



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

**Costos laborales y formalización de trabajadores de las MYPES  
de servicio, Lima 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Contador Público

**AUTOR:**

Mendoza Ambrosio, Junior Fernando (ORCID: 0000-0002-5384-6865)

**ASESOR:**

Padilla Vento, Patricia (ORCID: 0000-0002-3151-2303)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Finanzas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

**LIMA - PERÚ**

**2022**

### **Dedicatoria**

Dedico este trabajo de investigación a mis padres por su apoyo incondicional en cada etapa de mi vida y a todas las personas que se encuentran encaminados en conseguir su objetivo de ser profesionales y dar esa calidad de vida a los suyos.

### **Agradecimiento**

Para mi familia, amigos y todas las personas que estuvieron conmigo en toda la etapa universitaria, brindándome su apoyo de alguna forma, este logro tanto para mí como para ellos solo representa un paso más en este proceso de aprendizaje y formación profesional.

## INDICE

I.	INTRODUCCIÓN .....	1
II.	MARCO TEÓRICO.....	6
III.	METODOLOGIA.....	12
	3.1 Tipo y diseño de investigación .....	12
	3.2 Variables y Operacionalización .....	13
	3.3 Población, muestra y muestreo .....	15
	3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	18
	3.5 Procedimientos .....	25
	3.6 Método de análisis de datos .....	25
	3.7 Aspectos éticos.....	26
IV.	RESULTADOS .....	27
	4.1 Descripción de Resultados .....	27
	4.2 Prueba de Normalidad .....	48
	4.3 Nivel Inferencial .....	52
V.	DISCUSIÓN.....	56
VI.	CONCLUSIONES .....	59
VII.	RECOMENDACIONES .....	61
	REFERENCIAS.....	62
	ANEXO 01 – MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	67
	ANEXO 02 – CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES .....	68
	ANEXO 03 – FICHA TÉCNICA DE LAS VARIABLES .....	69
	ANEXO 04 – INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	70
	ANEXO 05 – ESCALA DE LIKERT .....	73
	ANEXO 06 – GRADO DE RANGO Y RELACIÓN RHO SPEARMAN .....	74
	ANEXO 07 – VALIDACIÓN DE EXPERTOS .....	75
	ANEXO 08 – SOLICITUD A MUNICIPALIDAD .....	80
	ANEXO 09 – LISTA DE EMPRESAS MYPES SERVICIOS 2021 .....	83
	ANEXO 10 – BASE DE DATOS VARIABLE 1 “COSTOS LABORALES.....	86
	ANEXO 11 – BASE DE DATOS VARIABLE 2 “FORMALIZACIÓN DE TRABAJADORES” .....	88
	ANEXO 12 – RECIBO DIGITAL TURNITIN .....	90
	ANEXO 13 – INFORME DE ORIGINALIDAD TURNITIN .....	91
	ANEXO 14 – DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	96

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N°1. Validación de Expertos .....	19
Tabla N°2. Interpretación de coeficiente de ALFA DE CRONBACH .....	20
Tabla N°3. Confiabilidad del total de ítems “COSTOS LABORALES” .....	20
Tabla N°4. Validez de ítems .....	21
Tabla N°5. Confiabilidad del total de ítems “FORMALIZACIÓN DE TRABAJADORES” .....	23
Tabla N°6. Validez de ítems .....	23
Tabla N°7. Descripción Ítem N°01 .....	28
Tabla N°8. Descripción Ítem N°02 .....	29
Tabla N°9. Descripción Ítem N°03 .....	30
Tabla N°10. Descripción Ítem N°04 .....	31
Tabla N°11. Descripción Ítem N°05 .....	32
Tabla N°12. Descripción Ítem N°06 .....	33
Tabla N°13. Descripción Ítem N°07 .....	34
Tabla N°14. Descripción Ítem N°08 .....	35
Tabla N°15. Descripción Ítem N°09 .....	36
Tabla N°16. Descripción Ítem N°10 .....	37
Tabla N°17. Descripción Ítem N°11 .....	38
Tabla N°18. Descripción Ítem N°12 .....	39
Tabla N°19. Descripción Ítem N°13 .....	40
Tabla N°20. Descripción Ítem N°14 .....	41
Tabla N°21. Descripción Ítem N°15 .....	42
Tabla N°22. Descripción Ítem N°16 .....	43
Tabla N°23. Descripción Ítem N°17 .....	44
Tabla N°24. Descripción Ítem N°18 .....	45
Tabla N°25. Descripción Ítem N°19 .....	46
Tabla N°26. Descripción Ítem N°20 .....	47
Tabla N°27. Prueba de Normalidad Variable 1: Costos laborales .....	48
Tabla N°28. Prueba de Normalidad Dimensión 1: Beneficios Sociales .....	49
Tabla N°29. Prueba de Normalidad Dimensión 2: Otros Costos Asumidos Por El Empleador .....	49
Tabla N°30. Prueba de Normalidad Dimensión 3: Conceptos No Remunerativos.....	50
Tabla N°31. Prueba de Normalidad Dimensión 4: Régimen Laboral Especial MYPE.....	50
Tabla N°32. Prueba de Normalidad Dimensión 5: Remuneración Mínima Vital.....	51
Tabla N°33. Prueba de Normalidad Dimensión 6: Sanciones Administrativas.....	51
Tabla N°34. Análisis Inferencial Hipótesis General .....	52
Tabla N°35. Análisis Inferencial Hipótesis Especifico 1 .....	53
Tabla N°36. Análisis Inferencial Hipótesis Especifico 2 .....	54
Tabla N°37. Análisis Inferencial Hipótesis Especifico 3 .....	55

## ÍNDICE DE FIGURAS

Gráfico N°1. Representación Ítem N°01 .....	28
Gráfico N°2. Representación Ítem N°02 .....	29
Gráfico N°3. Representación Ítem N°03 .....	30
Gráfico N°4. Representación Ítem N°04 .....	31
Gráfico N°5. Representación Ítem N°05 .....	32
Gráfico N°6. Representación Ítem N°06 .....	33
Gráfico N°7. Representación Ítem N°07 .....	34
Gráfico N°8. Representación Ítem N°08 .....	35
Gráfico N°9. Representación Ítem N°09 .....	36
Gráfico N°10. Representación Ítem N°10 .....	37
Gráfico N°11. Representación Ítem N°11 .....	38
Gráfico N°12. Representación Ítem N°12 .....	39
Gráfico N°13. Representación Ítem N°13 .....	40
Gráfico N°14. Representación Ítem N°14 .....	41
Gráfico N°15. Representación Ítem N°15 .....	42
Gráfico N°16. Representación Ítem N°16 .....	43
Gráfico N°17. Representación Ítem N°17 .....	44
Gráfico N°18. Representación Ítem N°18 .....	45
Gráfico N°19. Representación Ítem N°19 .....	46
Gráfico N°20. Representación Ítem N°20 .....	47

## RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo general determinar la relación entre estas las variables “Costos Laborales” y “Formalización de Trabajadores” en las MYPES de Lima, periodo 2021. Hoy en día, una de las problemáticas que se afronta es la informalidad debido a la falta de información sobre medidas de incentivos en regímenes laborales flexibles, muchas veces sus costos laborales no va en proporción a su nivel de ingresos, esto ocasiona que no puedan incorporar a más trabajadores dentro de su planilla.

Esta investigación es descriptiva-correlacional, asimismo tiene el diseño no experimental debido que dichas variables no serán sometidas a un resultado en común.

La población empleada es de 134 MYPES, la cual derivó a la recolección de datos realizando el análisis descriptivo e inferencial posterior. La muestra determinada fue 68 personas del área contable y el método empleado fue el cuestionario previamente validado con el Alpha de Cronbach.

El resultado indica que existe relación directa entre los costos laborales y la formalización de trabajadores en las MYPES de Lima, año 2021, al arrojar el valor  $p=0.000$ , siendo menor al nivel de significancia con 5% ( $p<0.05$ ); asimismo el resultado del Rho Spearman= $0,512$  el cual indica que existe una correlación positiva considerable.

**Palabras Clave:** Costos laborales, beneficios sociales, régimen especial laboral, conceptos no remunerativos.

## **ABSTRACT**

The general objective of this research is to determine the relationship between these variables "Labor Costs" and "Formalization of Workers" in the MYPES of Lima, period 2021. Today, one of the problems faced is informality due to the lack of information on incentive measures in flexible labor regimes, many times their labor costs are not in proportion to their income level, this means that they cannot incorporate more workers into their payroll.

This research is descriptive-correlational, it also has a non-experimental design because these variables will not be subjected to a common result.

The population used is 134 MYPES, which led to data collection, performing the subsequent descriptive and inferential analysis. The determined sample was 68 people from the accounting area and the method used was the questionnaire previously validated with Cronbach's Alpha.

The result indicates that there is a direct relationship between labor costs and the formalization of workers in the MYPES of Lima, year 2021, by giving the value  $p=0.000$ , being less than the level of significance with 5% ( $p<0.05$ ); also the result of the Rho Spearman= $0.512$  which indicates that there is a considerable positive correlation.

**Keywords:** Labor costs, social benefits, special labor regime, non-remunerative concepts.



## **I. INTRODUCCIÓN**

A nivel internacional, en América latina en específico los costos laborales son relativamente alto en comparación a EE.UU. donde estos conceptos son muy flexibles en comparación a otras regiones, donde representan entre el 50% a 65 % de más al sueldo percibido por el trabajador. Los sobrecostos es una carga adicional para los empleadores que no necesariamente va acompañada de una alta productividad, en América Latina la productividad es baja y va acompañada de regímenes y legislaciones rígidas, esto sumado al problema de la informalidad laboral que debido a la pandemia se ha agudizado debido a los mismos lineamientos que fueron adoptando cada país para controlar el rebrote del virus, y este se ha replicado en distintos países donde la consigna ahora es poder revertir esa situación lo más pronto posible.

En el Perú la estructura de los costos laborales son muy altas y es considerada entre las tasas más elevadas de Latinoamérica, tanto en diferentes regímenes laborales que se encuentran vigentes. Si bien la gestión por parte del estado es establecer mecanismos para la formalización; establecer incentivos para que más personas que son dependientes puedan gozar de beneficios inherentes en un vínculo laboral, muchas de estas empresas se ven afectadas de cierta manera cuando se aumenta la Remuneración Mínima Vital (RMV), lo que se ha venido planteando es una reforma que aún es tarea pendiente por parte del gobierno, la consigna para el camino de formalizar más trabajadores ha sido que las MYPES asuman de manera distinta los costos de cobertura de seguros y beneficios laborales.

Dentro del contexto social que abarca esta problemática, el estado peruano ha ido implementando cierta normativa años atrás a fin de amoldar de acuerdo a los ingresos de la MYPES los beneficios que puedan ofrecer a los trabajadores que integran esta unidad empresarial.

Hacia el año 2003 se crea el régimen de la microempresa desde el régimen laboral especial, con la ley N°28015 Ley de Promoción Y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa.

Hacia el año 2008, recién se añade el término de la normativa anterior el concepto de pequeña empresa como régimen especial, con el Decreto Supremo N°008-2008-

TR Reglamento de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente.

Hacia el año 2013, el Decreto Legislativo N°1086, aprueba la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente donde se indica que no se puede encasillar a la micro y/o pequeñas empresas por su número de trabajadores, sino que tendrá que ir en relación a sus ingresos anuales.

Esto son las medidas que el estado ha ido implementado con el pasar de los años a fin de reducir los costos laborales, buscar ser menos oneroso y aplicable a la realidad social.

Según Zavaleta, R. (2008), los *costos laborales* se determinan como aquellos egresos que realiza el empleador en relación con el trabajador desde un inicio vinculado por las disposiciones legales y dependientes del mismo trabajo en sí que se desarrolla, comprende desde el propio sueldo hasta todos los sobrecostos y/o beneficios sociales que se derivan como contribuciones o cualquier otro gasto que va relacionado con la contratación, así mismo los conceptos no remunerativos. Así mismo Chinela (1999) define a los *costos laborales* como “el pago por el servicio del factor trabajo dentro del proceso productivo durante un periodo determinado. Así mismo se define como el conjunto de egresos que realiza el empleador vinculados al inicio, duración y termino de la relación laboral”

Según Chacaltana y Yamada (2009), por otro lado indica que *la formalización de trabajadores* permite normativamente el acceso a los beneficios laborales que pueden ser flexibles de acuerdo al régimen laboral donde se encuentren y que esta contemplados por la legislación peruana estableciendo una remuneración mínima vital la cual se toma como referencia para los diferentes cálculos así mismo evitara que dichas empresas puedan ser sancionadas administrativamente (pág. 13)

Según Castro (2009), indica que *la formalización de trabajadores* es de vital importancia para elaborar tácticas y estrategias que puedan combatir y erradicar de manera progresiva la pobreza en el país. Para que pueda darse un empleo digno y adecuado conlleva a gestionar por parte del estado plantear políticas para la mejora de la productividad y disminuir los costos laborales, y eso engloba una serie de

conceptos que las acompaña tales como, jornada laboral justa, seguros, vacaciones, excelente clima laboral.

La *realidad problemática* que abarca este concepto es que las MYPES de servicios optan muchas de ellas por la informalidad en temas laborales y es que esto en todo sentido es un problema que está muy enraizado en nuestra sociedad, el índice de informalidad laboral es elevada comparándolo con otros países de Latinoamérica, esto sumado a que los empleadores de este sector económico desconocen de cierta manera las medidas de incentivos en regímenes laborales flexibles que puedan considerar a sus trabajadores dentro de su planilla laboral y como consecuencia reduciría su costo y su provisión por cada trabajador. Muchas veces sus costos laborales no va en proporción a su nivel de ingresos y esto ocasiona que no puedan incorporar a más trabajadores dentro de su planilla, en consecuencia menos empleadores son los que consideran a sus trabajadores en la formalidad. Por otro lado, existen trabajadores que de igual forma desconocen tanto sus derechos y los beneficios que puedan tener y deciden trabajar sin pretender ser considerado dentro de la planilla de trabajadores pues por lo contrario creen que se le está haciendo un descuento de sus aportes al sistema pensionario, es un pensamiento erróneo que debe cambiar con la difusión de mayor información sobre ello.

En cuanto a la formalización de trabajadores, uno de los problemas comunes, por parte de los empleadores es no tener conocimiento sobre los regímenes laborales existentes, el cual permite incorporar a sus colaboradores con reducidos costos laborales por llamarlo así, y es que entendemos que frente a un régimen laboral general definitivamente los márgenes son bien elevados. Entendemos que cuando existe relación laboral, más allá del formalismos de lo cual se pretende hablar, tiene que existir por parte del empleador ciertas políticas dentro de los límites de la razonabilidad, sanciones en función a faltas sobre el trabajo en sí, esto justamente conlleva a ordenarse de manera laboral y jurídica. Por otro lado, la sujeción laboral hace que se tenga que otorgar ciertos beneficios que va en concordancia con esa relación. La consigna de una relación laboral tanto empleador y trabajador deberá ser la de ganar y ganar por ambas partes, que las MYPES puedan ir creciendo de la mano de su personal, poder fidelizarlos y que puedan identificarse con los proyectos empresariales.

Frente a la problemática existente detallada en la presente investigación, se toma como **problema general** la siguiente interrogante:

¿De qué manera se relacionan los costos laborales y la formalización de trabajadores en las MYPES de servicio, Lima 2021?

Asimismo, se formula los siguientes **problemas específicos**:

- ¿De qué manera se relacionan los costos laborales y el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa en las MYPES de servicio, Lima 2021?
- ¿De qué manera se relacionan los costos laborales y la remuneración mínima vital en las MYPES de servicio, Lima 2021?
- ¿De qué manera se relacionan los costos laborales y las sanciones administrativas en las MYPES de servicio, Lima 2021?

El **objetivo general** reflejado en esta investigación es:

Determinar la relación entre costos laborales y formalización de trabajadores en las MYPES de servicios, Lima 2021

Así mismo los **objetivos específicos** son los siguientes:

- Determinar la relación entre los costos laborales y el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa en las MYPES de servicio, Lima 2021
- Determinar la relación entre costos laborales y la remuneración mínima vital en las MYPES de servicios, Lima 2021
- Determinar la relación entre costos laborales y las sanciones administrativas en las MYPES de servicios, Lima 2021

La presente investigación plantea la siguiente **hipótesis general** que deriva del problema general:

Los costos laborales se relacionan de manera directa con la formalización de trabajadores en las MYPES de servicios, Lima 2021

Asimismo, las siguientes **hipótesis específicas**:

- Los costos laborales se relaciona de manera directa con el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa en las MYPES de servicio, Lima 2021.
- Los costos laborales se relaciona de manera directa con la remuneración mínima vital en las MYPES de servicios, Lima 2021
- Los costos laborales se relaciona de manera directa con las sanciones administrativas en las MYPES de servicios, Lima 2021

El desarrollo de esta investigación pretende responder tanto al interés público y profesional los lineamientos y mecanismos que establece el estado ante el desarrollo y promoción del empleo formal y si las MYPES adoptan estos costos laborales asumiéndolo como una obligación más que un deber y que incidencia tiene en la formalización de trabajadores. En términos generales, los costos laborales se han ido adecuando a la realidad nacional, y esto debido al crecimiento de las MPYES con mucho dinamismo y participación en la economía, eso ha involucrado una mayor oferta laboral que no necesariamente iba acompañada con la formalidad.

En el año 2003, la ley N° 28015, Ley de Promoción y formalización de la Micro y Pequeña empresa establece los lineamientos y estructura empresarial, ya hacia el año 2008, con el DS N°008-2008-TR, donde se añade el régimen al régimen laboral especial MYPE, el concepto de Pequeña empresa y sus topes. Realmente es importante que los empleadores, en este caso las MYPES conozcan que incidencia puede generar el no tener en planilla a sus colaboradores, así mismo tener presente el impacto que puede generar en ellas el aumento de la RMV, que en definitiva tiene sus pro y contras, muy al margen de ello es importante conocer cómo repercute en la empresa de manera financiera. Por otro lado la intención es dar a conocer un mejor panorama de la problemática que se da y es frecuente para encontrar nuevas vías de formalización en pro de establecer un sistema económico equitativo y adecuado, que aumente la calidad de trabajadores e incrementar la rentabilidad de los empleadores.

## II. MARCO TEÓRICO

Según Vásquez (2015), en su investigación sobre “Análisis de costos laborales, en un negocio estacional Estudio de caso, La Princesa SRL” donde su metodología fue la descriptiva como tipo de investigación y de diseño experimental, tuvo como fin determinar diversos medios de formalizar a sus trabajadores, se llegó a la conclusión que es posible ir formalizando a los trabajadores e implementado un política de salarios de acuerdo con el volumen de ingreso de la empresa.

Según Latorre (2020), en su investigación sobre “Impacto de las políticas económicas – laborales en las condiciones de trabajo en Ecuador periodo (2007-2017)”, como estudio metodológico de diseño no experimental, tuvo como objetivo analizar la incidencia de las políticas económicas, laborales y las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores en las organizaciones empresariales con respecto a su forma de aplicarlo en este contexto en dicho país para el periodo 2007-2017. En conclusión se dice que dicho país presenta una legislación laboral muy compleja, de cual interfiere en los salarios del sector privado, se necesita entablar una estrecha relación entre el estado y empleadores a fin de formalizar a más trabajadores.

Según Mercado & Ovallos (2018), en su investigación titulada “Diseño de propuesta estratégica para la formalización de los trabajadores informales del Sector Centro Parque Caldas del municipio de Arauca”, donde su metodología de estudio fue de corte transversal y descriptivo, tuvo como objetivo diseñar propuestas estratégicas para la formalización de trabajadores mediante la aplicación de buenas prácticas que influyen en la calidad de vida, por otro lado señala que el comercial tiene un alto indicador de informalidad y lo que se pretende es buscar medidas de incentivo y la formalización en todos sus aspectos.

