



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

Régimen laboral especial y su influencia en los costos laborales en las micro y pequeñas empresas textiles del distrito de Puente Piedra, 2018

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Contador Público

AUTORA:

Br. Rivera Martinez, Angie Carolina (ORCID: 0000-0002-8399-6215)

ASESOR:

Dr. Esteves Paraizaman Ambrocio Teodoro (ORCID: 0000-0003-4168-0850)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Tributación

LIMA - PERÚ

2019

DEDICATORIA

El presente trabajo se lo dedico ante todo a Dios por darme fuerza para luchar contra cualquier obstáculo y llegar hasta este punto, a mi padre por su motivación que me daba día a día, además a mis hermanos por su apoyo moral en todos los días de desvelo dándome ánimos; ellos han sido mi principal impulso para alcanzar mis objetivos en el desarrollo de este proyecto universitario.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis familiares porque de una u otra manera me daban ánimos para no quedarme a inicio ni mitad de estudios, además, en especial a mi asesor el Dr. Ambrocio Esteves, quien me dedicó su tiempo de enseñanza y aprendizaje con sus pautas para desarrollar mi tesis.

PÁGINA DEL JURADO

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo *Angie Carolina, Rivera Martinez* con DNI N° 75335125, con tal efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, estudiante de la Facultad de *Ciencias Empresariales*, Escuela de *Contabilidad*, declaro bajo juramento que: ante todo la tesis desarrollada es de mi autoría, no ha sido auto plagiado, es decir, no se ha publicado con anterioridad, he respetado las normas Apa para las citas y referencias; también, los datos presentados son reales, por ende, los resultados que se exponen constituye a los aportes de la realidad investigada. De este modo, toda documentación que acompaño es veraz y auténtica.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que de identificarse cualquier falsedad, como plagio, auto plagio, piratería, falsificación, ocultamiento y omisión tanto de documentos como de información aportada, me someto a las sanciones que de mi accionar deriven de las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima,30 de junio del 2019



Angie Carolina Rivera Martínez

DNI 75335125

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado calificador:

Ante ustedes presento mi tesis titulada “Régimen laboral especial y su influencia en los costos laborales de las micro y pequeñas empresas textiles del distrito de puente piedra, 2018”; en cumplimiento con el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Título profesional de Contador Público, la cual someto a vuestra apreciación esperando que se efectúe de acuerdo a los requerimientos de aprobación.

El desarrollo de la investigación tiene como objetivo; determinar si el régimen laboral especial influye en los costos laborales, así como informar las ventajas y beneficios que tiene al acogerse a este régimen.

El presente trabajo de investigación está constituido por siete capítulos. El primer capítulo, se compone de la introducción; el segundo, de los métodos de investigación; tercero, muestra los resultados; cuarto, la discusión de los resultados obtenidos frente a los antecedentes; quinto, conclusiones; sexto, recomendaciones; séptimo, las referencias bibliográficas; y por último los anexos adjuntos.

ÍNDICE

| | |
|---|-----|
| CARÁTULA..... | i |
| DEDICATORIA..... | ii |
| AGRADECIMIENTO..... | iii |
| PÁGINA DEL JURADO..... | iv |
| DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD..... | v |
| PRESENTACIÓN..... | vi |
| ÍNDICE..... | vii |
| RESUMEN..... | ix |
| ABSTRACT..... | x |
| | |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| 1.1 Realidad problemática..... | 2 |
| 1.2 Trabajos previos..... | 4 |
| 1.3 Teorías relacionadas al tema..... | 9 |
| 1.3.1 Exposición del marco teórico de régimen general especial..... | 9 |
| 1.3.2 Exposición del marco teórico de costos laborales..... | 18 |
| 1.3.3 Marco conceptual..... | 23 |
| 1.4 Formulación del problema..... | 23 |
| 1.4.1 Problema General..... | 23 |
| 1.4.2 Problemas específicos..... | 23 |
| 1.5 Justificación del estudio..... | 24 |
| 1.6 Hipótesis..... | 25 |
| 1.6.1 Hipótesis General..... | 25 |
| 1.6.2 Hipótesis específicos..... | 25 |
| 1.7 Objetivos..... | 25 |
| 1.7.1 Objetivo General..... | 25 |
| 1.7.2 Objetivos específicos..... | 25 |
| | |
| II. MÉTODO..... | 26 |
| 2.1 Diseño de investigación..... | 27 |
| 2.1.1 Tipo de investigación..... | 27 |

| | | |
|-------|--|-----|
| 2.1.2 | Diseño de investigación..... | 27 |
| 2.1.3 | Nivel de investigación..... | 27 |
| 2.2 | Variables, Operacionalización | 28 |
| 2.3 | Población y muestra | 33 |
| 2.3.1 | Población | 33 |
| 2.3.2 | Muestra..... | 33 |
| 2.4 | Técnicas e instrumentos de recolección de datos , validez y confiabilidad..... | 34 |
| 2.4.1 | Técnica..... | 34 |
| 2.4.2 | Instrumento..... | 34 |
| 2.4.3 | Validez | 35 |
| 2.4.4 | Confiabilidad..... | 36 |
| 2.5 | Métodos de análisis de datos..... | 38 |
| 2.6 | Aspectos éticos..... | 39 |
| III. | RESULTADOS..... | 40 |
| 3.1. | Resultados de confiabilidad del Instrumento..... | 41 |
| 3.2 | Tablas de frecuencia..... | 42 |
| 3.3 | Validación de Hipótesis..... | 66 |
| IV. | DISCUSIÓN..... | 76 |
| V. | CONCLUSIONES..... | 80 |
| VI. | RECOMENDACIONES..... | 82 |
| | REFERENCIAS..... | 84 |
| | ANEXOS | 89 |
| | ANEXO 1: CUESTIONARIO..... | 90 |
| | ANEXO 2: VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS..... | 93 |
| | ANEXO 3: CARTA MUNICIPALIDAD..... | 96 |
| | ANEXO 4: MATRIZ DE CONSISTENCIA..... | 97 |
| | ANEXO 5: BASE DE DATOS..... | 98 |
| | ANEXO 6: ACTA DE APROBACIÓN DE TESIS..... | 99 |
| | ANEXO 7: PANTALLAZO DE SOFTWARE TURNITIN..... | 100 |
| | ANEXO 8: AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS..... | 101 |

RESUMEN

El presente trabajo de investigación, tiene como objetivo Determinar cómo el régimen laboral especial influye en los costos laborales en las micro y pequeñas empresas del distrito de Puente Piedra, 2018. Uno de las problemáticas que afrontan las empresas son los altos costos laborales impuestas en nuestro país, es muy importante el estudio realizado, pues indica a que las empresas deban acogerse al régimen laboral especial, ya que su aplicación tiene como consecuencia beneficios laborales y principalmente el crecimiento económico al empleador, sin embargo queda demostrado por la falta de difusión y conocimiento de sus beneficios por parte del estado , el contribuyente desconozca los grandes beneficios que este régimen laboral especial le ofrece .Este desconocimiento que tienen los conductores de las Mypes tiene consecuencias negativas para lograr combatir la informalidad y lograr la formalización de las mismas, ya que de esta manera se podrá ayudar al desarrollo económico del país.

El trabajo de investigación es de tipo aplicada, con diseño no experimental y nivel explicativo. Además, se ha utilizado el instrumento de recolección de datos con una encuesta a 40 trabajadores de 4 micro y pequeñas empresas textiles de áreas específicas. Dicho instrumento, fue validado por expertos en la materia, para medir la confiabilidad se aplicó la prueba de dos mitades y para la comprobación de las hipótesis se realizó con la prueba del chi cuadrado. En esta investigación se llegó a la conclusión que el régimen laboral especial influye en los costos laborales en las micro y pequeñas empresas textiles del distrito de Puente Piedra, 2018.

Palabras claves: Régimen laboral especial, costos laborales, Mypes, beneficios laborales

ABSTRACT

The objective of this research work is to determine how the special labor regime influences labor costs in micro and small businesses in Puente Piedra district, 2018. One of the problems faced by companies is the high labor cost imposed in our country, The study is very important, since it indicates that companies should benefit from the special labor regime, since its application has as a consequence labor benefits and mainly economic growth for the employer, however, it is demonstrated by the lack of dissemination and the knowledge of its benefits. On the part of the state, the taxpayer is unaware of the great benefits offered by this special labor regime and does not register its workers in REMYPE

The research work is of an applied type, with a non-experimental design and an explanatory level. In addition, the data collection instrument was used with a survey of 40 workers from 4 micro and small textile companies in specific areas. This instrument was validated by experts in the field, in order to measure the reliability, the test of two halves was applied and for the verification of the hypotheses it was carried out with the chi square test. In this research, it was concluded that the special labor regime influences labor costs in micro and small textile companies in the district of Puente Piedra, 2018

Keywords: Special labor regime, labor costs, Mypes, labor benefits

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

En nuestro país se está viendo la manera de reducir o al menos combatir las consecuencias negativas que tiene la informalidad en el sistema de empresas del país, siendo las MYPES las de mayor representatividad en mencionado sistema con un 99.4% según el informe emitido por el Ministerio de Producción en los últimos años.

En nuestro país las MYPES son realmente importantes, por el apoyo que ofrecen en el desarrollo y crecimiento del país. Del 100% de empresas existentes en el Perú, el 96,5% de las empresas que existen en la actualidad se encuentran en el sector de MYPES, es exactamente donde se encuentra el problema, pues cerca del 80% (5,7 millones de MYPES) aun no formalizan, las mismas que ofrecen trabajo a por lo menos 8,13 millones de personas dispuestas a trabajar bajo la informalidad. Por otro lado, las empresas familiares (65,3%) no brindan los beneficios laborales establecidos por la ley, des de esa perspectiva, no hay manera de cómo garantizar seguros de salud ni pensiones para los trabajadores que laboran ahí. (Comex, 2017).

Así mismo más del 75% de estas empresas textiles son informales. La mayoría de empresas de textiles y confecciones no logran formalizar a sus trabajadores en planillas debido al alto costo que esto representa, aseguró el presidente de la SNI (Sociedad Nacional de Industrias), Luis Salazar. Muchas de las personas con necesidad de llevar un sustento a sus hogares están dispuestos a trabajar bajo las “reglas” que estas organizaciones informales les implantan sin darse cuenta de que esto tiene consecuencias negativas sobre ellos mismos.

Formalizar una empresa es un gran paso que deben dar las empresas informales, pues genera posibilidades de acceder a diversos beneficios, como por ejemplo a fuentes de financiamiento; por otro lado, los empresarios perciben o tienen una información equivocada sobre el costo que se realiza para obtener la licencia de funcionamiento, pues en su mayoría consideran que el costo es muy elevado en términos de dinero y tiempo, lo que lleva a que las MYPES no registren a su personal en planilla.

Los costos laborales existentes en nuestro país son en muchas ocasiones sinónimo de costos elevados, por lo que los empresarios en muchas situaciones consideran que tendrán consecuencias negativas, pues su objetivo es reducir los costos de su empresa al máximo, para poder combatir o corregir dicho problema, una buena medida fue la creación del Régimen laboral es

pecial, ya que las MYPES constituyen una parte primordial en el crecimiento y desarrollo del país, además son fuentes que incentivan el empleo, nuevamente sale a flote el problema de la informalidad generando informalidad laboral, ya que debido a su gran masa representativa van a repercutir en el país y lo más conveniente es que esas repercusiones sean positivas, por lo que se promulga la ley en contra de la informalidad e incitar la formalización, también para impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento económico y sobre todo disminuir, combatir y si es posible eliminar la informalidad. Es decir, al tener una empresa acogida a esta nueva norma le permite al emprendedor y/o empresario gozar de los beneficios que ofrece la ley y Mype, las cuales pueden ser beneficios financieros, laborales, tributarios y así mismo reducir los costos laborales para el empresario que tanto busca.

En los últimos años han sido promulgadas leyes creadoras de regímenes laborales especiales, por lo mismo la aplicación se hace difícil, la existencia de una gran cantidad de normas legales entorpece al empresario para que pueda formalizar su empresa pues con el tiempo se ha convertido en un sistema confuso, repleto de regímenes. La excesiva cantidad de normas laborales son un obstáculo para los empresarios y/o empleadores pues en su mayoría desconocen los beneficios y encima tienen poca información pues muchos creen que solo existe un Régimen Laboral, lo que hace que decidan no formalizar. Para solucionar ese tipo de problemas es necesario brindar información que esté al alcance de todos.

1.2 Trabajos previos

Contexto Internacional

Román (2011), en su investigación titulada: “Costos laborales, economía informal y reformas a la legislación laboral en Bolivia”, de la Universidad de Chile, para optar el grado de Magister en Economía expresó lo siguiente:

El objetivo principal de su investigación fue evaluar los impactos dados en las últimas reformas laborales respecto al salario, producto y empleo. Desde otro punto de vista, se analiza el impacto de un aumento en los costos al momento de despedir y contratación del personal respectivamente, definido en el anteproyecto de Código Laboral.

Como conclusión, el trabajo realizó una revisión de la legislación laboral boliviana, encontrando evidencia de que no existieron reformas significativas hasta 2006. Para el periodo 1989 - 2007, se observó que, al no haber cambios significativos en las normas laborales, costos laborales ni en el grado de fiscalización, se mantiene constante la relación entre el empleo formal e informal, salvo fluctuaciones cíclicas. Se desarrolló un modelo general, dinámico, equilibrado y estocástico de un ser representativo dentro de una economía con más de un sector. En este modelo la cantidad del empleo están determinados por los costos laborales y la suficiencia de fiscalización del estado.

Tobacia (2011), en su tesis “Formalización laboral como estrategia de desarrollo y contribución a los procesos de cohesión social en Bogotá” de Pontificia Universidad Javeriana –Bogotá; para conseguir el grado de Maestría de Política social manifestó:

El objetivo principal de su investigación: Remarcar la relevancia de la formalización laboral como estrategia de desarrollo y contribución a los procesos de cohesión social en Bogotá.

Concluye: no se tuvo el éxito esperado luego de la aplicación de las reformas laborales implementadas, por el contrario, ha fomentado la disminución del empleo y que las personas se

mantengan en la informalidad. A pesar de ello, las reformas establecidas y que se quieren establecer siguen considerándose útiles para combatir la informalidad en el país, pues se ha demostrado reiteradas veces que el crecimiento económico no asegura una mejoría. Las medidas dirigidas al establecimiento de la remuneración mínima y los costos no salariales, incrementan los costos para que se genere el empleo formal en relación con la productividad.

Contexto Nacional

Beltran (2016), en su tesis “Influencia de beneficios laborales en la formalización de las micro y pequeñas empresas en la ciudad de Puno, 2014 – 2015”, de la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez, para conseguir el grado de Título como Contador público manifestó lo siguiente:

El objetivo principal: Principalmente analizar la influencia de los beneficios laborales en la formalización de las micro y pequeñas empresas en la ciudad de Puno en los años 2014–2015.

Como conclusión, las MYPES que se encuentran en la ciudad de Puno consideran que por el simple hecho de estar inscritos en la REMYPE se encuentran precisamente formalizados y poder así disfrutar los beneficios laborales que se les concede por inscribirse, considerando que los empresarios tienen el conocimiento de ello y utilizan muchas veces la reducción del pago, porque es favorable para ellos al momento de inscribir a sus empleados en el Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo lo que les ayuda a reducir sus gastos.

El diseño es no experimental, de tipo básica con nivel explicativo, y se emplea la encuesta.

Rosales (2017), en la investigación titulada “Régimen laboral especial de las Mypes y su incidencia en la liquidéz de la empresa comercial Walter EIRL, Huánuco 2016”, de la Universidad Nacional de Huánuco, para conseguir el grado de Título como Contador Público manifestó lo siguiente:

El objetivo principal de su investigación fue determinar la incidencia que tiene el Régimen laboral especial de las Mypes en la liquidez de la empresa “Comercial Walter EIRL”, H uánuco 2016.

Como conclusión, en base a los resultados se determinó que los beneficios obtenidos tras el acogimiento al Régimen laboral especial son aprovechados por los empresarios, con la intención de disminuir al máximo los costos laborales, debido a ello existe incidencia positiva en la liquidez.

Su investigación: Diseño no experimental, de tipo básica con nivel explic ativo, y usó la entrevista como instrumento.

Gordillo (2016) en su tesis titulada “Acogimiento al Régimen Especial Labor al de la Pequeña y Microempresa y el impacto en los costos laborales de la empresa Fortaleza S.A.C. Trujillo, 2016”, de la Universidad Privada del Norte, para conseguir el grado de Título como Contador Público expresó:

El objetivo principal de su investigación, fue determinar el impacto en los costos laborales de la empresa Fortaleza S.A.C. mediante el acogimiento al Régimen Especial Labor al de la pequeña y microempresa.

Como conclusión, tras el acogimiento del este régimen laboral especial, tiene como consecuencia la reducción significativa de los desembolsos relacionados con el pago a los trabajadores y entidades relacionadas a la legislación laboral, a través de la determinación de tres aspectos analizados respectivamente: Conceptos remunerativos, beneficios sociales y los gastos relacionados a los trámites para registrar los contratos.

La investigación citada es no experimental, de tipo básica con nivel descriptivo, y el instrumento es la entrevista.

Trujillo (2013), en su tesis titulada “Ley Mype N°28015 y su influencia en la formaliza cion laboral de la industria del calzado del distrito dl Porvenir periodo 2012” , de la Univer

sidad Nacional de Trujillo, para conseguir el grado de Título como Administración manifestó lo siguiente:

El objetivo principal de su investigación, fue analizar la influencia que tiene la aplicación de la ley Mype N°28015 respecto a la formalización laboral de la industria del calzado del distrito del Porvenir periodo 2012.

Como conclusión, las empresas y/o entidades inscritas en el CIIUU 19208 se encuentran en una relevante tendencia creciente, del rubro de fabricación de calzado, 306 están inscritos en el REMYPE para el año 2012. Si bien es cierto hay un aumento positivo de los inscritos en el REMYPE, pero eso no es suficiente pues de los 171 inscritos en Sunat solo siete de ellos se registraron en el REMYPE, lo que significa que tienen personal realizando actividades que se encuentran en estado de informalidad. Las causas por las cuales no llegan a formalizarse y mucho menos a inscribirse en la REMYPE se debe al desinterés del empresario para capacitarse e informarse, por otro lado, los entes encargados del proceso de formalización tampoco difunden dicha información como debería ser.

El diseño de investigación es no experimental, tipo básica con nivel explicativa, y el instrumento empleado es la encuesta.

Contexto local

Gonzales (2014), “Gestión empresarial y competitividad en las MYPE S, del sector textil en el marco de la ley N° 28015 en el distrito de La Victoria - año 2013” de la Universidad San Martín de Porres, para optar el grado de Título como Contador Público manifestó lo siguiente:

El objetivo principal de su investigación, fue determinar la influencia de la gestión empresarial en la competitividad de las micro y pequeñas empresas del sector textil en el marco de la Ley N° 28015 en el distrito de La Victoria – 2013.

Se concluye: Gran cantidad de las organizaciones cuentan con una gestión empresarial pesimo, lo cual influye desfavorablemente en el mercado en el que se encuentran. Muchas de las organizaciones tienen una mala organización empresarial o peor aún no tienen, como consecuencia pierden oportunidades de atender pedidos que les ayude a incrementar sus ingresos. Se rescata de la presente investigación, la importancia del desarrollo económico de estas empresas, las mismas que deben estar ligadas a una adecuada gestión empresarial, de tal manera que le permitan tomar decisiones adecuadas en la administración del negocio.

El diseño de la investigación es no experimental, de tipo básica con nivel descriptivo, y el instrumento empleado es la encuesta.

Díaz (2018) en su tesis “Los sobrecostos laborales y sus efectos en la gestión financiera de las micro y pequeñas empresas (Mypes) de servicios en los distritos de los Olivos, Puente Piedra y Comas – Lima, periodo 2016” de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, para lograr el grado de Título como Contador Público manifestó lo siguiente:

El objetivo principal de su investigación, fue describir de qué manera los sobrecostos laborales en los trabajadores influyen en la gestión financiera en el desarrollo de las MYPES de servicios en los distritos de Los Olivos, Puente Piedra y Comas – Lima en el periodo 2016

Como conclusión, los trabajadores están bajo otra modalidad y/o laborando en el mundo de la informalidad, donde nadie obliga a las entidades a desembolsar pagos de los beneficios sociales. Las Micro y Pequeñas empresas (MYPES), deben diseñar estrategias que sean más competitivas, aprovechar oportunidades de negocio, innovando y principalmente fidelizando a sus clientes con un buen servicio, su modelo de retribución empresarial debe alinearse con estrategias que contribuyan a sus objetivos para mejorar su rendimiento, su eficiencia y eficacia, este modelo sería a través de los beneficios sociales a sus trabajadores. Al pagar con los beneficios sociales (vacaciones, compensación de tiempo y servicios, vacaciones, seguridad social) que como hemos visto por el régimen laboral MYPE, son costos menores; esto genera en sus trabajadores la motivación, el compromiso y mejor productividad, obteniendo como consecuencia mayor rentabilidad empresarial en la empresa. Por ello se debe emplear un régimen laboral

adecuado y conforme al presupuesto de la empresa, asimismo debe de tener un mayor interés con sus trabajadores ya que ellos son fundamental para cualquier empresa.

Diseño de investigación: No experimental, tipo básica con nivel descriptivo, y utilizó la encuesta como instrumento.

1.3 *Teorías relacionadas al tema*

1.3.1 *Exposición del marco teórico de régimen general especial*

Castillo (2015) indica que la micro y pequeña empresa tienen un rol preeminente para que se den los cambios positivos en nuestro país, social y económicamente, pues debido a la gran cantidad que existen refuerzan el mercado y también son la mayor fuente originadora de empleo. Existen diversas estrategias que promueven la promoción del empleo, una de ellas es la Legislación Laboral. Como consecuencia, se ha establecido un nuevo régimen, es el Régimen Laboral Especial principalmente para este sector (MYPES), con el objetivo de frenar, disminuir y luchar en contra de los costos de transacción, los sobrecostos laborales y la carga tributaria y así también luchar contra la informalidad.

En comparación con el Régimen laboral general, el Régimen laboral especial de la MYPE, ha sido creado e implantado pensando en este sector económico (MYPES), tomando en cuenta no solo las características, sino también la realidad de este sector económico, y por todas las ventajas relevantes que presenta en comparación con el Régimen laboral general.

Factores que determinan la informalidad

Existen diversas causas, los responsables no solo son los empresarios sino también los entes encargados de que las empresas formalicen, a continuación, se nombran algunas de las causas promovedoras de la informalidad:

Falta de información

El empresario tiene muy poca información para que pueda decidir ser formal, ignora las normas laborales existentes y tampoco conoce que requisitos y/o tramites debe realizar para poder formalizar, en muchos de los casos los empresarios sin siquiera informarse deducen que el tiempo y el costo para formalizarse son elevados, otro factor importante dentro de la falta de información es que muchos empresarios se corren de la SUNAT, le tienen miedo pues lo ven como un enemigo. Lo que necesitan es informarse, leer, buscar personas capacitadas que los guíen y asesoren, inclusive el mismo estado o la SUNAT les podrían ayudar para que tengan mayor conocimiento respecto al tema.

Trámites burocráticos

En la mayoría de los casos, los trámites son sinónimo de gastos. De este modo el autor Carrasco (2009) señala que es el “total de los desembolsos monetarios y bienes equivalentes” en donde se agrega inversión de tiempo que uno le da, por lo que en muchas situaciones el costo es elevado. Es por eso que desde ese punto de vista se puede señalar como la causa de mayor importancia que ven los empresarios para no formalizar: Inversión de dinero y tiempo, trámites documentarios pesados y engorrosos que ocupan tiempo y encima significan gastos, perjudicando su empresa y/o negocio.

Temor de perder los pocos ingresos

En este sentido las micro y pequeñas empresas suelen ver en la formalidad pérdidas en lugar de ganancias, pues tienen miedo a realizar de manera incorrecta la formalización y que esto tengan consecuencias negativas, el negocio no da los ingresos necesarios cumplir con las

obligaciones tributarias, por ello deciden permanecer en lado de la informalidad. Y esto es debido a la falta de información y conocimiento sobre el tema de la formalización y las ventajas que pueden obtener al ser formales.

