

Cultura Organizacional en la formalización de Microempresas en la ciudad de Huaral

Organizational culture in the formalization of Micro-enterprises in Huaral City.

Patricia Ramos¹, Lucia Panta², Claudia Ramos³

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la formalización de microempresas en el Mercado Modelo del distrito de Huaral. **Material y Método:** Se aplicó un diseño correlativo explicativo, con una muestra probabilística de 95 microempresarios. Se utilizó como instrumento un cuestionario de encuesta tipo escala Likert. Para la prueba de hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman entre las variables. **Resultados:** El 52,0% de los encuestados afirmaron que existe un alto clima organizacional en los puestos que laboran y el 67 % de los encuestados señalaron que el proceso de registro y lo relacionado a la formalización es alto. Se determinó la existencia de una relación positiva de alta a media entre los comportamientos observados, las normas, los valores dominantes y el clima organizacional con la formalización de microempresas; los cuales se evidenciaron en el coeficiente de Spearman de las hipótesis específicas, que resulto respetivamente $r = 0,801$, $r = 0,808$, $r = 0,667$, $r = 0,622$, $r = 0,748$. **Conclusión:** El estudio concluye que entre las variables cultura organizacional y formalización de microempresas en el mercado modelo de Huaral año 2019, existe una relación lineal estadísticamente significativa, considerable y directamente proporcional con un $p_v = 0.000$, y un grado de correlación alto, con un coeficiente de Spearman de 0.813.

Palabras claves: cultura organizacional, valores, formalización, proceso

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship that exists between the organizational culture and the formalization of micro-enterprises in the Model Market of the Huaral district. **Material and Method:** An explanatory correlative design was applied, with a probabilistic sample of 95 microentrepreneurs. A Likert scale survey questionnaire was used as an instrument. For the hypothesis test, the Spearman correlation coefficient between the variables was used. **Results:** The 52.0% of the respondents affirmed that there is a high organizational climate in the jobs they work and 67% of the respondents indicated that the registration process and that related to formalization is high. **Conclusion:** The study concludes that among the variables organizational culture and formalization of micro-companies in the Huaral model market year 2019, there is a statistically significant, considerable and directly proportional linear relationship with a $p_v = 0.000$, and a high degree of correlation, with a Spearman coefficient of 0.813.

Keywords: organizational culture, values, formalization, process

INTRODUCCIÓN

Las empresas son unidades que se adaptan a las condiciones sociales y económicas de un determinado ambiente, esto genera que las empresas desarrollen una cultura organizacional, la cual determina la orientación en el presente y futuro de la organización.

Según Fuentes (2012); la Cultura Organizacional es la unificación o mezcla de las creencias que está basada en significados creados por los individuos, producto de su interacción social que han sido naturalizados a través de un espacio temporal, los cuales se convierten en los elementos simbólicos y orientación de comportamiento. Por tanto, las empresas desarrollan su cultura organizacional sobre los valores, políticas, comportamientos, comunicación que se establecen en el interior de la organización.

En el Perú el proceso de transición de la informalidad a la formalidad en las microempresas, es uno de los procesos más difíciles de aceptar e incorporar a la cultura de los emprendedores. La resistencia a la formalización es reflejo de naturalizar la informalidad como parte de nuestra cultura. Los emprendedores han convivido más de 50 años, con la abrumadora cultura de la informalidad. (Gestión, 2014).

Se considera microempresa en el Perú, a toda unidad económica constituida por una persona natural o jurídica,

que puede adoptar una forma de organización (E.I.R.L., S.R.L., S.A.), ésta puede dedicarse a la extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios. Este tipo de organización se caracteriza por no superar 150 UIT en ventas anuales y no superar los 10 trabajadores en promedio al año. Sin embargo, existe en una gran parte de organizaciones con características de microempresas que se encuentran la informalidad.

