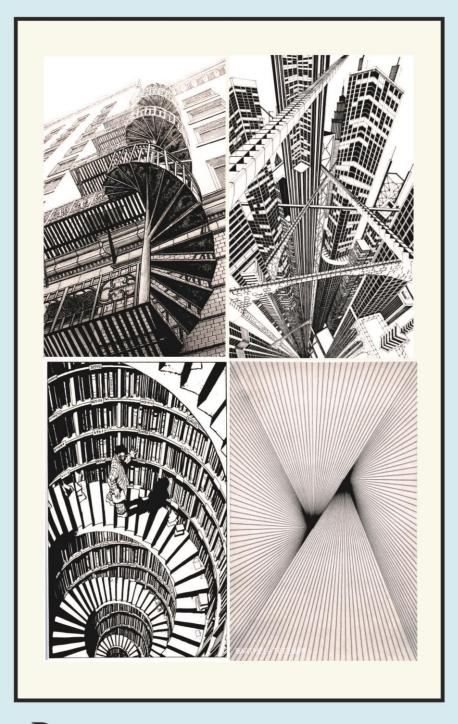
# SISTEMAS DINÁMICOS

2019



Dr. Francisco Javier Wong Cabanillas Editor & Compilador

# SISTEMAS DINÁMICOS 2019

# SISTEMAS DINÁMICOS 2019

Dr. Francisco Javier Wong Cabanillas EDITOR & COMPILADOR

## Sistemas Dinámicos

Editor: Dr. Francisco Javier Wong Cabanillas

Dirección: Av. El Retablo 808 2do. Piso Urb. El Retablo, Comas. Lima-Perú

Correo electrónico: fjavierwongc@yahoo.es

Compilador: Dr. Francisco Javier Wong Cabanillas

Diseño y Redacción: Bach. Carlos Alberto Vega Vidal

**ISBN:** 978-612-00-4761-3

Primera edición digital: octubre 2019

Libro electrónico disponible en: http://ctscafe.pe

# Impacto de la ética en la toma de decisiones y en la viabilidad de las Mypes?



Edwaus Ronald Alvarado Perez Ingeniero industrial UNFV Master en Administración ESAN Doctorando

Resumen: Las microempresas tienen cada vez más, una importante participación en la economía nacional. La Micro y pequeña empresa tiene una participación del 24% en el PBI nacional y aporta el 85% del empleo en el país. De cada 100 puestos de trabajo, 85 se generan gracias a la actividad de las micro y pequeñas empresas. Es un sector muy intensivo en mano de obra que genera la principal fuente de empleo en el Perú, según datos del Ministerio de la Producción. Sin embargo, en los últimos años el 50% desaparecen a los 3 años de creada, esta desaparición ocasiona una serie de dificultades sociales y económicas al país. El objetivo del presente estudio es identificar los factores de la no viabilidad de las microempresas en el Perú desde la perspectiva de sus propietarios o de los que toman las decisiones, para analizar las principales causas que conllevan a la desaparición del negocio y lograr una orientación que permita plantear, posteriormente, un modelo de gestión que promuevan su crecimiento y desarrollo. Como principales factores de mortalidad se muestran la falta de publicidad, la situación económica del país, la alta cantidad de competencia ubicada cerca del negocio, la falta de plan de negocio y de mecanismos de control de efectivo y la ética y moral de los que dirigen la empresa. Finalmente se analiza este último factor como el más preponderante.

Palabras claves: Micro empresa/ Toma de decisiones/ Factores de mortalidad/ Ética.

**Abstract:** The micro companies have more and more, an important participation in the national economy. The Micro and small company has a 24% participation in the national GDP and contributes 85% of the employment in the country. Of every 100 jobs, 85 are generated thanks to the activity of micro and small businesses. It is a very labor-intensive sector that generates the main source of employment in Peru, according to data from the Ministry of Production. However, in the last years 50% disappear after 3 years of creation, this disappearance causes a series of social and economic difficulties to the country. The objective of this study is to identify the factors of the non-viability of microenterprises in Peru from the perspective of their owners or decision-makers, to analyze the main causes that lead to the disappearance of the business and achieve an orientation that allow to pose, later, a management model that promotes their growth The micro companies have more and more, an important participation in the national economy.

**Keywords:** Micro business/ Decision making/ Mortality factors/ Ethics

#### 1. Introducción

La definición de microempresa y pequeña empresa difiere de un país a otro. En el Perú, son negocios que no superan las 1700 unidades impositivas tributarias (UIT) de ingresos anuales (Ministerio de la Producción, 2013) y representan la mayor porción del universo empresarial formal en el Perú (95 %), además de generar empleo a más de un millón 300 mil personas, que equivale al 48 % del total de personal empleado [Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), 2008].

La mortalidad de todas las empresas en el Perú ascendió a 5,6 % en el año 2014. Las microempresas en conjunto presentaron una tasa de 5,9 % en el mismo año. Sin embargo, las microempresas con ventas entre 0 y 2 unidades impositivas tributarias alcanzan una tasa de 13,3 %; las que venden entre 3 y 5 UIT alcanzan una tasa de 5,2 %; las que presentan ventas entre 6 y 13 UIT, una tasa de 4,5 %; y las demás alcanzan tasas de hasta 0,9 % (Ministerio de la Producción, 2015). De esto se puede advertir que a menores ingresos, mayor mortalidad de las microempresas en el Perú, con lo cual se evidencia que las microempresas de subsistencia son las que padecen mayor mortalidad. En el Perú las micro y pequeñas empresas son fundamentalmente de subsistencia o sobrevivencia, al presentar muy bajos índices de productividad e ingresos (Chávez, 2004).