Falta de conciencia tributaria

La falta de conciencia tributaria es un problema que es conocido como incumplimiento tributario, generalmente se da porque los contribuyentes en nuestro país simplemente no están de acuerdo ni tienen la conciencia para tributar de manera voluntaria, teniendo consecuencias negativas no solo para ellos como contribuyentes sino también para la recaudación del estado. Por ello esperan que se realicen fiscalizaciones, para recién tomar conciencia y brindar la información requerida por el ente encargado de la recaudación tributaria o solamente cumplen con sus funciones y tratan de solucionar sus obligaciones tributarias cuando ven amenazados sus intereses patrimoniales. Por ello debemos buscar el desarrollo de nuestro país con una adecuada formación y concientización de la población a través de políticas que ayuden a culturizar a la gente en sus obligaciones.

Ventajas de la Formalización

Probabilidades de acceder a nuevos mercados se incrementan,

Abre mayores posibilidades de adquirir créditos o acceder a préstamos en bancos o instituciones financieras.

Exportar o participar en alguna cadena de exportación.

Participaciones en licitaciones públicas.

Participar en muchos concursos que se dan entre empresas.

Cumple con sus obligaciones tributarias aportando al desarrollo del país.

Tiene el beneficio de hacer uso del crédito fiscal comprando con factura.

Definición de Micro y pequeña empresa

Unidad económica que está conformada por una persona jurídica o natural, distintas formas de gestión empresarial u organización considerada en la legislación vigente, tiene la finalidad de apoyar el desarrollo de las actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios.

Características de la Micro y pequeña empresa

Microempresa

Sus ventas anuales de la microempresa deben ser como máximo 150 UIT's.

Pequeña empresa

Sus ventas anuales de la pequeña empresa deben ser mayores a 150 UIT's y menores a 1700 UIT's.

Exclusiones del régimen

Cuando conforman un grupo económico (conjunto) que no reúne las particularidades de una Mype.

Cuando tengan vínculos económicos con otras entidades nacionales o del extranjero que no cumplan con las características de una Mype.

Cuando presenten información falsa o dividan sus unidades empresariales con la finalidad de ingresar en dicho régimen de manera incorrecta.

Se dediquen al rubro de bares, discotecas, juegos de azar y afines.

Registro de la micro y pequeña empresa

Para que una organización cumpla los requerimientos para ser micro o pequeña empresa, esta organización debe de estar registrada en el Remype. Para eso se debe dirigir a la web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y tener a la mano el número RUC del empleador y su clave SOL par a tal efecto.

Para la inscripción al REMYPE debes realizar lo siguiente:

Debes tener tu clave sol que te brinda la SUNAT.

Acceder a la REMYPE mediante la web del Ministerio de trabajo y Promoción del Empleo (www. mintra.gob.pe).

Luego debes ingresar el número de RUC, usuario y clave.

Después de ingresar los datos mencionados anteriormente debes dar clic al de Módulo de Registro MYPE.

Rellenar el formulario que aparece con los datos que te piden sobre la empresa y el trabajador.

Realizado el registro, se debe imprimir el formulario como constancia de inscripción.

Permanencia en el régimen laboral especial

El Régimen Laboral Especial de la Micro y pequeña empresa tiene la naturaleza permanente, pero las empresas pueden perder dicha condición por diversos motivos, los cuales pueden ser:

Si la microempresa supera por 2 años continuos el nivel de ventas que se indican en las normas del estado, tiene la posibilidad de conservar por un año más, el mismo régimen laboral. Mientras que en el caso de la pequeña empresa, si se da el caso de superar por 2 años continuos el nivel de ventas indicados en la ley, tiene la posibilidad de conservar 3 años adicional es el mismo régimen laboral.

Tratamiento especial de las Mypes en la inspección laboral

Existe una ley que ayuda y facilita a la inversión, también impulsa al crecimiento y desarrollo de las organizaciones que estén acogidas al régimen de las Mypes (Art. 16.1 de la ley 30056 (02-07-2013)), Las organizaciones gozan de un tratamiento distinto y especial durante la inspección del trabajo, cuando de sanciones y de fiscalización laboral se trate, pues si se diera el caso de verificar en dicho proceso infracciones leves que fueron detectadas tendrán la facilidad de subsanar dentro de un plazo, también se promueve la formalidad laboral, siendo asesorados por la SUNAFIL. Dicho tratamiento “especial” no se aplica en el caso de que una empresa reincida ni tampoco en las obligaciones laborales sustanciales (pagos).

Derechos laborales comunes de la micro y pequeña empresa

Remuneración

Los trabajadores tienen por derecho establecido su remuneración no menor a la remuneración mínima vital.

Jornada máximo y horario de trabajo

Se debe trabajar como máximo una jornada de 8 horas diarias o 48 horas semanales. En empresas cuya jornada se desarrolle de manera normal en la noche (horario nocturno), no se aplica la sobretasa del 35%.

Descanso semanal obligatorio y por días de feriado

Los trabajadores tendrán el derecho a descansar semanalmente 24 horas y pago por sobretiempo.

Descanso vacacional

El trabajador podrá gozar de quince días calendario de descanso por cada año laborado o su parte proporcional (pudiendo reducir de los 15 a 7 días con su respectiva compensación económica).

Protección contra el despido arbitrario

El trabajador está protegido en caso sea despedido de manera arbitraria en la microempresa, en ese caso se le dará una indemnización correspondiente a diez remuneraciones diarias por cada año laborado hasta un máximo de 90 remuneraciones diarias.

El trabajador está protegido en caso sea despedido de manera arbitraria en la pequeña empresa, en ese caso se le dará una indemnización correspondiente a 20 remuneraciones diarias por cada año laborado hasta un máximo de 120 remuneraciones diarias.

Derechos laborales exclusivos de la pequeña empresa

Compensación por tiempo de servicio (CTS)

Este derecho laboral permite cubrir sus necesidades a los trabajadores y también la de su familia luego de que haya cesado su trabajo en el que estuvo laborando, es un soporte mientras encuentra un nuevo trabajo, los que reciben este beneficio son los trabajadores que pertenecen a la actividad privada Según el Art. 7 del Decreto Legislativo N.º 1086 , par a la pequeña empresa la obligación del pago de compensación por tiempo de servicios es del 50% de la remuneración.

Gratificaciones

Este beneficio se le otorga a los trabajadores dos veces al año , en los meses de julio y diciembre, cabe resaltar que el objetivo de dichas gratificaciones es para cubrir los gastos en los que incurre el trabajador en dichas festividades., Según el Art. 7 del Decreto Legislativo N.º 1086 las pequeñas empresas inscritas en el remype otorgan ½ remuneración.

Utilidades

La utilidad es un porcentaje de las ganancias que tiene la empresa, el cual se distribuye entre los trabajadores luego que la compañía ha compensado las pérdidas que arrastra de los ejercicios anteriores. Asimismo, es un derecho que tienen todos los trabajadores en planilla una vez al año.

La participación de las utilidades es un derecho al cual acceden solo los trabajadores de las empresas privadas que generan rentas de tercera categoría y que tienen registrados en su planilla a más de 20 trabajadores.

Seguros Complementarios de Trabajo Riesgo

Este derecho laboral como seguridad del trabajador, el cual aplica para los trabajadores afectos al Régimen General, de acuerdo al artículo 19º de la Ley N.º 26790, también lo hace para aquellos que se encuentran inmersos en la pequeña empresa según artículo 41º, del TU O de la Le y MY PE (DS 007-2008-TR, 2008), quedando desprotegidos los trabajadores de las microempresas y estar expuestos a ciertos trabajos de riesgo.

Los Seguros Complementarios de Trabajo Riesgo tienen una cobertura de salud y de pensiones; la primera puede ser contratada mediante una EPS o con una empresa de seguros

como por ejemplo RIMAC, PACÍFICO, entre otros; y la segunda también es ofrecida por una empresa de seguros o a través de la ONP.

Análisis comparativo del régimen laboral especial y el régimen general

| | Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE | | Según el Decreto Legislativo 728 |
|-------------------------------------|---|--|--|
| Derechos o beneficios | Microempresas | Pequeñas empresas | Régimen general |
| Remuneración | RMV S/930 | RMV S/930 | RMV S/930 |
| Jornada máxima | 8 horas diarias o 48 horas semanales | 8 horas diarias o 48 horas semanales | 8 horas diarias o 48 horas semanales |
| Descanso semanal | 24 horas | 24 horas | 24 horas |
| Pago de horas extras | Si se aplica | Si se aplica | Si se aplica |
| Vacaciones | 15 días a reducción a 7 días | 15 días a reducción a 7 días | 30 días a reducción a 15 días |
| Seguro de vida | No se aplica | Si se aplica | Si se aplica |
| Asignación familiar | No se aplica | No se aplica | Si se aplica |
| Compensación por tiempo y servicios | No se aplica | ½ sueldo por año | 1 sueldo al año |
| Gratificaciones | No se aplica | ½ sueldo en julio y ½ en diciembre. | 1 sueldo en julio y 1 sueldo en diciembre. |
| Utilidades | No se aplica | Si se aplica | Si se aplica |
| Despido arbitrario o injustificado | 10 remuneraciones diarias por año con un tope de 90 remuneraciones. | 20 remuneraciones diarias por año con un tope de 120 remuneraciones. | 1.5 remuneraciones por cada año trabajado, con un tope de doce remuneraciones. |

Fuente: Elaboración propia

Derecho de seguridad social de la microempresa

Los trabajadores y empleadores tienen derecho a ser asegurados al Sistema Integral de Salud, el cual es un sistema semi-contributivo, a cargo del Minitserio de Salud,

El Seguro Integral de Salud, está destinado para las personas con bajos recursos y para los trabajador es de las Microempresas que están registradas en el REMYPE, incluyendo de ser el caso a sus familiares. La aportación es semi-subsidiada, es decir, es responsable en un 50 % el Estado y el otro 50 % por el empleador de la microempresa, el trabajador no es responsable de dicho pago .La afiliación puede ser individual o familiar; para la primera, la aportación mensual es de 10 soles hacia las personas con ingresos que están por debajo de 700 soles, y de 20 soles para las personas con ingresos que se encuentran entre 700 y 1000 soles; en el caso de la segunda, que puede incluir a sus derecho habientes, como son en el caso de cónyuge o conviviente, e hijos menores a 18 años o mayores que padecen de una incapacidad absoluta para trabajar, la aportación mensual es de 30 soles (DS 004-2007-SA, 2007). Esto quiere decir que las aportaciones a cargo del empleador o conductor de la empresa serán de 5, 10 y 15 soles respectivamente, dependiendo del tipo de afiliación. Se realizará la afiliación solo por el empleador de la microempresa, el trabajador no puede inscribirse individualmente (DL 1086, 2008).

Derecho de seguridad social de la pequeña empresa

Los trabajadores deben estar registrados en el regimen contributivo de Essalud, donde el empleador de la empresa tendrá que aportar a Essalud un porcentaje de lo que perciba el trabajador (9%).

Es una aportación mensual correspondiente al 9 % de la remuneración total, la base imponible mínima mensual no deberá ser menor a la Remuneración Mínima Vital vigente, aun cuando los días laborados por un trabajador sean menores a un mes y el correspondiente por dichos días de una Remuneración Mínima Vital sea menor a esta, la base imponible mínima del aporte a Seguro Social de Salud se calculará con la RMV mensual (Informe 003-2007-SUNAT, 2007).

Derecho de sistema a de pensiones de la micro y pequeña empresa

Oficina de Normalización Previsional

Es una aportación equivalente al 13 % de la remuneración total o bruta que se percibe mensualmente, para ser exactos, no puede ser menor a este porcentaje (Ley 26504, 1995), además dicho aporte debe ser como mínimo en base de la Remuneración Mínima Vital vigente. Esta contribución se efectúa a los trabajadores dependientes en forma de retención por parte de los empleadores o conductores, empresas de propiedad social, cooperativas y similares al momento del pago de la remuneración.

Ésta es recaudada y registrada por la SUNAT, son los responsables de incluir las omisiones y los saldos impagos anteriores no cancelados oportunamente por el empleador.

Las administradoras de fondos de pensiones

Las instituciones que tienen como finalidad la administración de los fondos de pensiones con la modalidad de cuentas personales son instituciones financieras privadas. Las cuales otorgan pensiones, estas pueden ser de sobrevivencia, invalidez, jubilación y también proporcionan gastos de sepelio.

Fueron creadas a partir del año 1993, actúan dentro del Sistema Privado de Pensiones. Es fiscalizado y supervisado por entidades privadas (Superintendencia de Banca) Los seguros y A F P son aportes que se dan de forma obligatoria para los trabajadores dependientes, una vez que estos se hayan acogido voluntariamente por primera y única vez a pertenecer a ésta y de manera voluntaria para los trabajadores independientes, los cuales son recaudados y pagados por el empleador a cuenta del trabajador en el caso de dependientes y mediante carta de instrucción o directamente en el caso de los que son independientes .

1.3.2 Costos laborales

Según Zavaleta (2008). El derecho al trabajo se ha diferenciado por su naturaleza protectora, pues desde el inicio de los tiempos se ha recurrido al trabajo para poder satisfacer las necesidades que tienen las personas. Desde sus orígenes se ha tenido que trabajar para otros si quieren acceder a los bienes del desarrollo que se dan en la sociedad. Conforme la sociedad se

desarrollaba junto con la globalización económica se abrieron los mercados, se aumentó la competencia, por ello se crearon normas autoritarias, de esa manera se acumularon también muchos derechos de la mano con costos que se hicieron a medida que pasaba el tiempo concretos.

Los costos laborales son conceptos que nacen de las propias características de la empresa y de la actividad en el cual se encuentre operando, también nacen de la legislación vigente y otras normativas de menor jerarquía.

En nuestro país se iniciaron cambios a comienzos de los 90, dichos cambios fueron dirigidos principalmente para flexibilizar la legislación laboral y poder reducir los costos laborales, los cuales eran mucho más altos que en la actualidad. A partir de esa decisión se optó por un modelo flexible que a diferencia de otros modelos tiene fácil acceso al empleo.

En la Tabla N° 1 se muestra la Planilla de Remuneraciones de una Microempresa que tienen los costos laborales en el mes de julio de 2018. Las remuneraciones de los trabajadores están conformadas por varios factores, el sueldo o remuneración básica, horas extras y vacaciones. Se incluyen los descuentos de Ley por el pago a AFP u ONP según el caso. Además, las aportaciones a Essalud. Se sabe que la Microempresa acogida en el régimen laboral especial no tienen el derecho a gratificaciones, compensación de tiempo y servicios, etc.

En la Tabla N° 2 y 3 se muestra la Planilla de Remuneraciones de una pequeña empresa que tienen los costos laborales en el mes de julio y noviembre del 2018. Las remuneraciones de los trabajadores están compuestas por el sueldo o remuneración básica mostrando además los beneficios correspondientes como el pago de gratificación y bonificación correspondiente a fiestas patrias, compensación de tiempo y servicios. Se incluyen también los descuentos de Ley por el pago a AFP u ONP según el caso. Además, las aportaciones a Essalud.

TABLA 1 COSTOS LABORALES DE UNA MICROEMPRESA SEGÚN PLANILLA DE REMUNERACIÓN DE JULIO 2018 DENTRO DEL RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL MYPE

10 **EMPRESA X** MICROEMPRESA

PLANILLA DE SUELDOS DEL MES DE JULIO 2018

| COD | N° | NOMBRES Y APELLIDOS | FECHA DE INGRESO | TIPO DOC. | DNI | DIAS EFEC. | HORAS EFEC. | DIAS TRAB. | INGRESOS AFECTOS | | | TOTAL REM. AFECTA | BASE DE CALCULO O APORTES | S.N.P. o S.P.P. | SIST. COMISION | APORTES DEL TRABAJADOR | | | | TOTAL APORTES TRABAJ. | TOTAL APORTES OSCTOS. | NETO A PAGAR | APORT. EMPLEADOR |
|----------------|----|----------------------------|------------------|-----------|----------|------------|-------------|------------|--------------------|------------------|------------|-------------------|---------------------------|-----------------|----------------|------------------------|------------------|-----------------|-------------------|-----------------------|-----------------------|--------------|------------------|
| | | | | | | | | | SUELDO BASICO 0121 | REM. VACAC. 0118 | HORAS 0704 | | | | | ONP | FONDO PENS. 0608 | PRIMA SEG. 0606 | COMIS. PORC. 0601 | | | | |
| 01 | 01 | DIAZ QUISPE ROSA NERY | 01/03/12 | 01 | 43265003 | 25 | 200 | 31 | 930.00 | - | 4.84 | 930.00 | 930.00 | INTEGR | FLUJO | - | 93.00 | 12.65 | 14.42 | 120.07 | 120.07 | 809.93 | 83.70 |
| 02 | 02 | TAPIA CABRERA MARIA MELINA | 01/03/17 | 01 | 80592306 | 25 | 200 | 31 | 930.00 | - | | 930.00 | 930.00 | ONP | | 120.90 | - | - | - | 120.90 | 120.90 | 809.10 | 83.70 |
| 03 | 03 | QUISPE TAPIA ELMA | 02/01/13 | 01 | 10514853 | 25 | 200 | 31 | 930.00 | - | | 930.00 | 930.00 | ONP | | 120.90 | - | - | - | 120.90 | 120.90 | 809.10 | 83.70 |
| 04 | 04 | CHUMBIMUNI ORTIZ KAREN | 01/08/15 | 01 | 47073825 | 13 | 104 | 30 | 465.00 | 465.00 | 9.69 | 939.69 | 939.69 | HABITA | MIXTO | | 93.97 | 12.78 | 3.57 | 110.32 | 110.32 | 829.37 | 84.57 |
| TOTALES | | | | | | | | | 3,255.00 | 465.00 | 14.53 | 3,729.69 | 3,729.69 | - | - | 241.80 | 186.97 | 25.43 | 17.99 | 472.19 | 472.19 | 3,257.50 | 335.67 |

AFP

| AFP | Aporte Oblig | Comisi on Por Flujo | Comisi on Mixta | Prima de Seguro |
|-----------|--------------|---------------------|-----------------|-----------------|
| PRIMA | 10.00% | 1.60% | 0.18% | 1.36% |
| HABITAT | 10.00% | 1.47% | 0.38% | 1.36% |
| INTEGRA | 10.00% | 1.55% | 0.90% | 1.36% |
| PROFUTURO | 10.00% | 1.69% | 1.07% | 1.36% |

| TRABAJADORES | H.E (25%) | H.E (35%) |
|------------------------|-----------|-----------|
| DIAZ QUISPE ROSA NERY | 1 | |
| CHUMBIMUNI ORTIZ KAREN | 2 | |

| | |
|-------------------------------|----------------|
| COSTO LABORALES | 4065.36 |
| OBLIGACIONES LABORALES | 3264.69 |
| BENEFICIOS LABORALES | 465.00 |
| APORTACIONES | 335.67 |

TABLA 2 COSTOS LABORALES DE UNA PEQUEÑA EMPRESA SEGÚN PLANILLA DE REMUNERACIÓN DE JULIO 2018 DENTRO DEL RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL MYPE

EMPRESA Y PEQUEÑA EMPRESA

PLANILLA DE SUELDOS DEL PLANILLA DE MES DE JULIO 2018

| COD | NOMBRES Y APELLIDOS | FECHA DE INGRESO | TIPO DOC. | DNI | DIAS EFEC. | HORAS EFEC. | DIAS TRAB. | INGRESOS AFECTOS | | TOTAL REM. AFECTA | INGRESOS INAFECTOS | | TOTAL REM. INAFECTA | TOTAL INGRESOS | BASE DE CALCULO APORTES | S.N.P. = S.P.P. | SIST. COMISION | APORTES DEL TRABAJADOR | | | | TOTAL APORTES DSC.TOS. | METO A PAGAR | APORT. EMPLEADOR | |
|----------------|-----------------------------|------------------|-----------|----------|------------|-------------|------------|------------------|--------------|-------------------|--------------------|---------------|---------------------|------------------|-------------------------|-----------------|----------------|------------------------|---------------|--------------|--------------|------------------------|------------------|------------------|--------------|
| | | | | | | | | SUELDO BASICO | REM. VACA C. | | GRATIF. | BONIF. EXTRA. | | | | | | ONP | FONDO PENS. | PRIMA SEG. | COMIS. PORC. | | | ESSALUD | SCTR |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 01 | JULIO LOPEZ GUTIERREZ | 01/01/07 | 01 | 06929604 | 25 | 200 | 31 | 930.00 | - | 930.00 | 465.00 | 41.85 | 506.85 | 1,436.85 | 930.00 | PROFUTURO | FLUJO | - | 93.00 | 12.65 | 15.72 | 121.37 | 1,315.48 | 83.70 | 5.86 |
| 02 | ELBA GUTIERREZ VILLACORTA | 01/01/11 | 01 | 06896773 | 25 | 200 | 31 | 930.00 | - | 930.00 | 465.00 | 41.85 | 506.85 | 1,436.85 | 930.00 | PROFUTURO | FLUJO | ONP | - | - | - | 120.90 | 1,315.95 | 83.70 | 5.86 |
| 03 | DAVID LOPEZ GUTIERREZ | 01/01/07 | 01 | 06945282 | 25 | 200 | 31 | 930.00 | - | 930.00 | 465.00 | 41.85 | 506.85 | 1,436.85 | 930.00 | PROFUTURO | FLUJO | - | 93.00 | 12.65 | 15.72 | 121.37 | 1,315.48 | 83.70 | 5.86 |
| 04 | PABLO GUTIERREZ FLORES | 01/01/11 | 01 | 08073162 | 25 | 200 | 31 | 930.00 | - | 930.00 | 465.00 | 41.85 | 506.85 | 1,436.85 | 930.00 | PROFUTURO | FLUJO | - | 93.00 | 12.65 | 9.95 | 115.60 | 1,321.25 | 83.70 | 5.86 |
| 05 | LILA DORIS VIVANCO GONZALES | 01/04/14 | 01 | 08694043 | 25 | 200 | 31 | 930.00 | - | 930.00 | 465.00 | 41.85 | 506.85 | 1,436.85 | 930.00 | PROFUTURO | MIXTA | - | 93.00 | 12.65 | 9.95 | 115.60 | 1,321.25 | 83.70 | 5.86 |
| 06 | SAUL LOPEZ GUTIERREZ | 01/01/07 | 01 | 09975150 | 25 | 200 | 31 | 930.00 | - | 930.00 | 465.00 | 41.85 | 506.85 | 1,436.85 | 930.00 | PROFUTURO | MIXTA | - | 93.00 | 12.65 | 9.95 | 115.60 | 1,321.25 | 83.70 | 5.86 |
| 07 | GINA KARINA FERNANDEZ YIZA | 01/01/07 | 01 | 41966041 | 25 | 200 | 31 | 930.00 | - | 930.00 | 465.00 | 41.85 | 506.85 | 1,436.85 | 930.00 | PROFUTURO | MIXTA | ONP | - | - | - | 120.90 | 1,315.95 | 83.70 | 5.86 |
| 08 | LADY SANDRA LOPEZ GUTIERREZ | 01/01/07 | 01 | 42099697 | 25 | 200 | 31 | 930.00 | - | 930.00 | 465.00 | 41.85 | 506.85 | 1,436.85 | 930.00 | PROFUTURO | MIXTA | - | 93.00 | 12.65 | 9.95 | 115.60 | 1,321.25 | 83.70 | 5.86 |
| TOTALES | | | | | | | | 7,440.00 | - | 7,440.00 | 3,720.00 | 334.80 | 4,054.80 | 11,494.80 | 7,440.00 | - | - | - | 558.00 | 75.90 | 71.24 | 946.94 | 10,547.86 | 669.60 | 46.87 |

AFP

| AFP | Aport e Oblig | Comisio n Por Flejo | Comisio n Mixta | Prim a de Segur |
|-----------|---------------|---------------------|-----------------|-----------------|
| PRIMA | 10% | 1.60% | 0.18% | 1.36% |
| HABITAT | 10% | 1.47% | 0.38% | 1.36% |
| INTEGRA | 10% | 1.55% | 0.90% | 1.36% |
| PROFUTURO | 10% | 1.69% | 1.07% | 1.36% |

| | |
|-------------------------------|------------------|
| COSTO LABORALES | 12,210.47 |
| OBLIGACIONES LABORALES | 7486.87 |
| BENEFICIOS LABORALES | 4054.80 |
| APORTACIONES | 669.60 |

1.3.3 Marco Conceptual

- a. Micro y pequeña empresa : Constituida por una persona jurídica o natural bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, que tiene como finalidad desarrollar diversas actividades, las cuales pueden ser de comercialización de bienes, prestación de servicios, producción, transformación o extracción. (Ley N° 28015, 2003)
- b. REMYPE: Es un registro en donde las micro y pequeñas empresas pueden acogerse para poder acceder a diversos beneficios de la Ley MYPE.
- c. Formalidad: Es el respeto a la ley, ser correctos con lo que la ley manda para poder aportar con el desarrollo de determinada actividad económica como empresarios y también aportar para el crecimiento del país.
- d. Informalidad: Es lo opuesto a la formalidad, se da cuando una empresa no está de acuerdo con la ley o simplemente no la respeta, eludiendo las distintas disposiciones legales que conforman el ámbito jurídico de dicha empresa.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema General

¿ De qué manera el régimen laboral especial influye en los costos laborales en las micro y pequeñas empresas textiles del distrito de Puente Piedra, 2018?