En el Perú existen 3,500 mercados de abastos, Lima congrega 1250 mercados, de los cuales el nivel de tributación. es insignificante en comparación al manejo económico que desempeñan estos mercados. Una clara señal de carencia de formalización, se calcula que cada stand de estos mercados vende aproximadamente 20,000 soles mensuales, y cumple con las características de microempresa, lo que revela que tienen capacidad tributaria, sin embargo, existe una resistencia a la formalización. Dentro de 1250 mercados de abasto de Lima, encontramos al Mercado Modelo de Huaral, un centro de abasto sumamente concurrido, tiene un promedio de 60 años al servicio del distrito de Huaral,

En estos últimos años una pequeña parte de las microempresas del mercado han migrado a la formalización; sin embargo, aún persiste cerca del setenta por ciento de stands del mercado son informales, es decir no tributan, no están registrados como

Recibido:16/12/2019 Aprobado:19/02/2020

¹Maestra en Gestión Ambiental. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – pramos@unjfsc.com

²Maestra en Marketing Turístico y Hotelero. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Email: lpantasifuentes@gmail.com.

³Lic. En Administración. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Email: claudiaramos.ajf@gmail.com

organizaciones, ni tiene personal registrado en los organismos competentes. A pesar, de las campañas promovidas por los órganos competentes, se observa una apatía por parte de los emprendedores hacia la formalización.

Ante esta problemática, la investigación buscó esclarecer cómo se relaciona la cultura organizacional con la decisión de formalizarse en estos empresarios. y la dinámica entre la cultura organizacional y la formalización de las microempresas del mercado Modelo de Huaral, año 2019.

MATERIALES Y MÉTODOS

El diseño de la investigación fue de tipo correlacional y transversal. La técnica utilizada fue la observación.

La población estuvo constituida por los 1614 adscritos como socios al Mercado Modelo de Huaral y la muestra por 95 miembros adscritos al mercado Modelo de Huaral.

Las técnicas utilizadas para la recolección de datos fueron: la entrevista, la encuesta y la observación; el instrumento utilizado fue el cuestionario con valores en escala de Likert. El primer cuestionario contenía 20 ítems relacionado con la cultura organizacional, agrupadas en cuatro dimensiones: Comportamiento observados, normas, valores dominantes, filosofía. El segundo cuestionario contenía 20 ítems relacionado con la formalización empresarial, agrupadas en cuatro dimensiones: Sensibilización, Registro de Empresa, Incentivar Formalización, Cumplimiento. La información fue procesada en el software estadístico SPSS versión 22,0.

RESULTADOS

Variable: Cultura Organizacional

Tabla 1

Niveles de comportamientos observados.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	9	10,0	10,0	10,0
	Medio	29	30,0	30,0	40,0
	Alto	57	60,0	60,0	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

En la tabla 1 se puede apreciar que el 60% de los encuestados del mercado Modelo de Huaral indicaron que hay un nivel alto en los comportamientos observados, el 30% un nivel medio y el 10% un nivel bajo.

En tal sentido, los datos estadísticos demostraron que el nivel de comportamiento observado en los encuestados del mercado Modelo de Huaral fue alto.

Tabla 2

Niveles de normas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	67	70,0	70,0	70,0
	Medio	14	15,0	15,0	85,0
	Alto	14	15,0	15,0	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

En la tabla 2 se puede apreciar que el 70% de los encuestados del mercado Modelo de Huaral indicaron que hay un nivel bajo en el cumplimiento de normas, el 15% indicó que existe un nivel medio y el 15% un nivel

alto. En tal sentido, los datos estadísticos demostraron que el nivel de cumplimiento de normas en los encuestados del mercado Modelo de Huaral fue bajo.

Tabla 3
Niveles en valores dominantes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	24	25,0	25,0	25,0
	Medio	5	5,0	5,0	30,0
	Alto	66	70,0	70,0	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

En la tabla 3 se muestra que el 70% de los encuestados del mercado Modelo de Huaral indicaron que hay un nivel alto en los valores dominantes, el 25% indicó un nivel bajo y el 5% un nivel medio. En tal sentido, los datos

estadísticos demostraron que el nivel de los valores dominantes en los encuestados del mercado Modelo de Huaral fue alto.