Por todo lo anterior, es necesario identificar y evaluar los factores de fracaso de las microempresas como una tarea fundamental en el análisis de sus posibilidades de crecimiento y desarrollo, pues si bien genera empleo a un importante porcentaje de la población nacional, las ganancias que producen cada una de estas unidades productivas en promedio no son importantes, sino, por el contrario, mínimas.

#### LAS MYPEs

La definición de microempresa no se encuentra generalizada en el ámbito internacional. Además, los parámetros para la segmentación según los tamaños de empresas han variado en los últimos años. Por ejemplo, en el caso de los Estados Unidos, la micro y la pequeña empresa se encuentran bajo la denominación de smallbusiness (U.S. Small Business Administration, 2016). En el caso de la Unión Europea, la definición es más general, ya que solo utiliza tres parámetros para la clasificación de las empresas según su tamaño: «Se define una microempresa como una empresa que ocupa a menos de 10 personas y cuyo volumen de Economía y Desarrollo. 2017. 158. Número 2. 76-90 negocios anual o cuyo balance general anual no supera los 2 millones de euros» (Unión Europea, 2003).

En el Perú, la legislación anterior al año 2013 tomaba en consideración dos de los tres parámetros utilizados por la Comisión de la Unión Europea: el número de trabajadores y el monto anual de ventas (Decreto Legislativo 1086, 2008 y Ley 28015, 2003). En el año 2013, la Ley de impulso al desarrollo productivo y al crecimiento empresarial redujo a un solo parámetro la categorización de las microempresas, pues la mencionada norma califica a una microempresa solo en función del nivel de ventas (Ministerio de la Producción, 2013).

#### 2. Marco Teórico

#### 2.1 Definición

La Micro y Pequeña Empresa (MYPE) es la unidad económica constituida por una Persona natural o jurídica (empresa), bajo cualquier forma de organización que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios.

#### 2.2 Clasificación:

	Ley MYPE D.S. № 007-2008-TR		Ley № 30056		
	Ventas Anuales	Trabajadores	Ventas Anuales	Trabajadores	
Microempresa	Hasta 150 UIT	1 a 10	Hasta 150 UIT	No hay límites	
Pequeña Empresa	Hasta 1,700 UIT	1 a 100	Más de 150 UIT y hasta 1,700 UIT	No hay límites	
Mediana Empresa			Más de 1700 UIT y hasta 2,300 UIT	No hay límites	

#### 2.3 Ética

La Real Academia Española (2014) define la ética como un conjunto de normas morales que gobiernan la conducta de las personas en cualquier entorno, mientras que la empresa es conceptualizada como una unidad de organización dedicada a actividades de índole industrial.

mercantil o de prestación de servicios con finalidad lucrativa. Aunque para empezar a hablar acerca de Ética empresarial se debe definir con anterioridad su origen. Este proviene del vocablo griego ethos que es morada o lugar (Fernández, 2013). Actualmente la ética es definida como una manera de pensamiento que se encarga del comportamiento moral del hombre dentro de la sociedad. Debido a esto, esta rama de la filosofía, que tiene por finalidad estudiar la moral, se hace inseparable tomar al hombre como ser social. Se comprende, entonces, que la teoría de la moral es la ética, razón por la cual se le puede conceptualizar como un sistema de perfiles, normas, valores y evaluaciones de la regulación de la conducta de las personas en sus diversos ámbitos.(Pena, 2004).Es por esta razón que se interpreta que la ética empresarial es el conjunto de principios, normas y valores representados en la cultura empresarial para alcanzar un entendimiento con la sociedad y lograr armonía en los ambientes en condiciones que implica el respeto de los derechos y los valores de la sociedad. (Garcés, 2014).

# 2.4 Enfoques de la Ética Empresarial

Tradicionalmente se han tomado en cuenta tres corrientes de pensamiento filosófico como las que más influencia han tenido para desarrollar la ética empresarial y que de acuerdo a Mele (1999) son tomadas como enfoques. Estas son el Aristotelismo, el deontologismo Kantiano y el Utilitarismo.

a) La Aretologia busca la virtud y la excelencia del carácter, acentuando su preocupación por definir sus bienes propios, sus fines y virtudes para llegar a un carácter de excelencia. Si lo relacionamos al plano empresarial, se puede decir que las empresas necesitan determinar sus bienes internos y externos en orden de establecer correctamente su horizonte que le permita la legitimación social de su

- actividad por medio del fomento de una cultura de buenas costumbres que ayude a resolver conflictos y oriente la toma de decisiones. (Cabezas, 2015).
- b) El utilitarismo que en otras palabras se puede tomar como consecuencialismo, se define como más que responsabilidad. Quiere decir que no solo se debe pensar en el utilitarismo como simple preocupación por los efectos, positivo o negativo, que se desprenden de una acción o decisión, sino como un compromiso tácito de satisfacer los acuerdos alcanzados y tomar responsabilidad por sus consecuencias. Aquí existen tres elementos importantes: quien actúa, el poder que posee y su capacidad de respuesta. (Peña, 2004).
- c) La Deontología se esmera en enmarcar la ética empresarial a un nivel moral post-convencional. La práctica de la organización puede estancarse a un nivel moral convencional si solo se presta única atención a la ética de la responsabilidad por los actos y la ética de la configuración de contextos y sujetos. Por eso es importante mostrar un horizonte que sobrepase los límites de la empresa y su entorno y así complementar la solución de conflictos que no pueden ser determinados por mecanismos de la empresa. Esto es logrado mediante presupuestos post-convencionales de la deontología que ayudan a tomar decisiones. (Lozano, 2009, citado en Cabezas, 2015).

