

LA INFORMALIDAD LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LAS MYPES DEL SECTOR RESTAURANTES DE LA URB. SAN NICOLÁS AL AÑO 2015.

LABOR INFORMALITY AND ITS RELATIONSHIP TO JOB PERFORMANCE OF MYPES SECTOR OF RESTAURANTS URB. SAN NICOLAS 2015.

Cinthia Julisa Mendoza Alayo

Ex alumna de la Escuela Profesional de Administración, Universidad César Vallejo.

Recibido: 27 octubre 2015 - Aceptado: 28 noviembre 2015

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar la existencia de una relación entre la informalidad laboral y el desempeño laboral en las Mypes del sector restaurantes en la Urb. San Nicolás al año 2015. Esta investigación tiene un tipo de estudio correlacional, con un diseño no experimental. La población estuvo conformada por las Mypes del sector restaurantes ubicadas en la Urb. San Nicolás, se desarrolló utilizando una guía de entrevista realizada a cada trabajador, para determinar la existencia o no de la informalidad laboral; y la evaluación del desempeño laboral fue medido mediante un formato de evaluación (método de escala gráfica) y por último se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, para determinar la existencia de la relación entre las variables mencionadas. Concluyendo que existe una relación directa entre la informalidad laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de las Mypes del sector restaurantes ($r_s = 0,800$).

Palabras clave: Desempeño, informalidad, laboral.

ABSTRACT

This research aims to determine the existence of a relationship between labor informality and job performance in Mypes of the restaurants sector in the Urb. San Nicolas 2015. This type of research is a correlational study with a non-experimental design. The population consisted by Mypes of the restaurants sector located in Urb San Nicolas, it was developed using an interview guide applied to each worker in order to determine the existence or not of labor informality.; and evaluation of job performance was measured by an evaluation form (graphic scale method) and finally the Spearman correlation coefficient was used to determine the existence of the relationship between the variables. Concluding that there is a direct relationship between labor informality and job performance of workers in the sector Mypes restaurants ($r_s = 0.800$).

Key words: Performance, Informality, Labor.

I. INTRODUCCIÓN

En el Perú, los restaurantes son un sector rentable debido a la gran acogida de los consumidores, se caracterizan porque en su gran mayoría empiezan en el rubro siendo Mypes, los cuales son producto de una mezcla de emprendedurismo y milenarismo legado culinario, que son las principales fortalezas de la gastronomías peruana, actividad que ya se ha convertido en motor importante de la economía nacional. Según la revista APEGA (2013) el PBI del sector restaurantes y hoteles crece más que el PBI del país, un 3.8% de participación en el PBI global tuvo la rama de restaurantes y hoteles para ese año. Si bien este rubro va en constante crecimiento debido al gran boom gastronómico actual del Perú; sin embargo enfrenta muchos problemas como los que describiremos a continuación. Según el diario El Comercio (2015) en su noticia acerca del sector restaurantes nos describe los siguientes problemas que presenta este sector actualmente: la informalidad con la que operan la mayoría de restaurantes peruanos, según Javier Hundskopf presidente de la Asociación de Hoteles, Restaurantes y Afines (AHORA), afirma que el 75% de los restaurantes opera bajo la sombra de la informalidad y bajos estándares de salubridad en el sector restaurantes, solo el 3.6% del total de restaurantes operan bajo el manual de buenas prácticas de salubridad.

Según la revista de la Sociedad Peruana de Gastronomía, (2013), en donde realiza un estudio al recorrido de la gastronomía peruana en los últimos años, nos presenta ciertos problemas que enfrenta el sector gastronómico o de restaurantes en la economía peruana, tales como: la informalidad laboral, en donde el 79% son trabajadores informales, mientras que solo un 21% son formales; la poca especialización del personal que labora en este sector. El grueso del personal de los restaurantes (un 62%) solo tiene quinto grado de secundaria. Un 28% tiene estudios técnicos y solo el 10% posee estudios universitarios. Esto evidencia la falta de especialización del personal de servicio; las remuneraciones de los trabajadores de este sector, son por debajo de la mínima vital, el personal operativo de los restaurantes, tienen las más bajas remuneraciones dentro de la cadena de personal del sector, siendo el sueldo máximo como promedio, 680 nuevos soles. Sobre la base de las consideraciones anteriores, se