1.4.2 Problemas específicos

¿ De qué manera el régimen laboral especial influye en las obligaciones laborales en las micro y pequeñas empresas textiles del distrito de Puente Piedra, 2018?

¿ De qué manera el régimen laboral especial influye en los beneficios sociales en las micro y pequeñas empresas textiles del distrito de Puente Piedra, 2018?

¿ De qué manera el régimen laboral especial influye en las aportaciones en las micro y pequeñas empresas textiles del distrito de Puente Piedra, 2018?

1.5 Justificación del estudio

Justificación teórica

La finalidad u objetivo que se tiene es determinar si el régimen laboral especial influye en los costos laborales de la micro y pequeñas empresas textiles. Busca aportar conocimiento de las personas que decidan usarlo como fuente de información, los cuales pueden ser empresarios, profesionales y los alumnos de la Universidad Cesar Vallejo. También les será útil como fuente de información para las investigaciones similares que se puedan dar en el futuro. En la actualidad existe mucha ignorancia o falta de conocimiento sobre los beneficios que este régimen laboral especial ofrece a las empresas. Es razonable el interés que se tiene para examinar su problemática, pues se explicara cómo puede ser de utilidad en el ámbito estratégico al momento de reducir los costos en la empresa y principalmente evitar sanciones por parte de las instituciones fiscalizadoras.

Justificación práctica

La presente investigación se calcula los costos laborales de las micro y pequeñas empresas textiles dentro del régimen laboral especial el cual permitirán conocer los costos que tiene el empleador respecto a los trabajadores y si le resulta más favorable acogerse a este régimen laboral especial para así poder recomendar a los empresarios a formalizar y registrar a sus trabajadores en planilla.

Justificación metodológica

Brindar a las MYPES textiles del distrito de Puente Piedra y de otras empresas con este mismo rubro, una información de fácil acceso, entendimiento y comprensión para que le sea útil a la hora de calcular los costos laborales como consecuencia de acogerse al nuevo régimen.

El aporte de conceptos teóricos y prácticos vigentes del régimen laboral especial y los costos laborales resaltan la importancia del estudio, se cuenta con información detallada, entendible e importante de autores de hace pocos años atrás y de la actualidad, autores que nos hacen entender bajo el mismo concepto con distintos puntos de vista que esta investigación será de gran apoyo para los estudios de los próximos años.

1.6. Hipótesis

1.6.1 Hipótesis General

El régimen laboral especial influye significativamente en los costos laborales en las micro y pequeñas empresas textiles del distrito de Puente Piedra, 2018.

1.6.2 Hipótesis Específicas

El régimen laboral especial influye significativamente en las obligaciones laborales en las micro y pequeñas empresas textiles del distrito de Puente Piedra, 2018.

El régimen laboral especial influye significativamente en los beneficios laborales en las micro y pequeñas empresas textiles del distrito de Puente Piedra, 2018.

El régimen laboral especial influye significativamente en las aportaciones en las micro y pequeñas empresas textiles del distrito de Puente Piedra, 2018.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo General

Analizar si el régimen laboral especial influye significativamente en los costos laborales en las micro y pequeñas empresas textiles del distrito de Puente Piedra, 2018.

1.7.2 Objetivos Específicos

Analizar si el régimen laboral especial influye significativamente en las obligaciones laborales en las micro y pequeñas empresas textiles del distrito de Puente Piedra, 2018.

Analizar si el régimen laboral especial influye significativamente en los beneficios sociales en las micro y pequeñas empresas textiles del distrito de Puente Piedra, 2018.

Analizar si el régimen laboral especial influye significativamente en las aportaciones en las micro y pequeñas empresas textiles del distrito de Puente Piedra, 2018.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

2.1.1 Tipo de investigación

Para que el presente trabajos sea realizado se hizo uso la investigación aplicada, según Murillo (2008) Es empírica, se diferencia porque su objetivo es la aplicación o utilización de la información y conocimiento adquirido, al mismo tiempo se adquiere mayor conocimiento e información, luego de aumentar la práctica basada en investigación.

2.1.2 Diseño de investigación

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) manifiesta que es una investigación de diseño no experimental, ya que este estudio se desarrolla sin la manipulación de las variables, ya que los hechos ya sucedieron, las variables solamente serán observados para después ser analizados sin alterarlos (p.149).

2.1.3 Nivel de investigación

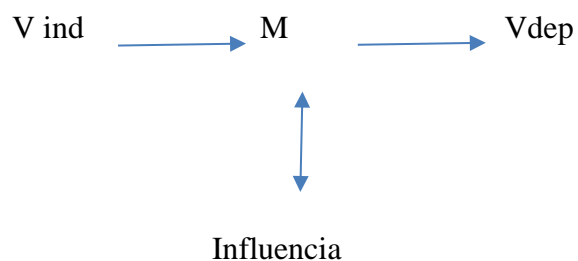
El nivel de investigación es explicativo

Alfonso y Rodríguez (2004), señalan que “Por medio de este tipo de investigación se establecen las causas o los orígenes del fenómeno social o físico objeto de estudio. Este nivel explicativo revela las causas de la expresión indagada; esto da al conocimiento actual un nuevo enfoque. La finalidad es conocer porque ocurren algunos hechos, a través de la delimitación de las relaciones causales existentes o, al menos, de las condiciones en que ella se produce”.

Esta investigación es de corte transeccional o transversal, como nos indican Hernández, Fernández y Baptista (2010) ya que se están recopilando datos en un periodo específico donde se tiene como objetivo describir cada una de las variables y analizar la relación existente en un determinado tiempo. (p. 151).

Se usara la recolección de datos por medio de mi instrumento para comprobar la hipótesis, por ello es una investigación es cuantitativa.

Diseño No Experimental, Explicativo, transversal (Supo, J., 2015).



Dónde:

M : Es la muestra que se considera para realizar el estudio.

Vind : Variable independiente: Régimen laboral especial.

Vdep : Variable dependiente: Costos Laborales.

2.2 Variables , Operacionalización

Definición de la Variable 1: Régimen Laboral Especial

Es un régimen laboral creado por la Ley N°28015. Este régimen laboral tiene la objetivo fomentar la formalización y el desarrollo de las micro y pequeñas empresas, para que los trabajadores puedan disfrutar los derechos de naturaleza laboral. (Decreto Legislativo 1086).

Dimensiones

- Formalización de las micro y pequeñas empresas
- Derechos Laborales
- Derechos de seguridad social

Indicadores

- a) Factores que determinan la informalidad
- b) Ventajas de la formalización
- c) Características de la micro y pequeña empresa
- d) Exclusiones del régimen
- e) Registro en la micro y pequeña empresa
- f) Permanencia en el régimen laboral especial
- g) Tratamiento especial en la inspección laboral
- h) Derechos laborales de las micro y pequeña empresas
- i) Análisis comparativo del régimen laboral especial con el general
- j) Protección contra el despido arbitrario en la micro y pequeña empresa
- k) Derechos de Seguridad Social en la micro y pequeña empresa
- l) Derechos de Sistema de pensiones de la micro y pequeña empresa

Definición de la Variable 2: Costos Laborales

Es el porcentaje adicional de las remuneraciones mensuales que el empleador debe abonar y que cubre los aportes, obligaciones y beneficios laborales, tales como compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, aportes al Seguro Social de Salud (Essalud), etcétera, a su cargo. (Serkovic,G,2016)

Dimensiones

- Obligaciones Laborales
- Beneficios Laborales
- Aportaciones

Indicadores

- a) Horas extras
- b) Feriados no laborables
- c) Asignación familiar
- d) Seguro de vida

- e) Seguro complementario de riesgo
- f) Gratificaciones
- g) Vacaciones
- h) Compensación de tiempo y servicio
- i) Utilidades
- j) Protección contra el despido arbitrario
- k) Sistema Social de Salud
- l) Sistema Integral de Salud

CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN

“Régimen Laboral Especial para reducir los costos laborales en las micro y pequeñas empresas textiles del distrito de Puente Piedra”

| HIPOTESIS | VARIABLES | DEFINICION CONCEPTUAL | DIMENSIONES | INDICADORES |
|---|-------------------------|--|-------------------------------|---|
| El régimen laboral especial incide en los costos laborales de las micro y pequeñas empresas textiles del distrito de puente piedra. | COSTOS LABORALES | Se define como costos laborales, al porcentaje adicional a las remuneraciones mensuales que debe abonar el empleador y que cubre los aportes, obligaciones Y beneficios laborales, tales como gratificaciones, compensación por tiempo de servicios (CTS), aportes al Seguro Social de Salud (Essalud), etcétera, a su cargo. (Serkovic,G,2016) | Obligaciones laborales | Feriatos no laborables |
| | | | | Asignación familiar |
| | | | | Seguro de vida |
| | | | | Seguro complementario de riesgo |
| | | | Beneficios laborales | Gratificaciones |
| | | | | Vacaciones |
| | | | | Compensación de tiempo y servicio |
| | | | | Utilidades |
| | | | | Protección contra el despido arbitrario |
| | | | Aportaciones | Sistema Social de Salud |
| | | | | Sistema Integral de Salud |
| | | | | |
| Derechos de Sistemas de Pensiones de la micro y pequeña empresa | | | | |
| | Horas extras | | | |

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población:

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), la población es un grupo de individuos o cosas que comparten características similares (p. 174). En la presente investigación, está formado por cuatro empresas textiles del distrito de Puente Piedra, tiene diez colaboradores por cada organización que forman un total de 40 empleados.

2.3.2 Muestra:

Hernández, Fernández y Baptista (2010) afirma que es el subconjunto de la población; pertenecen a la población compartiendo características específicas. La muestra está conformada por diez colaboradores, de cuatro empresas textiles en el distrito de Puente Piedra.

Los sujetos para la investigación fueron seleccionados, porque están al alcance de la investigación, tienen disposición y presentan características relacionadas con el trabajo de investigación

La muestra que se utilizará es de tipo no probabilístico, pues no dependen de la probabilidad, dependen de las características que se aplicarán en la investigación. (Hernández et al., 2010, p. 176). Se utilizará también un muestreo por conveniencia, debido a que se incluye a los colaboradores accesibles, ya que son más fáciles de reclutar, donde se detalla a continuación:

Tabla N° 1. Listado de muestra

| N° | EMPRESAS TEXTILES | N ° D E TRA- BAJADORES |
|--------------|-------------------------------|---------------------------|
| 1 | TEXTIL VIRGEN DEL CARMEN S.A. | 10 |
| 2 | NEGOCIACIONES JNRH S.A.C | 10 |
| 3 | HILANDERIA MASUGI S.A.C | 10 |
| 4 | TEXTIL ROXIOL S.A.C | 10 |
| TOTAL | | 40 |

Fuente: Municipalidad de Puente Piedra

2.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad

Se usará la encuesta y como instrumento de investigación será el cuestionario (Validez y confiabilidad).

2.4.1 Técnica

Se utilizará la encuesta, donde se recolectarán datos lo que permitirá hallar la relación que existe entre las variables mencionadas según resultado.

Arias (2012), es una estrategia, el cual puede ser escrita u oral, su finalidad es obtener información, dicha información debe ser acerca de la muestra de los colaboradores y en relación de lo que opinan referente a un tema determinado. (p. 32).

2.4.2 Instrumento

Hernández, Fernández y Baptista (2010), es un instrumento de investigación en donde se recolectan datos, está conformado por un grupo de preguntas referentes a las variables que se vienen desarrollando en la tesis. (p. 217).

2.4.3 Validez

La validez según Hernández, Fernández y Baptista (2010) es el instrumento que mide la variable y ese resultado se expresa en grados. Cuenta con tres tipos de evidencia, el primero es el contenido, el segundo es el criterio y por último pero no menos importante, el constructo. (p.201).

Otro autor, Ramírez explica que el instrumento que se valida es analizado por especialistas según el proyecto de investigación. Opinan y dan las observaciones correspondientes sobre el contenido. (2007, p.29).

Los tres expertos en la materia encargados de validar el instrumento son; dos temáticos y un metodólogo, con el grado de Magister y Doctor.

T a b l a N ° 2. *Validación de expertos*

| Expertos | Opinión de Aplicabilidad |
|----------------------------------|--------------------------|
| Dr. Ibarra Fretell Walter | Aplicable |
| Mg. León Apac Gabriel | Aplicable |
| Mg. Esquives Chunga Nancy | Aplicable |

Tabla N° 3. Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento

| Ítems | J1 | J2 | J3 | S | IA | V |
|------------|----|----|----|---|----|-------------|
| E1 | si | si | si | 3 | 1 | 100% |
| E2 | si | si | si | 3 | 1 | 100% |
| E3 | si | si | si | 3 | 1 | 100% |
| E4 | si | si | si | 3 | 1 | 100% |
| E5 | si | si | si | 3 | 1 | 100% |
| E6 | si | si | si | 3 | 1 | 100% |
| E7 | si | si | si | 3 | 1 | 100% |
| E8 | si | si | si | 3 | 1 | 100% |
| E9 | si | si | si | 3 | 1 | 100% |
| E10 | si | si | si | 3 | 1 | 100% |
| E11 | si | si | si | 3 | 1 | 100% |
| E12 | si | si | si | 3 | 1 | 100% |
| E13 | si | si | si | 3 | 1 | 100% |
| E14 | si | si | si | 3 | 1 | 100% |
| E15 | si | si | si | 3 | 1 | 100% |
| E16 | si | si | si | 3 | 1 | 100% |
| E17 | si | si | si | 3 | 1 | 100% |
| E18 | si | si | si | 3 | 1 | 100% |
| E19 | si | si | si | 3 | 1 | 100% |
| E20 | si | si | si | 3 | 1 | 100% |
| E21 | si | si | si | 3 | 1 | 100% |
| E22 | si | si | si | 3 | 1 | 100% |
| E23 | si | si | si | 3 | 1 | 100% |
| E24 | si | si | si | 3 | 1 | 100% |
| Promedio | | | | | 1 | 100% |

Nota: J1, J2, J3 (Jueces). IA índice de aceptabilidad. V validéz

Fuente: Propia

2.4.4 Confiabilidad

La confiabilidad de un instrumento mide los ítems de una variable, es el grado de confianza en que luego de su aplicación realizada repetitivamente al mismo colaborador u objeto tiene los mismos resultados. Por otro lado, esta prueba no es como uno espera, pues no es confiable ya que los resultados no son consistentes. (Corral, 2009, p. 230)

Los encuestados serán escogidos de acuerdo a su labor, conocimiento en el rubro inmobiliario y cargo que desenvuelven en la empresa; pues estos son especialistas en la materia que se desea investigar, asimismo su experiencia y conocimientos adquiridos lograrán generar fiabilidad del resultado que se obtenga.

Para darle la confiabilidad que necesita el instrumento de medición, existen diversas formas, estas técnicas son las siguientes:

- a) Método de test- retest
- b) Método común de división por mitades o Hemitest
- c) Método de división por mitades de Rulon
- d) Método de división por mitades de Guttman
- e) Coeficiente Alfa de Cronbach
- f) Método de Kuder- Rich arson 20
- g) Método de Kuder- Richar son 21

En la tesis en desarrollo se usará el Método de división por mitades de Guttman con la siguiente fórmula:

$$r_{tt} = 2 \left[1 - \frac{S_a^2 + S_d^2}{S_t^2} \right].$$

Dónde:

r_{tt} : Coeficiente de confiabilidad

S_a^2 : Varianza de las puntuaciones de los ítems pares

S_d^2 : Varianza de las puntuaciones de los ítems impares

S_t^2 : Varianza de las puntuaciones del test total

La prueba de dos mitades se fundamenta en que la fiabilidad es una prueba de consistencia interna, se entiende como el grado en el que mide el rasgo a través de los ítems para medir aspectos heterogéneos el cual el conjunto de ítems se divide en dos mitades y las puntuaciones de los hallazgos son comparados. El instrumento en mención parte de un alpha de cronbach que es confiable a luz de la investigación por ser más de 0,8 para ambas partes, así el coeficiente de Sperman-Brown sobrepasa el límite se puede afirmar que es altamente confiable por otro lado con el hallazgo de la prueba de dos mitades de Guttman que es 0.933 se afirma su alta confiabilidad de la prueba desarrollada para esta investigación.

2.5 Métodos de análisis de datos

Consisten en recopilar información con fines de interpretación, esta información será recogida a través de la revisión de libros y otros trabajos de investigación que tengan relación con el tema.

Asimismo, el tratamiento de los análisis que harán uso en la investigación serán los siguientes:

Deductivo. - Denominado también método silogístico, consiste en derivar una premisa, ley o axioma general, una conclusión, situación o aspecto particular, por lo que se entiende que el método deductivo va de lo general a lo particular.

Inductivo. – Mediante este método se determina una ley general partiendo de fenómenos particulares, es decir, la inversa del método deductivo, ya que el método inductivo va de lo particular a lo general.

Sistemático. - Este método se caracteriza por su holismo, es decir, la propensión natural a integrar un todo que resulta ser mayor que la suma de sus partes, este método se resume en; el análisis, diagnóstico, diseño, prueba, implantación y mantenimiento del sistema.

Cabe resaltar que para el respectivo análisis de datos que fueron recolectados, se usará el programa SPSS (Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales) , el cual ayudará a procesar los datos recopilados.

2.6 Aspectos éticos

La investigación se realizará bajo los criterios del manual de instrucción para su correcta elaboración del Proyecto. También está bajo la dirección de investigación de la Universidad Cesar Vallejo actualizado. En ese sentido, el presente trabajo tendrá un método y enfoque cuantitativo; también se utilizará para las citas de los materiales bibliográficos el Manual APA (AMERICAN PSYCHOLOGICAL ASSOCIATION).

Así mismo, el presente trabajo de investigación estará enmarcado en la veracidad de la información obtenida, con originalidad y respeto a los derechos de autor, así como la objetividad en la interpretación . Por otro lado para darle calidad a la investigación la Universidad exige la aplicación de la investigación de la Sunedu y Concytec haciendo referencia al (C.R.I).Conducta responsable de investigación que tiene su fundamento científico en los investigadores ofrecen conceptos de casos y todos los contenidos basados con los valores de integridad científica y de las buenas prácticas que dan la sostenibilidad a la conducta responsable de investigación que se debe de practicar desde la época de estudiante.

III. RESULTADOS

3. 1. Resultados de confiabilidad del Instrumento

El instrumento esta empleada por 24 ítems, 12 ítems de la primera variable (régimen laboral especial) y 12 ítems de la segunda variable (Costos laborales) con una muestra de 40 empresarios dentro de las micro y pequeñas empresas textiles. El nivel de confiabilidad del régimen laboral especial es de 82.5% y de los costos laborales es de 81.7%; y entre las 2 variables hay una confiabilidad de 81.8% donde se empleó el software estadístico SPSS versión 25.

Tabla N° 1 Estadístico de consistencia interna del cuestionario, prueba de dos mitades

| Estadísticas de fiabilidad | | | |
|---------------------------------------|----------------------|----------------|-----------------|
| Alfa de Cronbach | Parte 1 | Valor | ,823 |
| | | N de elementos | 12 ^a |
| | Parte 2 | Valor | ,827 |
| | | N de elementos | 12 ^b |
| | N total de elementos | | |
| Correlación entre formularios | | | ,827 |
| Coeficiente de Spearman-Brown | Longitud igual | | ,905 |
| | Longitud desigual | | ,905 |
| Coeficiente de dos mitades de Guttman | | | ,905 |

Fuente: Cuestionario.

Discusión:

La fiabilidad del instrumento será medida para asumir la correlación, cuando más cerca este al valor 1 será mayor consistente. El valor del Alfa de Cronbach debe estar por encima de 0.8 y de acuerdo al software SPSS 25 da como resultado a las 2 variables régimen laboral especial y costos laborales mayor que 0.8, así como entre las 2 variables da como resultado 0.827; quiere decir que tiene un coeficiente muy elevado y que el instrumento desarrollado en la investigación es confiable.

3.2. Tablas de Frecuencia

Tabla N ° 1. Ítems 1

Se reduciría la informalidad de las Micro y Pequeñas Empresas mediante programas de difusión de información y orientación tributaria.

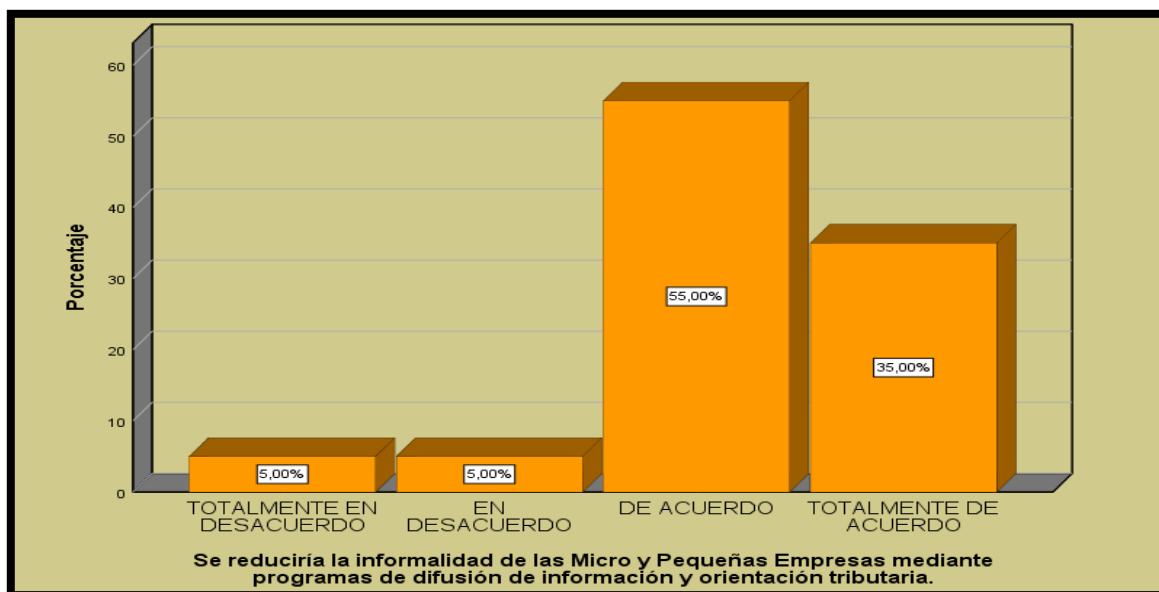
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | TOTALMENTE EN DESACUERDO | 2 | 5,0 | 5,0 | 5,0 |
| | EN DESACUERDO DE ACUERDO | 2 | 5,0 | 5,0 | 10,0 |
| | TOTALMENTE DE ACUERDO | 22 | 55,0 | 55,0 | 65,0 |
| | Total | 40 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Fuente : Cuestionario propio

Interpretación:

Se observa en base a los resultados que gran parte está de acuerdo con la reducción de la informalidad en MYPES a través de programas de información y orientación tributaria, de tal manera se estaría combatiendo con ese gran problema que es la informalidad el cual trae consigo consecuencias negativas no solo para el empresario sino también para el desarrollo económico de nuestro país.

Gráfico N° 1. Tabla de Frecuencia d e ítem 1.



Fuente: Cuestionario propio

Tabla N ° 02. Ítems 2

Formalizar tu empresa da muchas oportunidades y ventajas, es conveniente hacer la documentación y proceso adecuado.