Existe muchas teorías para determinar lo correcto y dicho sea de paso no siempre coinciden entre sí. Por ejemplo, Kant nos muestra una ética formal con nulo contenido concreto y basadas en imperativos categóricos que pretenden cumplir determinados deberes, independientemente a las consecuencias. (Arredondo, Florinda, Villa, Lida & Garza, 2014). Caso contrario al utilitarismo que argumenta que es necesario actuar siempre buscando la satisfacción para la mayor cantidad de personas y para poder lograrlo se debe conocer y valorar las consecuencias y seleccionar la óptima alternativa. (Peña, 2004).

En este enfoque lo importante en la contribución a la excelencia humana y en menor medida la legalidad o lo correcto, por tanto, tiene una capacidad humana para entender ambas cosas, eso permite un dialogo en pro del bien humano y de los bienes humanos comunes a la comunidad. Es así como nacen los códigos de conducta o regulaciones en el aspecto empresarial, como resultado del dialogo. Aquí si es importante quien toma la decisión porque el hará el juicio moral para su decisión.

## 2.5 Modelo de Ética Empresarial

A partir de las teorías explicadas se construyeron modelos de ética empresarial y su comportamiento. Un ejemplo de modelo de ética empresarial es el expuesto por Mailuf & Navarrete (2011), el cual tiene tres supuestos principales: El primero es que la institucionalización del modelo de programa de cumplimiento y ética es realizada en términos de sólo dos componentes, uno explícito y el otro implícito. Segundo, ambos componentes tienen un significado e influencia directa sobre el comportamiento ético de empleados, que está representado en el modelo por dos variables, la consistencia de los valores (los valores son verdaderamente vividos por los empleados) y presencia de conflictos éticos (frecuencia de su ocurrencia en la empresa). Tercer y último supuesto, aunque no menos importante, el comportamiento ético apropiado afecta positivamente los resultados económicos de la empresa. Para este modelo los programas de cumplimiento y ética son la forma en que las empresas materializan sus lineamientos de ética empresarial. Estos programas son expresados en dos componentes básicos: Implícito y explícito. El componente se explica en todos los sistemas formales y procedimientos orientados a establecer lo que es considerado ético y, típicamente,

incluye códigos de ética, manual de políticas, línea de reportes, evaluación de desempeño, etc. Mientras que el componente implícito son todas aquellas acciones que crea un clima ético favorable de una manera que no es formal o exacto, entre ellas se mencionan a la cultura organizacional, clima ético, liderazgo ético, comunicación abierta, sistema de incentivos, reconocimientos, promociones, etc. (Mailuf & Navarrete, 2011).

#### 2.6 Toma de Decisiones

Para la Real Academia Española (2014) la decisión es la determinación o resolución que se toma o se da en una cosa dudosa. Como se explicó en la revisión de la literatura la toma de daciones ha sido abordada desde distintos puntos de vista, pero al dirigir la atención hacia su significado más elemental se puede considerar la toma de decisiones como la elección de las mejor opción posible de múltiples opciones (Priest & Gasss, 2005, citado en Culp, 2016).

La toma de decisiones es considerada un proceso sistemático en favor de identificar y resolver problemas y como resultado de las decisiones que toman, tanto las personas como las organizaciones pueden fracasar o prosperar. Las decisiones muchas veces son tomadas en condiciones de incertidumbre o como proceso de prueba y error, sin embargo, otras son basadas en la certeza, siendo sus resultados generalmente favorables con un margen de error mínimo y esto ocurre principalmente porque prima la experiencia y el dominio de un área determinada. (Franklin, 2011).

#### 2.7 Proceso de Toma de Decisiones

Con la finalidad de que las elecciones sean lo más lógicas y óptimas posibles, Rodríguez (2012) propone que las empresas usen un método científico en la toma de decisiones siguiendo un conjunto de fases para la toma de decisiones. Estas son la predefinición del problema, que implica la percepción de una desviación que afecta la consecución de objetivos; recogida de información, que es la recolección de información concerniente al problema propiamente dicho; definición del problema, distinguiendo claramente sus aspectos o subproblemas desde la información previamente recolectada; formulación de criterios de valoración, teniendo como base que estos

criterios deben ser propuesto a partir de la consecuencia lógica de los objetivos propuestos; formulación de alternativas, anotando todas las alternativas que puedan surgir a partir de una postura mental espontanea; valoración de alternativas, observando el grado en que las alternativas formuladas con anterioridad siguen los criterios establecidos y examinar que tan factibles son.

Esta esquematización no varía demasiado con el enfoque de Franklin (2011), quien incluye la retroalimentación de la acción.

### 2.8 Ética Empresarial y Toma de Decisiones

De acuerdo a Cortina (2006), citado en Muñoz-Martin (2013), si las empresas son definidas, de acuerdo a un enfoque social, como una comunidad de personas, con diferentes intereses, pero con objetivos comunes y que bajo una dirección toman decisiones que afectan a terceros, en la medida en que estas decisiones empresariales afectan a los demás es válido plantearse su validez o justicia. Entonces no tiene sentido que las empresas sean consideradas como amorales, debido a que todas sus decisiones