formuló el siguiente problema, ¿Qué relación existe entre la informalidad laboral y el desempeño laboral de las Mypes del sector restaurantes de la Urb. San Nicolás al año 2015? Dada las condiciones que anteceden se planteó el siguiente objetivo general: Determinar la relación que existe entre la informalidad laboral y el desempeño laboral de las Mypes del sector restaurantes de la Urb. San Nicolás al año 2015; y para lograrlo se propusieron los siguientes objetivos específicos: Identificar la informalidad laboral de los trabajadores de las Mypes del sector restaurantes de la Urb. San Nicolás al año 2015; evaluar el desempeño laboral de los trabajadores formales e informales de las Mypes del sector restaurantes de la Urb. San Nicolás al año 2015; determinar si existe relación entre la informalidad laboral y el desempeño de la función de los trabajadores de las Mypes del sector restaurantes de la Urb. San Nicolás al año 2015; determinar si existe relación entre la informalidad laboral y las características individuales de los trabajadores de las Mypes del sector restaurantes de la Urb. San Nicolás al año 2015.

Por otro lado, se presentaron los siguientes antecedentes a esta investigación, tales como Pedraza et al. (2010) realizaron la investigación "Desempeño laboral y la estabilidad laboral del personal administrativo de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia" realizado en la Universidad de Zulia, Venezuela; cuyo objetivo general fue determinar el desempeño laboral y su relación con la estabilidad laboral del personal. Tuvo como muestra a 50 empleados administrativos de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia.

La metodología utilizada fue descriptiva, no experimental – transversal. Entre los principales resultados o conclusiones que lograron los investigadores fueron; en cuanto a la estabilidad laboral, el personal contratado, no se encuentra satisfecho con las condiciones de trabajo establecidas en el contrato que suscribieron con la Universidad del Zulia, ya que no les garantiza la estabilidad laboral que requieren y esto afecta o incide de manera directa en su desempeño. En cuanto al desempeño de los trabajadores, la estabilidad es un elemento importante que le brinda al empleado la certeza de su permanencia dentro de la organización y sin lugar a dudas ésta repercute

significativamente en el desempeño y por consiguiente se ve reflejada en la producción y éxito de las instituciones. Asimismo, Requejo (2013) en su investigación "Productividad laboral y protección social de las Mypes en el sector comercio de la ciudad de Chiclayo" realizado en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; cuyo objetivo general fue analizar la relación entre la productividad laboral y los principales factores que explican su crecimiento, cuya principal variable explicativa tiene a la protección social y su influencia en la productividad laboral de las Mypes del sector comercio de la ciudad citada. La población de análisis de esta investigación estuvo comprendida por un total de 250 Mypes. La metodología utilizada en esta investigación fue descriptiva, ya que buscó analizar y medir las variables propuestas o cualquier otro tipo de variable no identificada que sea sometida a un análisis. Finalmente el investigador llegó a las siguientes conclusiones: la protección social genera un mayor desempeño laboral en las Mypes a medida que aumenta su tamaño medida según el nivel de ventas de las mismas. La protección social es de suma importancia ya que cuando se protege a un trabajador, la productividad laboral de las Mypes mejoran en 4.7% respecto a su nivel de ventas. La protección social de los trabajadores de las Mypes tienen una relación directa con el crecimiento de las Mypes y todas aquellas que han decidido elegir el camino de protección de sus trabajadores tienen a tener un mayor tamaño en relación al número de trabajadores y una mayor productividad laboral, que se denota en sus números de ventas mensuales; y de la misma manera, Olano (2011) en su investigación que lleva por nombre "Influencia de la formalización laboral en el desempeño de los trabajadores del centro comercial zona franca de la ciudad de Trujillo, año 2011" realizado en la Universidad César Vallejo; cuyo objetivo general fue determinar la influencia de la formalización laboral sobre el desempeño de los trabajadores del centro comercial zona franca de la Ciudad de Trujillo. Esta investigación utilizó una muestra total de 113 trabajadores del centro comercial zona franca. La metodología empleada en la investigación fue de tipo descriptiva, ya que se limitó a descubrir procesos desarrollados anteriormente y no intervino para modificar

los niveles de formalización ni los de desempeño laboral; y aplicada porque su orientación era demostrar la relación de la formalización laboral y su influencia en la calidad del desempeño laboral de los trabajadores. Finalmente el investigador llegó a la siguiente conclusión: se ha quedado evidenciada la fuerte relación entre formalización y desempeño laboral, alcanzando para esta investigación un coeficiente de correlación de Pearson de 0.67, el cual está asociado a una línea de tendencia con pendiente positiva.

