UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

CARRERA PROFESIONAL CONTABILIDAD

"LOS BENEFICIOS LABORALES Y LA FORMALIZACIÓN DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL DISTRITO DE CALLERÍA, 2017"

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE

CONTADOR PÚBLICO

DACY DELINA LEVEAU VELA

IVAN CHRISTIAN PIÑAS ALIAGA

PUCALLPA – PERÚ

2019

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

COMISION DE GRADOS Y TITULOS

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE: CONTADOR PÚBLICO

Siendo las 10:00 del día miércoles 22 de mayo del 2019, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento de General de Grado Académico de Bachiller, Titulo Profesional y Titulo de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes; **Mg. Wilder Santiago Braul Gomero (Presidente), Mg. Saul Esau Saenz Lucas (Miembro) y Mg. Rolando Carlos Canteño Gavino (Miembro)**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada; **"LOS BENEFICIOS LABORALES Y LA FORMALIZACION DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL DISTRITO DE CALLERIA 2017",** por el/la Bachiller en Contabilidad**: Dacy Delina Leveau Vela** y teniendo en cuenta:

Qué; según el Artículo 21° del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Título de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra, dice:

"La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

a) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
b) Aprobado por unanimidad y recomendación de publicación
c) Aprobado por mayoría
d) Desaprobado..."

El/la defensor(a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

APROBADO POR MAYORIA

Siendo las 11:30 del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los Miembro del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

Mg. Wilder Santiago Braul Gomero
Presidente

Mg. Saul Esau Saenz Lucas
Miembro

Mg. Rolando Carlos Canteño Gavino
Miembro

Abog. Mg. Edgar Guizado Moscoso
Secretario Académico

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

COMISION DE GRADOS Y TITULOS

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE: CONTADOR PÚBLICO

Siendo las 10:00 del día miércoles 22 de mayo del 2019, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento de General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Título de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes; **Mg. Wilder Santiago Braul Gomero (Presidente), Mg. Saul Esau Saenz Lucas (Miembro) y Mg. Rolando Carlos Canteño Gavino (Miembro)**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada; **"LOS BENEFICIOS LABORALES Y LA FORMALIZACION DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL DISTRITO DE CALLERIA 2017"**, por el/la Bachiller en Contabilidad: **Iván Christian Piñas Aliaga** y teniendo en cuenta:

Qué; según el Artículo 21° del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Título de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra, dice:

"La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

e) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
f) Aprobado por unanimidad y recomendación de publicación
g) Aprobado por mayoría
h) Desaprobado..."

El/la defensor(a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

APROBADO POR MAYORIA

Siendo las 11:30 del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los Miembro del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

Mg. Wilder Santiago Braul Gomero
Presidente

Mg. Saul Esau Saenz Lucas
Miembro

Mg. Rolando Carlos Canteño Gavino
Miembro

Universidad Nacional de Ucayali SECRETARIA FUCALLPA

Abog. Mg. Edgar Guizado Moscoso
Secretario Académico

ACTA DE APROBACIÓN

La presente tesis fue aprobada por los miembros del Jurado Evaluador de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, como requisito para optar el Título Profesional de Contador Público.

Mg. Wilder Santiago Braul Gomero ..... Presidente

Mg. Saúl Esaú Sáenz Lucas ..... Miembro

Mg. Rolando Carlos Canteño Gavino ..... Miembro

Dr. Walter Ortiz Meza ..... Asesor

Bach. Dacy Delina Leveau Vela ..... Tesista

Bach. Ivan Christian Piñas Aliaga ..... Tesista

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION
DIRECCION GENERAL DE PRODUCCION INTELECTUAL

Constancia

N° 309

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

La Dirección General de Producción Intelectual, hace constar por la presente, que el Informe Final (Tesis) titulado:

LOS BENEFICIOS LABORALES Y LA FORMALIZACIÓN DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL DISTRITO DE CALLERÍA, 2017

Cuyo autor (es)	:	**LEVEAU VELA, DACY DELINA**
		PIÑAS ALIAGA, IVAN CHRISTIAN
Facultad	:	CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
Escuela Profesional	:	CONTABILIDAD
Asesor	:	Dr. ORTIZ MEZA, WALTER

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un porcentaje de similitud de 10 %.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se FIRMA Y SELLA la presente constancia.