están subordinadas a una valoración moral, ergo sus actividades pueden catalogarse como morales o inmorales. De acuerdo a como una empresa desarrolle su actividad se hará acreedor a la credibilidad y legitimidad social que es necesaria para su supervivencia. (García-Marza, 2006, citado en Muñoz-Martin, 2013). Tomando en cuenta el punto de vista ético, las empresas tienen principalmente dos responsabilidades que son las morales y las sociales. De un lado la responsabilidad en forma de obligación de rendir cuentas, produce que los negocios estén cada vez más obligados a ser transparente con la información que proporcionan a la sociedad respecto a sus prácticas y gestión. Del otro lado, la empresa como institución social posee credibilidad y legitimidad social la cual requiere para continuar con su existencia. Cuando una empresa inserta en su toma de decisiones un conjunto de buenas prácticas y hábitos que respondan de manera adecuada a las expectativas originadas por las partes, estos hábitos son considerados como virtudes. Ya analizado la relevancia de la ética en la toma de decisiones, parece irrefutable que el comportamiento ético también puede acarrear ventajas. En el comportamiento ético, cumplir el contrato moral y el desarrollo de virtudes hace que los grupos de interés sientan confianza en la empresa y le brinda reputación. Esto reduce los costos de coordinación, aumenta el rendimiento y la eficacia. La reputación en sí, genera beneficio intangible para el negocio construido por las relaciones de la empresa con su grupo de interés, aumenta el nivel de confianza y también la lealtad. (Sen, 2003, citado en Muñoz-Martin, 2013).

#### 2.9 Factores que afectan las decisiones éticas.

De acuerdo a Aguilar (2013) existen 2 factores que afectan la toma de decisiones ética: factores individuales y factores organizativos. Siendo este último factor dividido en variables situacionales y factores organizacionales.

- a) Factores individuales: Entre ellos podemos distinguir edad, género, religión, fuerza del yo, independencia, locus de control y nivel de desarrollo de la conciencia moral. El factor que Aguilar (2013) considera más importante es el desarrollo moral porque es comprendida como la capacidad de aplicar conceptos morales abstractos a los dilemas éticos y este factor se relaciona con el nivel de desarrollo de juicio moral y la toma de decisiones éticas, teniendo una positiva relación entre estas.
- b) Factores organizativos:
- Variables situacionales: Se estudiaron empíricamente seis variables que tienen influencia en la toma de decisiones éticas por parte de las personas que toman las decisiones en la empresa. La primera es la presión del desempeño, concluyéndose que, si las personas que toman decisiones en las empresas están presionadas para ganar a cualquier costo, probablemente tomen malas decisiones éticas. La segunda variable son los conflictos interpersonales, demostrando que tiene relación negativa con la toma de decisión responsable. La tercera variable estudiada fue la evaluación de autoeficacia, como autoevaluación de su capacidad para cumplir una tarea, que se hacen los propios directivos, definiendo que menos autoevaluación es peor la toma de decisiones éticas. La cuarta variable es la tipología del problema ético. Aquí se distinguen de dos clases: las vinculadas con la justicia procedimental (incumplimiento de norma) y la segunda relacionada a la justicia distributiva (obtención del resultado justo).
- La quinta variable es la influencia de la autoridad y el comportamiento humano en la toma de decisiones éticas, que nos dice que si un superior apoya o demanda un acto no ético es probable que sea secundado por el directivo. La sexta

- variable es el nivel de autonomía, cuya relación es que a mayor autonomía de los empleados mayor es la motivación a realizar una tarea, mejorando su desempeño. (Stenmark & Mumford, 2011, citado en Aguilar, 2013).
- Factores organizacionales: La cultura corporativa y el clima ético son fundamentales para la toma de decisiones éticas (Victor & Cullen, 1988, citado en Aguilar, 2013). Entre las variables más investigadas se encuentran el impacto de los códigos de ética, al cultura y clima ético, tipo de industria, tamaño de la organización, obediencia a la autoridad y los sistemas de recompensa y sanciones. Tanto que haya códigos de ética como un clima ético, la mayor parte de estudios dicen que se relacionan positivamente con la toma de decisiones éticas.

#### 3. Análisis

#### 3.1 Características de las Mypes al 2017

- A finales del 2017 Este segmento empresarial representa el 99,5% del total de empresas formales en la economía peruana –el 96,2% son microempresas, 3,2% pequeña y 0,1% mediana—. De las cuales el 87,6% de ellas se dedican a la actividad de comercio y servicios, y el resto (12,4%) a la actividad productiva (manufactura, construcción, agropecuario, minería y pesca).
- Las Mipyme generan alrededor del 60% de la PEA ocupada, considerándose como la fuente generadora del empleo. Asimismo, 10 de cada 100 personas de la PEA ocupada son conductoras de una Mipyme formal.
- En los últimos cinco años (2013-2017) el número de empresas formales de este segmento se ha incrementado a un ritmo promedio anual de 7,2%. Sin embargo, aún persiste un alto porcentaje de informalidad, ya que el 48.4% de las MYPE no están inscritas en SUNAT.
- En cuanto a las operaciones financieras, sólo el 6% de las Mipyme acceden al sistema financiero regulado. El crecimiento de los créditos destinados al estrato empresarial Mipyme continuó hacia finales del 2017; no obstante, siendo la participación de las pequeñas y medianas empresas la de mayor porcentaje (46,3% y 62,4% respectivamente).



#### **EVOLUCION DE LAS MIPYMES FORMALES, 2013 - 2017**

Nota: El estrato empresarial es determinado de acuerdo con la Ley Nº 30056 Fuente: Sunat, Registro Único del Contribuyente 2013-2017

Distribución de la PEA por tamaño empresarial y/o actividad al 2017 (trabajadores)

Sector	2013	2014	2015	2016	2017
2 a 10 trabajadores	7,593,363	7,609,800	7,697,698	7,803,352	7,875,182
11 a 100 trabajadores	1,621,759	1,577,172	1,622,896	1,548,375	1,633,225
101 a 250 trabajadores	315,728	307,400	326,711	356,642	332,464
251 a más trabajadores	1,188,339	1,268,359	1,178,202	1,230,801	1,165,534
Total Nacional	10,719,188	10,762,732	10,825,507	10,939,169	11,006,405
Fuente: ENAHO 2017					

Elaboración: PRODUCE-OGEIEE-OEE

Elaboración: PRODUCE - OGEIEE

#### 3.2 Mortalidad de las Mypes

En 2014, el 51,9 % de empresas que habían iniciado sus operaciones en 2007 no seguía operando, lo cual se traduce en una salida de aproximadamente 463 mil microempresas en un lapso de 7 años.