A nivel nacional según Vílchez & Gordillo (2016), en su investigación sobre “Acogimiento al régimen especial laboral de la pequeña y microempresa y el impacto en los costos laborales de la empresa Fortaleza S.A.C. Trujillo” donde su metodología fue de tipo de diseño donde describe a través de una propuesta estructurada tuvo como objetivo indicar los beneficios que las MYPES puedan encontrar al acogerse a un régimen laboral REMYPE estructurado de acuerdo a su volumen de ingresos. El estudio concluye que si bien los costos laborales son altos, estos definitivamente desincentivan al empleador a poder formalizarse, el estado

adecua de forma más idónea establecer regímenes de acuerdo al contexto económico de los micros y pequeñas empresas.

Según García (2019), en su investigación sobre “Análisis de costo laborales en la empresa Servicios Médicos S.A.C., Lima 2019” donde se su metodología de desarrollo fue de enfoque cualitativo destaca que se deberá incluir a todos los trabajadores en la planilla a fin del beneficio de los propios trabajadores así como para determinar la confiabilidad de los estados financieros y ver si es viable como emprendimiento.

Según Sánchez (2018), en su estudio sobre la “Incidencia de los costos laborales en la rentabilidad de la MYPE seguridad servicios e inteligencia de la ciudad de Chiclayo” donde su metodología fue descriptiva como tipo de investigación, de diseño experimental, destacó que si existe relación directa de éstos costos sobre la rentabilidad de una empresa, que es importante manejarlos de cierta forma para prevenir multas por parte de los entes fiscalizadores. El estudio concluye en el análisis sobre la incidencia de la rentabilidad ante un costo laboral alto donde las MYPES de este lugar optan por no formalizar a sus trabajadores.

Según Herrera (2017), en su investigación sobre la “Evaluación del impacto de los costos laborales en la informalidad de las MYPES de Gamarra” teniendo una investigación de tipo básica, de diseño no experimental tuvo como objetivo dar a conocer el nivel de informalidad que se puede presentar en sector como mucho dinamismo con el distrito de La Victoria, donde no necesariamente la bonanza textil es acompañada con trabajadores en planilla. En conclusión se entiende que los entes públicos deben flexibilizar de alguna u otra forma la legislación laboral e incentivar a las empresas a poner a sus trabajadores en planilla

Según Bardales, Gómez & Milla (2018), en su investigación conjunta sobre “El costo laboral y los estados financieros de la asociación cultural Brisas del Titicaca Año 2016”, donde su metodología de investigación fue descriptiva y de diseño experimental, donde su objetivo ha sido precisar la importancia de los costos laborales y su cálculo respectivo de forma correcta realizando proyecciones de acuerdo a los ingresos de la asociación. Se concluyó que es un punto importante que se verá reflejado en los estados financieros para su confiabilidad.

Según Zambrano Sánchez & Peceros Taquire (2018), en su investigación sobre “Los costos laborales y la utilidad en la empresa Diverplast SAC, año 2018” tuvo como metodología de diseño no experimental, descriptivo-correlacional, su objetivo fue establecer políticas estructurales para reducir los costos laborales, se llegó a concluir que estableciendo un adecuada gestión es posible reducir de manera proporcional los costos que implican la formalización de los trabajadores.

Según Calvanapon & Santamaría (2019), en su investigación sobre “la formalización laboral y prevención de contingencias económicas en la empresa Inversiones Efren EIRL, Trujillo 2017” tuvo como metodología el diseño de investigación no experimental, y tuvo como objetivo determinar cómo dicha formalización previene las contingencias económicas que puedan presentar al hacer denuncias sobre esta mala práctica laboral, asimismo recomienda siempre respetar los derechos de todos los trabajadores para obtener mayor productividad motivacional el cual contribuye al desarrollo de la empresa.

Según Echabaudis & Soto (2018), en su investigación en conjunto sobre “Formalización y gestión empresariales: caso artesanía textil del distrito de Yauli, Huancavelica, Perú, 2017” donde su metodología de desarrollo es de tipo básico y de nivel descriptivo-explicativo donde su objetivo fue describir y explicar la manera de como la formalización empresarial contribuye en la gestión de dicho centro artesanal, concluyendo que estos mecanismos contribuyen de manera positiva para el correcto manejo de las MYPES, asimismo sugiere que el gobierno central a través del MTPE pueda incentivar la formalidad laboral de los artesanos.

Según Jaimes (2018), en su investigación sobre “El proceso de formalización y su relación con la cultura empresarial de la ciudad de Huánuco 2018” donde su metodología de estudio fue de tipo aplicada, enfoque cuantitativo y de nivel correlacional donde su objetivo general fue especificar el proceso de formalización la cual se vincula con la cultura empresarial en dicha ciudad, concluyendo que a criterio de los empleadores consideran muy complejos los procedimientos de formalización desalentándolos a realizar dichas gestiones, de igual forma en materia laboral.



En relación a las bases teóricas se tiene los siguientes conceptos:

**Beneficios Sociales:** Según Patricio (2007), son prestaciones asumidas por todo empleador, las cuales son que retribuidos a los colaboradores con carácter genérico y se otorgan por el solo hecho de pertenecer a la empresa o desempeñarse en un puesto.

**Otros costos asumidos por el empleador:** Las contribuciones obligatorias por el empleador en beneficio del trabajador es un sobre costo inherente, tales como el seguro social o en el caso de las microempresas el Seguro Integral de Salud – SIS, y tiene por finalidad dar cobertura a los asegurados, a través de prestaciones. (SUNAT, 2021).

**Conceptos Remunerativos Y No Remunerativos:** Según Ferro (2019), menciona que un concepto no remunerativo previamente fue determinado por la ley. Esto indica que el valor de este concepto no ingresará al cómputo para el pago de beneficios sociales que se calculan con base en la remuneración vacacional, CTS, gratificaciones, utilidades y seguro social. Dentro de estos conceptos se pueden mencionar; las canastas navideñas, partición de utilidades, gratificaciones extraordinarias, asignación por educación y/o cumpleaños, gastos de movilidad, viáticos, gastos de representación, vestuario.

**Régimen laboral MYPE:** El Régimen Laboral Especial Mype ha sido diseñado para empresas de menor rango como las micro y pequeñas empresas y con ingresos inferiores a los de una empresa de régimen general, es aplicado a los trabajadores que integran y/o prestan servicios a estas unidades de negocios asimismo como a sus mismos empleadores (SUNAT, 2021).

También es preciso decir que para que una MYPE de servicio puedan inscribirse en el REMYPE, es necesario contar con un trabajador distinto bajo un contrato laboral, en el caso de un persona natural con negocio, no podrá contratarse a sí mismo tampoco a su cónyuge pues entendemos que deberá existir subordinación, además se ha regulado una prohibición en su práctica.

**Remuneración Mínima Vital:** La RMV es la implantación de un precio mínimo dentro del mercado laboral, con el que gobierno garantiza un ingreso social propiamente dicha aceptable, promoviendo cierta igualdad y protección frente ante una negociación ante el empleador (Valverde, 2017).

**Sanciones Administrativas:** Las sanciones administrativas son la consecuencia ante incumplimientos de deberes jurídicos u obligaciones establecidas por normas de carácter jurídico o administrativas.

**Gratificaciones:** se considera un beneficio social que esta normado por las leyes del estado peruano, es un pago adicional a la remuneración habitual la cual se perciben dos veces al año, en julio y diciembre.

Según Bernuy (2014) menciona que las gratificaciones legales son concedidas de manera obligatoria por las normas laborales, como, las Gratificaciones que se pagan dos veces por año, las cuales son por Fiestas Patrias y Navidad (p.55).

**CTS:** es un beneficio en favor de los trabajadores que tengan relación de dependencia con su empleador, se considera como un seguro de desempleo el cual el trabajador puede hacer de uso a su término laboral, su periodicidad de pago es dos veces al año, en el mes de mayo y noviembre. Asimismo según Bernuy (2014) indica que la CTS tiene carácter previsional, cuando un trabajador se encuentra sin empleo, y de tal forma tenga un respaldo para subsistir hasta que obtenga un nuevo empleo (p.40).

**Vacaciones:** se considera un derecho en base a la goce de días de descanso por un periodo sin pérdida de la remuneración habitual, por cada año de servicios, y se computan desde el primer día de labores.

Por otro lado la revista Asesor empresarial (2014), indica que Las vacaciones físicas deberán ser otorgadas al trabajador, cuando haya cumplido con un año de servicios, asimismo el descanso será establecido, con previo acuerdo de las partes, así también el descanso vacacional no se podrá otorgar cuando el trabajador se encuentre incapacitado por enfermedad o accidente.

**EsSalud:** Es el aporte que realizan los empleadores por cada trabajador en planilla en beneficio de prestaciones económicas y atención médica, corresponde al 9% de la remuneración. (SUNAT, 2021)

**Seguro de vida ley:** es el seguro obligatorio que asumen todas las empresas que contempla dar cobertura y alivio económico ante el posible fallecimiento del trabajador por muerte natural, accidental o invalidez permanente, sin importar la actividad económica que se desarrolle. (SBS, 2021)

**SCTR Seguro Complementario de trabajo de riesgo:** este seguro complementario es de carácter obligatorio y debe ser contratado por el empleador

cuando se desarrolle en las instalaciones de trabajo y/o actividades consideradas de alto riesgo. (SBS, 2021)

**Gastos de movilidad:** Los gastos de movilidad se refiere una serie de pagos para facilitar las actividades del trabajador fuera de su sede de trabajo, además se considera como tal siempre y cuando no sea un beneficio para el trabajador y para ser aceptado tributariamente no deberá exceder el 4% de la RMV. (SUNAT, 2021)

**REMYPE:** es el llamado registro de la pequeña y mediana empresa (MYPE), para acceder a los beneficios de la ley Mype N°28015.

Por otro lado la revista Asesor empresarial (2014), indica que este registro puede realizarse vía web y su objetivo es lograr que las empresas de menor envergadura como las MYPES tengan accesos a estos beneficios que el Estado les otorga.

**Multas:** Las multas consisten en hacer un pago en unidades pecuniarias por el hecho de infringir una norma o ley, que puede ser aplicado a un individuo o persona jurídica.

Según Cusi (2018), menciona que una multa debe pagarse inmediatamente después de impuesta. En caso contrario, devengan intereses legales. Si luego de diez días de haber sido notificado con la resolución correspondiente no se ha abonado el valor de la misma, se transfiere la resolución de multa para su cobro en la oficina correspondiente (p.579).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1 Tipo investigación

Esta tesis por su nivel de estudio e investigación, es de lineamiento *descriptiva-correlacional* porque pronostica un hecho explicando una realidad, en este caso las variables propiamente dadas y su relación entre ambas. Comprende un análisis donde describe la relación de los componentes principales, midiendo conceptos y definiendo las variables con la formulación de hipótesis

Según Sánchez, Reyes, Mejía (2018), el análisis descriptivo se involucra en la búsqueda de precisar propiedades y características fundamentales sobre algún suceso o acontecimiento dado, así mismo resaltar las propiedades de la población. Por otro lado también describe el porqué de los hechos donde se interpreta la naturaleza de estas.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) el tipo de investigación manifiesta estar en la búsqueda constante de detallar ciertas características y propiedades de un conjunto de personas y/o comunidades donde ha sido supeditado a un estudio.

##### 3.1.2 Diseño de investigación

La tesis presente tiene un *diseño no experimental*, esto se debe a que las variables se mantienen en su condición sin ser direccionadas a determinar un resultado.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), manifiestan que este diseño es realizado a través de un análisis sin necesidad de dirigirlos de manera deliberada, estos acontecimientos son ejecutados en su estado natural con la finalidad de ser evaluados (p.152).

Por otro lado su desarrollo comprende un diseño *transversal*, pues se recopilan datos en un momento único, analizando su incidencia en un momento dado.

Según Walliman, N (2018), detalle que es transversal porque interrelaciona y analiza su incidencia en un momento dado a través de encuestas (p.11).

## **3.2 Variables y Operacionalización**

En la presente tesis, se plantean variables donde son de naturaleza cualitativa, donde tienen la particularidad de ser desarrollada a través medidas o conteo a través de una recolección de datos, porque las afirmaciones planteadas en el cuestionario serán codificadas para ser analizadas posteriormente en el software SPSS Vs.26.

### **3.2.1 Definición conceptual**

#### **V1: Costos laborales**

Según Zavaleta (2008), los *costos laborales* se definen como aquellos egresos que realiza el empleador en relación con el trabajador desde un inicio vinculado por las disposiciones legales y dependientes del mismo trabajo en sí que se desarrolla, comprende desde el propio sueldo hasta todos los sobrecostos y/o beneficios sociales que se derivan como contribuciones o cualquier otro gasto que va relacionado con la contratación, así mismo los conceptos no remunerativos.

#### **V2: Formalización de trabajadores**

Según Castro (2009), indica que la *formalización de trabajadores* es de vital importancia para elaborar tácticas y estrategias que puedan combatir y erradicar de manera progresiva la pobreza en el país. Para que pueda darse un empleo digno y adecuado conlleva a gestionar por parte del estado plantear políticas para la mejora de la productividad y disminuir los costos laborales, y eso engloba una serie de conceptos que las acompaña tales como, jornada laboral justa, seguros, vacaciones, excelente clima laboral.

Según Chacaltana y Yamada (2009), por otro lado indica que la *formalización de trabajadores* permite normativamente el acceso a los beneficios laborales que pueden ser flexibles de acuerdo al régimen laboral donde se encuentren y que esta contemplados por la legislación peruana estableciendo una remuneración mínima vital la cual se toma como referencia para los diferentes cálculos así mismo evitara que dichas empresas puedan ser sancionadas administrativamente (p.13).

### **3.2.2 Definición operacional**

La operacionalización de variables consiste en convertir definiciones conceptuales mediante un conjunto de procedimientos fácil de visualizar que deben realizarse para medir las variables, haciéndola más amigable su lectura.

Según Torracchi, Pariona y Alvear (2019) indica que este procedimiento tiene como finalidad puntualizar de forma más ordenada los objetivos de la investigación profundizando a través de la matriz de consistencia de una manera precisa explicándolo de manera entendible.

Esta metodología es de vital importancia para dar a conocer de forma clara y ordenada las definiciones, conceptos y expresiones de manera más práctica

### **3.2.3 Indicadores**

Según Sánchez, Reyes y Mejía (2018) indica como indicadores a datos que son de gran utilidad para medir las ideas o conceptos de las hipótesis planteada y así mismo da a conocer la situación de una variable que proporciona la pesquisa presente.

### **3.2.4 Escala de medición**

Toda la información recaudada es en base a la descripción de un momento dado donde se detalla los hechos y su desarrollo, es necesario analizar, procesar para luego compararla entre si y a partir de ellos analizar dichos resultados con las conclusiones pertinentes.

Según Michel & Gamboa (2017) menciona que esta medición es un proceso de investigación científica que evalúa las variables además de los instrumentos que se utilizan por escalas. Entre estos tales como la consistencia, confiabilidad y validez de los datos medidos se orientan de acuerdo al método adoptado como; la nominal o clasificatoria, la ordinal o de rango, la de intervalo y la de razones o proporciones. (p.3)

La escala de medición a utilizar es Likert, y este instrumento pretende dar consistencia y veracidad al desarrollo del cuestionario; dicha escala numérica comprende desde 5 al 1. (Ver ANEXO 05)

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1 Población**

Según Lane, Scott, Guerra, Osherson, and Zimmer (2017) menciona que ésta representa características similares y de interés por parte del que investiga, de forma adecuada, de un grupo total y completo de análisis las cuales son tomadas como población (p.679).

La presente investigación tiene como fuente, datos de la Municipalidad de Lima, donde la población está conformada por 134 personas de la relación total de empresas MYPES de servicio de Lima 2021, del conjunto total empleando criterios para determinar y delimitar dicha población a utilizar, como la consulta y validación en la página del REMYPE del Ministerio de trabajo

##### **3.3.1.1 Criterio de inclusión:**

En el desarrollo de una investigación existen criterios de selección a considerar para definir la población depurada.

Según Arias, Villasís Y Miranda (2016) manifiesta que estas cualidades son inherentes y que depuran a una población por sexo, edad, nivel socioeconómico, estado civil, entre otros (p.204).

El criterio de inclusión a tomar en esta presente tesis está compuesta por personal del área de contabilidad que laboran en dichas MYPES del sector servicios de Lima 2021.

##### **3.3.1.2 Criterio de exclusión:**

En el desarrollo de una investigación existen de igual forma criterios de exclusión a considerar para definir la población depurada.

Según Arias, Villasís Y Miranda (2016), hay condicionantes que pueden presentarse de alguna u otra forma y modifica o altera los resultados generando cierta distorsión y como consecuencia hace que no formen parte del estudio en curso (p.204).

El criterio de exclusión a tomar en esta presente investigación es exceptuar a los trabajadores técnicos y operativos que se dedican a realizar los servicios y esto debido a que dichos trabajadores no cuentan con la información en materia contable y laboral, por ende no se les podría evaluar de tal forma.

### **3.3.2 Muestra**

Según Sánchez, Reyes y Mejía (2018), manifiesta que es un conjunto reducido de una población total y que de esta solo se podrá obtener un sub conjunto que serán prestos para el objetivo de la investigación. Refleja características en común de la población de la cual fue extraída que permitirán sacar conclusiones con el desarrollo de la hipótesis planteada.

La muestra está conformada por 68 trabajadores del área contable de las MYPES de servicio de Lima 2021.



### 3.3.3 Muestreo:

La muestra se determinó mediante el método probabilístico, la fórmula es la siguiente:

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p \times q}{(N - 1) \times E^2 + Z^2 \times p \times q}$$

A continuación el cálculo del muestreo para el presente trabajo de investigación:

$$n = \frac{134 \times 1.96^2 \times 0.9 \times 0.1}{(134 - 1) \times 0.05^2 + 1.96^2 \times 0.9 \times 0.1} = \frac{46.3297}{0.678244} = 68$$

Dónde:

*n*: Tamaño de muestra

*N*: Tamaño de población

*Z*: Coeficiente de confiabilidad (1.96)

*E*: Error máximo permitido (5% = 0.05)

*p*: Proporción que es de interés medir de la población (90% = 0.90)

*q*: Proporción que no es de interés medir de la población (10% = 0.10)

Se considera un nivel de confianza del 95%(1.96), con el margen de error del 5%. Asimismo se toma el 90% de proporción de interés a medir, mientras el 10% se considera como la proporción que no es de interés medir.

Se determinó una muestra de 68 personas para el desarrollo de la investigación.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

#### **3.4.1 Técnica de recolección de datos**

Según Sánchez, Reyes y Mejía (2018) manifiesta que la técnica de recolección de datos es el proceso de medición y selección de información sobre las variables en mención para el desarrollo de la investigación, que permitirá obtener respuestas posibles a las hipótesis planteadas.

En el informe se utilizará la técnica documental el cual radica en escoger y seleccionar para la investigación por intermedio de revisión de datos no prioritarios que se copia de archivos, registros, entre otros.

En mención a las variables dadas en la presente investigación que son deliberadas con la formulación de hipótesis se necesita aplicar lo siguiente:

a) La Técnica de la encuesta

En este procedimiento lo que se pretende es determinar cómo los costos laborales y la formalización de trabajadores se relacionan en el desarrollo de las MYPES de servicio de Lima 2021.

b) El Análisis estadístico

Después de realizar la recolección de datos en las encuestas dadas, empezará a analizar dicha información correspondiente con el uso de la estadística.

#### Validación y confiabilidad

a). Validez

Para tener certeza de la validez del instrumento de medición que estamos utilizando, se tendrán que someter a descartes previos y posteriores a través del criterio y juicio de expertos, verificar si es correcto dicho análisis, asimismo también mide las variables dadas en la investigación. Se tendrá que dar una opinión oportuna del desarrollo de la presente investigación.

Por otro lado, la validez se describe el nivel en el que la teoría y la evidencia respaldan las interpretaciones de los resultados dados en una prueba o instrumento de medición.

Tabla N° 01

*Validación de Expertos*

<b>Expertos</b>	<b>Opinión de Aplicabilidad</b>
Dr. Pedro Constante Costilla Castillo	Aplicable
Dra. Marina Ventura de Esquen	Aplicable
Mag. Rosario Violeta Grijalva Salazar	Aplicable

Fuente: Elaboración propia.

b). Confiabilidad

Para tener certeza de la confiabilidad del instrumento de medición planteada ante la presente investigación, y que de este método obtener resultados de acorde a las variables con el sometimiento a la técnica de Alfa de CronBach.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

K = El número de ítems

$\sum S^2$  = Sumatoria de varianza de los ítems

$sT^2$  = Varianza de la suma de los ítems

$\alpha$  = Coeficiente de alfa de CronBach

Según Reidl (2013) considera que la medición del Alfa de CronBach es conveniente para la valorización estadística certera y que concluya a una estimación confiable, en ella expresa que los valores usuales esta prueba van de 0 a 1 (p. 109).