Fecha: 02/09/2019



REPOSITORIO DE TESIS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

Yo, Dacy Delina Leveau Vela
Autor de la TESIS titulada:
"Los beneficios laborales y la formalización de las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2017".

Sustentada el año: 2019
Con la asesoría de: Dr. Walter Ortiz Meza
En la Facultad de: Ciencias Económicas, Administrativas y Contables
Carrera Profesional de: Contabilidad

Autorizo la publicación de mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali, bajo los siguiente términos:
Primero: otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en forma digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.
Segundo: declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas.
Tercero: autorizo la publicación,

[X] Total (significa que todo el contenido de la tesis en PDF será compartido en el repositorio).
[ ] Parcial (significa que solo la carátula, la dedicatoria y el resumen en PDF serán compartidos en el repositorio).

De mi TESIS de investigación en la página web del Repositorio Institucional de la UNU.
En señal de conformidad firma la presente autorización.

Fecha: 16 / 09 / 2019

Email: dacyleveau@gmail.com
Firma: 

Teléfono: 962404911
DNI: 46994402

REPOSITORIO DE TESIS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

Yo, Ivan Christian Piñas Ahaga
Autor de la TESIS titulada:
"Los beneficios laborales y la formalización de las micro y pequeñas empresas del distrito de Calleria, 2017."

Sustentada el año: 2019
Con la asesoría de: Dr. Walter Ortiz Meza
En la Facultad de: Ciencias Economicas Administrativas y Contables
Carrera Profesional de: Contabilidad

Autorizo la publicación de mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali, bajo los siguiente términos:
Primero: otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en forma digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.
Segundo: declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas.
Tercero: autorizo la publicación,

- [x] Total (significa que todo el contenido de la tesis en PDF será compartido en el repositorio).
- [ ] Parcial (significa que solo la carátula, la dedicatoria y el resumen en PDF serán compartidos en el repositorio).

De mi TESIS de investigación en la página web del Repositorio Institucional de la UNU.
En señal de conformidad firma la presente autorización.

Fecha: 16 / 09 / 2019

Email: ivanchristotaku@gmail.com
Firma:

Teléfono: 945654682
DNI: 72566594

DEDICATORIA

A Dios, por habernos permitido llegar hasta este punto y habernos dado salud para lograr nuestros objetivos, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad, además de su infinita bondad y amor.

A nuestros padres**,** por su apoyo constante y permanente, por los ejemplos de perseverancia y constancia que los caracterizan y que nos han enseñado siempre, por el valor y fuerza mostrada para salir adelante y por su amor incondicional.

AGRADECIMIENTO

A nuestro Dios, por habernos dado vida y fuerzas para seguir adelante y llegar a este momento tan importante de nuestra formación profesional.

A nuestros docentes de la Escuela de Contabilidad, quienes con la enseñanza de sus valiosos conocimientos hicieron que podamos crecer día a día como profesionales.

A nuestros padres por habernos dado la oportunidad de formarnos en esta prestigiosa universidad y haber sido nuestro apoyo incondicional durante todo este tiempo.

ÍNDICE DEL CONTENIDO

Pág.

DEDICATORIA…….....viii

AGRADECIMIENTO…….……ix

ÍNDICE DEL CONTENIDO……x

ÍNDICE DE TABLAS…….……xiii

ÍNDICE DE FIGURAS……...……...xv

RESUMEN…….……...…….……..xvii

ABSTRACT……..……..xviii

INTRODUCCIÓN……...…..xix

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema de la investigación..……1

1.2. Formulación del problema……7

1.2.1. Problema general……7

1.2.2. Problemas específicos……7

1.3. Objetivos de la investigación……8

1.3.1. Objetivo general……..……8

1.3.2. Objetivos específicos……..8

1.4. Hipótesis……...…….....9

1.5. Variables……..9

1.6. Operacionalización de las variables……..10

1.7. Justificación de e importancia……13

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema……15

2.1.1. A nivel Internacional……15

2.1.2. A nivel Nacional……21

2.1.3. A nivel Local……24

2.2. Bases Teóricas……26

2.2.1. Teoría de los beneficios laborales……26

2.2.2. Teoría de la formalización……33

2.2.3. Teoría de la micro y pequeña empresa……35

2.3. Definición de términos básicos……39

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación……41

3.1.1. Tipo de investigación……41

3.1.2. Nivel de la investigación……41

3.2. Diseño de la investigación……42

3.3. Población y muestra……43

3.3.1. Población……43

3.3.2. Muestra……43

3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos……43

3.4.1. Técnicas……43

3.4.2. Instrumentos……44

3.5. Procedimiento de recolección de datos……44

3.6. Tratamientos de los datos……45

3.7. Principios éticos……45

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados……....49

4.2. Discusión……..…….....71

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones……...…..76

5.2. Recomendaciones……78

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA……..……80

ANEXOS…….…….…….…… 85

ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

Tabla 1. Definición y operacionalización de la variable: Beneficios laborales…..... 11

