



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

La informalidad laboral y su incidencia en los beneficios laborales en la Institución
Educativa Privada El Buen Sembrador S.A.C., año 2018.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Contador Público

AUTORA:

Br. Sara Enriqueta Otoyá Mendoza (ORCID: 0000-0002-0552-3586)

ASESORA:

Dra. Flor Alicia Calvanapón Alva (ORCID: 0000-0003-2721-2698)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Tributación

TRUJILLO - PERÚ

2019

Dedicatoria

Dedico esta Tesis a Dios, por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante el caminar de mi vida.

A mis padres Efraín Otoy y Marcela Mendoza, por ser el pilar más importante, por confiar y creer en mis expectativas, por los consejos, valores y principios que me han inculcado.

A mis hijos por ser el motor de mi vida: Víctor por ser siempre mi apoyo, juntos a pesar de las adversidades de la vida, siempre mi compañía en los días difíciles, Efraín el más valiente, del que cada día aprendo de su fortaleza y la manera de ver la vida con su inteligencia, Sarita mi princesita la más pequeña, el regalo más hermoso que Dios me dio para iluminar mi camino y ser el motivo más grande para continuar y ser su ejemplo.

A mis pequeñas Luciana y Victoria, mis nietas queridas, que son un motivo más para lograr mis metas trazadas.

Agradecimiento

A Dios por bendecirme y darme las fuerzas para continuar y cumplir mis metas trazadas sin desfallecer en todo este periodo de estudio.

A mis padres por su apoyo incondicional, por enseñarme que la fe en Dios es lo más importante, por el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer ante las adversidades.

A mis hijos por todo su amor, el cual es el motivo, de esta meta tan importante en mi vida.

A toda mi familia por sus consejos y la confianza que siempre me ayudaron en este caminar.

A la Universidad César Vallejo por darme la oportunidad de continuar mi carrera Universitaria.

A mis compañeros (as) y amigos (as) que en todo momento me animaron a no desfallecer en mis estudios, en especial a mis amigas y compañeras de clase, gracias por su apoyo incondicional.

Página del Jurado

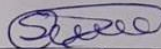
Declaratoria de autenticidad

Yo, Sara Enriqueta Otoy Mendoza con DNI N° 18220782, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, facultad de ciencias empresariales, Escuela Académico Profesional de Contabilidad, declaro bajo juramento que toda la documentación que adjunto es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también que todos los datos e información que se presente trabajo de investigación son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 13 diciembre de 2019



Sara Enriqueta Otoy Mendoza
DNI: 18220782



Índice

<i>Dedicatoria</i>	<i>ii</i>
<i>Agradecimiento</i>	<i>iii</i>
<i>Página del Jurado</i>	<i>iv</i>
<i>Declaratoria de autenticidad</i>	<i>v</i>
<i>Índice</i>	<i>vi</i>
<i>Resumen</i>	<i>vii</i>
<i>Abstract</i>	<i>viii</i>
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	9
2.1. Tipo y diseño de investigación	9
2.2. Operacionalización de variables	11
2.3. Población y muestra	13
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	13
2.5. Procedimiento	13
2.6. Método de análisis de datos	13
2.7. Aspectos éticos	14
III. RESULTADOS	15
IV. DISCUSIÓN	32
V. CONCLUSIONES	35
VI. RECOMENDACIONES	36
VII. PROPUESTA	37
REFERENCIAS	40
ANEXOS	45

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo analizar la incidencia de la informalidad laboral en los beneficios laborales en la I.E.P. El Buen Sembrador S.A.C., año 2018. La metodología de la investigación es de tipo aplicada, cuantitativa y descriptiva de diseño no experimental. La técnica utilizada fue el análisis documental y el instrumento la entrevista. La población y muestra es la Institución Educativa Particular El Buen Sembrador S.A.C. El trabajo fue realizado en base a la información proporcionada por la empresa y con la aplicación de técnicas como son el análisis documental y la entrevista, los resultados obtenidos se han expresado a través de tablas. Luego de realizar esta investigación se obtuvo como resultado que la empresa, actualmente está aplicando mal los contratos por locación de servicio desnaturalizando su naturaleza asumiendo una multa de S/ 9 154, por otro lado, implicaría un aumento en el pago del ESSALUD y vacaciones. Confirmando de esta forma la hipótesis la informalidad laboral tiene una incidencia negativa en los beneficios laborales de la I.E.P. El Buen Sembrador S.A.C., año 2018.

Palabras clave: Desnaturalización. Informalidad, gastos, sanciones, multas.

Abstract

The present test is carried out with the objective of Analyzing the incidence of labor informality in labor benefits in the IEP El Buen Sembrador SAC, 2018. The research design is non-experimental, presenting a cross-section, the population and shows the Represents the Private Educational Institution El Buen Sembrador SAC This work was carried out based on the information required by the company and with the application of techniques such as documentary analysis and interview, the results obtained were expressed through tables. After conducting this investigation, it will be obtained as a result that the company is currently misapplying contracts for service location, denaturing its nature assuming a fine of S / 9 154, on the other hand, implying an increase in the payment of ESSALUD and vacations. Confirming in this way the hypothesis labor informality has a negative impact on the labor benefits of the I.E.P. El Buen Sembrador S.A.C., year 2018.

Keywords: *Denaturalization Informality, expenses, penalties, fines.*

I. INTRODUCCIÓN

En la presente investigación como resultados relevantes se observó que las tasas de informalidad registradas varían considerablemente entre países. Las diferencias se deben en parte al ruido en la información. Pero existen diferencias genuinas enraizadas en la variedad de estructuras productivas y de empleo en la región. Una de las principales diferencias relevantes es la mezcla rural-urbana de la población. En más países rurales se espera que la informalidad sea mayor. La desviación estándar para las observaciones urbanas es 2 puntos más baja que para las observaciones nacionales.

Donde cabe resaltar que la informalidad laboral no ha cambiado mucho en la región, sin embargo, en los países como Brasil y Chile han experimentado caídas en la proporción de trabajadores informales. En el resto de los países, la informalidad aumentó o no cambió significativamente. Colombia, Honduras, Panamá, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela parecen haber experimentado un aumento considerable en la proporción de trabajadores informales, según la definición productiva. Esto ha ocurrido principalmente en correspondencia con una caída en la proporción de trabajadores en grandes empresas. La proporción de trabajadores informales no ha cambiado mucho en Argentina, Bolivia, Costa Rica, República Dominicana, Ecuador y El Salvador.

En el Perú los trabajadores informales son más pobres que los trabajadores formales. Esto significa que el ingreso familiar ajustado por demografía es más bajo para los trabajadores informales, no que ganan menos que los trabajadores formales que controlan las características observables. La investigación proporciona detalles sobre la posición de los trabajadores formales e informales (y de cada una de las categorías laborales) en la distribución del ingreso familiar de cada país. En promedio, mientras que el 5% de los trabajadores formales pertenecen al quintil más pobre de la distribución del ingreso per cápita del hogar, esa proporción aumenta al 22% para los trabajadores informales. En el otro extremo, mientras que más del 40% de los trabajadores formales se encuentran en el quinto superior de la distribución del ingreso familiar, el 15% de los trabajadores informales logran llegar allí.

La Libertad es una de las regiones que más informalidad presenta y esto es debido a que la mayoría de empresas está conformada por micro y pequeñas empresas, el cual su economía no es suficiente para pagar los beneficios laborales de sus trabajadores como es la CTS, gratificaciones, vacaciones, indemnizaciones entre otros aspectos que la norma exige;

pero también el desconocimiento de no conocer los regímenes laborales conlleva a cometer errores, para esta empresa está el REMYPE.

Ante este problema, se encuentra la I.E El Buen Sembrador S.A.C., quien cuenta con 12 trabajadores, debido a la carga laboral la empresa tuvo a sus trabajadores por medio de contrato de locación y solamente a dos en planilla por medio de régimen REMYPE, el problema se presenta en la fiscalización de SUNAFIL, quien dio prórroga para formalizar a la empresa, en caso de no hacerlo la empresa sería multado, por lo que se determina que la informalidad de la empresa ha perjudicado los estados y situación de la empresa.

De esta manera para poder realizar esta investigación se recopilaron los siguientes trabajos científicos, revistas entre otros.

En primer lugar, Quiñones (2018). Sostiene en su tesis, “Correlación entre la satisfacción de beneficios laborales e identificación organizacional en una empresa de la ciudad de Guatemala”; “teniendo un enfoque cuantitativo, con alcance correlacional.” (p.35); llegando a la siguiente conclusión:

Se estableció que sí existe correlación estadísticamente significativa entre la Satisfacción de Beneficios Laborales y la Identificación Organizacional global en la organización, por lo que se establece que, entre más satisfacción, mayor es la identificación hacia la organización por parte de los colaboradores. (p.44)

En segundo lugar, Huayna (2017). En su tesis titulada. “Los Beneficios Tributarios y su Impacto en la Recaudación Fiscal del Perú en el 2016”, “teniendo una investigación no experimental, cuyo diseño metodológico correlacional.” (p.26); llegando a la siguiente conclusión:

Los créditos fiscales son deducciones que se le permite realizar al contribuyente para determinar el pago del Impuesto General a las Ventas, por lo tanto, tiene una influencia en la recaudación del tributo. El impacto negativo en la recaudación fiscal también se presenta en la reducción de las tasas impositivas, como es en el caso del Impuesto a la renta que pagan las personas domiciliadas en la Amazonía, el cual es inferior al de los

contribuyentes que habitan en zonas diferentes a ésta. Los beneficios tributarios no se encuentran compensados con un incremento de la capacidad contributiva y sólo representa una disminución de la recaudación fiscal. (p.35)

En tercer lugar, Ballena (2016). En su tesis titulada, “Influencia de la informalidad laboral en el sistema privado de pensiones del Perú Periodo 1993 – 2015”, teniendo un tipo de investigación “No experimental, longitudinal descriptivo”. (p.59), teniendo como conclusión: “Se estableció que sí existe correlación estadísticamente significativa entre la satisfacción de Beneficios Laborales y la identificación organizacional global, por lo que se establece que, entre más satisfacción, mayor es la identificación hacia la organización por parte de los colaboradores.” (p.93)

En cuarto lugar, Beltrán (2016). En su tesis titulada “Influencia de los Beneficios Laborales en la Formalización de las Micro y Pequeñas Empresas en la Ciudad de Puno, 2014 - 2015”, con un “tipo de investigación descriptiva y explicativa, con un diseño no experimental” (p.43), el autor llega a la conclusión:

Las Micro y Pequeñas empresas de la ciudad de Puno conocen y utilizan medianamente los beneficios del régimen laboral (gratificaciones, compensación por tiempo de servicio, vacaciones, asignación familiar) para las empresas que recién se están constituyendo les parece muy favorable y ventajoso estos beneficios. En cambio, para las empresas ya establecidas nos indican que algunos beneficios no les parece favorable para sus trabajadores ya que pueden desmotivarlos es por ello que prefieren cuidar el bienestar y la eficiencia de sus trabajadores otorgándoles todos sus beneficios (p.101).

