no solo la generación de empleos, sino la creación de empleos formales vinculados al crecimiento real de las remuneraciones (Pérez, 2019).

No obstante, a nivel global, muchas empresas operan de manera informal, sin registrarse oficialmente y eludiendo sus responsabilidades tributarias y legales. Esta situación contribuye a un incumplimiento del estado constitucional y mina la transparencia financiera, afectando la recaudación fiscal. Además, el comercio informal tiene consecuencias adversas, pues no solo limita el desarrollo económico y social, sino que impide que los trabajadores accedan a los beneficios que proporciona la formalidad mediante los distintos regímenes laborales existentes (Olortino, 2023).

En América Latina, los mercados laborales muestran una dinámica particular en comparación con los países desarrollados, aunque comparten la dificultad para generar suficientes empleos formales que impulsen el crecimiento social. Así, gran parte de la fuerza laboral se encuentra en la economía informal, lo que restringe el acceso a beneficios laborales y condiciones mínimas de subsistencia, a pesar de la existencia de regímenes laborales diseñados para afrontar esta problemática.

Se estima que en América Latina y el Caribe hay aproximadamente 263 millones de trabajadores, de los cuales alrededor de 140 millones laboran en el mercado informal. Esta cifra revela que más de la mitad no está protegida por normativas laborales ni cuenta con afiliación a la seguridad social, un hecho preocupante, puesto que muchos pertenecen a grupos en situación de pobreza o pobreza extrema. Además, los trabajadores informales suelen enfrentar jornadas laborales excesivas, sin respeto a los límites establecidos por los marcos legales (Llamas & Retamoza, 2023).

En el Perú, las micro y pequeñas empresas (MYPE) constituyen el sector empresarial con mayor proyección de desarrollo y aportan significativamente al crecimiento económico y social del país. Con el fin de promover el formalismo dentro de este sector, el Estado ha implementado diversas normativas, como el régimen laboral MYPE, que facilita la generación de empleos formales (Sinche, 2021). Sin embargo, la realidad peruana es similar a la de otros países latinoamericanos: pese a la adopción de este régimen, persiste un alto nivel de informalidad, y numerosos trabajadores no disfrutan de los beneficios laborales que implica la formalización. Así lo confirma la Encuesta Nacional de Hogares (Enaho) del 2019, elaborada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), que indica una tasa de informalidad laboral del 72,4 %, apenas 1,3 % menor a la registrada cinco años antes. La informalidad es especialmente alta en las microempresas, donde alcanza el 90 %, mientras que en pequeñas y medianas o grandes empresas, las tasas se sitúan en 50 % y 19 %, respectivamente (Instituto Peruano de Economía, 2019).

En la ciudad de Tacna, Perú, la informalidad también predomina en diversas empresas, particularmente en el sector comercio, lo que representa un problema significativo que afecta directamente los beneficios laborales de los trabajadores. Aunque algunas empresas formales operan bajo el régimen laboral especial, muchas no logran formalizar completamente a su personal, lo que perjudica su estabilidad económica, acceso a seguros sociales y calidad de vida.

Silva (2022) destaca en su estudio que la formalización empresarial es crucial para garantizar a los trabajadores derechos justos y necesarios, asegurando un nivel de vida adecuado y protección durante el desarrollo de sus actividades laborales. Además, la formalidad contribuye a la motivación de los colaboradores a través de salarios dignos, jornadas laborales justas y gratificaciones, factores que impactan positivamente en su desempeño.

Por otro lado, Huamán (2022) encontró que la adopción del régimen MYPE por parte de las empresas está vinculada con la reducción de costos laborales, facilitando además la formalización de derechos laborales y de seguridad social. Esto beneficia a los trabajadores al mejorar sus condiciones de vida y fomentar un desempeño eficiente, lo que a su vez puede disminuir los costos operativos de la empresa.