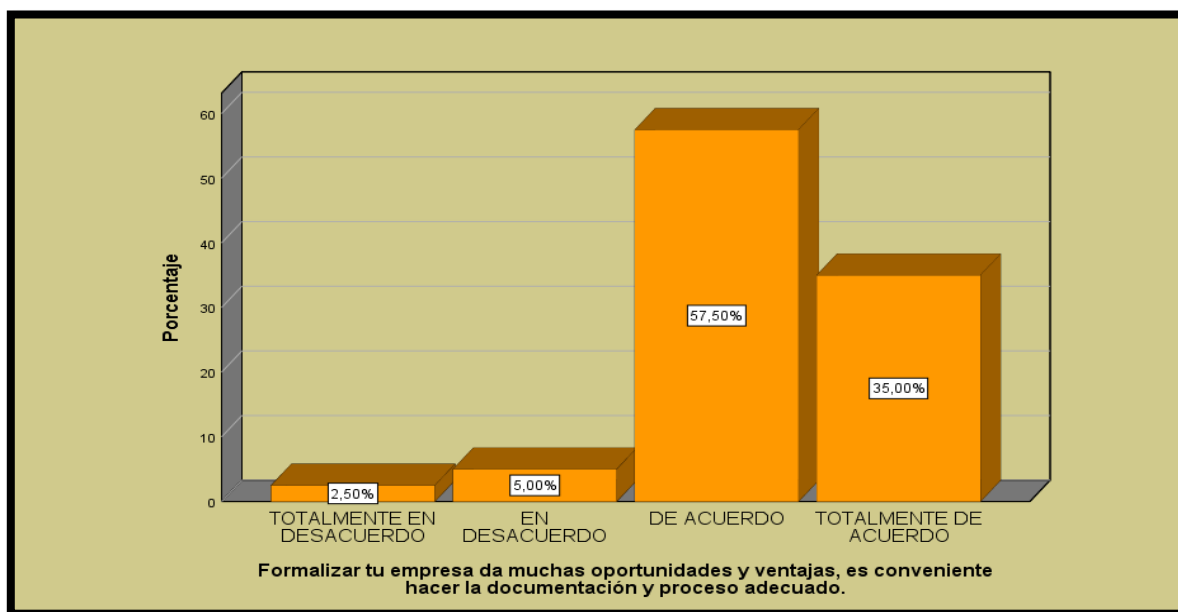
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | TOTALMENTE EN DESACUERDO | 1 | 2,5 | 2,5 | 2,5 |
| | EN DESACUERDO DE ACUERDO | 2 | 5,0 | 5,0 | 7,5 |
| | TOTALMENTE DE ACUERDO | 23 | 57,5 | 57,5 | 65,0 |
| | Total | 40 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Fuente : Cuestionario propio

Interpretación:

Gran parte están de acuerdo respecto a formalizar su empresa, ya que como consecuencia da muchas oportunidades y ventajas como acceder a fuentes de financiamiento; por ello es conveniente realizar la documentación y procesos adecuados, mientras que otro pequeño porcentaje está en desacuerdo respecto a formalizar su empresa pues creen que es muy tedioso el proceso y también el costo es alto, por lo que prefieren mantenerse en el mundo de la informalidad.

Gráfico N° 2. Tabla de Frecuencia de ítem 2.



Fuente: Cuestionario propio

Tabla N ° 3. Ítems 3

Los trámites y/o procedimientos administrativos demandan tiempo y sus costos son elevados, obstaculizando la formalización voluntaria.

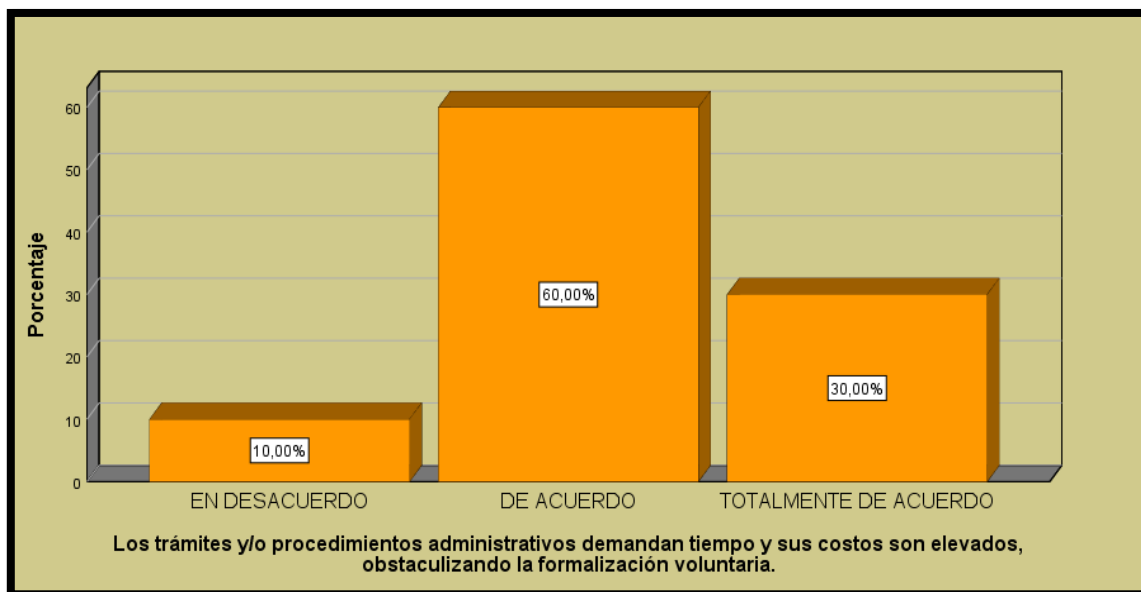
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | EN DESACUERDO | 4 | 10,0 | 10,0 | 10,0 |
| | DE ACUERDO | 24 | 60,0 | 60,0 | 70,0 |
| | TOTALMENTE DE ACUERDO | 12 | 30,0 | 30,0 | 100,0 |
| | Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Cuestionario propio

Interpretación:

Una gran parte de los encuestados concuerdan con la idea de que para formalizarse existen tramites y/o procedimientos administrativos que les demandan tiempo y sus costos son elevados, obstaculizando así formalización voluntaria, lo que incrementa el problema de la informalidad en el país.

Gráfico N° 3. Tabla de Frecuencia de ítem 3



Fuente: Cuestionario propio

Tabla N° 4. Ítems 4

La característica principal de las MYPES son las ventas anuales más no el número de trabajadores que tengan.

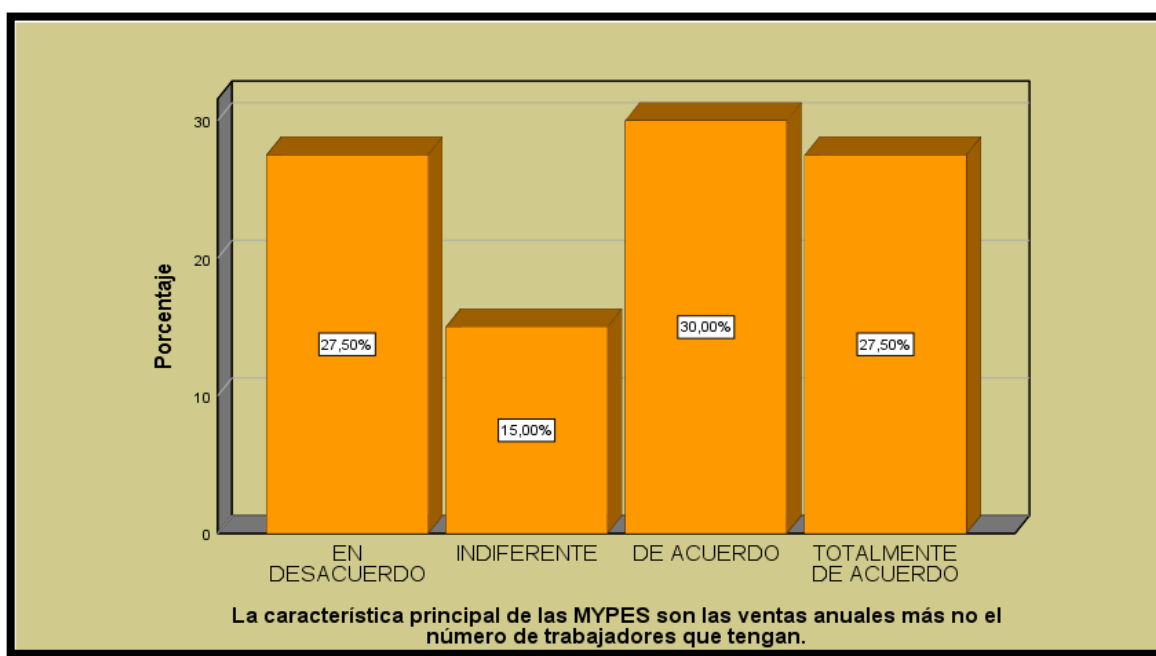
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | EN DESACUERDO | 11 | 27,5 | 27,5 | 27,5 |
| | INDIFERENTE | 6 | 15,0 | 15,0 | 42,5 |
| | DE ACUERDO | 12 | 30,0 | 30,0 | 72,5 |
| | TOTALMENTE DE ACUERDO | 11 | 27,5 | 27,5 | 100,0 |
| | Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Cuestionario propio

Interpretación:

Los colaboradores tienen distintas opiniones respecto a las características principales de las Mype , aunque en su mayoría están de acuerdo por un margen mínimo, según la Ley Mype (Decreto Supremo N° 007-20 08-TR) las dos características principales para ser considerados Mypes era la cantidad de trabajadores y las ventas anuales .A partir de la última modificación Ley N° 30056 (02-07-2013) se determinó que las empresas podrán acceder a este régimen especial, de acuerdo a su nivel de ventas más no por la cantidad de trabajadores.

Gráfico N° 6. Tabla de Frecuencia de ítem 6



Fuente: Cuestionario propio

Tabla N° 5. Ítems 5

Se excluye del régimen a la micro y pequeña empresa que tengan vínculos económicos con grupos económicos nacionales o extranjeros que no cumplan las características de una MYPE.

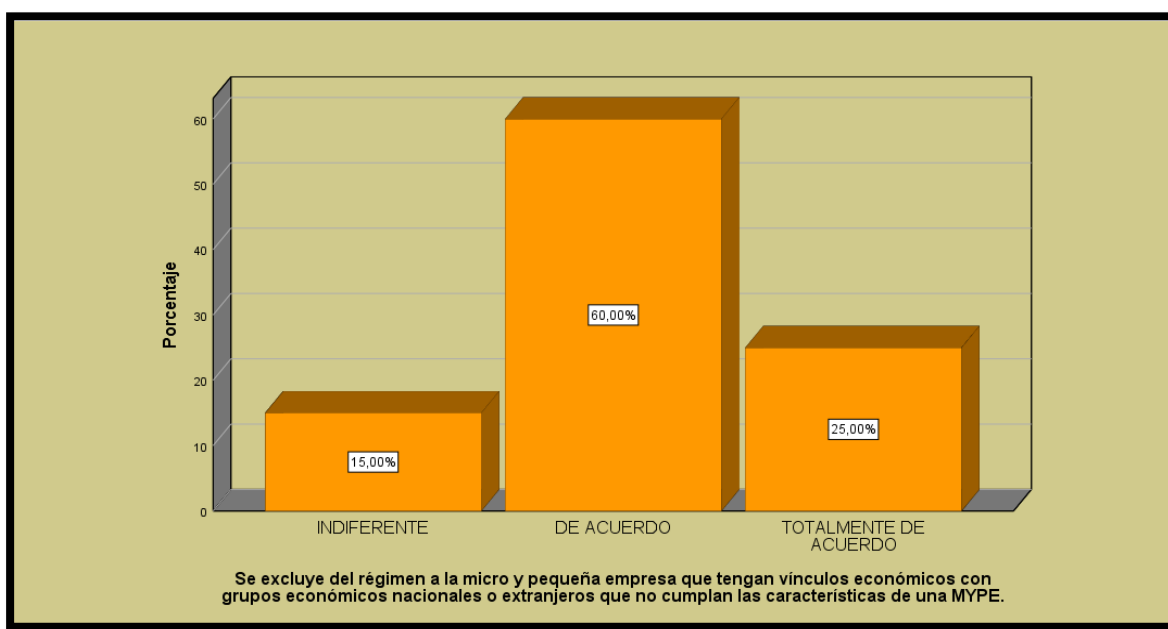
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | INDIFERENTE | 6 | 15,0 | 15,0 | 15,0 |
| | DE ACUERDO | 24 | 60,0 | 60,0 | 75,0 |
| | TOTALMENTE DE ACUERDO | 10 | 25,0 | 25,0 | 100,0 |
| | Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Cuestionario propio

Interpretación:

Los colaboradores están de acuerdo en su mayoría que cuando una empresa pueda ser calificada como micro y pequeñas empresas, no aplicará siempre y cuando conformen un grupo económico o vínculos con otras empresas que no cumplan con las características Mype y adulterar información o dividan sus unidades empresariales con el objetivo de ingresar en dicho régimen, serán excluidas del régimen.

Gráfico N° 5. Tabla de Frecuencia de ítem 5.



Fuente: Cuestionario propio

Tabla N° 6. Ítems 6

Al registrarse a la REMYPE se reducirá significativamente los costos laborales de la empresa.

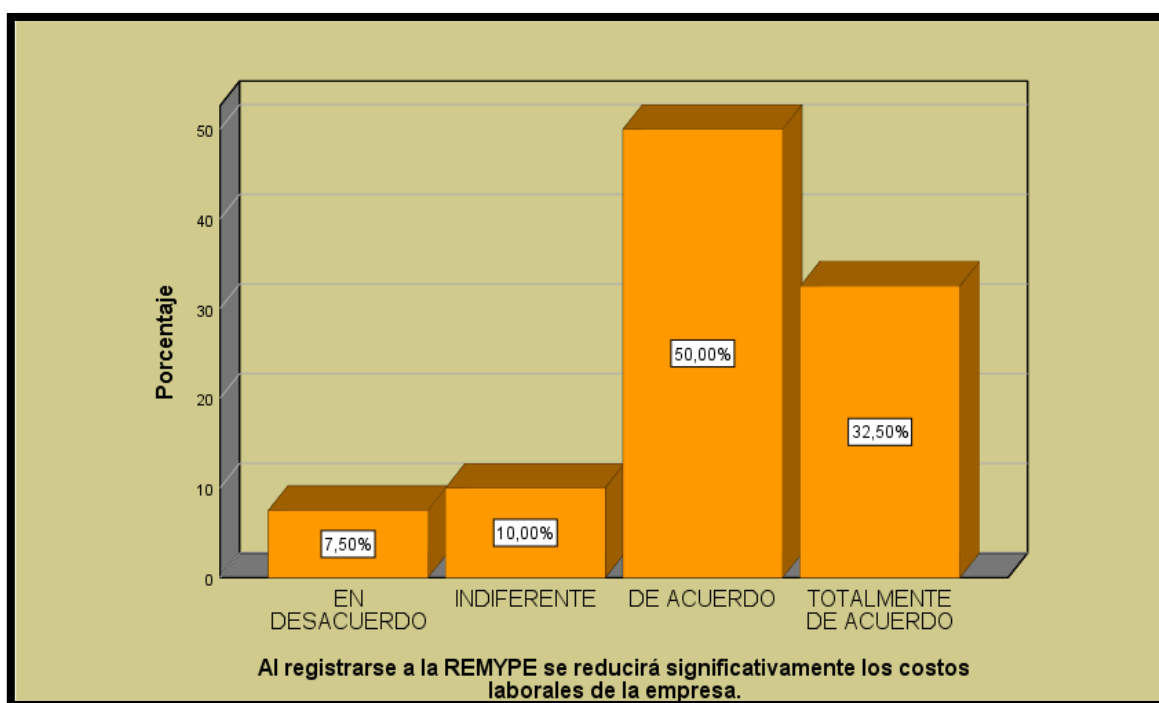
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | EN DESACUERDO | 3 | 7,5 | 7,5 | 7,5 |
| | INDIFERENTE | 4 | 10,0 | 10,0 | 17,5 |
| | DE ACUERDO | 20 | 50,0 | 50,0 | 67,5 |
| | TOTALMENTE DE ACUERDO | 13 | 32,5 | 32,5 | 100,0 |
| | Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Cuestionario propio

Interpretación:

En su mayoría afirman que al registrarse a la REMYPE se reducirán significativamente los costos laborales de la empresa, teniendo ventajas y beneficios positivos para los empleadores y así mismo inscribir a sus trabajadores en planilla ya que por los costos laborales muchos empresarios no formalizan a sus trabajadores.

Gráfico N° 6. Tabla de Frecuencia de ítem 6



Fuente: Cuestionario propio

Tabla N° 7. Ítems 7

Las Micro y pequeñas empresas al superar las ventas anuales, tienen un plazo adicional para permanecer en ese régimen, luego de ese periodo deberán cambiarse al régimen laboral que les corresponda.

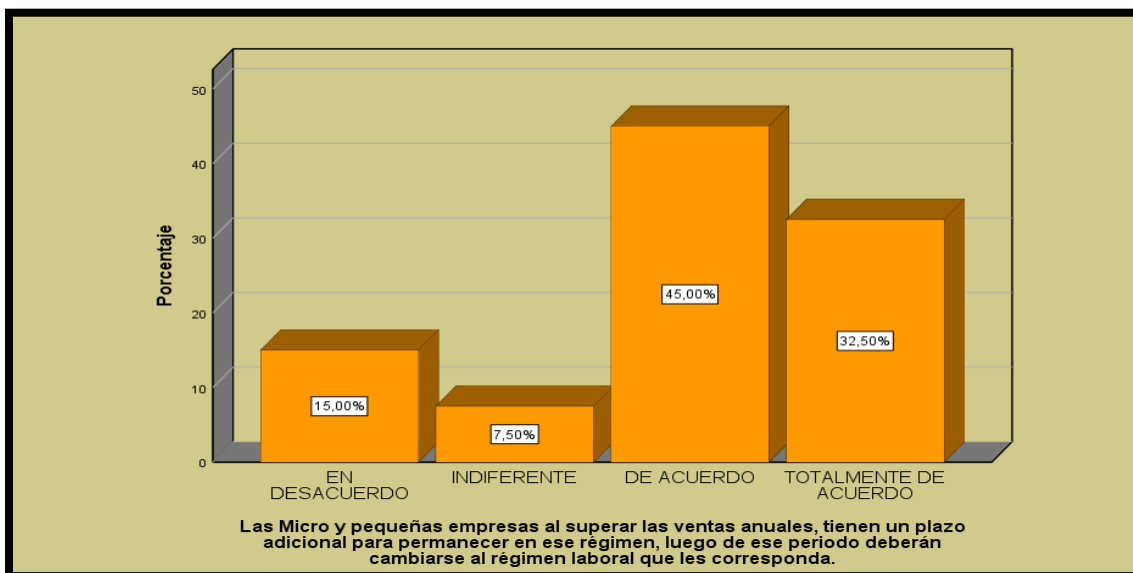
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | EN DESACUERDO | 6 | 15,0 | 15,0 | 15,0 |
| | INDIFERENTE | 3 | 7,5 | 7,5 | 22,5 |
| | DE ACUERDO | 18 | 45,0 | 45,0 | 67,5 |
| | TOTALMENTE DE ACUERDO | 13 | 32,5 | 32,5 | 100,0 |
| | Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Cuestionario propio

Interpretación:

Para que las empresas permanezcan en un régimen deben cumplir ciertos requisitos, por ello según la encuesta realizada muchos colaboradores tienen conocimiento que, al superar el nivel de ventas anuales correspondiente, tienen un plazo adicional para permanecer en ese régimen, luego de ese periodo deberán cambiarse al régimen laboral que les corresponda, de tal manera no se perjudiquen y se acogen al régimen que mejor les convenga.

Gráfico N°7. Tabla de Frecuencia de ítem 7.



Fuente: Cuestionario propio

Tabla N ° 8. Ítems 8

Las empresas acogidas a este régimen contarán con un plazo de subsanación dentro del procedimiento inspectivo y una actividad asesora.

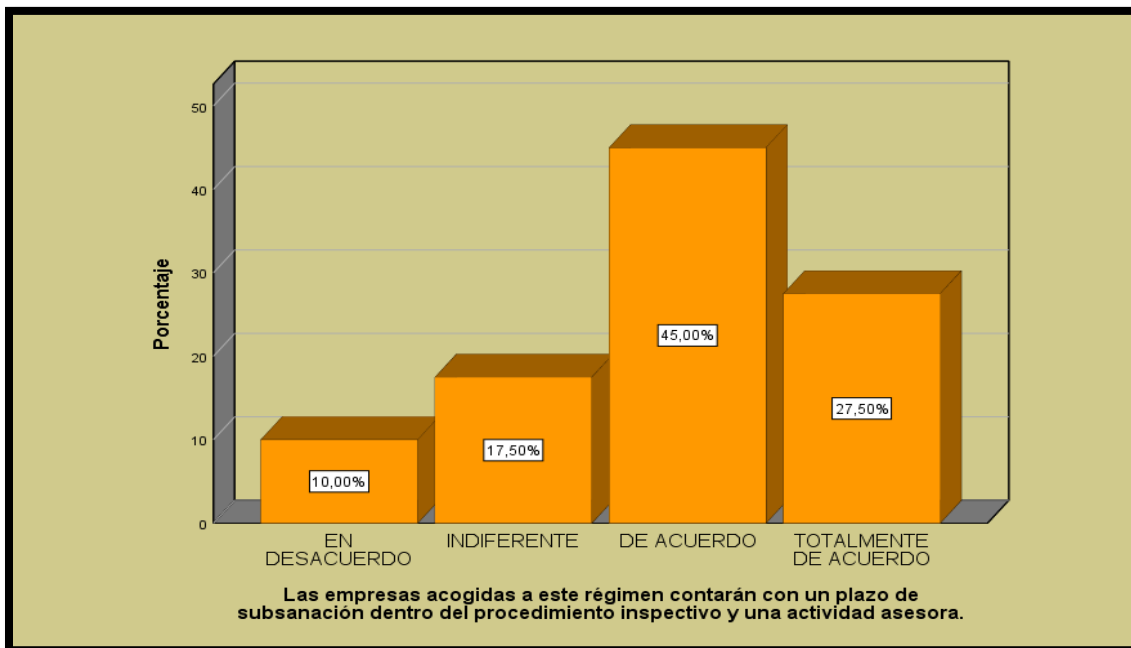
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | EN DESACUERDO | 4 | 10,0 | 10,0 | 10,0 |
| | INDIFERENTE | 7 | 17,5 | 17,5 | 27,5 |
| | DE ACUERDO | 18 | 45,0 | 45,0 | 72,5 |
| | TOTALMENTE DE ACUERDO | 11 | 27,5 | 27,5 | 100,0 |
| | Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Cuestionario propio

Interpretación:

Muestran resultados favorables, es decir, en su mayoría están de acuerdo al afirmar que las empresas acogidas a este régimen laboral especial contarán con un plazo de subsanación en el procedimiento inspectivo y una asesoría que fomenta la formalidad laboral, mientras que otro pequeño porcentaje está en desacuerdo respecto a las empresas acogidas a este régimen.