Y finalmente, Veramendi (2017). En su tesis titulada, “Propuesta para incrementar los beneficios laborales en la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur – Cusco 2017”, con un “tipo de investigación descriptiva con un diseño no experimental” (p.49), llegó a la conclusión:

Las Micro y Pequeñas empresas de la ciudad de Puno conocen y utilizan medianamente los beneficios del régimen laboral (gratificaciones, compensación por tiempo de servicio, vacaciones, asignación familiar) para las empresas que recién se están constituyendo les parece muy favorable y ventajoso estos beneficios, en cambio para las empresas ya establecidas nos indican que algunos beneficios no les parece favorable para sus trabajadores ya que pueden desmotivarlos es por ello que prefieren cuidar el bienestar y la eficiencia de sus trabajadores otorgándoles todos sus beneficios; con respecto al beneficio de Seguro Integral de Salud para la mayoría de las empresas no les parece muy favorable el Sistema Integral de Salud para sus trabajadores a pesar de reducir sus gastos en gran medida porque la atención no es de calidad. Podemos determinar que si existe relación entre la variable independiente Beneficios económicos y la variable dependiente Incremento de la eficiencia en el trabajo. (p. 90)

De esta manera para la presente investigación se encontró y se basara en el sustento teórico de las dos variables trabajadas.

Por esto se explica que la informalidad laboral, refiere a todas las actividades económicas realizadas por los trabajadores y unidades económicas que no están total o parcialmente cubiertas por acuerdos formales.” Sus actividades no están incluidas en la legislación lo que implica que están operando fuera del alcance de la ley, la ley no es aplicada o la ley desincentiva su cumplimiento porque es inapropiada, burocrática o impone costos excesivos (Gerencia de estudios económicos, 2018, p.1). Ya que tenemos la informalidad *por Exclusión*, “Es la sustracción de los beneficios del estado y de los circuitos de la economía moderna, originada

por la estrechez del mercado laboral y la poca cualificación de la mano de obra, las personas son retiradas de oportunidades laborales formales” (Perry, 2018, p.247) y la informalidad *por escape la que se refiere principalmente a la rigidez de la política laboral y el costo que ella conlleva, la informalidad propia de la empresa le adiciona la informalidad laboral, que es sumamente elevada que expresada en un alto subempleo y en carencia de beneficios sociales para los trabajadores, con lo que ello significa en términos de pobreza y equidad.* (Perry, 2018, p.248).

Por otra parte, se tiene los beneficios laborales que según la legislación laboral establece derechos y beneficios comunes para los empleados del sector privado”. Donde las normas establecen condiciones diferentes en algunos casos en función al sector como: Agrario, minero, textil; en función a la ocupación o actividad como: Régimen de médicos, enfermeras; número de empleados en la empresa. (Jiménez, 2015).

Teniendo como beneficios laborales en el país el salario promedio los que es “depende del régimen laboral y del cargo a que se postule, todos los trabajadores tienen derecho a un goce de haber no menor de S/ 930 (sueldo mínimo) por el desarrollo de sus actividades dentro de una empresa formal”. (Publimetro, 2018, p.4)

Como segundo beneficio tenemos el Seguro médico, que es lo que los “empleadores están obligados a afiliar a los trabajadores y sus derechohabientes a Essalud, así como realizar el pago de las aportaciones correspondientes, sin cargo a los trabajadores”, adicionalmente, estos también pueden acceder a afiliarse a Entidades Prestadoras de Salud (EPS)”. (Publimetro, 2019, p.5) y la *CTS/ Gratificación* que es la compensación por tiempo de servicios (CTS), “es un beneficio social que tienen como finalidad prever las eventualidades que origina el término de una relación

laboral y la consecuente pérdida de ingresos. Se otorga en función al tiempo de servicios y remuneración, y su pago se realiza de forma semestral (mayo y noviembre de cada año)”. “En el caso de la gratificación, los trabajadores de la actividad privada tienen derecho a percibir una con motivo de fiestas patrias y la otra con ocasión de Navidad.” (Publimetro, 2019, p.6)

Por consiguiente, la asignación familiar “Tienen derecho a percibir esta asignación los trabajadores que tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años, y cuando superen esta edad siempre que se encuentren efectuando estudios superiores o universitarios hasta un plazo máximo de 6 años posteriores a dicha edad” (Publimetro, 2019, p.8); con respecto a *las Vacaciones se dice*, “Los trabajadores tienen derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios.” (Publimetro, 2019, p.9). y a la *Licencia por maternidad/paternidad* las trabajadoras gestantes tienen derecho a 49 días de descanso prenatal y 49 días post natal, lo cuales podrán acumularse a decisión de la madre. Por su parte, en el caso de los colaboradores varones, estos gozan de 04 días de licencia por paternidad. Adicional a lo antes señalado, los colaboradores gozan también de otros derechos laborales como descanso semanal, descanso en días feriados, Seguro Vida Ley, Seguro complementario de Riesgo cuando realicen tales actividades, entre otros. (Publimetro, 2019, p.10)

En nuestro país estas sustentan en el marco legal según Legislación peruana Resolución Magisterial (N° 071-2018-TR), el fenómeno de la informalidad laboral se encuentra en el centro de la intervención estatal, pues está vigente la Estrategia Sectorial para la Formalización Laboral 2018-2021, que fue aprobada el 7 de marzo del 2018, mediante la Resolución Ministerial N° 71-2018-TR. Es muy importante contar con un abordaje planificado de esta problemática, porque como es sabido, el acceso a determinados beneficios y mecanismos de protección social están condicionados al aporte obligatorio a la contribución previsional (seguridad social en pensiones) y a la contribución del seguro social (salud). (p.12)

Si bien es cierto que al existir informalidad laboral los trabajadores no cuentan con sus beneficios tributarios, la cual en la investigación se planteó como interrogante. ¿Cuál es la incidencia de la informalidad laboral en los beneficios laborales de la Institución Educativa Privada el Buen Sembrador S.A.C., año 2018? Justificándose de esta manera La elaboración y del presente trabajo de investigación se basará en el libro titulado “Metodología de la investigación quinta edición” (Hernández, Fernández & Baptista, 2010, p.40)

De esta manera la Conveniencia del Estudio se encuentra sustento para su estudio de investigación, en la falta de información oportuna a los promotores y/o directores, titulares y socios de instituciones educativas privadas, gravadas con el impuesto a la renta de tercera categoría, de las consecuencias contables, tributarias, y laborales que ocasiona la informalidad laboral de los docentes que laboran en sus instituciones, teniendo así una relevancia social que servirá como antecedente para los investigadores, público en general, promotores, titulares y socios de empresas del mismo o similar sector económico, que se identifiquen con la problemática, y que serán beneficiadas, pues podrán tomar decisiones acertadas, confiando en la información que su área contable les proporcione y así tener una proyección correcta de sus obligaciones tributarias y laborales, además de lograr un mejor clima laboral.

De este modo tendrá una implicancia práctica que nos servirá como material de consulta y apoyo a los promotores, titulares y socios de las instituciones educativas privadas y podrá ser consultado por los usuarios, personas interesadas en el tema de investigación y socios de empresas que busquen soluciones e información precisa, oportuna y confiable acerca de la informalidad laboral docente. Es por ello que el Valor Teórico se podrá observar la informalidad laboral que existe en las instituciones educativas privadas, y se les informará sobre los beneficios de formalizarse, utilizando así la metodología, según (Hernández et al., 2010, p.40), “con un enfoque cuantitativo, con un tipo de estudio de la investigación transversal y de diseño no experimental – correlacional.”

Es por ello que para poder obtener un resultado más cerca a la realidad se planteó como objetivo general Analizar la incidencia en la informalidad laboral en los beneficios laborales en la I.E.P. El Buen Sembrador S.A.C., año 2018, y con respecto a los objetivos específicos tenemos por un lado Analizar la informalidad laboral existente en la I.E.P. El

Buen Sembrador S.A.C. año 2018 y por otro lado determinar los beneficios laborales de los trabajadores en la I.E.P. El Buen Sembrador S.A.C. año 2018.

Sin embargo, después de haber analizado los objetivos se determinará si la hipótesis planteada que es la informalidad laboral tiene una incidencia negativa en los beneficios laborales de la I.E.P. El Buen Sembrador S.A.C., año 2018, la cual será demostrado con los resultados obtenidos en el transcurso del desarrollo del proyecto.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

Según el fin que persigue:

Para Murillo (2008), la investigación aplicada recibe el nombre de “investigación práctica o empírica”, que se caracteriza porque busca la aplicación o utilización de los conocimientos adquiridos, a la vez que se adquieren otros, después de implementar y sistematizar la práctica basada en investigación. El uso del conocimiento y los resultados de investigación que da como resultado una forma rigurosa, organizada y sistemática de conocer la realidad. (p.159)

Según el enfoque:

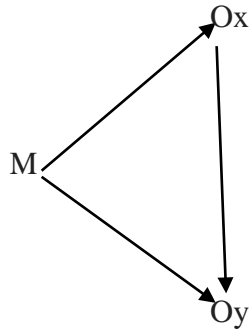
Para Hernández et al. (2010) La presente investigación es de un enfoque cuantitativo, este enfoque permitió realizar las descripciones detalladas de situaciones, eventos, personas, interacciones, conductas observadas y sus manifestaciones y es de alcance correlacional porque se va a evaluar el grado de asociación entre dos o más variables, miden cada una de ellas (presuntamente relacionadas). (p.40)

Según alcance:

Para Hernández et al. (2014) Busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a u análisis. Es decir, únicamente pretende medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refiere, esto es, su objetivo o es indicar como se relacionan estas. (p.92)

Según (Hernández et al,2010, p.40) “De acuerdo al diseño es no experimental, pues no se manipularon las variables de estudio. Simplemente se presentó de tipo transversal investigaciones que recopilan datos en un momento único.”

Se esquematiza de la siguiente forma:



Dónde:

M: Muestra.

Ox: Informalidad laboral.

Oy: Beneficios laborales.

2.2. Operacionalización de variables

Variable 1: Informalidad laboral

Variable 2: Beneficios laborales

Tabla 2.1

Operacionalización de variable: Informalidad laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Informalidad Laboral	Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) “la economía informal se refiere a todas las actividades económicas realizadas por trabajadores y unidades económicas que no están total o parcialmente cubiertas por acuerdos formales”. (Gerencia de estudios económicos, 2018, p.1)	Esta variable se midió mediante análisis documental.	Tipo de contrato	<u>Recibo por honorario</u> Contrato por locación	Nominal
			Horario	<u>Entrada y salida</u> <u>No registrar planilla</u>	
			Infracciones	<u>No pago de gratificación, CTS, Liquidación, indemnización,</u> <u>No registra sistema de es salud</u>	
				<u>No registra sistema de pensiones</u>	

Nota: Se tomó como referencia la Gerencia de estudios económicos, para la elaboración de la matriz de operacionalización de las variables.

Tabla 2.2
Operacionalización de variable: Beneficios laborales

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Beneficios Laborales	"Nuestra legislación laboral establece derechos y beneficios comunes para los empleados del sector privado". Las normas establecen condiciones diferentes en algunos casos en función al sector como: Agrario, minero, textil; en función a la ocupación o actividad como: Régimen de médicos, enfermeras, número de empleados en la empresa. (Jiménez, 2015).	Esta variable se midió mediante análisis documentario.	Norma Internacional de Contabilidad 19	<u>Indemnización</u> <u>Horas extras</u> Descanso semanal y días feriado <u>Essalud</u> Onp <u>15 vacaciones</u>	Nominal

Nota: Se tomó como referencia a Jiménez, para la elaboración de la matriz de operacionalización de las variables.