De manera consistente, Rubio et al. (2024) evidencian que la implementación del régimen laboral MYPE conlleva una reducción significativa en los costos laborales empresariales, tanto en remuneraciones como en obligaciones vinculadas a la legislación laboral. Comparando este régimen especial con el régimen general, los autores reportan una disminución de costos cercana al 19.88 %, reflejando un impacto favorable para la gestión financiera empresarial.

Asimismo, Pastor (2024) concluye que el régimen laboral especial MYPE influye positivamente en la formalidad laboral, al facilitar contratos, previsión social y seguridad para los trabajadores. El autor subraya la importancia de evaluar y mejorar continuamente este régimen para asegurar una mayor satisfacción tanto empresarial como laboral.

De forma complementaria, Sinche (2021) determinó que este régimen especial posibilita a las empresas afiliadas mejorar su rentabilidad, incrementando su productividad y capacidad financiera, lo que a su vez permite

ofrecer mayores oportunidades de empleo formal con condiciones justas, como remuneraciones adecuadas y jornadas laborales razonables.

No obstante, Melgarejo & Sánchez (2022) reportaron que la aplicación del régimen laboral MYPE puede afectar negativamente algunos beneficios laborales, particularmente por el sobretiempo laboral, dado que varias empresas no respetan las horas máximas establecidas, superando las ocho horas diarias estipuladas.

Ante este contexto, resultó pertinente desarrollar el presente estudio para analizar la influencia del régimen laboral MYPE en la formalización del sector comercio en la ciudad de Tacna durante 2024. Para ello, se realizó una exhaustiva revisión bibliográfica que sirvió de base teórica para sustentar las variables investigadas y validar la contribución del estudio al conocimiento científico en el ámbito contable. Los antecedentes consultados sugieren que este régimen contribuye a que las empresas formalicen a sus trabajadores, ofreciéndoles condiciones dignas en cuanto a jornada laboral, remuneración, descansos y gratificaciones, aspectos que a su vez generan mayor motivación y eficiencia operativa.

Por lo tanto, se planteó la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo influye el régimen laboral MYPE en la formalización del sector comercio en la ciudad de Tacna durante 2024? En consecuencia, el objetivo general del estudio fue determinar la influencia de dicho régimen en la formalización en este sector y contexto temporal. En línea con esto, la hipótesis propuesta sostiene que el régimen laboral MYPE tiene un efecto positivo en la formalización laboral del comercio en Tacna durante 2024.

Método

En el presente estudio se analizó el régimen laboral MYPE y su influencia en la formalización laboral dentro del sector comercio de la ciudad de Tacna, Perú, durante el año 2024. Por ello, la investigación se enmarcó en un enfoque cuantitativo de corte positivista. En consecuencia, el método adoptado fue el hipotético-deductivo, ya que se abordó el estudio del régimen laboral MYPE y la formalización en el sector comercio desde diferentes perspectivas, para luego plantear hipótesis, someterlas a prueba y verificar su validez (Hernández & Mendoza, 2018).

Asimismo, teniendo en cuenta que la población está conformada por un conjunto de individuos con características comunes, la cual debe concebirse no simplemente como un grupo, sino como una entidad con cualidades propias (Cerda, 2021), en este caso la población estuvo conformada por 215 empresarios cuyas empresas pertenecen al régimen laboral MYPE y están ubicadas en la ciudad de Tacna.

Es importante destacar que, para definir la población, se aplicaron criterios de inclusión y exclusión. Como criterios de inclusión se consideraron a todos los empresarios del régimen laboral MYPE, localizados en Tacna, que accedieron a participar firmando el consentimiento informado, garantizando así el cumplimiento de aspectos éticos en la investigación. Por el contrario, se excluyó a aquellos empresarios que se negaron a participar o a firmar dicho consentimiento.

Del mismo modo, se consideró que la muestra corresponde a una parte representativa de la población, integrada por unidades muestrales que son los objetos de estudio a analizar (Otzen & Monterola, 2017). Dado que se buscaba analizar la influencia del régimen laboral MYPE en la formalización, se optó por un muestreo censal, incluyendo a toda la población seleccionada, es decir, a los 215 empresarios ubicados en Tacna y enmarcados en dicho régimen (Rojas & Rojas, 2019).