Tabla 2. Definición y operacionalización de la variable: Formalización……... 12

Tabla 3. Estadística de fiabilidad de instrumentos…….. 44

Tabla 4. ¿Qué edad tiene Usted?……..……..……..…….. 49

Tabla 5. Género……..…….. 50

Tabla 6. ¿Con qué grado de instrucción cuenta Usted?..... 51

Tabla 7. Ocupación o cargo…… 52

Tabla 8. Estado civil……. 53

Tabla 9. ¿Cuándo se fundó la empresa?..... 54

Tabla 10. ¿Cuántos trabajadores tiene la empresa?…….…… 55

Tabla 11. ¿Su empresa está registrado como micro y pequeña empresa?..... 56

Tabla 12. ¿Qué tipo de constitución tiene su empresa?..... 57

Tabla 13. ¿Conoce Usted, la reducción del 70% en el trámite del Registro de sus trabajadores?……. 58

Tabla 14. ¿Conoce Usted, que existe beneficio en la compensación por tiempo de servicio?..... 59

Tabla 15. ¿Conoce Usted, que existe beneficio en las gratificaciones?..... 60

Tabla 16. ¿Conoce Usted, el tiempo que se otorga por vacaciones a sus trabajadores?..... 61

Tabla 17. ¿Conoce Usted, el beneficio de la asignación familiar?..……..... 62

Tabla 18. ¿Conoce Usted, el beneficio que otorga el Sistema Integrado de Salud para las micro y pequeñas empresas?…….. 63

Tabla 19. ¿Conoce Usted, el límite de trabajadores para formar parte de las micro y pequeñas empresas?..... 64

Tabla 20. ¿Conoce Usted, el beneficio de la amnistía laboral?……..... 65

Tabla 21. ¿Conoce Usted, los beneficios laborales al registrarse en la Remype?..... 66

Tabla 22. ¿Conoce Usted, los beneficios laborales al momento de formalizarse?..... 67

Tabla 23. ¿Conoce Usted, el beneficio laboral que otorga el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para registrar a sus trabajadores?..... 68

Tabla 24. ¿El seguro social de salud de sus trabajadores es pagado dentro de los plazos de Ley?..... 69

Tabla 25. ¿Las declaraciones mensuales de sus trabajadores es presentado dentro de los plazos de Ley?…….. 70

ÍNDICE DE FIGURAS

		Pág.
Figura 1.	Beneficios para la microempresa…….	27
Figura 2.	¿Qué edad tiene Usted?……..……..……..……..	49
Figura 3.	Género…….……..	50
Figura 4.	¿Con qué grado de instrucción cuenta Usted?.....	51
Figura 5.	Ocupación o cargo……	52
Figura 6.	Estado civil…….	53
Figura 7.	¿Cuándo se fundó la empresa?.....	54
Figura 8.	¿Cuántos trabajadores tiene la empresa?…….…….	55
Figura 9.	¿Su empresa está registrado como micro y pequeña empresa?.....	56
Figura 10.	¿Qué tipo de constitución tiene su empresa?.....	57
Figura 11.	¿Conoce Usted, la reducción del 70% en el trámite del Registro de sus trabajadores?…….	58
Figura 12.	¿Conoce Usted, que existe beneficio en la compensación por tiempo de servicio?.....	59
Figura 13.	¿Conoce Usted, que existe beneficio en las gratificaciones?.....	60
Figura 14.	¿Conoce Usted, el tiempo que se otorga por vacaciones a sus trabajadores?.....	61
Figura 15.	¿Conoce Usted, el beneficio de la asignación familiar?...…….....	62
Figura 16.	¿Conoce Usted, el beneficio que otorga el Sistema Integrado de Salud para las micro y pequeñas	

empresas?…….. 63

Figura 17. ¿Conoce Usted, el límite de trabajadores para formar parte de las micro y pequeñas empresas?..... 64