Es por ello que en el presente desarrollo de tesis, se va a emplear el Alfa de CronBach que permitirá medir el nivel de confiabilidad del cuestionario.

Tabla N° 02

*Interpretación de coeficiente de ALFA DE CRONBACH*

<b>Valores</b>	<b>Nivel</b>
0.81 – 1.00	Muy Alto
0.61 – 0.80	Alto
0.41 – 0.60	Moderado
0.21 – 0.40	Bajo
0.01 – 0.20	Muy Bajo

Fuente: Elaboración propia – Reidl (2013)

La confiabilidad de los 20 ítems por cada variable se refleja en las siguientes tablas:

**Alfa de CronBach – Variable N°01**

Tabla N° 03

*Confiabilidad del total de ítems “COSTOS LABORALES”*

*Confiabilidad Variable N°1*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
0,825	11

Fuente: Elaboración propia mediante SPSS Vs.26

La variable 1 cuenta con 11 ítems según el instrumento el cual ha sido validado en el programa SPSS Vs.26 para el análisis del Alfa de CronBach donde el resultado fue el 0.825, el cual dicho valor representa un nivel de confiabilidad alto, probando así que el instrumento en mención podrá ser aplicado al ser confiable y valido.

Tabla N° 04

*Validez de ítems*

**Estadísticas de total de elemento**

	Media de escala el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Considera que los costos laborales en el Perú según su normatividad son muy elevados frente a los ingresos de las MYPES de Servicio	40,20	12,400	,718	,787
Considera que los gratificaciones en una MYPE van de acorde a su realidad económica y su proporción ayuda a aminorar el costo laboral	40,20	15,956	,246	,828
Es importante tener claro el concepto del CTS para determinar quiénes son los beneficiados y en que proporciones	40,20	13,067	,801	,784
Considera que los días de vacaciones en una MYPE van de acorde a su realidad económica y su proporción ayuda a mejorar la productividad laboral	40,20	11,067	,832	,770
Considera importante que el empleador asuma otros costos laborales relacionados al trabajo tales como los seguros complementarios	40,50	15,611	,071	,859
Considera que puede existir cierta flexibilidad en los pagos mensuales de EsSalud	40,40	14,711	,770	,804
Considera que el seguro de vida ley aumenta la cobertura total contra imprevistos a favor del trabajador	40,30	14,678	,492	,813

Es importante contar un seguro complementario ante actividades de alto riesgo ligados a los servicios prestados por las MYPES	40,10	15,433	,322	,824
Considera oportuno que algunos conceptos no remunerativos no estén afectos a EsSalud lo cual no encarece el costo laboral	40,20	15,289	,240	,832
Considera que la entrega de conceptos por movilidad de libre disposición no deben estar afectos al pago de la contribuciones sociales como el seguro social (EsSalud)	40,40	12,489	,699	,789
Considera que los conceptos como otorgar canastas navideñas o bonificaciones por cumplimiento aumentan la productividad de sus trabajadores	40,30	13,567	,543	,806

---

Fuente: SSPS Vs. 26

## Alfa de CronBach – Variable N°02

Tabla N° 05

*Confiabilidad del total de ítems “FORMALIZACIÓN DE TRABAJADORES”*

*Confiabilidad Variable N°2*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
0,818	09

Fuente: Elaboración propia mediante SPSS Vs.26

La variable 2 cuenta con 09 ítems según el instrumento el cual ha sido validado en el programa SPSS Vs.26 para el análisis del Alfa de CronBach donde se obtuvo un resultado de 0.818 el cual dicho valor representa un nivel de confiabilidad alto, demostrando así que el instrumento en mención podrá ser aplicado al ser confiable y valido.

Tabla N° 06

*Validez de ítems*

**Estadísticas de total de elemento**

	Media de escala el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
La inscripción en el REMYPE, ayuda a flexibilizar los costos laborales y permite la formalización de más trabajadores	32,10	12,767	,187	,828
El régimen laboral MYPE es una medida de incentivo a los empleadores a formalizarse en materia laboral	32,10	10,100	,795	,769
Considera que es accesible y practico la inscripción al régimen laboral MYPE por parte del estado	32,10	8,322	,831	,751
Considera que el alza de la RMV debe evaluarse sobre el impacto económico que genera en las MYPES	32,40	12,044	,114	,858

Considera que un MYPE puede sobrellevar un alza de la RMV adecuando su liquidez en el corto plazo	32,30	11,567	,754	,795
Considera que la remuneración mínima vital también debe estar sujeta a la productividad de las MYPES	32,20	10,622	,511	,801
Estima que el impacto tras la alza de la remuneración mínima vital será perjudicial para el sector MYPE de Servicios	32,00	12,000	,380	,815
Considera que las sanciones administrativas laborales son medidas de inspección y fiscalización de hechos que atentan con la estabilidad del trabajador	32,10	9,433	,731	,770
Considera que las multas laborales deben de promoverse con mayor difusión con la finalidad de ejercer el cumplimiento correcto de formalización	32,30	9,789	,640	,784

---

Fuente: SSPS Vs. 26

### 3.4.2 Instrumento

Según Ávila (2019) menciona que “Los instrumentos para medir son utilizados para calificar o cuantificar atributos, cualidades y propiedades, que es imposible determinar su medición o cuantificarlas de otra forma”.

Estos métodos en definitiva son utilizados para obtener de manera directa y clara resultados que estimen lo que se pretende representar a través de las variables e indicadores las magnitudes de su ámbito de aplicación.

El cuestionario es el método empleado y plantea una serie de preguntas donde su desarrollo se da con la evaluación por medio de pruebas, el cual va de acorde a lo que se pretende investigar, las cuales serán evaluadas, modificadas de ser el caso y calificadas para su planteamiento en general.



### **3.5 Procedimientos**

*Periodo de recolección de fichas:* esta primera etapa consiste en abordar, recolectar la sistematización y proceso de investigación bibliográfica, la cual se debe dar seguimiento de la población y hacer la elección de la muestra, posteriormente la preparación y distribución de los instrumentos, asimismo ver los sucesos sobre la relación entre los costos laborales y la formalización de trabajadores.

*Periodo estudio de datos:* con los datos obtenidos sobre la investigación, pasará a ser procesada a detalle y se derivará a obtener resultados para la tabulación correspondiente.

*Periodo de resultado:* esta tesis será desarrollada minuciosamente y con los resultados finales se procederá a realizar comparaciones y ver la diferenciación entre las bases teóricas y científicas en el contexto dado.

*Periodo de preparación del trabajo de investigación:* la investigación se desarrollará con los datos productos de la tabulación de la encuesta, calculadas y la investigación realizada se procederá a la ejecución del cronograma, en la cual se cuantificará de acuerdo a lo establecido.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Los resultados dados se reflejarán con gráficos y cuadros mediante donde se precisarán deducciones objetivas.

Los resultados serán sustentados a través de estas conclusiones que fundamentarán las posibles soluciones indicadas en el presente desarrollo de la investigación, que serán representadas como recomendaciones.

El estudio de la investigación y su análisis de información en este trabajo abarca tener que utilizar los gráficos estadísticos adecuados y proporciones esquemas según señale. Para el presente trabajo, se usará el programa SPSS Vs.26. En la presente investigación se plantean las siguientes variables.

V1 = Cualitativa (Costos Laborales)

V2 = Cualitativa (Formalización de trabajadores)

En cuanto a estas variables se ejecutó un análisis el cual concluyó en cierta codificación y tabulación estadística.

**Estadística descriptiva:** Por tanto informaciones ejecutadas en la investigación son:

- Tablas de frecuencias (simple y de contingencia)
- Gráficos de barras (agrupadas y simples)

**Estadística de prueba o inferencial:** El desarrollo de este proceso se ejecutará las tablas de contingencia y la prueba de hipótesis.

Por otro lado esto consiste en indicar mediante la ejecución de correlación no paramétrica del Rho Spearman.

### **3.7 Aspectos éticos**

El desarrollo de esta investigación se basa en aspectos de ética profesional, esenciales para su veracidad y validez en cuanto a sus principios:

**Confidencialidad:** La presente investigación brinda garantía de información certera que será protegida en el sentido propio del desarrollo de la investigación con fines únicamente académicos.

**Objetividad:** El presente trabajo se cita fuentes bibliográficas de investigaciones validadas en el desarrollo previo de otras investigaciones.

**Respeto:** Tomando en cuenta la labor profesional de muchos intelectos que ayudan al desarrollo de la carrera, esta tesis está basado también a respetar distintos criterios.

**Veracidad:** Esta información exhibida se ajusta a la verdad generando una opinión y juicio de que guarda estrecha relación con dicho valor.

## **IV. RESULTADOS**

### **4.1 Descripción de Resultados**

En el siguiente capítulo se representará de manera gráfica los datos obtenidos en la recolección de información a través de las encuestas empleadas manteniendo los lineamientos de la investigación.

Determinar la relación entre costos laborales y formalización de trabajadores en las MYPES de servicios, Lima 2021.

A continuación las representaciones gráficas:

**Tabla N° 07 Ítem N°01**

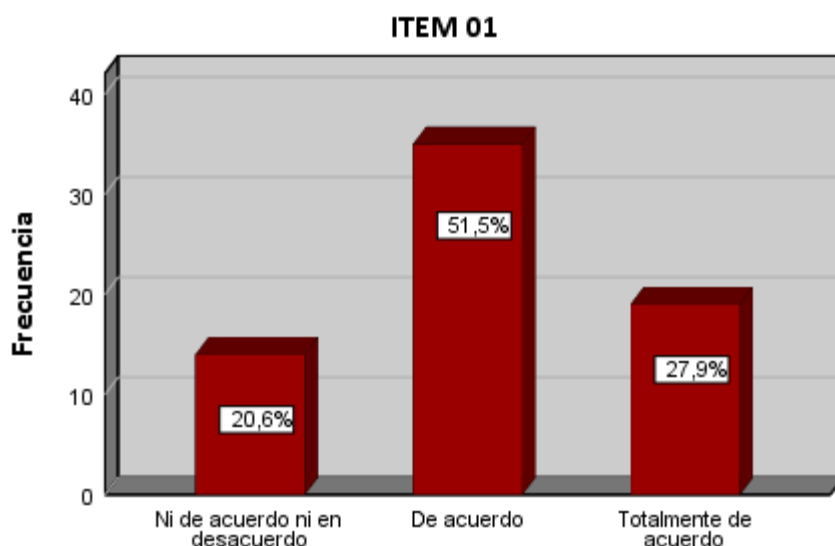
*Considera que los costos laborales en el Perú según su normatividad son muy elevados frente a los ingresos de las MYPES de Servicio*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	0	0%	0%
	En desacuerdo	0	0%	0%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	20,6%	20,6%
	De acuerdo	35	51,5%	72,1%
	Totalmente de acuerdo	19	27,9%	100%
<b>TOTAL</b>		<b>68</b>	<b>100%</b>	

Fuente: SPSS Vs.26 (Elaboración propia).

**Interpretación:** Se puede apreciar que ante la presente afirmación por parte de los encuestados manifiestan que existe una tendencia en considerar que los costos laborales son relativamente altos frente a los ingresos de los de una MYPE de servicio, donde el 51,55% indica estar de acuerdo en considerarlo de tal forma y un 27,9% lo reafirma indicando que está totalmente de acuerdo en estimarlo así.

**Grafico N° 01. Ítem N°01**



Fuente: SPSS Vs.26 (Elaboración propia).

### Tabla N° 08 Ítem N°02

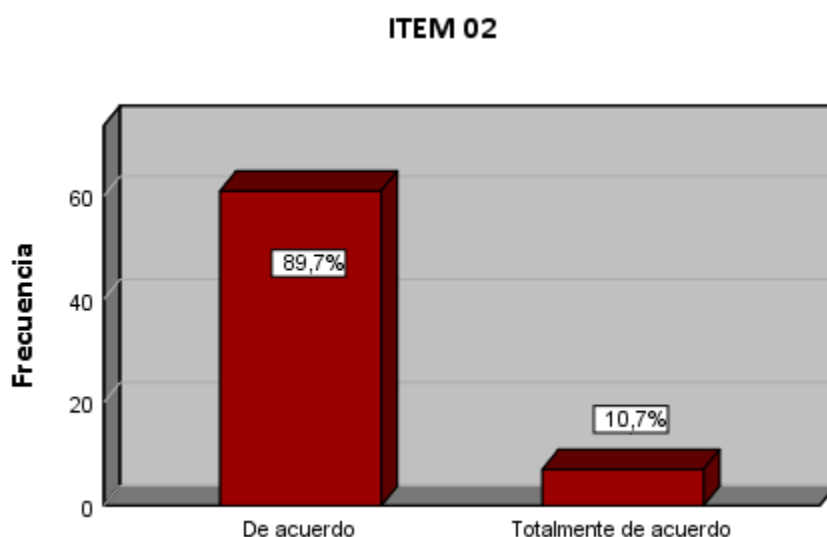
Considera que las gratificaciones en una MYPE van de acorde a su realidad económica y su proporción ayuda a aminorar el costo laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	0	0%	0%
	En desacuerdo	0	0%	0%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%	0%
	De acuerdo	61	89,7%	89,7%
	Totalmente de acuerdo	7	10,3%	100%
TOTAL		68	100%	

Fuente: SPSS Vs.26 (Elaboración propia).

**Interpretación:** Se puede apreciar que ante la presente afirmación por parte de los encuestados manifiestan que el 89.7% coincide en determinar que el pago de las gratificaciones en una MYPE si van de acorde a su realidad económica debido al Régimen laboral MYPE, donde el pago de este beneficio es menor en relación al Régimen General.

### Grafico N° 02. Ítem N°02



Fuente: SPSS Vs.26 (Elaboración propia).

**Tabla N° 09 Ítem N°03**

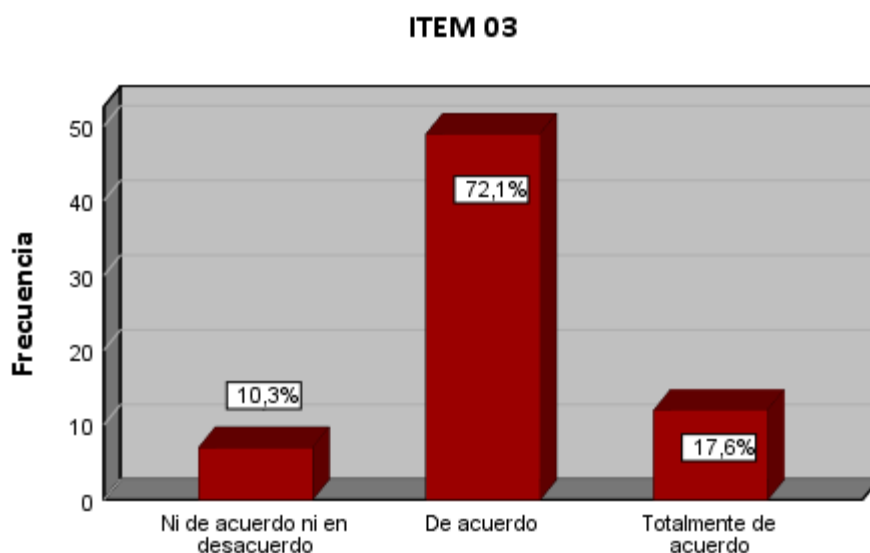
*Es importante tener claro el concepto del CTS para determinar quiénes son los beneficiados y en que proporciones*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	0	0%	0%
	En desacuerdo	0	0%	0%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	10,3%	10,3%
	De acuerdo	49	72,1%	82,4%
	Totalmente de acuerdo	12	17,6%	100%
<b>TOTAL</b>		<b>68</b>	<b>100%</b>	

Fuente: SPSS Vs.26 (Elaboración propia).

**Interpretación:** Se puede apreciar que ante la presente afirmación por parte de los encuestados manifiestan que el 17,6% está totalmente de acuerdo en determinar quiénes son los beneficiados con la CTS, debido a que dentro del REMYPE, las microempresas no están obligadas según norma a otorgar este beneficio.

**Grafico N° 03. Ítem N°03**



Fuente: SPSS Vs.26 (Elaboración propia).

**Tabla N° 10 Ítem N°04**

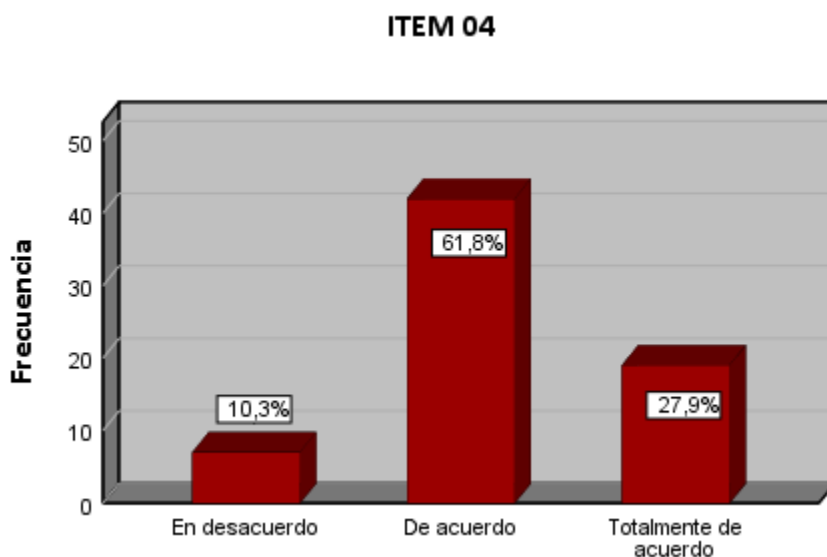
*Considera que los días de vacaciones en una MYPE van de acorde a su realidad económica y su proporción ayuda a mejorar la productividad laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	0	0%	0%
	En desacuerdo	2	10,3%	10,3%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%	10,3%
	De acuerdo	42	61,8%	72,1%
	Totalmente de acuerdo	19	27,9%	100%
<b>TOTAL</b>		<b>68</b>	<b>100%</b>	

Fuente: SPSS Vs.26 (Elaboración propia).

**Interpretación:** Se puede apreciar que ante la presente afirmación por parte de los encuestados manifiestan que un 10,3% no consideran a la cantidad de vacaciones que se les otorga a los trabajadores de una MYPE suficientes como mantener una productividad laboral elevada.

**Grafico N° 04. Ítem N°04**



Fuente: SPSS Vs.26 (Elaboración propia).

**Tabla N° 11 Ítem N°05**

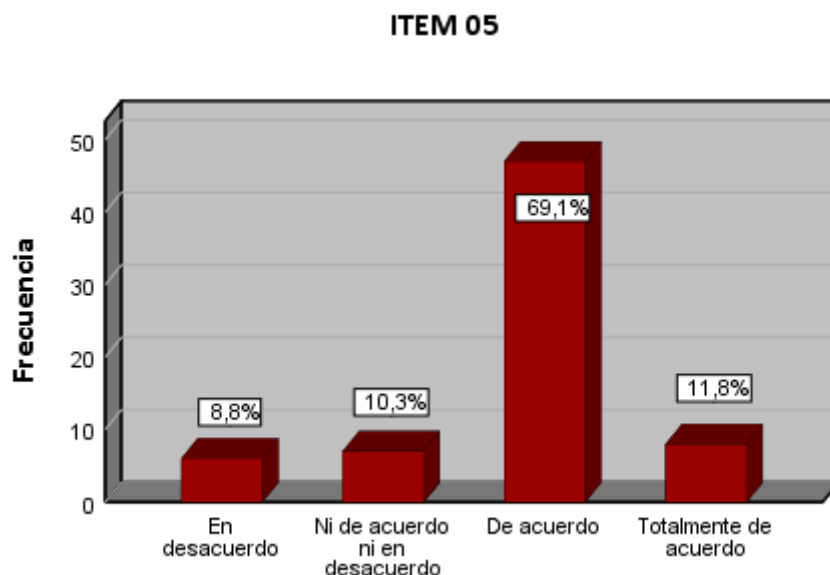
*Considera importante que el empleador asuma otros costos laborales relacionados al trabajo tales como los seguros complementarios*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	0	0%	0%
	En desacuerdo	6	8,8%	8,8%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	10,3%	19,1%
	De acuerdo	47	69,1%	88,2%
	Totalmente de acuerdo	8	11,8%	100%
<b>TOTAL</b>		<b>68</b>	<b>100%</b>	

Fuente: SPSS Vs.26 (Elaboración propia).