Gráfico N° 8. Tabla de Frecuencia de ítem 8



Fuente: Cuestionario propio

Tabla N° 9. Ítems 9

Los derechos laborales que tienen en la pequeña empresa no perjudican al empleador pues están establecidos de manera correcta

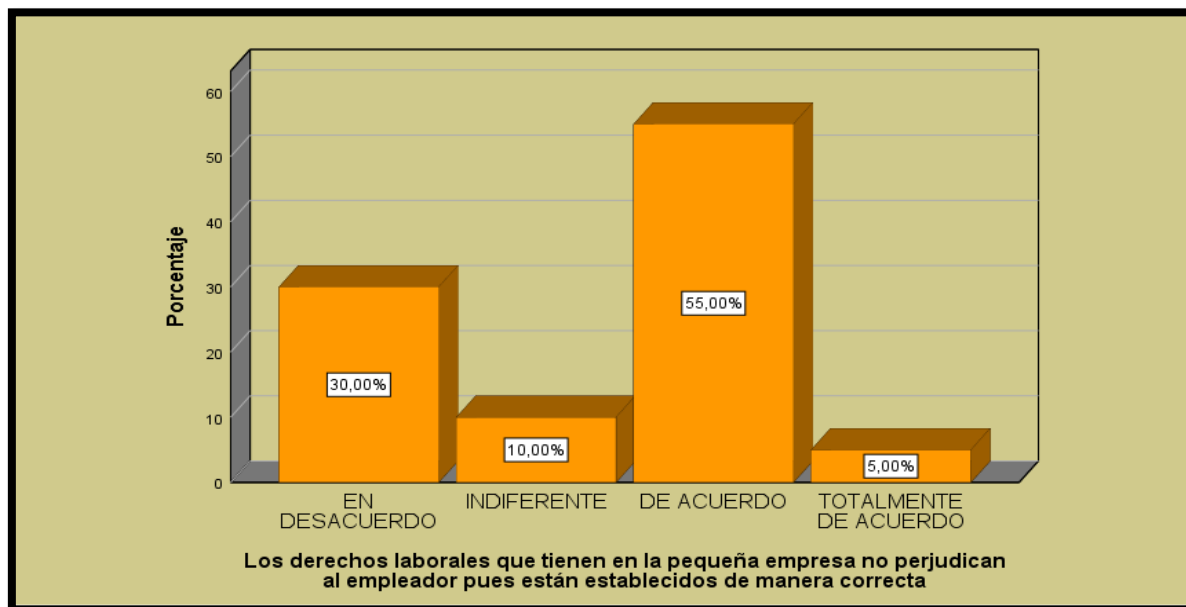
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | EN DESACUERDO | 12 | 30,0 | 30,0 | 30,0 |
| | INDIFERENTE | 4 | 10,0 | 10,0 | 40,0 |
| | DE ACUERDO | 22 | 55,0 | 55,0 | 95,0 |
| | TOTALMENTE DE ACUERDO | 2 | 5,0 | 5,0 | 100,0 |
| | Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Cuestionario propio

Interpretación:

Se encuentran, en su mayoría de acuerdo según el análisis realizado respecto a los derechos laborales que tienen en la micro y pequeña empresa, pues no perjudican al empleador ya que han sido establecidos de manera correcta, asegurando así no solo a los trabajadores sino también a la empresa. Estos derechos laborales han sido pensados para beneficiar a las micro y pequeños empresarios, creando un régimen más flexible al general, de modo que más rápidamente puedan convertirse en empresas más grandes.

Gráfico N° 9. Tabla de Frecuencia de ítem 9



Fuente: Cuestionario propio

Tabla N° 10. Ítems 10

La existencia del Régimen Laboral Especial le da ventajas a su empresa.

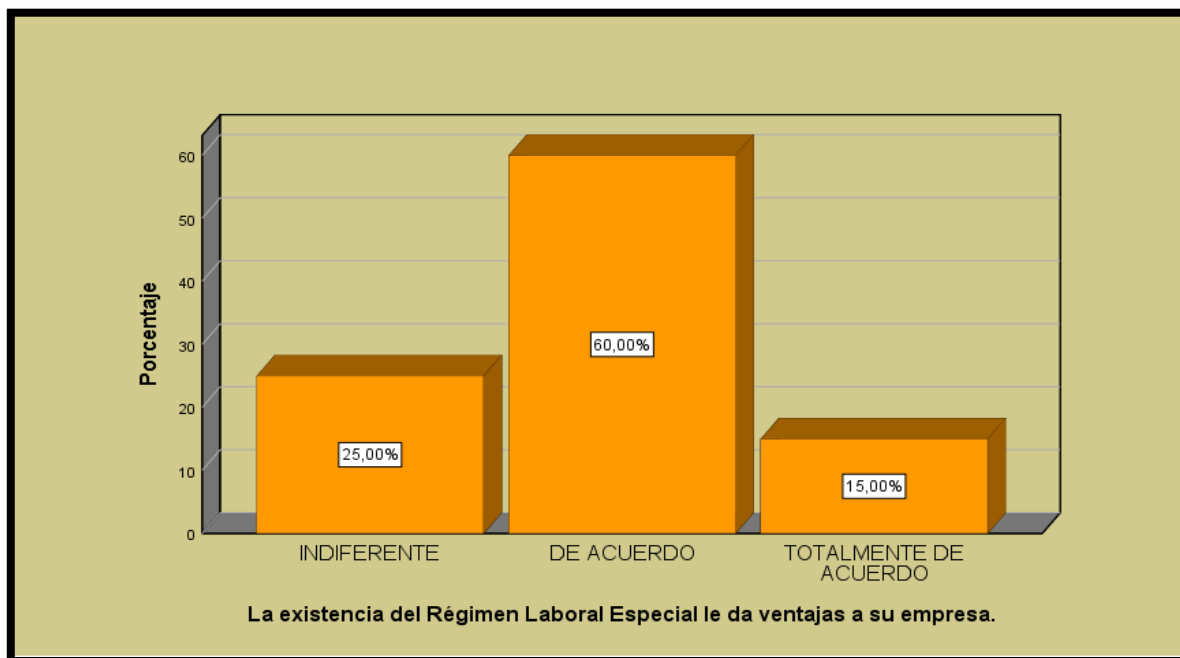
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | INDIFERENTE | 10 | 25,0 | 25,0 | 25,0 |
| | DE ACUERDO | 24 | 60,0 | 60,0 | 85,0 |
| | TOTALMENTE DE ACUERDO | 6 | 15,0 | 15,0 | 100,0 |
| | Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Cuestionario propio

Interpretación:

Muchos de los colaboradores siendo empresarios, tienen claro que acogerse al Régimen Laboral Especial les da ventajas a sus empresas, el problema es que por falta de información piensan que para lograr ello existen trabas por parte del estado y es por ello que muchos no se atreven a formalizar, por lo mismo se encuentran vulnerables a multas, sanciones, entre otros y trayendo consigo consecuencias negativas para los mismos.

Gráfico N° 10. Tabla de Frecuencia de ítem 10



Fuente: Cuestionario propio

Tabla N° 11. Ítems 11

La micro y pequeña empresa cuentan con derechos de seguridad social para los trabajadores.

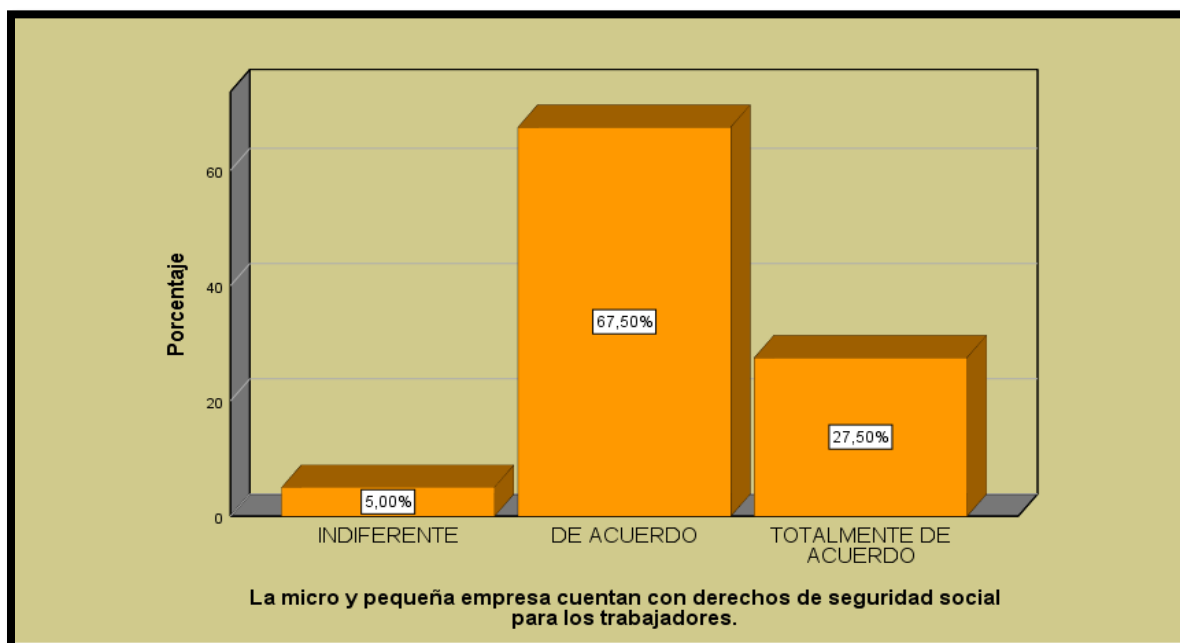
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | INDIFERENTE | 2 | 5,0 | 5,0 | 5,0 |
| | DE ACUERDO | 27 | 67,5 | 67,5 | 72,5 |
| | TOTALMENTE DE ACUERDO | 11 | 27,5 | 27,5 | 100,0 |
| | Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Cuestionario propio

Interpretación:

Un gran porcentaje están de acuerdo que los trabajadores en las Mypes cuentan con los derechos de seguridad social. Cumplir con las obligaciones repercute en la productividad de tu empresa. El personal se siente seguro, motivado y principalmente fidelizado a la empresa por ello es importante cumplirlo y no solo porque la ley lo ordena

Gráfico N° 11. Tabla de Frecuencia de ítem 11



Fuente: Cuestionario propio

Tabla N° 12. Ítems 12

Tienen derecho a estar asegurados al Sistema Nacional de Pensiones (ONP) o al Sistema Privado de Pensiones (AFP).

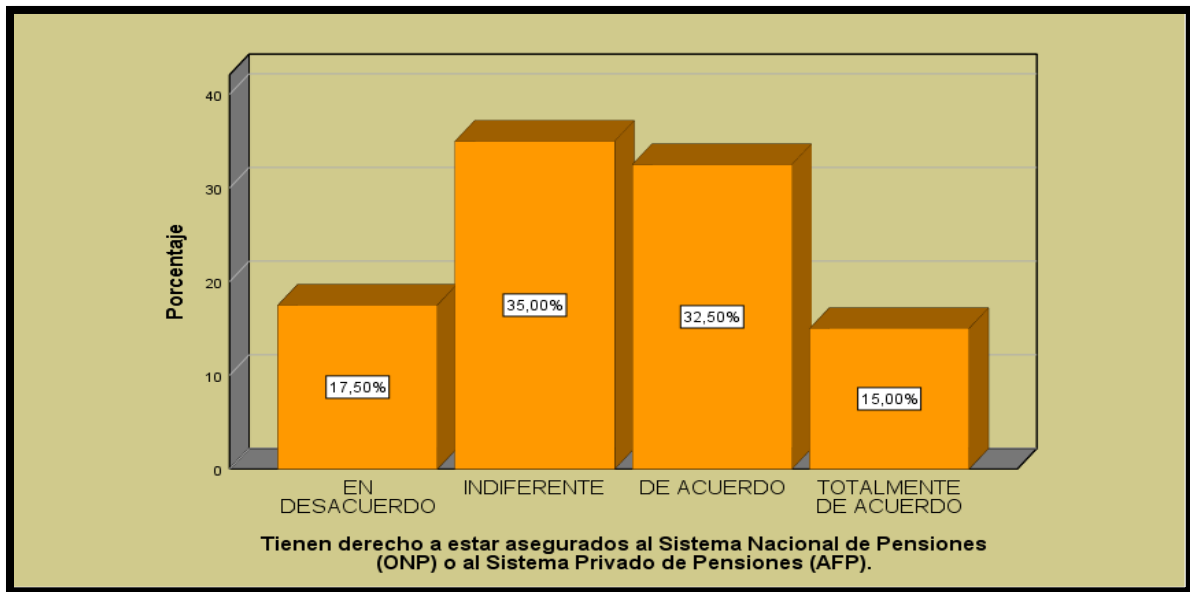
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | EN DESACUERDO | 7 | 17,5 | 17,5 | 17,5 |
| | INDIFERENTE | 14 | 35,0 | 35,0 | 52,5 |
| | DE ACUERDO | 13 | 32,5 | 32,5 | 85,0 |
| | TOTALMENTE DE ACUERDO | 6 | 15,0 | 15,0 | 100,0 |
| | Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Cuestionario propio

Interpretación:

Los empresarios encuestados están de acuerdo con el Sistema de Pensiones (ONP Y AFP), lo cual es bueno, sin embargo, hay empresarios que se encuentran en desacuerdo, ya que al asegurarse a un régimen se descontaría un porcentaje de su remuneración por lo cual para ellos es innecesario. Esto demuestra que muchos empresarios no están pensando en asegurar sus vidas en un futuro pues de una u otra manera los sistemas de pensiones sea ONP o AFP son un soporte económico al momento de jubilarte.

Gráfico N° 12. Tabla de Frecuencia de ítem 12



Fuente: Cuestionario propio

Tabla N° 13. Ítems 13

Las horas extras deben ser reconocidas y remuneradas por el empleador.

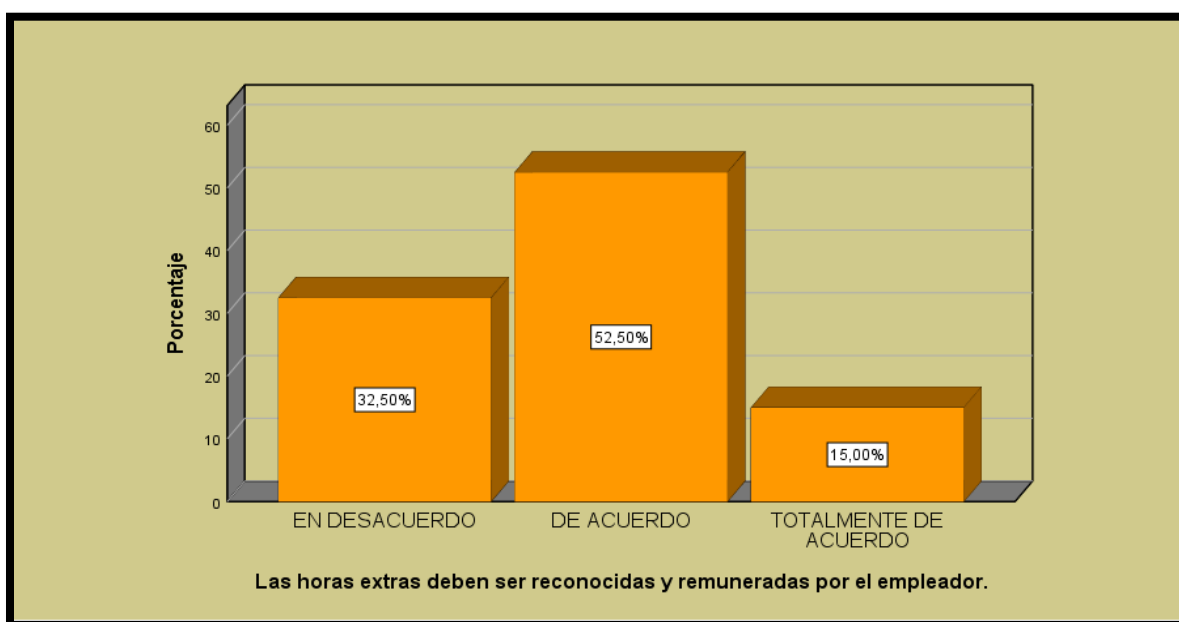
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | EN DESACUERDO | 13 | 32,5 | 32,5 | 32,5 |
| | DE ACUERDO | 21 | 52,5 | 52,5 | 85,0 |
| | TOTALMENTE DE ACUERDO | 6 | 15,0 | 15,0 | 100,0 |
| | Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Cuestionario propio

Interpretación:

Muchos empresarios están en desacuerdo al momento de desembolsar dinero destinados a sus trabajadores, pues lo que quieren es como todo empresario o en su mayoría aumentar sus ingresos lo máximo que puedan, Si uno supera la jornada laboral diaria, tiene un valor superior a la hora normal de trabajo, las dos primeras horas tienen una sobretasa de 25% y a partir de ahí, un 35%. Sin embargo, una gran parte de colaboradores empresarios no están de acuerdo con reconocer y remunerar a sus trabajadores.

Gráfico N° 13. Tab la de Frecuencia de ítem 13



Fuente: Cuestionario propio

Tabla N° 14. Ítems 14

Un trabajador que labore en un feriado y no se le otorgue un descanso sustitutorio, dará lugar al pago por la hora efectuada con una sobretasa de 100%.

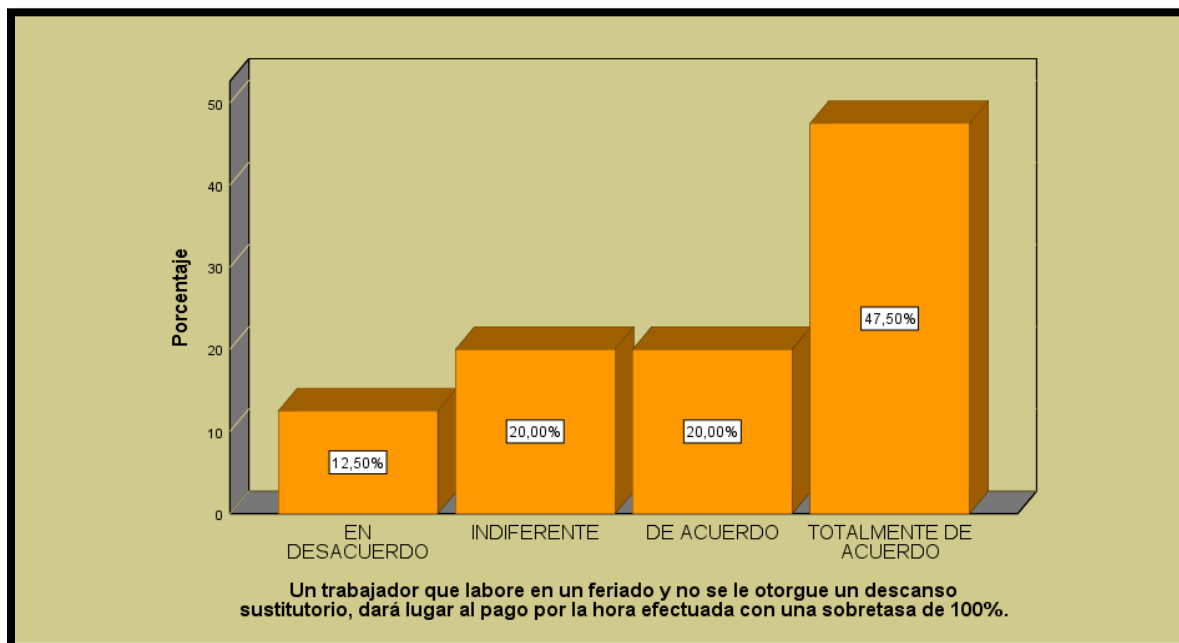
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | EN DESACUERDO | 5 | 12,5 | 12,5 | 12,5 |
| | INDIFERENTE | 8 | 20,0 | 20,0 | 32,5 |
| | DE ACUERDO | 8 | 20,0 | 20,0 | 52,5 |
| | TOTALMENTE DE ACUERDO | 19 | 47,5 | 47,5 | 100,0 |
| | Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Cuestionario propio

Interpretación:

Una gran parte de los encuestados está totalmente de acuerdo respecto a que un trabajador que labore en un feriado y no se le otorgue un descanso sustitutorio, dará lugar al pago por la hora efectuada con una sobretasa de 100%, mientras que otro pequeño porcentaje está en desacuerdo ya que su único fin es evitar los costos laborales que les generen sus trabajadores.

Gráfico N° 14. Tabla de Frecuencia de ítem 14



Fuente: Cuestionario propio

Tabla N° 15. Ítems 15

Se debe otorgar al trabajador el 10% de la remuneración mínima vital vigente a la fecha (asignación familiar), este monto se sumará a la remuneración que perciba el trabajador.

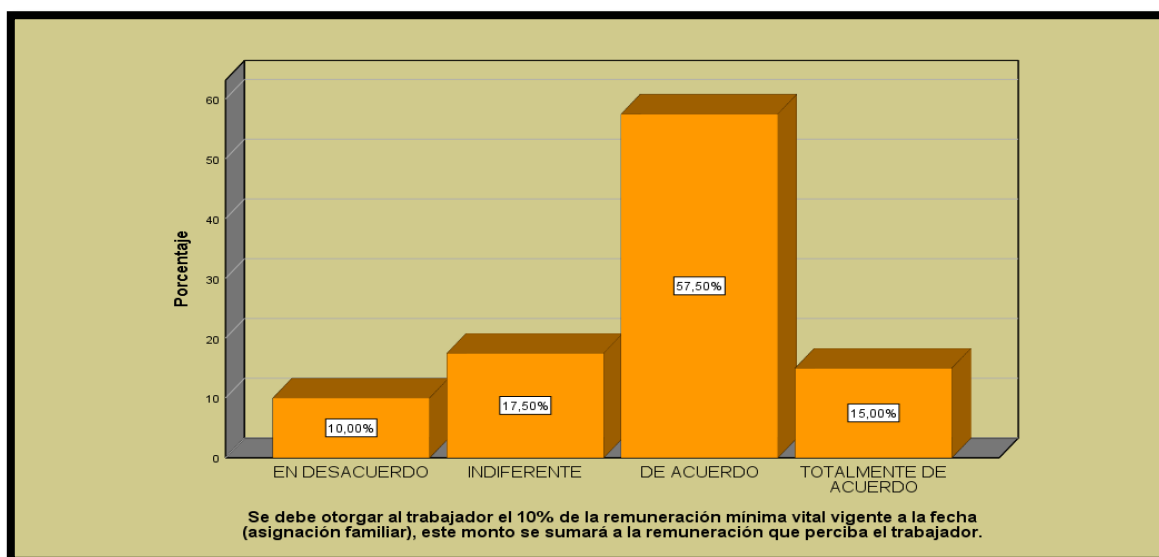
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | EN DESACUERDO | 4 | 10,0 | 10,0 | 10,0 |
| | INDIFERENTE | 7 | 17,5 | 17,5 | 27,5 |
| | DE ACUERDO | 23 | 57,5 | 57,5 | 85,0 |
| | TOTALMENTE DE ACUERDO | 6 | 15,0 | 15,0 | 100,0 |
| | Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Cuestionario propio

Interpretación:

La Asignación familiar es un beneficio que busca contribuir en la manutención de los menores hijos o que están estudiando una educación superior. Se debe otorgar este beneficio al trabajador el 10% de la remuneración mínima vital vigente a la fecha, este monto se sumará a la remuneración que perciba el trabajador, sin embargo este beneficio no es aplicable en las Mypes pero si se decide por voluntad propia se le puede otorgar ya que es una buena manera de motivar al personal.

Gráfico N° 15. Tabla de Frecuencia de ítem 15



Fuente: Cuestionario propio

Tabla N°16. Ítems 16

El seguro de vida es un beneficio al trabajador que se debe otorgar obligatoriamente por el empleador una vez cumplido los 4 años de servicio

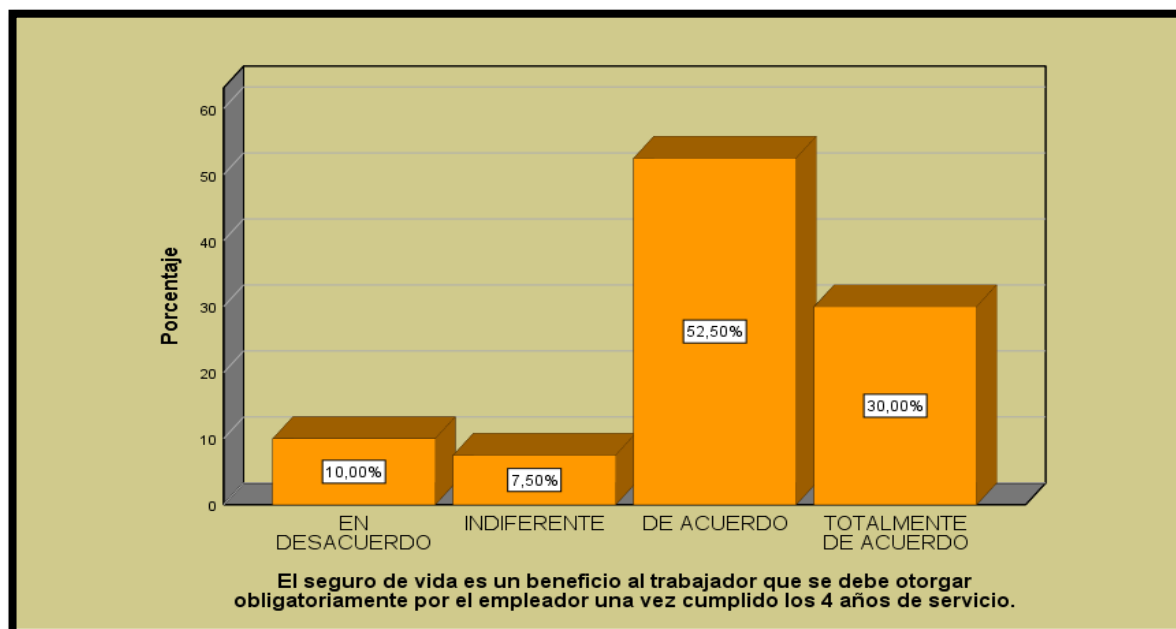
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | EN DESACUERDO | 4 | 10,0 | 10,0 | 10,0 |
| | INDIFERENTE | 3 | 7,5 | 7,5 | 17,5 |
| | DE ACUERDO | 21 | 52,5 | 52,5 | 70,0 |
| | TOTALMENTE DE ACUERDO | 12 | 30,0 | 30,0 | 100,0 |
| | Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Cuestionario propio

Interpretación:

Una gran parte de los encuestados está de acuerdo al afirmar que el seguro de vida es un beneficio al trabajador que se debe otorgar obligatoriamente por el empleador una vez cumplido los 4 años de servicio, sin embargo, existen otros empresarios que consideran innecesario dicho seguro.