Figura 18. ¿Conoce Usted, el beneficio de la amnistía laboral?…..... 65

Figura 19. ¿Conoce Usted, los beneficios laborales al registrarse en la Remype?..... 66

Figura 20. ¿Conoce Usted, los beneficios laborales al momento de formalizarse?..... 67

Figura 21. ¿Conoce Usted, el beneficio laboral que otorga el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para registrar a sus trabajadores?..... 68

Figura 22. ¿El seguro social de salud de sus trabajadores es pagado dentro de los plazos de Ley?..... 69

Figura 23. ¿Las declaraciones mensuales de sus trabajadores es presentado dentro de los plazos de Ley?…….. 70

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general: Describir las características de los beneficios laborales y la formalización de las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2017. La investigación fue cuantitativo-descriptivo, no experimental-transversal-retrospectiva, para el recojo de la información se escogió en forma dirigida a 30 microempresarios, cuyos resultados fueron: Los micro empresarios son adultos cuyas edades oscilan entre los 31 a 40 años, son del sexo masculino, tienen estudios superiores y son gerentes-propietarios de sus empresas. Son empresas que tienen antigüedad suficiente para ser formales y tienen de 1 a 5 trabajadores. Utilizan medianamente los beneficios del régimen laboral: gratificaciones, compensación por tiempo de servicio, vacaciones, asignación familiar, 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 e incluso algunos no tienen conocimiento de ello. Finalmente las micro y pequeñas empresas necesitan mayor difusión sobre los beneficios laborales que se les otorga al registrarse en la REMYPE, debido a que el Ministerio de la Producción no está cumpliendo su rol de información y motivación a los empresarios para impulsar la formalización en donde se observó la falta de coordinación interna, falta de información y bajo nivel de motivación hacia los empresarios.

Palabras claves: Beneficios laborales, formalización, Mypes.

ABSTRACT

The general objective of the research was to: Describe the characteristics of labor benefits and the formalization of micro and small businesses in the district of Callería, 2017. The research was quantitative-descriptive, not experimental-transversal-retrospective, for the collection of information 30 microentrepreneurs were chosen in a targeted way, the results of which were: Micro entrepreneurs are adults between the ages of 31 and 40, are male, have higher education and are owner-managers of their companies. They are companies that are old enough to be formal and have 1 to 5 workers. They use the benefits of the labor regime fairly: bonuses, compensation for time of service, vacations, family allowance, regarding the benefit of Integral Health Insurance for most of the companies, the Integral Health System for their workers does not seem very favorable to reduce their expenses to a great extent because the attention is not quality and even some have no knowledge of it. Finally, the micro and small companies need more diffusion about the labor benefits that are granted to them when registering in the REMYPE, because the Ministry of Production is not fulfilling its role of information and motivation to the entrepreneurs to promote the formalization where it was observed the lack of internal coordination, lack of information and low level of motivation towards entrepreneurs.

Keywords: Labor benefits, formalization, Mypes.

INTRODUCCIÓN

El propósito de esta investigación de tesis es Describir las características de los beneficios laborales y la formalización de las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2017, para conocer con mayor profundidad desde un punto de vista científico como son las variables beneficios laborales y la formalización de las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, esto conllevó a recopilar información para verificar el nivel de conocimiento, del marco conceptual de los beneficios laborales y la formalización, de las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería.

Ha sido desarrollado teniendo en cuenta cinco capítulos:

Capítulo I; menciona al Planteamiento del Problema el cual mencionada detalladamente la contextualización de las variables, antecedentes del problema que guardan relación con las variables en estudio, objetivos de la investigación, justificación e importancia, hipótesis, variables y Operacionalización de las variables.

Capítulo II; el Marco Teórico basados en teorías de las variables y la definición de términos básicos.

Capítulo III; la Metodología el cual menciona y se sustenta el método, tipo, nivel y el diseño de investigación, la población y muestra, las técnicas e instrumentos, el procedimiento de recolección de datos, tratamientos de datos y los principios éticos de la investigación.

Capítulo IV; Resultados y Discusiones el cual menciona hace referencia al análisis sobre los resultados, los antecedentes y la teoría.