**Interpretación:** Se puede apreciar que ante la presente afirmación por parte de los encuestados manifiestan que el 69.1% considera importante que el empleador asuma otros costos tales como el seguro de vida de ley entre otros, que son inherentes a la relación laboral misma con el empleador.

**Grafico N° 05. Ítem N°05**



Fuente: SPSS Vs.26 (Elaboración propia).



**Tabla N° 12 Ítem N°06**

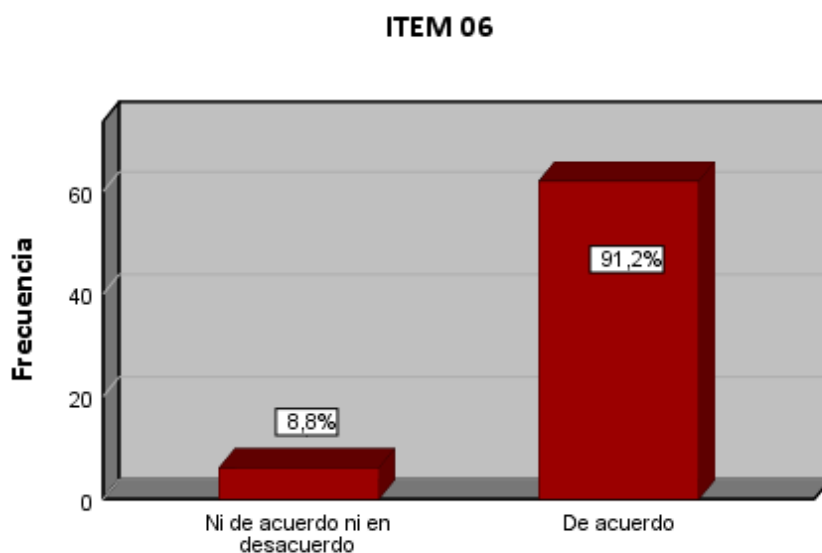
*Considera que puede existir cierta flexibilidad en los pagos mensuales de EsSalud*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	0	0%	0%
	En desacuerdo	0	0%	0%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	8,8%	8,8%
	De acuerdo	62	91,2%	8,8%
	Totalmente de acuerdo	0	0%	100%
TOTAL		68	100%	

Fuente: SPSS Vs.26 (Elaboración propia).

**Interpretación:** Se puede apreciar que ante la presente afirmación por parte de los encuestados manifiestan que el 91,2% consideran que si debería existir cierta flexibilidad a la hora de pagar la contribución de salud para contrarrestar la falta de liquidez en algunos de casos de la MYPES, por otro lado el 8.8% se manifiesta indiferente ante esta afirmación.

**Grafico N° 06. Ítem N°06**



Fuente: SPSS Vs.26 (Elaboración propia).

**Tabla N° 13 Ítem N°07**

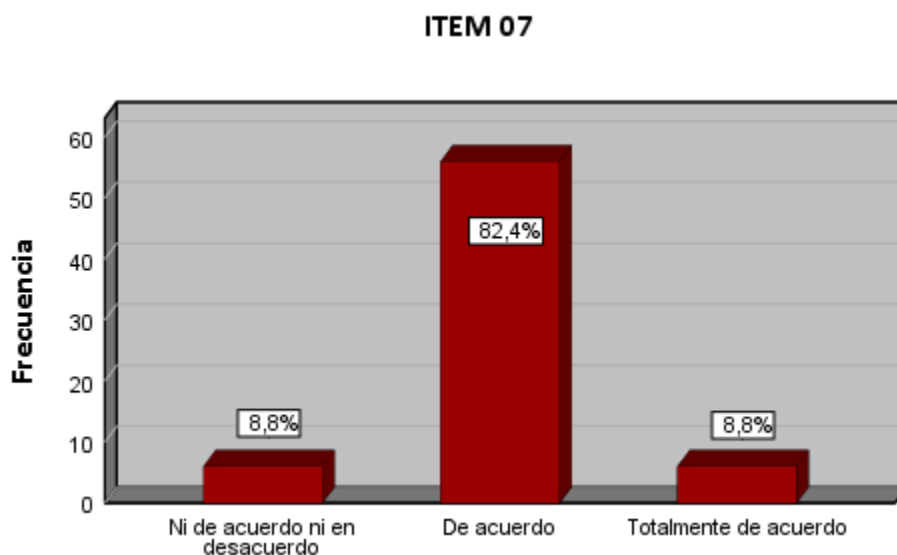
*Considera que el seguro de vida ley aumenta la cobertura total contra imprevistos a favor del trabajador*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	0	0%	0%
	En desacuerdo	0	0%	0%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	8,8%	8,8%
	De acuerdo	56	82,4%	91,2%
	Totalmente de acuerdo	6	8,8%	100%
<b>TOTAL</b>		<b>68</b>	<b>100%</b>	

Fuente: SPSS Vs.26 (Elaboración propia).

**Interpretación:** Se puede apreciar que ante la presente afirmación por parte de los encuestados manifiestan que el 82,4% si considera al seguro de vida ley como un costo laboral importante para la cobertura de cualquier siniestro en favor del trabajador y sus beneficiarios que debe ser asumido por el empleador.

**Grafico N° 07. Ítem N°07**



Fuente: SPSS Vs.26 (Elaboración propia).

**Tabla N° 14 Ítem N°08**

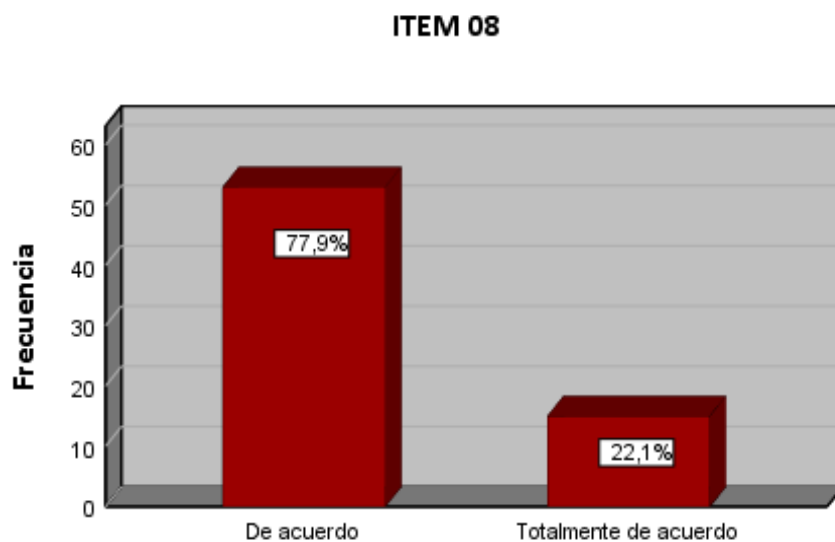
*Es importante contar un seguro complementario ante actividades de alto riesgo ligados a los servicios prestados por las MYPES*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	0	0%	0%
	En desacuerdo	0	0%	0%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%	0%
	De acuerdo	53	77,9%	77,9%
	Totalmente de acuerdo	15	22,1%	100%
<b>TOTAL</b>		<b>68</b>	<b>100%</b>	

Fuente: SPSS Vs.26 (Elaboración propia).

**Interpretación:** Se puede apreciar que ante la presente afirmación por parte de los encuestados manifiestan que el 77,9% estar de acuerdo que el empleador deba asumir el costo laboral de contratar un seguro como el SCTR en actividades que la MYPES puedan desarrollar de alto riesgo.

**Grafico N° 08. Ítem N°08**



Fuente: SPSS Vs.26 (Elaboración propia).

**Tabla N° 15 Ítem N°09**

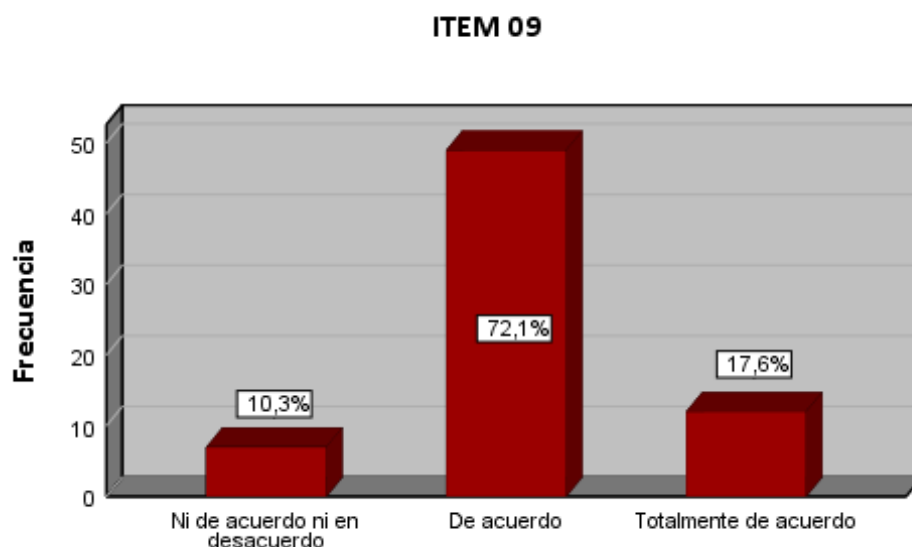
*Considera oportuno que algunos conceptos no remunerativos no estén afectos a EsSalud lo cual no encarece el costo laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	0	0%	0%
	En desacuerdo	0	0%	0%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	10,3%	10,3%
	De acuerdo	49	72,1%	82,4%
	Totalmente de acuerdo	12	17,6%	100%
<b>TOTAL</b>		<b>68</b>	<b>100%</b>	

Fuente: SPSS Vs.26 (Elaboración propia).

**Interpretación:** Se puede apreciar que ante la presente afirmación por parte de los encuestados manifiestan que el 72,1% estar de acuerdo con la norma donde indican que ciertos conceptos al ser entregados al trabajador, no formarán parte de la base de cálculo del seguro social, por ende el costo laboral no se encarece.

**Grafico N° 09. Ítem N°09**



Fuente: SPSS Vs.26 (Elaboración propia).

**Tabla N° 16 Ítem N°10**

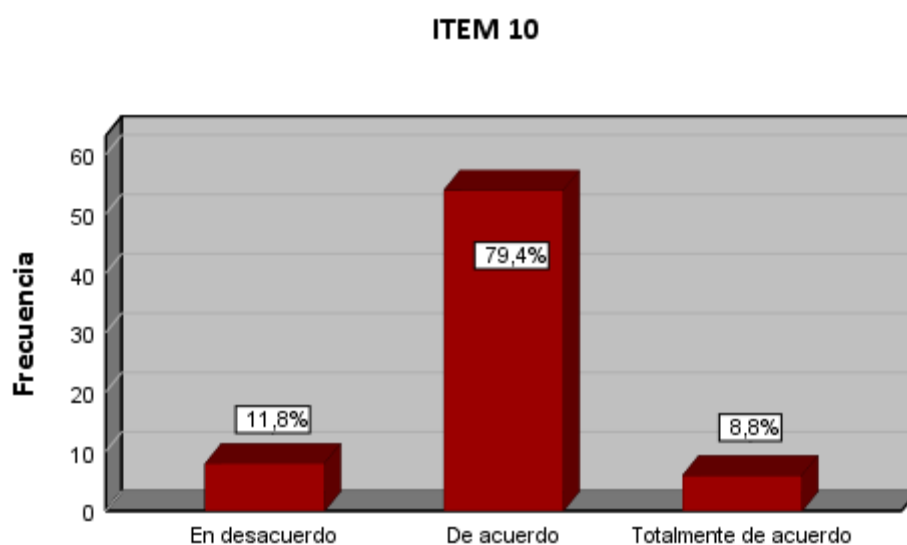
*Considera que la entrega de conceptos por movilidad de libre disposición no debe estar afectos al pago de las contribuciones sociales como el seguro social (EsSalud)*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	0	0%	0%
	En desacuerdo	8	11,8%	11,8%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%	11,8%
	De acuerdo	54	79,4%	91,2%
	Totalmente de acuerdo	6	8,8%	100%
TOTAL		68	100%	

Fuente: SPSS Vs.26 (Elaboración propia).

**Interpretación:** Se puede apreciar que ante la presente afirmación por parte de los encuestados manifiestan que el 79,4% considera oportuno que la entrega de movilidades de libre disposición no debe estar afectos en la base de cálculo del seguro social y un 8,8% manifiestan estar totalmente de acuerdo.

**Grafico N° 10. Ítem N°10**



Fuente: SPSS Vs.26 (Elaboración propia).

**Tabla N° 17 Ítem N°11**

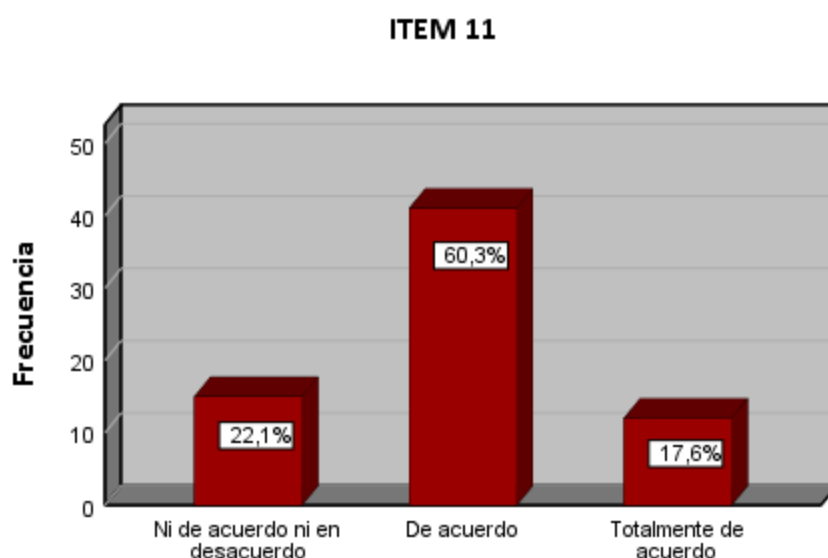
*Considera que los conceptos como otorgar canastas navideñas o bonificaciones por cumplimiento aumentan la productividad de sus trabajadores*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	0	0%	0%
	En desacuerdo	0	0%	0%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	22,1%	22,1%
	De acuerdo	41	60,3%	82,4%
	Totalmente de acuerdo	12	17,6%	100%
<b>TOTAL</b>		<b>68</b>	<b>100%</b>	

Fuente: SPSS Vs.26 (Elaboración propia).

**Interpretación:** Se puede apreciar que ante la presente afirmación por parte de los encuestados manifiestan opiniones distintas en cuanto la entrega otros conceptos a los trabajadores, un 60,3% manifiesta estar de acuerdo en que estos conceptos como costos laborales aumentan la productividad de los trabajadores en una MYPE.

**Grafico N° 11. Ítem N°11**



Fuente: SPSS Vs.26 (Elaboración propia).

**Tabla N° 18 Ítem N°12**

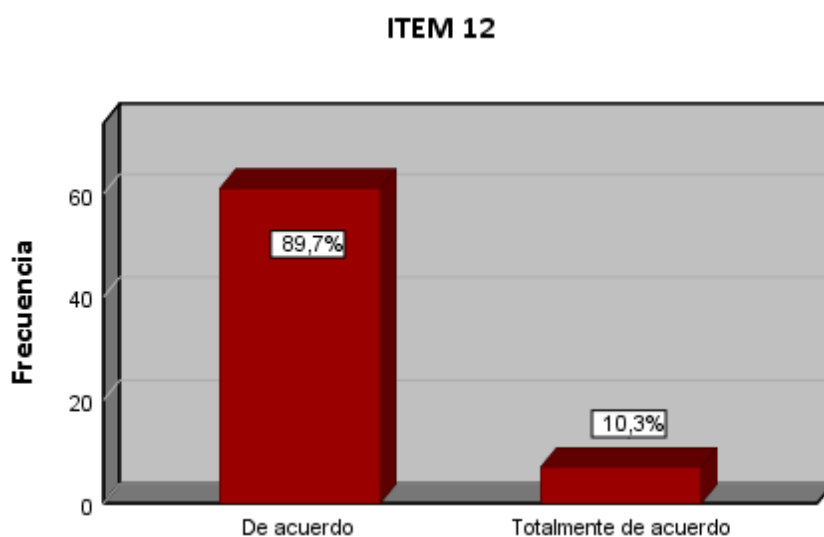
*La inscripción en el REMYPE, ayuda a flexibilizar los costos laborales y permite la formalización de más trabajadores*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	0	0%	0%
	En desacuerdo	0	0%	0%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%	0%
	De acuerdo	61	89,7%	89,7%
	Totalmente de acuerdo	7	10,3%	100%
<b>TOTAL</b>		<b>68</b>	<b>100%</b>	

Fuente: SPSS Vs.26 (Elaboración propia).

**Interpretación:** Se puede apreciar que ante la presente afirmación por parte de los encuestados manifiestan que existe una tendencia en considerar que la inscripción en el REMYPE si ayuda a flexibilizar los costos laborales, donde el 89,7% indica estar de acuerdo en esta afirmación mientras el 10,3% considera estar totalmente de acuerdo.

**Grafico N° 12. Ítem N°12**



Fuente: SPSS Vs.26 (Elaboración propia).

**Tabla N° 19 Ítem N°13**

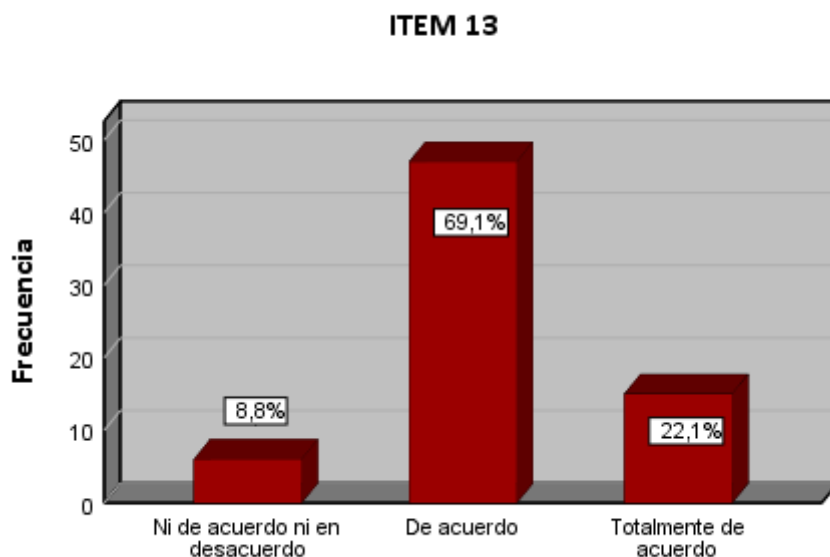
*El régimen laboral MYPE es una medida de incentivo a los empleadores a formalizarse en materia laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	0	0%	0%
	En desacuerdo	0	0%	0%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	8,8%	8,8%
	De acuerdo	47	69,1%	77,9%
	Totalmente de acuerdo	15	22,1%	100%
<b>TOTAL</b>		<b>68</b>	<b>100%</b>	

Fuente: SPSS Vs.26 (Elaboración propia).

**Interpretación:** Se puede apreciar que ante la presente afirmación por parte de los encuestados manifiestan que el 69,1% considera al régimen laboral MYPE como un incentivo para formalizar a más empresas MYPES valga la redundancia donde sus trabajadores sean considerados en su planilla.

**Grafico N° 13. Ítem N°13**



Fuente: SPSS Vs.26 (Elaboración propia).