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población.

Empresa Institución Educativa Particular El Buen Sembrador S.A.C.

2.3.2. Muestra.

Empresa Institución Educativa Particular El Buen Sembrador S.A.C., año 2018.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnicas

En la presente investigación la técnica de investigación que se desarrolló fue la ficha de análisis documental.

2.4.2. Instrumentos

Tabla 2.3

Técnicas e instrumentos

Variable	Técnica	Instrumento	Informante
Informalidad laboral	Análisis documental	Ficha de análisis documentarios	Área de contabilidad
	Análisis documental	Ficha de análisis documental	Área de contabilidad
Beneficios laborales	Análisis documental	Ficha de análisis documental	Área de contabilidad

Nota: Las técnicas e instrumentos que se utilizaron en el presente trabajo de investigación fue el análisis documental.

2.5. Procedimiento

En la presente investigación se está tomando la información de ambas variables que están detalladas en la matriz de operacionalización, las cuales serán analizadas mediante el análisis documental de la empresa Institución Educativa Particular El Buen Sembrador S.A.C., año 2018.

2.6. Método de análisis de datos

La presente investigación se realizó mediante análisis documental.

2.7. Aspectos éticos

El consentimiento informado.

Según Noreña, Alcaraz, Rojas y Rebolledo (2012), “Es importante reconocer que la información suministrada se convierte en un elemento que influye en la autenticidad del estudio debido a que, al tener el informante conocimiento de la intencionalidad de la recolección de los datos, puede dar respuestas socialmente aceptables.” (p.270)

La confidencialidad.

Según Noreña, et al. (2012), “Frente a la confidencialidad es importante que los investigadores se planteen la cuestión ética de si puede ser que los informantes deseen ser reconocidos e identificados, o los centros donde se han realizado los estudios deben ser mencionados o no, y cuándo se debe dar reconocimiento a ciertas fuentes de información”. (p.270)

Manejo de riesgos.

Según Noreña, et al. (2012), “Se explicó a los informantes que los resultados de estudio no generarán ningún perjuicio o daño institucional, profesional o personal a efectos de la información recabada; en este sentido, debe quedar claro para el investigador que los hallazgos del estudio no deberán ser utilizados con fines distintos a los que inicialmente se han proyectado”. (p.270)

III. RESULTADOS

3.1. Generalidades

La I.E.P. El Buen Sembrador S.A.C., creado con la Resolución Gerencial Regional N° 2148-09, tiene como Promotores al Sr. Efraín Otoya Silva y la Sra. Marcela Mendoza, quienes son los dueños de la Institución educativa.

Esta institución está ubicada en Baltazar Villalonga 1241 el Porvenir, atiende los niveles de Inicial, Primaria y Secundaria. Esta dirigida por las profesoras Ana y Silvia Otoya Mendoza.

Brinda atención a las necesidades académicas, sociales, físicas y emocionales del niño, basándose en valores cristianos, contando actualmente con un promedio de 250 alumnos y considerando posiblemente una expansión a 350.

Por otro lado, esta misma institución cuenta con docentes altamente calificados y cuenta con los talleres de música, computación e inglés, el cual es aprovechado por todos los alumnos, para destacar sus habilidades blandas.

En el año 2016 empezó a implementar su banda de música, que será un curso el cual todos los alumnos participaran, con el propósito de incentivar el arte de la música a los niños.

Esta institución tiene como lema “Sembrando Educación, cosechando Triunfos”

Misión: Asumimos la responsabilidad de dar una formación integral a cada uno de nuestros alumnos en las distintas etapas de su desarrollo, desde el respeto a sus creencias, poniendo el máximo empeño en el cultivo de valores humanos y en la creación de hábitos de estudio, trabajo y convivencia para una excelente formación académica y personal, acorde a las demandas de nuestra sociedad actual.

Visión: Ser la primera elección de las familias que garantice la formación académica, la madurez emocional y la educación en valores necesarios para el futuro de sus hijos en un mundo tecnológico y global.

3.2. Analizar la informalidad laboral existente en la I.E.P. El Buen Sembrador S.A.C. año 2018.

Para analizar el primer objetivo, se realizó una entrevista al gerente con el propósito de determinar la informalidad laboral dentro de la institución educativa El Buen Sembrador S.A.C. año 2018.

Tabla 3.1

Entrevista al Gerente de la empresa El Buen Sembrador S.A.C. año 2018.

Preguntas	Respuestas	Análisis	Evidencia
¿La I.E.P en que régimen laboral se encuentra actualmente?	“...la empresa en el año 2017, ha trabajado con los docentes y el personal administrativo de manera informal, siendo recién en el 2018 la formalización laboral en la Remye...”	Se pudo verificar que la empresa solicitó el 01 de enero su inscripción en la Remye, por motivo de una inspección laboral por parte de SUNAFIL obligando la formalización laboral.	Ver Anexo 02
¿Cuántos trabajadores tiene la empresa?	“... en la I.E. se cuenta con 12 trabajadores de los cuales en el 2017 solo estaban contratados por medio del recibo por honorarios...”	Esta situación se presentó en el 2017, a los cuales estaban sujetos a una RMV de S/ 850 y S/930, el cual cambió con la inspección y formalización.	Tabla 02 y Anexo 04
¿Todos los trabajadores se encuentran en planilla?	“.... Desde el 01 de enero del 2018 todos los trabajadores se encuentran en planilla, pagando los beneficios laborales que le corresponde según la modalidad...”	La empresa formalizó a todos sus trabajadores en la modalidad Remye, y en la sección de micro empresa para poder asumir el compromiso laboral y tributario.	Tabla 02 y Anexo 04
¿Los trabajadores tienen un horario de entrada y de salida?	“...los trabajadores han estado supeditados a un horario de entrada que es 7 am a 1 pm, por lo que se enseña solo primaria...”	Los empleados cumplen desde el año 2017 un horario de trabajo que a los 10 trabajadores en locación de servicio se desnaturaliza esa modalidad por ser su trabajo específico.	Tabla 03
¿Se reconoce todos los beneficios laborales?	“... se reconoce lo que estipula la norma como micro empresa inscripto en la remype...”	Es un régimen laboral creado por la Ley N.º 28015 que promueve la formalización y desarrollo de las	Anexo 05

		microempresas, facilita el acceso a los derechos laborales y de seguridad social tanto a los trabajadores como a los empleadores.	
¿En qué modalidad se contrata a los trabajadores?	“...la modalidad en que contrata la empresa en el 2017 es intermitente y locación de servicio; y en el año 2018 se presenta la formalidad laboral...”	Los trabajadores se formalizan en su totalidad en el año 2018, por lo que todos los trabajadores entran en un contrato intermitente laboral.	Observación
¿Los contratos son inscritos en el ministerio de trabajo?	“...los contratos no son inscritos en el ministerio de trabajo, son llevados de manera interna...”	La obligatoriedad de presentar los contratos se da en el año 2015, de ahí para adelante no existe la obligación de presentar estos contratos en el MINTRA.	Observación
¿Alguna vez ha sido visitado por Sunafil?	“...la supervisión que se dio en el año 2017, a la totalidad de los trabajadores...”	La SUNAFIL realizó una visita de inspección el cual ocasiono que la empresa reestructura todo su aspecto laboral.	Observación
¿Tiene conocimiento de las multas que pueden ser impuesta por incumplimiento de contrato?	“...no tengo conocimiento de las multas que la empresa puede incurrir si es que no se toma las medidas correctas de formalización....”	La empresa desconoce de los problemas que contrae el no tener a un trabajador sujeto a un régimen laboral, esto podría conllevar a pérdidas significativas.	Tabla 04

Nota: Entrevista realizada al contador de la empresa El Buen Sembrador S.A.C

Tabla 3.2
Reporte de trabajadores 2017-2018

N ^a	Apellido y Nombre	Modalidad de contrato	Cargo	Fecha	sueldo	2017	2018
						Tipo de pago	Tipo de pago
1	MADF	Locación de servicio	Docente	1/03/2017	930	RXH	Planilla
2	GFDE	Locación de servicio	Docente	1/03/2017	930	RXH	Planilla
3	AFTR	Locación de servicio	Docente	1/03/2017	930	RXH	Planilla
4	RSMD	Locación de servicio	Docente	1/03/2017	930	RXH	Planilla
5	MRFE	Locación de servicio	Docente	1/03/2017	930	RXH	Planilla
6	MASD	Locación de servicio	Docente	1/03/2017	930	RXH	Planilla
7	NGHM	Locación de servicio	Docente	1/03/2017	930	RXH	Planilla
8	ADRF	Locación de servicio	Docente	1/03/2017	930	RXH	Planilla
9	ASDE	Locación de servicio	Docente	1/03/2017	930	RXH	Planilla
10	MRHR	Locación de servicio	Directora	1/03/2017	1,500	RXH	Planilla
11	DRFT	Contrato intermitente	Gerente	1/03/2017	1,500	Planilla	Planilla
12	MGDA	Contrato intermitente	Promotor	1/03/2017	1,000	Planilla	Planilla

Nota: Se muestra la relación de trabajadores

Interpretación: Se observa en la tabla 3.2 que la empresa cuenta con 12 trabajadores de los cuales el 01 de marzo del 2017, solamente 2 trabajadores estaban en planilla y 10 de ellos con recibo por honorarios en modalidad contrato de locación de servicio, la empresa fue fiscalizada por SUNAFIL, el cual conllevó a realizar la formalidad de manera voluntaria de los trabajadores de la empresa.

Tabla 3.3
Condición de Horario de trabajo de la empresa 2017-2018

N ^a	Apellidos y Nombres	Función	Horario de Entrada	Horario de salida	Días Trabajados	Nº de horas trabajadas en la semana	Condición 2017	Condición 2018
1	MADF	Docente	07:00:00	01:00:00	5	25	Desnaturalización	Correcto
2	GFDE	Docente	07:00:00	01:00:00	5	25	Desnaturalización	Correcto
3	AFTR	Docente	07:00:00	01:00:00	5	25	Desnaturalización	Correcto
4	RSMD	Docente	07:00:00	01:00:00	5	25	Desnaturalización	Correcto
5	MRFE	Docente	07:00:00	01:00:00	5	25	Desnaturalización	Correcto
6	MASD	Docente	07:00:00	01:00:00	5	25	Desnaturalización	Correcto
7	NGHM	Docente	07:00:00	01:00:00	5	25	Desnaturalización	Correcto
8	ADRF	Docente	07:00:00	01:00:00	5	25	Desnaturalización	Correcto
9	ASDE	Docente	07:00:00	01:00:00	5	25	Desnaturalización	Correcto
10	MRHR	Directora	07:00:00	01:00:00	5	25	Desnaturalización	Correcto
11	DRFT	Gerente	07:00:00	01:00:00	5	25	Correcto	Correcto
12	MGDA	Promotor	07:00:00	01:00:00	5	25	Correcto	Correcto

Nota: Se muestra el horario de trabajo de la empresa

Interpretación: Se observa en la tabla 3.3, el horario estricto que la empresa aplicaba a los docentes en el año 2017 en la modalidad locación de servicio, se observa un rompimiento de esta condición evidenciándose la informalidad laboral para poder trabajar, en el año 2018 se mejora esta condición no observándose una desnaturalización de contrato.