Por otra parte, para la recolección de datos se empleó la técnica de encuesta, que permite recopilar información mediante un cuestionario dirigido a la muestra específica (Cisneros et al., 2022). En este caso, se aplicó un cuestionario estructurado a los 215 empresarios, con el propósito de obtener información relacionada con las variables de estudio. La aplicación del instrumento duró entre 10 y 15 minutos, previa firma del consentimiento informado que garantizó la participación voluntaria y la veracidad de los datos proporcionados.

Finalmente, para el procesamiento y análisis de los datos se utilizaron las herramientas Microsoft Excel y el software estadístico SPSS versión 29. En este proceso, se aplicó estadística descriptiva para resumir y presentar los resultados mediante gráficos de barras, y estadística inferencial para contrastar la hipótesis general planteada en el estudio.

Resultados

Con el propósito de presentar los resultados del procesamiento de los datos obtenidos mediante el cuestionario, se elaboraron diversas tablas que resumen las respuestas de los empresarios cuyas empresas forman parte del régimen laboral MYPE y están ubicadas en la ciudad de Tacna durante el año 2024. Asimismo, se expone la verificación de la hipótesis general planteada. A continuación, se muestran los resultados tanto descriptivos como inferenciales correspondientes al presente estudio:

Resultados descriptivos

Datos generales de las empresas

De acuerdo con los resultados de la encuesta, se obtuvieron los datos generales de las distintas empresas comerciales de la ciudad de Tacna. En la Tabla 1 se presentan estos datos relacionados con la formalidad laboral: un 76,28 % de los empresarios indica que todos sus trabajadores son formales; un 13,49 % señala que existe formalidad parcial; mientras que un 10,23 % afirma que sus trabajadores no están formalizados.

Tabla 1

Datos generales de las empresas en cuanto a la formalidad

Formalidad	N°	%
Sí	164	76,28 %
No	22	10,23 %
Parcialmente	29	13,49 %
Total	**215**	**100,00 %**

Nota. Datos correspondientes a empresas del sector comercio

De manera similar, en la Tabla 2 se muestra la distribución de ingresos anuales de las empresas encuestadas. De este modo, el 66,51% indica que sus ingresos son menores a 150 UIT, el 28,84 % declara ingresos entre 150 UIT y 1700 UIT, mientras que el 4,65 % reporta ingresos superiores a 1700 UIT.

Tabla 2

Ingresos anuales de las empresas del sector comercio

Ingresos anuales	N°	%
Menos de 150 UIT	143	66,51 %
De 150 UIT a 1700 UIT	62	28,84 %
Más de 1700 UIT	10	4,65 %
Total	**215**	**100,00 %**

Nota. Datos correspondientes a empresas del sector comercio

En cuanto a los resultados relacionados con el régimen laboral Mype, la Tabla 3 evidencia que el 89,77 % de los trabajadores percibe la remuneración mínima vital, el 5,58 % lo hace parcialmente y el 4,65 % no recibe este ingreso. Por otro lado, en lo referente al sistema de gratificaciones, el 86,51 % de las empresas otorga este beneficio, mientras que el 9,77 % lo ofrece parcialmente y el 3,72 % no lo brinda.

Tabla 3

Remuneración

Remuneración Mínima Vital	N°	%	Gratificaciones	N°	%
Sí	193	89,77 %	Sí	186	86,51 %
No	10	4,65 %	No	8	3,72 %
Parcialmente	12	5,58 %	Parcialmente	21	9,77 %
Total	**215**	**100,00 %**	**Total**	**215**	**100,00 %**

Nota. Resultados obtenidos del cuestionario aplicado

Respecto a la jornada laboral, en la Tabla 4 se observa que el 94,42 % de las empresas respeta la jornada establecida por el régimen MYPE, el 4,19 % lo hace parcialmente y solo el 1,40 % incumple esta norma. Además, el 72,56 % cumple estrictamente con la jornada de ocho o cuarenta y ocho horas (8/48), mientras que el 20,47 % lo hace parcialmente y el 6,98 % no cumple con este beneficio.