### Tabla N° 20 Ítem N°14

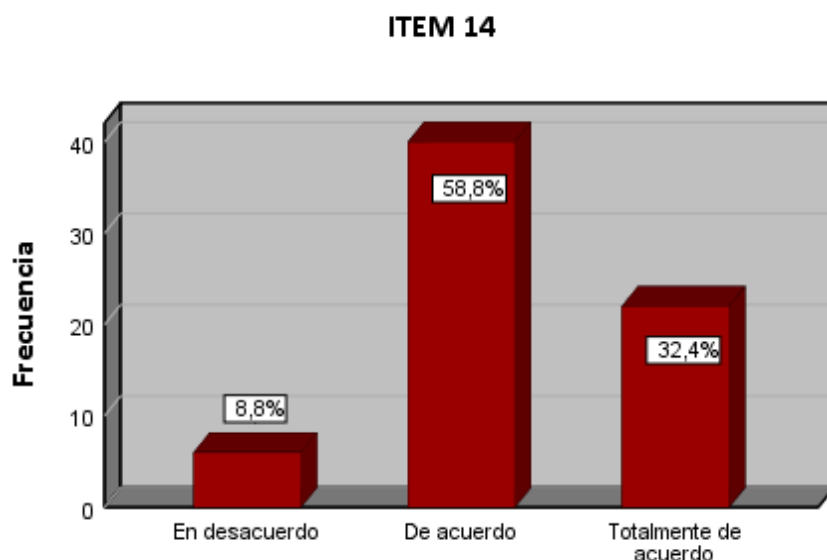
Considera que es accesible y practico la inscripción al régimen laboral MYPE por parte del estado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	0	0%	0%
	En desacuerdo	6	8,8%	8,8%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%	0%
	De acuerdo	40	58,8%	67,6%
	Totalmente de acuerdo	22	32,4%	100%
TOTAL		68	100%	

Fuente: SPSS Vs.26 (Elaboración propia).

**Interpretación:** Se puede apreciar que ante la presente afirmación por parte de los encuestados manifiestan que existe una tendencia en considerar accesible y didáctico el registro en el REMYPE, donde un 58,8% estima estar de acuerdo y el 32,4% totalmente de acuerdo.

### Grafico N° 14. Ítem N°14



Fuente: SPSS Vs.26 (Elaboración propia).

**Tabla N° 21 Ítem N°15**

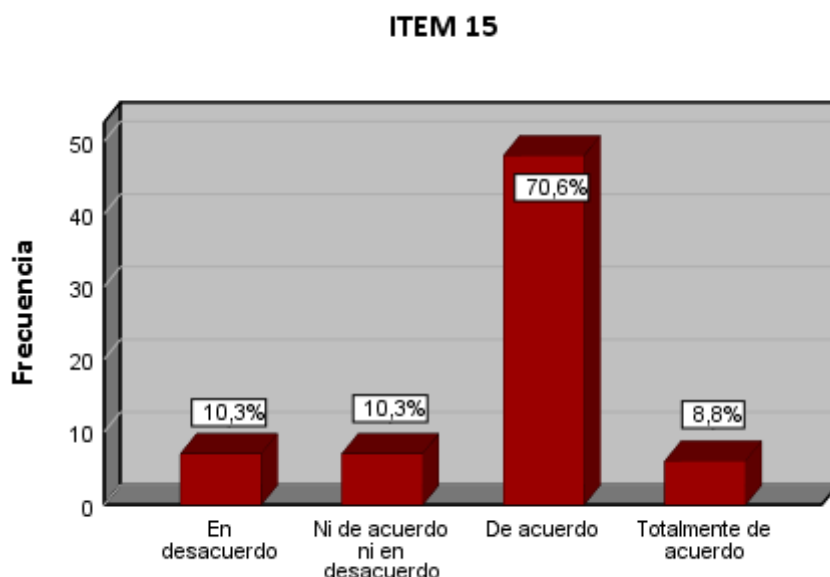
*Considera que el alza de la RMV debe evaluarse sobre el impacto económico que genera en las MYPES*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	0	0%	0%
	En desacuerdo	7	10,3%	10,3%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	10,3%	20,6%
	De acuerdo	48	70,6%	91,2%
	Totalmente de acuerdo	6	8,8%	100%
<b>TOTAL</b>		<b>68</b>	<b>100%</b>	

Fuente: SPSS Vs.26 (Elaboración propia).

**Interpretación:** Se puede apreciar que ante la presente afirmación por parte de los encuestados distintas posiciones con respecto a realizar una evaluación previa donde consideren a la MYPES como un grupo económico que puede verse afectado ante su incremento debido a afectación de su liquidez. Un 70,6% considera que debe evaluarse un incremento de la RMV.

**Grafico N° 15. Ítem N°15**



Fuente: SPSS Vs.26 (Elaboración propia).

**Tabla N° 22 Ítem N°16**

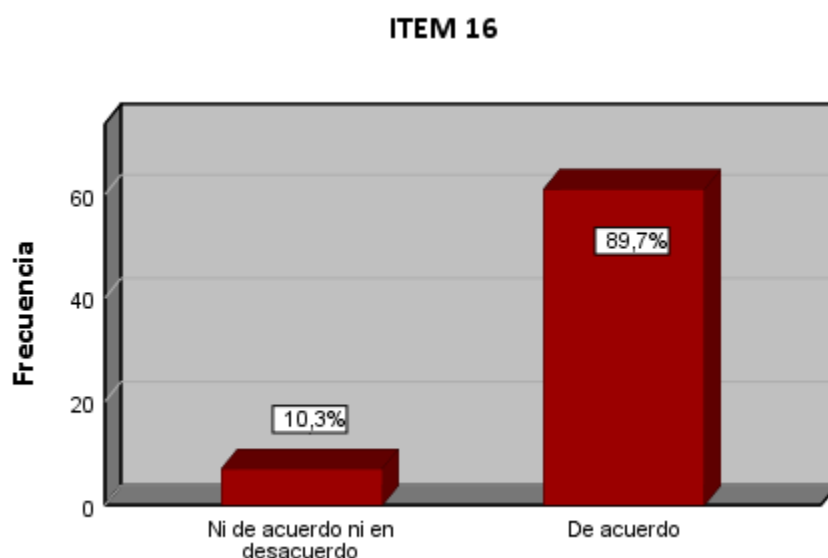
*Considera que un MYPE puede sobrellevar un alza de la RMV adecuando su liquidez en el corto plazo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	0	0%	0%
	En desacuerdo	0	0%	0%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	10,3%	10,3%
	De acuerdo	61	89,7%	100%
	Totalmente de acuerdo	0	0%	100%
<b>TOTAL</b>		<b>68</b>	<b>100%</b>	

Fuente: SPSS Vs.26 (Elaboración propia).

**Interpretación:** Se puede apreciar que ante la presente afirmación, por parte de los encuestados indican que ante una inminente alza de la RMV, las MYPES si pueden hacer frente adecuando e implementado medidas para no afectar su liquidez, por otro lado una MYPE de servicios puede apoyarse en su CTA. DETRACCIONES, el 89,7% manifiesta estar de acuerdo en dicha afirmación.

**Grafico N° 16. Ítem N°16**



Fuente: SPSS Vs.26 (Elaboración propia)..

### Tabla N° 23 Ítem N°17

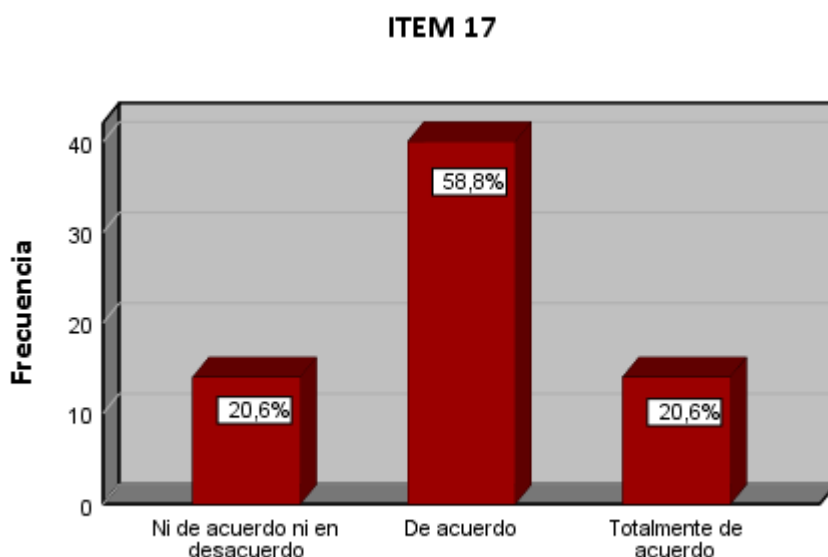
Considera que la remuneración mínima vital también debe estar sujeta a la productividad de las MYPES

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	0	0%	0%
	En desacuerdo	0	0%	0%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	20,6%	20,6%
	De acuerdo	40	58,8%	79,4%
	Totalmente de acuerdo	14	20,6%	100%
TOTAL		68	100%	

Fuente: SPSS Vs.26 (Elaboración propia).

**Interpretación:** Se puede apreciar que ante la presente afirmación por parte de los encuestados manifiestan la RMV puede estar sujeta a la productividad de diversos sectores, en este caso una MYPE tiene cierta cantidad de ingresos y puede ser ajustada a su realidad económica. Un 58,8% indica estar de acuerdo con dicha aseveración.

### Grafico N° 17. Ítem N°17



Fuente: SPSS Vs.26 (Elaboración propia).

### Tabla N° 24 Ítem N°18

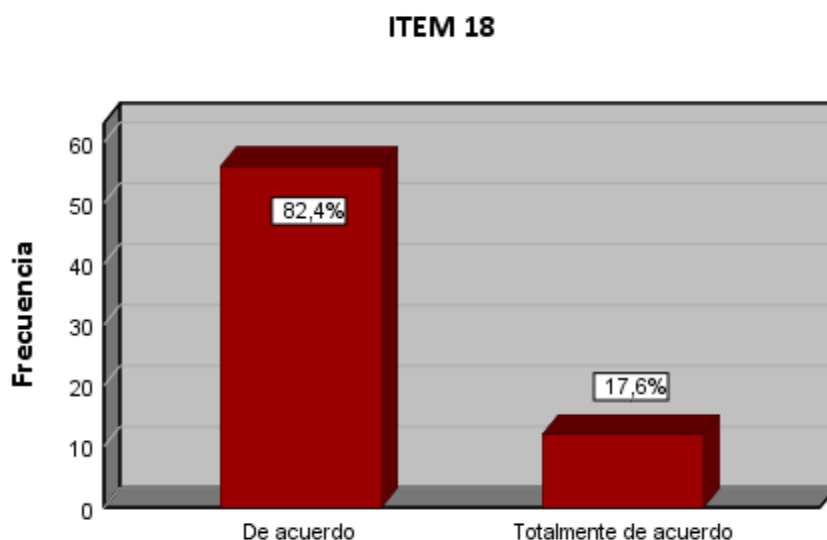
*Estima que el impacto tras la alza de la remuneración mínima vital será perjudicial para el sector MYPE de Servicios*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	0	0%	0%
	En desacuerdo	0	0%	0%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%	0%
	De acuerdo	56	82,4%	82,4%
	Totalmente de acuerdo	12	17,6%	100%
<b>TOTAL</b>		<b>68</b>	<b>100%</b>	

Fuente: SPSS Vs.26 (Elaboración propia).

**Interpretación:** Se puede apreciar que ante la presente afirmación por parte de los encuestados un 82,4% considera que ante la eventual alza de la RMV si puede ser perjudicial de cierta forma ante las MYPES de servicios.

### Grafico N° 18. Ítem N°18



Fuente: SPSS Vs.26 (Elaboración propia).

**Tabla N° 25 Ítem N°19**

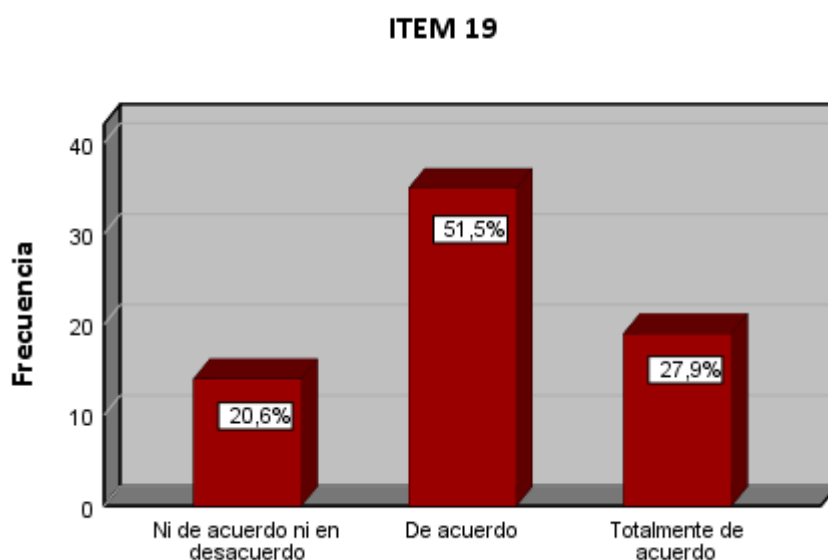
*Considera que las sanciones administrativas laborales son medidas de inspección y fiscalización de hechos que atentan con la estabilidad del trabajador*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	0	0%	0%
	En desacuerdo	0	0%	0%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	20,6%	20,6%
	De acuerdo	35	51,5%	72,1%
	Totalmente de acuerdo	19	27,9%	100%
<b>TOTAL</b>		<b>68</b>	<b>100%</b>	

Fuente: SPSS Vs.26 (Elaboración propia).

**Interpretación:** Se puede apreciar que ante la presente afirmación por parte de los encuestados manifiestan que el 51,5% está de acuerdo que las sanciones que la SUNAFIL impone a las MYPES son medidas de fiscalización en fin de velar la estabilidad del trabajador.

**Grafico N° 19. Ítem N°19**



Fuente: SPSS Vs.26 (Elaboración propia).

**Tabla N° 26 Ítem N°20**

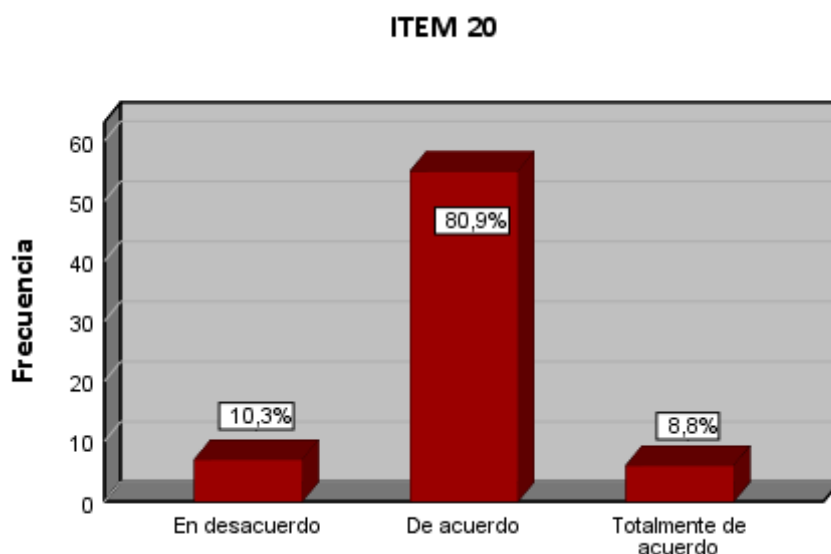
*Considera que las multas laborales deben de promoverse con mayor difusión con la finalidad de ejercer el cumplimiento correcto de formalización*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	0	0%	0%
	En desacuerdo	7	10,3%	10,3%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%	10,3%
	De acuerdo	55	80,9%	91,2%
	Totalmente de acuerdo	6	8,8%	100%
<b>TOTAL</b>		<b>68</b>	<b>100%</b>	

Fuente: SPSS Vs.26 (Elaboración propia).

**Interpretación:** Se puede apreciar que ante la presente afirmación por parte de los encuestados manifiestan que un 80,9% considera que las multas laborales tener una mayor difusión a fin de que las MPYES cumplan de manera correcta todo los beneficios que un trabajador posee en una relación laboral dependiente.

**Grafico N° 20. Ítem N°20**



Fuente: SPSS Vs.26 (Elaboración propia).

## 4.2 Prueba de Normalidad

Este análisis tiene como objetivo probar cuanto difiere la distribución de los datos resultantes con los esperados.

Según Alonso (2015), indica que es necesario realizar esta prueba para deducir muestras pequeñas de los coeficientes que resulten de la operación, realizándose con la suposición de que todas las observaciones son independientes.

El Shapiro y Wilk es una de las más usadas debido a que tiene mayor certeza con muestras iguales o menores a 50 (p. 256).

Por otro lado la modalidad del Kolmogorov-Smirnov es utilizada en muestras mayores a 50 personas permitiendo verificar si las puntuaciones de la muestra siguen o no una distribución normal. Su objetivo es contrastar si las observaciones podrían razonablemente proceder de la distribución especificada.

### 1. Prueba de normalidad

H<sub>0</sub>: Los datos de la población provienen de una distribución normal

H<sub>1</sub>: Los datos de la población no provienen de una distribución normal

### 2. Nivel de significancia: $\alpha = 0.05 \rightarrow 5\%$ de margen máximo de error

### 3. Regla de decisión: $p \geq \alpha (0,05) \rightarrow$ se acepta a H<sub>0</sub>

$p \leq \alpha (0,05) \rightarrow$  se acepta a H<sub>1</sub>

Tabla N° 27

### Prueba de Normalidad Variable 1: Costos laborales

Prueba de Normalidad	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Costos Laborales	,137	68	,003	,958	68	,023

a. Corrección de significación de Lilliefors  
Fuente: SPSS Vs.26 (Elaboración propia).

La variable 1 indica lo siguiente; el <p valor> es positivo (0,003) y menor a 0.05, deduciendo que la muestra de la investigación *no es normal*, sino asimétrica, es por ello que se aplica la prueba no paramétrica.



Tabla N° 28

*Prueba de Normalidad Dimensión 1: Beneficios Sociales*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Beneficios Sociales	,228	68	,000	,864	68	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia mediante SPSS Vs.26.

La dimensión 1, indica lo siguiente; el <p valor> es positivo (0,000) y menor a 0.05, deduciendo que la muestra de la investigación *no es normal*, sino asimétrica, debido a ello se aplica la prueba no paramétrica.

Tabla N° 29

*Prueba de Normalidad Dimensión 2: Otros Costos Asumidos Por El Empleador*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Otros Costos Asumidos Por El Empleador	,230	68	,000	,892	68	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: SPSS Vs.26 (Elaboración propia).

La dimensión 2 indica lo siguiente; el <p valor> es positivo (0,000) y menor a 0.05, deduciendo que la muestra de la investigación *no es normal*, sino asimétrica, por esta razón se aplica que la prueba no paramétrica.

Tabla N° 30

*Prueba de Normalidad Dimensión 3: Conceptos No Remunerativos*

		Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Conceptos Remunerativos	No	,209	68	,000	,879	68	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors  
Fuente: SPSS Vs.26 (Elaboración propia).

La dimensión 3, tenemos que, el <p valor> es positivo (0,000) y menor a 0.05, concluyendo que la muestra de la investigación *no es normal*, sino asimétrica, por esta razón aplicamos la prueba no paramétrica.

Tabla N° 31

*Prueba de Normalidad Dimensión 4: Régimen Laboral Especial Mype*

		Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Régimen Laboral Especial Mype		,310	68	,000	,806	68	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors  
Fuente: SPSS Vs.26 (Elaboración propia).

La dimensión 4 indica lo siguiente; el <p valor> es positivo (0,000) y menor a 0.05, deduciendo que la muestra de la investigación *no es normal*, sino asimétrica, por esta razón se aplica la prueba no paramétrica.

Tabla N° 32

*Prueba de Normalidad Dimensión 5: Remuneración Mínima Vital*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Remuneración Mínima Vital	,239	68	,000	,887	68	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors  
Fuente: SPSS Vs.26 (Elaboración propia).