La presente investigación, se ajusta a los siguientes criterios, que justifican su realización (Hernández et al., 2010), porque servirá para determinar la forma en que las condiciones laborales determinan la calidad del desempeño laboral evidenciando la relación entre variables y así promover la formalización laboral de las Mypes del sector restaurantes de este distrito, considerando su importancia en la generación de empleo; asimismo, servirá tanto para los micro empresarios como para los trabajadores mismos ya que si se logra comprobar la hipótesis ambas partes serán beneficiadas; en primer lugar los trabajadores entrarían a ser formales con beneficios sociales y los micro empresarios podrán obtener de estos un mejor desempeño laboral y así poder cumplir con los objetivos finales de su organización; de la misma manera, con esta investigación se ayudará a resolver el gran problema de la informalidad laboral en este sector, resaltando la gran implicancia de la formalización laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de este sector; del mismo modo, con esta investigación, al explicar las relaciones entre la formalización laboral y el desempeño laboral se demuestra la importante utilidad que tiene la seguridad, estabilidad y adecuado trato laboral de las Mypes de este sector, para la vida de los trabajadores, su realización y satisfacción personal, mejorando así el colectivo de estos trabajadores y su entorno social y familiar.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

Método observacional, porque se verificó la hipótesis recolectando datos de la realidad, sin hacer artificio alguno. El tipo de observación es correlacional, porque se buscó ver la relación existente entre la variable informalidad laboral y el desempeño laboral. El diseño de investigación es no experimental; porque se realizó una investigación sin manipular deliberadamente cualquier de las

variables. La población de esta investigación son las micro y pequeñas empresas del sector restaurantes de la Urb. San Nicolás. En la actualidad, esta urbanización cuenta con un total de 19 Mypes del sector restaurantes. (Sunat, 2014). En la investigación la muestra fue igual al total de la población, por ser un pequeño número de mypes.

III. RESULTADOS

En la tabla 1 se puede apreciar, que la informalidad laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de las Mypes del sector restaurantes si se relacionan, la prueba aplicada para este caso es prueba de correlación de Rho de Spearman, la cual fue aplicada a las 19 Mypes del sector restaurantes. En la totalidad de las Mypes obtenemos un valor de r de correlación fuerte o significativa, determinándose que si existe una relación significativa entre la informalidad laboral y el desempeño laboral.

Tabla 1. Resumen de las correlaciones de Rho de Spearman entre el desempeño laboral y la informalidad laboral en las Mypes del sector restaurantes de la Urb. San Nicolás.

Nombre del Restaurante	Rho	s
Don Zaga	0,861	0,006
Anticuchos El Perol	0,866	0,058
Doña Peta	0,881	0,000
Mar y Nera	0,854	0,000
Pico Rico	0,882	0,009
Las Brasas	0,707	0,116
Pizzeria Ricotas	0,707	0,182
Cuchara de Palo	0,840	0,036
El marisco del amor	0,848	0,000
Cevicheria Paty	0,727	0,001
El mordisco	0,796	0,006
Mar y Arena	0,875	0,000
Polleria Chifa Roma	0,840	0,036
Long Bag	0,855	0,007
Delicias del Norte	0,707	0,182
Chelos	0,756	0,049
Chifa Wang	0,866	0,058
Aji Mochero	0,725	0,165
Sabor de Doña Carol	0,725	0,165

Nota: Rho=coeficiente de correlación de Spearman, s = significancia.

De $0,70 \leq r \leq 0,79$ indica una relación moderada; de $0,80 \leq r \leq 0,99$, relación fuerte o significativa. En los restaurantes que no obtuvieron alta significancia son aquellos que cuentan un número de trabajadores $n \leq 5$.

Tabla 2. Correlación de Rho de Spearman entre el desempeño laboral y la informalidad laboral en las Mypes del sector restaurantes de la Urb. San Nicolás.