Lo anterior lleva a reflexionar sobre las causas o los factores que pueden explicar la alta tasa de mortalidad de las microempresas en el Perú. Las causas de mortalidad son múltiples. De acuerdo con Mahamid (2012), estas pueden ser las deudas importantes impagas, pérdida de crédito, evitación de futuras pérdidas, pérdidas con acreedores, implicancia en acciones judiciales, incapacidad de pago oportuno de obligaciones y baja tasa de rendimiento de capital invertido.

Por su parte, D'Amboise y Muldowney (1988) identifican tres grupos de factores: externos, organizacionales y de gestión. Entre los factores externos se encuentran los clientes, proveedores, competidores y las políticas de regulación. Los factores organizacionales están referidos a la jerarquía de mando, la centralización, la diversidad de tares y la interdependencia departamental. Estos factores organizacionales tendrían más impacto en pequeñas, medianas y grandes empresas, mas no en microempresas, por lo cual carecen de relevancia para nuestro estudio.

Los factores de gestión, según los mismos autores, se asocian a las decisiones del dueño o administrador de la empresa como sus motivaciones, objetivos y acciones como gestor. Economía y Desarrollo. 2017. 158. Número 2. 76-90 Otro estudio teórico relevante es el aporte de Lussier (1996), a través del cual señala como factores del fracaso empresarial al capital, control y documentación financiera, experiencia en el sector, experiencia en gestión, planeamiento, asesoramiento profesional, educación, trabajadores, timing del producto o servicio, contexto económico, edad del gestor, socios, experiencia administrativa de los padres del gestor, pertenencia de grupos de minorías y publicidad. El mismo Lussier (1996) pone en práctica la revisión previa de la literatura, y sobre esto tiene resultados ponderados de factores determinantes del fracaso empresarial. Coloca en primer lugar a la subcapitalización y los altos costos fijos (32 %); luego, a la recesión económica (30 %); problemas con acreedores (23 %); atrasos en el cobro de cuentas (8 %); problemas tributarios (8 %); pérdida de clientes principales (6 %); mala gestión (5 %); y con un 3 % a los socios, el sobrecrecimiento y el robo.

En cuanto a factores determinantes de mortalidad específicamente referidos a microempresas, se puede citar el trabajo de Bonacim, Cunha y Correa (2009), en el que se señala como factores de fracaso: falta de capacitación en gestión, falta de plan de negocios, timing del producto, clientes morosos, alta carga tributaria, fuerte competencia, falta de mano de obra especializada, ausencia de financiamiento de capital de trabajo, mala ubicación comercial, poca clientela, baja fidelidad de clientes y problemas financieros. Por su parte, en una investigación exploratoria, Grapeggia et al. (2011) clasifican y ponderan los factores de mortalidad.

Como factores internos señalan la adecuación de productos (5,44), conocimiento del mercado (5,42), habilidad para enfrentar nuevos escenarios (5,36), precio (5,14) e instrumentos de control administrativo (4,94). Como factores externos incluyen a la reducción de Economía y Desarrollo. 2017. 158. Número 2. 76-90 mercado (5,42), competencia (4,77), oferta de insumos (4,77), financiamiento en ventas (4,60) y financiamiento de compras (4,41). De otro lado, Santini et al. (2015) señalan y ponderan los siguientes factores de mortalidad microempresarial: falta de clientes (45,1 %), falta de capital de trabajo (31,4 %), alta carga tributaria (29,5 %), punto inapropiado (21 %), recesión económica del país (17 %), clientes mal pagadores (13,5 %), falta de conocimiento del negocio (10,7 %), fuerte competencia (9,6 %), problemas financieros (6,69 %), falta de mano de obra (6,2 %), falta de crédito (4,9 %) y otros motivos (17,45 %). Texis, Ramírez Urquidy y Aguilar Barceló (2016) encuentran como significativos los siguientes factores de fracaso: aprendizaje ajustado (tiempo en la actividad empresarial), educación formal superior, estado civil, aportación al ingreso familiar y situación regulatoria.

### 3.3 Perfil de los Propietarios

**Sexo:** En Lima, las microempresas son dirigidas principalmente por hombres (67.32%), siendo mayor su participación mientras más grande es el tamaño de empresa. En microempresas de 2 a 4 trabajadores su presencia es de 65.4%, mientras que en

microempresas de 5 a 9 trabajadores es de 76,5%, según datos de la ENAHO 2004. Sin embargo, existe un crecimiento sostenido de la presencia de las mujeres en la microempresa: de ser el 26,6% en 1984, pasaron a ser el 33.8% en 2004. En el resto del Perú la participación de la mujer en la conducción de la microempresa es similar a la observada en Lima.

**Edad:** Entre los conductores de microempresas se observa una participación creciente de los adultos de más de 45 años. Un factor que explica este comportamiento es la menor demanda de asalariados de y más años en el mercado, además de las reducciones de personal de las medianas y grandes empresas, que contribuyen a que las personas de más edad tengan que trabajar en microempresas para poder mantenerse.

