



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

**“Los beneficios laborales y su influencia en la formalización de las  
Micro y Pequeñas empresas en la ciudad de Moyobamba, periodo  
2019”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
CONTADOR PÚBLICO**

**AUTOR:**

**Maslucan Torres, Mark Harrison (ORCID:0000-0002-9941-7118)**

**ASESOR:**

**Mg. Roberto Carlos Oblitas Otero ( ORCID:0000-0002-6541-7005)**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**Finanzas**

**MOYOBAMBA - PERÚ**

**2021**

## Dedicatoria

A mi querido y estimado Papito *Juan C. Maslucan Chamoli*, el cual me impulsó para optar por esta hermosa carrera, y por darme la fortaleza que necesitaba en todo mi camino profesional cuando parecía difícil, y me ayudaba a buscar una solución a todo obstáculo. Y así mismo se lo dedico a mi querida mamita *Manuela Meléndez Rojas* quien siempre me ha dado sus consejos y enseñanzas para ser un gran ser humano.

Mark Harrison.

## Agradecimiento

**A Dios**, por darme la gracia de vivir, la fe y fortaleza para alcanzar mis metas y objetivos, y poder seguir creciendo cada día como persona y profesional. Así también, **a mis Padres** por ser los principales promotores de mis metas, gracias a ellos por su confianza, por siempre desear y anhelar lo mejor para mi vida, gracias por cada consejo y por cada una de sus palabras que me guiaron y me forjaron como la persona que soy hoy en día. Asimismo, **a mi Esposa**, por estar presente en esta etapa profesional, como en todas las etapas que vivimos juntos; ofreciéndome y buscando lo mejor para mi persona y para nuestros **queridos hijos**.

Mark Harrison.

## Índice de contenidos

<u>Carátula</u> .....	i
<u>Dedicatoria</u> .....	ii
<u>Agradecimiento</u> .....	iii
<u>Índice de contenidos</u> .....	iv
<u>Índice de tablas</u> .....	v
<u>Índice de figuras</u> .....	vii
<u>Resumen</u> .....	xi
<u>Abstract</u> .....	x
<u>I. INTRODUCCIÓN</u> .....	1
<u>II. MARCO TEÓRICO</u> .....	6
<u>III. METODOLOGÍA</u> .....	29
<u>3.1. Tipo y diseño de investigación</u> .....	29
<u>3.2. Variables y operacionalización</u> .....	30
<u>3.3. Población, muestra y muestreo</u> .....	31
<u>3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos</u> .....	32
<u>3.5. Procedimientos</u> .....	32
<u>3.6. Método de análisis de datos</u> .....	33
<u>3.7. Aspectos éticos</u> .....	34
<u>IV. RESULTADOS</u> .....	35
<u>V. DISCUSIÓN</u> .....	63
<u>VI. CONCLUSIONES</u> .....	68
<u>VII. RECOMENDACIONES</u> .....	70
<u>REFERENCIAS</u> .....	71
<u>ANEXOS</u> .....	78

## Índice de tablas

	PAG.
Tabla 1: ¿Conoce Ud. Que ahora los contratos laborales ya no se registran en el Ministerio de trabajo y no se pagan las tasas?	35
Tabla 2: ¿ Ha escuchado sobre los beneficios laborales al inscribirse en el Registro de micro y pequeñas empresas del Ministerio de Trabajo?	36
Tabla 3: .¿ Sabe que su empresa si es micro empresa sólo paga 15 días de vacaciones de todos los beneficios laborales?	37
Tabla 4: ¿ Sabe que su empresa si es pequeña empresa sólo paga 50% de todos los beneficios laborales?	39
Tabla 5: ¿sabe que es la compensación por tiempo de servicios?	37
Tabla 6: ¿Conoce Ud. ¿Sobre las gratificaciones de fiestas patrias y navidad?	40
Tabla 7: ¿ Tiene conocimiento sobre las vacaciones de los trabajadores?	42
Tabla 8: ¿Otorga este beneficio a sus trabajadores, sí o no especifique?	43
Tabla 9: .¿Conoce sobre el beneficio de la asignación familiar?	44
Tabla 10: .¿Se acogió Ud. al beneficio de amnistía laboral de las MYPES?	45
Tabla 11: .¿Se acogió su empresa algún beneficio tributario laboral, como reducción de multas y otros?	46
Tabla 12: ¿Cómo se encuentra usted respecto al servicio que ofrece el Ministerio de trabajo respecto a trámites de afiliación a MYPES?	48
Tabla 13: ¿Se encuentra conforme con su afiliación en el registro de micro y pequeñas empresas del ministerio de trabajo?	49
Tabla 14: ¿Le sirve el registro en el REMYPE para algún trámite con el estado?	50
Tabla 15: .¿Tiene registrado a sus trabajadores en el T Registro de SUNAT o planillas electrónicas?	51
Tabla 16: ¿En alguna oportunidad fue multado su establecimiento comercial?	52
Tabla 17: . ¿los costos de los impuestos están razonablemente bien?	53
Tabla 18: .¿ Declara puntualmente su planilla electrónica?	54

Tabla 19: .¿Cancela puntualmente sus impuestos y contribuciones laborales?	56
Tabla 20: .¿Ud. Agregaría más trabajadores en planillas si hubiera reducción de impuestos?	57
Tabla 21: .¿Cuenta con trabajadores por recibos por honorarios?	58
Tabla 22: Prueba de hipótesis general	59
Tabla 23: Prueba de hipótesis específica 1	60
Tabla 24: Prueba de hipótesis específica 2	61
Tabla 25: Prueba de hipótesis específica 3	62

## Índice de figuras

Figura 1: ¿Conoce Ud. Que ahora los contratos laborales ya no se registran en el Ministerio de trabajo y no se pagan las tasas?	35
Figura 2: ¿ Ha escuchado sobre los beneficios laborales al inscribirse en el Registro de micro y pequeñas empresas del Ministerio de Trabajo?	36
Figura 3: .¿ Sabe que su empresa si es micro empresa sólo paga 15 días de vacaciones de todos los beneficios laborales?	37
Figura 4: ¿ Sabe que su empresa si es pequeña empresa sólo paga 50% de todos los beneficios laborales?	38
Figura 5: ¿sabe que es la compensación por tiempo de servicios?	39
Figura 6: ¿Conoce Ud. ¿Sobre las gratificaciones de fiestas patrias y navidad?	40
Figura 7: ¿Tiene conocimiento sobre las vacaciones de los trabajadores?	41
Figura 8: ¿Otorga este beneficio a sus trabajadores, sí o no especifique?	42
Figura 9: .¿Conoce sobre el beneficio de la asignación familiar?	43
Figura 10: .¿Se acogió Ud. al beneficio de amnistía laboral de las MYPEs?	45
Figura 11: .¿Se acogió su empresa algún beneficio tributario laboral, como reducción de multas y otros?	46
Figura 12: ¿Cómo se encuentra usted respecto al servicio que ofrece el Ministerio de trabajo respecto a trámites de afiliación a MYPES?	48
Figura 13: ¿Se encuentra conforme con su afiliación en el registro de micro y pequeñas empresas del ministerio de trabajo?	49
Figura 14: ¿Le sirve el registro en el REMYPE para algún trámite con el estado?	50
Figura 15: .¿Tiene registrado a sus trabajadores en el T Registro de SUNAT o planillas electrónicas?	51
Figura 16: ¿En alguna oportunidad fue multado su establecimiento comercial?	52
Figura 17: . ¿los costos de los impuestos están razonablemente bien?	53
Figura 18: .¿ Declara puntualmente su planilla electrónica?	54
Figura 19: .¿Cancela puntualmente sus impuestos y contribuciones laborales?	56

Figura 20: .¿Ud. Agregaría más trabajadores en planillas si hubiera reducción de impuestos?	57
Figura 21: .¿Cuenta con trabajadores por recibos por honorarios?	58



## Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal analizar las influencias de los beneficios laborales en la formalización de las micro y pequeñas empresas en la ciudad de Moyobamba, 2019.

La metodología de esta investigación, el tipo es aplicada, el enfoque de la presente investigación es cuantitativa, el diseño es no experimental, con nivel correlacional.

El resultado del análisis de la variable independiente beneficios laborales y la variable dependiente formalización de las MYPES, con la aplicación del coeficiente Rho de Spearman es, coeficiente Rho de Spearman es, 0,400 y de acuerdo al baremo de estimación de Spearman, existe una correlación positiva baja. Además el nivel de significancia es menor que 0,05, la cual significa que si existe una relación entre las variables, por lo que concluimos que: Los beneficios laborales influyen favorablemente en la formalización de las Micro y Pequeñas empresas de la ciudad de Moyobamba, 2019, por lo que se rechaza la hipótesis nula.

.La conclusión: del resultado inferencial se tiene que el 27% no conoce los beneficios tributarios del REMYPE, y un 73% si conoce los beneficios de esta inscripción pero que a pesar de ello no formalizan todos sus trabajadores, en el registro en planillas de todos sus trabajadores por considerar los costos laborales altos en cuanto a seguro social, vacaciones y otros beneficios.

Palabras claves: (micro y pequeñas empresas - MYPES, beneficios laborales, formalización)

## **Abstract**

The main objective of this research work is to analyze the influences of labor benefits in the formalization of micro and small companies in the city of Moyobamba, 2019.

The methodology of this research, the type is applied, the focus of this research is quantitative, the design is non-experimental, with a correlational level.

The result of the analysis of the independent variable labor benefits and the dependent variable formalization of the MYPES, with the application of the spearman's Rho coefficient is, Spearman's Rho coefficient is 0.400 and according to the Spearman estimation scale, there is a positive correlation low. In addition, the level of significance is less than 0.05, which means that if there is a relationship between the variables, so we conclude that: Labor benefits favorably influence the formalization of Micro and Small companies in the city of Moyobamba, 2019, so the null hypothesis is rejected.

The conclusion: from the inferential result we have that 27% do not know the tax benefits of REMYPE, and 73% if they know the benefits of this registration but that despite this they do not formalize all their workers, in the registry in tax forms. all of his workers considering high labor costs in terms of social security, vacations and other benefits.

Keywords: (micro and small companies - MYPES, labor benefits, formalization)

## I. INTRODUCCIÓN

El tema de la formalización Laboral en las Mypes es una problemática internacional que afecta a varios países, de todos los niveles económicos tal como nos demuestra la organización internacional para el trabajo en su informe elaborado, Puntos de vistas de empleo y sociales en el Mundo 2015, Muestra que la inseguridad en el mercado laboral de los mercados emergentes y las economías de bajos ingresos está aumentando. (2015, 18 de mayo)

Cadena de suministro global de bajo nivel: una quinta parte de los puestos de trabajo se crean a nivel mundial, los contratos a corto plazo y el trabajo irregular se están convirtiendo en la norma. Si el contrato se considera uno de los pilares más efectivos para proteger a los trabajadores, entonces la situación es inestable, porque según los datos de la Organización Internacional del Trabajo, más del 60% de los empleados globales carecen de alguno, y el 73% de los empleados globales no tienen contacto permanente. En las economías avanzadas, solo el 17% se encuentra en esta situación, mientras que América Latina se encuentra en el otro extremo con un 69%. (Torres, 2015)

En el país, de acuerdo a la Ley Mype, se considera micro empresa, aquellas ganancias no se excedan de 150 UITs, que en el 2017 estaba en S/ 4,050.00 la uit, que equivale a S/ 607,500.00 y pequeña empresa, los que están en el rango de 150 a 1700 UIT, que viene hacer hasta S/ 6, 885,000.00.

Las Pymes conforman el 96.5% del total de compañías existentes dentro del País, pero el gran problema radica en la informalidad debido a que el 65,3% son empresas informales por lo tanto, los trabajos no son remunerados y, por lo tanto no reciben beneficios, las pymes representan el 20,6% de la producción total de Perú. (Peru-Retail, 2017)

Las Mypes que representan un 50.1% de compañías, las cuales operan en el ámbito de servicios, el 33,8% en el comercio y el saldo (16,1%) se dedica a actividades relacionadas con la producción y la minería. (ENAH0, 2016)

De acuerdo a estos datos en nuestro país los trabajadores informales, se encuentran en desprotección social y económica debido al gran daño que hace la informalidad, pero si tenemos en cuenta que las micro empresas, se forman debido al desempleo, son economías de subsistencia que sin las herramientas adecuadas de administración y gestión están destinadas al fracaso; más aún si la obtención de créditos se hace más difícil y si lo obtiene son a tasas crediticias altas.

Con la ley 28015, Ley de promoción y formalización de la micro y pequeña empresa se pretendió, incluir a las empresas informales dentro del proceso de formalización, pero sin logros significativos según diversos críticos, pero lo grave es formalizar vulnerando todos los derechos de los trabajadores en el aspecto laboral, algunos expertos hacían referencia a que el trato era como ciudadanos de segunda clase, porque dentro de las micro empresas no tienen derechos a gratificaciones por fiestas patrias, CTS y navidad, vacaciones completas, solo acceden a 15 días a diferencia de los trabajadores del régimen general 30 días y con respecto a las pequeñas empresas tienen sólo el 50% de dichos beneficios, restringiendo sus derechos laborales.

En el plano local es similar la realidad, debido a que es una ley nacional que rige para todos inclusive para la selva, como es el distrito de Moyobamba lugar de nuestra investigación, donde los costos de formalizarse son más altos, especialmente para las empresas comerciales que tienen que traer sus productos de la costa el cual incluye el flete el cual encarece los costos.

Por lo cual nuestra investigación es relevante para aportar con conocimientos que ayuden a determinar si los beneficios laborales influyen en las MYPEs.

## 1.1. Planteamiento del Problema

Como describimos en la realidad problemática, la importancia que tienen las mypes en nuestro país, y el aporte al producto bruto interno del 20,6% y el 96.5% son mypes, lo relevante de los beneficios si influye en la formalización de las pymes, se da por que la informalidad es un gran obstáculo para el desarrollo del país existen cifras que indican que el 80% de las empresas del país son informales, y si son informales esto significa que no pagan impuestos, no pagan sus beneficios laborales a los trabajadores, existe una explotación del hombre por el hombre, lo que llamamos el subempleo, las leyes están creadas, pero el incumplimiento es alarmante, por lo cual es necesario conocer cuáles son las causas de la informalidad desde el punto de vista del tema laboral.

Ana María Choquehuanca, presidenta de la Cámara de Comercio Pyme de Arequipa, considera que la aplicación de la segunda parte del salario mínimo (RMV) hasta el 28 de julio es para la formalización de pequeñas y medianas empresas (Pyme) fue un retroceso. (Diario la república, 2012).

La razón es simple, las pequeñas y medianas empresas no consiguen mucha rentabilidad, al mismo tiempo en la informalidad gastan menos, es decir no cumplen con sus obligaciones tributarias ni mucho menos cumple con otorgarles sus beneficios a sus empleados. (Diario la república, 2012).

El consultor de pymes Goyo Núñez del Prado señaló que las pymes no quieren formalizarse, no solo por razones económicas, sino también porque el gobierno no tiene una normativa clara y el control es de forma titánica. (Diario la república, 2012)

Por las razones expuestas consideramos que es relevante por ser un tema social y esta investigación va aportar a mejorar los conocimientos, no sólo local, sino para el país, por lo cual planteamos la siguiente interrogante:

¿De qué manera influyen los beneficios laborales en la formalización de las Micro y Pequeñas empresas de la ciudad de Moyobamba, 2019?

Por lo que se formula el **Problema general**: ¿De qué manera influyen los beneficios laborales en la formalización de las Micro y Pequeñas empresas de la ciudad de Moyobamba, 2019?, así mismo se define los **problemas específicos** y se plantea el **Problema específico 1**. ¿influye la eliminación de pagos y trámites del Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo al momento de contratar a los trabajadores de las micro y pequeñas empresas de la ciudad de Moyobamba? Y como **Problema específico 2**. ¿Cómo influyen los beneficios del régimen laboral en la formalización las micro y pequeñas empresas en la ciudad Moyobamba?, de igual forma se plantea el **Problema específico 3**. ¿Cómo influye la amnistía laboral en la formalización las micro y pequeñas empresas en la ciudad Moyobamba?

La presente investigación se justifica en diversos campos como **Justificación teórica** porque, se ampliará conocimientos para mejorar la formalización de las micro y pequeñas empresas, se analizarán los factores laborales que influyen en su formalización, así mismo se contrastará con la información recolectada, si los dispositivos legales están favoreciendo a la formalidad y las instituciones competentes están cumpliendo su rol promotor, de estos beneficios laborales y el grado de conocimiento de los micro y pequeños empresarios de esta parte del país. De igual forma se tiene la **Justificación práctica**, porque, se trata de miles de empresas que representan en el Perú y va contribuir, para que las autoridades competentes, puedan apoyar de una manera más eficiente en la formalización de las micro y pequeñas empresas, no sólo en la ciudad de Moyobamba, si no en la región y el país, se analizarán y contrastarán los datos del marco teórico y se probará las hipótesis que influyen en su formalización. Y la siguiente se **Justifica metodológicamente** por que utiliza métodos e instrumentos para determinar la relación existente entre 2 variables, y dentro de los instrumentos utiliza técnicas como las entrevistas y encuestas, a través de cuestionarios, métodos estadísticos, para poder procesar y analizar los resultados de las micro y pequeñas empresas, con respecto a la influencia de los beneficios laborales en la formalización de las mypes.

Con respecto a los objetivos se cuenta con el **Objetivo General**: Analizar las influencias de los beneficios laborales en la formalización de las micro y pequeñas empresas en la ciudad de Moyobamba, 2019. Y como **Objetivos Específicos** se tiene primeramente al **Objetivo específico 1**. Analizar cómo

**específico 2**. Determinar la influencia de los beneficios del régimen laboral en la formalización las micro y pequeñas empresas en la ciudad de Moyobamba. Y finalmente como **Objetivo específico 3**. Analizar la influencia de la amnistía laboral en la formalización las micro y pequeñas empresas en la ciudad Moyobamba.

Y para el planteamiento de las **Hipótesis**, se cuenta con la **Hipótesis General**: Los beneficios laborales influyen favorablemente en la formalización de las Micro y Pequeñas empresas de la ciudad de Moyobamba, 2019, así mismo se cuenta con los siguientes **Hipótesis Específicos**, **Hipótesis específico 1**: La eliminación de pagos y trámites del Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo influye favorablemente al momento de contratar a los trabajadores de las micro y pequeñas empresas en la ciudad de Moyobamba, y como **Hipótesis específico 2**: Los beneficios del régimen laboral influyen favorablemente en la formalización las micro y pequeñas empresas en la ciudad de Moyobamba, y como **Hipótesis específico 3**: La amnistía laboral influye favorablemente en la formalización las micro y pequeñas empresas en la ciudad Moyobamba.

## II. MARCO TEÓRICO.

Para la presente investigación se tuvo que analizar y comparar investigaciones de diversos autores de las variables de estudio, así como en el rubro internacional como nacional. Por consiguiente, primeramente se mencionará a los autores de nivel **Internacional**:

Ojedis, J. Y Perez, E. (2018). En su tesis titulada: *Beneficios Sociales De Ley Y Su Tratamiento Contable En La Empresa Cargoline Del Ecuador S.A.* (Tesis para optar por el Título de Contador Público) Universidad de Guayaquil – Ecuador. Concluye que:

Al hablar de los beneficios de los empleados también nos referimos al marco legal, dado que la norma se utiliza de manera adecuada y transparente, el desarrollo de los beneficios para empleados del artículo 28 de las Normas Internacionales de Información Financiera para PYMES puede mostrar correctamente los estados financieros. Por lo tanto, se pueden tomar decisiones efectivas y futuras para la organización.

Jimenez, S. (2016). En su tesis titulada: *La Vulneración De Los Principios Constitucionales Del Trabajo, En Cuanto A La Exoneración Del Pago De Utilidades A Los Operarios Y Aprendices De Los Artesanos.* (Tesis para optar por el Título Profesional de Abogado) Universidad de Loja – Ecuador. Concluyó: La razón principal es que no se pueden despojar a los empleados de sus derechos correspondientes. Es por eso que entre los principios generales aplicables a nuestras relaciones sobre trabajadores, el "Derecho Laboral" se inspira en principios propios, distintos de los que sirven a otros campos legales: inalienabilidad, intangibilidad, protección, continuidad y legalidad.

Cepeda, M. (2018). En su tesis titulada: *Factores Que Impiden La Formalización Y Desarrollo Del Sector Productivo En El Ecuador Período 2012 – 2016.* (Tesis para optar por el Título de Economista) Universidad de Guayaquil – Ecuador. Concluyó:



El crecimiento de la informalidad está directamente vinculado con la falta de empleo en las empresas formales, lo que genera altas tasas de pobreza y exclusión laboral. Ante esta situación, muchas personas encuentran que necesitan crear una fuente de ingresos. Eligen realizar una determinada actividad económica (negocio, servicio o producción), y el negocio es la mayor opción de las personas, estableciendo así una conexión con el mercado laboral, que es principalmente para agencias de comercio informal.

Noguera, M. (2017). En su tesis titulada: *Incentivos Para La Creación Y Formalización Empresarial En Colombia*. (Tesis para optar por el título de abogado) Pontificia Universidad Javeriana – Colombia. Concluyó que:

La evolución de la transición a la formalización depende inevitablemente de la complejidad de las leyes y reglamentos de cada país, del entorno político y social y de la unidad de leyes y reglamentos. Las condiciones en cada país afectan en gran medida la realización del modelo ideal de trabajo decente y la transición al sector empresarial formal.

Ortega, L. (2017). En su tesis titulada: *Teletrabajo: Una Opción Para La Mejora De Los Beneficios De Las Organizaciones Y De Los Empleados*. (Tesis para optar por el Título de Contador Público) Universidad Santo Tomas – Colombia. Concluyó:

El teletrabajo resulta ser muy eficiente, las organizaciones pueden incrementar la productividad, reducir costos y reducir el absentismo. Esto es para las empresas, en particular las de servicios, porque utilizan más tecnologías de la información. Aquí vienen los beneficios económicos. Es mucho más ventajoso porque le permite tener un equilibrio de vida/trabajo al empleado.

Patiño, O. (2010). En la tesis Doctoral titulada: *El modelo MIFE como instrumento para la formalización del empresariado. Una aplicación para las microempresas informales de Bogotá D.C.* De la universidad Nebrija de Madrid-España, facultad de Ciencias Empresariales, teniendo las siguientes conclusiones:

Una de las necesidades más sentidas por los microempresarios es la obtención de recursos económicos para iniciar o consolidar sus proyectos empresariales. De acuerdo con esta declaración, se pueden otorgar los recursos antes mencionados, facilitando así el inicio del proceso de formalización empresarial. Sin embargo, el método informal utilizado para realizar esta actividad les impidió utilizar fuentes oficiales de financiamiento y recurrir a prestamistas fuera del mercado financiero tradicional, hecho que ha llevado a que el uso del microcrédito en Colombia no haya alcanzado un número significativo. Corresponde a la demanda potencial de recursos existentes en la economía. La asignación de recursos financieros no basta para lograr el desarrollo del emprendimiento en Colombia, es fundamental que junto con las facilidades implementadas para tal fin, creen las condiciones y creen un punto de partida para la adquisición de micro finanzas a través de entidades formalizadas. En el ámbito **NACIONAL** se detalla a continuación:

Chino, M. Y Eláez, R. (2018). En su tesis titulada: *Derechos Y Beneficios Laborales De Los Trabajadores De Las Mypes En El Distrito Del Cusco Y El Empleo Digno.* (Tesis para optar por el Título Profesional de Abogado) Universidad Nacional De San Antonio Abad Del Cusco – Perú. Concluyó:

Luego de haber hecho el estudio, se puede afirmar que los jóvenes son la población activa laboral de las Pymes, pero también hay menores de edad cuyos derechos deben ser estrictamente controlados y fiscalizados. Si bien los porcentajes más altos son trabajadores “instruidos” con formación nivel secundaria, según los resultados estos trabajadores no conocen el “Régimen Especial”, lo que los hace más vulnerables, trayendo como consecuencia que los empleadores no cumplan con las leyes laborales y relativizan sus derechos y beneficios de labor.