La dimensión 5, tenemos que, el <p valor> es positivo (0,000) y menor a 0.05, concluyendo que la muestra de la investigación *no es normal*, sino asimétrica, por esta razón aplicamos la prueba no paramétrica.

Tabla N° 33

*Prueba de Normalidad Dimensión 6: Sanciones Administrativas*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Sanciones Administrativas	,308	68	,000	,827	68	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors  
Fuente: SPSS Vs.26 (Elaboración propia).

La dimensión 6, tenemos que, el <p valor> es positivo (0,000) y menor a 0.05, concluyendo que la muestra de la investigación *no es normal*, sino asimétrica, por esta razón aplicamos la prueba no paramétrica.

### 4.3 Nivel Inferencial

#### Hipótesis General

Planteamiento del Hipótesis

- **Hipótesis Alterna (H<sub>1</sub>):** Los costos laborales se relacionan de manera directa con la formalización de trabajadores en las MYPES de servicios, Lima 2021
- **Hipótesis Nula (H<sub>0</sub>):** Los costos laborales no se relacionan de manera directa con la formalización de trabajadores en las MYPES de servicios, Lima 2021

Nivel de significancia:  $\alpha = 0.05\%$  (5% de margen máximo de error)

Regla de decisión:

$p \geq \alpha$  (se acepta la hipótesis nula H<sub>0</sub>)

$p \leq \alpha$  (se acepta la hipótesis alterna H<sub>1</sub>)

Tabla N° 34

#### CORRELACIONES

			<i>Costos Laborales</i>	<i>Formalización de trabajadores</i>
<i>Rho de Spearman</i>	<i>Costos Laborales</i>	Coefficiente de correlación	1,000	,512**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	68	68
	<i>Formalización de trabajadores</i>	Coefficiente de correlación	,512**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	68	68

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

Tras el proceso de análisis en el SPSS, se observa que el nivel de significancia (valor de p) es igual a 0,000, siendo menor a 0,050; lo cual deriva a la impugnación de la hipótesis nula y permite aceptar la hipótesis alterna. Esto indica que los costos laborales si se relaciona de manera directa con la formalización de trabajadores en las MYPES de servicios de Lima.

Por otro lado, el coeficiente Rho Spearman es igual a 0,512, esto hace indicar que existe una correlación positiva considerable.

## Hipótesis Específica 1

### Planteamiento del Hipótesis

- **Hipótesis Alterna (H<sub>1</sub>):** Los costos laborales se relaciona de manera directa con el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa en las MYPES de servicio, Lima 2021.
- **Hipótesis Nula (H<sub>0</sub>):** Los costos laborales no se relaciona de manera directa con el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa en las MYPES de servicio, Lima 2021.

Nivel de significancia:  $\alpha = 0.05\%$  (5% de margen máximo de error)

Regla de decisión:

$p \geq \alpha$  (se acepta la hipótesis nula H<sub>0</sub>)

$p \leq \alpha$  (se acepta la hipótesis alterna H<sub>1</sub>)

Tabla N° 35

### CORRELACIONES

			<i>Costos Laborales</i>	<i>Régimen Laboral Especial MYPE</i>
<i>Rho de Spearman</i>	<i>Costos Laborales</i>	Coeficiente de correlación	1,000	,311**
		Sig. (bilateral)	.	,010
		N	68	68
	<i>Régimen Laboral Especial MYPE</i>	Coeficiente de correlación	,311**	1,000
		Sig. (bilateral)	,010	.
		N	68	68

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

Tras el proceso de análisis en el SPSS, se observa que el nivel de significancia (valor de p) es igual a 0,000, siendo menor a 0,050; lo cual deriva a la impugnación de la hipótesis nula y permite aceptar la hipótesis alterna. Esto indica que los costos laborales si se relaciona de manera directa con el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa en las MYPES de servicios de Lima.

Por otro lado, el coeficiente Rho Spearman es igual a 0,311, esto hace indicar que existe una correlación positiva media.

## Hipótesis Específica 2

### Planteamiento del Hipótesis

- **Hipótesis Alternativa (H<sub>1</sub>):** Los costos laborales se relacionan de manera directa con la remuneración mínima vital en las MYPES de servicios, Lima 2021
- **Hipótesis Nula (H<sub>0</sub>):** Los costos laborales no se relacionan de manera directa con la remuneración mínima vital en las MYPES de servicios, Lima 2021

Nivel de significancia:  $\alpha = 0.05\%$  (5% de margen máximo de error)

Regla de decisión:

$p \geq \alpha$  (se acepta la hipótesis nula H<sub>0</sub>)

$p \leq \alpha$  (se acepta la hipótesis alternativa H<sub>1</sub>)

Tabla N° 36

### CORRELACIONES

			<i>Costos Laborales</i>	<i>Remuneración Mínima Vital</i>
<i>Rho de Spearman</i>	<i>Costos Laborales</i>	Coefficiente de correlación	1,000	,490**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	68	68
	<i>Remuneración Mínima Vital</i>	Coefficiente de correlación	,490**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	68	68

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

Tras el proceso de análisis en el SPSS, se observa que el nivel de significancia (valor de p) es igual a 0,000, siendo menor a 0,050; lo cual deriva a la impugnación de la hipótesis nula y permite aceptar la hipótesis alternativa. Esto indica que los costos laborales si se relaciona de manera directa con la remuneración mínima vital en las MYPES de servicios de Lima.

Por otro lado, el coeficiente Rho Spearman es igual a 0,490, esto hace indicar que existe una correlación positiva media.

### Hipótesis Especifica 3

Planteamiento del Hipótesis

- **Hipótesis Alterna (H<sub>1</sub>):** Los costos laborales se relacionan de manera directa con las sanciones administrativas en las MYPES de servicios, Lima 2021
- **Hipótesis Nula (H<sub>0</sub>):** Los costos laborales no se relacionan de manera directa con las sanciones administrativas en las MYPES de servicios, Lima 2021

Nivel de significancia:  $\alpha = 0.05\%$  (5% de margen máximo de error)

Regla de decisión:

$p \geq \alpha$  (se acepta la hipótesis nula H<sub>0</sub>)

$p \leq \alpha$  (se acepta la hipótesis alterna H<sub>1</sub>)

Tabla N° 37

#### CORRELACIONES

			<i>Costos Laborales</i>	<i>Sanciones Administrativas</i>
<i>Rho de Spearman</i>	<i>Costos Laborales</i>	Coefficiente de correlación	1,000	,523**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	68	68
	<i>Sanciones Administrativas</i>	Coefficiente de correlación	,523**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	68	68

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

Tras el proceso de análisis en el SPSS, se observa que el nivel de significancia (valor de p) es igual a 0,000, siendo menor a 0,050; lo cual deriva a la impugnación de la hipótesis nula y permite aceptar la hipótesis alterna. Esto indica que los costos laborales si se relaciona de manera directa con las sanciones administrativas en las MYPES de servicios de Lima.

Por otro lado, el coeficiente Rho Spearman es igual a 0,523, esto hace indicar que existe una correlación positiva considerable.

## V. DISCUSIÓN

Las cuestiones e interpretaciones de la presente tesis desarrollada se darán a conocer en este capítulo.

El objetivo principal de ésta tesis es la determinación de la relación entre los costos laborales y formalización de trabajadores en las MYPES de servicios, Lima 2021.

Los instrumentos fueron validados por el estudio de fiabilidad, empleando el Alfa de Cronbach donde se obtuvo un 0,825 y 0,818 para las variables “costos laborales” y “formalización de trabajadores” respectivamente, donde están conformados por 11 ítems y 09 ítems por cada variable, asimismo existe un valor óptimo de fiabilidad pues su valor se aproxima al 1 teniendo un grado de aceptación y credibilidad.

1. Tras el análisis correspondiente, los resultados de la hipótesis general manifiesta que los costos laborales se relaciona de manera directa con la formalización de trabajadores en las MYPES de servicio de Lima, según la estadística obtenida con la prueba de Rho Spearman y el nivel de significancia del 5%, se observa que el valor  $p=0,000$  es menor que el 0.050, de esto se concluye que la hipótesis alterna es aceptada y se rechaza la hipótesis nula.

Por otro lado el coeficiente de correlación de Rho Spearman = 0,512, indicando que los costos laborales se relacionan de manera directa con la formalización de trabajadores en las MYPES de servicios de Lima es positiva considerable.

Los resultados de esta investigación concuerdan con Herrera (2017) donde en dicho estudio hace mención sobre el alto costo que asumen las MYPES de Gamarra con respecto a la formalización de sus trabajadores y la rigidez por parte del estado en ciertos aspectos laborales.

2. Tras el análisis correspondiente, los resultados de la hipótesis específica N°1 manifiestan que los costos laborales se relaciona de manera directa con el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa en las MYPES de servicio de Lima, según la estadística obtenida con la prueba de Rho Spearman y el nivel de significancia del 5%, se observa que el valor  $p=0,010$



es menor que el 0.050, de esto se concluye que la hipótesis alterna es aceptada y se rechaza la hipótesis nula.

Por otro lado el coeficiente de correlación de Rho Spearman = 0,311, indicando que los costos laborales se relaciona de manera directa con el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa en las MYPES de servicio es positiva media.

En esa misma línea estos resultados se validan con la investigación previa realizada por Vílchez & Gordillo (2016) donde concluye que hay un impacto significativo en relación y reducción al volumen de los costos laborales con el acogimiento al régimen Especial Laboral de la Pequeña y Micro empresa.

3. Tras el análisis correspondiente, los resultados de la hipótesis específica N°2 manifiesta que los costos laborales se relacionan de manera directa con la remuneración mínima vital en las MYPES de servicios de Lima, según la estadística obtenida con la prueba de Rho Spearman y el nivel de significancia del 5%, se observa que el valor  $p=0,000$  es menor que el 0.050, de esto se concluye que la hipótesis alterna es aceptada y se rechaza la hipótesis nula.

Por otro lado el coeficiente de correlación de Rho Spearman = 0,490, indicando que los costos laborales se relacionan de manera directa con la remuneración mínima vital en las MYPES de servicios es positiva media.

Los resultados de esta tesis desarrollada se contrastan con lo expuesto por Palomino (2011), donde finaliza indicando que la RMV tiene efectos perjudiciales si no se utiliza como un elemento redistributivo en consecuencia podría tener efectos negativos en el mercado laboral y desarrollo del sector formal.

4. Tras el análisis correspondiente, los resultados de la hipótesis específica N°3 indican que los costos laborales se relacionan de manera directa con las sanciones administrativas en las MYPES de servicios de Lima, según la estadística obtenida con la prueba de Rho Spearman y el nivel de significancia del 5%, se observa que el valor  $p=0,000$  es menor que el 0.050,

de esto se concluye que la hipótesis alterna es aceptada y se rechaza la hipótesis nula.

Por otro lado el coeficiente de correlación de Rho Spearman = 0,523, indicando que los costos laborales se relacionan de manera directa con las sanciones administrativas en las MYPES de servicios es positiva considerable.

Asimismo estos resultados concuerdan con el estudio de García (2019) donde concluye que para evitar infracciones y sanciones en temas laborales se debe realizar una correcta aplicación de las normas y políticas en materia laboral, considerando al personal en planilla con los sueldos de acorde a cada trabajador con la finalidad de caer en infracciones y sanciones laborales.

En definitiva discierno que este trabajo de investigación es un aporte que ayudará a futuras exploraciones y trabajos que se realizaran con la misma línea de investigación y búsqueda de información sobre costos laborales y formalización de trabajadores en las MYPES de servicio de Lima.

## **VI. CONCLUSIONES**

Tras el análisis de datos y como resultado del presente trabajo, se han determinado las siguientes conclusiones:

1. Tras el análisis realizado a través de la prueba de hipótesis general se concluye que entre los costos laborales y la formalización de trabajadores existe una relación de manera directa, en donde los empleadores del sector MYPE se ven afectados ante cambios en la normativa laboral, como el alza de la RMV o el contrato de un seguro de Vida que va desde el primer día de labores el cual de alguna u otra manera influye en la liquidez continua de sus operaciones, asimismo entendemos que debido a muchos factores externos el nivel de ingresos de una MYPE no es constante por lo que mantener una planilla se le hace muy oneroso, a pesar de ello, hacen el esfuerzo por asumir estos costos con la finalidad de alinearse con la normatividad vigente.

2. Tras el análisis realizado se determina que los costos laborales si se relaciona de manera directa con el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa en las MYPES de servicio, Lima 2021 y esto debido justamente al régimen donde se encuentran éstas, donde positivamente los favorece debido al paquete reducido en temas de beneficios en favor de los trabajadores. Por otro lado el régimen especial laboral MYPE es una herramienta que permite reducir los costos encontrando una vía más accesible para la formalidad en temas laborales.

3. Tras el análisis realizado se concluye que los costos laborales se relacionan de manera directa con la remuneración mínima vital en las MYPES de servicio, Lima 2021 y entendiéndose que ante un incremento hace que las MYPES tengan que ajustarse a esta nueva medida normativa, donde muchas veces la liquidez baja juega en contra y no se cuentan con medidas para afrontar tal alza. Por otro lado se entiende que por el lado del trabajador este incremento es beneficioso, mas no por el lado del empleador pues el estado no genera un clima de inversión, tampoco incentiva medidas de crecimiento y desarrollo que acompañe a las MYPES y por ende invitarlos a la formalización de más trabajadores.

4. Tras el análisis realizado se concluye que los costos laborales se relacionan de manera directa con las sanciones administrativas en las MYPES de servicios, Lima

2021 y esto debido a que el incumplimiento de no otorgar los beneficios sociales de ley a favor de los trabajadores conlleva a que las MYPES sufran de sanciones donde afecten su liquidez al corto y mediano plazo. Así mismo según la presente investigación se indica que estas sanciones deberían tener mayor difusión con el fin de incentivar y velar el cumplimiento de los beneficios sociales en los tiempos establecidos.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Se recomienda a los empleadores MYPES de servicio, asumir todos los costos laborales que demanda hoy en día la legislación en materia laboral, así mismo encaminarse a la formalización de sus trabajadores, encontrando el equilibrio en mantener la liquidez suficiente para afrontar dichas obligaciones además, siendo una empresa de servicios, se puede cubrir cierta parte de la liquidación mensual del PLAME con la cta. de detracciones. Por otro lado también utilizar la formalización como motivo para mejorar la productividad de sus trabajadores, se deduce que el colaborador entenderá que estar en planilla le corresponderá todo sus beneficios de ley y será asegurado al sistema de salud tanto como titular y sus derechohabientes.

Se recomienda a los empleadores MYPES de servicio Lima 2021, acogerse siempre al régimen laboral especial MYPE, el cual permitir reducir significativamente los costos, lo cual permitirá mejorar la liquidez de estos negocios. Así mismo se recomienda que por parte del estado dar las facilidades necesarias para su acogimiento, por otro lado también ajustar dichas normativas de acorde a la realidad económica de las MYPES y en la que se encuentra el país.

Se recomienda a los empleadores MYPES de servicio Lima 2021, alinearse con los parámetros de la RMV, tomando como indicador para el cálculo de los beneficios sociales , asimismo a partir del 1ro de mayo del 2022, se recomienda regirse a la nueva alza de la remuneración mínima de acuerdo al DS N°0003-2022-TR.

Se recomienda a los empleadores MYPES de servicio Lima 2021, revisar de manera frecuente la casilla electrónica de SUNAFIL, asimismo dar seguimiento a todos las notificaciones que puedan enviar la entidad fiscalizadora. Por otro lado se recomienda también cumplir de manera de manera ordenada y en los tiempos establecidos la normativa laboral con el fin de no caer en infracciones.

## REFERENCIAS

- Alonso, J. C. (2015). Estudio de Monte Carlo para comparar 8 pruebas de normalidad sobre residuos de mínimos cuadrados ordinarios en presencia de procesos autorregresivos de primer orden. *Estudios Gerenciales*, 31(136), 253  
<https://search.proquest.com/docview/1784041552?accountid=37408>
- Arias, J. Villasís, M & amp; Miranda, M (abril, 2016). *Revista Alergia México*. El protocolo de investigación III: la población de estudio, 63(2), 201-206.
- Bardales, V., Gómez, D. & Milla, L. (2018). *El costo laboral y los estados financieros de la asociación cultural brisas del Titicaca año 2016*. Lima: Universidad Peruana de las Américas
- Bernuy, O. (2014). *Tratado de la nueva legislación laboral*. Breña: Instituto Pacifico SAC
- Calvanapon, M. & Santamaría, O. (2019). *La formalización laboral y prevención de contingencias económicas en la empresa Inversiones Efren EIRL, Trujillo 2017*. Trujillo: Universidad Privada del Norte
- Castro, E. (2019). *Revista Médica Clínica las Condes*. Bioestadística aplicada en investigación clínica: conceptos básicos, 30(1), 50-65.
- Castro (2009). Experto afirma que formalidad laboral es herramienta para reducir niveles de pobreza.  
Recuperado de:  
<https://andina.pe/agencia/noticia-experto-afirma-formalidad-laboralesherramienta-para-reducir-niveles-pobreza-254039.aspx>
- Chacaltana, J. & Yamada, G. (2009), *“Calidad del empleo y productividad laboral en el Perú”*, Documento de Trabajo 691, BID.
- Chinela (1999). *Costos Laborales en el Perú: un análisis de los aspectos legales*. En: *Costos Laborales III Congreso Regional de las Américas-Las Relaciones de Trabajo en el Siglo XXI*, Lima 13 al 16 de setiembre de 1999.
- Cusi, E. (2018). *“Código procesal civil del Perú”*. Edición actualizada. Perú, Jurista editores.

- Echebaudis, J., & Soto, G. (2018). *Formalización y gestión empresariales: caso artesanía textil del distrito de Yauli, Huancavelica, Perú, 2017*. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica
- Ferro, V. (2019). *Derecho individual del trabajo en el Perú*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial.
- García, F. (2019). *Análisis de costos laborales en la empresa Servicios Médicos S.A.C., Lima 2019*. Lima: Universidad Norbert Wiener
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación (6a. ed. --.)*. México D.F.: McGraw-Hill.  
Recuperado de:  
[https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia\\_de\\_la\\_investigacion\\_-\\_roberto\\_hernandez\\_sampieri.pdf](https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf)
- Herrera, C. (2017). *Evaluación del impacto de los costos laborales en la informalidad de las MYPE de Gamarra*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola
- Jaimes, L. (2018). *El proceso de formalización y su relación con la cultura empresarial de la ciudad de Huánuco 2018*. Huánuco: Universidad de Huánuco
- Lane, D. Scott, D. Hebl, M. Guerra, R. Osherson, D. and Zimmer, H. (2017). *Introduction to Statistics*. Houston: Rice University.  
[http://onlinestatbook.com/Online\\_Statistics\\_Education.pdf](http://onlinestatbook.com/Online_Statistics_Education.pdf)
- Latorre, F. (2020). *Impacto de las políticas económicas - laborales en las condiciones de trabajo en Ecuador, período 2007-2017*. España: Universidad de Alicante
- Mercado, R. & Ovallos, F. (2018). *Diseño de propuesta estratégica para la formalización de los trabajadores informales del Sector Centro Parque Caldas del municipio de Arauca*. Colombia: Universidad de los Llanos
- Michel, E. & Gamboa, M. (2017). *Escalas de medición y análisis de datos estadísticos aplicados a la investigación educativa*
- Patricio, D. (2007). *Manuel de Recursos Humanos 3ª ed.* Madrid 2007, Esic editorial

Reidl, L. (2013). Confiabilidad en la medición. *Investigación en Educación Médica*, 2 (6), 107-111. ISSN: 2007-865X.  
<https://www.redalyc.org/pdf/3497/349733227007.pdf>

Sánchez, C. (2018). *Incidencia de los costos laborales en la rentabilidad de la MYPE seguridad servicios e inteligencia de la ciudad de Chiclayo, 2016*. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo

Sánchez, H., Reyes C. & Mejía K. (2018). *Manual de Términos en Investigación Científica, Tecnológica y Humanística*. Lima-Perú: Universidad Ricardo Palma.