**Nivel de educación:** El nivel de educación de los conductores de las microempresas está diferenciado por el tamaño de empresa, estando la educación de los empresarios de la microempresa en un nivel inferior que la del promedio de la PEA. El 70 % de los microempresarios solo tienen secundaria completa, el 12% tienen solo primaria.

**Gestión empresarial:** Basándose en resultados de la ENAHO es posible decir que en el año 2000 alrededor del 65% de las microempresas declaró que sus negocios no tienen personería jurídica, cerca del 30% tiene algún tipo de personería jurídica (destacando el caso de persona natural con negocio) y el 7% no tiene registro como empresa sino como independiente con recibo por honorarios profesionales.

#### 4. Conclusión

- a) Es innegable la importancia de las Mypes para el desarrollo del país
- b) El sector Mype es la que hace un uso mas intensivo de la mano de obra
- c) La mortalidad de las Mypes se ha incrementado en los últimos años
- d) Diversos estudios han identificado varios factores que explicarían esta situación, dentro de los cuales están, falta de capacitación, no tienen orientación estratégica, falta de financiamiento, entre otros.
- e) Sin embargo, recientemente se ha estudiado el factor ético como el principalmente componente que afecta la toma de decisiones acertadas por parte de los propietarios o de las personas que toman la decisión al interior de la organización.
- f) La ética empresarial parece ser fundamental para la supervivencia de la empresa en la actualidad y muchas únicamente utilizan criterios económicos para la toma de decisiones, obviando así criterios eticos. Las personas que toman las decisiones no tienen una perspectiva completa de la realidad al momento de tomar las decisiones costándoles así posiblemente su permanencia en el mercado.
- g) La ausencia de papeles éticos soportados en documentos en muchas Pymes, como códigos de ética, misión o visión, ocasiona que no exista una guía para el comportamiento ético y por ende no lo ponen en práctica; esto puede traducirse en una empresa con una cultura de codicia e irresponsabilidad social, debido a que no hay alguna referencia física que guie la misión, objetivos, estrategias y por último tampoco en la toma de decisiones individuales de los empleados y directivos, ergo el criterio ético en la toma de decisiones queda a propia voluntad de las personas.
- h) La falta de un código de ética o de conducta en los tomadores de decisiones en las Mypes , que que establezcan y prioricen actos éticos es lo que está

- conduciendo a que estas empresas tomen decisiones que si bien en el corto plazo crean rentabilidad y liquidez al negocio, no son sostenibles en el mediano y largo plazo.
- i) Otro punto resaltante proviene que en la MYPES, debido a que la ética no está estipulada formalmente en ningún documento, puede deslizar la posibilidad de que exista cierto grado de condescendencia ante actos o decisiones antiéticos de empleados, jefes o directivos. Esto se vincula con el hecho de que solo se toma en cuenta criterios de costo-beneficio. Como consecuencia de esto puede implantarse una cultura antiética o de codicia e irresponsabilidad social. Esto produce efectos en la reputación y finalmente también en los resultados de la propia empresa ocasionando pérdidas y eventualmente su quiebra.
- j) Entonces, cuales son los factores que influyen para que las personas que toman estas decisiones se comporten de manera no ética. Preliminarmente se puede decir que existe una asociación entre el nivel de educación y procedencia económica y cultural., como factores que estarían influenciando en estas personas y es allí donde deberíamos poner el foco, primero para verificar esta hipótesis y luego para implementar los mecanismos a fin de minimizar o eliminar esta situación.

#### 5. Literatura Citada

- **Aguilar, J. F. L**. (2013). Toma de decisiones ética en la gestión de empresas: la aportación de la neuroética. Daimon Revista Internacional de Filosofía, (59), 183-196.
- Álvarez Arce, J. L., Calderó Cuadrado, R. n., & Rodríguez Tejedo, I. (2011). Liderazgo ético y regulación en un escenario empresarial global. (Spanish). Contabilidad Y Negocios, 6(11), 56-66.
- **Arias Gallegos, W. L., & Jiménez Barrios, N. A.** (2013). Relaciones humanas en mypes de Arequipa. (Spanish). Contabilidad Y Negocios, 8(16), 48-60.
- Arredondo Trapero, F. G., & Vázquez Parra, J. C. (2013). UN MODELO DE ANÁLISIS RACIONAL PARA LA TOMA DE DECISIONES GERENCIALES, DESDE LA PERSPECTIVA ELSTERIANA.
- Arruda Cavalcante Forte, S. H., do Carmo Sobreira Domingues, M., & Vieira de Oliveira, O. (2015). USO E PERCEPÇÃO DE LICITUDE DE PRÁTICAS ILEGAIS OU ANTIÉTICAS DE SOBREVIVÊNCIA DE MICRO E PEQUENAS EMPRESAS. Revista Ibero-Americana De Estratégia (RIAE), 14(2), 93-109.
- ACOSTA, I.; M. E. PÉREZ y J. HERNÁNDEZ (2009): «Las Pymes en el desarrollo de la economía social. Factores de éxito. Subsector contratista del Municipio Lagunillas del Estado Zulia», Revista Negotium, , vol. 12, n.o 4, pp. 100-120.
- **Bañón-Gómis, A., Guillén-Parra, M., & Ramos-López, N.** (2011). La empresa ética y Responsable\*/The ethical and responsible business. Universia Business Review, (30), 32-43.