Tabla 4
Niveles en filosofía

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	24	25,0	25,0	25,0
	Medio	11	12,0	12,0	37,0
	Alto	60	63,0	63,0	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

En la tabla 4 se observa que el 63% de los encuestados del mercado Modelo de Huaral manifestaron que hay un nivel alto en la filosofía del negocio, el 25% indicó que hay un nivel bajo y el 12% indicaron que hay un nivel

medio. En tal sentido, los datos estadísticos demostraron que el nivel en la filosofía del negocio en los encuestados del mercado Modelo de Huaral fue alto.

Tabla 5
Niveles de clima organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	19	20,0	20,0	20,0
	Medio	27	28,0	28,0	48,0
	Alto	49	52,0	52,0	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

En la tabla 5 observamos que el 52% de los encuestados del mercado Modelo de Huaral indicaron que hay un nivel alto en el clima organizacional, el 28% indicó que hay un nivel medio y el 20% un nivel bajo. En tal sentido, los

datos estadísticos demostraron que el nivel de en el clima organizacional en los encuestados del mercado Modelo de Huaral fue alto.

Variable: Formalización

Tabla 6
Niveles de sensibilización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	25	26,0	26,0	26,0
	Medio	50	53,0	53,0	79,0
	Alto	20	21,0	21,0	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

En la tabla 6 se puede apreciar que el 53% de los encuestados del mercado Modelo de Huaral indicaron que hay un nivel medio en la sensibilización, el 26% que hay un nivel bajo y el 21% un nivel alto en la

sensibilización. En tal sentido, los datos estadísticos demostraron que el nivel de sensibilización en los encuestados del mercado Modelo de Huaral fue medio.

Tabla 7
Niveles de registro de empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	12	13,0	13,0	13,0
	Medio	19	20,0	20,0	33,0
	Alto	64	67,0	67,0	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

En la tabla 7 se muestra que el 67% de los encuestados del mercado Modelo de Huaral manifestaron que hay un nivel alto en registro de empresa, el 20% indicaron que hay un nivel medio y el 13% que hay un nivel bajo. En tal

sentido, los datos estadísticos demostraron que el nivel en registro de empresa en los encuestados del mercado Modelo de Huaral fue alto.

Tabla 8
Niveles en incentivos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	22	23,6	23,6	23,6
	Medio	65	68,4	68,4	92,0
	Alto	8	8,0	8,0	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

En la tabla 8 se observa que el 68,4% de los encuestados del mercado Modelo de Huaral indicaron que hay un nivel medio en los incentivos, el 23,6% indicó un nivel bajo y el 8% que hay un nivel alto en los incentivos. En tal sentido,

los datos estadísticos demostraron que el nivel de incentivos en los encuestados del mercado Modelo de Huaral fue medio.

Tabla 9
Niveles de productividad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	10	10,9	10,9	10,9
	Medio	19	20,0	20,0	30,9
	Alto	66	69,1	69,1	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

En la tabla 9 se puede apreciar que el 69,1% de los encuestados del mercado Modelo de Huaral manifestaron que hay un nivel alto en la productividad, el

20% un nivel medio y el 10,9% un nivel bajo. Estos valores demostraron que el nivel en la productividad en los encuestados del mercado Modelo de Huaral fue alto.

Tabla 10
Niveles en cumplimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	24	25,0	25,0	25,0
	Medio	61	64,5	64,5	89,5
	Alto	10	10,5	10,5	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

En la tabla 10 se observa que el 64,5% de los encuestados del mercado Modelo de Huaral indicaron que hay un nivel medio en el cumplimiento, el 25% un nivel bajo y el 10,5% un nivel alto en el cumplimiento. Por tanto en los encuestados del mercado Modelo de Huaral el nivel de cumplimiento fue medio.