Tabla 3.4

Efecto del gasto laboral con planilla y sin planilla 2017-2018

N°	Apellido y Nombre	Cargo	Fecha	sueldo	2017			2018				
					Tipo de pago	Vacaciones	Anual	Tipo de pago	Vacaciones	Onp	Essalud	Anual
1	MADF	Docente	1/03/2017	930	RXH	No	9,300	Planilla	465	1,451	1,004	9,709
2	GFDE	Docente	1/03/2017	930	RXH	No	9,300	Planilla	465	1,451	1,004	9,709
3	AFTR	Docente	1/03/2017	930	RXH	No	9,300	Planilla	465	1,451	1,004	9,709
4	RSMD	Docente	1/03/2017	930	RXH	No	9,300	Planilla	465	1,451	1,004	9,709
5	MRFE	Docente	1/03/2017	930	RXH	No	9,300	Planilla	465	1,451	1,004	9,709
6	MASD	Docente	1/03/2017	930	RXH	No	9,300	Planilla	465	1,451	1,004	9,709
7	NGHM	Docente	1/03/2017	930	RXH	No	9,300	Planilla	465	1,451	1,004	9,709
8	ADRF	Docente	1/03/2017	930	RXH	No	9,300	Planilla	465	1,451	1,004	9,709
9	ASDE	Docente	1/03/2017	930	RXH	No	9,300	Planilla	465	1,451	1,004	9,709
10	MRHR	Directora	1/03/2017	1,500	RXH	No	15,000	Planilla	750	2,340	1,620	15,660
11	DRFT	Gerente	1/03/2017	1,500	Planilla	750	15,000	Planilla	750	2,340	1,620	15,660
12	MGDA	Promotor	1/03/2017	1,000	Planilla	750	10,000	Planilla	500	1,560	1,080	10,440
Total				12,370		1,500	123,700		6,185	19,297	13,360	129,143

Nota: Se muestra el efecto de los gastos laborales con planilla y sin planilla

Interpretación: Se observa en la tabla 3.4 que la empresa estaría asumiendo un gasto anual no justificado según la normativa laboral de un importe de S/ 123 700 soles, adicional a ello un monto de S/1 500 soles en vacaciones, utilizando vacíos laborales como la contratación en modalidad de locación de servicio, por otro lado, formalizando el proceso según lo establecido, se asumiría vacaciones por un importe S/ 6 185 soles, ONP por un importe de S/ 19 297 soles, Es salud por un monto de S/13 360 soles, y una remuneración neta por un importe de S/ 129 143 soles.

Tabla 3.5
Infracciones Inspectoras

Micro y Pequeña Empresa						
Normal Legal	Resumen Infracción	Gravedad	Número de Trabajadores Afectados	Sanción	UIT	Multa
Decreto Supremo 019-2017-TR (Art.24,23,44)	No Registrar en Planilla	Muy Grave	1 a 10	0.68	4,050.00	2,754.00
	No pago de Gratificación	Grave	1 a 10	0.45	4,050.00	1,822.50
	No pago de Bonificación	Grave	1 a 10	0.45	4,050.00	1,822.50
	No depósito de CTS	Grave	1 a 10	0.45	4,050.00	1,822.50
	No entrega de Liquidación de CTS	Leve	1 a 10	0.23	4,050.00	931.50
	No Pago de Vacaciones	Muy Grave	1 a 10	0.68	4,050.00	2,754.00
	No registro en un sistema de Es salud	Grave	1 a 10	0.45	4,050.00	1,822.50
	No registrar en un sistema de pensiones	Grave	1 a 10	0.45	4,050.00	1,822.50
Total de sanción asumida por parte de la empresa						15,552.00

Nota: Se muestra las infracciones

Interpretación: Se observa en la tabla 3.5 el caso de una posible segunda fiscalización, la empresa estaría incurriendo en 8 faltas desde muy graves hasta leve, el cual le ocasionaría unas sanciones por el monto de S/ 15,552.00, el cual afectaría a la liquidez y ganancias de la empresa, encareciendo el producto y limitando las ventas y utilidades de la empresa.

Tabla 3.6

Cuadro de notificación por mantener trabajadores de forma informal

<i>Ítem</i>	<i>Inspector</i>	<i>Conflicto o situación</i>	<i>Municipalidad</i>	<i>Condición</i>	<i>Tipo de infracción</i>	<i>Importe de Multa</i>
<i>1</i>	<i>PSM</i>	<i>No se encontró a los trabajadores en el registro de planilla, si no como RXH</i>	<i>Municipalidad de El Porvenir</i>	<i>Remype (Micro empresa)</i>	<i>No Registrar en Planilla</i>	<i>2754</i>
<i>2</i>	<i>PSM</i>	<i>Se observó que la empresa no paga ningún sistema de seguro social a los trabajadores</i>	<i>Municipalidad de El Porvenir</i>	<i>Remype (Micro empresa)</i>	<i>No registro en un sistema de seguro</i>	<i>1823</i>
<i>3</i>	<i>PSM</i>	<i>Se observó que la empresa no paga ningún sistema de pensiones a los trabajadores</i>	<i>Municipalidad de El Porvenir</i>	<i>Remype (Micro empresa)</i>	<i>No registrar en un sistema de pensiones</i>	<i>1823</i>
<i>4</i>	<i>PSM</i>	<i>Se observó que la empresa no pago vacaciones, teniendo ya un año de trabajo los subordinados.</i>	<i>Municipalidad de El Porvenir</i>	<i>Remype (Micro empresa)</i>	<i>No pago de vacaciones</i>	<i>2754</i>
<i>Total de multa tributaria</i>						<i>9154</i>

Nota: Se observa en la tabla 3.6, se observa las posibles multas que la empresa hubiera incurrido si es que no regularizaba lo notificado por la SUNAFIL.

Tabla 3.7

Efecto del gasto por denuncia y fiscalización

N ^a	Mes	Remuneración y beneficios					Sanción SUNAT Por Declarar Datos Falso			Sanción de SUNAFIL de 1 a 10 trabajadores			
		Trabajadores	Sueldo	Essalud	Onp	Vacaciones	50% del tributo	5% UIT	Rebaja 90%	No Registrar en Planilla	No registro en un sistema de salud	No registrar en un sistema de pensiones	No pago de vacaciones
										Muy Grave	Grave	Grave	Muy grave
1	Enero												
2	Febrero												
3	Marzo	12	12,370	1,113	1608.1	6185	444	203	44				
4	Abril	12	12,370	1,113	1608.1	6185	444	203	44				
5	Mayo	12	12,370	1,113	1608.1	6185	444	203	44				
6	Junio	12	12,370	1,113	1608.1	6185	444	203	44				
7	Julio	12	12,370	1,113	1608.1	6185	444	203	44				
8	Agosto	12	12,370	1,113	1608.1	6185	444	203	44	2,754	1,823	1,823	2,754
9	Setiembre	12	12,370	1,113	1608.1	6185	444	203	44				
10	Octubre	12	12,370	1,113	1608.1	6185	444	203	44				
11	Noviembre	12	12,370	1,113	1608.1	6185	444	203	44				
12	Diciembre	12	12,370	1,113	1608.1	6185	444	203	44				
	Total		123,700	11,133	16,081	61,850	4,442		444	2,754	1,823	1,823	2,754

Nota: Se muestra el efecto de los gastos por denuncias y fiscalizaciones

Interpretación: Se observa que si la empresa es fiscalizada por segunda vez sin hacer caso omiso a lo ya estipulado, estaría asumiendo multa por Sunat para rectificar lo declarado, en la cual pagaría de manera mensual si la corrección es oportuna un monto de S/44.00 soles mensual, sumando un importe anual de S/ 444.00, adicional a ello las sanciones que SUNAFIL aplicaría por estar en el régimen REMYPE y tener 10 trabajadores en esa modalidad, como micro empresa y son No Registrar en Planilla una multa de S/ 2,754.00, No registro en un sistema de Essalud una multa de S/ 1,823.00, No registrar en un sistema de pensiones una multa de S/ 1,823.00, No pago de vacaciones una multa de S/ 2,754.00, todo esto por la cantidad de 1 a 10 trabajadores, los otros dos figuran como un régimen completo por ser dueños de la institución.

3.3. Los beneficios laborales de los trabajadores de la I.E.P. El Buen Sembrador S.A.C. año 2018.

Tabla 3.8

Informalidad laboral de la I.E.P. El Buen Sembrador S.A.C. año 2017.

N ^a	Apellidos y Nombres	Trabajadores	Modalidad de contrato	Medio de pago	RMV 2017	Onp	Essalud	15 vacaciones	Descanso semanal y días feriados	Horas extras	indemnización
1	Enero	10	Locación de servicio	RXH	9870	No	No	No	No	No	No
2	Febrero	10	Locación de servicio	RXH	9870	No	No	No	No	No	No
3	Marzo	10	Locación de servicio	RXH	9870	No	No	No	No	No	No
4	Abril	10	Locación de servicio	RXH	9870	No	No	No	No	No	No
5	Mayo	10	Locación de servicio	RXH	9870	No	No	No	No	No	No
6	Junio	10	Locación de servicio	RXH	9870	No	No	No	No	No	No
7	Julio	10	Locación de servicio	RXH	9870	No	No	No	No	No	No
8	Agosto	10	Locación de servicio	RXH	9870	No	No	No	No	No	No
9	Setiembre	10	Locación de servicio	RXH	9870	No	No	No	No	No	No
10	Octubre	10	Locación de servicio	RXH	9870	No	No	No	No	No	No
11	Noviembre	10	Locación de servicio	RXH	9870	No	No	No	No	No	No
12	Diciembre	10	Locación de servicio	RXH	9870	No	No	No	No	No	No

Nota: Se observa en la tabla 3.8, que los trabajadores de la empresa están trabajando sin tener ningún beneficio laboral, por el cual la SUNAFIL superviso y dio plazo de subsanación para poder ponerse al día en el aspecto laboral.

Tabla 3.9

Beneficios laborales de la. I.E.P. El Buen Sembrador S.A.C. año 2018.

Nº	Apellidos y Nombres	Trabajadores	RMV 2018	ONP	Essalud	Neto a pagar	15 vacaciones	Descanso semanal y días feriados	Horas extras	indemnización
1	Enero	10	9,870	1,283	888	8,587	4,935	si	si	si
2	Febrero	10	9,870	1,283	888	8,587	4,935	si	si	si
3	Marzo	10	9,870	1,283	888	8,587	4,935	si	si	si
4	Abril	10	9,870	1,283	888	8,587	4,935	si	si	si
5	Mayo	10	9,870	1,283	888	8,587	4,935	si	si	si
6	Junio	10	9,870	1,283	888	8,587	4,935	si	si	si
7	Julio	10	9,870	1,283	888	8,587	4,935	si	si	si
8	Agosto	10	9,870	1,283	888	8,587	4,935	si	si	si
9	Setiembre	10	9,870	1,283	888	8,587	4,935	si	si	si
10	Octubre	10	9,870	1,283	888	8,587	4,935	si	si	si
11	Noviembre	10	9,870	1,283	888	8,587	4,935	si	si	si
12	Diciembre	10	9,870	1,283	888	8,587	4,935	si	si	si
Total			118,440	15,397	10,660	103,043	59,220			

Nota: Se muestra los beneficios laborales pagados en el año 2018

Interpretación: En la tabla 3.9 se observa la RMV del 2018, en el cual se observa que los trabajadores adquieren los siguientes beneficios que son aportación en un sistema de pensiones, el pago de un seguro, 15 días de vacaciones, descanso semanal y días feriados. Pago de horas extras, indemnización por algún accidente o despido arbitrario. Por otro lado, los trabajadores dejan de percibir la totalidad del sueldo debido a que la ONP es descontado y solamente el Es salud es considerado por parte de la empresa. La empresa consigue muchos beneficios al formalizar a los trabajadores y uno de ellos es que estará ayudando a crecer a sus trabajadores y como efecto secundario no tendrá multas por no ingresar a sus trabajadores. Por lo que queda claro que el estar registrado en un régimen laboral especial es de beneficio a la empresa, en lugar de un régimen general que perjudica la liquidez y el crecimiento de la organización.