Capítulo V; Conclusiones y recomendaciones del informe de tesis, las referencias bibliográficas y los respectivos anexos que incluye el cuestionario,

tabla de fiabilidad, la base de datos, data de las Mypes encuestadas y la matriz de consistencia.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema de la investigación

Las micro y pequeñas empresas (en adelante Mypes) son una pequeña unidad de producción, comercio o prestación de servicios; según la legislación peruana es una unidad económica constituida por una persona natural o jurídica bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial, que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios.

Igualmente, el Banco Mundial (2016), en “Los emprendedores y las pequeñas empresas impulsan el crecimiento económico y crean empleos”, expresa que Las pequeñas y medianas empresas (pymes) representan más de la mitad de los puestos de trabajo formales en el mundo. Estas empresas brindan soluciones eficaces a cuestiones fundamentales del desarrollo, como el acceso a energía limpia y agua potable, servicios sanitarios y educación. Las pequeñas y medianas empresas (pymes) representan la mayoría de los negocios existentes en los países de ingreso bajo (excluyendo las microempresas y los trabajadores independientes). Según un estudio reciente de la Corporación Financiera Internacional (IFC), (PDF, en inglés) las pymes representan más de la mitad de los puestos de trabajo formales en todo el mundo, y su participación en el empleo total es comparable a la de las grandes empresas.

Asimismo, la Organización Internacional de Trabajo-OIT (s.f.), en

“Pequeñas y microempresas en América Latina y el Caribe”, expresan que, en las Américas destaca el papel productivo y social de las microempresas, que en algunos casos comparten muchas características con las pequeñas empresas. En este campo, las políticas deben orientarse en dos direcciones: por un lado, la mejora de la productividad y el mayor acceso a recursos productivos y de competitividad; por otro lado, la inclusión de los trabajadores de estas unidades productivas en las agendas sociales y laborales. Para hacer frente a estos desafíos, es necesaria una política específica que tenga como meta crear las condiciones que permitan a las Mypes urbanas y rurales alcanzar una competitividad genuina en un marco de equidad. En términos concretos, ello implica mejorar significativamente el porcentaje de trabajadores de las Mypes que estén cubiertos por las políticas y los servicios empresariales de fomento de la productividad y que tengan acceso a mercados y niveles mínimos de protección en todos los países de la región.

Además, el Banco de Desarrollo del Perú-COFIDE (2016), en “Apoyo a la Mype”, precisa que la evolución de la micro y pequeña empresas (Mypes), obliga a muchos entes gubernamentales brindarles apoyo y justamente nuestra misión es ser un ente promotor de su financiamiento y desarrollo, así como de las entidades micro financieras. En tal sentido, se ha desarrollado estrategias para su crecimiento, así como una oferta de productos y servicios financieros que permitan atender los requerimientos específicos del sector, con la finalidad de lograr negocios más productivos, competitivos y activos en el sistema financiero nacional

También, López, et al. (2014), en “Herramientas para la

competitividad de las pequeñas empresas en América Latina", manifiestan que las micro y pequeñas empresas en América Latina son el motor de crecimiento de muchos países por que representa al menos el 97% de las unidades económicas, Panamá y Perú son los países con menor y mayor proporción de Mipymes, respectivamente.

Es más, Albújar et al. (2008), en "Sistema nacional de capacitación para la Mypes peruana", precisan que, siempre se menciona que en la economía peruana las mypes son las mayores generadoras de empleo, además de contribuir con un alto porcentaje del PBI. Sin embargo, también es uno de los sectores con menos apoyo concreto y decidido por parte del gobierno limitándoles acceso al financiamiento y capacitación. Prácticamente no existe un sistema nacional de capacitación dirigido a la mejora de la competitividad de la micro y pequeña empresa en el mediano plazo, como sí lo tienen otros países latinoamericanos como: Chile, Brasil y México, de cuyas experiencias se ha podido identificar que, básicamente, se debe contar con cuatro subsistemas: Regulatorio; de representación, apoyo y promoción; de proveedores de servicios de capacitación o desarrollo empresarial. Con esta pauta, a través del análisis legal y funcional de las instituciones relacionadas con la Mypes y entrevistas a expertos de estas instituciones, se propone que debe existir un sistema nacional de capacitación mediante un modelo de acciones y estrategias que articule eficientemente a todos los actores involucrados con la Mypes, en el que exista un organismo regulador que establezca las bases, marque la pauta y fije las normas para que la oferta de capacitación llegue adecuadamente a los demandantes, los micro y pequeños empresarios.