Paredes, A. Y Rodríguez, A. (2017). En su tesis titulada: *Acogimiento Al Régimen Laboral De La Micro Y Pequeña Empresa Y Su Efecto En Las Contingencias Laborales En La Empresa Industrias Grafisol E.I.R.L, En La Ciudad Trujillo En El Año 2016*. (Tesis para optar por el Título de Contador Público) Universidad Privada del Norte – Perú. Concluyó:

Industrias Grafisol EIRL es una organización laboral informal, sus trabajadores no reciben el pago mínimo vital, del mismo modo no se encuentran en planilla, no les conceden sus recibos de pago, no reciben todos los beneficios sociales, es decir, el trabajo viola sus derechos legales. La empresa se ajusta a las características especiales del sistema laboral bajo el modelo de microempresa.

Chambi, G. (2016). En su tesis titulada: *La Formalizacion De Las Mypes De Fabricacion De Muebles Del Parque Industrial Y Su Influencia En La Rentabilidad Del Periodo*. (Tesis para optar por el Título Profesional de Contador Público) Universidad Autónoma del Perú – Perú. Concluyó que:

Las Mypes conforman un alto porcentaje del total de empresas en el Perú, del mismo modo también cubren diversos rubros en las que operan dentro del país en cuanto a la actividad económica respecta. Nos dijeron que cuando se crea un negocio, siempre se parte de una estructura de pequeña escala, para que luego con los años de desarrollo pueda convertirse en una gran compañía.

Huangal, R., Quispe, N., Canales, J. (2016). En su tesis titulada: *Formalización De Las Mypes Textiles Del Emporio Comercial De Gamarra Para El Acceso A Los Programas De Apoyo Empresarial Ejecutados Por El Estado*. (Tesis para optar por el Título Profesional de Contador Público) Universidad Inca Garcilaso de la Vega – Perú. Concluyó:

Por falta de difusión las Mypes textiles del centro comercial Gamarra desconocen el plan de apoyo comercial implementado por el estado. El 80% de las Mypes se formalizaron e iniciaron operaciones comerciales con fondos propios, pero no sabían cómo obtener los programas de apoyo empresarial y promoción laboral que ofrece el estado a través de diversas instituciones públicas.

Huamán, G. Y Giraldez, S. (2016). En su tesis titulada: *La Inspección Del Trabajo Y El Cumplimiento De Pago De Beneficios Sociales A Trabajadores De Construcción Civil En El Distrito De Huancavelica, Periodo 2014*. (Tesis para optar por el Título Profesional de Contador Público) Universidad Nacional de Huancavelica – Perú. Concluyó:

Los resultados muestran que existe una correlación positiva entre las acciones de inspección y la provisión de beneficios sociales a los trabajadores de la construcción civil que prestan servicios en Huancavelica. Sin embargo cabe precisar que es necesario que el personal de inspección del trabajo sea responsable y cumpla con verificar que los empleadores cumplan las leyes y normativas impuestas por el gobierno para con los empleadores del sector de la construcción civil que prestan servicios en las siguientes áreas Huancavelica, puedan cumplir con sus obligaciones y pagar sus propios beneficios a los trabajadores, a través de campañas de información e inspección.

Mendiburo (2016), en la tesis titulada “Factores que propician la informalidad de las pymes y su incidencia en el desarrollo de estas en la provincia de Trujillo distrito de Victor Larco: 2012” de la universidad Nacional de Trujillo, de la escuela de Post Grado, Maestría en Ciencias Económicas, teniendo las siguientes conclusiones:

Debido a que las empresas pertenecen al sector informal, los factores que influyen en sus elecciones por lo general son diversos. Según la encuesta ejecutada, se puede encontrar que una de las principales razones de la informalidad es la excesiva carga tributaria, y la otra razón de la mayor incidencia es la excesiva supervisión laboral. Para muchos peruanos, la informalidad es la forma más fácil de evadir problemas económicos, y muchos recurren a la venta de productos inferiores sin controles de saneamiento ni emisión de facturas de venta, lo que conduce a una grave evasión fiscal. Finalmente, se concluye que la razón por la cual las PYMEs optan por la informalidad es que desconocen los beneficios que obtendrán luego de la formalización, como capacitación, obtención de créditos participación en licitaciones públicas y privadas y también del mismo modo en el comercio exterior.

Beltran Y Ramos (2016) en la tesis titulada “Influencia de los 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, de la ciudad de Puno, escuela profesional de contabilidad, con las siguientes conclusiones:

Las Mypes de Puno creen que al registrarse en REMYPE les permitirá formalizar y disfrutar de los beneficios laborales que se les ofrecen, también las mismas al registrarse en REMYPE, necesitan difundir en mayor medida los beneficios laborales que se les otorgan, ya que el nivel de comprensión y uso de estos beneficios depende en gran medida de la actualización por sus propios medios o mediante asesoría contable, lo que se debe a que son responsables. El departamento de producción de la entidad no cumplió el rol de información e incentivos para emprendedores para promover la formalización, debido a la falta de coordinación interna y falta de información, los incentivos para emprendedores son muy bajos.

Rodríguez (2016), en su tesis denominada “caracterización de la gestión de calidad y competitividad de las mypes en los servicios de venta de electrodomésticos en el distrito de Juanjuí, año 2016”, de la universidad Católica de Chimbote de la facultad de ciencias contables, financieras y administrativas, obteniendo las siguientes conclusiones:

El total de MYPES en el área comercial de ventas eléctricas en el distrito de Juanjuí muestra que su empresa ha desarrollado un plan estratégico respecto al término de competitividad, lo cual tiene que ver mucho con la competitividad de la empresa en comparación con las otras. El total de MYPES del departamento de ventas comerciales de Juanjuí basado en el rubro eléctrico muestra que la gestión de la calidad ayuda a mejorar el desempeño de la empresa. La mayoría de MYPES utiliza tecnología de evaluación comparativa. La dificultad para los empleados es que rara vez toman la iniciativa en el trabajo, por lo que utilizan la tecnología de escala de puntuación. El resumen de MYPES confirma que la formación les ayudará a realizar la gestión de la calidad en la empresa.

## **BASES TEÓRICAS**

### **Concepto, Características Y Fines.**

#### **BENEFICIOS LABORALES**

Según la Revista de Consultoría (2020) señala que los empleados que laboren en una Micro Empresa, tienen los siguientes derechos:

Los trabajadores tienen derecho al seguro del sistema integral de salud SIS a cargo del Ministerio de Salud, este es un seguro en donde el empleador soporta 50% y el Estado el otro 50%.

Los conductores y empleados tienen derecho a participar en el sistema nacional de pensiones o en el seguro del sistema privado de pensiones. Sin embargo, el nuevo objetivo del sistema de pensiones sociales (SPS) es proporcionar un sistema de pensiones privado vitalicio (SPP) con características similares a las formas familiares Rentas vitalicias, solo aplicable a trabajadores y conductores de microempresas en el ámbito de la ley. SPS no incluye SPP y el Sistema Nacional de Pensiones (SNP) y cualquier otro plan de pensiones existente.

Tiene derecho a un horario de trabajo de máximo 8 horas, o 48 horas semanales.

Tiene derecho a 1 día descanso a la semana.

En caso de despido arbitrario, tienes derecho a un máximo de 90 salarios diarios equivalentes a 10 días laborables al año.

Tiene derecho a la remuneración mínima importante (S / . 930.00 nuevos soles), pero el Consejo Nacional del Trabajo puede determinar la remuneración importante por debajo de la mínima.

Tiene derecho a 15 días de vacaciones según los años laborables o su proporción, pudiendo reducirse de 15 días a 7 días y recibir una compensación económica adecuada.

Tiene derecho a los feriados estipulados por el régimen laboral, a saber 1 de enero, jueves y viernes santo, feriados nacionales, día del trabajo, Santa Rosa de Lima, Combate de Angamos, todos los Santos, Inmaculada Concepción, Maestro de Fiestas de Navidad.

**Los trabajadores de una pequeña empresa tienen derecho a los siguientes derechos laborales:**

Revista de Consultoría (2020) menciona los siguientes beneficios:

Si se encuentra inscrito en planilla, los empleados de las pequeñas empresas tienen derecho a estar en el sistema de Essalud, y los empleadores deben pagar el 9% respecto a Essalud.

Los trabajadores de pequeñas empresas tienen derecho a un seguro bajo el Sistema Nacional de Pensiones (SNP / ONP) o el Sistema Privado de Pensiones (AFP).

Tiene derecho a un horario laboral de 8 horas máximas o 48 horas semanales.

Tiene derecho a 1 día de descanso.

En caso de despido arbitrario, tiene derecho a una indemnización equivalente a 20 pagos diarios anual, hasta un máximo de 120 pagos diarios.

Para la CTS, los empleados recibirán  $\frac{1}{2}$  de pago cada semestre del año.

Tiene derecho a tomarse 15 días libres en proporción a su vida laboral.

Tiene derecho a un pago mínimo de S/.930.00 nuevos soles.

En cuanto a la gratificación, siempre que haya trabajado durante todo el semestre (es decir, de enero a junio y de julio a diciembre), tiene derecho a ½ salario en julio y ½ salario en diciembre, de lo contrario, obtendrá una distribución prorrateada del salario del mes de trabajo completo debido al salario medio.

En cuanto a sus derechos colectivos, los pequeños trabajadores pueden afiliarse a un sindicato

Tiene derecho a los feriados estipulados por el régimen laboral, a saber 1 de enero, jueves y viernes santo, feriados nacionales, día del trabajo, Santa Rosa de Lima, Combate de Angamos, Todos los Santos, Inmaculada Concepción, Maestro de Fiestas de Navidad.

Si realiza actividades peligrosas, tiene derecho a un seguro laboral complementario de riesgo.

### **Beneficios Laborales.**

Son las formas de recompensa que la organización brinda a los empleados por el hecho de ser sus empleados. Los beneficios no suelen estar ligados al desempeño del trabajador. A veces, al proporcionar los beneficios se lleva a la función, la condición de los trabajadores en la empresa, el período de empleo en la organización y los méritos. Así mismo se puede afirmar que los beneficios son el elemento de recompensa proporcionado por la remuneración, además de diversas formas de recompensas monetarias. (Litcher y Schiprowski, 2020)

Los beneficios a empleados a corto plazo se refieren a aquellos incentivos que la empresa brinda al empleado (excepto beneficios de compensación en instrumentos financieros de capital y beneficios por despido), y el pago debe ser efectuado dentro siguientes 12 meses al período siguiente: el empleado presta el servicio. (Salvatore, Minicozzi, Brent, Russell, MS, 2017)

También se puede mencionar que Los beneficios para empleados se definen como compensación indirecta, no monetaria o en efectivo que se paga a un



empleado por encima y más allá del salario o los salarios regulares. Los empleadores ofrecen diversos extras para aumentar la compensación brindada a los empleados. Los beneficios para empleados, como seguros de vida, seguros médicos, vacaciones pagadas y beneficios laborales, son productos que por lo general son usados para retener y contratar empleados. (W. Gu, 2018)

El seguro social es un programa federal que proporciona ingresos y seguro médico a personas jubiladas, discapacitadas, pobres y otros grupos. El programa comenzó en 1935 con la firma de la Ley de Seguridad Social, que fue un esfuerzo por proporcionar una red de seguridad para los millones de personas que habían sufrido la Gran Depresión. (Collura, Adamson, 2020)

## **FORMALIZACIÓN**

¿Qué es la formalidad?

Se mezclan varios conceptos económicos, legales y actuariales, como el legalismo: el estado de un individuo / empresa en términos de cierto tipo de obligaciones / regulaciones (por ejemplo, contribuir a SS, pero hay otros aspectos) la definición de legalismo. Para los trabajadores asalariados: oficialmente significa que él y su empleador contribuyen a la seguridad social (salud y pensión, etc.). Cabe mencionar también que formalizarse como empresa repercute sobre la economía del país de manera positiva, ya que se logra un mejor desarrollo económico y goce de ciertos beneficios que pone a disposición el Estado. (Pagés, 2016)

Seguro social: Independientemente de las obligaciones de la empresa y de los trabajadores, incluye la condición de seguro social de los trabajadores para salud / pensión y otras emergencias. Productiva: si la compañía es lo suficientemente grande como para operar eficazmente. (Pagés, 2016)

De acuerdo a esta información del Banco Interamericano de Desarrollo, el Perú se encuentra en los 3 primeros lugares de costos laborales altos, después de

Argentina y Brasil, lo cual no es nada alentador, porque una de las políticas erráticas que vienen repitiendo algunos gobiernos de Latinoamérica es incrementar los costos laborales a las empresas formales y no existe una política, acompañado de promoción, concientización de formalización de empresas, estos gobiernos incluyendo el nuestro consideran que generando leyes, van a formalizar a las empresas, lo cual está demostrado que no es cierto, porque gran cantidad de informales no tienen una cultura tributaria y están siempre buscando razones o pretextos para no tributar.

### **Formalización.**

Lo formal se describe generalmente como basado en reglas, estructurado, explícito, predecible, mientras que se considera que lo informal carece de estas características. Para ir más allá de las definiciones normativas de los informales, definen la informalidad como lo que está fuera del alcance de los procesos de gobernanza oficial. Ambas definiciones implican una comprensión dicotómica de categorías formales e informales, lo cual es cuestionado por un creciente número de trabajo que problematiza el uso analítico de esta categorización y explora sus efectos. (Rigon, Walker y Koroma, 2020)

La representación oficial de los empleados tiene una larga tradición en los países europeos. Aunque las negociaciones salariales las lleva a cabo el sindicato a nivel nacional, departamental o de empresa, los representantes de los trabajadores en el lugar de trabajo están involucrados en cuestiones relacionadas con el empleo, como cambios organizativos importantes, formación, horarios de trabajo y condiciones laborales. (Burdin y Virginie, 2020)

La formalización en la estructura organizacional es un proceso en el que los gerentes designan (por escrito) procedimientos, estándares y responsabilidades para empleados individuales, unidades organizacionales, grupos, equipos y toda la organización, lo que lleva a procesos de desarrollo, relaciones y procedimientos operativos. . La formalización de la organización

es el resultado de la tendencia del gobierno hacia la burocracia y la centralización. (Maletzky, 2020)

También por otro lado, la estructura organizativa formalizada se centra en las funciones y los puestos, más que en las personas que ocupan esos puestos. La formalización es el transcurso de crear una estructura formalizada e incluye el mantenimiento de esa estructura formal a lo largo del tiempo. La formalización de una estructura organizativa suele iniciarse en un intento de racionalizar el proceso de adopción de decisiones. La organización formalizada es fundamental para la organización en la que se conocen las cuestiones y los cambios se aplican con lentitud y determinación. (Tien y Huong, 2020)

### **MYPES:**

Las Mypes son unidades compuestas por cualquier forma de organización o gestión empresarial prevista por las personas jurídicas o naturales de acuerdo con las leyes actuales, cuya finalidad es transformar, extraer, producir, prestar servicios o negociación de bienes. (Jiménez, Quispe, Fernández, Pérez, 2015)

### **SEGURO SOCIAL:**

En nuestro País existen 2 tipos de seguro del estado Seguro Social (ESSALUD) y privado Empresas Prestadoras de Salud (EPS)

#### **Seguro Social del Perú – EsSalud**

Viene a ser el sistema de contribución de los Peruanos, que tienen que cumplir ciertos requisitos, como estar en planillas y aportar la contribución respectiva, para poder ser objeto de atención de sus servicios como son de promoción, recuperación, prevención, rehabilitación, prestaciones sociales y prestaciones económicas. (Essalud, 2018)

### **COBERTURAS DE ESSALUD**

Seguro Regular (SEGURO): Para quienes trabajan en modalidad de dependientes en empresas formales y sus familias. El seguro también es para pensionistas. (Essalud, 2018)

Seguro Potestativo (SALUD): Para todos aquellos que pueden aportar en modo independiente, todo tipo de personas y empleados autónomos. (Essalud, 2018)

**Seguro Complementario de Trabajos de Riesgo (PROTECCIÓN):**

Este seguro cubrirá posibles accidentes laborales, como trabajos con riesgos inherentes a las actividades laborales. (Essalud, 2018)

Seguro Agrario EsSalud: Aplicable a todos los trabajadores dedicados a actividades de siembra y / o cría, avicultura, agroindustria o acuicultura. Este seguro no se aplica a los trabajadores forestales. (Essalud, 2018)

Seguro contra Accidentes EsSalud (VIDA): El seguro de accidentes personales solo ofrece indemnización por fallecimiento o invalidez permanente o parcial por accidentes en el caso de asegurados formales, agrícolas y auto-seleccionados. (Essalud, 2018)

**EPS o IAFAS:** Se denominan de esta manera a las empresas del sector privado que prestan servicios de salud, por medio de sus instalaciones o por intermedio de outsourcing, los cuales son reguladas por SU SALUD y nace con la Ley 26790 (Ley de Modernización de la Salud). Con el propósito de ofrecer servicios complementarios de atenciones en salud, que realiza ESSALUD al régimen de seguros.

**FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA EPS**

Las personas pueden optar por 2 tipos de afiliación: La afiliación Potestativa y la regular, si estas laborando registrado en planilla, debes afiliarte bajo el sistema regular y las empresas tienen la obligación de aportar el 9% del monto de la remuneración, con este aporte tienes derecho a atención médica y a accidentes de trabajo si lo tuvieras. Y cuando tienes a elegir a la EPS, el 9% que la empresa aporta a ESSALUD, corresponde para la EPS determinada el 2.25%, y el 6.75% para ESSALUD. (La Positiva Seguros, 2021)

## **DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS:**

### **ASIGNACIÓN FAMILIAR**

Este es un porcentaje del 10% del pago mínimo que se efectúa a los trabajadores de actividades privadas que cuenten con niños menores de 18 a 24 años. El subsidio familiar está regulado por la Ley N ° 25129 y el Decreto Supremo 035-90-TR. (Lalangui, 2016)

### **BENEFICIOS LABORALES**

Es una herramienta que utilizan los empleadores con el fin de incentivar a los empleados, para aumentar su rendimiento en el trabajo, y generalmente está regulado por las leyes laborales, como las vacaciones, navidad, gratificaciones por fiestas patrias, asignación escolar, CTS, etc.

### **COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS**

Su objetivo primordial es prevenir los riesgos que pueden conllevar a la terminación de la relación laboral y por tanto el cese de ingresos en la vida de las personas y sus familias. Este beneficio se deposita en las dos primeras semanas (quincena) de mayo y noviembre de cada año y está supervisado. También cabe resaltar que los empleados que se dedican a actividades privadas y laboran con un mínimo de 4 horas al día, y están dentro de las microempresas que generen ganancia con un límite hasta 150 UITs, este beneficio no les corresponde, caso contrario para las pequeñas empresas, sus trabajadores sí tienen derecho a recibir CTS. (Jiménez, Quispe, Fernández, Pérez, 2015).

### **CONTRATO DE TRABAJO**

La ley laboral no brinda una definición precisa del contrato laboral como la teoría, pero la "Ley de Productividad y Competitividad Laboral" señala que cuando los servicios se prestan de cierta manera, la duración del contrato es incierta, subordinada y pagada. En general, podemos notar que un contrato laboral se trata de un pacto entre un empleador y un empleado que pone a

disposición toda su capacidad profesional a cambio de un sueldo fijo mensual. (Infantes, 2012)

En pocas palabras, un contrato de obras es esencialmente un contrato de servicio que también puede implicar el suministro de bienes en la ejecución del contrato. Es básicamente un suministro compuesto tanto de servicios como de bienes, siendo el elemento de servicio dominante en el contrato entre las partes. (Soares y Mosquera, 2019)

### **Derechos de los empleados**

Varían según la organización y la industria en la que opera una organización. Sin embargo, existen ciertos derechos a los que cualquier empleado de cualquier organización tiene derecho. (Ellul y Pagano, 2019)

### **EMPRESA**

Se refiere a una institución u organización que está diseñada específicamente para producir o proporcionar bienes o servicios solicitados por la demanda del mercado, para producir adecuadamente se pueden obtener beneficios económicos (es decir, ganancias) de esta actividad. Estos beneficios se basan en el plan previamente definido y determinada por la estrategia del equipo de trabajo. (Estela, 2020)

#### **Empresa**

Una empresa es una entidad jurídica natural formada por la asociación y el grupo de personas para trabajar juntos hacia la consecución de un objetivo común. Puede ser una empresa comercial o industrial. Los diferentes tipos de empresas tributan de manera diferente; por tanto, la fiscalidad de la empresa define su tipo. (Shimasaki, PhD, MBA, 2020)

Las MIPYMES (micro, pequeñas y medianas empresas) cumplen un rol relevante dentro de la economía nacional al impulsar el desarrollo económico, la distribución de los resultados del desarrollo y el empleo. En la actual era de la globalización, las empresas necesitan descubrir su identidad en un entorno

constante de transformación tecnológica que genera problemas para mantener la competitividad en el ámbito empresarial. (Handayani, ER, 2019)

Así mismo en la mayoría de las economías mundiales, las PYME representan un grupo extenso de las compañías respecto a otras, la creación de empleo y el dinamismo del mercado. Las investigaciones recientes sobre el comportamiento de estas entidades han dedicado especial atención a sus actividades basadas en la innovación. (Dabíc, Stojcic, Simic, Potocan, Slavkovic, Nedelko, 2020)

Una empresa es una persona jurídica formada por un grupo de personas que participa y opera una empresa industrial o comercial. Una empresa puede estar organizada de diversas formas a efectos fiscales y de responsabilidad financiera, según el derecho corporativo de su zona. El alcance comercial de la empresa generalmente determinará la estructura comercial que elija, como sociedad, propiedad o empresa. Estas estructuras también denotan la estructura de propiedad de la empresa. También se pueden distinguir entre empresas públicas y privadas. Ambos tienen diferentes estructuras de propiedad, regulaciones y requisitos de información financiera. (Albats, Bogers, Podmentina, 2020)

## **EMPLEO EN EL SECTOR INFORMAL**

El sector informal se caracteriza, a grandes rasgos, por estar formado por unidades dedicadas a la producción de bienes o servicios con el propósito primordial de generar ingresos y empleo a las personas afectadas. Empleadores que tienen sus propios negocios en el sector informal, trabajadores domésticos no remunerados o asistidos, asalariados de manera informal. (Ceplan, 2016)

### **Empleo en el sector informal**

Los trabajadores informales son un grupo de personas que producen un valor económico, social y ambiental para las ciudades. Con demasiada frecuencia,

las élites políticas, incluidos los que promueven ciudades sostenibles, pasan por alto este valor, proponen la formalización y se apoyan en marcos de trabajo informal basados en el déficit. El trabajo informal basado en el déficit, puede despojar a los trabajadores, reducir su poder colectivo y socavar el valor social y ambiental que genera su trabajo. (Tucker y Anantharaman, 2020)

En cuanto a los trabajadores del sector informal, aunque las motivaciones económicas fuesen fundamentales, cuando las personas trabajaban para empresas o ejercían una actividad autónoma para personas que no conocían bien, no ocurría lo mismo con las relaciones sociales más estrechas. En primer lugar, también hay razones "redistributivas" Por ejemplo, sabían que una persona necesitaba hacer un trabajo pero que no podían permitirse pagar a una empresa formal para hacerlo. La mayoría del trabajo informal remunerado, en suma, es emprendido por los familiares, vecinos y amigos e implica objetivos sociales en lugar de una racionalidad utilitaria estrictamente económica. (Dartanto, Wahyu, Alvin, Siregar, Bintara, Sholihah, Usman, 2020)

El sector informal ha ido expandiéndose por muchas ciudad y países, es por eso que las transiciones entre el empleo formal e informal son frecuentes, y lo son especialmente para trabajadores más jóvenes. Una gran parte del riesgo de los ingresos laborales se realiza en estas transiciones: por ejemplo, una transición hacia la informalidad conduce a innovaciones en los ingresos que son negativas en promedio y están sesgadas negativamente. Por otra parte, una transición hacia el empleo formal conduce a ganancias medias positivas y a una distribución de la innovación positivamente sesgada. (Gomes, Lachan Y Sanchez, 2020)

### **Sector Informal.**

El sector informal está compuesto por sectores dedicados a la producción de servicios o bienes, cuyo propósito primordial es generar ingresos y oportunidades de empleo para los interesados. El sector informal viene a ser un grupo de compañías no establecidas de forma legal. Son propiedad de



miembros individuales del hogar o de varios miembros de los mismos o diferentes hogares. Suelen operar un nivel bajo de organización, pequeña escala y pocos o ningún factor de producción entre trabajo y capital. (Pérez, 2020)

### **GRATIFICACIONES**

Son extras monetarias que otorga el propietario al empleado en cumplimiento de la ley 27735 y D.S N° 005-2002-TR. Estos importes se pagan los días festivos nacionales y Navidad (habitualmente y obligatorios) en julio y diciembre.