3.4. La incidencia de la informalidad laboral en los beneficios laborales de la I.E.P. El Buen Sembrador S.A.C. año 2018.

Tabla 3.10
Estado de situación financiera del año 2017

Estado De Situación Financiera			
Al 31 de Diciembre			
(Expresado en Soles)			
I.E.P. El Buen Sembrador S.A.C.			
Activo Corriente	Informal 2017	Pasivo Corriente	Informal 2017
10 Efectivo equivalente de Efectivo	55,895	40 Tributos por pagar	3,152
12 Cuentas por cobrar comerciales	25,452	41 Remuneraciones y participaciones por pagar	-
25 Materiales auxiliares, suministros y repuestos	7,582	42 Cuentas por pagar comerciales	4,523
37 Activo diferido	3,562	Total Pasivo Cte.	7,675
Total, Activo Cte.	92,491	Pasivo No Corriente	
		45 Obligaciones Financieras	20,152
		42 Cuentas por pagas Diversas	3,562
		Total Pasivo No Cte.	23,714
Activo No Corriente		Total Pasivo	31,389
33 -Inmueble Maquinaria y Equipo	108,565	Patrimonio	
39 - Depreciación y Amortización acumulada	31,541	50 Capital	121,272
		52 Reservas	4,025
		59 Resultados Acumulados	35,658
		59 Determinación del Resultado del Ejercicio	40,253
Total Activo No Cte.	140,106	Total Patrimonio	201,208
Total Activo	232,597	Total, Pas. Y Patr.	232,597

Nota: Se muestra el estado de situación financiera

Interpretación: En la tabla 3.10 que la empresa de manera informal tiene un estado de situación financiera bueno, con un activo corriente de S/ 92,491.00, un activo no corriente de S/ 140,106.00, el cual representa un activo bueno para seguir trabajando y ejercer actividades de educación con normal regularidad, por otro lado en cuanto a los pasivos se observa un pasivo corriente de S/ 7,675.00, y un pasivo no corriente de S/ 23,714.00 de los cuales no hay mucho compromiso ya que la empresa no estuvo asumiendo su carga laboral como corresponde, el cual se podría ver afectado si el otro año sigue trabajando de esta manera por las multas y sanciones que podría tener.

Tabla 3.11
Estado de situación financiera

Estado De Resultados	
Al 31 de Diciembre	
(Expresado en Soles)	
I.E.P. El Buen Sembrador S.A.C.	
	2017
<i>Ventas Netas</i>	220,251
<i>Costo del Servicio</i>	97,935
<i>Utilidad Bruta</i>	122,317
<i>Gastos Administrativos</i>	28,996
<i>Gastos Ventas</i>	29,999
<i>Utilidad de Operativa</i>	63,322
Ingreso financiero	-
<i>Utilidad Antes de Partic. e Imptos.</i>	63,322
<i>Impuesto a la Renta 15UITs (10%) S/</i>	
<i>60 750</i>	6,225
<i>Impuesto 29.5%</i>	16,843
<i>Utilidad Neta</i>	40,253

Nota: Se muestra el estado de situación financiera

Interpretación: En la tabla 3.11, se observa que la empresa ha tenido unas ventas favorables por un importe de S/ 220,251.00, del cual su costo de ventas es de S/ 97,935.00 soles el cual se obtuvo una utilidad bruta de S/ 122,317.00, lo cual representa por el momento un ingreso bueno para el colegio, adicional a ello se suman los gastos administrativos de S/ 28,996.00 y gasto de venta de S/ 29,999.00, obteniendo una utilidad operativa de S/ 63,322.00 soles, y después de la deducción de impuestos una utilidad neta de S/ 40,253.00, este aspecto es importante para la organización, pero si sigue incurriendo en esta informalidad posiblemente la rentabilidad sea menor a lo mencionado.

Tabla 3.12
Estado de situación financiera

Estado De Situación Financiera			
Al 31 de Diciembre			
(Expresado en Soles)			
I.E.P. El Buen Sembrador S.A.C.			
<u>Activo Corriente</u>	Formal 2018	Pasivo Corriente	Formal 2018
Efectivo equivalente de Efectivo	90,842	Tributos por pagar	4,252
Cuentas por cobrar comerciales	27,245	Remuneraciones y participaciones por pagar	15,265
Materiales auxiliares, suministros y repuestos	7,625	Cuentas por pagar comerciales	4,251
Activo diferido	4,352	Total Pasivo Cte.	23,768
Total Activo Cte.	130,064	Pasivo No Corriente	
		- Obligaciones Financieras	15,822
		- Cuentas por pagas Diversas	3,585
		Total Pasivo No Cte.	19,407
Activo No Corriente		Total Pasivo	43,175
-Inmueble Maquinaria y Equipo	108,565	Patrimonio	
- Depreciación y Amortización acumulada	32,565	Capital	121,272
		Reservas	2,256
		Resultados Acumulados	35,658
		Determinación del Resultado del Ejercicio	68,834
Total Activo No Cte.	141,130	Total Patrimonio	228,019
Total Activo	271,194	Total, Pas. Y Patr.	271,194

Nota: Se muestra el estado de situación financiera

Interpretación: En la tabla 3.12 muestra que la empresa asumió la responsabilidad de tener 10 trabajadores más en planilla esto tuvo una repercusión en el pasivo corriente en S/ 23,768.00 por el aumento de los compromisos laborales, y en el pasivo no corriente un importe de S/ 19,407.00, la formalización laboral en la condición remype es favorable debido a que solo se le toma beneficios mínimos, a diferencia de un régimen laboral completo, donde la carga en definitiva afectaría la condición de la empresa; hay que tener en consideración que la empresa no fue tomada como régimen general porque su planilla estuvo antes de las fiscalización inscrita en la remype, punto a favor para no ser sancionada como una empresa con condición laboral general.

Tabla 3.13
Estado de situación financiera

Estado De Resultados	
Al 31 de Diciembre	
(Expresado en Soles)	
I.E.P. El Buen Sembrador S.A.C.	
	2018
<i>Ventas Netas</i>	320,252
<i>Costo del Servicio</i>	158,822
<i>Utilidad Bruta</i>	161,430
<i>Gastos Administrativos</i>	31,865
<i>Gastos Ventas</i>	31,863
<i>Utilidad de Operativa</i>	97,702
Ingreso financiero	6,159
<i>Utilidad Antes de Partic. e</i>	
<i>Imptos.</i>	103,861
<i>Impuesto a la Renta 15UITS</i>	
<i>(10%) S/ 60 750</i>	6,225
<i>Impuesto 29.5%</i>	28,803
Utilidad Neta	68,834

Interpretación: En la tabla 3.13 se refleja que la empresa tiene un nivel de ventas de S/ 320.00 y S/ 252.00, un costo de venta de S/ 158,822.00 y gastos administrativos y de ventas que aumentaron por el aumento de personal por un importe de S/ 31,865.00 y S/ 31,863.00, esta carga laboral permite sustentar la realidad de la empresa asumiendo más gastos que permitirán pagar un grado menor el impuesto resultante ante Sunat.

Tabla 3.14
Índice financiero

ÍTEM	RATIOS	Fórmula	Formal 2018		Informal 2017	Diferencia	Comentario	
Liquidez	Liquidez corriente	Activo Corriente/Pasivo Corriente	130,064	5.47	92,491.00	12.05	-6.58	La empresa no tiene liquidez corriente debido al aumento de los compromisos laborales.
	Prueba Acida	Efectivo Equivalente A Efectivo /Pasivo Corriente	90,842	3.82	55,895.00	7.28	-3.46	La empresa no tiene liquidez inmediata debido al acontecimiento que está pasando en la actualidad.
			23,768		7,675.00			
Endeudamiento	Razón de endeudamiento	"Pasivo Total/ Activo Total"	43,175	0.16	31,389.00	0.13	0.02	La empresa tiene un mayor endeudamiento debido a los compromisos laborales.
	Razón de endeudamiento Patrimonial	"Pasivo Corriente+ Pasivo No Corriente/ Patrimonio"	23,768.00	0.10	7,675.00	0.04	0.07	La empresa compromete de manera determinante el patrimonio de su empresa.
			228,019		201,207.80			
Rentabilidad	Rentabilidad patrimonial ROE	"Utilidad Neta/ Patrimonio"	68,834	0.30	40,253.03	0.20	0.10	El ROE, menciona que el S/ 0.10 hay en aumento del patrimonio que tiene los accionistas en la empresa.
	Rentabilidad de la inversión ROA	"Utilidad Neta/ Activo Total"	68,834	0.25	40,253.03	0.17	0.08	Los activos que se han utilizado dentro de la actividad de la empresa ha obtenido un margen de ROA de 0.25.
	Margen utilidad neta	"Utilidad Neta/ Ventas"	228,019	0.21	201,207.80	0.18	0.03	Por último, la empresa obtiene una utilidad de 0.21.
			68,834		40,253.03			
			320,252		220,251			

Nota: Se observa en la tabla 3.14, que en la liquidez la empresa mantiene no una mejora debido a los compromisos asumidos, por otro lado, la utilidad y endeudamiento crecían de manera favorable para la organización.

3.5. Contratación de la hipótesis

La hipótesis que se planteo fue la informalidad laboral tiene una incidencia negativa en los beneficios laborales de la I.E.P. El Buen Sembrador S.A.C., año 2018

Después del análisis de la información se determina que la informalidad laboral tiene una incidencia negativa en los beneficios laborales de la I.E.P. El Buen Sembrador S.A.C., año 2018, debido a que la empresa asume sueldos por S/123,700.00, es salud de S/ 11,133.00 soles, ONP S/ 16,081.00 soles, vacaciones de S/ 61,850.00, y sanciones por corrección de las declaraciones por importe anual de S/ 444 soles y multas por SUNAFIL por no registrar en Planilla por un monto de S/ 2,754.00, No registro en un sistema de Es salud S/ 1,823.00, no registrar en un sistema de pensiones S/ 1,823.00, no pago de vacaciones S/ 2,754.00, estas consistencia conllevan a que la hipótesis sea negativo.