Gráfico N° 16. Tabla de Frecuencia de ítem 16



Fuente: Cuestionario propio

Tabla N° 17. Ítems 17

El Seguro Complementario de riesgo es beneficioso para la empresa.

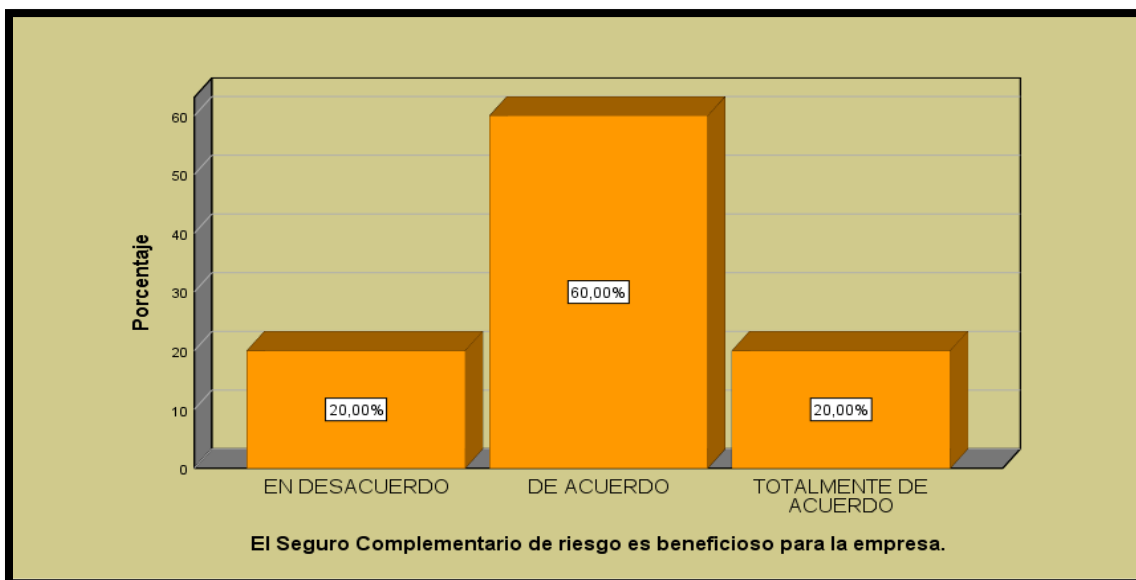
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | EN DESACUERDO | 8 | 20,0 | 20,0 | 20,0 |
| | DE ACUERDO | 24 | 60,0 | 60,0 | 80,0 |
| | TOTALMENTE DE ACUERDO | 8 | 20,0 | 20,0 | 100,0 |
| | Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Cuestionario propio

Interpretación:

Se puede observar que en su mayoría están de acuerdo con el Seguro Complementario de riesgo, ya que es beneficioso para la empresa, La seguridad es una necesidad y un derecho para los trabajadores, por ello, las empresas están obligadas a brindar la protección necesaria y eliminar o minimizar los accidentes laborales. No contar con este seguro representa un riesgo, ya que las empresas se exponen a denuncias, multas y demandas. Mientras que otra parte de los encuestados están en desacuerdo ya que lo ven un costo innecesario para la empresa.

Gráfico N° 17. Tabla de Frecuencia de ítem 17



Fuente: Cuestionario propio

Tabla N° 18. Ítems 18

La gratificación se sumará a la remuneración de los trabajadores el cual se debe entregar solo en los meses de julio y diciembre

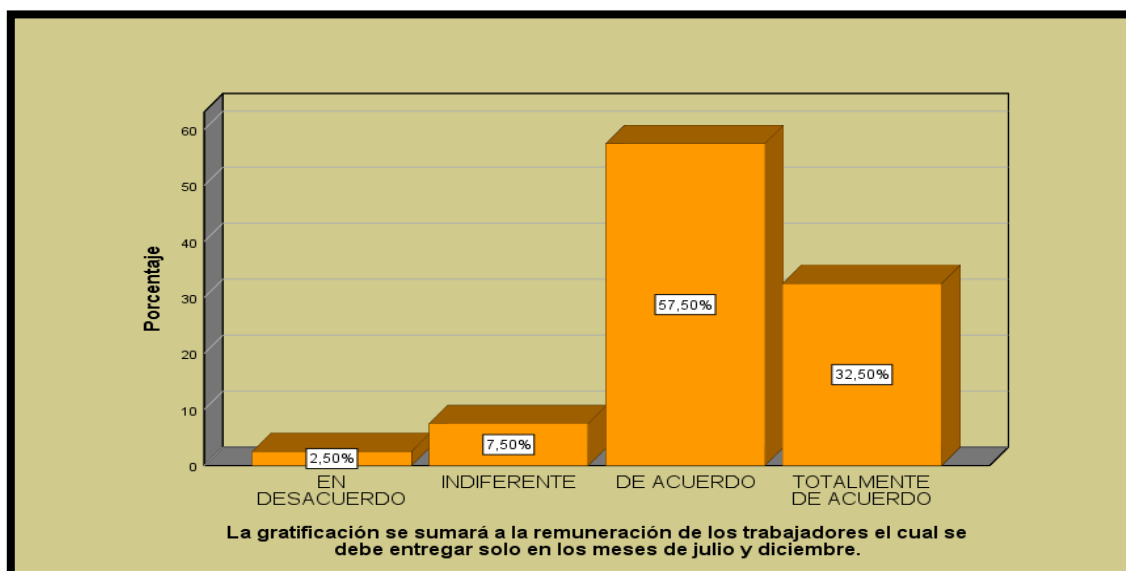
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | EN DESACUERDO | 1 | 2,5 | 2,5 | 2,5 |
| | INDIFERENTE | 3 | 7,5 | 7,5 | 10,0 |
| | DE ACUERDO | 23 | 57,5 | 57,5 | 67,5 |
| | TOTALMENTE DE ACUERDO | 13 | 32,5 | 32,5 | 100,0 |
| | Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Cuestionario propio

Interpretación:

Muchos empresarios consideran que el estado de ánimo de sus trabajadores debe estar en un estado positivo, pues de esa manera tienen mejores resultados en la empresa al momento de lograr los objetivos planteados por el empleador. Por lo mismo muchos colaboradores empresarios están de acuerdo con el pago de la gratificación, el cual se sumará a la remuneración de los trabajadores, se debe entregar solo en los meses de julio y diciembre. Así mismo las micro empresas (inscrita en el Remype) no están obligadas a entregar gratificaciones a sus trabajadores.

Gráfico N° 18. Tabla de Frecuencia de ítem 18



Fuente: Cuestionario propio

Tabla N°19. Ítems 19

El trabajador que presta sus servicios durante un año tiene derecho a 15 días hábiles consecutivos de vacaciones, estas vacaciones deberán ser pagadas

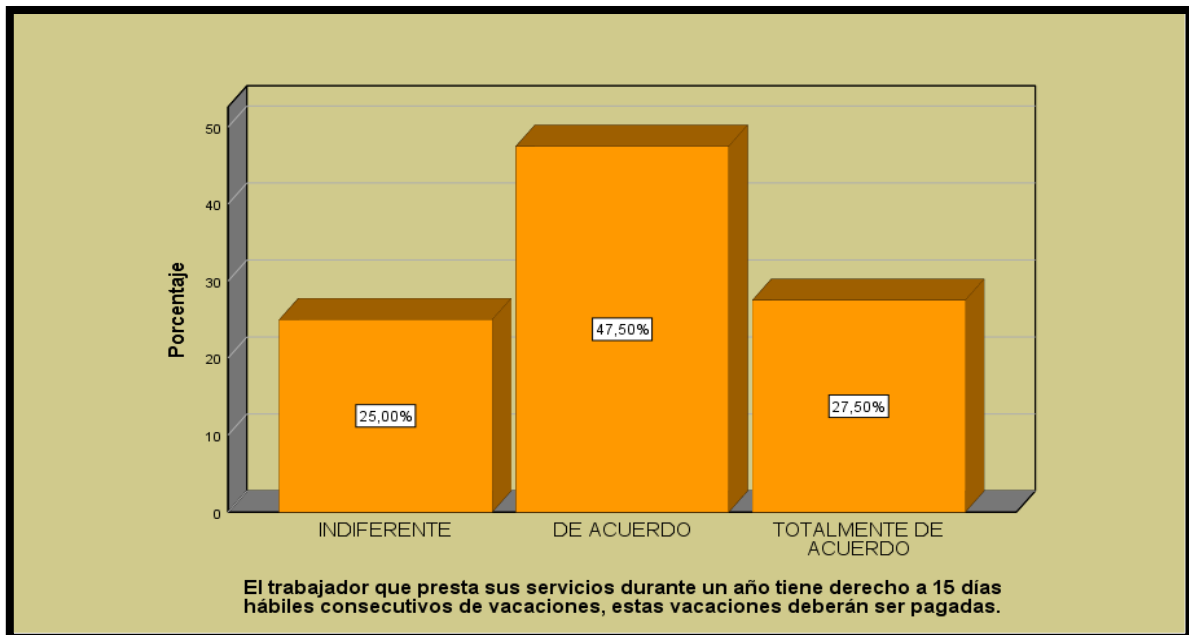
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | INDIFERENTE | 10 | 25,0 | 25,0 | 25,0 |
| | DE ACUERDO | 19 | 47,5 | 47,5 | 72,5 |
| | TOTALMENTE DE ACUERDO | 11 | 27,5 | 27,5 | 100,0 |
| | Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Cuestionario propio

Interpretación:

Se obtuvo que, en su mayoría se encuentran de acuerdo con que el trabajador que presta sus servicios durante un año tendrá derecho a 15 días de vacaciones, las cuales deben ser pagadas pues asumen que todo incentivo a sus trabajadores dentro del margen de la ley tendrá beneficios también ellos como empresarios.

Gráfico N° 19. Tabla de Frecuencia de ítem 19



Fuente: Cuestionario propio

Tabla N°20. Ítems 20

Por cada año trabajado en la pequeña empresa el trabajador percibirá ½ sueldo por compensación por tiempo de Servicios (CTS)

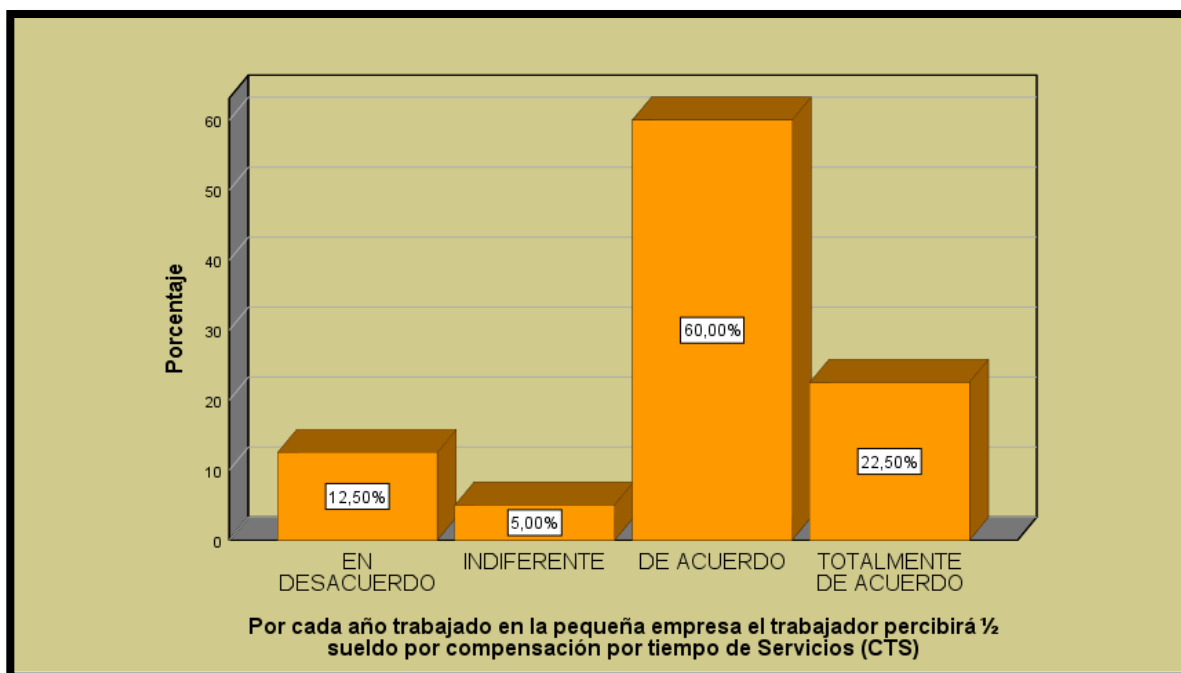
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | EN DESACUERDO | 5 | 12,5 | 12,5 | 12,5 |
| | INDIFERENTE | 2 | 5,0 | 5,0 | 17,5 |
| | DE ACUERDO | 24 | 60,0 | 60,0 | 77,5 |
| | TOTALMENTE DE ACUERDO | 9 | 22,5 | 22,5 | 100,0 |
| | Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Cuestionario propio

Interpretación:

Su mayoría se encuentran de acuerdo con que por cada año trabajado en la pequeña empresa el trabajador percibirá ½ sueldo por compensación por tiempo de Servicios, si se trata de una microempresa (empresa inscrita en el Remype) el trabajador no tendrá derecho a percibir este beneficio.

Gráfico N° 20. Tabla de Frecuencia de ítem 20



Fuente: Cuestionario propio

Tabla N° 21. Ítems 21

Las empresas que cumplan los requisitos para el pago de utilidades solo pagaran a aquellos que tengan como mínimo a 20 trabajadores en planilla.

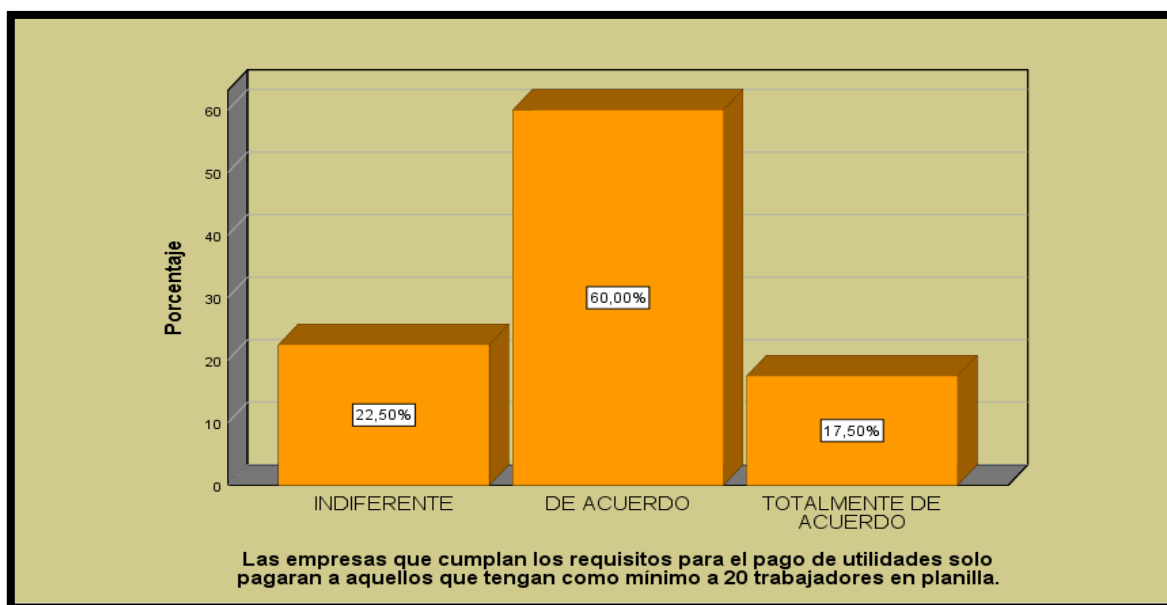
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | INDIFERENTE | 9 | 22,5 | 22,5 | 22,5 |
| | DE ACUERDO | 24 | 60,0 | 60,0 | 82,5 |
| | TOTALMENTE DE ACUERDO | 7 | 17,5 | 17,5 | 100,0 |
| | Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Cuestionario propio

Interpretación:

Un gran numero está de acuerdo al afirmar que las empresas que cumplan los requisitos para el pago de utilidades solo pagarán a aquellos que cuenten con más de 20 trabajadores en planilla, este beneficio aplicaría solamente en la pequeña empresa (inscrita en la Remype) , mientras que otro pequeño porcentaje está indiferente pues muchos empresarios no registran a sus trabajadores en planilla para evitar incrementar ciertos costos laborales.

Gráfico N° 21. Tabla de Frecuencia de ítem 21



Fuente: Cuestionario propio

Tabla N° 22. Ítems 22

El trabajador que es despedido arbitrariamente tiene derecho a una indemnización por parte del empleador.

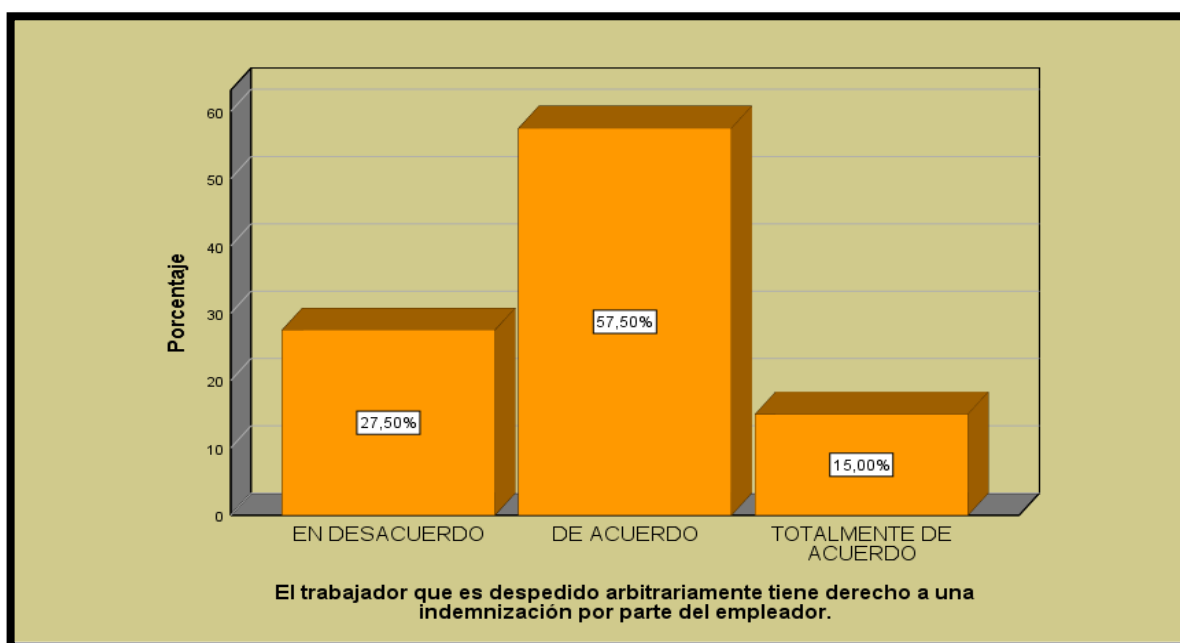
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | EN DESACUERDO | 11 | 27,5 | 27,5 | 27,5 |
| | DE ACUERDO | 23 | 57,5 | 57,5 | 85,0 |
| | TOTALMENTE DE ACUERDO | 6 | 15,0 | 15,0 | 100,0 |
| | Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Cuestionario propio

Interpretación:

La mayoría está de acuerdo cuando un trabajador es despedido arbitrariamente, consideran que tienen derecho a una indemnización por parte del empleador, mientras que otro pequeño porcentaje está en desacuerdo pues en ciertas situaciones los trabajadores se cubren con sus derechos habiendo cometido faltas en la empresa por los que consideran injusto esa indemnización.

Gráfico N° 22. Tabla de Frecuencia de ítem 22



Fuente: Cuestionario propio

Tabla N° 23. Ítems 23

El Seguro Social de Salud es un costo necesario para la empresa.

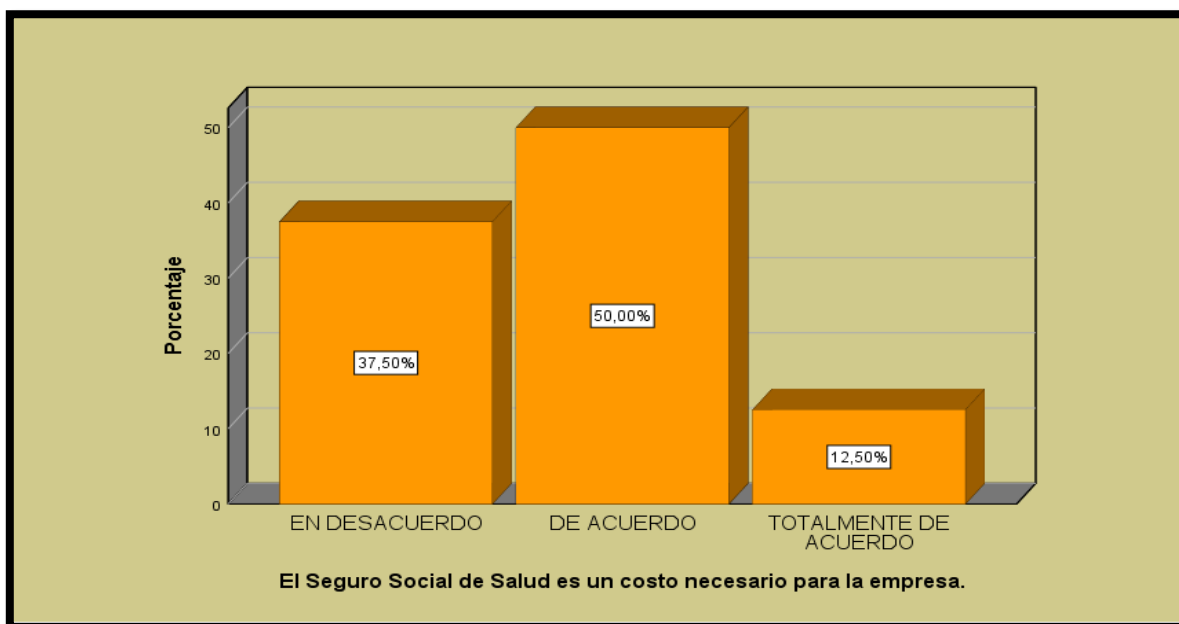
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | EN DESACUERDO | 15 | 37,5 | 37,5 | 37,5 |
| | DE ACUERDO | 20 | 50,0 | 50,0 | 87,5 |
| | TOTALMENTE DE ACUERDO | 5 | 12,5 | 12,5 | 100,0 |
| | Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Cuestionario propio

Interpretación:

Gran parte de los encuestados está de acuerdo al afirmar que el Seguro Social de Salud es un costo necesario para la empresa, ya que tiene por objetivo dar cobertura a los asegurados y a sus derecho-habientes, ante cualquier eventual accidente. Lo que preocupa es que muchos de los colaboradores empresarios encuestados están en desacuerdo, por lo que se entiende que no consideran necesario el Seguro Social de Salud para sus trabajadores o tienen otras alternativas.

Gráfico N° 23. Tabla de Frecuencia de ítem 23



Fuente: Cuestionario propio

Tabla N° 2 4. Ítems 2 4

Le resulta más favorable registrar a sus trabajadores en el Sistema Integral de Salud a comparación con el Sistema Social de Salud.