### **LABORAL**

Se entiende por trabajo todas aquellas situaciones o elementos que se vinculan con el cumplimiento de labores, entendiéndose por éste como cualquier organismo o elemento que reciba alguna forma de apoyo o compensación en el marco instituciones sociales o actividad intelectual. (Bembibre, 2020)

#### **Laboral**

Así como también proporcionar a los empleados salarios que les recompensen adecuada y justamente por su trabajo, y tratar a los empleados de manera justa y respetuosa, independientemente de su género o su origen étnico, corresponden a un buen ambiente laboral que permitirá sentir cómodo a los empleados. Los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo ofrece directrices sobre los derechos fundamentales de los empleados y los principios de adopción. En algunos países en desarrollo, como China, el gobierno ha promulgado recientemente leyes específicas en las que se detallan las obligaciones de las organizaciones con respecto a los derechos laborales. (Kose, Knyazeva, Knyazeva, 2015)

**MICRO EMPRESA:** Se denomina a las empresas de menor volumen en ventas y de poca infraestructura, cantidades mínimas de trabajadores, muchas de estas empresas son emprendimientos de una sola persona o pocas, quienes

se encargan de gerenciar y administrar las micro empresas, sus capitales son pequeños, son parte del mercado en un porcentaje mínimo, pero esto no significa que estas empresas no puedan progresar, las micro empresas, pueden generar dividendos y crecer en proporciones importantes, logrando competir con empresas de otro nivel. (Ucha, 2019)

### **Micro empresa**

Son empresas con ventas y activos anuales valorados en menos de 250.000 dólares al año y con menos de cinco empleados, incluido el propietario. Del mismo modo las pequeñas empresas pueden contribuir al desarrollo de las comunidades locales mejorando el bienestar de la población, las microempresas se desarrollan en una variedad de industrias; más tarde pueden crecer más allá de su base original o permanecer del mismo tamaño durante la vida de la empresa. (Barbosa, Ayarza, Ferreira, 2020)

### **PEQUEÑA EMPRESA**

Es una entidad que opera de forma independiente que se establece para ser rentable y no ocupa una posición dominante en la industria a la que pertenece. Las ventas anuales de sus valores no superan un límite determinado, del mismo modo que también no debe superar el límite de empleados. Toda empresa cuenta con ideales, logros, productos materiales así como capacidades técnicas y financieras, todo lo cual permite dedicarse a la producción, transformación y / o prestación de servicios para satisfacer determinadas necesidades y expectativas que existir en la sociedad. (Thompson, 2020)

### **PEQUEÑA EMPRESA**

Una pequeña empresa se define como un negocio, sociedad o empresa individual de propiedad privada que tiene menos empleados y menos ingresos anuales que una corporación o empresa de tamaño normal. También cabe resaltar que en las pequeñas empresas, corresponde al estratega entender la formación de la estrategia como un sistema formado por varias dimensiones, como las fuerzas del entorno, los procesos organizativos y la orientación de la

gestión, con el objetivo que lograr un buen funcionamiento en el rubro de desempeño. (Damke, Gimenez, Damke, 2018)

## **REMYPE**

Es un registro nacional de Mypes pueden ser, persona jurídica o natural, y para los que se dediquen al comercio, de bienes o prestación de servicios, industria, turismo, producción, excepto bares, discotecas, cantinas, juegos de azar y casinos, con la finalidad de obtener los beneficios que establece la Ley Mype.

## **SALARIOS**

Los salarios son una parte básica del trabajo y las condiciones laborales de la empresa. Dado que este es el costo de los gerentes o dueños, y el principal pilar de ingresos para los empleados, los salarios pueden ser controvertidos y se han convertido en uno de los principales problemas de la negociación colectiva en todo el mundo. Al mismo tiempo, si no se puede asegurar un pago mínimo decente para los empleados, los salarios pueden provocar discriminación y privaciones. Desde la perspectiva económica, los salarios son una parte importante de los costos laborales y son las variables básicas de la competitividad de las empresas que es necesario indagar, además de estar relacionado con otros factores como la inversión, la productividad y el empleo. (OIT, 2019)

### **Salario**

Un salario es el pago regular por parte de un empleador a un empleado por un empleo que se expresa ya sea mensual o anualmente, pero se paga más comúnmente sobre una base mensual, especialmente a los trabajadores de cuello blanco, gerentes, directores y profesionales. Un empleado asalariado recibe una cantidad fija de dinero cada mes. Por lo general, sus ingresos se complementan con vacaciones y días festivos pagados, seguro médico en países sin cobertura universal y otros beneficios. (Baohua, Pei-Yu, Yongliang, 2020)

## **SUELDOS**

El concepto de salario se refiere al pago regular especificado para el desempeño de cargos o servicios profesionales. La palabra se originó en el latín "solīdus" que significa sólido, que era el nombre de una antigua moneda romana. (Pérez Y Gardey, 2020)

**TASAS LABORALES:** Se refiere al cobro por diversos conceptos que realiza el ministerio de trabajo, a los empleadores que tengan trabajadores a su cargo y por ejemplo quieren registrar a un contrato de trabajo, aunque con los contratos virtuales se eliminan algunas tasas laborales.

## **TRABAJADOR:**

Un empleado es una persona que presta servicios pagados por otra persona a la que pertenece, y puede ser una determinada institución o empresa. Los trabajadores para poder trabajar de esta manera deben alcanzar la edad legal establecida en su país de origen. (Definición MX, 2013)

Un empleado es un individuo que fue contratado por un empleador para realizar un trabajo específico. El empleador contrata al empleado después de que un proceso de solicitud y entrevista da como resultado su selección como empleado. Esta selección ocurre después de que el empleador determina que el solicitante es el más calificado de sus solicitantes para realizar el trabajo para el que está contratando. (Schopf, Stouten, Schaufeli, 2020)

Los empleados proactivos son de gran valor para las organizaciones. Se caracterizan por ser sin limitaciones de situación y que probablemente busque oportunidades para dar forma a su entorno mediante la creación de cambios significativos. La personalidad proactiva es una característica dispositiva única definida como una tendencia conductual hacia la toma de iniciativa personal en la creación de un ambiente favorable. El compromiso de trabajo se conceptualiza como una actitud positiva relacionada con temas de labor, que

se caracteriza por estar lleno de energía, concentración y dedicación. (Wang, Zhang, Thomas, Yu, Spitzmueller, 2017)

Así mismo cabe resaltar que las turbulencias económicas hacen que el empleo en la sociedad contemporánea sea muy exigente. Los empleados trabajan cada vez más horas para demostrar un compromiso firme con sus organizaciones, reducir los riesgos de despido y mantener el mismo nivel de ingresos que antes de la crisis económica. (Guo, Baruch, Marcello, 2017)

Del mismo modo al hablar de los trabajadores también hace referencia a las condiciones en las que se encuentra, es decir el estado de bienestar en el que el individuo se desempeña en base a sus habilidades, puede hacer frente al estrés normal de la vida, puede trabajar de manera productiva y puede contribuir a la comunidad. (Bufquin, Jeong-Yeol, Back, Vieira de Souza, Hight, 2020)

### **UNIDAD IMPOSITIVA TRIBUTARIA**

Según la ley tributaria, entre otras cosas, la UIT (Unidad Impositiva Tributaria) es un valor de referencia que puede utilizarse en las normas de tributación. La UIT 2017 es S / 4,050.00

### **VACACIONES**

Sin lugar a duda, todos los empleados tienen derecho a un número limitado de días de descanso pagados. Este derecho de los trabajadores está protegido por las leyes laborales de cada país / región, el cual también estipula el número de días libres, el período de vigencia del derecho laboral a licencia y la forma de comunicar la confirmación de licencia a los trabajadores. (Sánchez, 2015)

### **VACACIONES**

Tener vacaciones suele ser un tiempo de descanso para los empleados, y sobre todo cuando estos días de descanso son pagados. Esto les permite a los trabajadores pasar tiempo con sus familias, concentrarse en sus pasatiempos

o simplemente tomarse un descanso del trabajo. El control durante las horas fuera del trabajo se define como la medida en que las personas creen que pueden decidir sobre algo que hacer en sus días libres sin preocuparse por los problemas relacionados con el trabajo y el hogar. En otras palabras, el control implica el grado en que los individuos deciden su comportamiento mientras están de vacaciones. La experiencia de control durante el tiempo libre podría servir como un recurso que mejora la recuperación del trabajo mientras se está fuera de servicio. (Kawakubo, Oguchi, 2019)

Así se establece un acuerdo de empleo común. Una vez que se contrata a un empleado, el empleado obtiene dos semanas de vacaciones pagadas, pero no puede tomar nada de este tiempo de vacaciones hasta que lo tenga. El período de adquisición de derechos suele ser de seis meses a un año. Después del período de consolidación, el empleado puede tomarse unas vacaciones de hasta dos semanas y todavía ser pagado como si estuviese trabajando. (Gyanpong, 2020)

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### Tipo de Investigación

**Según la finalidad Investigación aplicada.** La presente investigación tiene finalidad aplicada, porque trata de aportar conocimientos para solucionar problemas prácticos, como es la influencia de los beneficios laborales en la formalidad de las mypes, en base a estos estudios las autoridades competentes pueden tomar decisiones, para mejorar los dispositivos legales y realizar acciones para disminuir la informalidad de las mypes en la ciudad de Moyobamba y el país. (Hernández, 2014)

**Nivel de Investigación correlacional.** Se trata de una investigación correlacional, por que determinará la relación existente entre dos variables como son la influencia de los beneficios laborales en la formalización de las Micro y pequeñas empresas de la ciudad de Moyobamba, y se contrastará la

hipótesis realizando la examinación de la data recopilada para explicar los fenómenos que intervienen para determinar la relación de las variables. (Herston, 2018)

### **Según su naturaleza**

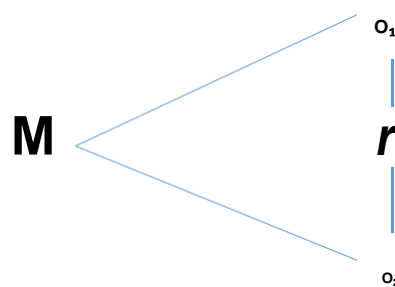
**El enfoque de la Investigación cuantitativa.** Es cuantitativa, porque en base al problema de estudio planteado se elaboró las hipótesis, el cual se probará con los datos numéricos, estadísticos, y la metodología establecida, para probar las teorías de como las variables de los beneficios laborales influyen en la formalización de las micro y pequeñas empresas de la ciudad de Moyobamba.

**Diseño de Investigación.** No experimental porque no se manipulará las variables, se estudiará los fenómenos sin introducir ningún estímulo, se realizará en su estado natural.

### **Nivel correlacional**

Investiga la relación que hay entre los beneficios laborales y la influencia en las micro y pequeñas empresas de la ciudad de Moyobamba, en la misma unidad de investigación y los explica

### **Esquema:**



Dónde:

**M = Muestra.**

**O<sub>1</sub>** = Variable 1 Beneficios laborales

**O<sub>2</sub>** = Variable 2. Formalización de las micro y pequeñas empresas **r** = Relación de las variables de estudio.

### 3.2 Variables y operacionalización de variables.

#### Identificación de las variables

#### VARIABLES

##### Variable Independiente.

**Beneficios laborales.** Los beneficios de los empleados son las formas de recompensa que la organización brinda a los empleados por el hecho de ser sus empleados. Los beneficios no suelen estar ligados al desempeño del trabajador. A veces, al proporcionar los beneficios se lleva a la función, la condición de los trabajadores en la empresa, el período de empleo en la organización y los méritos. Así mismo se puede afirmar que los beneficios son el elemento de recompensa proporcionado por la remuneración, además de diversas formas de recompensas monetarias. (Litcher y Schiprowski, 2020)

##### Variable Dependiente

##### Formalización de las Micro y pequeñas empresas.

La formalización en la estructura organizacional es un proceso en el que los gerentes designan (por escrito) procedimientos, estándares y responsabilidades para empleados individuales, unidades organizacionales, grupos, equipos y toda la organización, lo que lleva a procesos de desarrollo, relaciones y procedimientos operativos. . La formalización de la organización es el resultado de la tendencia del gobierno hacia la burocracia y la centralización. (Maletzky, 2020)

### 3.3 Población y muestra

**Población:** La población será representada por las Mypes registradas en el Ministerio de Trabajo, en el REMYPE Moyobamba y que cuentan con trabajadores, que son un universo de 59 empresas.

**La muestra:** se determinará utilizando el método de ecuación estadística para proporciones poblacionales finitas, que viene hacer 33 micro y pequeñas empresas, que es una muestra representativa porque la gran mayoría de las mypes tienen características similares en cuanto a la cantidad de trabajadores y nivel de ingresos.



Margen: 10%  
 Nivel de confianza: 95%  
 Poblacion: 59

Tamaño de muestra: 33

### Ecuacion Estadística para Proporciones poblacionales

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{(z^2(p \cdot q))}{N}}$$

- n= Tamaño de la muestra
- Z= Nivel de confianza deseado
- p= Proporción de la población con la característica deseada (éxito)
- q= Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso)
- e= Nivel de error dispuesto a cometer
- N= Tamaño de la población

**Fuente: fórmula Murray y Larry (2005).**

#### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

**Técnicas:** De acuerdo a nuestra investigación el procedimiento más apropiado para el presente estudio va ser la encuesta.

**Instrumentos:** Con base en la tecnología seleccionada, determinamos que el medio auxiliar de recolección y procesamiento de los datos obtenidos es: cuestionario de entrevista.

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS	Fuente informante
La entrevista  Es la técnica de recolección de datos, es necesaria porque en esta investigación es importante, debido a que a través de la	Guía de entrevista  La guía de entrevista abarca ítems para cada punto a tratar que será el tema de la entrevista, y el investigador hará preguntas para el diálogo tomando como base estos ítems.	Representante del Ministerio de trabajo

<p>interacción con el entrevistado se recogerá información fidedigna de primera fuente.</p>	<p>Cuestionario de entrevista</p> <p>Por otro lado, el cuestionario de entrevista especifica las preguntas que se le harán al entrevistado sobre el tema de investigación.</p>	
<p>La encuesta</p> <p>Permite indagar en el valor actual de la opinión pública y la sociedad, también sobre temas de trascendencia e importancia científica en una sociedad democrática.</p> <p>(Grasso, 2006)</p>	<p>Guía de encuesta</p> <p>Son instrumentos que se emplean para la captación de datos, a través de la aplicación de la técnica de la entrevista.</p> <p>La guía de la encuesta contiene ítems de varios aspectos que serán el tema de la entrevista, y los investigadores harán preguntas para el diálogo en base a estos ítems.</p> <p>Cuestionario de encuesta</p> <p>El cuestionario contendrá preguntas sobre las variables de la investigación y se desarrollará preguntas cerradas, por el tema de investigación.</p>	<p>Gerentes o propietarios</p> <p>Jefes de personal</p> <p><b>Trabajadores</b></p>

### **3.5 Métodos de procedimientos para la recolección de datos.**

Los métodos utilizados para la recolección de datos se realizará a través de la entrevista, por ser un método eficaz, y se entrevistará a los funcionarios públicos del ministerio de Trabajo para conocer sobre la formalización laboral en cuanto a su inscripción en esta entidad por parte de las mypes y a través de la encuesta, por ser un instrumento que permite ser eficiente en poblaciones finitas de empresas y se realizará a los propietarios o gerentes, jefes de personal, trabajadores de las micro y pequeñas empresas.

### **3.6 Método de Análisis de los datos**

Mediante la aplicación de los métodos recopilación de data, se realizará la base de datos, que creará el investigador, donde se utilizará tabulaciones y porcentajes, mediante la frecuencia estadísticas como la frecuencia central, y se presentaran los resultados mediante los gráficos y tabulaciones en el programa SPSS, donde se determinará si los beneficios laborales influyen positivamente o no en la formalización de las mypes.

**3.7. Aspectos éticos.** El presente estudio se hizo teniendo en cuenta los derechos de autor, citando las investigaciones con sus respectivos autores, mediante la guía de normas APA, para productos observables, así mismo se cuenta con el permiso de los dueños o propietarios de Mypes. Se respetó el código de ética de la profesión contable y respetando los estándares establecidos en las guías de investigación de la Universidad César Vallejo.

## **IV RESULTADOS**

### **4.1 ANÁLISIS DESCRIPTIVO.**

**Objetivo General:** Analizar las influencias de los beneficios laborales en la formalización de las micro y pequeñas empresas en la ciudad de Moyobamba, 2019.

**Objetivo específico 1.** Analizar cómo influye la eliminación de pagos y trámites del Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo al momento de contratar a los trabajadores de las micro y pequeñas empresas de la ciudad de Moyobamba

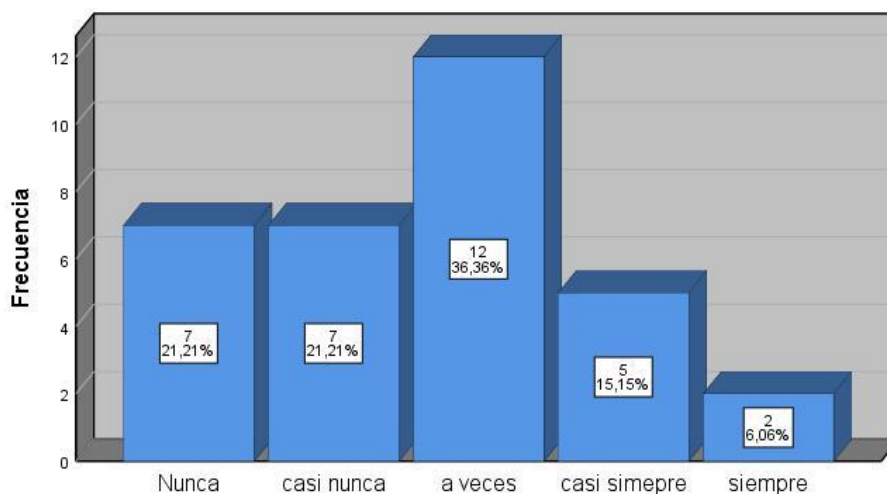
**Tabla de 1**

**1. ¿Conoce Ud. Que ahora los contratos laborales ya no se registran en el Ministerio de trabajo y no se pagan las tasas?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	21,2	21,2	21,2
	casi nunca	7	21,2	21,2	42,4
	a veces	12	36,4	36,4	78,8
	casi siempre	5	15,2	15,2	93,9
	siempre	2	6,1	6,1	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

**FIGURA 1**

**1. ¿Conoce Ud. Que ahora los contratos laborales ya no se registran en el Ministerio de trabajo y no se pagan las tasas?**



**INTERPRETACIÓN:**

En la presente investigación, se realizaron 33 encuestas a Gerentes y propietarios de micro y pequeñas empresas para consultarles: **¿Conoce Ud. Que ahora los contratos laborales ya no se registran en el Ministerio de trabajo y no se pagan las tasas?**, las respuestas fueron el 21% nunca, el 21% casi nunca, el 37% a veces, el 15% casi siempre, el 6% casi siempre, de lo que evidenciamos que el 42% no conoce la eliminación del trámite, y el 58% si conoce, a pesar de que una gran mayoría conoce, existe un porcentaje muy alto que desconoce este trámite, lo cual significa que existe muy poca difusión de las modificaciones laborales por parte del gobierno y su ente rector como es el ministerio de trabajo, lo cual constituye un obstáculo al momento de contratar trabajadores, por considerar los trámites engorrosos.