Recuperado de:

<http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480>

Superintendencia Banca, Seguros y AFP (2021). Seguro de Vida Ley

Recuperado de:

<https://www.sbs.gob.pe/usuarios/seguros/seguros-obligatorios/seguro-vida-ley>

Superintendencia Banca, Seguros y AFP (2021). Tipos de seguros.

Recuperado de:

<https://www.sbs.gob.pe/usuarios/seguros/seguros-obligatorios/seguro-complementario-de-trabajo-de-riesgo-sctr>

Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (2021). Contribuciones y aportaciones – Empresas/EsSalud

Recuperado de:

<https://orientacion.sunat.gob.pe/3276-01-concepto-essalud>

Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (2021). INFORME N° 046-2008-SUNAT/2B0000

Recuperado de:

<https://ww3.sunat.gob.pe/legislacion/oficios/2008/oficios/i0462008.htm>

Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (2021). Régimen Laboral de la Micro y Pequeña Empresa

Recuperado de:

<https://www.sunat.gob.pe/orientacion/mypes/regimenLaboral.html>

Torracchi, E., Pariona, M. & Alvear M. (2019). *¿Cómo plantear las variables de una investigación?*

Recuperado de:



[https://www.researchgate.net/publication/332032600\\_OPERACIONALIZACION DE VARIABLES](https://www.researchgate.net/publication/332032600_OPERACIONALIZACION_DE_VARIABLES)

Valverde, C. (2017). *Remuneración Mínima Vital: Acercamiento a su regulación y algunas ventajas sobre la economía.*

Recuperado de:

<https://www.enfoquederecho.com/2017/05/05/remuneracion-minima-vital-acercamiento-a-su-regulacion-y-algunas-ventajas-sobre-la-economia/>

Vásquez, M. (2015). *Análisis de costos laborales, en un negocio estacional Estudio de caso: La Princesa SRL.* Argentina: Universidad FASTA

Walliman, N. (2018). *Research methods: the basic* (2da ed). Reino unido: Routledge editorial.

Recuperado de:

<https://www.routledge.com/Research-Methods-The-Basics-2nd-edition-2nd-Edition/Walliman/p/book/9781138693999>

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

Zambrano, L., & Peceros, S. (2018). *Los costos laborales y la utilidad en la empresa Diverplast SAC, Año 2016.* Callao: Universidad Nacional del Callao

Zavaleta, R. (5 de enero de 2008). *Los costos laborales en Perú.* Lima: Zavaleta Cruzado & Asociados. Obtenido de Derecho en General

# **ANEXOS**

## ANEXO 01 – MATRIZ DE CONSISTENCIA

COSTOS LABORALES Y FORMALIZACIÓN DE TRABAJADORES EN LA MYPES DE SERVICIO, LIMA 2021						
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<u>GENERAL</u> ¿De qué manera se relacionan los costos laborales y la formalización de trabajadores en las MYPES de servicio, Lima 2021?	<u>GENERAL</u> Determinar la relación entre costos laborales y formalización de trabajadores en las MYPES de servicios, Lima 2021.	<u>GENERAL</u> Los costos laborales se relacionan de manera directa con la formalización de trabajadores en las MYPES de servicios, Lima 2021.	Costos Laborales	Beneficios Sociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gratificaciones</li> <li>• CTS</li> <li>• Vacaciones</li> </ul>	<b>1. TIPO DE ESTUDIO</b> - Descriptiva-Correlacional  <b>2. DISEÑO DE ESTUDIO</b> - No Experimental  <b>POBLACIÓN</b> <b>3. TIPO DE MUESTRA</b> Se utilizará el muestreo probabilístico,  <b>4. TAMAÑO DE MUESTRA</b> La unidad de análisis de estudio se extraerá de la población  <b>5 TÉCNICA E INSTRUMENTO</b> La técnica a utilizar será la encuesta con el cual a través del cuestionario a través de 20 ítems donde se pretende aproximar la relación de los costos laborales y la formalización de trabajadores  <b>6 ESCALA DE MEDICION</b> Likert  <b>7 METODO DE ANALISIS DE DATOS</b> Análisis descriptivo e inferencial
<u>ESPECÍFICO</u> ¿De qué manera se relacionan los costos laborales y el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa en las MYPES de servicio, Lima 2021?	<u>ESPECÍFICO</u> Determinar la relación entre los costos laborales y el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa en las MYPES de servicio, Lima 2021.	<u>ESPECÍFICO</u> Los costos laborales se relaciona de manera directa con el régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa en las MYPES de servicio, Lima 2021.		Otros Costos Asumidos por el empleador	<ul style="list-style-type: none"> <li>• EsSalud - SIS</li> <li>• Seguro de Vida Ley</li> <li>• SCTR</li> </ul>	
<u>ESPECÍFICO</u> ¿De qué manera se relacionan los costos laborales y la remuneración mínima vital en las MYPES de servicio, Lima 2021?	<u>ESPECÍFICO</u> Determinar la relación entre costos laborales y la remuneración mínima vital en las MYPES de servicios, Lima 2021.	<u>ESPECÍFICO</u> Los costos laborales se relacionan de manera directa con la remuneración mínima vital en las MYPES de servicios, Lima 2021.		Conceptos No Remunerativos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gasto de Movilidad, Alimentación</li> <li>• Canastas Navideñas, Asig. por cumpleaños</li> </ul>	
<u>ESPECÍFICO</u> ¿De qué manera se relacionan los costos laborales y las sanciones administrativas en las MYPES de servicio, Lima 2021?	<u>ESPECÍFICO</u> Determinar la relación entre costos laborales y las sanciones administrativas en las MYPES de servicios, Lima 2021.	<u>ESPECÍFICO</u> Los costos laborales se relacionan de manera directa con las sanciones administrativas en las MYPES de servicios, Lima 2021.	Formalización de los Trabajadores	Régimen Laboral Especial MYPE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inscripción REMYPE</li> <li>• Límites en los BBSS</li> </ul>	
<u>ESPECÍFICO</u> ¿De qué manera se relacionan los costos laborales y las sanciones administrativas en las MYPES de servicio, Lima 2021?	<u>ESPECÍFICO</u> Determinar la relación entre costos laborales y las sanciones administrativas en las MYPES de servicios, Lima 2021.	<u>ESPECÍFICO</u> Los costos laborales se relacionan de manera directa con las sanciones administrativas en las MYPES de servicios, Lima 2021.		Remuneración Mínima Vital	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alcances Micro y Pequeña Empresa</li> <li>• Impactos por su incremento</li> </ul>	
<u>ESPECÍFICO</u> ¿De qué manera se relacionan los costos laborales y las sanciones administrativas en las MYPES de servicio, Lima 2021?	<u>ESPECÍFICO</u> Determinar la relación entre costos laborales y las sanciones administrativas en las MYPES de servicios, Lima 2021.	<u>ESPECÍFICO</u> Los costos laborales se relacionan de manera directa con las sanciones administrativas en las MYPES de servicios, Lima 2021.		Sanciones Administrativas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Infracciones Frecuentes</li> <li>• Multas</li> </ul>	

## ANEXO 02 – CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

COSTOS LABORALES Y FORMALIZACIÓN DE TRABAJADORES EN LA MYPES DE SERVICIO, LIMA 2021				
HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Los costos laborales se relacionan de manera directa con la formalización de trabajadores en las MYPES de servicios, Lima 2021	<b>VARIABLE 1:</b> Costos Laborales	Según Zavaleta, R. (2008), los costos laborales se definen como aquellos egresos que realiza el empleador en relación con el trabajador desde un inicio vinculado por las disposiciones legales y dependientes del mismo trabajo en sí que se desarrolla, comprende desde el propio sueldo hasta todos los sobrecostos y/o beneficios sociales que se derivan como contribuciones o cualquier otro gasto que va relacionado con la contratación, así mismo los conceptos no remunerativos.	Beneficios Sociales	Gratificaciones
				CTS
				Vacaciones
			Otros Costos Asumidos por el Empleador	EsSalud
				Seguro de Vida Ley
				SCTR
			Conceptos No Remunerativos	Gastos de Movilidad, Alimentación
				Canastas Navideñas
			<b>VARIABLE 2:</b> Formalización de Trabajadores	Según Chacaltana y Yamada (2009), indica que la formalización de trabajadores permite normativamente el acceso a los beneficios laborales que pueden ser flexibles de acuerdo al régimen laboral donde se encuentren y que esta contemplados por la legislación peruana estableciendo una remuneración mínima vital la cual se toma como referencia para los diferentes cálculos así mismo evitara que dichas empresas puedan ser sancionadas administrativamente (pág. 13)
	Limites en los BB.SS			
	Remuneración Mínima Vital	Alcances Micro y Pequeña Empresa		
		Impactos por su incremento		
	Sanciones Administrativas	Infracciones Frecuentes		
		Multas		

## **ANEXO 03 – FICHA TÉCNICA DE LAS VARIABLES**

### **Ficha técnica de la variable N°1**

**Nombre:** Costos laborales

**Autor:** MENDOZA AMBROSIO, JUNIOR FERNANDO

**Año:** 2021

**Objetivo:** Determinar el manejo de los costos laborales en las Mypes de servicios de Lima 2021.

**Administración:** Personal

**Contenido:** Contiene 11 ítems, establecidos en 3 dimensiones y 8 indicadores.

**Calificación:** El cuestionario está fijado por 05 alternativas constituido por la escala Likert.

### **Ficha técnica de la variable N°2**

**Nombre:** Formalización de trabajadores

**Autor:** MENDOZA AMBROSIO, JUNIOR FERNANDO

**Año:** 2021

**Objetivo:** Determinar el nivel de formalización de trabajadores en las Mypes de servicios de Lima 2021.

**Administración:** Personal

**Contenido:** Contiene 09 ítems, establecidos en 3 dimensiones y 6 indicadores.

**Calificación:** El cuestionario está fijado por 05 alternativas constituido por la escala Likert.

## ANEXO 04 – INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### Encuesta

Esta encuesta tiene como finalidad determinar la relación entre costos laborales y formalización de trabajadores en las MYPES de servicios, Lima 2021

Desde ya se agradece su colaboración.

**INSTRUCCIONES:** Lea las preguntas con cuidado; luego, enumere las respuestas según corresponda, de acuerdo a su criterio. Recuerde, no hay respuestas buenas, ni malas. Conteste todas las interrogantes con la verdad.

Punt.	AFIRMACIÓN
1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

### V1: COSTOS LABORALES D1: BENEFICIOS SOCIALES:

N°	ITEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
01	Considera que los costos laborales en el Perú según su normatividad son muy elevados frente a los ingresos de las MYPES de Servicio					
02	Considera que las gratificaciones en una MYPE van de acorde a su realidad económica y su proporción ayuda a aminorar el costo laboral					
03	Es importante tener claro el concepto del CTS para determinar quiénes son los beneficiados y en que proporciones					
04	Considera que los días de vacaciones en una MYPE van de acorde a su realidad económica y su proporción ayuda a mejorar la productividad laboral					

**D2: OTROS COSTOS ASUMIDOS POR EL EMPLEADOR:**

N°	ITEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
05	Considera importante que el empleador asuma otros costos laborales relacionados al trabajo tales como los seguros complementarios					
06	Considera que puede existir cierta flexibilidad en los pagos mensuales de EsSalud					
07	Considera que el seguro de vida ley aumenta la cobertura total contra imprevistos a favor del trabajador					
08	Es importante contar un seguro complementario ante actividades de alto riesgo ligados a los servicios prestados por las MYPES					

**D3: CONCEPTOS NO REMUNERATIVOS:**

N°	ITEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
09	Considera oportuno que algunos conceptos no remunerativos no estén afectos a EsSalud lo cual no encarece el costo laboral					
10	Considera que la entrega de conceptos por movilidad de libre disposición no deben estar afectos al pago de las contribuciones sociales como el seguro social (EsSalud)					
11	Considera que los conceptos como otorgar canastas navideñas o bonificaciones por cumplimiento aumentan la productividad de sus trabajadores					

**V2. FORMALIZACION DE TRABAJADORES****D1: REGIMEN LABORAL ESPECIAL MYPE**

N°	ITEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
12	La inscripción en el REMYPE, ayuda a flexibilizar los costos laborales y permite la formalización de más trabajadores					
13	El régimen laboral MYPE es una medida de incentivo a los empleadores a formalizarse en materia laboral					
14	Considera que es accesible y práctico la inscripción al régimen laboral MYPE por parte del estado					

**D2: REMUNERACION MINIMA VITAL**

N°	ITEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
15	Considera que el alza de la RMV debe evaluarse sobre el impacto económico que genera en las MYPES					
16	Considera que un MYPE puede sobrellevar un alza de la RMV adecuando su liquidez en el corto plazo					
17	Considera que la remuneración mínima vital también debe estar sujeta a la productividad de las MYPES					
18	Estima que el impacto tras la alza de la remuneración mínima vital será desventajoso para el sector MYPE de Servicios					

**D3: SANCIONES ADMINISTRATIVAS**

N°	ITEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
19	Considera que las sanciones administrativas laborales son medidas de inspección y fiscalización de hechos que atentan con la estabilidad del trabajador					
20	Considera que las multas laborales deben de promoverse con mayor difusión con la finalidad de ejercer el cumplimiento correcto de formalización					



## ANEXO 05 – ESCALA DE LIKERT

### *Escala de medición Likert*

<b>Puntuación</b>	<b>Afirmación</b>
1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

Fuente: Elaboración propia.

## ANEXO 06 – GRADO DE RANGO Y RELACIÓN RHO SPEARMAN

### *Grado de rango y relación Rho Spearman*

Rango	Relación
-0.91 a 1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a 1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Elaboración propia - Santander y Ruiz (2004)

## ANEXO 07 – VALIDACIÓN DE EXPERTOS



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: “COSTOS LABORALES Y FORMALIZACIÓN DE TRABAJADORES DE LAS MYPES DE SERVICIO, LIMA 2021”.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>2</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>VARIABLE 1:</b>							
	<b>DIMENSIÓN 1</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>1</b>	<b>BENEFICIOS SOCIALES</b>							
<b>a</b>	Considera que los costos laborales según normatividad en el Perú son muy elevados frente a los ingresos de las MYPES	X		X		X		
<b>b</b>	Considera fundamental realizar los pagos de las gratificaciones dentro los plazos establecidos	X		X		X		
<b>c</b>	Es importante tener claro el concepto del CTS para determinar quiénes son los beneficiados y en que proporciones	X		X		X		
<b>d</b>	Considera que es de vital importancia para la calidad de vida de sus trabajadores, cumplir con los permisos sobre sus vacaciones	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>2</b>	<b>OTROS COSTOS ASUMIDOS POR EL EMPLEADOR</b>							
<b>a</b>	Considera importante contar con liquidez suficiente para asumir los otros costos laborales tales como los seguros	X		X		X		
<b>b</b>	Considera que puede existir cierta flexibilidad en los pagos mensuales de EsSalud	X		X		X		
<b>c</b>	Considera que el seguro de vida ley aumenta la cobertura total contra imprevistos a favor del trabajador	X		X		X		
<b>d</b>	Es importante contar un seguro complementario ante actividades de alto riesgo ligados a los servicios prestados por las MYPES	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>3</b>	<b>CONCEPTOS NO REMUNERATIVOS</b>							
<b>a</b>	Estima que la finalidad con la que se otorgan algunos conceptos no remunerativos van más allá del fin tributario y la productividad laboral	X		X		X		
<b>b</b>	Considera que la entrega de conceptos por movilidad de libre disposición no deben estar afectos al pago de la contribuciones sociales como el seguro social	X		X		X		

<b>d</b>	Considera algún tipo de incentivo tales como otorgamiento de canastas navideñas o bonificaciones por cumplimiento para el aumento de la productividad de sus trabajadores	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>4</b>	<b>REGIMEN LABORAL ESPECIAL MYPE</b>							
<b>a</b>	La inscripción en el REMYPE, ayuda a flexibilizar los costos laborales y permite la formalización de más trabajadores	X		X		X		
<b>b</b>	El régimen laboral MYPE es una medida de incentivo a los empleadores a formalizarse en materia laboral	X		X		X		
<b>c</b>	Considera que es muy burocrático la inscripción al régimen laboral MYPE por parte del estado	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 5</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>5</b>	<b>REMUNERACION MINIMA VITAL</b>							
<b>a</b>	Considera que la alza de la RMV debe evaluarse sobre el impacto económico que genera en las MYPES	X		X		X		
<b>b</b>	Tiene un plan económico por anticipado que reduciría el impacto en la liquidez de las MYPES tras la posible alza de la RMV	X		X		X		
<b>c</b>	Considera que existe relación directa entre formalizar más trabajadores con el incremento de la remuneración mínima vital	X		X		X		
<b>d</b>	El impacto tras una posible alza de la remuneración mínima vital considera que debido a ello las empresas no deseen formalizarse	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 6</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>6</b>	<b>SANCIONES ADMINISTRATIVAS</b>							
<b>a</b>	Considera que ayuda a la formalización de trabajadores la aplicación de sanciones administrativas por infracciones laborales frecuentes	X		X		X		
<b>b</b>	Considera que tras las multas laborales en función de formalización de trabajadores debe promoverse mayor difusión sobre el manejo y de cómo asumir de manera correcta los costos laborales	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA**

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dra. Albertina Marina Ventura de Esquen    **DNI: 10451044**

**Especialidad del validador:** Auditoría-Tributación

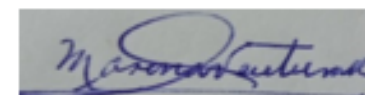
**26 de Abril del 2022**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



-----  
**Firma del Experto Informante**

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA**

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** CPC Pedro Constante Costilla Castillo    **DNI: 09925834**

**Especialidad del validador:** CPC. DOCTOR EN ADMINISTRACION

**19 de Abril del 2022**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**FIRMADO**

-----  
**Firma del Experto Informante**

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA**

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Rosario Violeta Grijalva Salazar    **DNI:** 09629044

**Especialidad del validador:** Política y Gestión Tributaria

**19 de Abril del 2022**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo


**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



-----  
**Firma del Experto Informante**

## ANEXO 08 – SOLICITUD A MUNICIPALIDAD

### ANEXO N° 1: FORMATO DE SOLICITUD DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PARA DESCARGA

 MUNICIPALIDAD DE <b>LIMA</b> FORMULARIO	SOLICITUD DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA (TUO DE LA LEY N° 27806, LEY DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA, APROBADO POR DECRETO SUPREMO N°-043-2003-PCM)	N° REGISTRO
		2022-0059127

#### I. FUNCIONARIO RESPONSABLE DE ENTREGA DE LA INFORMACIÓN

YOLANDA CAROLINA FALCÓN LIZARASO

#### II. DATOS DEL SOLICITANTE

APELLIDOS Y NOMBRES / RAZÓN SOC.	TIPO DOCUMENTO / N° DOCUMENTO
JUNIOR FERNANDO, MENDOZA AMBROSIO	DNI - 47503066

#### DOMICILIO

DEPARTAMENTO	PROVINCIA	DISTRITO
Lima	Lima	Puente Piedra
URBANIZACIÓN	AV/CALLE/JR/PSJ	N°/DPTO/INT
ALAMEDA DE COPACABANA	CALLE LAS FLORES	MZ A LT 18

#### CONTACTO

CORREO ELECTRÓNICO	CORREO ELECTRÓNICO ALTERNATIVO
FERNANDOMENDOZA.CO@OUTLOOK.COM	JUNIORF_STARLET@HOTMAIL.COM
TELÉFONO FIJO	TELÉFONO CELULAR
----	989578659

#### III. INFORMACIÓN SOLICITADA

SOLICITO INFORMACION SOBRE LOS ESTABLECIMIENTOS CON LICENCIAS VIGENTES OTORGADAS HASTA EL AÑO 2021 CON EL GIRO DE SERVICIOS

#### IV. ENTIDAD DE LA CUAL SE REQUIERE LA INFORMACIÓN

FUNCIONARIO RESPONSABLE DE ACCESO A LA INFORMACION PUBLICA

#### V. FORMA DE ENTREGA DE LA INFORMACIÓN

CORREO ELECTRÓNICO

#### VI. OBSERVACIONES

LA SOLICITUD ES PARA EL DESARROLLO DE UNA TESIS SOBRE COSTOS LABORALES Y FORMALIZACION DE TRABAJADORES EN DICHO SECTOR

Firma del solicitante                      Fecha y Hora      13/04/2022 09:59:24                      Cod. Sistema      00000526-2022

LA SOLICITUD DEBE CONTENER LA EXPRESIÓN CONCRETA Y PRECISA DE LA INFORMACIÓN REQUERIDA. DE LO CONTRARIO LA SOLICITUD NO SERÁ ATENDIDA.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 18 de Abril del 2022

**CARTA N° D001653-2022-MML-SGC-FREI**

Señor

**JUNIOR FERNANDO MENDOZA AMBROSIO**

Calle Las Flores Mz A Lt 18 Urb. Alameda De Copacabana, Lima- Puente Piedra

E mail [femanzomendoza.co@outlook.com](mailto:femanzomendoza.co@outlook.com) [juniorf\\_starlet@hotmail.com](mailto:juniorf_starlet@hotmail.com)

Presente.-

REGISTRO 2022-0054296

De mi consideración:

Con mis atentos saludos, me dirijo a usted, en atención al registro de la referencia, mediante el cual al amparo de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, solicita lo siguiente:

- Relación y cantidad de Empresas MYPES de servicio en Lima en el 2021.