Tabla 4
Jornada de trabajo

Respeto de la jornada laboral	N°	%	Jornada laboral de 8 o 48 horas	N°	%
Sí	203	94,42 %	Sí	156	72,56 %
No	3	1,40 %	No	15	6,98 %
Parcialmente	9	4,19 %	Parcialmente	44	20,47 %
Total	**215**	**100,00 %**	**Total**	**215**	**100,00 %**

Nota. Resultados obtenidos del cuestionario aplicado

De igual manera, en relación con el descanso semanal, la Tabla 5 muestra que el 74,88 % de las empresas cumple con otorgar el descanso correspondiente, el 10,70 % lo hace parcialmente y el 14,42 % no respeta este derecho. En cuanto a las vacaciones, el 60,93 % de las empresas otorga este beneficio, el 8,37 % lo ofrece parcialmente y el 30,70 % no lo cumple.

Tabla 5
Descanso semanal y vacaciones

Descanso semanal	N°	%	Vacaciones	N°	%
Sí	161	74,88 %	Sí	131	60,93 %
No	31	14,42 %	No	66	30,70 %
Parcialmente	23	10,70 %	Parcialmente	18	8,37 %
Total	**215**	**100,00 %**	**Total**	**215**	**100,00 %**

Nota. Resultados obtenidos del cuestionario aplicado

Igualmente, con respecto a los seguros, en la Tabla 6 se destaca que el 73,49 % de las empresas ofrece seguro de salud a sus colaboradores, el 7,44 % lo hace parcialmente y el 19,07 % no brinda este beneficio. En relación con el seguro de vida, el 46,05 % de las empresas lo ofrece, el 9,30 % parcialmente y el 44,65 % no lo proporciona.

Tabla 6
Programa de seguros

Seguro de salud	N°	%	Seguro de vida	N°	%
Sí	158	73,49 %	Sí	99	46,05 %
No	41	19,07 %	No	96	44,65 %
Parcialmente	16	7,44 %	Parcialmente	20	9,30 %
Total	**215**	**100,00 %**	**Total**	**215**	**100,00 %**

Nota. Resultados obtenidos del cuestionario aplicado

Finalmente, en lo que respecta al sistema de pensiones, la Tabla 7 indica que el 75,81 % de las empresas proporciona dicho sistema (ya sea AFP u ONP), el 18,60 % lo hace parcialmente y el 5,58 % no lo ofrece. En cuanto a la compensación por tiempo de servicios (CTS), el 44,19 % realiza el depósito correspondiente, el 6,98 % lo hace parcialmente y el 48,84 % no cumple con esta obligación.

Tabla 7
Sistema de pensiones

Sistema de pensiones AFP/ONP	N°	%	Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)	N°	%
Sí	163	75,81 %	Sí	95	44,19 %
No	12	5,58 %	No	105	48,84 %
Parcialmente	40	18,60 %	Parcialmente	15	6,98 %
Total	**215**	**100,00 %**	**Total**	**215**	**100,00 %**

Nota. Resultados obtenidos del cuestionario aplicado

Resultados sobre la formalización laboral

De acuerdo con los resultados de la encuesta relacionados con la formalización laboral, en la Tabla 8 se observa que el 86,05 % de las empresas cuenta con contratos formales, mientras que el 8,37 % manifestó contar con contratos parcialmente formales y el 5,58 % señaló no poseerlos. En cuanto a la inclusión de trabajadores en planilla, el 76,74 % de las empresas del sector comercio brinda este beneficio; sin embargo, el 13,02 % lo ofrece de manera parcial y el 10,23 % no lo proporciona.