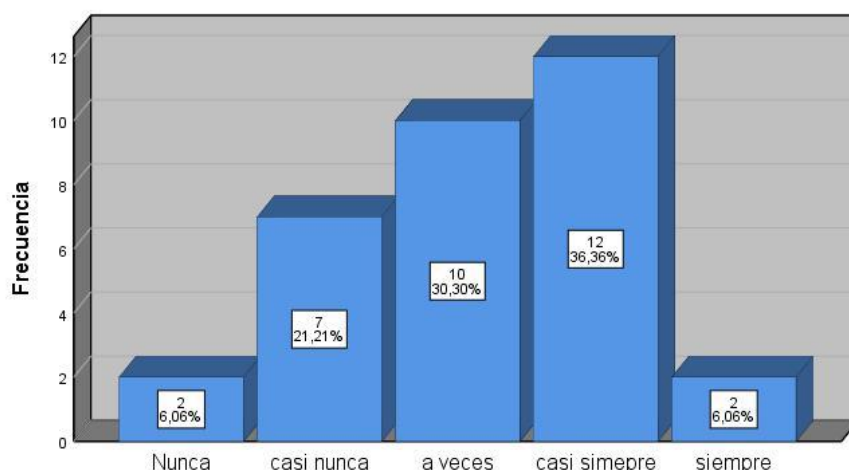
**TABLA 2**

**2. ¿ Ha escuchado sobre los beneficios laborales al inscribirse en la Registro de micro y pequeñas empresas del Ministerio de Trabajo?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	6,1	6,1	6,1
	casi nunca	7	21,2	21,2	27,3
	a veces	10	30,3	30,3	57,6
	casi siempre	12	36,4	36,4	93,9
	siempre	2	6,1	6,1	100,0
	Total		33	100,0	100,0

**FIGURA 2**

**2. ¿ Ha escuchado sobre los beneficios laborales al inscribirse en la Registro de micro y pequeñas empresas del Ministerio de Trabajo?**



**INTERPRETACIÓN:**

En la presente investigación, se realizaron 33 encuestas a Gerentes y propietarios de micro y pequeñas empresas para consultarles: ¿Ha escuchado sobre los beneficios laborales al inscribirse en la Registro de micro y pequeñas empresas del Ministerio de Trabajo?, lo que respondieron el 6% nunca, el 21% casi nunca, el 30% a veces, el 37% casi siempre y el 7% siempre, de lo que se infiere que el 27% no conoce los beneficios tributarios del REMYPE, y un 73% si conoce los beneficios de esta inscripción pero que a pesar de ello no formalizan todos sus trabajadores, en el registro en planillas de todos sus trabajadores por considerar los costos laborales altos en cuanto a seguro social, vacaciones y otros beneficios.

**Objetivo específico 2.** Determinar la influencia de los beneficios del régimen laboral en la formalización las micro y pequeñas empresas en la ciudad de Moyobamba.

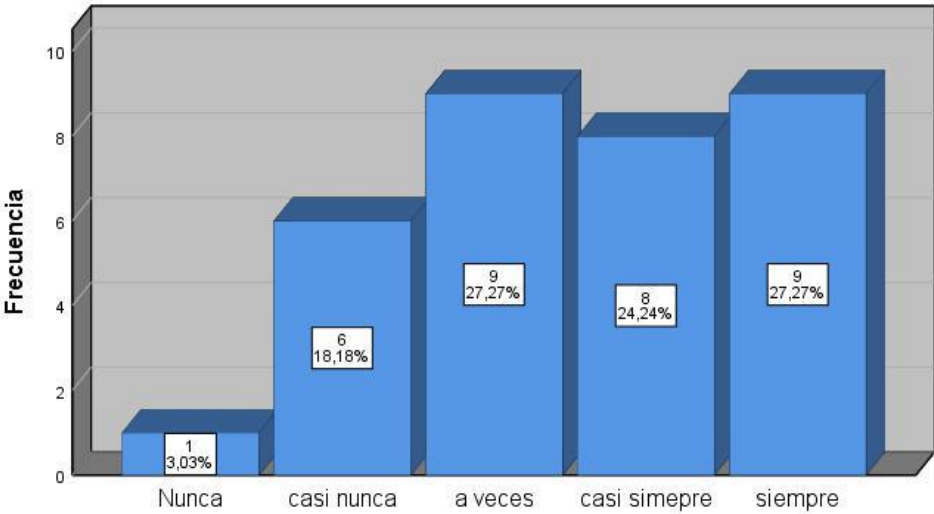
**TABLA 3**

**3.¿ Sabe que su empresa si es micro empresa sólo paga 15 días de vacaciones de todos los beneficios laborales?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,0	3,0	3,0
	casi nunca	6	18,2	18,2	21,2
	a veces	9	27,3	27,3	48,5
	casi simepre	8	24,2	24,2	72,7
	Siempre	9	27,3	27,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

**FIGURA 3**

**3.¿ Sabe que su empresa si es micro empresa sólo paga 15 días de vacaciones de todos los beneficios laborales?**



## INTERPRETACIÓN:

En la presente investigación, se realizaron 33 encuestas a Gerentes y propietarios de micro y pequeñas empresas para consultarles: ¿Sabe que su empresa si es micro empresa sólo paga 15 días de vacaciones de todos los beneficios laborales?, respondieron un 3% nunca, un 18% casi nunca, un 27% a veces, el 24% casi siempre, y un 27% siempre, de lo que se infiere que el 21% no conoce de la reducción de beneficios laborales que tiene que pagar a sus trabajadores por ser micro empresa, pero el 79% si conoce por lo que opta por formalizar a la mayoría de sus trabajadores.

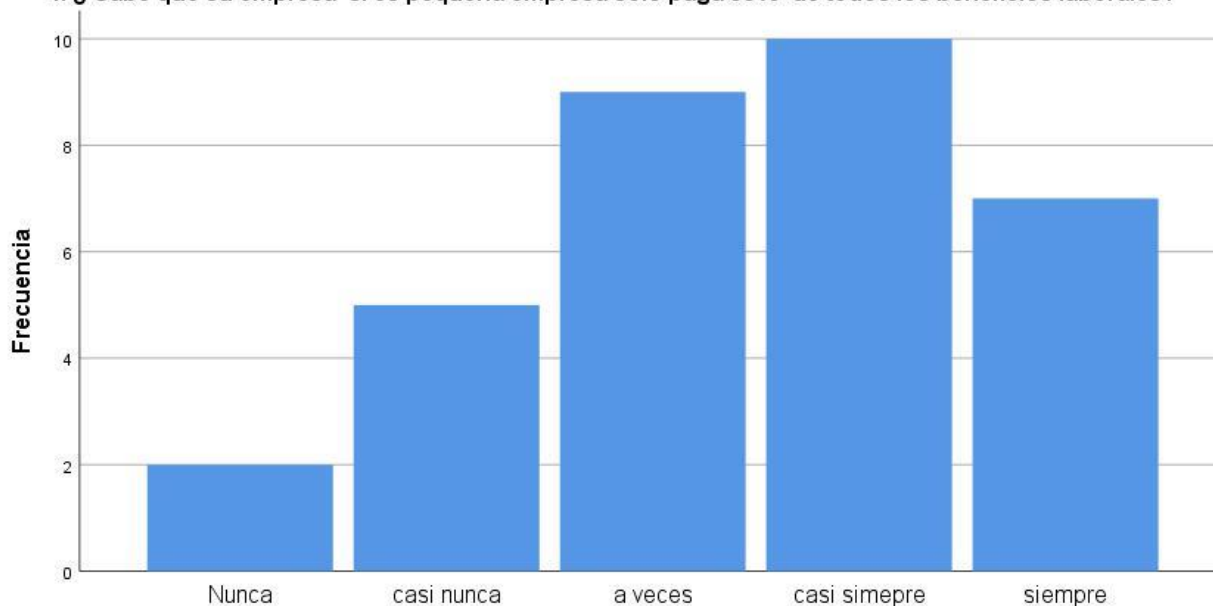
**TABLA 4**

### **4. ¿ Sabe que su empresa si es pequeña empresa sólo paga 50% de todos los beneficios laborales?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	6,1	6,1	6,1
	casi nunca	5	15,2	15,2	21,2
	a veces	9	27,3	27,3	48,5
	casi siempre	10	30,3	30,3	78,8
	Siempre	7	21,2	21,2	100,0
	Total		33	100,0	100,0

**TABLA 4**

4. ¿ Sabe que su empresa si es pequeña empresa sólo paga 50% de todos los beneficios laborales?



### INTERPRETACIÓN:

En la presente investigación, se realizaron 33 encuestas a Gerentes y propietarios de micro y pequeñas empresas para consultarles: ¿Sabe que su empresa si es pequeña empresa sólo paga 50% de todos los beneficios laborales?, el 6% nunca, el 15% casi nunca, el 27% a veces, el 30% casi siempre y el 21% siempre, de lo que se infiere que el 21% no conoce los beneficios laborales del REMYPE, al ser pequeña empresa, mientras que el 79% indica que si conoce, lo cual es importante, por que es la gran mayoría que conoce este beneficio, lo cual influye al momento de inscribir a sus trabajadores en este régimen laboral.

**TABLA 5**

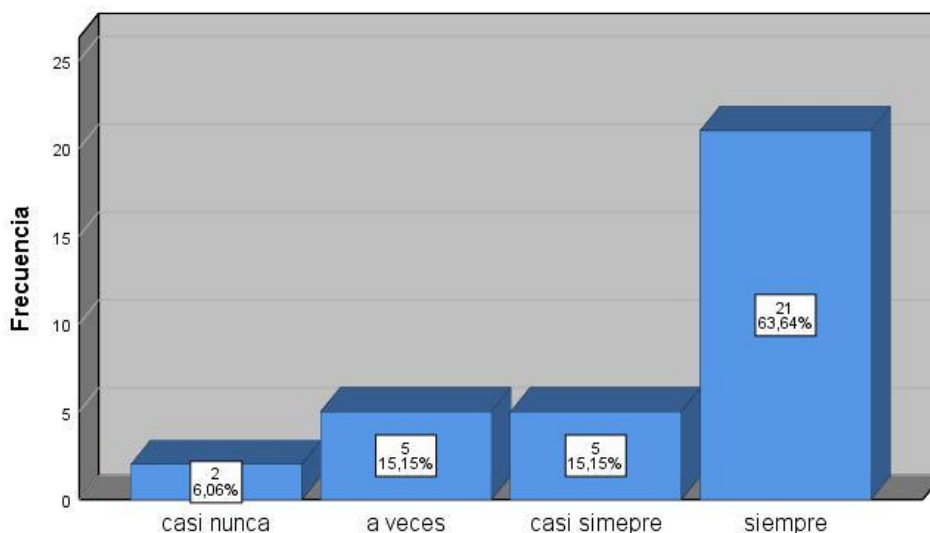
5. ¿sabe que es la compensación por tiempo de servicios?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	casi nunca	2	6,1	6,1	6,1
	a veces	5	15,2	15,2	21,2
	casi siempre	5	15,2	15,2	36,4
	Siempre	21	63,6	63,6	100,0
	Total	33	100,0	100,0	



**FIGURA 5**

**5. ¿sabe que es la compensación por tiempo de servicios?**



**INTERPRETACIÓN:**

En la presente investigación, se realizaron 33 encuestas a Gerentes y propietarios de micro y pequeñas empresas para consultarles: ¿sabe que es la compensación por tiempo de servicios?, el 6% indica que casi nunca, el 15% a veces, el 15% casi siempre y el 64% siempre, de lo que se evidencia que el 94% conoce de este beneficio y sólo un 6% desconoce, lo cual es interesante al momento de reconocer al trabajador sus beneficios laborales.

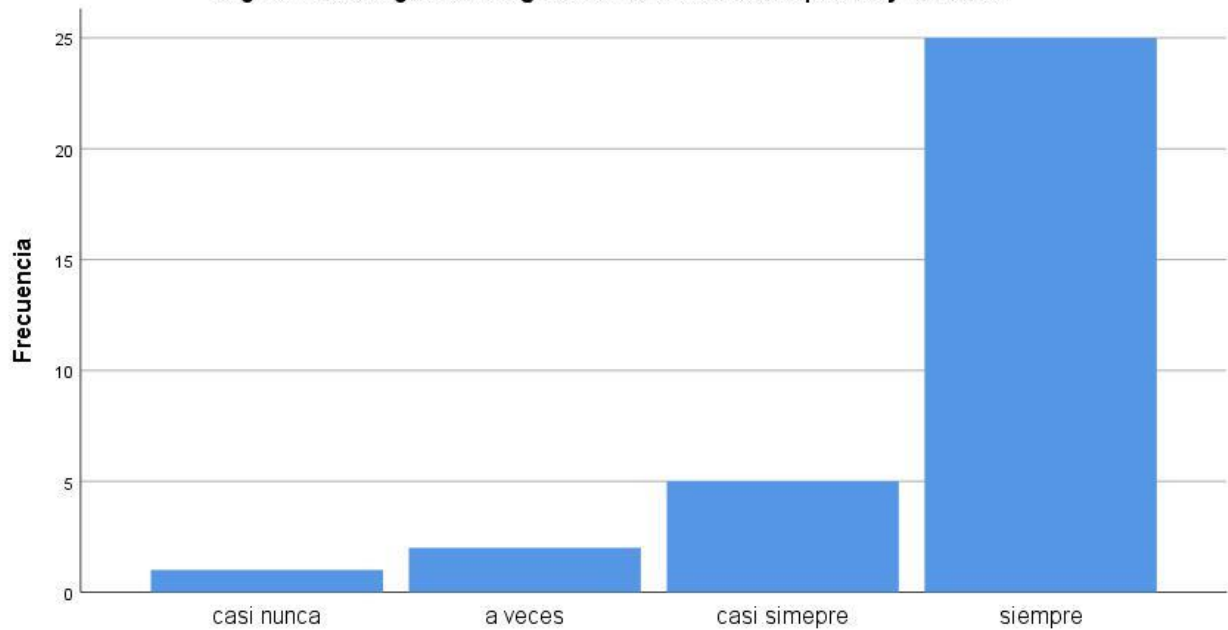
**TABLA 6**

**6. ¿Conoce Ud. ¿Sobre las gratificaciones de fiestas patrias y navidad?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	casi nunca	1	3,0	3,0	3,0
	a veces	2	6,1	6,1	9,1
	casi siempre	5	15,2	15,2	24,2
	Siempre	25	75,8	75,8	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

**TABLA 6**

**6. ¿Conoce Ud. ¿Sobre las gratificaciones de fiestas patrias y navidad?**



**6. ¿Conoce Ud. ¿Sobre las gratificaciones de fiestas patrias y navidad?**

**INTERPRETACIÓN:**

En la presente investigación, se realizaron 33 encuestas a Gerentes y propietarios de micro y pequeñas empresas para consultarles: ¿Conoce Ud. ¿Sobre las gratificaciones de fiestas patrias y navidad?, el 3% casi nunca, el 6% a veces, el 15% casi siempre y un contundente 76% siempre, lo que significa que el 97% conoce sobre el beneficio de las gratificaciones de fiestas patrias y navidad, lo cual es importante al momento de reconocer los beneficios de los trabajadores de corresponder.

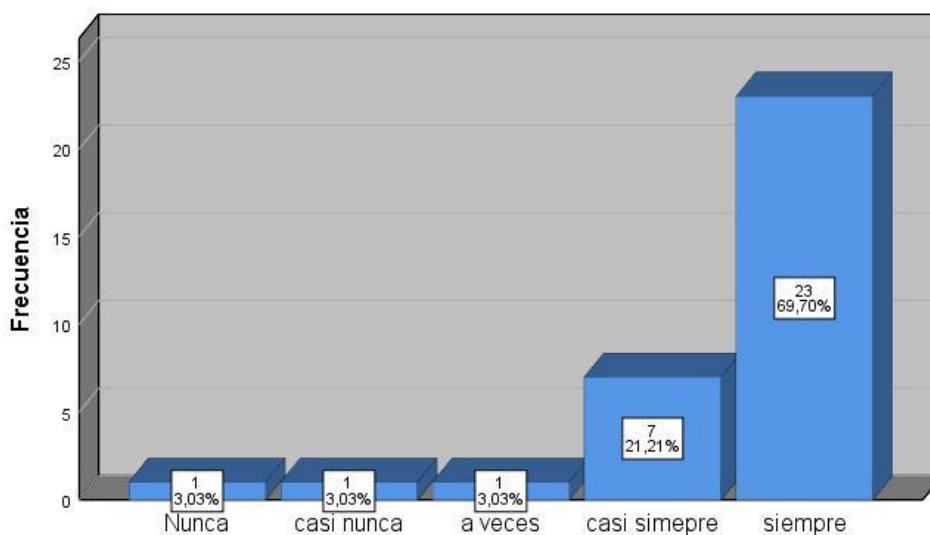
**TABLA 7**

**7¿Tiene conocimiento sobre las vacaciones de los trabajadores?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,0	3,0	3,0
	casi nunca	1	3,0	3,0	6,1
	a veces	1	3,0	3,0	9,1
	casi siempre	7	21,2	21,2	30,3
	Siempre	23	69,7	69,7	100,0
	Total		33	100,0	100,0

**FIGURA 7**

**7 ¿Tiene conocimiento sobre las vacaciones de los trabajadores?**



**INTERPRETACIÓN:**

En la presente investigación, se realizaron 33 encuestas a Gerentes y propietarios de micro y pequeñas empresas para consultarles: ¿Tiene conocimiento sobre las vacaciones de los trabajadores?, el 3% nunca, el 3% casi nunca, el 3% a veces, casi siempre 21%, el 70% siempre, de lo que se evidencia que sólo un 6% no conoce este beneficio laboral y un 94% si conoce, lo cual es importante al momento de otorgar este beneficio de corresponder al trabajador.

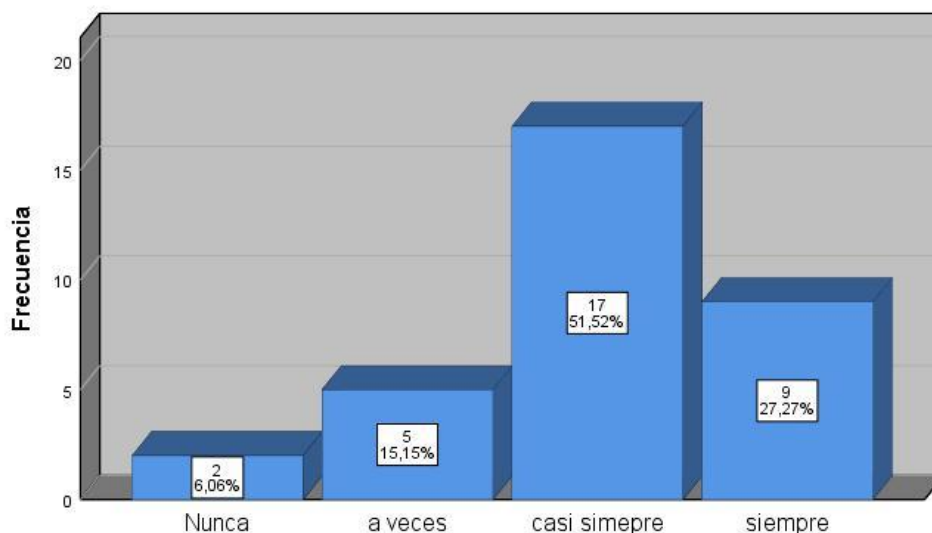
**TABLA 8**

**8 ¿Otorga este beneficio a sus trabajadores, sí o no especifique?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	6,1	6,1	6,1
	a veces	5	15,2	15,2	21,2
	casi siempre	17	51,5	51,5	72,7
	Siempre	9	27,3	27,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

**FIGURA 8**

**8.¿Otorga este beneficio a sus trabajadores, si o no especifique?**



**INTERPRETACIÓN:**

En la presente investigación, se realizaron 33 encuestas a Gerentes y propietarios de micro y pequeñas empresas para consultarles: ¿Otorga estos beneficios a sus trabajadores, sí o no especifique? Un 6% indica que nunca, un 15% a veces, un 52% casi siempre y un 27% siempre, de lo que se evidencia que el 6% no cumple con pagar los beneficios sociales a sus trabajadores y un 94% si los cancela este dato es muy significativo por la formalidad de las empresas al momento de reconocer los beneficios laborales de sus colaboradores.

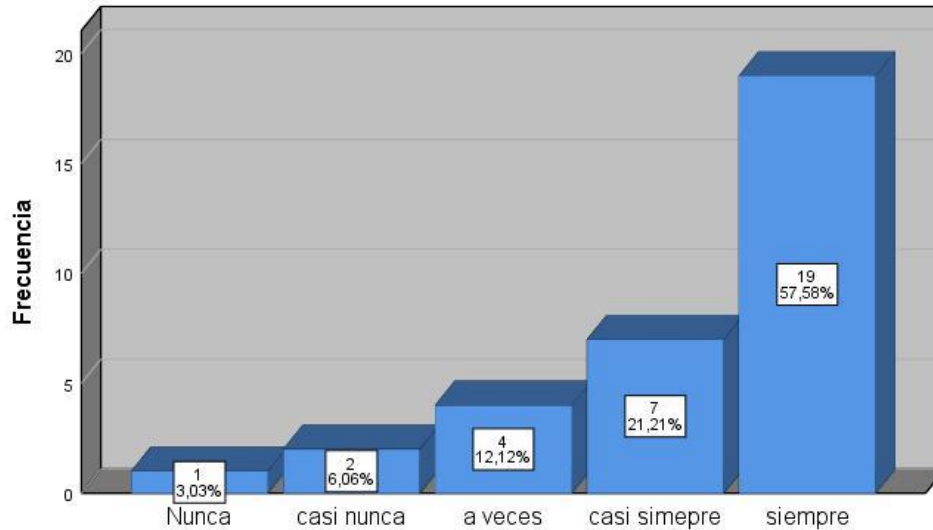
**TABLA 9**

**9.¿Conoce sobre el beneficio de la asignación familiar?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,0	3,0	3,0
	casi nunca	2	6,1	6,1	9,1
	a veces	4	12,1	12,1	21,2
	casi siempre	7	21,2	21,2	42,4
	Siempre	19	57,6	57,6	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

**FIGURA 9**

**9.¿Conoce sobre el beneficio de la asignación familiar?**



**INTERPRETACIÓN:**

En la presente investigación, se realizaron 33 encuestas a Gerentes y propietarios de micro y pequeñas empresas para consultarles: ¿Conoce sobre el beneficio de la asignación familiar?, el 3% indica que nunca, el 6% casi nunca, el 12% a veces, el 21% casi siempre, y el 58% siempre, de lo que se infiere el conocimiento que sólo el 9% no conoce de este beneficio y un 91% si, lo cual es importante al momento de reconocer este beneficio al trabajador.

**Objetivo específico 3.** Analizar la influencia de la amnistía laboral en la formalización las micro y pequeñas empresas en la ciudad Moyobamba.

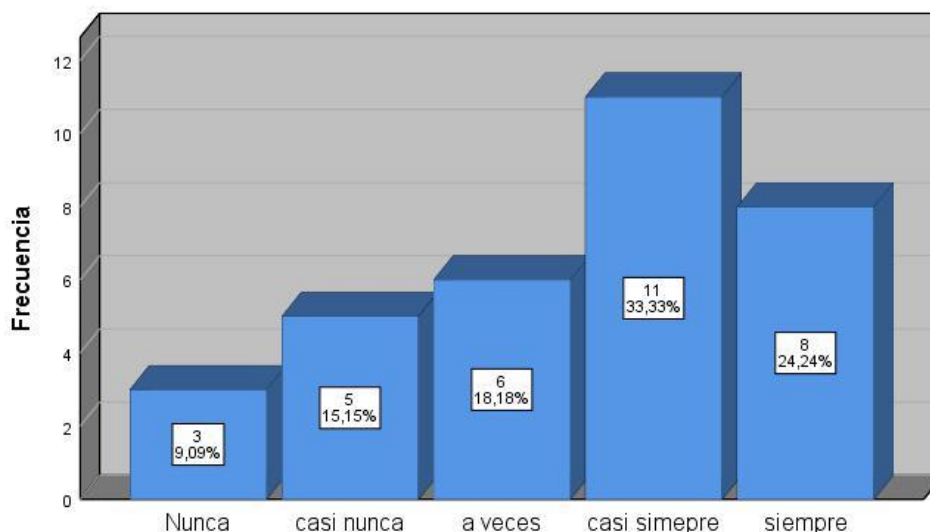
**TABLA 10**

**10.¿Se acogió Ud. al beneficio de amnistía laboral de las MYPEs?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	9,1	9,1	9,1
	casi nunca	5	15,2	15,2	24,2
	a veces	6	18,2	18,2	42,4
	casi siempre	11	33,3	33,3	75,8
	Siempre	8	24,2	24,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

**FIGURA 10**

10. ¿Se acogió Ud. al beneficio de admistia laboral de las MYPEs?