Al respecto, mediante el Memorando N° 0135-2022-MML-GDE-SAC-DAMF el Departamento de Autorización Municipal de Funcionamiento, Subgerencia de Autorizaciones Comerciales - Gerencia de Desarrollo Económico, brinda respuesta a su solicitud de información, lo cual se corre traslado para conocimiento y fines.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente

**DANTE DELGADO POLO**

FUNCIONARIO

ACCESO A LA INFORMACION FREI-SGC

DDP/lbz



BICENTENARIO  
PERÚ 2021

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Municipalidad Metropolitana de Lima, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web:  
Url: <https://std.munlima.gob.pe:8181/validadorDocumental/> Clave: FB7UQHK

Lima, 18 de Abril del 2022

**MEMORANDO N° D000135-2022-MML-GDE-SAC-DAMF**

Para : DANTE DELGADO POLO  
FUNCIONARIO RESPONSABLE DE ENTREGAR INFORMACIÓN

De : MARIELLA PERALTA ZAMORA  
JEFA DE AREA

Asunto : SOLICITA INFORMACION SOBRE LA RELACION Y CANTIDAD DE  
EMPRESAS MYPES DE SERVICIO EN LIMA EN EL 2021

Referencia : MEMORANDO N° D000174-2022-MML-SGC-FREI (12ABR2022)

---

Por el presente me dirijo a usted para saludarla cordialmente y con relación al documento de la referencia, respecto de la observación realizada a la Base de Datos en Excel remitida con Memorando N° Memorando N° D000132-2022-MML-GDE-SAC-DAMF, sobre datos personales (números de DNI, teléfonos) que se encuentran protegidos por la Ley N° 29733 y su Reglamento.

Sobre el particular, le hago llegar en archivo digital el Listado de Licencias otorgadas para el giro de Servicios en el año 2021 (incluye Mypes), en el Cercado de Lima, excluyendo los datos antes indicados, para su evaluación /o atención dentro del marco de sus atribuciones y competencias.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente  
**MARIELLA PERALTA ZAMORA**  
JEFA DE AREA  
DEPARTAMENTO DE AUTORIZACION MUNICIPAL DE FUNCIONAMIENTO-SAC

## ANEXO 09 – LISTA DE EMPRESAS MYPES SERVICIOS 2021

RUC	Razón Social	Área Contable
20511915440	KRE-AT PUBLICIDAD & MARKETING S.A.C.	1
10401601410	ALVA LOPEZ FIDEL MARCOS	1
20291735241	RAPIMAGEN S.A.	1
20538236455	TEM MEDICAL SERVICE S.A.C.	1
20606191627	COSTA MARESME E.I..R.L.	1
20565316291	TEM & RM INVERSIONES MEDICAS S.A.C.	1
10440254344	JARAMILLO ELERA MARILU	1
20563017121	INSTITUTO DE INFORMATICA TELECOMUNICACIONES & SEGURIDAD S.A.C - INTELSEGU S.A.C.	1
20492103021	ELXER BIO SERVICE S.A.C.	1
10100077430	VASQUEZ SIHUE DE CERNA MARIA AURORA	1
20510294611	INTERFASE COMPUTER SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	1
20525097421	C G S DIGITAL E.I.R.L	1
20549002103	OK INVERSIONES GLOBAL S.A.C.	1
20462441178	DISTRIBUCION E IMPORTACIONES H & C S.R.L	1
15502701492	CHAN POU CHAN	1
20553475491	BARUJ - ABA LABORATORIO DENTAL S.A.C.	1
20602793894	LHM SECURITY S.A.C.	1
20514273783	SANDOVAL ALIAGA Y ASOCIADOS SOCIEDAD CIVIL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA	1
20551404995	PHVA PERU S.A.C.	1
20557006649	EL IDOLO TRANSPORTE S.A.C.	1
20543175651	MACROTECH PERU S.A.C.	1
20543049191	MOVLIM DISEÑO WEB Y SERVICIOS INFORMATICOS S.A.C.	1
20466595200	Y.D. COMPUTER E.I.R.L	1
20506915946	COMPUNOTEBOOK RAUL E.I.R.L	1
20504843191	INTEGRADORES EXPERTOS S.A.C.	1
20499913045	DOMAIN SYSTEM S.R.L.	1
20603770626	CONCESIONES MURUHUAY SOCIEDAD ANONIMA CERRADA - CONCEMUR S.A.C.	1
20600558626	VITEC DEL PERU S.A.C.	1
20520681851	JAEGER EVENTOS E.I.R.L.	1
20477911545	EVENTOS PERU INFRAESTRUCTURA VIAL E.I.R.L. EPIVIAL E.I.R.L.	1
10066005262	CHIOK PALACIOS OLGA ISABEL	1
20458602132	COPYLAND INVERSIONES S.A.	1
10067546241	GUSHIKEN YTOSU DE NOBORIKAWA HAYDEE	1
20477347976	INVERSIONES Y SERVICIOS ETNIKA S.A.C.	1
10420979687	MENDOZA CIPRIANI LUIS HUBER	1
20601374375	CAR WASH LM & F E.I.R.L.	1
20549147501	DIVERSA CORPORACION SOCIEDAD ANONIMA CERRADA - DIVERSA CORPORACION S.A.C.	1
20512117075	AGURTO, ROMERO Y ASOCIADOS SOCIEDAD CIVIL	1
20517494641	LSF SERVICIOS GENERALES SAC	1
20552688351	LAVANDERIAS CRISTALES S.A.C.	1
20526455496	GEMAJ S.A.C.	1

RUC	Razón Social	Área Contable
20543489671	SERVIGRAF G & P CORPORACION GRAFICA S.A.C.	1
20607619990	LIU SERVICIOS EMPRESARIALES S.A.C.	1
20602313906	CORPORACION FARMACEUTICA VETERINARIA SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	1
10077182379	SALVATIERRA HUERTAS VICTOR LUIS	1
20508894911	SANISEG INDUSTRIAL S.A.C	1
20387324551	COMERCIALIZACION Y SERV. TECNICOS E.I.R.L.	1
20604566747	ARTECO INNOVATION AND LEADERSHIP S.A.C.	1
20503549035	J & M SUMINISTROS S.A.C.	1
20515164783	GRAFICA ARES S.A.C	1
10080493768	PUEMAPE FLORES DE RUIZ ISABEL	1
20341295921	R & L PRINT SERVICE E.I.R.L.	1
20510148046	EDUARDO YAYA & MIGDONIO REYNA AUDITORES S.CIVIL DE R.L	1
20602739768	VEGA FLORES AUDITORES SOCIEDAD CIVIL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA	1
20600269322	ACEVEDO MARZANO & ASOCIADOS S. CIVIL DE R.L.	1
20471722171	FULL COLOR DIGITAL E.I.R.L.	1
20509867489	DESINFECTA S.A.C.	1
20508963581	TIGRE GRAPH S.A.C.	1
20503302650	PCR SERVICIOS GENERALES E.I.R.L.	1
20501592995	AD LIBITUM S.A.C.	1
20607630942	MARA EXPRESS CARGO S.R.L.	1
20603377347	INNOVA INTEGRAL S.A.C.	1
20469335918	INVERSIONES LIMA 2000 S.R.L.	1
20470732866	PROMAQUIRSA E.I.R.L.	1
20600800630	H & B CONSULTORES Y CONSTRUCTORES S.A.C.	1
20492763382	EVOLUTION OPTICAL SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	1
20504720781	W&G PRINTER S.A.C	1
20546872221	IMPORTADORA COMERCIAL PERUANA DE REPUESTOS ELECTRONICOS E.I.R.L. - IMCOPREL E.I.R.L.	1
20516037611	DATOS Y CODIGOS GRAFICOS SOCIEDAD ANONIMA CERRADA DACOGRAF SAC	1
20132962511	EMPRESA DE TRANS LA PERLA DEL ORIENTE SA	1
20515439634	MI COURIER LOGISTICS SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	1
20606093901	INVESTMENT 4K S.A.C.	1
20554446338	INVERSIONES MORELOS S.A.C.	1
20515639480	COMERCIALIZADORA EL ELOHIM EIRL	1
20101561659	ALIVI PANORAMA S.R.LTDA	1
20518271122	FERTUR PERU TRAVEL S.A.C.	1
20605235124	MA DIGITAL IMPORT EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA - MA DIGITAL IMPORT E.I.R.L.	1
20602782086	SEÑALES BRUNELLA S.A.C.	1
20514958379	PUBLITOP E.I.R.L.	1
10079123388	OLIVEROS CELADITA VDA DE DAVILA PAULINA	1
10098439680	CCENTA LLAMOCCA SERGIO	1
20102399154	CONTACT TOURS S.A.C.	1

RUC	Razón Social	Área Contable
20508823810	DIRECTORIO POLICIAL S.R.L.	1
20551971300	R & E TRADUCCIONES S.A.C.	1
20101073344	SERVICIOS PROFESIONALES Y ADMINISTRATIVOS S.A.C.	1
20506557683	ARTIFICE ASESORES PERIODISTICOS SAC	1
20213615859	CABANA IMPORT E.I.R.L.	1
20406627315	TURISMO CAÑETE SOCIEDAD ANONIMA (T.U.R.C.A.S.A.)	1
20521295326	MIASER S.A.C.	1
20600552709	CLAUDIA & PROMARC S.A.C.	1
20503151775	OCCUPATIONAL HAZARDOUS DYNAMICS S.A.	1
20604544271	HPR GROUP SOCIEDAD ANONIMA CERRADA - HPR GROUP SAC	1
10418488561	SIERRA MARTINEZ DIEGO ALFONSO	1
20505780974	CONSTRUCTORA CERRO AZUL S.A .CONTRATISTAS GENERALES	1
20426904145	JPC DISEÑO + PUBLICIDAD S.A.C.	1
20553152560	OFTALMO VISUAL S.A.C.	1
20545357594	ALIDA PERUVIAN TOURS S.A.C.	1
20338802511	CAMAC MORALES SOCIEDAD CIVIL	1
20553405107	INTELLIPROCESS SOLUTION S.A.C.	1
20605796975	CREATIVE VISUAL COMPANY S.A.C.	1
20507257403	INSTRUMENTS LAB SAC	1
10453413620	CARCAMO QUISPE JEFFERSON GIOVANNI	1
20601682380	CUENCA & ASOCIADOS SOCIEDAD CIVIL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA	1
20513866047	SLOGAN COMUNICACION INTEGRAL SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA - SLOGAN C.I. S.R.L.	1
10256001646	VIZCARRA VILLAFANA MIGUEL ANGEL	1
20543704581	RENIS MOTOR IMPORT S.A.C.	1
20514401293	CORPORACION NACIONAL DE TASADORES S.A.C.	1
20508321555	GRUPO DOSSIER S.A.C.	1
10066449322	EFFIO BENAVIDES OLGA MARIA JESUS	1
10435895234	PEREZ CUZCANO EVELYN MARLENE	1
20551966560	INVESTMENT COMPANY GROUP S.A.C.	1
20506293503	E & R MAESTRANZA INDUSTRIAL S.A.C.	1
20177338932	A RUIZ CARO ASOCIADOS CONTADORES PUBLICOS	1
20338802511	CAMAC MORALES SOCIEDAD CIVIL	1
20524750661	CORPORACION VC CONSTRUCTORA E INMOBILIARIA S.A.C.	1
20505303459	IMPORTACIONES PEREZ SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	1
20420900181	CALIBRACIONES S.A.	1
20601319676	GZ PERU S.A.	1
20522411541	ESCUELA DE CONDUCTORES SAN RAFAEL E.I.R.L.	1
20536131281	PCENTER PERU SAC	1
20511040729	MICROTEL.COM EIRL	1
20546179410	CORPORACION KUELAP S.A.C.	1

Fuente: Elaboración propia – Municipalidad de Lima

## ANEXO 10 – BASE DE DATOS VARIABLE 1 “COSTOS LABORALES

ENCUESTADOS	BASE DE DATOS														
	V1: COSTOS LABORALES											SUMA			
	D1: BENEFICIOS SOCIALES				D2: OTROS COSTOS ASUMIDOS POR EL EMPLEADOR				D3: CONCEPTOS NO REMUNERATIVOS						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	D1V1	D2V1	D3V1	V1
1	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	15	14	12	41
2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	16	17	12	45
3	3	4	3	2	4	3	3	4	4	2	3	12	14	9	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	16	16	11	43
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	16	16	11	43
6	4	5	5	5	3	4	4	4	5	4	5	19	15	14	48
7	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	18	16	12	46
8	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	16	17	13	46
9	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	17	16	14	47
10	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	19	18	12	49
11	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	15	14	12	41
12	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	3	16	17	9	42
13	3	4	3	2	4	3	3	4	4	4	4	12	14	12	38
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	16	16	12	44
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	16	16	9	41
16	4	5	5	5	3	4	4	4	3	4	4	19	15	11	45
17	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	18	16	11	45
18	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	16	17	14	47
19	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	17	16	12	45
20	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	15	18	13	46
21	4	4	4	4	2	4	4	4	5	5	4	16	14	14	44
22	3	4	3	2	4	4	5	4	4	4	4	12	17	12	41
23	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	16	14	12	42
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	16	16	12	44
25	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	19	16	12	47
26	5	4	4	5	3	4	4	4	4	2	3	18	15	9	42
27	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	16	16	11	43
28	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	17	17	11	45
29	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	19	16	14	49
30	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	15	18	12	45
31	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	16	14	13	43
32	3	4	3	2	4	4	5	4	5	5	4	12	17	14	43
33	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	16	14	12	42
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	16	16	12	44
35	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	19	16	12	47
36	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	18	15	12	45
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	16	16	9	41
38	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	17	17	11	45
39	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	19	16	11	46

40	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	15	18	12	45
41	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	16	14	12	42
42	3	4	3	2	4	4	5	4	4	2	3	12	17	9	38
43	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	16	14	11	41
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	16	16	11	43
45	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	19	16	14	49
46	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	18	15	12	45
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	16	16	13	45
48	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	17	17	14	48
49	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	19	16	12	47
50	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	15	18	12	45
51	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	16	14	12	42
52	3	4	3	2	4	4	5	4	4	2	3	12	17	9	38
53	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	16	14	11	41
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	16	16	11	43
55	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	19	16	14	49
56	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	18	15	12	45
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	16	16	13	45
58	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	17	17	14	48
59	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	19	16	12	47
60	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	15	18	12	45
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	16	16	12	44
62	3	4	3	2	5	4	4	5	4	2	3	12	18	9	39
63	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	16	16	11	43
64	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	16	15	11	42
65	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	19	16	14	49
66	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	18	17	12	47
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	16	16	13	45
68	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	17	18	14	49

**ANEXO 11 – BASE DE DATOS VARIABLE 2 “FORMALIZACIÓN DE TRABAJADORES”**

ENCUESTADOS	BASE DE DATOS												
	V2: FORMALIZACIÓN DE TRABAJADORES										SUMA		
	D4: REGIMEN MYPE LABORAL			D5: REMUNERACIÓN MINIMA VITAL				D6: SANCIONES ADMINISTRATIVAS					
	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	D1V2	D2V2	D3V2	V2
1	4	4	4	2	4	4	4	3	4	12	14	7	33
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	12	16	8	36
3	4	3	2	4	3	3	4	3	2	9	14	5	28
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	12	16	8	36
5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	12	15	8	35
6	5	5	5	3	4	5	4	4	4	15	16	8	39
7	4	4	5	4	4	4	4	5	4	13	16	9	38
8	4	4	4	4	4	5	5	4	4	12	18	8	38
9	4	4	4	4	4	4	4	5	5	12	16	10	38
10	4	5	5	5	4	4	5	5	4	14	18	9	41
11	4	4	4	2	4	4	4	3	4	12	14	7	33
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	12	16	8	36
13	4	3	2	4	3	3	4	3	2	9	14	5	28
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	12	16	8	36
15	4	4	4	4	4	3	4	4	4	12	15	8	35
16	5	5	5	3	4	5	4	4	4	15	16	8	39
17	4	4	5	4	4	4	4	5	4	13	16	9	38
18	4	4	4	4	4	5	5	4	4	12	18	8	38
19	4	4	4	4	4	4	4	5	5	12	16	10	38
20	4	5	5	5	4	4	5	5	4	14	18	9	41
21	4	4	4	2	4	4	4	3	4	12	14	7	33
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	12	16	8	36
23	4	3	2	4	3	3	4	3	2	9	14	5	28
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	12	16	8	36
25	4	4	4	4	4	3	4	4	4	12	15	8	35
26	5	5	5	3	4	5	4	4	4	15	16	8	39
27	4	4	5	4	4	4	4	5	4	13	16	9	38
28	4	4	4	4	4	5	5	4	4	12	18	8	38
29	4	4	4	4	4	4	4	5	5	12	16	10	38
30	4	5	5	5	4	4	4	5	4	14	17	9	40
31	4	4	4	2	4	4	4	3	4	12	14	7	33
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	12	16	8	36
33	4	3	2	4	3	3	4	3	2	9	14	5	28
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	12	16	8	36
35	4	4	4	4	4	3	4	4	4	12	15	8	35
36	5	5	5	3	4	5	4	4	4	15	16	8	39
37	4	4	5	4	4	4	5	5	4	13	17	9	39
38	4	4	4	4	4	5	4	4	4	12	17	8	37
39	4	4	4	4	4	4	5	5	5	12	17	10	39
40	4	5	5	5	4	4	4	5	4	14	17	9	40



41	4	4	4	2	4	4	4	3	4	12	14	7	33
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	12	16	8	36
43	4	3	2	4	3	3	4	3	2	9	14	5	28
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	12	16	8	36
45	4	4	4	4	4	3	4	4	4	12	15	8	35
46	5	5	5	3	4	5	4	4	4	15	16	8	39
47	4	4	5	4	4	4	5	5	4	13	17	9	39
48	4	4	4	4	4	5	4	4	4	12	17	8	37
49	4	4	4	4	4	4	5	5	5	12	17	10	39
50	4	5	5	5	4	4	4	5	4	14	17	9	40
51	4	4	4	2	4	4	4	3	4	12	14	7	33
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	12	16	8	36
53	4	3	2	4	3	3	4	3	2	9	14	5	28
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	12	16	8	36
55	4	4	4	4	4	3	4	4	4	12	15	8	35
56	5	5	5	3	4	5	4	4	4	15	16	8	39
57	4	4	5	4	4	4	5	5	4	13	17	9	39
58	4	4	4	4	4	5	4	4	4	12	17	8	37
59	4	4	4	4	4	4	4	3	4	12	16	7	35
60	4	5	5	5	4	4	4	4	4	14	17	8	39
61	5	5	5	2	4	4	4	3	2	15	14	5	34
62	4	4	5	4	4	4	4	4	4	13	16	8	37
63	4	4	4	4	3	3	4	4	4	12	14	8	34
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	12	16	8	36
65	4	5	5	4	4	3	4	5	4	14	15	9	38
66	4	4	4	3	4	5	5	4	4	12	17	8	37
67	4	5	5	4	4	4	4	5	5	14	16	10	40
68	4	4	4	4	4	5	5	5	4	12	18	9	39