Ho: La Cultura Organizacional no se relaciona con la formalización de microempresas en el Mercado Modelo de Huaral año 2019.

Ha: La Cultura Organizacional se relaciona con la formalización de microempresas en el Mercado Modelo de Huaral año 2019.

Prueba de hipótesis general

Estadística de prueba

Tabla 11
Correlación entre La Cultura Organizacional y la formalización de microempresas en el Mercado de Huaral año 2019

		Cultura Organizacional	Formalización Empresarial
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,813**
	Cultura Organizacional		0,000
		N	95
		Coefficiente de correlación	0,813**
		Sig. (bilateral)	1,000
	Formalización microempresas		0,000
		N	95

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

De acuerdo a los resultados obtenidos en la Tabla 11, se encontró que entre las variables Cultura organizacional y formalización de microempresas, existe una relación lineal estadísticamente significativa, considerable y directamente proporcional con un $p_v=0,000$, que es menor a 0,05 y un grado de correlación alto, con un coeficiente de Spearman de 0,813.

Ho: Los comportamientos observados no se relacionan con la formalización de microempresas en el Mercado Modelo de Huaral año 2019

Ha: Los comportamientos observados se relacionan con la formalización de microempresas en el Mercado Modelo de Huaral año 2019.

Prueba de Hipótesis Específica 1

Tabla 12

Correlación entre la variable los comportamientos observados y la formalización de microempresas en el Mercado Modelo de Huaral año 2019

		Cultura Organizacional	Formalización Empresarial
Rho de Sperman			
		Coeficiente de correlación	1,000
	Comportamientos observados	Sig. (bilateral)	0,000
		N	95
		Coeficiente de correlación	0,801**
	Formalización microempresas	Sig. (bilateral)	0,000
	N	95	

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

En concordancia a los resultados obtenidos en la tabla 12, se encontró que entre la dimensión comportamientos observados y formalización de las microempresas existe una relación lineal estadísticamente significativa, considerable y directamente proporcional con un $p_v=0,000$, que es menor a 0,05 y un grado de correlación fuerte, con un coeficiente de Spearman de 0,801.

Prueba de Hipótesis Específica 2

Ho: Las normas no se relacionan con la formalización de microempresas en el Mercado Modelo de Huaral año 2019.

Ha: Las normas se relacionan con la formalización de microempresas en el Mercado Modelo de Huaral año 2019.

Estadística de prueba

Tabla 13

Correlación entre las normas y la formalización de microempresas en el Mercado Modelo de Huaral año 2019

		Normas	Formalización Empresarial
Rho de Sperman			
		Coeficiente de correlación	1,000
	Normas	Sig. (bilateral)	0,000
		N	95
		Coeficiente de correlación	0,808**
	Formalización microempresas	Sig. (bilateral)	0,000
	N	95	

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

De acuerdo a los resultados obtenidos en la Tabla 13 se encontró que entre las variables las normas y la formalización empresarial existe una relación lineal estadísticamente significativa, considerable y directamente proporcional con un $p_v=0,000$, que es menor a 0,05 y un grado de correlación fuerte, con un coeficiente de Spearman de 0,808.

Prueba de Hipótesis Específica 3

Ho: Los valores dominantes no se relacionan con la formalización de microempresas en el Mercado Modelo de Huaral año 2019.

Ha: Los valores dominantes se relacionan con la formalización de microempresas en el Mercado Modelo de Huaral año 2019.

Tabla 14

Correlación entre los valores dominantes y la formalización de microempresas en el Mercado Modelo de Huaral año 2019

		Valores dominantes	Formalización Empresarial
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000
	Valores dominantes	Sig. (bilateral)	.
		N	95
	Formalización microempresas	Coefficiente de correlación	0,667**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	95

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

De acuerdo a los resultados obtenidos en la Tabla 14, se encontró que entre la dimensión valores dominantes y la formalización de microempresas, existe una relación lineal estadísticamente significativa, considerable y directamente proporcional con un $p_v=0,000$, que es menor a 0,05 y un grado de correlación moderado, con un coeficiente de Spearman de 0,667.