**INTERPRETACIÓN:**

En la presente investigación, se realizaron 33 encuestas a Gerentes y propietarios de micro y pequeñas empresas para consultarles: ¿Se acogió Ud. al beneficio de amnistía laboral de las MYPEs?, el 9% indica que nunca, el 15% casi nunca, el 18% a veces, el 33% casi siempre y el 24% siempre, de lo que se puede evidencias que el 24% no se acogió y el 76% si se acogió en alguna oportunidad para poder regularizar el pago de sus impuestos y formalizar su empresa de esta manera.

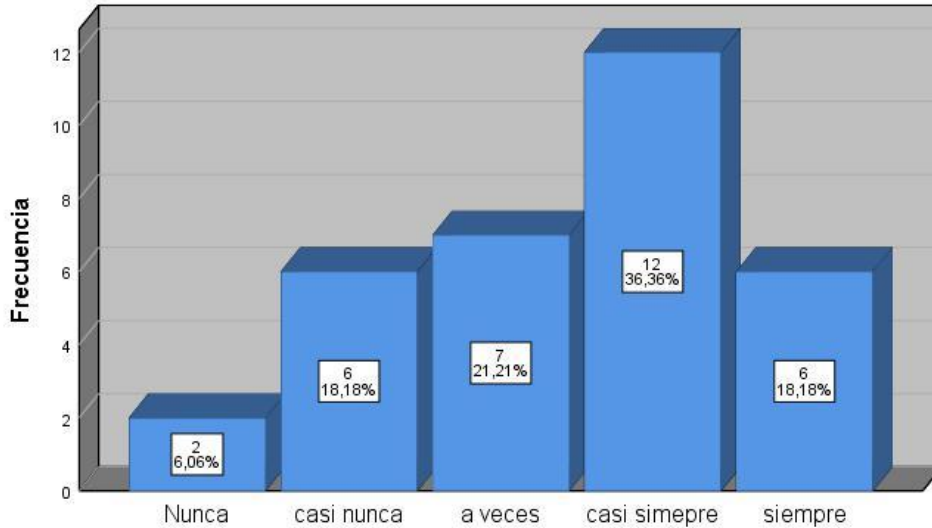
**TABLA 11**

11. ¿Se acogió su empresa algún beneficio tributario laboral, como reducción de multas y otros?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Nunca	2	6,1	6,1	6,1
casi nunca	6	18,2	18,2	24,2
a veces	7	21,2	21,2	45,5
casi simepre	12	36,4	36,4	81,8
siempre	6	18,2	18,2	100,0
Total	33	100,0	100,0	

**FIGURA 11**

11. ¿Se acogió su empresa algún beneficio tributario laboral, como reducción de multas y otros?



**INTERPRETACIÓN:**

En la presente investigación, se realizaron 33 encuestas a Gerentes y propietarios de micro y pequeñas empresas para consultarles: ¿Se acogió su empresa algún beneficio tributario laboral, como reducción de multas y otros?, el 6% indica que nunca, el 18% casi nunca, el 21% a veces, el 36% casi siempre, el 16% siempre, de lo que se evidencia que el 24% no se acogió a estos beneficios y un 76% si se acogió en alguna oportunidad, lo cual es importante por que estos beneficios de gradualidades en rebaja de multas es necesario, por que muchos empresarios incurren en falta por desconocimiento de las leyes laborales, o por los altos costos que representa su formalización.

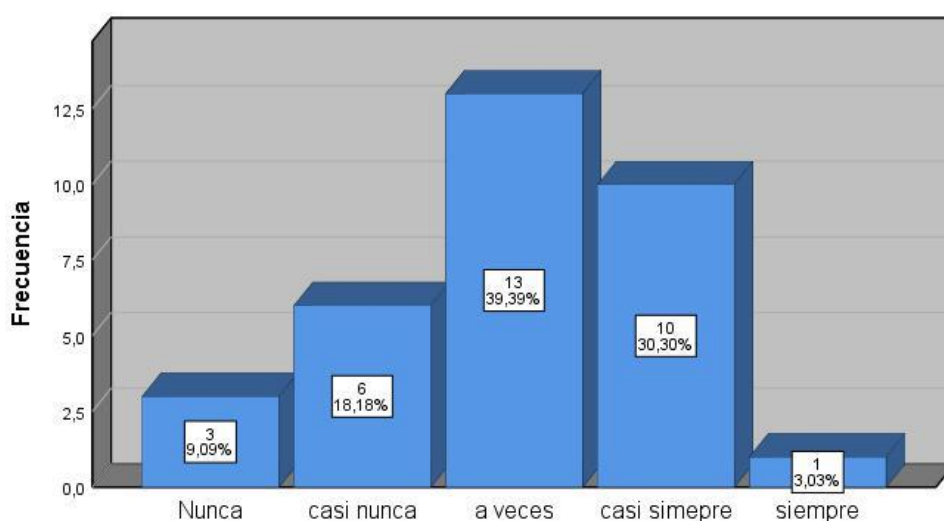
**TABLA 12**

**12. ¿Cómo se encuentra usted respecto al servicio que ofrece el Ministerio de trabajo respecto a trámites de afiliación a MYPES?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	9,1	9,1	9,1
	casi nunca	6	18,2	18,2	27,3
	a veces	13	39,4	39,4	66,7
	casi siempre	10	30,3	30,3	97,0
	Siempre	1	3,0	3,0	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

**FIGURA 12**

**12. ¿Cómo se encuentra usted respecto al servicio que ofrece el Ministerio de trabajo respecto a trámites de afiliación a MYPES?**



**INTERPRETACIÓN:**

En la presente investigación, se realizaron 33 encuestas a Gerentes y propietarios de micro y pequeñas empresas para consultarles: ¿Cómo se encuentra usted respecto al servicio que ofrece el Ministerio de trabajo respecto a trámites de afiliación a MYPES?, el 9% indica que nunca, el 18% casi nunca, el 39% a veces, el 30% casi siempre, el 3% siempre, de lo que se analiza que un 23% no realizó trámites, y un 77% si realizó y está conforme.



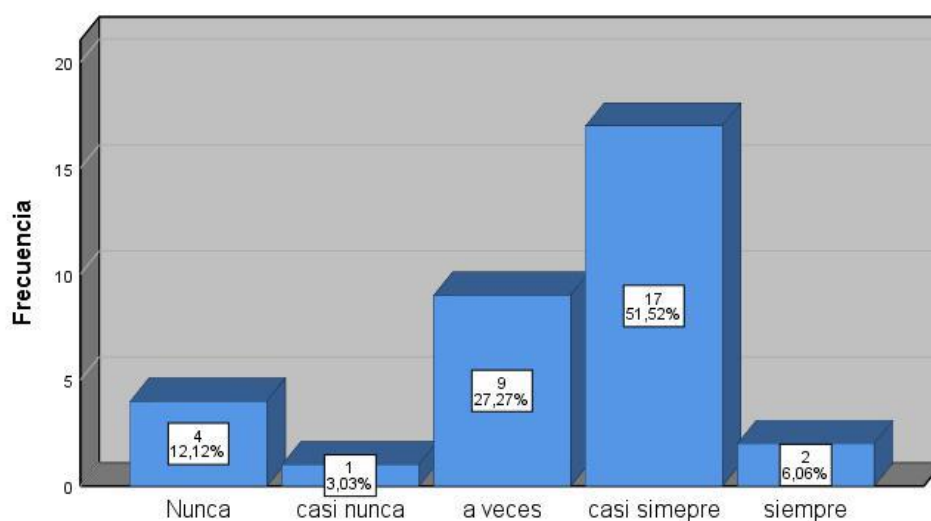
**TABLA 13**

**13. ¿Se encuentra conforme con su afiliación en el registro de micro y pequeñas empresas del ministerio de trabajo?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	12,1	12,1	12,1
	casi nunca	1	3,0	3,0	15,2
	a veces	9	27,3	27,3	42,4
	casi simepre	17	51,5	51,5	93,9
	siempre	2	6,1	6,1	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

**FIGURA 13**

**13. ¿Se encuentra conforme con su afiliación en el registro de micro y pequeñas empresas del ministerio de trabajo?**



**INTERPRETACIÓN:**

En la presente investigación, se realizaron 33 encuestas a Gerentes y propietarios de micro y pequeñas empresas para consultarles: ¿Se encuentra conforme con su afiliación en el registro de micro y pequeñas empresas del ministerio de trabajo?, el 12% indica que nunca, el 3% casi nunca, el 27% a veces, el 52% casi siempre y el 6% siempre, de los que se puede analizar que el 15% no está conforme, y el 85% si está conforme entendiéndose por los beneficios que lo otorga esta inscripción en el REMYPE.

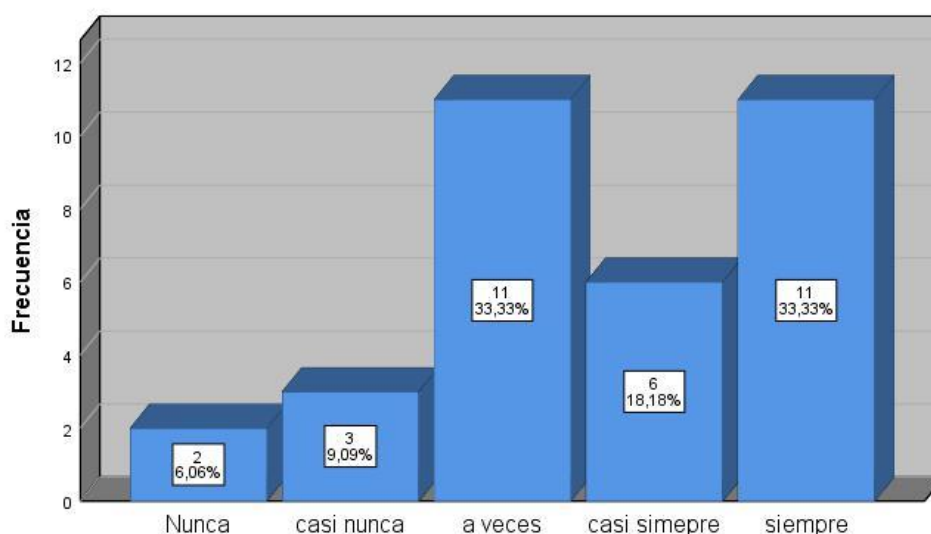
**TABLA 14**

**14. ¿Le sirve el registro en el REMYPE para algún trámite con el estado?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	6,1	6,1	6,1
	casi nunca	3	9,1	9,1	15,2
	a veces	11	33,3	33,3	48,5
	casi siempre	6	18,2	18,2	66,7
	siempre	11	33,3	33,3	100,0
	Total		33	100,0	100,0

**FIGURA 14**

**14. ¿Le sirve el registro en el REMYPE para algún trámite con el estado?**



**INTERPRETACIÓN:**

En la presente investigación, se realizaron 33 encuestas a Gerentes y propietarios de micro y pequeñas empresas para consultarles: ¿Le sirve el registro en el REMYPE para algún trámite con el estado?, el 6% nunca, el 9% casi nunca, y el 33% a veces, el 18% casi siempre y el 33% siempre, de lo que se evidencia que el 15% precisa que no le sirve este registro, el 85% si le favorece para el pago de beneficios laborales a sus trabajadores.

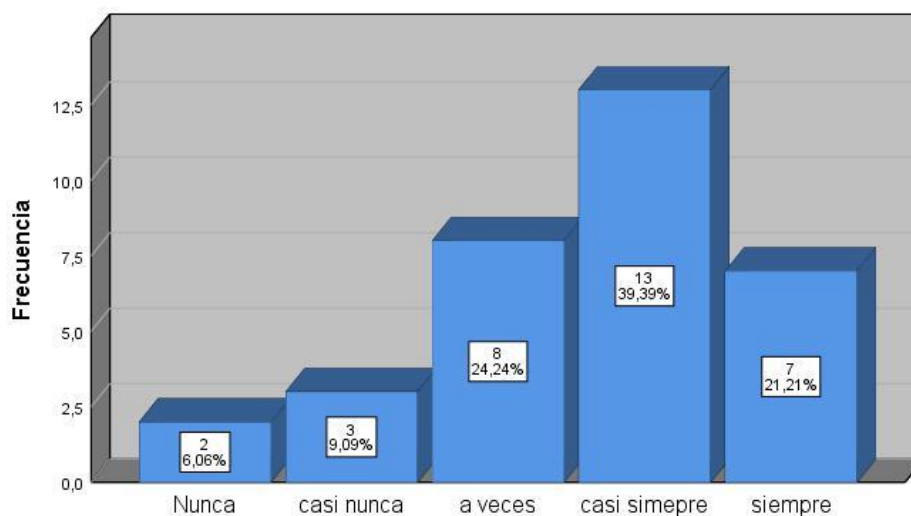
**TABLA 15**

**15.¿Tiene registrado a sus trabajadores en el T Registro de SUNAT o planillas electrónicas?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	6,1	6,1	6,1
	casi nunca	3	9,1	9,1	15,2
	a veces	8	24,2	24,2	39,4
	casi siempre	13	39,4	39,4	78,8
	siempre	7	21,2	21,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

**FIGURA 15**

**15.¿Tiene registrado a sus trabajadores en el T Registro de SUNAT o planillas electrónicas?**



**INTERPRETACIÓN:**

En la presente investigación, se realizaron 33 encuestas a Gerentes y propietarios de micro y pequeñas empresas para consultarles: .¿Tiene registrado a sus trabajadores en el T Registro de SUNAT o planillas electrónicas?, el 6% indica que nunca, el 9% indica que casi nunca, el 24% a veces, el 38% casi siempre, el 21% siempre, de lo que se evidencia que el 15% indica que no y el 85% que si lo cual es importante del cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de las empresas encuestadas.

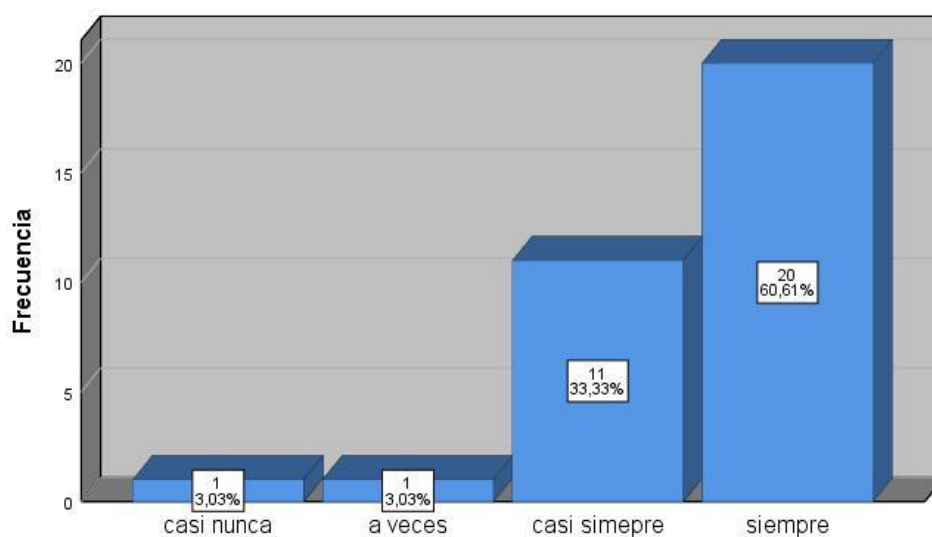
**TABLA 16**

**16. ¿Conoce la importancia de que los trabajadores se encuentran en planillas?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	casi nunca	1	3,0	3,0	3,0
	a veces	1	3,0	3,0	6,1
	casi siempre	11	33,3	33,3	39,4
	siempre	20	60,6	60,6	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

**FIGURA 16**

**16. ¿Conoce la importancia de que los trabajadores se encuentran en planillas?**



**INTERPRETACIÓN:**

En la presente investigación, se realizaron 33 encuestas a Gerentes y propietarios de micro y pequeñas empresas para consultarles: ¿Conoce la importancia de que los trabajadores se encuentran en planillas?, el 3% casi nunca, el 3% a veces, el 33% casi siempre y el 61% siempre, de lo que se evidencia que sólo un 3% no conoce la importancia de que los trabajadores se encuentren en planillas y 97% si lo conoce, pero sin embargo no todos de este 97% tiene a sus trabajadores en planillas a pesar de conocer la importancia, aduciendo costos laborales.

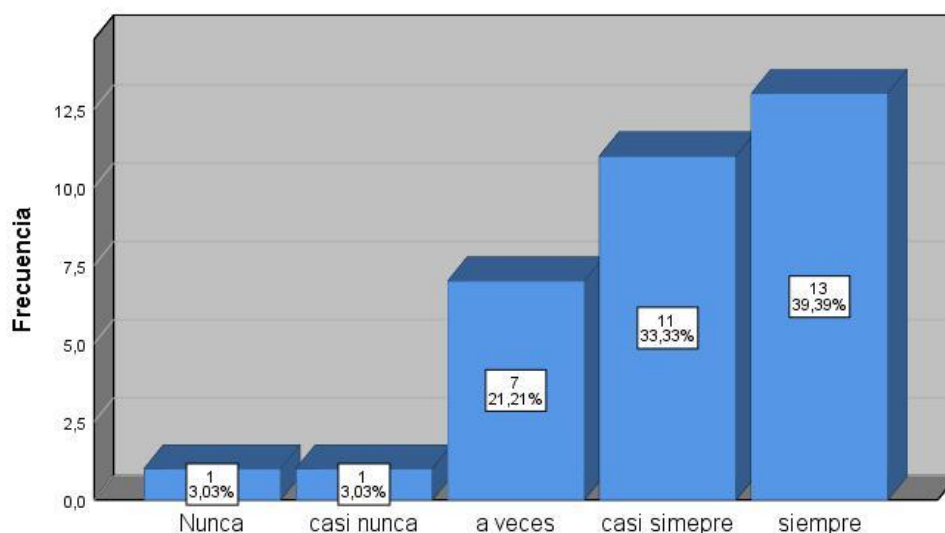
**TABLA 17**

**17. ¿los costos de los impuestos están razonablemente bien?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,0	3,0	3,0
	casi nunca	1	3,0	3,0	6,1
	a veces	7	21,2	21,2	27,3
	casi siempre	11	33,3	33,3	60,6
	Siempre	13	39,4	39,4	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

**FIGURA 17**

**17. ¿los costos de los impuestos están razonablemente bien?**



**INTERPRETACIÓN:**

En la presente investigación, se realizaron 33 encuestas a Gerentes y propietarios de micro y pequeñas empresas para consultarles: ¿los costos de los impuestos están razonablemente bien?, un 3% indica que nunca, un 3% casi nunca, un 21% a veces, un 33% casi siempre y un 39% siempre, de lo que se puede evidenciar que sólo el 6% indica que los costos no están razonablemente, y un 94% que si están conforme con estos costos.

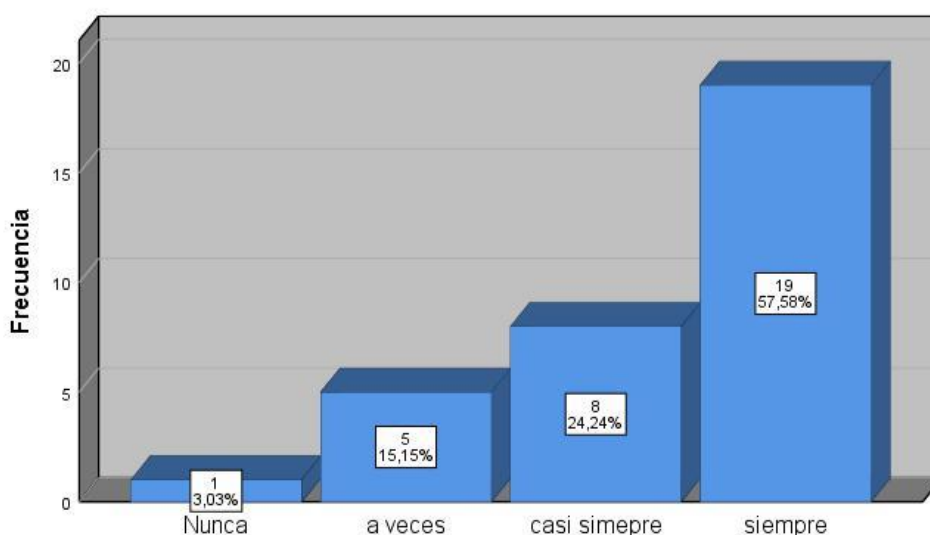
**TABLA 18**

**18.¿ declara puntualmente su planilla electrónica?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,0	3,0	3,0
	a veces	5	15,2	15,2	18,2
	casi siempre	8	24,2	24,2	42,4
	siempre	19	57,6	57,6	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

**FIGURA 18**

**18.¿ declara puntualmente su planilla electrónica?**



**INTERPRETACIÓN:**

En la presente investigación, se realizaron 33 encuestas a Gerentes y propietarios de micro y pequeñas empresas para consultarles: ¿ declara puntualmente su planilla electrónica?, el 3% indica que nunca, el 15% a veces, el 24% casi siempre y el 58% siempre, de lo que se infiere que el 18% no declara puntualmente sus planillas electrónicas frente a un 78% que si lo hace esto es importante por que se nota la responsabilidad de la mayor parte de los empresarios en el cumplimiento de sus obligaciones de declarar planillas.