		Desempeño laboral	Informalidad laboral
Desempeño laboral	Correlación de Spearman	1	,800**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	164	164
Informalidad laboral	Correlación de Spearman	,800**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	164	164

Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la Tabla 2 se aprecia que el coeficiente de correlación de Spearman nos da un valor de 0,800, demostrándonos que existe una correlación fuerte o significativa entre el desempeño laboral y la informalidad laboral.

Tabla 3. Correlación de Rho de Spearman entre el desempeño laboral y la informalidad laboral en las Mypes del sector restaurantes de la Urb. San Nicolás.

Nombre del restaurante	Desempeño Laboral			
	Trabajadores Formales		Trabajadores Informales	
	Desempeño Promedio	Nivel	Desempeño Promedio	Nivel
Don Zaga	34	ALTO	26	REGULAR
Anticuchos El Perol	34	ALTO	26	REGULAR
Doña Peta	34	ALTO	27	REGULAR
Mar y Nera	33	ALTO	27	REGULAR
Pico Rico	34	ALTO	26	REGULAR
Las Brasas	28	REGULAR	26	REGULAR
Pizzeria Ricotas	29	REGULAR	23	REGULAR
Cuchara de palo	33	ALTO	24	REGULAR
El marisco del amor	30	ALTO	26	REGULAR
Cevichería Paty	33	ALTO	27	REGULAR
El Mordisco	32	ALTO	25	REGULAR
Mar y Arena	34	ALTO	26	REGULAR
Pollería Chifa Roma	34	ALTO	28	REGULAR
Long Bag	31	ALTO	28	REGULAR
Delicias del Norte	29	REGULAR	27	REGULAR
Chelos	30	ALTO	28	REGULAR
Chifa Wang	31	ALTO	25	REGULAR
Aji Mochero	30	ALTO	27	REGULAR
Sabor de Doña Carol	33	ALTO	27	REGULAR
Desempeño Promedio General	32	ALTO	26	REGULAR

Nota: El desempeño laboral se obtuvo mediante una evaluación de escala gráfica, la cual tuvo un total de 8 indicadores, obteniendo un total máximo de 40 puntos y un mínimo de 8 puntos, además se utilizó la siguiente escala: de 8 a 18 puntos, desempeño bajo; de 19 a 29 puntos, desempeño regular y de 30 a 40 puntos, desempeño alto. En los restaurantes que el nivel de Desempeño Laboral fue igual tanto en trabajadores formales e informales, son aquellos que cuentan con solo 1 trabajador formal.

IV. DISCUSIÓN

Como se ha podido establecer en la figura 1, la informalidad laboral muestra a un 58% de trabajadores y solo a un 42% de trabajadores formales. La informalidad laboral, se midió por la falta de existencia de un contrato de trabajo escrito, no contar con seguro de salud, no realizar aportes a ningún fondo de pensiones y no gozar de vacaciones anuales. Bustamante y Bayter (2013) afirman, que la informalidad laboral se da debido a la no contribución a la

seguridad social en salud y pensión; al igual que Galvis y Flores, ambos citados por Sánchez (2012) quienes también asocian la informalidad con la falta de afiliación al sistema de salud. En la tabla 20, observamos que el desempeño laboral de los trabajadores formales tiene un nivel de desempeño laboral alto y los trabajadores formales, tienen un nivel de desempeño laboral regular. Esto demuestra que los trabajadores formales

tienen mayor desempeño laboral ya que cuentan con todos sus beneficios laborales a diferencia de los trabajadores informales que no poseen con estos. Estos hallazgos coinciden con los resultados de la tesis de Requejo (2013) en donde concluyó que la protección social hacia los trabajadores genera un mayor desempeño laboral en ellos a medida que aumenta su número de ventas mensuales, ya que con este factor fue medido su desempeño laboral. En la tabla 24, observamos la relación entre las variables desempeño laboral y la informalidad laboral, la cual fue calculada con el coeficiente de correlación de Spearman, con un valor de 0,800, demostrándose que existe una correlación significativa y directa entre ambas variables. Estos resultados coinciden con la investigación de Olano (2011), quien nos menciona que existe una fuerte relación entre