- Briseño García, Arturo, Lavín Verástegui, Jesús, & García Fernández, Francisco. (2011). Exploratory analysis of corporate social responsibility and its dichotomy in the business's social and environmental activities. Contaduría y administración, (233), 73
- Cabezas, P. C. (2015). RESPONSABILIDAD SOCIAL ÉTICO-DISCURSIVA: WHISTLEBLOWING COMO MECANISMO DE PARTICIPACIÓN DE LA SOCIEDAD CIVIL. Neumann Business Review, 1(2), 01-22.
- **Calvo, P.** (2014). Bussiness ethics, social responsibility and communication goods. Topicos (Mexico), (47), 199-232.
- Camacho, M. Á. R., & García, A. N. (2011). RELACIÓN ENTRE ÉTICA EN LA VENTA Y SATISFACCIÓN DEL CLIENTE/RELAÇÃO ENTRE ÉTICA NA VENDA E SATISFAÇÃO DO CLIENTE/RELATIONSHIP BETWEEN ETHICS ON SALES AND CUSTOMER SATISFACTION. Egitania Sciencia, (8), 79-109.
- Carolina Nicolás Alarcón, Leslier, V. F., Alexis Gutiérrez Caques, & Jaime, G. L. (2015). Sensibilidad ética empresarial. Innovar, 25(58), 49-64.
- Cifuentes, I. O., León, I. M. M., Lario, N. A., & Rives, J. L. M. (2012). RELACIÓN CIRCULAR ENTRE ÉTICA, RESPONSABILIDAD SOCIAL Y REPUTACIÓN DE LAS COOPERATIVAS. REVESCO: Revista De Estudios Cooperativos, (107), 129.
- **Cuevas Moreno, Ricardo.** (2009). Ethics and social responsibility in the corporation: its conception of men. Polis (Santiago), 8(23), 323-349.
- **Culp, C. A.** (2016). Judgment and Decision Making in Outdoor Adventure Leadership: A Dual-Process Model. Journal Of Outdoor Recreation, Education & Leadership, 8(1).
- **Cunha y H. L. Correa** (2009): «Mortalidade dos empreendimentos de micros e pequenas empresas: causas e aprendizagem», Revista de gestão e regionalidade, vol. 25, n.o 74, pp. 61-78.
- **Chávez, J.** (2004): Diagnóstico y formulación de estrategias de desarrollo económico de Lima Metropolitana, Municipalidad Metropolitana de Lima, Perú.
- **D'amboise, G., y M. Muldowney** (1988): «Management Theory for Small Business: Attempts and Requirements», The Academy of Management Review, vol. 13, n.o 2, pp. 226-240.
- **Fernández, M. E.** (2013). El éthos y otras imágenes discursivas construidas por el orador. In IX Jornadas de Investigación en Filosofía (La Plata, 2013).
- **Fernández, I. A., & Velasco, C. Á. B.** (2013). RESPONSABILIDAD SOCIAL Y ÉTICA. APORTACIONES EN EL ÁMBITO DE LOS ESTUDIOS SOBRE RESPONSABILIDAD SOCIAL/SOCIAL RESPONSIBILITY AND

- ETHICS. CONTRIBUTIONS IN THE FIELD OF STUDIES ON SOCIAL RESPONSIBILITY.
- Boletín De Estudios Económicos, 68(208), 165-181.
- **Fontrodona, J., & Argandoña, A.** (2011). Una visión panorámica de la ética empresarial/A panoramic view of business ethics. Universia Business Review, (30), 195
- **Franklin** Fincowsky, E. B. (2011). Toma de decisiones empresariales. (Sp GRAPEGGIA, M.; A. G. LEZANA; A. A. ORTIGARA y P. C. SANTOS (2011): «Fatores condicionantes de sucesso e ou mortalidade de micro e pequenas empresas em Santa Catarina», Revista Produção, vol. 21, n.o 3, pp. 444-455.
- Garcés, E. K. V. C. LA INFLUENCIA DEL ENTORNO UNIVERSITARIO Y SU PROYECCIÓN EN LA ÉTICA EMPRESARIAL DEL ECUADOR ACTUAL. REVISTA CIENTÍFICA, NÚMERO 5, ABRIL DE 2014.
- García, B. H. (2011). ANÁLISIS ESTRUCTURAL DE LAS MYPEs y PYMEs. Quipukamayoc, 18(35), 69-89.
- **Gestión.** (2015). Tener una cultura ética es la única forma de sobrevivir. Perú: Diario Gestión. Recuperado de: http://gestion.pe/empresas/tener-cultura-etica-unica-formasobrevivir-2136653.
- **González, J. M.** (2016). LA COMPETENCIA PARA TOMAR DECISIONES EN LOS DIRECTIVOS DE LAS EMPRESAS TURÍSTICAS. PERCEPCIONES DE LOS FUTUROS PROFESIONALES DEL SECTOR. Revista TURYDES, 9(20), 1-19.
- **Horacio Quirós Lizarazo, E., & Marín López, A.** (2013). Aportes de la ética de Emmanuel Lévinas para el concepto de responsabilidad social empresarial. (Spanish).
- **Huang, C., & Tsai, J.** (2015). Managerial Morality and Philanthropic Decision-Making: A Test of an Agency Model. Journal Of Business Ethics, 132(4), 795-811.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA (INEI) (2008):
  «IV Censo Nacional Económico 2008», [5/8/2015]. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA (INEI) (2013):
  «Microdatos. Base de datos. Encuesta de Micro y pequeña empresa», [13/8/2015].
- Junco Campos, A. M., Velasco Vega, M., & Oceguera Martínez, O. (2007). La ética, una herramienta importante para el desempeño empresarial. (Spanish). Transporte Desarrollo Y Medio Ambiente, 27(2-3), 21-24.
- **KPMG.** (2012). Informe del fraude en el Perú.