Tabla 3.15
Índice financiero

REMUNERACIÓN Y BENEFICIOS					Sanción de SUNAFIL de 1 a 10 trabajadores			
SUELDO	ESSALUD	ONP	VACACIONES	SANCIÓN	No			
					No registrar en Planilla	registro en un sistema de Es salud	No registrar en un sistema de pensiones	No pago de vacaciones
					Muy Grave	Grave	Grave	Muy grave
123,700	11,133	16,081	61,850	444	2,754	1,823	1,823	2,754

Nota: Resumen de las sanciones

Tabla 3.16

Cálculo de 15 trabajadores considerado ya pequeña empresa

Nº	Apellidos y Nombres	Trabajadores	RMV 2018	Onp	Essalud	Neto a pagar	15 vacaciones	Cts	Gratificación
1	Enero	15	14,805	1,925	1332	12,880	7,403	7402.5	14,805
2	Febrero	15	14,805	1,925	1332	12,880	7,403	7402.5	14,805
3	Marzo	15	14,805	1,925	1332	12,880	7,403	7402.5	14,805
4	Abril	15	14,805	1,925	1332	12,880	7,403	7402.5	14,805
5	Mayo	15	14,805	1,925	1332	12,880	7,403	7402.5	14,805
6	Junio	15	14,805	1,925	1332	12,880	7,403	7402.5	14,805
7	Julio	15	14,805	1,925	1332	12,880	7,403	7402.5	14,805
8	Agosto	15	14,805	1,925	1332	12,880	7,403	7402.5	14,805
9	Setiembre	15	14,805	1,925	1332	12,880	7,403	7402.5	14,805
10	Octubre	15	14,805	1,925	1332	12,880	7,403	7402.5	14,805
11	Noviembre	15	14,805	1,925	1332	12,880	7,403	7402.5	14,805
12	Diciembre	15	14,805	1,925	1332	12,880	7,403	7402.5	14,805
Total			177,660	23,096	15,989	154,564	88,830	88,830	177,660

Nota: Resumen de los beneficios

Interpretación: En la tabla 3.16, se muestra que la empresa tiene que reconocer muchos beneficios que en representación anual terminaría pagando por ONP S/ 23,096.00, por Es salud S/ 15 989, por vacaciones S/ 88 830 soles, por cts S/ 88,830.00, y por gratificación un importe de S/ 177,660.00, condición que afectaría de forma definitiva la liquidez, y es que muchas veces los negocios crecen, pero no hay sustento como mantener con todos los beneficios al personal.

IV. DISCUSIÓN

Se determinó que la informalidad laboral tiene una incidencia negativa en los beneficios laborales de la institución educativa, ya que esta condición ha hecho que los trabajadores no tengan sus beneficios, que tengan fiscalizaciones constantes de SUNAFIL y que la empresa no tenga proyectado estos gastos adicionales como multas y sanciones. La empresa bajaría su liquidez y su situación económica debido a un más manejo y pensamiento de la cultura laboral.

Estos resultados coinciden con el autor Quiñones (2018). Quien menciona que muchas empresas se sumergen en la parte informal, debido a que no cuentan con los recursos y la liquidez necesaria para poder cubrir los beneficios completos y también nace por parte del desconocimiento de algunos regímenes, por lo que muchas veces le lleva asumir deudas más comprometedoras. Por otro lado, para Huayna (2017), menciona que los empresarios en muchas ocasiones disfrazan los contratos por locación para poder deducir su carga laboral, pero en qué realidad representa para la organización un problema significativo ya que ante eventuales fiscalizaciones estos terminarían reduciendo su crecimiento. Ya que tenemos la informalidad por Exclusión, Por otro lado, la informalidad por escape la que se refiere principalmente a la rigidez de la política laboral y el costo que ella conlleva, la informalidad propia de la empresa le adiciona la informalidad laboral, que es sumamente elevada que expresada en un alto subempleo y en carencia de beneficios sociales para los trabajadores, con lo que ello significa en términos de pobreza y equidad. (Perry, 2018, p.248).

Como primer objetivo específico se determinó que la empresa estuvo trabajando de manera informal con 12 trabajadores, 2 de ellos inscrito en planilla en modalidad especial y los 10 por medio de contrato de locación, cabe recalcar que los contratos de locación son para actividades específicas y que no tienen un control de por medio; caso que no pasa en la institución porque son profesores, desde este momento la desnaturalización surge debiéndose ser ingresados a planilla de manera inmediata y reponiendo todo aquellos beneficios que no han sido colocados. Esta condición conlleva a que la empresa estaría asumiendo un gasto anual no justificado según la normativa laboral de un importe de S/ 123,700.00, adicional a ello un monto de S/1,500.00 en vacaciones, utilizando vacíos laborales como la contratación en modalidad de locación de servicio, por otro lado, formalizando el proceso según lo establecido, se asumiría vacaciones por un importe S/ 6,185.00, ONP por un importe de S/ 19,297.00, Es salud por un monto de S/13,360.00, y una

remuneración neta por un importe de S/ 129,143.00. Por otro lado, si la empresa es fiscalizada por segunda vez sin hacer caso omiso a lo ya estipulado, estaría asumiendo multa por Sunat para rectificar lo declarado, en la cual pagaría de manera mensual si la corrección es oportuna un monto de S/ 44.00 mensual, sumando un importe anual de S/ 444.00, adicional a ello las sanciones que SUNAFIL aplicaría por estar en el régimen REMYPE y tener 10 trabajadores en esa modalidad, como micro empresa y son no registrar en planilla una multa de S/ 2,754.00, no registro en un sistema de Essalud una multa de S/1,823.00, no registrar en un sistema de pensiones una multa de S/1,823.00, No pago de vacaciones una multa de S/ 2,754.00, todo esto por la cantidad de 1 a 10 trabajadores, los otros dos figuran como un régimen completo por ser dueños de la institución.

Estos resultados coinciden con, Huayna (2017), quien menciona que hay beneficios tributarios dependiendo de la condición económica de las empresas, por otro lado, también aplica dependiendo a la cantidad de trabajadores, ya que para los supervisores aquellas personas que tienen la capacidad de manejar hasta 10 personas son consideradas micro y más de 10 son consideradas pequeñas teniendo diferentes tratamientos laborales, por eso es importante tomar. Pero muchos empresarios por su ignorancia, no saben usarlo para su favor. Por otro lado, Ballena (2016), menciona que las empresas que toman una correcta postura laboral permiten que tengan un crecimiento favorable dentro de la organización y permite tener un crecimiento empresarial. Por otra parte, tenemos los beneficios laborales que según nuestra legislación laboral establece derechos y beneficios comunes para los empleados del sector privado”. Donde las normas establecen condiciones diferentes en algunos casos en función al sector como: Agrario, minero, textil; en función a la ocupación o actividad como: Régimen de médicos, enfermeras; número de empleados en la empresa. (Jiménez, 2015).

Como segundo objetivo se determinó que los beneficios laborales para la empresa implicarían aportación en un sistema de pensiones, el pago de un seguro, 15 días de vacaciones, descanso semanal y días feriados. Pago de horas extras, indemnización por algún accidente o despido arbitrario. Por otro lado, los trabajadores dejan de percibir la totalidad del sueldo debido a que la ONP es descontado y solamente el Es salud es considerado por parte de la empresa. La empresa consigue muchos beneficios al formalizar a los trabajadores y uno de ellos es que estará ayudando a crecer a sus trabajadores y como efecto secundario no tendrá multas por no ingresar a sus trabajadores. Por lo que queda claro que el estar

registrado en un régimen laboral especial es de beneficio a la empresa, en lugar de un régimen general que perjudica la liquidez y el crecimiento de la organización.

Estos resultados coinciden con el autor Veramendi (2017), la informalidad hace que las empresas de manera inconsciente evadan muchas responsabilidades laborales, pero a la vez afecten a los trabajadores ante una atención digna ante Es salud y Afp u Onp, también menciona que cuando un trabajador no es bien remunerado, tiende a bajar la calidad del servicio que se ofrece. Teniendo como beneficios laborales en nuestro país el salario promedio los que es depende del régimen laboral y del cargo a que se postule, todos los trabajadores tienen derecho a un goce de haber no menor de S/ 930 (sueldo mínimo) por el desarrollo de sus actividades dentro de una empresa formal (Publimetro, 2018, p.4)

Como tercer objetivo se determinó que la cultura laboral como propuesta permite que las personas que toman decisiones tengan información para que prevengan con el dinero, debido a que asumir multas y beneficios no es muy fácil para algunas empresas que tienen ingresos limitados.

V. CONCLUSIONES

1. La informalidad laboral tiene una incidencia negativa en los beneficios laborales de la institución educativa en un 100%, debido a que la empresa estaría pagando multas S/ 9 154 soles, adicional a ellos los pagos que conllevan la formalidad que según corresponde como micro empresa es EsSalud, ONP y 15 días de vacaciones, que a corto y largo plazo perjudicarían a la organización porque es un tema que o tenían previsto perjudicando la rentabilidad de la organización en 3%.
2. La empresa estuvo trabajando de manera informal con 10 trabajadores de los cuales solamente 2 se encontraban régimen laboral especial, esta situación puede implicar que la empresa asuma deudas por S/9 154 soles por multas, debido a que la modalidad en la que fue contratada el personal es locación de servicio, el cual el contrato es desnaturalizado totalmente por no cumplir lo previsto en la normativa.
3. Los beneficios laborales para la empresa implicarían en el pago por parte del empleador del ESSALUD, y por parte del trabajador de la ONP o AFP, adicionalmente el pago por parte del empleador de las vacaciones por 15 días, esta situación aumentaría el compromiso laboral, pero los trabajadores se sentirían conforme de la situación en la que se encuentran.
4. La cultura laboral como propuesta permite que las personas que toman decisiones tengan información para que prevengan con el dinero, debido a que asumir multas y beneficios no es muy fácil para algunas empresas que tienen ingresos limitados.

VI. RECOMENDACIONES

1. Reforzar los conocimientos y técnicas de aplicación de las normas tributarias y legales con capacitaciones en mayor frecuencia sobre las normativas peruanas e internacionales, con la finalidad de eliminar, o evitar infracciones y sanciones dentro de la empresa. La empresa debe concientizar que, cumpliendo con el pago de los beneficios a los trabajadores, está siendo responsable ante la sociedad.
2. Analizar la situación económica y financiera de la empresa para que tenga un crecimiento constante, la empresa debe cumplir con todo lo establecido en la normativa, de esta manera se evitara multas y gastos que no se podrán deducir.
3. Respetar las condiciones de todo trabajador, ayudándolo que ellos se desarrollen dentro de la organización de manera económica, social e individual. De esta manera la empresa obtendrá trabajadores leales y competentes.
4. Realizar programas de capacitaciones para incentivar a los contribuyentes en el cumplimiento voluntario de las obligaciones tributarias y laborales, brindándoles las herramientas e información necesarias, aprovechando los recursos disponibles que conlleven a un beneficio mutuo.

VII. PROPUESTA

Nombre de la propuesta:

Mejoramiento de la estructura de los contratos de trabajo

Fundamentación:

El presente capítulo tiene el propósito de determinar la condición actual que tiene la empresa y prepararlo para eventos futuros como la contratación de más personal el cual cambie la situación de la organización, ya que como es una empresa en expansión posiblemente se requiera de más personal y la condición de ser Remype- microempresa es que no supere de 10 trabajadores considerados en ese régimen y si es que supera pasaría a ser considerado pequeña empresa reconociéndole otros beneficios y aumentando el gasto laboral, que posiblemente la organización no está dispuesta a pagarlo.

Objetivo General:

Proponer mejoras a la estructura de los contratos de trabajo en la I.E.P. El Buen Sembrador S.A.C, ante un aumento o cambio de régimen laboral a pequeña empresa.

Objetivos Específicos:

Analizar los requisitos primordiales para que la empresa se mantenga en el régimen mype tributario.

Analizar el caso que la empresa pasara como pequeña empresa para asumir los beneficios sociales.