Tabla 8
Formalización de contratos y trabajadores

Contratos formales	N°	%	Trabajadores en planilla	N°	%
Sí	185	86,05 %	Sí	165	76,74 %
No	12	5,58 %	No	22	10,23 %
Parcialmente	18	8,37 %	Parcialmente	28	13,02 %
Total	**215**	**100,00 %**	**Total**	**215**	**100,00 %**

Nota. Resultados obtenidos del cuestionario aplicado

Respecto a la formalización de las remuneraciones y gratificaciones, la Tabla 9 revela que el 83,26 % de las empresas del sector comercio otorga una remuneración acorde a la ley, el 9,30 % lo hace parcialmente y el 7,44 % no ofrece este beneficio. En términos de gratificaciones, el 74,42 % de las empresas sí las proporciona a sus colaboradores, un 16,28 % lo hace parcialmente y un 9,30 % no las brinda.

Tabla 9
Formalización de la remuneración y gratificaciones

Remuneración	N°	%	Gratificaciones	N°	%
Sí	179	83,26%	Sí	160	74,42%
No	16	7,44%	No	20	9,30%
Parcialmente	20	9,30%	Parcialmente	35	16,28%
Total	215	100,00%	**Total**	215	100,00%

Nota. Resultados obtenidos del cuestionario aplicado

En cuanto a la jornada laboral y el sistema vacacional, la Tabla 10 muestra que el 74,88 % de las empresas ofrece a sus trabajadores un horario justo conforme a la ley, el 10,70 % lo hace de manera parcial y el 14,42 % incumple este aspecto. Por otro lado, en lo relativo a las vacaciones, el 61,86 % de dichas empresas las otorga, el 9,30 % lo hace parcialmente y el 28,84 % no cumple con este beneficio.

Tabla 10
Formalización de la jornada de trabajo y descanso vacacional

Horario de trabajo	N°	%	Vacaciones	N°	%
Sí	161	74,88 %	Sí	133	61,86 %
No	31	14,42 %	No	62	28,84 %
Parcialmente	23	10,70 %	Parcialmente	20	9,30 %
Total	**215**	**100,00 %**	**Total**	**215**	**100,00 %**

Nota. Resultados obtenidos del cuestionario aplicado

Del mismo modo, en cuanto a la seguridad social, la Tabla 11 indica que el 73,02 % de las empresas del sector comercio ubicadas en Tacna sí ofrece seguro de salud a sus trabajadores, el 9,30 % lo hace parcialmente y el 17,67 % no lo brinda. En relación con el seguro de vida, un 45,12 % lo ofrece, otro 9,30 % parcialmente y el 45,58 % no lo proporciona.

Tabla 11
Formalización en la seguridad social

Seguro de salud	N°	%	Seguro de vida	N°	%
Sí	157	73,02 %	Sí	97	45,12 %
No	38	17,67 %	No	98	45,58 %
Parcialmente	20	9,30 %	Parcialmente	20	9,30 %
Total	**215**	**100,00 %**	**Total**	**215**	**100,00 %**

Nota. Resultados obtenidos del cuestionario aplicado

Finalmente, en relación con la formalización en pensiones y compensaciones, la Tabla 12 refleja que el 92,56 % de las empresas brinda a sus trabajadores el sistema de pensiones, el 4,19 % lo hace parcialmente y el 3,26 % no lo ofrece. Por otro lado, el 42,33 % proporciona la compensación por tiempo de servicios (CTS), el 8,84 % de manera parcial y el 48,84 % no cumple con este beneficio.