- **Labarca, Nelson.** (2010). Entrepreneurial Ethics: A Theoretical Contribution to its Discussion. Revista de Ciencias Sociales, 16(4), 654-664.
- **MacGregor, S. P., & Fontrodona, J.** (2011). Strategic CSR for SMEs: paradox or possibility?. Universia Business Review, (30), 80-94.
- **Majluf, N., & Navarrete, C.** (2011). A Two-Component Compliance and Ethics Program Model: An Empirical Application to Chilean Corporations. Journal Of Business Ethics, 100(4), 567-579.
- **Manzoor, A.** (2015). An Empirical Investigation of Ethical Orientation of Pakistani Managers. Amity Business Review, 16(2), 41-53.
- **Melé, D.** (1999). "Tres versiones de la ética empresarial". Barcelona: IESE. Universidad de Navarra.
- **Melé, D.** (2012). La necesidad de la ética en la dirección: Siete razones de peso. (Spanish). IEEM Revista De Negocios, 22-25.
- **Miguel, R. M.** (2013). Los negocios y el interés frente a la moral y el desinterés. Una visión a contracorriente de la ética empresarial. Revista De Fomento Social, (272)
- **Ministerio de la Producción**. (2014). Las MYPYME en cifras. Perú. Ministerio de la Producción. Recuperado de: http://www.produce.gob.pe/remype/data/mype2014.pdf
- **Moura-Leite, R. C.** (2011). Responsabilidad social empresarial de las pymes: El caso del distrito V de huelva-españa. Organizações & Sociedade, 18(56).
- Muñoz-Martín, J. (2013). Ética empresarial, responsabilidad social corporativa (RSC) y creación de valor compartido (CVC)/Business ethics, corporate social responsibility (CSR) and creating shared value (CSV)/A ética empresarial, a responsabilidade social corporativa (RSC) e a criação de valor compartilhado (CVC). Revista De Globalización, Competitividad y Gobernabilidad, 7(3), 76-88.
- **Mahamid, I.** (2012): «Factors Affecting ontractor's usiness ailure: ontractors' Perspective», in Engineering, Construction and Architectural Management, vol. 19, n.o 3, pp. 269-285.
- **Maletta, H.** (2015): Hacer ciencia: teoría y práctica de la producción científica, Universidad del Pacífico, Lima.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO (2003): «Ley N° 28015: Ley de promoción y formalización de la micro y pequeña empresa», 3 de Julio, Lima, Perú.

- MINISTERIO DE LA PRODUCCIÓN (2013): «Decreto Supremo N°13-2013-PRODUCE: Aprueban Texto Único Ordenado de la ley de impulso al desarrollo productivo y al crecimiento empresarial», 27 de diciembre, Lima.
- MINISTERIO DE LA PRODUCCIÓN (2014): «Las Mipymes en cifras 2013-2014», Dirección General de Estudios Económicos, Evaluación y Competitividad Territorial del Viceministerio de Mype e Industria, Lima, Perú.
- Palomino, P. R., Baron Gomis, A. J., & Ruiz Amaya, C. (2011). Morals in business organizations: an approach based on strategic value and strength for business management. Cuadernos De Gestión, 11(3), 15-31.
- **Pena, R. P. M.** (2004). Ética y estrategia en un marco teórico referencial de la ética de negocios. Revista De Administração Contemporânea, , 229-252,259.
- **Real Academia Española.** (2014). Diccionario de la Lengua Española (23.a ed.). Consultado en http://dle.rae.es/?id=EsuT8Fg
- **Robles, Bernardo.** (2011). La entrevista en profundidad: una técnica útil dentro del campo antropofísico. Cuicuilco, 18(52), 39-49. Recuperado en 14 de diciembre de 2016.
- Rodríguez, A., & Aguilera, J. C. (2005). PERSONA ÉTICA Y ORGANIZACIÓN: Hacia un nuevo paradigma organizacional. Cuadernos De Difusión, 10(18-19), 61-77.
- **Rodríguez, J. M.** (2012). El método científico de toma de decisiones. IEEM Revista De Negocios.
- Romero, M. Z. (2012). La flexibilización laboral en Colombia frente a la ética empresarial. Revista De Derecho, (37)
- **Rosanas, J. M., & Cugueró, N.** (2011). Las disfuncionalidades de los incentivos y la ética de los sistemas de control/Dysfunctional incentives and the ethics of control systems. Universia Business Review, (30), 44-55.
- **Samaniego, A. Y G. Rey**es (2016): «Factores que influyen sobre la conducta de una persona frente al riesgo de emprender un negocio en América Latina», Journal of Business, vol. 8, n.o 1, pp. 57-71.
- Santini, S.; E. D. Vasconcelos; M. Antunes; M. L Oliveira y J. E. Ruppenthal (2015): «Fatores de mortalidade em micro e pequenas empresas: um estudo na região central do Rio Grande do Sul», Revista Eletrônica de Estratégia & Negócios, vol. 8, n.o 1, pp. 146-169.
- Seiwert, L. J. (2012). Como administrar bien su tiempo. Barcelona: Editorial Alma.
- **Texis Flores, M.; M. Ramírez Urquidy y J. G Aguilar Barceló** (2016): «Microempresas de base social y sus posibilidades de supervivencia», Contaduría y Administración, vol. 61, N.o 3.

- **Valenzuela, F. L.** (2010). Marketing orientado al cliente y ética empresarial: efectos sobre el valor de la cartera. Estudios De Administración, 17(2), 1-24.
- **Zapata Rotundo, G. J., Paparella, L. S., & Martínez, A. M.** (2016). TOMA DE DECISIONES Y ESTILO DE LIDERAZGO: ESTUDIO EN MEDIANAS EMPRESAS. Compendium, 19(36), 35-59.