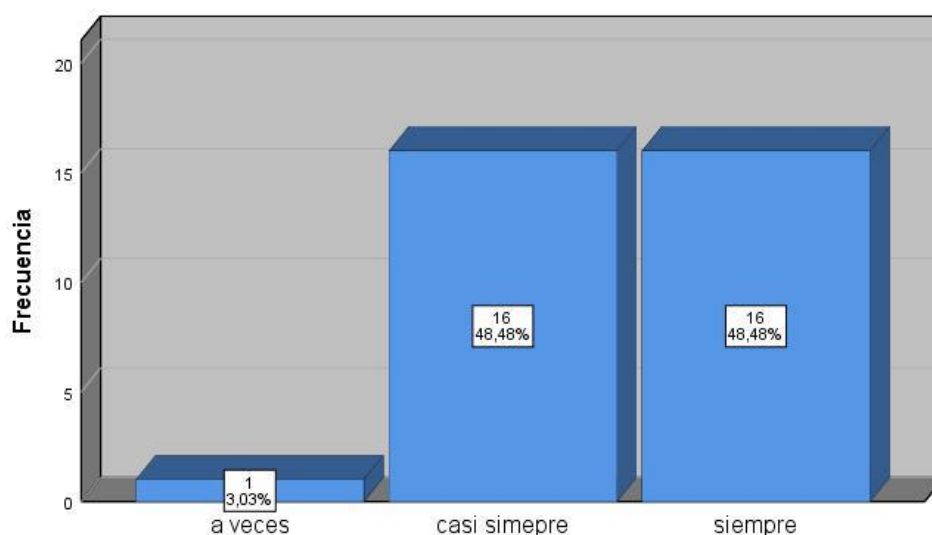
**TABLA 19**

**19.¿Cancela puntualmente sus impuestos y contribuciones laborales?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	a veces	1	3,0	3,0	3,0
	casi siempre	16	48,5	48,5	51,5
	siempre	16	48,5	48,5	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

**FIGURA 19**

**19.¿Cancela puntualmente sus impuestos y contribuciones laborales?**



**INTERPRETACIÓN:**

En la presente investigación, se realizaron 33 encuestas a Gerentes y propietarios de micro y pequeñas empresas para consultarles: ¿Cancela puntualmente sus impuestos y contribuciones laborales?, el 3% indica a veces, el 48% casi siempre y 49% siempre, de lo que se evidencia que existe un cumplimiento parcial de impuestos en un 51%, y un 49% que si cumple con sus obligaciones de impuestos y contribuciones en forma puntual, lo cual es importante por la responsabilidad de los empresarios con el gobierno y sus instituciones públicas.

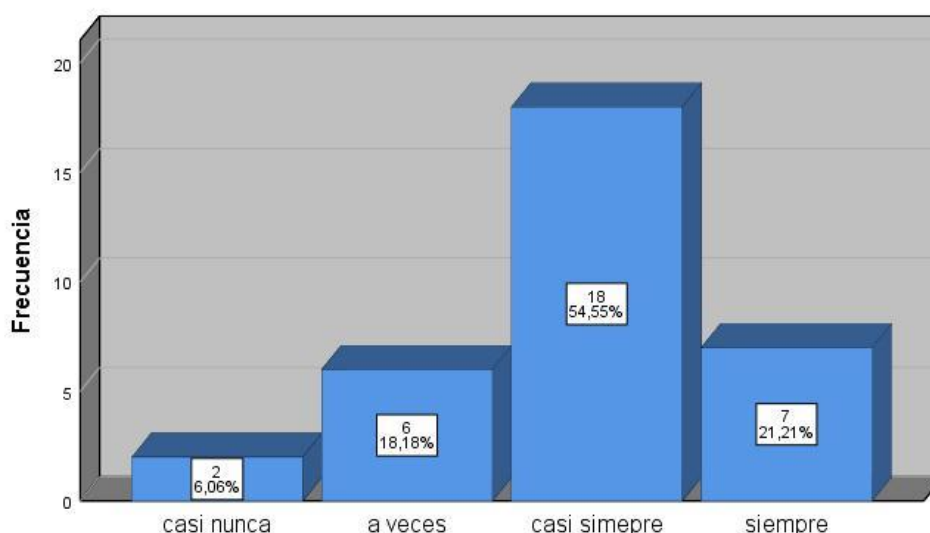
**TABLA 20**

**20.¿Ud. Agregaría más trabajadores en planillas si hubiera reducción de impuestos?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	casi nunca	2	6,1	6,1	6,1
	a veces	6	18,2	18,2	24,2
	casi siempre	18	54,5	54,5	78,8
	Siempre	7	21,2	21,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

**FIGURA 20**

**20.¿Ud. Agregaría más trabajadores en planillas si hubiera reducción de impuestos?**



**INTERPRETACIÓN:**

En la presente investigación, se realizaron 33 encuestas a Gerentes y propietarios de micro y pequeñas empresas para consultarles: ¿Ud. Agregaría más trabajadores en planillas si hubiera reducción de impuestos?, un 6% indica que casi nunca, un 18% a veces, un 55% casi siempre, y un 21% siempre, de lo que se evidencia que sólo un 6% no agregaría más trabajadores si se redujera los impuestos, frente a un 94% que si lo hiciera, de los cuales hay una mayor certeza en un 21%.



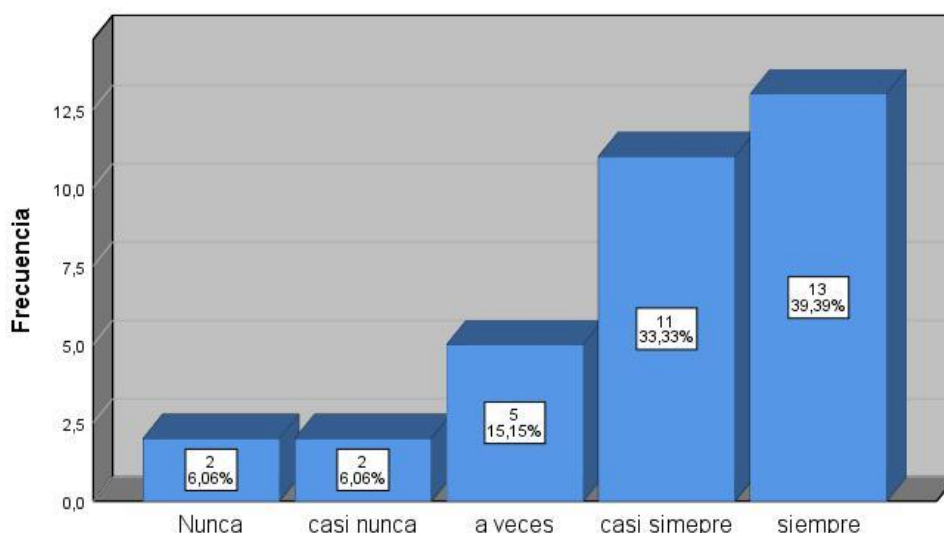
**TABLA 21**

**21.¿Cuenta con trabajadores por recibos por honorarios?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	6,1	6,1	6,1
	casi nunca	2	6,1	6,1	12,1
	a veces	5	15,2	15,2	27,3
	casi siempre	11	33,3	33,3	60,6
	siempre	13	39,4	39,4	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

**FIGURA 21**

**21.¿Cuenta con trabajadores por recibos por honorarios?**



**INTERPRETACIÓN:**

En la presente investigación, se realizaron 33 encuestas a Gerentes y propietarios de micro y pequeñas empresas para consultarles: .¿Cuenta con trabajadores por recibos por honorarios?, un 6% indica que nunca, el 6% casi nunca, el 15% a veces, el 33% casi siempre, y el 39% siempre, de lo que se evidencia que un 94% cuenta con trabajadores con recibos por honorarios y sólo un 6% no lo tiene, esta información es importante por que algunos empresarios tienen bajo esta modalidad, a pesar de que deberían estar en planillas por cumplir la condiciones, desnaturalizando los contratos de trabajo, los cuales muchas veces son detectados en las fiscalizaciones laborales.

## 4.2 ANÁLISIS INFERENCIAL

### FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESTADÍSTICA

#### PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL

**H1.** Los beneficios laborales influyen favorablemente en la formalización de las Micro y Pequeñas empresas de la ciudad de Moyobamba, 2019

**H0.** Los beneficios laborales no influyen favorablemente en la formalización de las Micro y Pequeñas empresas de la ciudad de Moyobamba, 2019

**TABLA 22**

#### Correlaciones

			BENEFICIOS LABORALES (Agrupada)	SATISFACCIÓN DEL USUARIO (Agrupada)
Rho de Spearman	BENEFICIOS	Coeficiente de correlación	1,000	,400*
	LABORALES (Agrupada)	Sig. (bilateral)	.	,021
		N	33	33
Satisfacción del	SATISFACCIÓN DEL	Coeficiente de correlación	,400*	1,000
	USUARIO (Agrupada)	Sig. (bilateral)	,021	.
		N	33	33

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

#### INTERPRETACIÓN:

Debido a que el coeficiente Rho de Spearman es, 0,400 y de acuerdo al baremo de estimación de Spearman, existe una correlación positiva baja. Además el nivel de significancia es menor que 0,05, la cual significa que si existe una relación entre las variables, por lo que concluimos que: Los beneficios laborales influyen favorablemente en la formalización de las Micro y Pequeñas empresas de la ciudad de Moyobamba, 2019, por lo que se rechaza la hipótesis nula.

## PRUEBA DE HIPÓTESIS

### ESPECÍFICAS Hipótesis específicas1

**H1.** La eliminación de pagos y trámites del Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo influye favorablemente al momento de contratar a los trabajadores de las micro y pequeñas empresas en la ciudad de Moyobamba, 2019.

**H0.** La eliminación de pagos y trámites del Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo, no influye favorablemente al momento de contratar a los trabajadores de las micro y pequeñas empresas en la ciudad de Moyobamba, 2019.

**TABLA 23**

#### Correlaciones

		REDUCCIÓN DE TRÁMITES LABORALES (Agrupada)	SATISFACCIÓN DEL USUARIO (Agrupada)
REDUCCIÓN DE TRÁMITES LABORALES (Agrupada)	Correlación de Pearson	1	,456**
	Sig. (bilateral)		,008
	N	33	33
SATISFACCIÓN DEL USUARIO (Agrupada)	Correlación de Pearson	,456**	1
	Sig. (bilateral)	,008	
	N	33	33

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### INTERPRETACIÓN:

Debido a que el coeficiente Rho de Spearman es, 0,456 y de acuerdo al baremo de estimación de Spearman, existe una correlación positiva baja. Además el nivel de significancia es menor que 0,05, la cual significa que si existe una relación entre las variables, por lo que concluimos que: la eliminación de pagos y trámites del Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo influye favorablemente al momento de contratar a los trabajadores de las micro y pequeñas empresas en la ciudad de Moyobamba, 2019., por lo que se rechaza la hipótesis nula.

## PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

### Hipótesis específicas 2.

**H1.** Los beneficios del régimen laboral influyen favorablemente en la formalización las micro y pequeñas empresas en la ciudad de Moyobamba, 2019.

**H0.** Los beneficios del régimen laboral, no influyen favorablemente en la formalización las micro y pequeñas empresas en la ciudad de Moyobamba, 2019.

**TABLA 24**

### Correlaciones

			RÉGIMEN LABORAL (Agrupada)	SATISFACCIÓN DEL USUARIO (Agrupada)
Rho de Spearman	RÉGIMEN LABORAL (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,341
		Sig. (bilateral)	.	,042
		N	33	33
	SATISFACCIÓN DEL USUARIO (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,341	1,000
		Sig. (bilateral)	,042	.
		N	33	33

### INTERPRETACIÓN:

Debido a que el coeficiente Rho de Spearman es, 0,341 y de acuerdo al baremo de estimación de Spearman, existe una correlación positiva baja. Además el nivel de significancia es menor que 0,05, la cual significa que si existe una relación entre las variables, por lo que concluimos que: Los beneficios del régimen laboral influyen favorablemente en la formalización las micro y pequeñas empresas en la ciudad de Moyobamba, 2019., por lo que se rechaza la hipótesis nula.

## PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

### Hipótesis específicas 3.

**H1.** La amnistía laboral influye favorablemente en la formalización las micro y pequeñas empresas en la ciudad Moyobamba.

**H1.** La amnistía laboral no influye favorablemente en la formalización las micro y pequeñas empresas en la ciudad Moyobamba.

**TABLA 25**

#### Correlaciones

			ADMINSTIA LABORAL (Agrupada)	RÉGIMEN LABORAL
Rho de Spearman	ADMINSTIA LABORAL (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,320
		Sig. (bilateral)	.	,019
		N	33	33
	RÉGIMEN LABORAL	Coeficiente de correlación	,320	1,000
		Sig. (bilateral)	,019	.
		N	33	33

### INTERPRETACIÓN:

Debido a que el coeficiente Rho de Spearman es, 0,320 y de acuerdo al baremo de estimación de Spearman, existe una correlación positiva baja. Además el nivel de significancia es menor que 0,05, la cual significa que si existe una relación entre las variables, por lo que concluimos que: La amnistía laboral influye favorablemente en la formalización las micro y pequeñas empresas en la ciudad Moyobamba..., por lo que se rechaza la hipótesis nula.

## V. DISCUSIÓN.

En la presente investigación se cuenta con la hipótesis general: Los beneficios laborales influyen favorablemente en la formalización de las Micro y Pequeñas empresas de la ciudad de Moyobamba, 2019, y se realizó el análisis inferencial con la prueba de hipótesis con el siguiente resultado, el coeficiente Rho de Spearman es, 0,400 y de acuerdo al baremo de estimación de Spearman, existe una correlación positiva baja. Además el nivel de significancia es menor que 0,05, la cual significa que si existe una relación entre las variables, por lo que concluimos que: Los beneficios laborales influyen favorablemente en la formalización de las Micro y Pequeñas empresas de la ciudad de Moyobamba, 2019, por lo que se rechaza la hipótesis nula, de igual manera se realizó el análisis descriptivo, donde se tiene los siguientes datos: se realizaron 33 encuestas a Gerentes y propietarios de micro y pequeñas empresas para consultarles: ¿Ha escuchado sobre los beneficios laborales al inscribirse en la Registro de micro y pequeñas empresas del Ministerio de Trabajo?, lo que respondieron el 6% nunca, el 21% casi nunca, el 30% a veces, el 37% casi siempre y el 7% siempre, de lo que se infiere que el 27% no conoce los beneficios tributarios del REMYPE, y un 73% si conoce los beneficios de esta inscripción pero que a pesar de ello no formalizan todos sus trabajadores, en el registro en planillas de todos sus trabajadores por considerar los costos laborales altos en cuanto a seguro social, vacaciones y otros beneficios. Este resultado fue comparado con el autor "Factores que propician la informalidad de las pymes y su incidencia en el desarrollo de estas en la provincia de Trujillo distrito de

Victor Larco: 2012" de la universidad Nacional de Trujillo, de la escuela de Post Grado, Maestría en Ciencias Económicas, teniendo las siguientes conclusiones: Los factores que inciden en la elección de una empresa por pertenecer al sector informal, suelen ser muy diversos. según la encuesta realizada se observa que una de las principales causas de la informalidad es la excesiva carga impositiva, otra de las causas de mayor incidencia es la excesiva regulación de la fuerza laboral. A nivel microeconómico, la informalidad reduce el bienestar de los agentes económicos involucrados y en el caso de los trabajadores, los salarios se reducen y se crea un subempleo que no puede ser controlado.

**Como primera hipótesis tenemos** : La eliminación de pagos y trámites del Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo influye favorablemente al momento de contratar a los trabajadores de las micro y pequeñas empresas en la ciudad de Moyobamba, de la prueba de hipótesis tenemos la siguiente conclusión: que el coeficiente Rho de Spearman es, 0,456 y de acuerdo al baremo de estimación de Spearman, existe una correlación positiva baja. Además el nivel de significancia es menor que 0,05, la cual significa que si existe una relación entre las variables, por lo que concluimos que: la eliminación de pagos y trámites del Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo influye favorablemente al momento de contratar a los trabajadores de las micro y pequeñas empresas en la ciudad de Moyobamba, 2019., por lo que se rechaza la hipótesis nula, de igual forma se realizó el análisis descriptivo con el siguiente resultado, se realizaron 33 encuestas a Gerentes y propietarios de micro y pequeñas empresas para consultarles: ¿Conoce Ud. Que ahora los contratos laborales ya no se registran en el Ministerio de trabajo y no se pagan las tasas?, las respuestas fueron el 21% nunca, el 21% casi nunca, el 37% a veces, el 15% casi siempre, el 6% casi siempre, de lo que evidenciamos que el 42% no conoce la eliminación del trámite, y el 58% si conoce, a pesar de que una gran mayoría conoce, existe un porcentaje muy alto que desconoce este trámite, lo cual significa que existe muy poca difusión de las modificaciones laborales por parte del gobierno y su ente rector como es el ministerio de trabajo, lo cual constituye un obstáculo al momento de contratar trabajadores, por considerar los trámites engorrosos. Y coincidimos con el autor Huamán, G. Y Giraldez, S. (2016). En su tesis titulada: La Inspección Del Trabajo Y El Cumplimiento De Pago De Beneficios Sociales A Trabajadores De Construcción Civil En El Distrito De Huancavelica, Periodo 2014. Sin embargo cabe precisar que es necesario que el personal de inspección del trabajo sea responsable y cumpla con verificar que los empleadores cumplan las leyes y normativas impuestas por el gobierno para con los empleadores del sector de la construcción civil que prestan servicios en las siguientes áreas Huancavelica, puedan cumplir con sus obligaciones y pagar sus propios beneficios a los trabajadores, a través de campañas de información e inspección.

**Como segunda hipótesis tenemos:** Los beneficios del régimen laboral influyen favorablemente en la formalización las micro y pequeñas empresas en la ciudad de Moyobamba, se realizó el análisis inferencial, y la prueba de hipótesis específica con el siguiente resultado el coeficiente Rho de Spearman es, 0,341 y de acuerdo al baremo de estimación de Spearman, existe una correlación positiva baja. Además el nivel de significancia es menor que 0,05, la cual significa que si existe una relación entre las variables, por lo que concluimos que: Los beneficios del régimen laboral influyen favorablemente en la formalización las micro y pequeñas empresas en la ciudad de Moyobamba, 2019, por lo que se rechaza la hipótesis nula. De igual forma se realizó el análisis descriptivo con el siguiente resultado: se realizaron 33 encuestas a Gerentes y propietarios de micro y pequeñas empresas para consultarles: .¿ Sabe que su empresa si es micro empresa sólo paga 15 días de vacaciones de todos los beneficios laborales?, respondieron un 3% nunca, un 18% casi nunca, un 27% a veces, el 24% casi siempre, y un 27% siempre, de lo que se infiere que el 21% no conoce de la reducción de beneficios laborales que tiene que pagar a sus trabajadores por ser micro empresa, pero el 79% si conoce por lo que opta por formalizar a la mayoría de sus trabajadores y de igual forma para las pequeñas empresas se realizaron 33 encuestas a Gerentes y propietarios de micro y pequeñas empresas para consultarles: ¿Sabe que su empresa si es pequeña empresa sólo paga 50% de todos los beneficios laborales?, el 6% nunca, el 15% casi nunca, el 27% a veces, el 30% casi siempre y el 21% siempre, de lo que se infiere que el 21% no conoce los beneficios laborales del REMYPE, al ser pequeña empresa, mientras que el 79% indica que si conoce, lo cual es importante, por que es la gran mayoría que conoce este beneficio, lo cual influye al momento de inscribir a sus trabajadores en este régimen laboral, y coincidimos con el autor Noguera, M. (2017). En su tesis titulada: Incentivos Para La Creación Y Formalización Empresarial En Colombia. (Tesis para optar por el título de abogado) Pontificia Universidad Javeriana – Colombia. Concluyó que: La evolución de la transición a la formalización depende inevitablemente de la complejidad de las leyes y reglamentos de cada país, del entorno político y social y de la unidad de leyes y reglamentos. Las condiciones en cada país afectan en



gran medida la realización del modelo ideal de trabajo decente y la transición al sector empresarial formal.

**Como tercera hipótesis tenemos:** La amnistía laboral influye favorablemente en la formalización las micro y pequeñas empresas en la ciudad Moyobamba., del resultado inferencial se tiene la prueba de hipótesis el coeficiente Rho de Spearman es, 0,320 y de acuerdo al baremo de estimación de Spearman, existe una correlación positiva baja. Además el nivel de significancia es menor que 0,05, la cual significa que si existe una relación entre las variables, por lo que concluimos que: La amnistía laboral influye favorablemente en la formalización las micro y pequeñas empresas en la ciudad Moyobamba. por lo que se rechaza la hipótesis nula. Y de igual forma se tiene el resultado descriptivo se realizaron 33 encuestas a Gerentes y propietarios de micro y pequeñas empresas para consultarles: .¿Se acogió Ud. al beneficio de amnistía laboral de las MYPEs?, el 9% indica que nunca, el 15% casi nunca, el 18% a veces, el 33% casi siempre y el 24% siempre, de lo que se puede evidencias que el 24% no se acogió y el 76% si se acogió en alguna oportunidad para poder regularizar el pago de sus impuestos y formalizar su empresa de esta manera, así mismo en otro resultado se realizaron 33 encuestas a Gerentes y propietarios de micro y pequeñas empresas para consultarles: ¿Se acogió su empresa algún beneficio tributario laboral, como reducción de multas y otros?, el 6% indica que nunca, el 18% casi nunca, el 21% a veces, el 36% casi siempre, el 16% siempre, de lo que se evidencia que el 24% no se acogió a estos beneficios y un 76% si se acogió en alguna oportunidad, lo cual es importante por que estos beneficios de gradualidades en rebaja de multas es necesario, por que muchos empresarios incurren en falta por desconocimiento de las leyes laborales, o por los altos costos que representa su formalización. Y concordamos con el autor Beltran Y Ramos (2016) en la tesis titulada “Influencia de los beneficios laborares en la formalización de las micro y pequeñas empresas en la ciudad de Puno, 2014-2015” de la universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, de la ciudad de Puno, escuela profesional de contabilidad, con las siguientes conclusiones:

Las Mypes de Puno creen que al registrarse en REMYPE les permitirá formalizar y disfrutar de los beneficios laborales que se les ofrecen, también las mismas al registrarse en REMYPE, necesitan difundir en mayor medida los beneficios laborales que se les otorgan, ya que el nivel de comprensión y uso de estos beneficios depende en gran medida de la actualización por sus propios medios o mediante asesoría contable, lo que se debe a que son responsables. El departamento de producción de la entidad no cumplió el rol de información e incentivos para emprendedores para promover la formalización, debido a la falta de coordinación interna y falta de información, los incentivos para emprendedores son muy bajos.

Y dentro de los aspectos relevantes mencionamos que : se realizaron 33 encuestas a Gerentes y propietarios de micro y pequeñas empresas para consultarles: .¿Tiene registrado a sus trabajadores en el T Registro de SUNAT o planillas electrónicas?, el 6% indica que nunca, el 9% indica que casi nunca, el 24% a veces, el 38% casi siempre, el 21% siempre, de lo que se evidencia que el 15% indica que no y el 85% que si lo cual es importante del cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de las empresas encuestadas.