Proponer estructura de contrato ante una desnaturalización.

Proponer la resolución de preguntas comunes para tener informados sobre el régimen en el cual laboraran.

Los objetivos propuestos permitirán que la empresa tenga la información necesaria para poder actuar de manera inmediata, ya que una situación en la que sobre pase de los 10 trabajadores será considerada a pagar todos los beneficios en la mitad, el cual debe ser analizado por el cliente para seguir manteniendo su crecimiento de forma estable. Por otro lado, la empresa también podrá proyectar sus ingresos para poder cumplir con la planilla que está pendiente de pago.

Analizar los requisitos primordiales para que la empresa se mantenga en el régimen mype tributario.

El régimen remype, es una condici3na favorable para las organizaciones que tienen la necesidad de tener personal y pagar lo justo según los ingresos que tienen sin perjudicar, en este caso la instituci3n educativa si no supera el límite de personal de 10 personas, se mantendrá en esta condici3n como micro empresa, considerando los siguientes beneficios.

Microempresa

- Remuneraci3n: No menos a la Remuneraci3n Mí3nima Vital (RMV)
- Jornada má3xima de 08 horas o 48 horas semanales.
- Descanso semanal y en días feriados
- Remuneraci3n por trabajo en sobretiempo
- Descanso vacacional 15 días calendarios
- Indemnizaci3n por despido de 10 días de remuneraci3n por a3o de servicios (con un tope de 90 días de remuneraci3n)
- Cobertura de seguridad social en Salud a través del Seguro Integral De Salud - Sis (1)
- Cobertura Previsional, incluye un Sistema de Pensiones Sociales
- Las personas naturales con negocios e ingresan a planilla como conductores no pagan renta de 5ta categoría.

Tabla 7.1

Cálculo de 10 trabajadores

Nª	Apellidos y Nombres	Trabajadores	RMV 2018	Onp	Esalud	Neto a pagar	15 vacaciones
1	Enero	10	9,870	1,283	888	8,587	4,935
2	Febrero	10	9,870	1,283	888	8,587	4,935
3	Marzo	10	9,870	1,283	888	8,587	4,935
4	Abril	10	9,870	1,283	888	8,587	4,935
5	Mayo	10	9,870	1,283	888	8,587	4,935
6	Junio	10	9,870	1,283	888	8,587	4,935
7	Julio	10	9,870	1,283	888	8,587	4,935
8	Agosto	10	9,870	1,283	888	8,587	4,935
9	Setiembre	10	9,870	1,283	888	8,587	4,935
10	Octubre	10	9,870	1,283	888	8,587	4,935
11	Noviembre	10	9,870	1,283	888	8,587	4,935
12	Diciembre	10	9,870	1,283	888	8,587	4,935
Total			118,440	15,397	10,660	103,043	59,220

Nota: Se observa en la tabla 3.15 que la empresa le conviene mantenerse en la condici3n micro empresa porque no pagaría muchas cosas y sobre todo porque su liquidez actual solamente cubre eso.

Analizar el caso que la empresa pasara como pequeña empresa para asumir los beneficios sociales.

Esta condición es si la empresa supera la cantidad de 10 trabajadores, para lo cual se le reconoce varios beneficios el cual se menciona a continuación:

Pequeña Empresa

- Remuneración: No menos a la Remuneración Mínima Vital (RMV)
- Jornada máxima de 08 horas o 48 horas semanales.
- Descanso semanal y en días feriados
- Remuneración por trabajo en sobretiempo
- Descanso vacacional 15 días calendarios
- Indemnización por despido de 20 días de remuneración por año de servicios (con un tope de 20 días de remuneración)
- Cobertura de seguridad social en salud a través del ESSALUD
- Cobertura Previsional
- Cobertura de Seguro de Vida y Seguro
- Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR)
- Derecho a percibir 2 gratificaciones al año de ½ sueldo (Fiestas Patrias y Navidad)
- Derecho a participar en las utilidades de la empresa
- Derecho a la compensación por tiempo de Servicios (CTS) equivalente a 15 días de remuneración por año de servicio con tope de 90 días de remuneración.
- Derechos colectivos según las normas del Régimen
- General de la actividad privada.

La empresa en la condición actual si cambia de régimen aumentara sus costos laborales perjudicando de manera significativa su liquidez, debido a que pagara beneficios que no tenía previstos. La empresa tiene que tener consiente que este puede ser un futuro problema el cual debe de ser analizado ya que si no se toma una decisión concreta tendrá problemas a futuro que terminara por cerrar el negocio que se inició.

REFERENCIAS

- Anaya & Suarez, (2011). Revista digital de Satisfacción Laboral de Educación Infantil, Primaria y Secundaria. Un estudio de ámbito nacional. Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) de España.
- Alvarado, Ruiz y Granados (2014) mencionan las “Diferencias jurídicas entre los contratos por servicios profesionales y los contratos laborales en el sector público”. Recuperado de: <http://repositorio.unan.edu.ni/492/>
- Bartolo, Callán y Tupiño (2016) “The economic benefits of the MEG business group for service lease contracts” Recuperado de: [file:///C:/Users/User/Downloads/Jackelyne_Tesis_t%C3%ADtuloprofesional_2016%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/Jackelyne_Tesis_t%C3%ADtuloprofesional_2016%20(1).pdf)
- Burga (2015). Cultura tributaria y obligaciones tributarias en las empresas comerciales del emporio gamarra, 2014. (Tesis para obtener el grado de Contador Público) Universidad San Martín de Porres, Perú.
- Bustamante P. (2007). Depósitos bancarios y crisis financieras. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=24EEj8ysjRcC&pg=PA87&dq=bustamante+ratos+financieros&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiPw-XworbAhUGG6wKHTTkAUIQ6AEIKjAA#v=onepage&q=bustamante%20ratos%20financieros&f=false>
- Ballena, E. (2016). Influencia de la informalidad laboral en el sistema privado de pensiones del Perú Periodo 1993 – 2015. (Tesis para otorgar el título profesional de Economista). Universidad Nacional de Trujillo, Perú.
- Beltrán, M. (2016). Influencia de los Beneficios Laborales en la Formalización de las Micro y Pequeñas Empresas en la Ciudad de Puno, 2014 – 2015. (Tesis para obtener el título de Contador Público). Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Juliaca, Perú.
- Cárdenas (2017) “Desnaturalización de los contratos por la modalidad de terceros en la sede central del gobierno regional de Huancavelica 2016” Recuperado de: <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1405/TP%20-%20UNH%20DERECHO%200083.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Chiavenato F. (2005) Introducción a la teoría general de la administración (7 Ed) Pearson Educación
- Congreso de la república (15 de abril de 1997) Reglamento de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios. Decreto Supremo N° 004-97. Recuperado de: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/9FA02BD0B2DE872705257E2200539E31/\\$FILE/3_DECRETO_SUPREMO_001_26_1_1996.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/9FA02BD0B2DE872705257E2200539E31/$FILE/3_DECRETO_SUPREMO_001_26_1_1996.pdf)
- Chávez (2015). “Política tributaria y recaudación tributaria en el Perú”
- Díaz (2010). Informal Economy and the Labor Market in Argentina: An Analysis from the Perspective of Decent Work 2010.
- Guzmán & Céspedes (2018). La Informalidad laboral docente en la determinación del Impuesto a la Renta de Tercera Categoría en las Instituciones Educativas Privadas de Bambamarca, Cajamarca 2018. (Tesis para obtener el grado académico de: maestra en tributación y asesoría fiscal de empresas) Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Huamán (2016). La inspección del trabajo y el cumplimiento de pago de Beneficios Sociales a trabajadores de Construcción Civil en el distrito de Huancavelica, periodo 2014. (Tesis para obtener el título profesional de Contador Público). Universidad Nacional de Huancavelica, Perú.
- Jiménez, Quispe, Fernández y Pérez (2015). Sunafil. Lima Editorial: Instituto Pacifico
- Quiñones, E. (2018). Correlation between satisfaction of labor benefits and organizational identification in a company in Guatemala City.
- Leiva (2014). El seguro popular y la informalidad en el mercado laboral, Chile 2014. (tesis para optar al grado de magíster en políticas públicas) Universidad de Chile, Chile.
- LaCalle G. (2016) Gestión de Recursos Humanos. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=a5pcDAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=LaCalle,2016,&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjDvu3_ps_bAhWQ2VMKHan7Da4Q6AEIJzAA#v=onepage&q=LaCalle%2C2016%2C&f=true
- Malgorzata (2007). Estructura del mercado laboral mexicano: División y movilidad entre los sectores formal e informal

- Montes (2015). El sistema tributario nacional y su implicancia en la conciencia tributaria de las micro y pequeñas empresas de la provincia de Huancayo. (Tesis para obtener el grado de Contador Público) Universidad Nacional del Centro, Perú.
- Martínez (2008). Empleo Informal y Segmentación del Mercado de Trabajo Urbano en México. (Tesis para obtener el Doctorado en Economía Aplicada) Universidad Autónoma de Barcelona, España.
- Mendiburu (2016). Factores que propician la informalidad de las pymes y su incidencia en el desarrollo de estas en la Provincia de Trujillo, Distrito de Víctor Larco (Tesis para obtener el grado de Maestría en Ciencias Económicas) Universidad Nacional de Trujillo, Perú.
- Méndez P. (2015). Business Labor Dynamics.
- Mendez M. (2018). Labor informality. Management Journal,
- Muñoz (2012) Fulfillment and breach of contract. Editorial Ramon Areces University
- Mudarra (2013). Denegatoria de inscripción como microempresa a los centros educativos privados en la provincia de Trujillo (Titulo para obtener el grado de Maestría en Derecho) Universidad Nacional de Trujillo, Perú.
- NIC 19 (2017). Beneficios de los empleados, Lima 2008. Revista Asesores Empresariales. Recuperado de: https://www.mef.gob.pe/contenidos/conta_public/con_nor_co/vigentes/nic/19_NIC.pdf
- Olivera (2012). Efectos del seguro popular en salud sobre la probabilidad a emplearse en el sector formal en México 2010-2011. (Tesis para obtener el grado de Maestría en Economía Aplicada) Colegio de la Frontera del Norte – Tijuana, México.
- Paredes (2017). Nivel de cumplimiento de los Beneficios Sociales de los trabajadores del Régimen de la actividad privada de la Municipalidad Distrital de Sachaca 2016. (Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Relaciones Industriales). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú.
- Sandoval (2014). La informalidad laboral: causas generales. Equidad & Desarrollo – Bogotá 2015. (Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Economía). Universidad de América, Colombia.