Tabla 12
Formalización en el sistema de pensiones y compensación

Sistema de pensiones	N°	%	Compensación por Tiempo de Servicios	N°	%
Sí	199	92,56 %	Sí	91	42,33 %
No	7	3,26 %	No	105	48,84 %
Parcialmente	9	4,19 %	Parcialmente	19	8,84 %
Total	**215**	**100,00 %**	**Total**	**215**	**100,00 %**

Nota. Resultados obtenidos del cuestionario aplicado

Resultados inferenciales

Prueba de normalidad

Se aplicó la prueba de normalidad con el fin de determinar la distribución de los datos recolectados y definir el coeficiente estadístico adecuado para la comprobación de la hipótesis. Para ello, se utilizó la prueba de Kolmogórov-Smirnov, considerando que el número de sujetos encuestados fue mayor a 50 (215 empresarios). Los resultados mostraron una significancia menor a 0,05, lo que indica que los datos no siguen una distribución

normal, sino asimétrica. Por consiguiente, se concluyó que la prueba apropiada para la comprobación de la hipótesis sería el coeficiente de correlación Rho de Spearman (ver Tabla 13).

Tabla 13
Prueba de normalidad

Variable	Estadístico	gl	Sig.
Régimen laboral MYPE	0,093	215	0,003
Formalización laboral	0,112	215	0,000

Nota. Datos obtenidos del procesamiento en SPSS

Contrastación de la hipótesis

Tabla 14
Influencia del régimen laboral MYPE en la formalización laboral

Variables	Coeficiente de correlación (Rho de Spearman)	Sig. (bilateral)
Régimen laboral MYPE y formalización laboral	0,897**	0,000

Nota. Datos obtenidos del procesamiento en SPSS

Como se puede observar en la Tabla 14, la significancia bilateral obtenida fue 0,000, inferior al umbral de 0,05, y la correlación encontrada fue muy alta (0,897**). Por lo tanto, se asume que el régimen laboral MYPE influye positivamente en la formalización laboral de las empresas analizadas.

Discusión de resultados

En esta investigación se logró cumplir con el objetivo planteado, determinando que el régimen laboral MYPE tiene una influencia significativa en la formalización dentro del sector comercio de la ciudad de Tacna durante 2024. Este régimen posibilita que las empresas otorguen a sus trabajadores derechos justos y remuneraciones acordes a sus necesidades. En ese sentido, Silva (2022) encontró resultados similares, pues destacó la importancia de la formalización para garantizar una jornada laboral justa y beneficios como las gratificaciones, que inciden positivamente en el desempeño de los colaboradores.

Además, se identificó que el régimen laboral MYPE facilita que las empresas del sector comercio brinden a sus trabajadores acceso a seguros sociales, tanto de salud (73,49 % de empresas) como de vida (46,05 %). Estos hallazgos coinciden con los resultados del estudio de Huamán (2022), quien concluyó que el régimen promueve la formalización de derechos laborales y de seguridad social, beneficiando notablemente a los trabajadores.

De igual forma, se evidenció que el régimen permite que dichas empresas otorguen contratos laborales dignos, y que algunos trabajadores estén en planilla, lo cual les garantiza beneficios asociados al régimen, como una remuneración conforme a la ley y una jornada laboral adecuada. En esta línea, Pastor (2024) señala que el régimen laboral especial MYPE influye favorablemente en la formalidad laboral al proporcionar mejores condiciones laborales, como contratos formales, previsión social y seguridad. Por su parte, Sinche (2021) también determina que las empresas adscritas a este régimen pueden ofrecer a sus colaboradores beneficios como remuneraciones justas y jornadas laborales apropiadas.

Conclusiones

En esta investigación se logró determinar la influencia del régimen laboral MYPE en la formalización laboral dentro del sector comercio de la ciudad de Tacna, en el año 2024. Se encontró que este régimen permite a los trabajadores de las empresas estudiadas acceder a diversos beneficios, tales como una remuneración conforme a la ley, un sistema de seguros que protege su bienestar, y una jornada laboral justa que incluye descansos y vacaciones, elementos que contribuyen significativamente a la motivación laboral.

Sin embargo, es importante señalar que no todas las empresas analizadas otorgan tales beneficios a sus colaboradores de manera completa. Por ello, resulta fundamental recomendar a las organizaciones objeto de

estudio la implementación de evaluaciones periódicas destinadas a verificar que todos sus trabajadores se encuentren debidamente formalizados y cuenten con acceso pleno a los beneficios laborales establecidos por la legislación vigente.