## **VI. CONCLUSIONES**

- 6.1** Se analizó las influencias de los beneficios laborales en la formalización de las micro y pequeñas empresas en la ciudad de Moyobamba, 2019 y el resultado es el coeficiente Rho de Spearman es, 0,400 y de acuerdo al baremo de estimación de Spearman, existe una correlación positiva baja. Además el nivel de significancia es menor que 0,05, la cual significa que si existe una relación entre las variables, por lo que concluimos que: Los beneficios laborales influyen favorablemente en la formalización de las Micro y Pequeñas empresas de la ciudad de Moyobamba, 2019, por lo que se rechaza la hipótesis nula, y del resultado inferencial se tiene que el 27% no conoce los beneficios tributarios del REMYPE, y un 73% si conoce los beneficios de esta inscripción pero que a pesar de ello no formalizan todos sus trabajadores, en el registro en planillas de todos sus trabajadores por considerar los costos laborales altos en cuanto a seguro social, vacaciones y otros beneficios.
- 6.2** se logró analizar cómo influye la eliminación de pagos y trámites del Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo al momento de contratar a los trabajadores de las micro y pequeñas empresas de la ciudad de Moyobamba, con el siguiente resultado que el coeficiente Rho de Spearman es, 0,456 y de acuerdo al baremo de estimación de Spearman, existe una correlación positiva baja. Además el nivel de significancia es menor que 0,05, la cual significa que si existe una relación entre las variables, por lo que concluimos que: la eliminación de pagos y trámites del Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo influye favorablemente al momento de contratar a los trabajadores de las micro y pequeñas empresas en la ciudad de Moyobamba, 2019., por lo que se rechaza la hipótesis nula y del análisis inferencial evidenciamos que el 42% no conoce la eliminación del registro de los contratos laborales y la tasa respectiva, y el 58% si conoce, a pesar de que una gran mayoría conoce, existe un porcentaje muy alto que desconoce este trámite, lo cual significa que existe muy poca difusión de las modificaciones laborales por parte del gobierno y su ente rector como es el ministerio de trabajo, lo cual constituye un obstáculo al momento de contratar trabajadores, por considerar los trámites engorrosos

- 6.3** Se determinó la influencia de los beneficios del régimen laboral en la formalización las micro y pequeñas empresas en la ciudad de Moyobamba, con el siguiente resultado, del análisis inferencial, y la prueba de hipótesis específica con el siguiente resultado el coeficiente Rho de Spearman es, 0,341 y de acuerdo al baremo de estimación de Spearman, existe una correlación positiva baja. Además el nivel de significancia es menor que 0,05, la cual significa que si existe una relación entre las variables, por lo que concluimos que: Los beneficios del régimen laboral influyen favorablemente en la formalización las micro y pequeñas empresas en la ciudad de Moyobamba, 2019, por lo que se rechaza la hipótesis nula, así mismo del análisis inferencial se determinó que el 21% no conoce de la reducción de beneficios laborales que tiene que pagar a sus trabajadores por ser micro empresa y pequeña empresa, pero el 79% si conoce por lo que opta por formalizar a la mayoría de sus trabajadores y de igual forma para las pequeñas empresas se realizaron.
- 6.4** Analizar la influencia de la amnistía laboral en la formalización las micro y pequeñas empresas en la ciudad Moyobamba, con el siguiente resultado inferencial se tiene la prueba de hipótesis el coeficiente Rho de Spearman es, 0,320 y de acuerdo al baremo de estimación de Spearman, existe una correlación positiva baja. Además el nivel de significancia es menor que 0,05, la cual significa que si existe una relación entre las variables, por lo que concluimos que: La amnistía laboral influye favorablemente en la formalización las micro y pequeñas empresas en la ciudad Moyobamba. por lo que se rechaza la hipótesis nula y con respecto al análisis inferencial se evidencia que el 24% no se acogió a la amnistía laboral y el 76% si se acogió en alguna oportunidad para poder regularizar el pago de sus impuestos y formalizar su empresa de esta manera.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- 7.1** Al ministerio de trabajo se invoca a difundir más la ley Ley N° 30056 “Ley que modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial”. de micro y pequeñas empresas por que existe un 27% que desconoce esta normatividad, por lo que no accede a los beneficios y se encuentran en la informalidad.
- 7.2** Al gobierno central mejorar sus políticas de difusión de sus entidades públicas con la finalidad de difundir los beneficios de las leyes laborales y cumplan su objetivo estas leyes por la cual fueron creadas y beneficien a los micro y pequeñas empresas.
- 7.3** A la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, como organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, como responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico socio laboral y el de seguridad y salud en el trabajo, que tiene que realizar mayores supervisiones especialmente en provincias por existir demasiada informalidad perjudicando a los trabajadores.
- 7.4** Al Ministerio de trabajo y promoción social, que se declare una nueva amnistía para formalizar a las micro y pequeñas empresas que faltan por estar operando de manera informal y es importante brindarles las facilidades.

## REFERENCIAS

Agarwal, I. y Gowda, K. (2020). The effect of airline service quality on customer satisfaction and loyalty in India

Kinker, K., Swarnakar, V., Singh, A.R., Rajeev, J. (2020). Identifying and evaluating service quality barriers for polytechnic education: An ISM-MICMAC approach

Wang, C., Teo, T. (2020). Online service quality and perceived value in mobile government success: An empirical study of mobile police in China

Wang, S., Shao, C., Ding, Y., Yan, J. (2020). Operational reliability of multi-energy customers considering service-based self-scheduling

Pan, X., Wang, H., You, W., Zhang, M., Yang, Y. (2020). Assessing the reliability of electronic products using customer knowledge discovery

Li, F., Lu, H., Cui, K., Darbandi, M. (2020). Customer satisfaction with bank services: The role of cloud services, security, e-learning and service quality

Kuo, R. (2020). EMRS Adoption: Exploring the effects of information security management awareness and perceived service quality

Sharme, D., Y Pandit, D. (2020). Determining the level of service measures to evaluate service quality of fixed-route shared motorized para-transit services

Hidalgo, S., Núñez, P., Coto, P. (2020). Strategic interdependence in capacity expansion: A spatial analysis for port infrastructure services

Gómez, M., Herari, V., Vergara, G. (2020). Quality indicators and user satisfaction in university libraries

Ashfaq, M., Yu, J., Correira, S. (2020). I, Chatbot: Modeling the determinants of users' satisfaction and continuance intention of AI-powered service agents

Radlinski, L. (2020). Stability of user satisfaction prediction in software projects

- Ryari, H., Alavi, S., Wieseke, J. (2020). Drown or Blossom? The Impact of Perceived Chronic Time Pressure on Retail Salespeople's Performance and Customer–Salesperson Relationships
- Hossain, U., Jerin, I., Halbusi, H., Abdul, A., Latiff, A. (2020). Does quality stimulate customer satisfaction where perceived value mediates and the usage of social media moderates?
- Roslender, R., Nielsen, C. (2020). Accounting for the value expectations of customers: Re-imagining the Integrated Reporting initiative
- Yadavalli, V., Dhingra, J., Bhayana, N., Jha, P., Argawal, V. (2019). An integrated optimization model for selection of sustainable suppliers based on customers' expectations
- Yamada, K. (2019). The Effects of Customer Expectations for Consumer Behavior in Reputation Information Sites
- Wang, J., Du, J., Chiu, Y., Li, J. (2018). Dynamic effects of customer experience levels on durable product satisfaction: Price and popularity moderation
- Ji, C., Y Prentice, C. (2020). Linking transaction-specific satisfaction and customer loyalty – The case of casino resorts
- Dash, G., Kiefer, K., Paul, J. (2020). Marketing-to-Millennials: Marketing 4.0, customer satisfaction and purchase intention
- Mantelatto, P., Y Camello, C. (2020). Correlation of customer experience with the acceptance of product-service systems and circular economy
- Henkens, B., Verleye, K., Larivière, B. (2020). The smarter, the better?! Customer well-being, engagement, and perceptions in smart service systems
- Padesky, C. (2020). Collaborative Case Conceptualization: Client Knows Best

- Loberg, I. (2020). Efficiency through digitalization? How electronic communication between frontline workers and clients can spur a demand for services
- Ansari, S., Y Gupta, S. (2020). Customer perception of the deceptiveness of online product reviews: A speech act theory perspective
- Huang, J. (2018). The customer knows best: The investment value of consumer opinions
- Orthaber, S. (2018). Aggressive humour as a means of voicing customer dissatisfaction and creating in-group identity
- Piris, Y., Y Gay, A. (2020). Customer satisfaction and natural language
- Litcher, A. Y Schiprowski, A. (2020). *Benefit duration, job search behavior and re-employment*
- Salvatore J. Minicozzi, DC. Brent S. Russell, MS. (2017). *On-Site Chiropractic Care as an Employee Benefit: A Single-Location Case Study*
- Rigon, A., Walker, J., Koroma, B. (2020). *Beyond formal and informal: Understanding urban informalities from Freetown*
- Tien, K., Y Huong, V. (2020). *Does formalization increase firm investment in human capital? New evidence from Vietnam*
- Wang, Z., Zhang, J., Thomas, C., Yu, J., Spitzmueller C. (2017). *Explaining benefits of employee proactive personality: The role of engagement, team proactivity composition and perceived organizational support*
- Tucker, J. Y Anantharaman, M. (2020). *Informal Work and Sustainable Cities: From Formalization and Reparation.*
- Maletzky, A. (2020). *A generic and executable formalization of signature-based Gröbner basis algorithms*
- Burdin, G. y Virginie, P. (2020). *Employee representation and flexible working time*
- Guo, L., Baruch, Y., Russo, M. (2017). *Work resources and civic engagement: Benefits to employee physical and mental health*



- Bufquin, D., Jeong-Yeol, P., Back, R., Vieira de Souza, J., Hight, S. (2020). *Employee work status, mental health, substance use, and career turnover intentions: An examination of restaurant employees during COVID-19*
- Kose, J., Knyazeva, A., Knyazeva, D. (2015). *Employee rights and acquisitions*
- Gomes, D., Lachan, F., Santos, C. (2020). *Labor earnings dynamics in a developing economy with a large informal sector*
- Dartanto, T., Wahyu, P., Alvin, C., Siregar, L., Bintara, H., Sholihah, N., Usman. (2020). *Enrolment of informal sector workers in the National Health Insurance System in Indonesia: A qualitative study*
- Handayani, S. Y ER, M. (2019). *Antecedent and Business Process Management Non-Technical Capabilities in Social Media Implementation for Micro, Small and Medium Enterprises: A Conceptual Model*
- Dabíc, M., Stojcic, N., Simic, M., Potocan, V., Slavkovic, M., Nedelko, Z. (2020). *Intellectual agility and innovation in micro and small businesses: The mediating role of entrepreneurial leadership*
- Barbosa, M., Ayarza, J., Ferreira, D. (2020). *Sustainable Strategic Management (GES): Sustainability in small business*
- Damke, E., Gimenez, F., Damke, J. (2018). *Strategic configurations and performance: a study in micro and small business retailers*
- Kawakubo, A., Oguchi, T. (2019). *Recovery experiences during vacations promote life satisfaction through creative behavior*
- Albats, E., Bogers, M., Podmentina, D. (2020). *Companies' human capital for university partnerships: A micro-foundational perspective*
- Shimasaki, C., PhD, MBA, (2020). *Company Growth Stages and the Value of Corporate Culture*
- Soares, M., Mosquera, P. (2019). *Fostering work engagement: The role of the psychological contract*
- W. Gu, G. (2020). *Employment and the cyclical cost of worker benefits*
- Pérez, J. (2020). *The minimum wage in formal and informal sectors: Evidence from an inflation shock*

- Schopf, A., Stouten, J., Schaufeli, W. (2020). *The role of leadership in air traffic safety employees' safety behavior*
- Collura, B., Adamson, D. (2020). *Do health insurance infertility benefits impact the employee/employer relationship?*
- Ellul, A., y Pagano, M. (2019). *Corporate leverage and employees' rights in bankruptcy*
- Baohua, L., Pei-Yu, S., Yongliang, Z. (2020). *Employee-related corporate social responsibilities and corporate innovation: Evidence from China*
- Beltran, C. & Ramos, H. (2016), *Influencia de los beneficios laborales en la formalización de las micro y pequeñas empresas en la ciudad de Puno, 2014-2015*. Tesis de pre grado. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, de la ciudad de Puno, escuela profesional de contabilidad.
- Bembibre, C. (2011, abril11)Definición ABC Recuperado URL: <https://www.definicionabc.com/social/entrevista-laboral.php>
- CEPLAN (2016) Economía informal en Perú: Situación actual y perspectivas, recuperado de: [https://www.ceplan.gob.pe/wp-content/uploads/2013/09/economia\\_informal\\_en\\_peru\\_11-05-2016.pdf](https://www.ceplan.gob.pe/wp-content/uploads/2013/09/economia_informal_en_peru_11-05-2016.pdf)
- Decreto legislativo N° 1269 que crea el Régimen [MYPE](#) Tributario (RMT) del Impuesto a la Renta
- Decreto Legislativo N° 650 Compensación por tiempo de servicios.
- Decreto Supremo N° 001-97-TR.
- Decreto Supremo N° 007-2008-TR, 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.
- DefinicionMX. (2017, Mayo 08). Trabajador. Obtenido de <https://definicion.mx/derecho/>.
- El comercio, (2015, 18 de Mayo). *La inseguridad es cada vez más la norma en el mercado del empleo, según OIT*. Recuperado de <http://www.elcomercio.com/actualidad/inseguridad-mercadolaboral-oit.html>.

- Emprende pyme (2018). Vacaciones. Obtenido de:  
<https://www.emprendepyme.net/recursos-humanos/las-vacaciones-laborales>.
- ENAH0. (2016). Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza 2016. Recuperado de [https://webinei.inei.gob.pe/anda\\_inei/index.php/catalog/543](https://webinei.inei.gob.pe/anda_inei/index.php/catalog/543).
- Enciclopedia de Conceptos (2017). "Empresa". Recuperado de: <http://concepto.de/empresa/>
- Infantes, M. (2012, abril 01). Contratos y derechos laborales. Actualidad empresarial, 1, 3.
- Jiménez, L. Quispe, M., Fernández, C. & Pérez, K. (2015). Manual práctico del régimen de la actividad privada. Breña: Pacífico Editores SAC.
- La positiva seguros. (2018, febrero,13 ) recuperado de <https://www.lapositiva.com.pe/wps/webcorporativa/principal/eps/que-es-una-eps/2301/c-2301>)
- La República (2016, agosto 24). *Mypes aportan el 21,6% de la producción del país, pero el 83,1% son informales*. Recuperado de <http://larepublica.pe/economia/966696-mypes-aponan-el-216-de-la-produccion-del-pais-pero-el-831-son-informales>.
- Lalangui, D. (2016) Asignación familiar, obtenido de <https://www.emprendimientocontperu.com/la-asignacion-familiar/>
- Ley N° 28015, Ley de Formalización y Promoción de la Micro y Pequeña Empresa.
- Ley N° 30056 "Ley que modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial.
- Mendiburo, A. (2016), *Factores que propician la informalidad de las pymes y su incidencia en el desarrollo de estas en la provincia de Trujillo distrito de Victor Larco: 2012*. Tesis de maestría. Universidad Nacional de Trujillo, escuela de Post Grado.
- MTPE. (2017). Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.pe/>

- Organización Internacional del trabajo, (2018). Salario. Recuperado de <http://www.ilo.org/global/topics/wages/lang--es/index.htm>
- Pagés, C. (2016). Formalidad laboral en Perú: Situación actual y propuestas. Obtenido de [http://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/Pages\\_Informalidadlaboral.pdf](http://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/Pages_Informalidadlaboral.pdf).
- Patiño castro, O. (2010). *El modelo MIFE como instrumento para la formalización del empresariado. Una aplicación para las microempresas informales de Bogotá D.C.*. Doctorado. Universidad Nebrija de Madrid-España, facultad de Ciencias Empresariales.
- Perez, Julian. (2008). Definición de sueldo. Obtenido de: <https://definicion.de/sueldo/>.
- PeruRetail. (2017) *las pymes son el 96.5% del total de empresas existentes en el País*. Obtenido de <http://www.peru-retail.com/pymes-empresas-peru/>.
- Portafolio (2015, 18 de mayo). La informalidad domina las relaciones laborales en el mundo. Semana. Recuperado de <http://www.portafolio.co/internacional/informalidad-domina-relaciones-laborales-mundo-26832>
- Rodriguez, M. (2016), *caracterización de la gestión de calidad y competitividad de las mypes en los servicios de venta de electrodomésticos en el distrito de Juanjuí, año 2016*. Tesis de pre grado. Universidad Católica de Chimbote, facultad de ciencias contables, financieras y administrativas.
- Seguro social del Perú – ESSALUD. (2018, Enero 03) obtenido de: <https://www.gob.pe/194-seguro-social-del-peru-essalud>)
- Torres, R. (2015). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: El empleo en plena mutación*. Obtenido de DOI: 10.1002/wow3.69.
- Ucha, F. (2009, Noviembre 05) Definición ABC Microempresa. Obtenido de URL: <https://www.definicionabc.com/economia/microempresa>.

# ANEXOS

## ANEXO : MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variab les	Dimensiones	Indicadores	Metodología
<p><b>Problema Central</b> ¿De qué manera influyen los beneficios laborales en la formalización de las Micro y Pequeñas empresas de la ciudad de Moyobamba, 2017?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b> 1.¿influye la eliminación de pagos y trámites del Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo al momento de contratar a los trabajadores de las micro y pequeñas empresas de la ciudad de Moyobamba?</p> <p>2.¿Cómo influyen los beneficios del régimen laboral en la formalización las micro y pequeñas empresas en la ciudad Moyobamba?</p> <p>3.¿Cómo influye la amnistía laboral en la formalización las micro y pequeñas empresas en la ciudad Moyobamba?</p>	<p><b>Objetivo General</b> Determinar la influencia de los beneficios laborales en la formalización de las Micro y pequeñas empresas en la ciudad de Moyobamba, 2017.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b> 1. Analizar cómo influye la eliminación de pagos y trámites del Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo al momento de contratar a los trabajadores de las micro y pequeñas empresas de la ciudad de Moyobamba</p> <p>2. Determinar la influencia de los beneficios del régimen laboral en la formalización las micro y pequeñas empresas en la ciudad de Moyobamba.</p> <p>3. Analizar la influencia de la amnistía laboral en la formalización las micro y pequeñas empresas en la ciudad Moyobamba.</p>	<p><b>Hipótesis.</b> Los beneficios laborales influyen favorablemente en la formalización de las Micro y Pequeñas empresas de la ciudad de Moyobamba, 2017</p> <p><b>HIPOTESIS ESPECÍFICAS</b> 1. La eliminación de pagos y trámites del Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo influye favorablemente al momento de contratar a los trabajadores de las micro y pequeñas empresas en la ciudad de Moyobamba.</p> <p>2. Los beneficios del régimen laboral influyen favorablemente en la formalización las micro y pequeñas empresas en la ciudad de Moyobamba.</p> <p>3.La amnistía laboral influye favorablemente en la formalización las micro y pequeñas empresas en la ciudad Moyobamba.</p>	<p>Variable Independiente</p> <p>X: Beneficios laborales</p> <p>Variable dependiente</p>	<p><b>Dimensión de X</b> X1.Reducción de trámites laborales. X.2Régimen Laboral. X3. Amnistía Laboral</p> <p><b>Dimensión de Y</b> Y1. Afiliación Y2.Registro. Y3.cumplimiento de declaración y pago</p>	<p>X1. Grado de conocimiento de eliminación de la tasa y trámites de los contratos laborales. X2. Conocimiento de beneficios laborales: - Compensación por tiempo de servicios - Gratificaciones - Vacaciones - Asignación familiar -Seguro social de salud. X3. Acogidos a la amnistía Laboral.</p> <p>Y1. Registro de las Micro y pequeñas empresas en REMYPE. Y2. Inscripción de los trabajadores en</p>	<p><b>1. Diseño</b> No experimental - Correlacional. <b>2. Tipo</b> Investigación aplicada. 3. Nivel Correlacional. 4. Procedimiento de contrastación: - Recolección de la información a través de encuestas. - Análisis de la información se realizará utilizando métodos estadísticos probalístico fórmula para poblaciones finitas. <b>5. Población.</b> La población que conformará la presente investigación estará delimitada por 59 empresas MYPE, de Moyobamba. <b>6. Muestra.</b> Estará conformada por 33 empresas MYPE.</p>

			Y: Formalización de la micro y pequeña empresa		el T Registro de SUNAT.  Y <sub>3</sub> .Declaración en el PLAME – SUNAT Y Pago del aporte de a ESSALUD.	<p><b>7. Técnicas de recolección de datos.</b> Se realizará a través de la encuesta</p> <p><b>8. Técnicas para el procesamiento de la información.</b> Se realizará mediante la estadística descriptiva, creando la base de datos.</p>
--	--	--	---	--	---	--

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables de Estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de Medición
BENEFICIOS LABORALES	Los beneficios de los empleados son las formas de recompensa que la organización brinda a los empleados por el hecho de ser sus empleados. Los beneficios no suelen estar ligados al desempeño del trabajador. A veces, al proporcionar los beneficios se lleva a la función, la condición de los trabajadores en la empresa, el período de empleo en la organización y los méritos. Así mismo se puede afirmar que los beneficios son el elemento de recompensa proporcionado por la remuneración, además de diversas formas de recompensas monetarias. (Litcher y Schiprowski, 2020)	Para cuantificar la variable en estudio se realizará mediante las encuestas a los propietarios o gerentes de la micro y pequeñas empresas.	Reducción de trámites laborales	Grado de conocimiento de eliminación de la tasa y trámites de los contratos laborales.	porcentaje	cuestionario
			Régimen Laboral.	Conocimiento de beneficios laborales: Compensación por tiempo de servicios Gratificaciones Vacaciones Asignación familiar Seguro social de salud.	porcentaje	cuestionario
			Amnistía Laboral	Acogidos a la amnistía Laboral.	porcentaje	cuestionario
FORMALIZACIÓN DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS	Es llevar a cabo un negocio o actividad económica estando sujetos a las normas del Estado, como tener el registro único de contribuyentes, afiliar a los trabajadores a la seguridad social, pagar impuestos, entre otros; y por lo tanto obtener los beneficios laborales que brinda el Estado en base a la ley MYPE y las diversas instituciones económicas tanto públicas como privadas. La formalización en la estructura organizacional es un proceso en el que los gerentes designan (por escrito) procedimientos, estándares y responsabilidades para empleados individuales, unidades organizacionales, grupos, equipos y toda la organización, lo que lleva a procesos de desarrollo, relaciones y procedimientos operativos. . La formalización de la organización es el resultado de la tendencia del gobierno hacia la burocracia y la centralización. (Maletzky, 2020)	Para cuantificar la variable en estudio se encuestará a los directivos o responsables de las MYPES seleccionadas para el estudio, así como entrevista con el responsable de mypes del Ministerio de Trabajo.	Afiliación	Registro de las Micro y pequeñas empresas en REMYPE	Número	cuestionario
			Registro.	Registro de los trabajadores en el T Registro de SUNAT.	Número	cuestionario
			cumplimiento de declaración y pago	Declaración en el PLAME – SUNAT y Pago del aporte de a ESSALUD.	Porcentaje	cuestionario