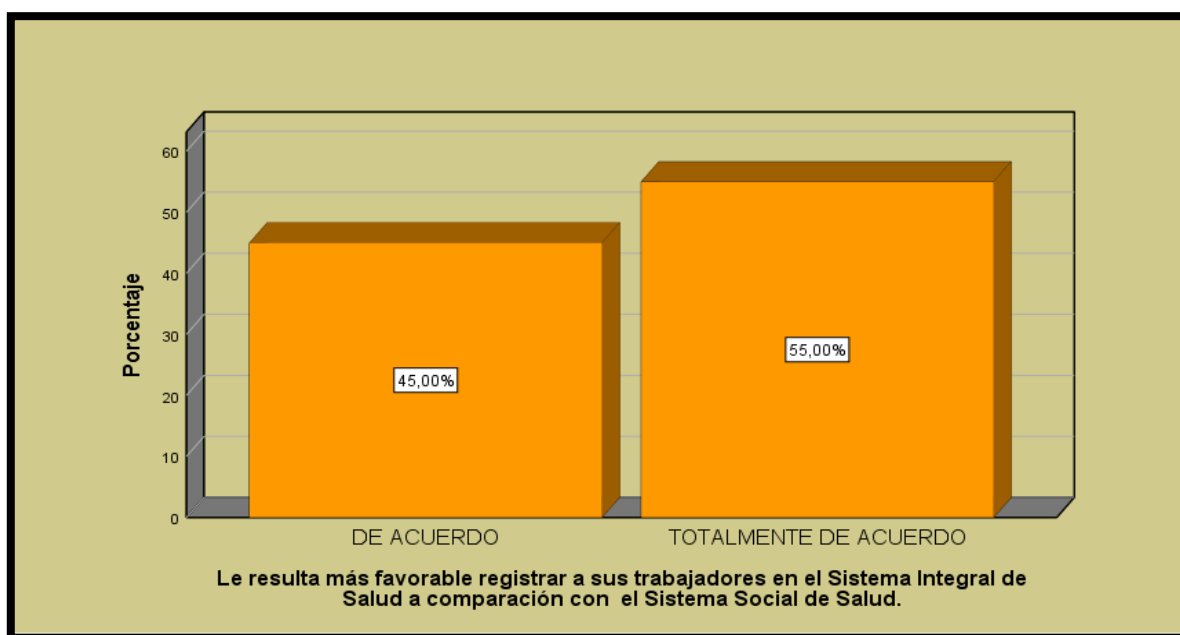
| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido DE ACUERDO | 18 | 45,0 | 45,0 | 45,0 |
| TOTALMENTE DE ACUERDO | 22 | 55,0 | 55,0 | 100,0 |
| Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Cuestionario propio

Interpretación:

Todos los colaboradores están totalmente de acuerdo y de acuerdo al afirmar que les resulta favorable registrar a sus trabajadores en el Sistema Integral de Salud a comparación con el Sistema Social de Salud, este beneficio aplicaría para la Microempresa inscrita en la Remyp e, además de ello es un seguro semi contributivo, lo que significa que las empresas solo pagan una parte y la otra lo asume el estado. El costo de dicho seguro es de S/. 15.00 soles por trabajador.

Gráfico N° 24. Tabla de Frecuencia de ítem 24



Fuente: Cuestionario propio

3.3 Validación de Hipótesis

Prueba de hipótesis general

H o: El régimen laboral especial no influye significativamente en los costos laborales en las micro y pequeñas empresas textiles del distrito de Puente Piedra, 2018.

H a: El régimen laboral especial influye significativamente en los costos laborales en las micro y pequeñas empresas textil es del distrito de Pu ente Piedra,2018.

Para comprobar la hipótesis se utilizará el método de Chi – cuadrado (χ^2) por ser una prueba que permitió medir aspectos cualitativos de las respuestas que se obtuvieron del cuestionario, midiendo las variables de la hipótesis en estudio.

Por medio de la siguiente formula se calcula el valor de Chi cuadrado:

$$\chi^2 = \sum \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Dónde:

χ^2 = Chi cuadrado

O_i = Frecuencia observa da (respuesta obtenidas del instrumento) E_i = Frecuencia esperada (respuestas que se esperaban)

El criterio para la comprobación de la hipótesis se define así:

Se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, si el χ^2_c es mayor que el χ^2_t ,en caso de que χ^2_t fuese mayor que χ^2_c se rechaza la alterna y se acepta la hipótesis nula.

TABLA CRUZADA RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL *COSTOS LABORALES

Recuento

| RÉGIMEN LABORAL ES- PECIAL | COSTOS LABORALES | | | Total |
|-------------------------------|------------------|-------|------|-------|
| | Bajo | Medio | Alto | |
| Malo | 4 | 0 | 0 | 4 |
| Regular | 1 | 5 | 5 | 11 |
| Bueno | 0 | 5 | 20 | 25 |
| Total | 5 | 10 | 25 | 40 |

Pruebas de chi-cuadrado

| | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
|------------------------------|----------------------|-----|--|
| Chi-cuadrado de Pearson | 340,675 ^a | 288 | ,018 |
| Razón de verosimilitud | 141,321 | 288 | 1,000 |
| Asociación lineal por lineal | 26,644 | 1 | ,000 |
| N de casos válidos | 40 | | |

a. 323 casillas (100.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .03.

Contrastación:

Para realizar la validación de hipótesis contratamos el valor del X^2_t (Chi cuadrado teórico), considerando un nivel de confiabilidad del 95% y 4 grados de libertad; teniendo: Que el valor del X^2_t con 4 grado de libertad y un nivel de significancia (error) de 15 % es de 9.4877.

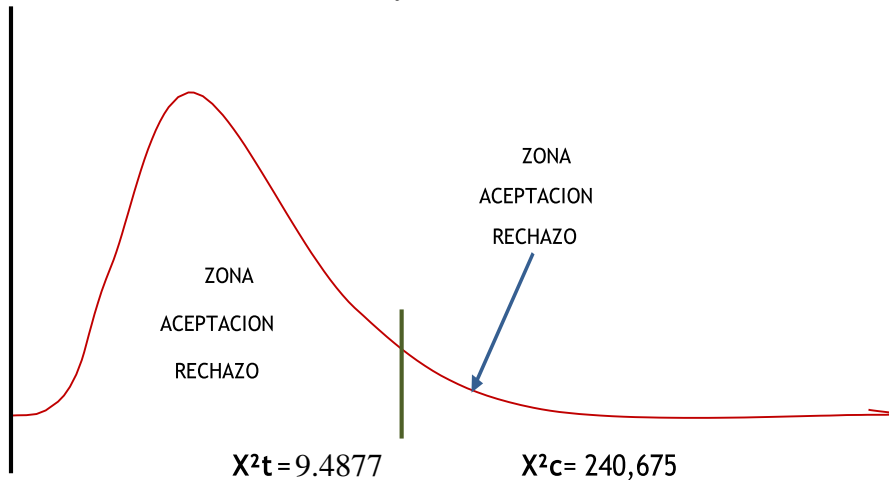
Discusión

Como el valor del X^2_c es mayor al X^2_t ($340,675 > 9.4877$), entonces rechazamos la nula y aceptamos la hipótesis alterna.

Conclusión:

Que efectivamente el régimen laboral especial influye en los costos laborales en las Mypes textiles del distrito de Puente Piedra, 2018.

Gráfica de Chi Cuadrado



Hipótesis específica 1

H₀: El régimen laboral especial no influye significativamente en las obligaciones laborales en las micro y pequeñas empresas textiles del distrito de Puente Piedra, 2018.

H_a: El régimen laboral especial influye significativamente en las obligaciones laborales en las micro y pequeñas empresas textil es del distrito de Puente Piedra, 2018.

Para comprobar la hipótesis se utilizará el método de Chi – cuadrado (χ^2) por ser una prueba que permitió medir aspectos cualitativos de las respuestas que se obtuvieron del cuestionario, midiendo las variables de la hipótesis en estudio.

Por medio de la siguiente formula se calcula el valor de Chi cuadrado:

$$X^2 = \sum \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Dónde:

$X^2 = \sum \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$

O_i = Frecuencia observada (respuesta obtenidas del instrumento) E_i = Frecuencia esperada (respuestas que se esperaban)

El criterio para la comprobación de la hipótesis se define así:

Se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, si el X^2_{t} es mayor que el X^2_{c} , en caso de que X^2_{t} fu ese mayor que X^2_{c} se rechaza la alterna y se acepta la hipótesis nula.

TABLA CRUZADA RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL *OBLIGACIONES LABORALES

Recuento

| | | OBLIGACIONES LABORALES | | | Total |
|--------------------------|---------|------------------------|-------|------|-------|
| | | Bajo | Medio | Alto | |
| RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL | Malo | 4 | 0 | 0 | 4 |
| | Regular | 1 | 5 | 5 | 11 |
| | Bueno | 0 | 7 | 18 | 25 |
| Total | | 5 | 12 | 23 | 40 |

Pruebas de chi-cuadrado

| | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
|------------------------------|----------------------|-----|--------------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 241,365 ^a | 198 | ,019 |
| Razón de verosimilitud | 125,906 | 198 | 1,000 |
| Asociación lineal por lineal | 20,977 | 1 | ,000 |
| N de casos válidos | 40 | | |

a. 228 casillas (100.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .03.

Contrastación:

Par a realizar la validación de hipótesis contra tamos el valor del X^2_{t} (Chi cuadrado teórico),

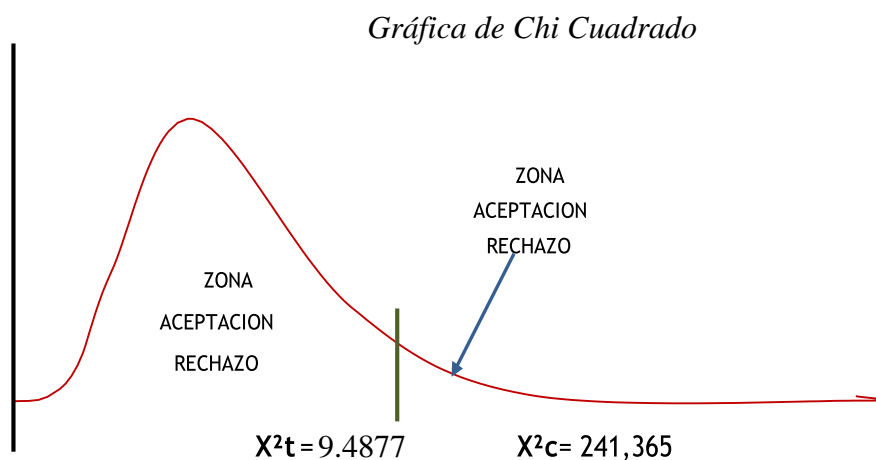
considerando un nivel de confiabilidad del 95% y 4 grados de libertad; teniendo: Que el valor del χ^2_t con 4 grado de libertad y un nivel de significancia (error) de 1 5 % es de 9.4877.

Discusión

Como el valor del χ^2_c es mayor al χ^2_t ($241,365 > 9.4877$), entonces rechazamos la nula y aceptamos la hipótesis alterna.

Conclusión:

Que efectivamente el régimen laboral especial influye en las obligaciones laborales en las micro y pequeñas empresas textiles del distrito de Puente Piedra, 201 8.



Hipótesis específica 2

H o: El régimen laboral especial no influye significativamente en los beneficios laborales en las micro y pequeñas empresas textiles del distrito de Puente Piedra, 2018.

H a: El régimen laboral especial influye significativamente en los beneficios laborales en las micro y pequeñas empresas textil es del distrito de Pu ente Piedra, 2018.

Para comprobar la hipótesis se utilizará el método de Chi – cuadrado (χ^2) por ser una prueba que permitió medir aspectos cualitativos de las respuestas que se obtuvieron del cuestionario, midiendo las variables de la hipótesis en estudio.

Por medio de la siguiente formula se calcula el valor de Chi cuadrado:

$$X^2 = \sum \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Dónde:

X^2 = Chi cuadrado

O_i = Frecuencia observada (respuesta obtenidas del instrumento) E_i = Frecuencia esperada (respuestas que se esperaban)

El criterio para la comprobación de la hipótesis se define así:

Se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, si el X^2_c es mayor que el X^2_t , en caso de que X^2_t fuere mayor que X^2_c se rechaza la alterna y se acepta la hipótesis nula.

TABLA CRUZADA RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL *BENEFICIOS LABORALES

Recuento

| | | BENEFICIOS LABORALES | | | Total |
|--------------------------|---------|----------------------|-------|------|-------|
| | | Bajo | Medio | Alto | |
| RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL | Malo | 4 | 0 | 0 | 4 |
| | Regular | 1 | 1 | 9 | 11 |
| | Bueno | 0 | 7 | 18 | 25 |
| Total | | 5 | 8 | 27 | 40 |

Pruebas de chi-cuadrado

| | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
|------------------------------|----------------------|-----|--|
| Chi-cuadrado de Pearson | 217,311 ^a | 144 | ,000 |
| Razón de verosimilitud | 107,859 | 144 | ,989 |
| Asociación lineal por lineal | 22,527 | 1 | ,000 |
| N de casos válidos | 40 | | |

a. 171 casillas (100.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .03.

Contrastación:

Par a realizar la validación de hipótesis contra tamos el valor del X^2_t (Chi cuadrado teórico), considerando un nivel de confiabilidad del 95% y 4 grados de libertad; teniendo: Que el valor del X^2_t con 4 grado de libertad y un nivel de significancia (error) del 5 % es de 9.4877.

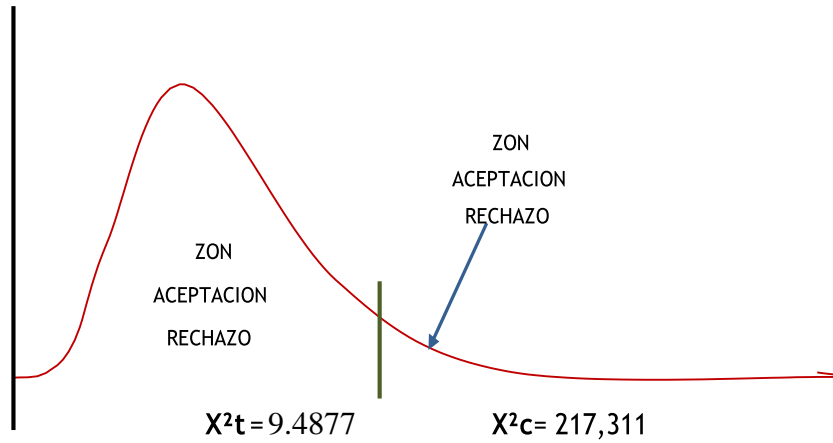
Discusión

Como el valor del X^2_c es mayor al X^2_t ($217,311 > 9.4877$), entonces rechazamos la nula y aceptamos la hipótesis alterna.

Conclusión:

Que efectiva mente el régimen laboral especial influye en los beneficios laborales en las micro y pequeñas empresas textiles del distrito de Puente Piedra, 201 8.

Gráfica de Chi Cuadrado



Hipótesis específica 3

H₀: El régimen laboral especial no influye significativamente en las aportaciones en las micro y pequeñas empresas textiles del distrito de Puente Piedra, 2018.

H_a: El régimen laboral especial influye significativamente en las aportaciones en las micro y pequeñas empresas textiles del distrito de Puente Piedra, 2018.

Para comprobar la hipótesis se utilizará el método de Chi – cuadrado (χ^2) por ser una prueba que permitió medir aspectos cualitativos de las respuestas que se obtuvieron del cuestionario, midiendo las variables de la hipótesis en estudio.

Por medio de la siguiente fórmula se calcula el valor de Chi cuadrado:

$$\chi^2 = \sum \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Dónde:

$X^2 = \sum \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$

O_i = Frecuencia observada (respuesta obtenidas del instrumento) E_i = Frecuencia esperada (respuestas que se esperaban)

El criterio para la comprobación de la hipótesis se define así:

Se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, si el X^2_{obs} es mayor que el X^2_{crit} , en caso de que X^2_{obs} sea mayor que X^2_{crit} se rechaza la alterna y se acepta la hipótesis nula.

TABLA CRUZADA RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL *APORTACIONES

Recuento

| | | APORTACIONES | | | Total |
|--------------------------|---------|--------------|-------|------|-------|
| | | Bajo | Medio | Alto | |
| RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL | Malo | 3 | 1 | 0 | 4 |
| | Regular | 3 | 5 | 3 | 11 |
| | Bueno | 1 | 9 | 15 | 25 |
| Total | | 7 | 15 | 18 | 40 |

Pruebas de chi-cuadrado

| | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
|------------------------------|---------------------|----|--------------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 95,371 ^a | 72 | ,034 |
| Razón de verosimilitud | 62,844 | 72 | ,771 |
| Asociación lineal por lineal | 14,812 | 1 | ,000 |
| N de casos válidos | 40 | | |

a. 95 casillas (100.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .03.

Contrastación:

Para realizar la validación de hipótesis contra tamos el valor del X^2_{t} (Chi cuadrado teórico),

considerando un nivel de confiabilidad del 95% y 4 grados de libertad; teniendo: Que el valor del χ^2_t con 4 grado de libertad y un nivel de significancia (error) del 5 % es de 9.4877.

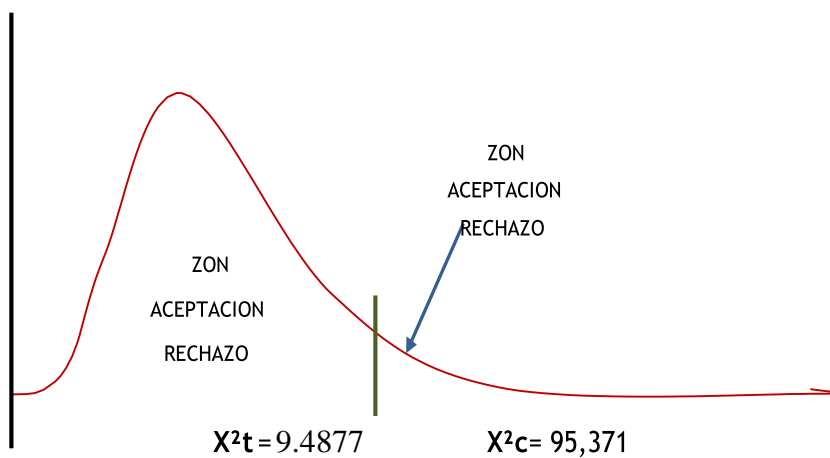
Discusión

Como el valor del χ^2_c es mayor al χ^2_t ($95.371 > 9.4877$), entonces rechazamos la nula y aceptamos la hipótesis alterna

Conclusión:

Que efectivamente el régimen laboral especial influye en las aportaciones en las micro y pequeñas empresas textiles del distrito de Puente Piedra, 2018.

Gráfica de Chi Cuadrado



IV. DISCUSIÓN

Después de haber realizado el procesamiento de recojo de datos se puede dar a conocer los hallazgos encontradas en la misma. Para iniciar con el proceso de la discusión iniciaremos con el objetivo de la investigación que quedó plasmado de la siguiente manera, determinar si el régimen laboral especial influye significativamente en los costos laborales en las micro y pequeñas empresas textiles del distrito de Puente Piedra, 2018. Iniciando con el proceso se obtuvo la confiabilidad del instrumento con el estadístico prueba de dos mitades por medio del software estadístico SPSS versión 25. El cuestionario que ha sido validado, conformado por 24 ítems, con 12 ítems por variable. Logrando un nivel de confiabilidad de 0,823 y 0,827 respectivamente para el Alfa de Combrach y para la prueba de dos mitades de Guttman 0,933 siendo su resultado del instrumento de altamente confiable. Estos resultados se corroboran con lo que manifiesta (Supo 2013 p.16).

Con respecto a los resultados logrados que provienen de la hipótesis general se utilizó la prueba de Chi cuadrado, donde se muestra el valor del X^2_c es mayor al X^2_t ($340,675 > 9.4877$), donde se tomó en cuenta un nivel de confiabilidad de 95 % con un margen de error de 5% y 4 grado de libertad, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, de esta manera la prueba mencionada nos permite resaltar que el régimen laboral especial influye significativamente en los costos laborales en las micro y pequeñas empresas textiles del distrito de Puente Piedra, 2018. Los resultados obtenidos reafirman el estudio realizado por Beltrán (2016) señala que, la influencia de beneficios laborales en la formalización de las micro y pequeñas empresas en la ciudad de puno, 2014 – 2015. Se concluye que las micro y pequeñas empresas consideran que el hecho de estar inscritos en la REMYPE les permite estar formalizados y gozar de los beneficios laborales que se les ofrece, analizando que los empresarios conocen y utilizan en gran medida la reducción de pago, puesto que es conveniente al momento de registrar a sus trabajadores en el Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo lo que les ayuda en la reducción de sus gastos.

Con respecto a los resultados logrados que provienen de la hipótesis específica 01 se utilizó la prueba de Chi cuadrado, donde se muestra el valor del X^2_c es mayor al X^2_t ($241.365 > 9.4877$), donde se ha tomado en cuenta un nivel de confiabilidad de 95 % con un margen de error de 5 % y 4 grado de libertad, por ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis

alterna, de esta manera la prueba mencionada nos permite resaltar que el régimen laboral especial influye significativamente en las obligaciones laborales en las micro y pequeñas empresas textiles del distrito de Puente Piedra, 2018. Los resultados reafirman el estudio realizado por Beltrán (2016) quien señala, la Influencia de beneficios laborales en la formalización de las micro y pequeñas empresas en la ciudad de Puno, 2014 – 2015. Se concluye que en las micro y pequeñas empresas consideran que el hecho de estar inscritos en la REMYPE les permite reducir las obligaciones laborales significativamente.

Con respecto a los resultados logrados que provienen de la hipótesis específica 02 se aplicó la prueba de Chi cuadrado, donde se muestra el valor del X^2_c es mayor al X^2_t ($217.311 > 9.4877$), donde se ha tomado en cuenta un nivel de confiabilidad de 95 % con un margen de error de 5 % y 4 grado de libertad, por ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, de esta manera la prueba mencionada nos permite resaltar que el régimen laboral especial influye significativamente en los beneficios sociales en las micro y pequeñas empresas textiles del distrito de Puente Piedra, 2018. Los resultados reafirman el estudio realizado por Rosales (2017) señala, Régimen laboral especial de las Mypes y su incidencia en la liquidez de la empresa comercial Walter EIRL, Huánuco 2016. Como conclusión, Se determinó que los beneficios del acogimiento al Régimen Laboral Especial le concede a las micro y pequeñas empresas inscritas en el Remype, beneficios que son aprovechadas por los empresarios, en aspectos relevantes para disminuir los costos laborales, tales como la reducción del 50% del pago de compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, vacaciones en comparación con el Régimen Laboral General que realiza el pago al 100%, debido a ello existe incidencia positiva en la liquidez.

Con respecto a los resultados logrados que provienen de la hipótesis específica 03 se utilizó la prueba de Chi cuadrado, donde se muestra el valor del X^2_c es mayor al X^2_t ($95.371 > 9.4877$), donde se ha tomado en cuenta un nivel de confiabilidad de 95 % con un margen de error de 5 % y 4 grado de libertad, por ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, de esta manera la prueba mencionada nos permite resaltar que el régimen laboral especial influye significativamente en las aportaciones en las micro y pequeñas empresas textiles del distrito de Puente Piedra, 2018. Los resultados reafirman el estudio realizado por Trujillo (2013) indica, la Ley Mype N°28015 y su influencia en la formalización laboral de la industria del

calzado del distrito de el Porvenir periodo 2012. Finalmente se concluye que hay poca difusión y conocimiento de los beneficios y ventajas que ofrece el régimen laboral especial de las MYPES, esto se debe a la poca capacitación e información que tienen los empresarios; ignoran el tema de las aportaciones, principalmente la salud de sus trabajadores; se observa que las empresas inscritas en el REMYPE se podrán atender en el SIS (50% paga el estado y 50% el empresario) reduciendo los costos.

V. CONCLUSIONES

Se determinó que el régimen laboral especial influye en los costos laborales de manera positiva en las micro y pequeñas empresas textiles del distrito de Puente Piedra, 2018. En muchos de los casos se observa que los empresarios evitan formalizarse y acogerse a algún régimen que les convenga debido a la falta de información que tienen respecto a sus beneficios que pueden obtener al acogerse a la REMYPE, principalmente también porque como todo empresario, buscan reducir sus costos e incrementar sus ingresos, luego de esta investigación se concluye que efectivamente se reducirá los costos laborales.