Asimismo, se sugiere al Estado el desarrollo de estrategias eficaces para informar y sensibilizar a las empresas respecto a las ventajas que ofrece el régimen laboral MYPE. Estas acciones facilitarían que las entidades reflexionen sobre la importancia de la formalización laboral y puedan adaptar adecuadamente a sus trabajadores bajo este régimen, promoviendo así mejores condiciones laborales y un entorno de trabajo más justo y protegido.

Referencias

Cerda, H. (2021). *Los elementos de investigación*. Editorial Magisterio.

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

Huamán, J. (2022). *Régimen laboral de las MYPES y costos laborales en el centro comercial Vía 7 del distrito Ayacucho 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias e Informática]. Repositorio institucional. https://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/679/HUAMAN%20CASTRO%2C%20JOEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Instituto Peruano de Economía. (2019, 15 de mayo). *Encuesta de Enaho: La informalidad laboral se incrementó en el 2018*. https://www.ipe.org.pe/portal/encuesta-de-enaho-la-informalidad-laboral-se-incremento-en-el-2018/

Llamas, R., & Retamoza, R. (2023). Informalidad laboral, crecimiento económico y gasto público en México, 2005-2019. *Ensayos Revista de Economía, 42*(1), 57-82. https://ensayos.uanl.mx/index.php/ensayos/article/view/233/316

Melgarejo, H., & Sánchez, P. (2022). *El régimen laboral especial MYPE y la afectación a los beneficios laborales en el centro comercial La Bellota, Lima, 2022* [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. Repositorio institucional. https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/31390/Melgarejo%20Galarreta%20Hern%C3%A1n%20Humberto%20-%20S%C3%A1nchez%20Mateo%20Pablo%20Cecilio.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Olortino, K. (2023). La informalidad: Un problema de nunca acabar en el Perú. *Revista Cuadernos de Trabajo, 25*, 25-32. https://revistas.caen.edu.pe/index.php/cuadernodetrabajo/article/view/90/87

Otzen, T., & Monterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology, 35*(1), 227-232. https://www.scielo.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf

Pastor, G. (2024). *El régimen laboral especial MYPE y la formalidad laboral de las empresas comerciales de Cajamarca año 2022* [Tesis de doctorado, Universidad Nacional de Cajamarca]. Repositorio institucional. https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/6522/Tesis%20Grosman%20Pastor.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pérez, J. (2019). Tendencias del empleo formal privado de Perú: Un análisis con planilla electrónica (2008-2018). *Revista Latinoamericana de Desarrollo Económico, 32*, 33-55. http://www.scielo.org.bo/pdf/rlde/n32/n32_a03.pdf

Rojas, M., & Rojas, M. (2019). Centros de investigación universitarios, una mirada desde la ecología del desarrollo humano. *Educere, 23*(76), 723-735. https://www.redalyc.org/journal/356/35660459005/35660459005.pdf

Rubio, E., Rodríguez, R., Ruiz, A., & Ruiz, P. (2024). Régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa y sus costos laborales. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 9*(1), 171-180. https://doi.org/10.35381/r.k.v9i1.3682

Silva, Y. (2022). *Formalización laboral en las empresas sociales del Estado del nivel territorial Hospital Eduardo Arredondo Daza de la ciudad de Valledupar y la capacidad del Estado para prestar el servicio de salud* [Tesis de maestría, Escuela Superior de Administración Pública]. Repositorio institucional. https://repositoriocdim.esap.edu.co/bitstream/handle/20.500.14471/28432/SILVA%20CASTRILL%C3%93N%20YIMMY%20ALFONSO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sinche, R. (2021). *El régimen laboral MYPE y su impacto en la rentabilidad de la empresa Inversiones y Representaciones Juntos S.A.C., 2017* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Los Andes]. Repositorio institucional. https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2351/T037_48421770_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y