## ANEXO 04

### RELACIÓN DE MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DE LA CIUDAD DE MOYOBAMBA

N° DE ORDEN	NOMBRE Y/O RAZÓN SOCIAL	RUC	DIRECCIÓN	ACTIVIDAD.
1	GERMAN PANTA, DAVID ALONSO	10167972077	N FILOMENO NRO. 497 (FRENTE A LA NSP COURIER) SAN MARTIN - MO	IMPRESA SAN MARTIN
2	PEREZ DIAZ, KARINA JANETH	10422316049	EL SECADA NRO. 223 (COSTADO DE CREDIVARGAS) SAN MARTIN - M	ACTIVIDAD DE IMPRESIÓN
3	EDITORA Y CONSULTORA AMANECER S.A.C	20600481895	JR. CAJAMARCA NRO. 284 (POR PANADERIA EL ARTE CASA MAYOLICA 3P)SAN MARTIN - MOYOBAMBA	SOCIEDAD ANONIMA CERRADA
4	SELVA TEL.COM.E.I.R.L	20542347679	JR. PEDRO CANGA NRO. 445 (AL COSTADO DE OPTICAS ROMERO)SAN MARTIN - MOYOBAMBA	TELECOMUNICACIONES
5	HOSPEDAJE CONTINENTAL 2 E.I.R.L	20542259206	JR. DAMIAN NAJAR NRO. 333 SAN MARTIN - MOYOBAMBA	HOTEL, CAMPAMENTOS Y OTROS
6	CHUQUIPIONDO RUIZ, MENDELSON	10076230183	JR. ALONSO DE ALVARADO NRO. 1072 SAN MARTIN	ALOJAMIENTO ALBRICIAS
7	LOPEZ LOPEZ, ROBERT	10200761338	IO NORIEGA NRO. 723 BARRIO ZARAGOZA (FRENTE AL HOSPITAL ESS	HOTELES, CAMPAMENTOS Y OTROS
8	CERNICERÍA Y EMBUTIDOS DOÑA NETA E.I.R.L	20494194814	JR. PUNO NRO. 257 SAN MARTIN - MOYOBAMBA	Elab de Otros Prod. Alimenticios.
9	HOSPEDAJE CHAMAYA E.I.R.L	20494101239	CALLAO NRO. 710 (HOSPEDAJE CHAMAYA) SAN MARTIN - MOYOBAM	HOTELES Y CAMPAMENTO Y OTROS
10	ROJAS HERNANDEZ, JUAN DEL CARMEN	10008032152	JR. MANUEL DEL AGUILA NRO. 1057 (BARRIO BELEN - ANTES CUADRA 6) SAN MARTIN - MOYOBAMBA	HOSPEDAJE PERÚ
11	RUIZ GUZMAN, ALPINO	10008385179	JR. PEDRO CANGA NRO. 476 SAN MARTIN - MOYOBAMBA	COMERCIAL HOSPEDAJE SANTA ROSA
12	GARCES PINEDO, CHRISTIAN ABEL	10446648581	JR. CALLAO NRO. 835 SAN MARTIN - MOYOBAMBA	EL PRINCIPITO
13	NEGOCIOS MILY E.I.R.L	20493841492	JR. EMILIO ACOSTA NRO. 155 SAN MARTIN - MOYOBAMBA	L POR MAYOR Y MENOR DE ALIMENTOS.BE
14	DÍAZ VÁSQUEZ, JOSÉ RAMIRO	10404120587	AV. GRAU NRO. 585 SAN MARTIN - MOYOBAMBA	PERSONA NATURAL CON NEGOCIO
15	HOSPEDAJE KUELAP E.I.R.L	20450253651	AV. ALMIRANTE MIGUEL GRAU NRO. 560 SAN MARTIN - MOYOBAMBA	ADES DE ALOJAMIENTO PARA ESTANCIAS
16	LA PREDILECTA, E.I.R.L	20531493835	JR. PEDRO CANGA NRO. 454 CALVARIO SAN MARTIN - MOYOBAMBA	LA PREDILECTA SHOPING CENTER
17	INVERSIONES UCI ALTO MAYO S.A.C	20572245846	AV. ALMIRANTE GRAU NRO. 786 SAN MARTIN - MOYOBAMBA	Transporte de Carga por Carretera.
18	CONSULTORA Y CONSTRUCTORA ELGA S.R.L.	20494107351	AV. ALMIRANTE GRAU NRO. 796 SAN MARTIN - MOYOBAMBA	ESCUELA DE CONDUCT. INT. ELGA
19	ASOCIACION CIVIL MASTER SCHOOL	20493997310	JR. SERAFIN FILOMENO NRO. 409 SAN MARTIN - MOYOBAMBA	EDUCCION DE ADULTOS Y OTROS
20	RESTAURANTE EL AVISPA JUANE S.A.C	20494182051	LAO NRO. C-07 URB. MOYOBAMBA (NUMERO 583) SAN MARTIN - MOYO	ACTIVIDADES DE RESTAURANTE Y DE SERVICIO MOVIL DE COMIDA
21	RESTAURANTE POLLERÍA FLORES E.I.R.L	20494018170	JR. MANUEL DEL AGUILA NRO. C-9 (AL COSTADO DEL CINERAMA) SAN MARTIN - MOYOBAMBA	RESTAURANTE POLLERIA
22	MI COMPUTADORA E.I.R.L.	20600887450	JR. OSCAR R. BENAVIDES NRO. 221 SAN MARTIN - MOYOBAMBA	PERIFÉRICO,PROGRAMA DE INFORMY EQUI.TELEC.EN COMERCIO ESPECIALIZADO
23	COMERCIAL DAVID E.I.R.L.	20450265234	JR. CALLAO NRO. 944 SAN MARTIN - MOYOBAMBA	OTROS TIPO DE VENTA POR MENOR
24	HOTEL RIO MAYO S.A.C	20450247171	R. PEDRO CANGA NRO. 415 SAN MARTIN - MOYOBAMBA - MOYOBAMB	ACTIVIDADES DE ALOJAMIENTO
25	REYES BAZAN, MARÍA VIOLETA	10008194756	R. PEDRO CANGA NRO. 451 SAN MARTIN - MOYOBAMBA - MOYOBAMB	CHIFA KIKEKU
26	SILVA FLORES, GLORIA KARINA	10433063975	ALLAO NRO. 778 (NRO. 778 - B) SAN MARTIN - MOYOBAMBA - MOYOBA	VENTA AL POR MENOR DE APARATOS ELECTRONICOS DE USO DOMESTICOS
27	HERRERA ROMERO, JUAN JESÚS	10008362772	O NRO. S/N (NUMERO 124 UTM POSTE CONCRETO) SAN MARTIN - MO	FAB.OTORS PROD.MIN.NO METALIC.NCP
28	LADRILLERA E INVERSIONES PEREZ S.R.LTDA.	20493952995	CAR.FERNANDO BELAUNDE TERRY NRO. 115 (FRENTE EL INSTITUTO ESTATAL ALTO MAYO) SAN MARTIN - MOYOBAMBA - MOYOBAMBA	FABRICACION DE PRODUCTOS REFRACTARIOS
29	INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PRIVADO FELIX DE LA ROSA REATEGUI Y GAVIRIA E.I.R.L	20321182918	JR. JAEN NRO. S/N (CAMPUS TECNOLÓGICO FELIX DE LA ROSA) SAN MARTIN - MOYOBAMBA - MOYOBAMBA	ENSEÑANZA SUPERIORES
30	INVERSIONES MEGO E.I.R.L	20531294557	CAL.SIETE NRO. 110 SAN MARTIN - MOYOBAMBA - MOYOBAMBA	VENTA DE PARTES, PIEZAS Y ASESORAMIENTOS PARA VEHÍCULOS AUTOMOTORES
31	ELECTRICIDAD INDUSTRIAL ELECTROTEC E.I.R.L	20493883497	CAR.CARRETERA BANOS TERMALES NRO. S/N (A DOS CUADRAS DEL CRUCE DE UCHUGLLA) SAN MARTIN - MOYOBAMBA - MOYOBAMBA	ELECT. INDUST. ELECTROTEC EIRL
32	INVERSIONES MARZELSE S.A.C	20542219166	JR. CAJAMARCA NRO. C-06 SAN MARTIN - MOYOBAMBA - MOYOBAMBA	TRANSPORTE DE CARGA POR CARRETERA
33	SANTA CRUZ LABAN, ALFREDO ROLANDO	10032390752	JR. 2 DE MAYO NRO. 588 SAN MARTIN - MOYOBAMBA - MOYOBAMBA	VENTAS AL POR MENOR DE APARATOS ELECTRONICOS DE USO DOMESTICO
34	TELLO VALLES, CARLOMAGNO	10008151411	JR. CALLAO NRO. 330 (COSTADO DE FLOR DE MAIZ) SAN MARTIN - MOYOBAMBA - MOYOBAMBA	FAB.OTORS PROD.MIN.NO METALIC.NCP
35	OCAS COBA, VICENTE	10008014006	CAR.FERNANDO BELAUNDE TERRY KM. 488 CAS. PEDRO PASCASIO (SECTOR INDOCHE EN LDRILLERA FUTURO PRIME) SAN MARTIN - MOYOBAMBA - MOYOBAMBA	LADRILLERA FUTURO PRIMERO
36	QUIZUD E.I.R.L.	20450124096	JR. CORONEL SECADA NRO. 1278 (AL COSTADO DEL CAJERO MULTIRED) SAN MARTIN - MOYOBAMBA - MOYOBAMBA	QUIZUD EIRL
37	VELA ROJAS, GERARDO	10008317211	ILOMENO NRO. 390 (NRO 390 2DO PISO) SAN MARTIN - MOYOBAMBA -	HOTELES, CAMPAMENTO Y OTROS
38	MENDOZA ALCEDO, AIDA	10084271824	ALLAO NRO. 967 (PUERTA 969) SAN MARTIN - MOYOBAMBA - MOYOBA	LA FERIA
39	MULTIVENTAS E INVERSIONES SELVA S.A.C	20494124018	MZA. F LOTE. 11 URB. VISTA ALEGRE SAN MARTIN - MOYOBAMBA - MO	VENTA AL POR MAYOR DE MATERIAS PRIMA AGROPECUARIA Y ANIMALES VIVOS
40	ESPINOZA ALVINO NERI FELIPA	10008374410	O. 845 (FRENTE AL MERCADO CENTRAL) SAN MARTIN - MOYOBAMBA	HOSPEDAJE CELIS

41	CENTRO DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVO SAN LUIS	20493972082	JR. PEDRO CANGA NRO. 796 (A UNA CUADRA DE LA PLAZA DE ARMAS) SAN MARTIN - MOYOBAMBA - MOYOBAMBA	EDUCACION DE ADULTOS Y OTROS
42	INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA SAN PABLO E.I.R.L.	20531328800	JR. 25 DE MAYO NRO. 521 SAN MARTIN - MOYOBAMBA - MOYOBAMBA	ENSEÑANZA PREESCOLAR Y PRIMARIA
43	CORPORACION AMAE E.I.R.L.	20572124038	JR. ALONSO DE ALVARADO C-09 NRO. REF (COLEGIO AMAE-NIVEL INICIAL) SAN MARTIN - MOYOBAMBA - MOYOBAMBA	ENSEÑANZAS PREESCOLAR Y PRIMARIA
44	CENTRO DE EDUCACION TECNICO PRODUCTIVA RICARDO PALMA	20542365065	JR. JUNIN NRO. 847 SAN MARTIN - MOYOBAMBA - MOYOBAMBA	CETPRO RICARDO PALMA
45	HOTEL PLAZA MOYOBAMBA E.I.R.L.	20542282879	SERAFIN FILOMENO NRO. 613 SAN MARTIN - MOYOBAMBA - MOYOBAMBA	HOTELES, CAMPAMENTOS Y OTROS
46	CALDERON SALAZAR, ANTHONY	10098584931	NRO. 390A RES. CENTRO DE LA CIUDAD SAN MARTIN - MOYOBAMBA -	LABORATO. CLINICO DIAGNOMEDYC
47	EMPRESA DE TRANSPORTES Y TURISMO CAJAMARCA S.A.	20531404085	JR. SERAFIN FILOMENO NRO. 275 BAR. CALVARIO (FRENTE AL TERMINAL) SAN MARTIN - MOYOBAMBA - MOYOBAMBA	TRANSPORTES URBANO Y SUBURBANO DE PASAJERO POR VIA TERRESTRE
48	EMPRESA SAN MARTIN S.A.	20531409478	JR. BENAVIDES NRO. 276 SAN MARTIN - MOYOBAMBA - MOYOBAMBA	OTRAS ACTIVIDADES DE TRANSPORTE POR VIA TERRESTRE
49	LABORATORIO DE ANALISIS MICROLAN E.I.R.L.	20450361209	JR. CALLAO NRO. 395 (FRENTE EMP. SELVA 1ER PISO, PINTA LOCUTO) SAN MARTIN - MOYOBAMBA - MOYOBAMBA	OTRAS ACTIV. RELAC. CON SALUD HUMANA
50	MONTESIEMPRE SEGURIDAD Y SERVICIOS GENERALES S.A.C	20572221408	JR. 25 DE MAYO NRO. 253 SAN MARTIN - MOYOBAMBA - MOYOBAMBA	ACTIV. DE INVESTIGACION Y SEGURIDAD
51	CHAVARRY & CHAVARRI E.I.R.L.	20450284964	JR. 20 DE ABRIL NRO. 519 SAN MARTIN - MOYOBAMBA - MOYOBAMBA	EXP. OTRAS MINAS Y CANTERAS NIA
52	RESTAURANT POLLERÍA MOYOS CHICKEN E.I.R.L.	20450494772	SERAFIN FILOMENO NRO. 590 SAN MARTIN - MOYOBAMBA - MOYOBAMBA	RESTAURANTE POLLERIA
53	INVERSIONES WIN TAC SERVICIOS GENERALES E I.E.I.R.L.	20209098114	LONSO DE ALVARADO NRO. 770 SAN MARTIN - MOYOBAMBA - MOYOBAMBA	INVERSIONES WIN TAC
54	OMEGAPLAZA MOYOBAMBA S.R.L.	20494070929	JR. ALONSO DE ALVARADO NRO. 749 (COSTADO DE RELOJERIA EL BRILLANTE) SAN MARTIN - MOYOBAMBA - MOYOBAMBA	SUPERMERCADOS OMEGAPLAZA
55	CONSTRUCTORES EDIFICADORES ASOCIADOS E INMOBILIARIA S.A.C	20542284901	JR. ALONSO DE ALVARADO NRO. 1280 (COSTADO CLINICA SAN LUCAS-LLUYLLUCUCHA) SAN MARTIN - MOYOBAMBA - MOYOBAMBA	COEDA SAC
56	TINEO TINEO, BENITO	10008282523	E TERRY KM. 493 (+165 - COSTADO DEL PEA) SAN MARTIN - MOYOBAMBA	MECANICA INDUSTRIAL ABM
57	TUESTA CHAVEZ, JULISSA TATIANA	10068002511	JR. OSCAR R. BENAVIDES NRO. 295C (FRENTE A LA EMP DE TRANSP SAN MARTIN) SAN MARTIN - MOYOBAMBA - MOYOBAMBA	VALLE VERDE HOSPEDAJE-BAZAR
58	CASTRO DELGADO, CASILDA	10010473883	SERAFIN FILOMENO NRO. 458 SAN MARTIN - MOYOBAMBA - MOYOBAMBA	VENTA AL POR MAYOR A CAMBIO DE UNA RETRIBUCION POR CONTRATA
59	COBA PADILLA, DILMER	10010227220	MANUEL DEL AGUILA NRO. 685 SAN MARTIN - MOYOBAMBA - MOYOBAMBA	TRANSPORTE DE CARGA POR CARRETERA

## ANEXO 05

### CUESTIONARIO BENEFICIOS LABORALES

El presente instrumento tiene como propósito determinar la relación entre Los beneficios laborales y su influencia en la formalización de las Micro y Pequeñas empresas en la ciudad de Moyobamba, periodo 2019” Se le solicita que conteste cada interrogante con total sinceridad, con respecto a la realidad que evidencia la organización. La encuesta es totalmente anónima, Por tal motivo es

ASPECTOS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN REDUCCIÓN DE TRÁMITES LABORALES</b>					
1. ¿Conoce Ud. Que ahora los contratos laborales ya no se registran en el Ministerio de trabajo y no se pagan las tasas?					
2. ¿ Ha escuchado sobre los beneficios laborales al inscribirse en la Registro de micro y pequeñas empresas del Ministerio de Trabajo?					
<b>DIMENSIÓN RÉGIMEN LABORAL</b>					
3.¿ Sabe que su empresa si es micro empresa sólo paga 15 días de vacaciones de todos los beneficios laborales?					
4. ¿ Sabe que su empresa si es pequeña empresa sólo paga 50% de todos los beneficios laborales?					
5. ¿sabe que es la compensación por tiempo de servicios?					
6. ¿Conoce Ud. ¿Sobre las gratificaciones de fiestas patrias y navidad?					
7¿Tiene conocimiento sobre las vacaciones de los trabajadores?					
8¿Otorga este beneficio a sus trabajadores, sí o no especifique?					
9.¿Conoce sobre el beneficio de la asignación familiar?					
<b>DIMENSIÓN AMNISTÍA LABORAL</b>					
10.¿Se acogió Ud. al beneficio de amnistía laboral de las MYPEs?					
11. ¿Se acogió su empresa algún beneficio tributario laboral, como reducción de multas y otros?					

fundamental considerar las siguientes escalas y marque la casilla según corresponda.

Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

## CUESTIONARIO FORMALIZACIÓN DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS

El presente instrumento tiene como propósito determinar la relación entre Los beneficios laborales y su influencia en la formalización de las Micro y Pequeñas empresas en la ciudad de Moyobamba, periodo 2019” Se le solicita que conteste cada interrogante con total sinceridad con respecto a la realidad que evidencia la organización. La encuesta es totalmente anónima, por tal motivo es fundamental considerar las siguientes escalas y marque la casilla según corresponda.

FACTORES	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN AFILIACIÓN</b>					
1. ¿Cómo se encuentra usted respecto al servicio que ofrece el Ministerio de trabajo respecto a trámites de afiliación a MYPES?					
2. ¿Se encuentra conforme con su afiliación en el registro de micro y pequeñas empresas del ministerio de trabajo?					
3. ¿Le sirve el registro en el REMYPE para algún trámite con el estado?					
<b>DIMENSIÓN REGISTRO</b>					
4. ¿Tiene registrado a sus trabajadores en el T Registro de SUNAT o planillas electrónicas?					
5. ¿Conoce la importancia de que los trabajadores se encuentran en planillas?					
<b>DIMENSIÓN CUMPLIMIENTO DE DECLARACIÓN Y PAGO</b>					
6. ¿los costos de los impuestos están razonablemente bien?					
7. ¿declara puntualmente su planilla electrónica?					
8. ¿Cancela puntualmente sus impuestos y contribuciones laborales?					
9. ¿Ud. Agregaría más trabajadores en planillas si hubiera reducción de impuestos?					
10. ¿Cuenta con trabajadores por recibos por honorarios?					
Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	

**¡GRACIAS!**

**ANEXO 06**  
**ANEXO VALIDACIÓN DE EXPERTOS**  
**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**  
**CIENTÍFICA I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Poquioma Rodriguez Angel

Institución donde labora : Universidad César Vallejo

Especialidad : contador

Instrumento de evaluación : cuestionario

Autor (s) del instrumento (s): **Maslucan Torres, Mark Harrison**

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>beneficios laborales</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>beneficios laborales</b>				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable <b>beneficios laborales</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

**El instrumento cumple con los parámetros para su aplicación**

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

47

Moyobamba\_25 de Enero de 2021



Mg. CPC. Angel Poquioma Rodriguez  
 MAT. N° 19 - 318

**ANEXO VALIDACIÓN DE EXPERTOS  
INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN  
CIENTÍFICA III. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Poquioma Rodriguez Angel

Institución donde labora : Universidad César Vallejo

Especialidad : Contador

Instrumento de evaluación : cuestionario

Autor (s) del instrumento (s): **Maslucan Torres, Mark Harrison**

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>formalización de las Micro y Pequeñas empresas</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>formalización de las Micro y Pequeñas empresas</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable <b>formalización de las Micro y Pequeñas empresas</b>				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

**El instrumento cumple con los parámetros para su aplicación**

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

47

Moyobamba\_25 de Enero de 2021



**Mg. CPC. Angel Poquioma Rodriguez**  
MAT. N° 19 - 318

**ANEXO VALIDACIÓN DE EXPERTOS  
INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN  
CIENTÍFICA I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Mg. Clavo Zumba, Icela Baneza

Institución donde labora : Universidad César Vallejo

Especialidad : Metodóloga

Instrumento de evaluación : cuestionario

Autor (s) del instrumento (s): **Maslucan Torres, Mark Harrison**

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>beneficios laborales</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>beneficios laborales</b>				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable <b>beneficios laborales</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

**El instrumento cumple con los parámetros para su aplicación**

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

47

Moyobamba\_25 de Enero de 2021



.....  
**Mg. Icela Baneza Clavo Zumba**  
**CLAD - 07769**

**ANEXO VALIDACIÓN DE EXPERTOS  
INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN  
CIENTÍFICA III. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Mg. Clavo Zumba, Icela Baneza

Institución donde labora : Universidad César Vallejo

Especialidad : Metodóloga

Instrumento de evaluación : cuestionario

Autor (s) del instrumento (s): **Maslucan Torres, Mark Harrison**

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>formalización de las Micro y Pequeñas empresas</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>formalización de las Micro y Pequeñas empresas</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable <b>formalización de las Micro y Pequeñas empresas</b>				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

**El instrumento cumple con los parámetros para su aplicación**

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

47

Moyobamba\_24 de Enero de 2021

  
 -----  
**Mg. Icela Baneza Clavo Zumba**  
 CLAD - 07769



**ANEXO VALIDACIÓN DE EXPERTOS  
INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN  
CIENTÍFICA I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Mg. Vallejos Tafur Juan Britman

Institución donde labora : Universidad César Vallejo

Especialidad : Contador

Instrumento de evaluación : cuestionario

Autor (s) del instrumento (s): **Maslucan Torres, Mark Harrison**

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>beneficios laborales</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>beneficios laborales</b>				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable <b>beneficios laborales</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

**El instrumento cumple con los parámetros para su aplicación**

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

47

Moyobamba\_25 de Enero de 2021



Mg. C.P.C.C. Juan Britman Vallejos Tafur  
Mat. C.C.P.S.M. 19 - 524

**ANEXO VALIDACIÓN DE EXPERTOS  
INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN  
CIENTÍFICA III. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Mg. Vallejos Tafur Juan Britman

Institución donde labora : Universidad César Vallejo

Especialidad : Contador

Instrumento de evaluación : cuestionario

Autor (s) del instrumento (s): **Maslucan Torres, Mark Harrison**

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>formalización de las Micro y Pequeñas empresas</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>formalización de las Micro y Pequeñas empresas</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable <b>formalización de las Micro y Pequeñas empresas</b>				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

**El instrumento cumple con los parámetros para su aplicación**

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

47

Moyobamba\_24 de Enero de 2021



Mg. C.P.C.C. Juan Britman Vallejos Tafur  
Mat. C.O.P.S.M. 19 - 524

**ANEXO O6 B**
**VALIDACIÓN DE EXPERTO**
**ANEXO VALIDACIÓN DE EXPERTOS**
**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**III. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Vallejos Tafur Juan Britman

Institución donde labora : Universidad César Vallejo

Especialidad : Metodólogo

Instrumento de evaluación : cuestionario

 Autor (s) del instrumento (s): **Maslucan Torres, Mark Harrison**
**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**
**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>formalización de las Micro y Pequeñas empresas</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>formalización de las Micro y Pequeñas empresas</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable <b>formalización de las Micro y Pequeñas empresas</b>				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**
**El instrumento cumple con los parámetros para su aplicación**
**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

47

Moyobamba\_24 de Enero de 2021



Mg. C.P.C.C. Juan Britman Vallejos Tafur  
Mat. C.G.P.S.M. 19 - 524