Se determinó que el régimen laboral especial influye en las obligaciones laborales en las micro y pequeñas empresas textiles del distrito de Puente Piedra, 2018. En base a los resultados se concluye que acogerse al régimen laboral especial favorece positivamente a la empresa y consigo al empleador junto con los empleados, los mismos que tendrán beneficios como horas extras, feriados no laborables, entre otros beneficios exclusivos de las MYPES.

Se determinó que régimen laboral especial influye en los beneficios laborales en las aportaciones en las micro y pequeñas empresas textiles del distrito de Puente Piedra, 2018. Como resultado de la investigación se concluye que para muchos de los empresarios acogerse al régimen laboral especial tiene consecuencias positivas como la reducción de beneficios laborales a comparación del régimen laboral general que sus costos son más altos, como la reducción del 50% del pago de compensación por tiempo de ser vicios, gratificaciones, entre otros beneficios.

Se determinó que el régimen laboral especial influye en las aportaciones en las micro y pequeñas empresas textiles del distrito de Puente Piedra, 2018. Se concluye que los empresarios están de acuerdo con la influencia que tiene el régimen labor al especial sobre las aportaciones que van a efectuar tras acogerse al régimen mencionado, pues para ellos es primordial tener a sus trabajadores en un buen estado de salud para garantizar un mayor rendimiento en el trabajo.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda a los empresarios a formalizarse, no solo eso, sino también acogerse al régimen laboral especial pues tiene consecuencias positivas desde varios puntos de vista, sobre todo en los costos laborales ya que disminuyen, es exactamente lo que todo empresario persigue, disminuir sus costos.

Se recomienda a los empresarios que aún se encuentran en la informalidad, también a los que ya son formales, a informarse sobre la influencia positiva que tiene acogerse al régimen laboral especial sobre las obligaciones laborales en Mypes textiles del distrito de Puente Piedra, 2018. Influye positivamente pues los trabajadores se sentirán seguros e incentivados para que logren conseguir los objetivos trazados por la empresa.

Se recomienda que, siendo considerados MYPES, se debería tener un mayor conocimiento por parte de los empresarios sobre el régimen laboral especial y su influencia en los beneficios laborales pues de esa manera fidelizan al trabajador con la empresa y cuidan su activo con más valor, que son los trabajadores, los mismos que se sentirán incentivados al saber que contarán con beneficios laborales que los respalden.

Se recomienda aplicar la propuesta en base a la investigación realizada debido a la influencia que tiene régimen laboral especial en las aportaciones en las micro y pequeñas empresas textiles del distrito de Puente Piedra, 2018.

REFERENCIAS

- Beltran, M (2016). *Influencia de beneficios laborales en la formalización de las micro y pequeñas empresas en la ciudad de Puno, 2014 – 2015* (Tesis de Contabilidad). Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez
- Carbajal, J (2013). *Efectos Tributarios y Financieros por acogimiento al Régimen Laboral Especial de una Microempresa Textil del Distrito de Chepén año 2012*. (Tesis de contabilidad) . Universidad Nacional de Trujillo.
- CARRASCO, L (2009). *Aplicación práctica del Impuesto a la Renta, ejercicios 2008 y 2009*”. Centro de Investigación Jurídico Contable S.A. – CIJCSA. Lima, febrero 2009. Pg. 258.
- Castillo, G. (2015). *Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa. Apuntes iniciales, a propósito de las modificaciones introducidas por la Ley N.º 30056 y la aprobación del T.U.O. de la Ley MIPYME mediante Decreto Supremo N.º 013-2013-PRODUCE*. Blog sobre Temas de Derecho Tributario y Contabilidad. Recuperado de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/agustinacastillo/2016/10/09/regimen-laboral-especial-de-la-micro-y-pequena-empresa-apuntes-iniciales-a-proposito-de-las-modificaciones-introducidas-por-la-ley-no-30056-y-la-aprobacion-del-t-u-o-de-la-ley-mipyme-mediantedecre-2/>
- Diaz, D (2018). *Los sobrecostos laborales y sus efectos en la gestión financiera de las micro y pequeñas empresas (Mypes) de servicios en los distritos de los Olivos, Puente Piedra y Comas – Lima, periodo 2016*(Tesis de Contabilidad). Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- ComexPeru (2017). *Tributación para las Mype: pasito a pasito* .02 de octubre de 2017. Recuperado de: <https://www.comexperu.org.pe/articulo/tributacion-para-las-mype-pasito-a-pasito>

Congreso de la Republica. (4 de setiembre del 2015) .*Grupo funcional de elaboración de carpetas temáticas*. N° 007- 2015/2016-GFECT/ASDI/DIDP – TRIBUTACIÓN LABORAL. LIMA: DIDP

Diario el Correo (2016). *Más del 70% de empresas textiles son informales*. 13 de septiembre de 2016. Recuperado de: <https://diariocorreo.pe/economia/mas-del-70-de-empresas-textiles-son-informales-697621/>

Decreto Legislativo N° 1086. *Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del acceso al empleo decente*. Lima. 28 de junio de 2008.

Decreto Supremo N.º 008-2008-TR. *Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente - Reglamento de Ley MYPE*. Lima 30 de septiembre del 2008.

Decreto Supremo N.º 024-2009-PRODUCE. *Modifica el Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente*. Lima 10 de julio del 2009.

Diario Gestión (2018). *¿Cómo registrar una micro y pequeña empresa en el Perú?* 15 de noviembre de 2018. Recuperado de: <https://gestion.pe/economia/empresas/registrar-micro-pequena-empresa-peru-remype-ruc-nnda-nnlt-249799>

Diario Gestión (2012) .Comex Perú: *La formalización de las mypes todavía acarrea más costos que beneficios*. 19 de noviembre de 2012. Recuperado de: <https://gestion.pe/economia/empresas/comexperu-formalizacion-mypes-todavia-acarrea-costos-beneficios-24827>

Díaz , D (2018).*Los sobrecostos laborales y sus efectos en la gestión financiera de las micro y*

pequeñas empresas (Mypes) de servicios en los distritos de los Olivos, Puente Piedra y Comas – Lima, periodo 2016(Tesis de Contabilidad). Universidad Inca Garcilaso de la Vega

Gonzales, J (2014). *Gestión empresarial y competitividad en las MYPES, del sector textil en el marco de la ley N° 28015 en el distrito de La Victoria - año 2013*(Tesis de Contabilidad). Universidad San Martín de Porres.

Gonzales, J (2010). *Simplificación de trámites y régimen de ventanilla única*. Recuperado de : <http://constituyetuempresa.com/blog/simplificacin-de-trmites-y-rgimen-de-ventanilla-nica/>

Gordillo,P (2016) *.Acogimiento al Régimen Especial Laboral de la Pequeña y Microempresa y el impacto en los costos laborales de la empresa Fortaleza S.A.C. Trujillo, 2016.*(Tesis de Contabilidad).Universidad Privada del Norte.

LEY N° 28015 *.Ley de promoción y formalización de la micro y pequeña empresa* ,Lima 3 de Julio del 2003.

Ley N° 26790. *Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud*. Lima. 07 de julio del 2016.

Ley N.° 30056. *Ley que modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial*. Lima 2 de julio del 2013.

Loayza, N. (2012). *Causas y consecuencias de la informalidad en el Perú*. Recuperado de: <https://es.scribd.com/document/88996781/Causas-y-consecuencias-de-la-informalidad-en-el-Peru1>

Urquiza,J (2015) *.Formalización del régimen laboral y tributario para mejorar la rentabilidad de la empresa de transportes san pedro de mala s.a.c.*(Tesis de Contabilidad). Universidad Autónoma del Perú.

Revista Asesor Empresarial (2010). *Regímenes Laborales Especiales*. Entrelíneas SRL, p.201.

Jiménez, L. y Quispe, M. (2015). *Actualidad laboral. Primera edición. Instituto Pacifico*

Román, S (2011). *Costos laborales, economía informal y reformas a la legislación laboral en Bolivia*. (Tesis de Economía). Universidad de Chile.

Rosales , F (2017). *Régimen laboral especial de las Mypes y su incidencia en la liquidez de la empresa comercial Walter EIRL, Huánuco 2016* (tesis de Contabilidad). Universidad Nacional de Huánuco.

Serkovic,G (2016). *Costos laborales*. Diario el peruano. Lima 14 de diciembre del 2016. Recuperado de <https://elperuano.pe/noticia-costos-laborales-parte-i-49292.aspx>

Tobacia (2011). *Formalización laboral como estrategia de desarrollo y contribución a los procesos de cohesión social en Bogotá*. (Tesis para Maestría) de Pontificia Universidad Javeriana –Bogotá.

Torres, M. (2014). *El SIS un beneficio para las MYPES ¿Ahorro Laboral? Noticiero Contable. Lima. 16 de setiembre de 2014*. Recuperado de <https://www.noticierocontable.com/el-sis-un-beneficio-para-las-mypes-ahorro-laboral/>

Trujillo, I (2013). *Ley Mype N°28015 y su influencia en la formalización laboral de la industria del calzado del distrito de el Porvenir periodo 2012* (Tesis de Administración). Universidad Nacional de Trujillo.

Zavaleta , R .(2008). *Los costos laborales en Perú*. Revista jurídica Cajamarca. Recuperado de <http://www.derechocambiosocial.com/tjc/REVISTA4/costos.html>

ANEXOS

ANEXO 1 CUESTIONARIO

La presente encuesta ha sido elaborada por un alumno de la Universidad César Vallejo para la investigación de su tesis sobre el régimen laboral especial influye significativamente en los costos laborales de las micro y pequeñas empresas textiles del distrito de puente piedra 2018.

El documento es totalmente anónimo y su aplicación será de utilidad para mi investigación, por ello pido su amable colaboración para llenar con sus respuestas este cuestionario, así mismo solicito la mayor sinceridad y desde ya el agradecimiento por su colaboración.

Debe leer cada uno de las preguntas y seleccionar una respuesta marcando con una “X” el número de escala cuantitativa que aparece en cada pregunta:


1. Totalmente en Desacuerdo
2. En Desacuerdo
3. Indiferente
4. De Acuerdo
5. Totalmente de Acuerdo

| | INSTRUMENTO | ESCALA | | | | |
|--|--|--------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| V1: RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL | | | | | | |
| FORMALIZACIÓN DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS | | | | | | |
| FACTORES QUE DETERMINAN LA INFORMALIDAD | | | | | | |
| 1 | Se reduciría la informalidad de las Micro y Pequeñas Empresas mediante programas de difusión de información y orientación tributaria. | | | | | |
| VENTAJAS DE LA FORMALIZACIÓN | | | | | | |
| 2 | Formalizar tu empresa da muchas oportunidades y ventajas, es conveniente hacer la documentación y proceso adecuado. | | | | | |
| PROCEDIMIENTOS Y COSTOS PARA FORMAR UNA EMPRESA | | | | | | |
| 3 | Los trámites y/o procedimientos administrativos demandan tiempo y sus costos son elevados, obstaculizando la formalización voluntaria. | | | | | |
| CARACTERÍSTICAS DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA | | | | | | |
| 4 | La característica principal de las MYPES son las ventas anuales más no el número de trabajadores que tengan. | | | | | |
| EXCLUSIONES DEL RÉGIMEN | | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|
| 5 | Se excluye del régimen a la micro y pequeña empresa que tengan vínculos económicos con grupos económicos nacionales o extranjeros que no cumplan las características de una MYPE. | | | | | |
| REGISTRO DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA | | | | | | |
| 6 | Al inscribirse al registro de la micro y pequeña empresa se reducirá significativamente los costos laborales de la empresa. | | | | | |
| PERMANENCIA EN EL RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL | | | | | | |
| 7 | Las Micro y pequeñas empresas al superar el nivel de ventas anuales, tienen un plazo adicional para permanecer en ese régimen, luego de ese periodo deberán cambiarse al régimen laboral que les corresponda. | | | | | |
| TRATAMIENTO ESPECIAL EN LA INSPECCIÓN LABORAL | | | | | | |
| 8 | Las empresas acogidas al régimen de las micro y pequeñas empresas contarán con un plazo de subsanación dentro del procedimiento inspeccional y una actividad asesora. | | | | | |
| DERECHOS LABORALES EN EL RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL | | | | | | |
| DERECHOS LABORALES DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA | | | | | | |
| 9 | Los derechos laborales que tienen en la pequeña empresa no perjudican al empleador pues están establecidos de manera correcta | | | | | |
| ANÁLISIS COMPARATIVO DEL RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL CON EL RÉGIMEN GENERAL | | | | | | |
| 10 | La existencia del Régimen Laboral Especial le da ventajas a su empresa. | | | | | |
| DERECHOS DE SEGURIDAD SOCIAL | | | | | | |
| DERECHOS DE SEGURIDAD SOCIAL DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA | | | | | | |
| 11 | La micro y pequeña empresa cuentan con derechos de seguridad social para los trabajadores. | | | | | |
| DERECHO DE SISTEMA DE PENSIONES DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA | | | | | | |
| 12 | Tienen derecho a estar asegurados al Sistema Nacional de Pensiones (ONP) o al Sistema Privado de Pensiones (AFP). | | | | | |
| V2: COSTOS LABORALES | | | | | | |
| OBLIGACIONES LABORALES | | | | | | |
| HORAS EXTRAS | | | | | | |
| 13 | Las horas extras deben ser reconocidas y remuneradas por el empleador. | | | | | |
| FERIADO NO LABORABLES | | | | | | |
| 14 | Un trabajador que labore en un feriado y no se le otorgue un descanso sustitutorio, dará lugar al pago por la labora efectuada con una sobretasa de 100%. | | | | | |
| ASIGNACIÓN FAMILIAR | | | | | | |

| | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|
| 15 | Se debe otorgar al trabajador el 10% de la remuneración mínima vital vigente a la fecha (asignación familiar), este monto se sumará a la remuneración que perciba el trabajador. | | | | | | |
| SEGURO DE VIDA | | | | | | | |
| 16 | El seguro de vida es un beneficio al trabajador que se debe otorgar obligatoriamente por el empleador una vez cumplido los 4 años de servicio. | | | | | | |
| SEGURO COMPLEMENTARIO DE RIESGO | | | | | | | |
| 17 | El Seguro Complementario de riesgo es beneficioso para la empresa. | | | | | | |
| BENEFICIOS LABORALES | | | | | | | |
| GRATIFICACIONES | | | | | | | |
| 18 | La gratificación se sumará a la remuneración de los trabajadores el cual se debe entregar solo en los meses de julio y diciembre. | | | | | | |
| VACACIONES | | | | | | | |
| 19 | El trabajador que presta sus servicios durante un año tiene derecho a 15 días hábiles consecutivos de vacaciones, estas vacaciones deberán ser pagadas. | | | | | | |
| COMPENSACIÓN DE TIEMPO Y SERVICIO | | | | | | | |
| 20 | Por cada año trabajado en la pequeña empresa el trabajador percibirá ½ sueldo por compensación por tiempo de Servicios (CTS) | | | | | | |
| UTILIDADES | | | | | | | |
| 21 | Las empresas que cumplan los requisitos para el pago de utilidades solo pagaran a aquellos que tengan como mínimo a 20 trabajadores en planilla. | | | | | | |
| PROTECCION CONTRA EL DESPIDO ARBITRARIO | | | | | | | |
| 22 | El trabajador que es despedido arbitrariamente tiene derecho a una indemnización por parte del empleador. | | | | | | |
| APORTACIONES | | | | | | | |
| SISTEMA SOCIAL DE SALUD | | | | | | | |
| 23 | El Seguro Social de Salud es un costo necesario para la empresa. | | | | | | |
| SISTEMA INTEGRAL DE SALUD | | | | | | | |
| 24 | Le resulta favorable registrar a sus trabajadores en el Sistema Integral de Salud a comparación con el Sistema Social de Salud. | | | | | | |

ANEXO 2: VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS

 **UCV**
UNIVERSIDAD CAYMAHUASI
ESCUELA DE POSTGRADO

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Walter Ibarra

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la UCV, en la sede Lima norte requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el título de Contadora.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: REGIMEN LABORAL ESPECIAL PARA REDUCIR LOS COSTOS LABORALES DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS TEXTILES DEL DISTRITO DE PUENTE PIEDRA, 2018. y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,


Firma
Apellidos y nombre:
Rivera Martínez Angie Carolina
D.N.I: 75335125

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable


Apellidos y nombres del juez validador: Ibarra Fretell, Walter

DNI: 06098355

Especialidad del validador: Docente Contadora

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: conciso, es

Nota: Suficiente


Firma del Experto Informante.

06 de 05 del 2019

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): *Esguives Chunga Nancy*

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la UCV, en la sede Lima norte requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el título de Contadora.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: REGIMEN LABORAL ESPECIAL PARA REDUCIR LOS COSTOS LABORALES DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS TEXTILES DEL DISTRITO DE PUENTE PIEDRA, 2018. y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

Firma

Apellidos y nombre:

Rivera Martínez Angie Carolina

D.N.I: 75335125

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: *Esguives Chunga Nancy Hoyel*

DNI: *08510963*

Especialidad del validador: *Hg. Economista - Contador Público*

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: conciso, es

Nota: Sufijos son suficientes

06 de 05 del 20 18

Firma del Experto Informante.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): *Gabriel León Apac*

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la UCV, en la sede Lima norte requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el título de Contadora.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: REGIMEN LABORAL ESPECIAL PARA REDUCIR LOS COSTOS LABORALES DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS TEXTILES DEL DISTRITO DE PUENTE PIEDRA, 2018. y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma

Apellidos y nombre:
Rivera Martinez Angie Carolina
D.N.I: 75335125

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: *León Apac Gabriel Enrique*

DNI: *07492249*

Especialidad del validador: *Finanzas - Contas*

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: conciso, es

Nota: Sufir son suficiente

Firma del Experto Informante.

10 Mayo 19
.....de.....del 20.....

ANEXO 3: CARTA MUNICIPALIDAD



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
PUENTE PIEDRA

Calle 9 de Junio 100 - Puente Piedra
Central Telefónica: 219 - 6201
www.munipuentepiedra.gob.pe

SOLICITO:

**ACCESO A LA INFORMACIÓN QUE POSEA O
PRODUZCA LA MUNICIPALIDAD**

SR. ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE PUENTE PIEDRA

Atención: SECRETARÍA GENERAL
(TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN)



DATOS DEL SOLICITANTE:

Nombres y Apellidos:

DNI: 09516211

RUC

Teléfono(s): 910524052

E-mail

Domicilio fiscal:

*Av. Los Pinos Mz D lote 5 Los Huertos de Bhillón
Puente Piedra*

DATOS DE LA INFORMACIÓN REQUERIDA:

Detallar de forma concreta y precisa la información o documento requerido:

*SOLICITO A USTEDS PROPORCIONARME LA RELACION DE LAS EMPRESAS TEXTILES DEL DISTRITO
QUE SERA UTILIZADA PARA MI TESIS QUE ESTOY POR CULMINAR, POR LO CUAL NECESITO
(RUC / RAZÓN SOCIAL / DIRECCIÓN DE LAS EMPRESAS).*

Fecha aproximada del documento o de la información solicitada:

Forma de entrega de la información:

Copia simple

Copia en CD

DOCUMENTOS ADJUNTOS:

- Recibo de pago del derecho de trámite.

Fecha: 17 / Mayo / 2019

FIRMA DEL SOLICITANTE

ANEXO 4: MATRIZ DE CONSISTENCIA

| PROBLEMAS | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES | INDICADORES | METODOLOGÍA |
|--|--|--|--------------------------|--|---|
| <u>GENERAL</u> ¿De qué manera el régimen laboral especial influye significativamente en los costos laborales en las micro y pequeñas empresas textiles del distrito de Puente Piedra, 2018? | <u>GENERAL</u> Determinar si el régimen laboral especial influye significativamente en los costos laborales en las micro y pequeñas empresas textiles del distrito de Puente Piedra, 2018. | <u>GENERAL</u> El régimen laboral influye significativamente en los costos laborales en las micro y pequeñas empresas textiles del distrito de Puente Piedra, 2018. | Régimen laboral especial | <ul style="list-style-type: none"> • Factores que determinan la informalidad • Ventajas de la formalización • Procedimientos y costos para formar una empresa • Características de la Micro y Pequeña Empresa • Exclusiones del régimen • Registro de la micro y pequeña empresa • Permanencia en el régimen laboral especial • Tratamiento especial en la inspección laboral • Derechos laborales de la micro y pequeña empresa • Análisis Comparativo del régimen laboral especial con el régimen general • Derechos de Seguridad Social de la micro y pequeña empresa • Derechos de Sistemas de Pensiones de la micro y pequeña empresa | <p>1. TIPO DE ESTUDIO El tipo de estudio a realizar es Aplicada con un nivel explicativo ya que describe a cada una de las variables.</p> <p>2. DISEÑO DE ESTUDIO El tipo de diseño a realizar es no experimental, porque no manipularemos las variables.</p> <p>POBLACIÓN</p> <p>3. TIPO DE MUESTRA Se utilizará el muestreo no probabilístico, suponen un procedimiento de selección orientado por las características de la investigación, más que por un criterio estadístico de generalización.</p> <p>4. TAMAÑO DE MUESTRA La unidad de análisis de estudio se extraerá de la población</p> <p>5 TÉCNICA La técnica a utilizar será la encuesta</p> <p>6 INSTRUMENTO El instrumento será el cuestionario que es de elaboración propia.</p> |
| <u>ESPECÍFICO</u> ¿De qué manera el régimen laboral especial influye significativamente orales en las micro y pequeñas empresas textiles del distrito de Puente Piedra, 2018? | <u>ESPECÍFICO</u> Analizar si el régimen laboral especial influye significativamente en las obligaciones laborales en las micro y pequeñas empresas textiles del distrito de Puente Piedra, 2018. | <u>ESPECÍFICO</u> El régimen laboral especial influye significativamente en las obligaciones laborales en las micro y pequeñas empresas textiles del distrito de Puente Piedra, 2018. | | | |
| <u>ESPECÍFICO</u> ¿De qué manera el régimen laboral especial influye significativamente en los beneficios sociales en las micro y pequeñas empresas textiles del distrito de Puente Piedra, 2018? | <u>ESPECÍFICO</u> Analizar si el régimen laboral especial influye significativamente en los beneficios laborales en las micro y pequeñas empresas textiles del distrito de Puente Piedra, 2018. | <u>ESPECÍFICO</u> El régimen laboral especial influye significativamente en los beneficios sociales en las micro y pequeñas empresas textiles del distrito de Puente Piedra, 2018. | Costos laborales | <ul style="list-style-type: none"> • Horas extras • Feriados no laborables • Asignación familiar • Seguro de vida • Seguro complementario de riesgo • Gratificaciones • Vacaciones • Compensación de tiempo y servicio • Utilidades • Protección contra el despido arbitrario • Sistema Social de Salud • Sistema Integral de Salud de Trabajo de Riesgo | |
| <u>ESPECÍFICO</u> ¿De qué manera el régimen laboral especial influye significativamente en las aportaciones en las micro y pequeñas empresas textiles del distrito de Puente Piedra, 2018? | <u>ESPECÍFICO</u> Analizar si el régimen laboral especial influye significativamente en las aportaciones en las micro y pequeñas empresas textiles del distrito de Puente Piedra, 2018. | <u>ESPECÍFICO</u> El régimen laboral especial influye significativamente en las aportaciones en las micro y pequeñas empresas textiles del distrito de Puente Piedra, 2018. | | | |

ANEXO 5: BASE DE DATOS

| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | P21 | P22 | P23 | P24 | |
|-----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---|
| E1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | |
| E2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 2 | 4 | 4 | |
| E3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | |
| E4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | |
| E5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | |
| E6 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | |
| E7 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | |
| E8 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | |
| E9 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | |
| E10 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | |
| E11 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | |
| E12 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | |
| E13 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | |
| E14 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | |
| E15 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | |
| E16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | |
| E17 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | |
| E18 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 2 | 5 | |
| E19 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| E20 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | |
| E21 | 4 | 5 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| E22 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 |
| E23 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | |
| E24 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | |
| E25 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | |
| E26 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | |
| E27 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | |
| E28 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | |
| E29 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | |
| E30 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| E31 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | |
| E32 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 5 | 2 | 4 | |
| E33 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | |
| E34 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| E35 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 5 | |
| E36 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | |
| E37 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | |
| E38 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 |
| E39 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | |
| E40 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 5 | |