V. CONCLUSIÓN

La informalidad laboral en las Mypes del sector restaurante de la Urb. San Nicolás, se presenta en un 58% con trabajadores informales y tan solo un 42% de trabajadores formales. El desempeño laboral de los trabajadores de las Mypes del sector restaurantes de la Urb. San Nicolás, se ha observado que los trabajadores formales obtienen un nivel desempeño laboral alto en comparación con los trabajadores informales que obtienen un desempeño laboral regular, notándose una diferencia entre ambos grupos de trabajadores. Existe una relación directa y significativa entre la informalidad laboral y la dimensión, desempeño de la función de los trabajadores de las Mypes del sector restaurantes de la Urb. San Nicolás,

la formalización y el desempeño laboral, demostrado con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,67. Lo mismo se puede decir de la investigación de Requejo (2013) donde llega a concluir que la protección social genera un mayor desempeño laboral. Un elemento importante a resaltar es a Pedraza et al. (2010) donde halla que la estabilidad laboral es importante para el buen desempeño laboral del trabajador, porque al no hallar estabilidad laboral afecta el desempeño de estos porque no se encuentran seguros en sus puestos asignados. Como dice Porter, citado por Olano (2011) la relación del desempeño laboral y la formalización laboral se da una fuerte interdependencia debido a la naturaleza de la condición derivada de la formalización incrementando la calidad del desempeño laboral.

demostrado con un coeficiente de correlación de Spearman, con un valor de 0,769. Existe una relación directa y significativa entre la informalidad laboral y la dimensión, características individuales de los trabajadores de las Mypes del sector restaurantes de la Urb. San Nicolás, demostrando con un coeficiente de correlación de Spearman, con un valor de 0,787. Ha quedado evidenciado la relación directa y significativa entre la informalidad laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de las Mypes del sector restaurantes de la Urb. San Nicolás, demostrado con un coeficiente de correlación de Spearman, con un valor de 0,800.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alles, M. (2006). Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Gestión por Competencias. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.

Apega. (2013). El Boom Gastronómico Peruano al 2013. Sociedad Peruana de Gastronomía, 92.

Bustamante, J., y Bayter, M. (2013). Informalidad empresarial y laboral en pequeños comerciantes: nueva evidencia para Colombia. Bogotá: Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos. México: McGraw-Hill.

Dessler, G. y Valera R. (2004). Administración de Recursos Humanos. Enfoque Latinoamericano. México: Pearson Educación de México S.A.

El Comercio. (06 de Marzo de 2015). El 75% de los restaurantes opera bajo la informalidad. Portafolio, Economía & Negocios, pág. 1.

Hernández R., Baptista L. y Collado P. (2010). Metodología de la Investigación. México: McGraw Hill.

Ley de Promoción y Formalización de las Mypes. Ley N° 28015 (2003). Lima, Perú: Congreso de la República. Recuperado el 04 de

Junio de 2015, de <http://www.ampeperu.gob.pe/documentos/Normas de Interés Municipal/Ley 28015 Promoción y Formalización MYPES.pdf>

Loayza, N. (2005). Causas y Consecuencias de la informalidad en el Perú. Lima: Banco Central de Reserva del Perú.

Miranda, G. (2005). Informalidad Laboral y la acción estatal en el Perú. Buenos Aires, Argentina: CIDI.

Olano, O. (2011). Influencia de la formalización laboral en el desempeño de los trabajadores del centro comercial Zona Franca de la ciudad de Trujillo. Trujillo: Universidad César Vallejo.

Pedraza, E., Amaya, G. y Conde M. (2010). Desempeño Laboral y estabilidad del personal administrativo de la Facultad de Medicina de la Universidad de Zulia. Revista de Ciencias Sociales (Ve), 14.

Requejo, O. (2013). Productividad laboral y protección social de las mypes en el sector comercio de la ciudad de Chiclayo. Perú: Universidad Santo Toribio de Mogrovejo.

Sánchez, R. (2013). Enfoques, conceptos y metodologías de medición de la informalidad laboral en Colombia. Medellín: Lecturas de Economía.

SUNAT. (2014). Listado de Empresas del Departamento de La Libertad. Trujillo: SUNAT.

Werther, W., y Davis, H. (2000). Administración de Personal y Recursos Humanos. México: McGraw Hill.

Willman, S. y Velaco, M. (2011). Relación en las percepciones del estilo de liderazgo del jefe inmediato con el desempeño laboral de los estudiantes en práctica de la Universidad de ICESI. Estudios Gerenciales. Colombia. 19.