Prueba de Hipótesis Específica 4

Ho: La filosofía no se relaciona con la formalización de microempresas en el Mercado Modelo de Huaral año 2019.

Ha: La filosofía se relaciona con la formalización de microempresas en el Mercado Modelo de Huaral año 2019.

Tabla 15

Correlación la filosofía y la formalización de microempresas en el Mercado Modelo de Huaral año 2019

		Valores dominantes	Formalización Empresarial
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000
	Valores dominantes	Sig. (bilateral)	.
		N	95
	Formalización microempresas	Coefficiente de correlación	0,622**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	95

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

Según los resultados mostrados en la Tabla 15, se encontró que entre la dimensión la filosofía y la formalización de microempresas existe una relación lineal estadísticamente significativa, considerable y directamente proporcional con un $p_v=0,000$, que es menor a 0,05 y un grado de correlación moderado, con un coeficiente de Spearman de 0,622.

de Huaral año 2019.

Prueba de Hipótesis Específica 5

Ho: El clima organizacional no se relaciona con la formalización de microempresas en el mercado modelo de Huaral año 2019.

Ha: El clima organizacional se relaciona con la formalización de microempresas en el Mercado Modelo

Tabla 16

Correlación el clima organizacional y la formalización de microempresas en el Mercado Modelo de Huaral año 2019

		El Clima Organizacional	Formalización Empresarial
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	95
		Coefficiente de correlación	0,748**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	95

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

En concordancia a los valores indicados en la Tabla 16, se encontró que entre la dimensión clima organizacional y la formalización de microempresas existe una relación lineal estadísticamente significativa, considerable y directamente proporcional con un $p_v=0,000$, que es menor a 0,05 y un grado de correlación alto, con un coeficiente de Spearman de 0,748.

DISCUSIÓN

En concordancia a los resultados obtenidos en la presente investigación, se evidenció que la dimensión comunicación tiene falencias en materia de aptitudes por parte de los administradores con respecto al procedimiento en ventas, donde se obtuvo un 30,6% de actitud positiva y un 69,5% de un aptitud negativa, es decir los administradores del puesto, no concordaron con los métodos aplicados por los trabajadores en las ventas, estos variaron en cada sector del mercado en coherencia al tipo de producto que se comercializa; así mismo la comunicación fue considerada con 60 % como inapropiada por parte de los miembros de la micro empres (Tabla 12).

Al respecto, Calderón (2013); identificó las razones relacionadas a la cultura organizacional y su efecto en la estabilidad laboral, porque considera que una deficiente comunicación puede deteriorar la cultura organizacional. Por tanto, los datos obtenidos concuerdan con este autor confirmando que una deficiente comunicación se relación a la incorporación de la formalización.

En relación a la dimensión de normas, se evidenció dificultad con la comprensión y la débil difusión de las políticas de trabajo, ya que el 69,5% consideraba que no comprendían los aspectos normativos. Asimismo, un 56,8 % manifestó que no existe normas de comportamiento, lo que indica que aún es incipiente la generación de normas en la organización. (Tabla 13). Los resultados corroboran lo afirmado por Calero (2018) que señala, que las microempresas no desarrollan objetivos claros debido a que existe una débil estructura normativa en sus organizaciones y por lo tanto sugiere que la implementación de cambios en la cultura organizacional está relacionada con el desarrollo de normas en la organización, puesto que considera que las normas

claras va permitir alcanzar los objetivos de la organización.