- Solano (2016). El problema del beneficio de la reinversión en educación para recaudación tributaria (Tesis para obtener el Grado de Magister en Política y Gestión Tributaria con mención en Política y Sistema Tributario) Universidad Mayor de San Marcos, Perú.
- Sierra (2002). Financial Capitalism and Communication.
- Soriano (2006). Finanzas Empresariales. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=PpF-iaPEJCEC&pg=PA79&dq=soriano+ratios+financieros&hl=es&sa=X&ved=0ahUK EwjV4IytworbAhVM-6wKHbRwD9oQ6AEIJzAA#v=onepage&q=soriano%20ratios%20financieros&f=false>
- Ruiz (2016) “La desnaturalización del contrato de locación de servicios sujeto a plazo en un contrato de trabajo sujeto a modalidad en la legislación peruana. Análisis a la luz de una interpretación finalista del principio de primacía de la realidad” Recuperado de: http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/14869/1/RUIZ_PACHECO_LUI_DES.pdf
- Rojas (2003), Cómo se hace un plan estratégico: modelo de desarrollo en una empresa. Recuperado de: https://www.google.com.pe/search?hl=es&tbm=bks&ei=BEr8WsaEA4u-tQXitpTAAg&q=rojas+ratios+financieros&oq=rojas+ratios+financieros&gs_l=psy-ab.3...1985.1985.0.2606.1.1.0.0.0.161.161.0j1.1.0...0...1c.1.64.psy-ab..0.0.0... 0.BEMr7XLHi4s
- Torella (2014) Labor benefits: A strategic management tool in middle and high positions, recuperado de http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-0730_LaTorellaM.pdf
- Toyama (2017) Labor Guide Peru. Editorial Legal Gazette. 2017
- Tanaka G. (2003). Analysis of Financial Statements for Decision Making.. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=LH4fWkr2Cs4C&pg=PA319&dq=tanaka+ratios+financieros&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj8_53awYrbAhVII6wKHQDsAnkQ6AEIJzAA#v=onepage&q=tanaka%20ratios%20financieros&f=false

- Perlaza y Baca (2011), “Análisis de la normatividad que regula la relación laboral y de las falencias existentes en las municipalidades”
- Urquijo (2008) La remuneración del trabajo.
- Valverde M.A. (2001). Derecho del trabajo. Editorial TECNO (10ma ed)
- Valverde M.A. (2008). Derecho Laboral. Editoriales TECNOS (1ma ed)
- Vilela (2005) La centralidad del trabajo Edición Gestión del conocimiento
- Valderrama (2017) Naturaleza población del acta de infracción sociolaboral. Editorial Universidad Ramon Areces
- Veramendi, D. (2017). Propuesta para incrementar los beneficios laborales en la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur – Cusco 2017. (Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Administración). Universidad Señor de Sipán, Pimentel – Perú.
- Zela (2018). Caracterización de los tributos en el régimen Mype Tributario y su incidencia en los comerciantes del mercado san José de Juliaca sector librerías – 2018. (Tesis para obtener el grado de Contador Público) Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Perú.
- Zulueta (2011). La informalidad tributaria de las mypes del distrito de JLO, Mercado Moshoqueque y sus consecuencias en un proceso de fiscalización por parte de la Sunat

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Apellidos y Nombres: Otoy Mendoza, Sara Enriqueta

Escuela: Contabilidad

Grupo: 17A

Título de la investigación: Los beneficios laborales y su incidencia en la informalidad laboral en los colaboradores de la Institución Educativa Privada El Buen Sembrador S.A.C., año 2018.

Problema	Objetivos	VARIABLES/DIMENSIONES e Indicadores	Población	Método	Técnicas e Instrumentos	Antecedentes
¿Cuál es la incidencia de los beneficios laborales en la informalidad laboral de la Institución Educativa Privada el Buen Sembrador S.A.C., año 2018?	General Analizar la incidencia de los beneficios laborales en la informalidad laboral de la I.E.P. El Buen Sembrador S.A.C., año 2018.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Informalidad Laboral: Según la Gerencia de estudios económicos (2018) La economía informal se refiere a todas las actividades económicas realizadas por trabajadores y unidades económicas que no están total o parcialmente cubiertas por acuerdos formales.” Sus actividades no están incluidas en la legislación lo que implica que están operando fuera del alcance de la ley, la ley no es aplicada o la ley desincentiva su cumplimiento porque es 	Empresa Institución Educativa Particular El Buen Sembrador S.A.C.	Nivel de investigación de Tipo Investigación Enfoque cuantitativo; “usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías”.	Carrasco (2005) “Las técnicas constituyen el conjunto de reglas y pautas que guían las actividades que realizan los investigadores en cada una de las etapas de la investigación científica” (p. 274)	Quiñones (2018). En su tesis titulada, “Correlación entre la satisfacción de beneficios laborales e identificación organizacional en una empresa de la ciudad de Guatemala”; (p.35) Huayna (2017). En su tesis titulada. “Los Beneficios Tributarios y su Impacto en la Recaudación Fiscal del Perú en el 2016” Beltrán (2016). En su tesis titulada “Influencia de los Beneficios Laborales en la Formalización de las Micro y Pequeñas Empresas en la Ciudad de Puno, 2014 - 2015”,
Hipótesis	Específicos		Muestra	Diseño de investigación		
Los beneficios laborales tienen una incidencia positiva en la informalidad laboral de los colaboradores de la I.E.P. El Buen Sembrador S.A.C., año 2018.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Determinar la incidencia de los beneficios laborales de la Institución Educativa Particular El Buen Sembrador S.A.C., año 2018. ▪ Analizar la informalidad de los docentes en la Institución Educativa Particular El 		Empresa Institución Educativa Particular El Buen Sembrador S.A.C., año 2018.	El diseño que usaremos será no experimental: nos dicen que “la investigación no experimental es la búsqueda empírica y sistemática en la que el científico no posee control		

	<p>Buen Sembrador S.A.C., año 2018.</p>	<p>inapropiada, burocrática o impone costos excesivos. (p.1) Beneficios laborales: "Nuestra legislación laboral establece derechos y beneficios comunes para los empleados del sector privado. Las normas establecen condiciones diferentes en algunos casos en función al sector como: Agrario, minero, textil; en función a la ocupación o actividad como: Régimen de médicos, enfermeras); número de empleados en la empresa, (Según Jiménez (2015)</p>		<p>directo de las variables independientes, debido a que sus manifestaciones ya han ocurrido o a que son inherentemente no manipulables. Se hacen inferencias sobre las relaciones entre las variables, sin intervención directa, de la variación concomitante de las variables independiente y dependiente"</p>		
--	---	---	--	--	--	--

Anexo 02: Registro nacional de la micro y pequeña empresa

REMYPE



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

REGISTRO NACIONAL DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA

REMYPE

ACREDITACIÓN

RUC N° : 20477160558

Razón Social : I.E.P. EL BUEN SEMBRADOR S.A.C.

Actividad Económica (*) : ENSEÑANZA PREESCOLAR Y PRIMARIA

CIU (*) : 8510

Domicilio : CAL BALTAZAR VILLALONGA NRO. 1241 (PASANDO
COMISARIA S. CARRION)

Distrito : EL PORVENIR

Provincia : TRUJILLO

Departamento : LA LIBERTAD

Gerente General : MENDOZA SANTISTEBAN MARCELA

Representante Legal : MENDOZA SANTISTEBAN MARCELA

Queda Acreditada como : MICRO EMPRESA

Número de Registro - Solicitud de Inscripción 0001680257-2019

Fecha de presentación - Solicitud de Inscripción REMYPE: 01/02/2017

(*) CIU v3 : 8510

(*) Actividad Económica v3 : ENSEÑANZA PREESCOLAR Y PRIMARIA.

Esta acreditación es en base a la declaración jurada realizada en el sistema virtual del REMYPE por la empresa acreditada, la misma que se encuentra sujeta a una fiscalización posterior por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo. En caso, de comprobar fraude o falsedad en la declaración presentada por la empresa acreditada, la Autoridad Administrativa de Trabajo procederá a declarar nulo el registro. Asimismo, si la conducta se adecua a los supuestos delitos contra la fe pública del Código Penal; este será comunicada al Ministerio Público para que interponga la acción penal correspondiente, de conformidad con el Art. 32° de la Ley N° 27444.

La fecha de expedición de la Constancia de Acreditación al REMYPE, tiene efectos retroactivos a la fecha de presentación de la solicitud para la inscripción en el REMYPE, a efectos de acceder a los beneficios de las Micro y Pequeñas Empresas.

Fecha de Expedición : 01/02/2017

Código Nro. 494483

Anexo 03: Trabajadores de la empresa

CRITERIOS DE BÚSQUEDA:

Número de RUC
Ingrese el código que se muestra en la imagen: 

Tipo y Número de Documento de Identidad Refrescar código
 Documento Nacional de Identidad

Nombre ó Razón Social

CANTIDAD DE TRABAJADORES Y/O PRESTADORES DE SERVICIO DE 20477160558 - INSTITUCION EDUCATIVA PRIVADA EL BUEN SEMBRADOR S.A.C.

La información mostrada a continuación corresponde a lo declarado por el contribuyente en la Planilla Electrónica o PLANE ante la SUNAT. La información presentada corresponde a los 12 últimos periodos vencidos al mes anterior al día de la consulta.

Información de Trabajadores y/o Prestadores de Servicio			
Período	N° de Trabajadores	N° de Pensionistas	N° de Prestadores de Servicio
2018-09	5	0	0
2018-10	5	0	0
2018-11	5	0	0
2018-12	5	0	0
2019-01	NE	NE	NE
2019-02	NE	NE	NE
2019-03	20	0	0
2019-04	12	0	0
2019-05	12	0	0
2019-06	12	0	0
2019-07	12	0	0
2019-08	12	0	0

Legenda:
NE = No existe declaración presentada para el período / ejercicio

Activar Windows
Vea a Configuración para activar Windows.

Anexo 04: Trabajadores de la empresa

Beneficios para los Trabajadores	Régimen Laboral	Microempresas	Pequeña Empresa
Remuneración mínima vital.	SÍ S/. 750.00	SÍ S/. 750.00	SÍ S/. 750.00
CTS	SÍ (1 RM al año depositada en dos armadas semestrales en mayo y noviembre. TUO Dec. Leg. N° 650)	NO	SÍ (15 RD por año completo de servicios, hasta un máximo de 90 RD).
Descanso Semanal Obligatorio y Feriados No Laborables	SÍ (Dec. Leg. N° 713)	SÍ (Dec. Leg. N° 713)	SÍ (Dec. Leg. N° 713)
Vacaciones	SÍ (30 días por año de servicios. Dec. Leg. N° 713)	SÍ (mínimo 15 días calendario por año de servicios)	SÍ (mínimo 15 días calendario por año de servicios)
Reducción de Descanso Vacacional	SÍ (hasta por 15 días previos acuerdo de las partes)	SÍ (hasta por 7 días, previo acuerdo de las partes. Regl. TUO MYPES Art. 37°)	SÍ (hasta por 7 días, previo acuerdo de las partes. Regl. TUO MYPES Art. 37°)
Vacación Trunca	SÍ (Dec. Leg. N° 713)	SÍ (Dec. Leg. N° 713)	SÍ (Dec. Leg. N° 713)
Gratificación de Fiestas Patrias y Navidad	SÍ (Equivalente a una remuneración. Ley N° 27735 y su Reglamento)	NO	SÍ (Fiestas Patrias y Navidad, equivalente a media RM TUO Ley MYPES, Art. 47°)
Jornada Máxima	SÍ (jornada de trabajo de 8 horas diarias o 48 horas semanales)	SÍ (jornada de trabajo de 8 horas diarias) TUO Ley MYPES, Art. 47°	SÍ (jornada de trabajo de 8 horas diarias) TUO Ley MYPES, Art. 47°
Seguro Social de Salud	SÍ (asegurados regulares de ESSALUD, con la opción de afiliarse a una EPS)	SÍ (régimen especial de salud semisubsidiado del SIS(*) o ESSALUD si así lo decide el empleador)	SÍ (asegurados regulares de a Salud: 9%)