En la dimensión valores dominantes, se estudió lo relacionado con la predominancia de la calidad, la investigación denotó que un 71,5% de los encuestados consideraron la importante calidad de producto. Asimismo, se evidenció 74,7% de ausentismo e impuntualidad (Tabla 14). La investigación demostró que el ausentismo y puntualidad son características que se pueden construir en las organizaciones, y de existir en forma negativa se puede mitigar su desempeño negativo, el cual también es reafirmado por Calderón (2013), que indica que la puntualidad debe ser fomentada dentro de la cultura organizacional.

En la dimensión filosofía, se evaluó lo relacionado con la apertura a nuevo personal, un 43,2% de los encuestados consideraron que los puestos donde ellos laboran existe una apertura por incorporar nuevo personal. El 68,4% del personal con mayor experiencia mostraron predisposición por impartir sus experiencias, generando un clima colaborativo en las organizaciones (Tabla 15). Esto concuerda con lo indicado por Velásquez (2015) que establece una relación entre el cultura organizacional y compromiso organizacional y evidencia que el compromiso está asociado a la oportunidad que se le otorga al nuevo personal, esto va de la mano con la Etapa de inducción dirigida por el personal más antiguo que colabora en proceso de entrenamiento del nuevo personal.

En la dimensión clima organizacional, se estudió lo relacionado con el interés de los compañeros por el bienestar de su entorno, el 62,1 % de los encuestados afirmaron que perciben un interés por bienestar por parte de sus compañeros, de igual forma el 68,4% de los trabajadores percibieron la aceptación de sus aportes, y un 58,9% mostraron una actitud positiva frente a las situaciones nuevas, al respecto Calderón (2013); en su investigación donde describe los factores de la cultura organizacional y la estabilidad laboral, considera que la materia de la cohesión laboral es generada por actitudes de compañerismo, es decir el interés que muestran entre compañeros por ayudarse en sus labores, lo que permite que tengan mejores habilidades para hacer frente a

situaciones nuevas en la organización (Tabla 16). Los resultados permiten comprobar la relación lineal estadística significativa existente entre la dimensión cultura organizacional y formalización de microempresas del Mercado Modelo de Huaral año 2019.

CONCLUSIÓN

El estudio concluye que entre las variables cultura organizacional y formalización de microempresas en el mercado modelo de Huaral año 2019, existe una relación lineal estadísticamente significativa, considerable y directamente proporcional con un $p=0.000$, que es menor a 0,05 y un grado de correlación alto, con un coeficiente de Spearman de 0.813.

La resistencia a la formalización está asociado a una deficiente comunicación, los aspectos normativos no son claros ni estimulantes para el emprendedor, limitada identificación y difusión de los valores de la organización. Sin embargo, las dimensiones de filosofía y clima organizacional son promovidas por las microempresas como parte de su cultura organizacional. Por tanto, una cultura organizacional carente de comunicación eficiente, normatividad con bajo cumplimiento, valores incipientes, filosofía poco estimulante; son condiciones que retrae y generan la resistencia del micro empresario a ingresar a la formalidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Calderón, A.Z.E (2013). *La Cultura organizacional en la estabilidad Laboral*. Tesis. Facultad de Humanidades. Universidad Rafael Landívar. Guatemala
- Calero, G.F. (2018). *La cultura Organizacional y el Desempeño del personal en las empresas procesadoras de atún de la provincia de Manabí (Ecuador)*. Tesis Facultad de Ciencias Administrativas. Universidad Mayor de San Marcos. Perú
- Fuentes, D. A. E (2012). *La cultura organizacional: Factor clave de éxito en las empresas del siglo XXI*". Facultad de Ciencias Económicas. Universidad de Cartagena.
- Gestión (2014). Controversia Económica: Informalidad: hay que atacar la raíz del problema. <https://gestion.pe/blog/controversiaeconomica/2014/06/informalidad-hay-que-atacar-la-raiz-del-problema.html/>
- Velásquez, F.E. (2015). *Cultura Organizacional y Compromiso Organizacional en el Ministerio de la Producción Lima, 2015*. Lima: Universidad César Vallejo