Asimismo, Sánchez (s.f.), en “las mypes en Perú. Su importancia y propuesta tributaria”, indica que actualmente, en nuestro país existe una diversidad de micro y pequeñas empresas en vías de desarrollo, las cuales se encuentra al margen de la formalidad legal, laboral y tributaria; es decir, todo ello se debe a que se piensa que estas empresas pueden contribuir al crecimiento económico del país y a la generación de empleo en el mismo; sin embargo, esto no se concreta, entre otros motivos, por la falta de un sistema laboral y tributario estable y simplificado.

Agrega Sánchez, se realizan cambios en el sistema impositivo de forma permanente, considerando un beneficio unilateral del aparato estatal y de las necesidades de caja fiscal, dentro de ello solo existen regímenes tributarios con normas que buscan recaudar más en el corto plazo y en el gobierno de turno, mas no con beneficios laborales serios y concretos que beneficio a la propia empresa y al trabajador.

Concluye Sánchez, esta problemática del sistema tributario y laboral actual debe corregirse en la "Ley de promoción y formalización de la micro y pequeña empresa" (Ley N.° 28015) y con la participación de CODEMYPE (Consejo Nacional para el Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa); de lo contrario, la llamada promoción de las micro y pequeñas empresas siempre quedará escritas en las leyes, no teniendo aplicación empírica en la realidad peruana (pp. 129-130)

Por otra parte, Rubio (2014), en “La ley de formalización laboral N°30056 beneficios en los trabajadores de las mypes del sector calzado distrito del Porvenir. Trujillo”, sostiene que las Micro y Pequeñas Empresas surgen de la necesidad de progreso y desarrollo económico de las familias

y empresas que tiene como consecuencia la generación de puestos de trabajo y por lo tanto estas personas guiadas por esa necesidad buscan la manera de poder generar su propia fuente de ingreso y para ello se corresponden de diferentes medios para conseguirlo, creando sus propios negocios con el fin de auto emplearse y emplear a sus familias pero algunas veces tienen que valerse de la informalidad para poder lograrlo.

Agrega Rubio, la informalidad es un problema que continúa afectando la actividad económica del país puesto que 1 millón 600 mil micro y pequeñas empresas son formales mientras que 6.9 millones de empresas son informales datos estadísticos según Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria, este problema se origina porque muchas Mypes son conducidas por jefes de hogar que trabajan por necesidad, en otros casos son emprendedores, pero que al no ponerse en regla no se benefician del crecimiento económico del país, por el contrario carecen de competitividad, no laboran asociadamente, no utilizan las herramientas de gestión modernas, y mantienen un esquema laboral sin protección y con sueldos limitados.

Continua Rubio, la informalidad es muy alta y las empresas parecen no estar interesadas en formalizarse por los altos costos que el trámite acarrea, por lo tanto una buena medida para atacar este problema fue la creación de la Ley Nº 28015 – Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa, la cual reduce los costos laborales a 20% o 25%.

Concluye Rubio, las Mypes en la actualidad forman parte de la economía del país, el Estado debe tomar conciencia para así poder

impulsar el crecimiento y desarrollo del país, se debe de aumentar los avances tecnológicos para que así las empresas crezcan más en la producción de sus productos Es importante por consiguiente, afirmar categóricamente que el principal problema de las Micro y Pequeñas empresas es la informalidad, es la falta de capacitación y conocimiento de los beneficios que otorga el Estado para su formalización.

Asimismo, Lavaggi y Pilgrim (2015), en “Género y emprendimiento”, sostienen que, una gran cantidad de mujeres son propietarias de microempresas. Muchas de ellas no tienen ningún medio de supervivencia familiar alternativo. De hecho, su entorno laboral es pobre y les ofrece pocas oportunidades para salir de la pobreza. En el mundo, muchas organizaciones de desarrollo promueven actividades económicas, especialmente para grupos desfavorecidos, por medio de proyectos empresariales de reducción de la pobreza y de empoderamiento de las mujeres.

Concluye Lavaggi y otros, muchos de estos programas no se enfocan sistemáticamente en los problemas y necesidades que enfrentan estas mujeres, que son dinámicas pero todavía vulnerables, es más, aún siguen siendo informales y con pocos beneficios laborales. Los servicios de formación empresarial y de desarrollo empresarial dirigidos a las mujeres en situación de pobreza existentes necesitan centrarse en los siguientes retos: Pasar de una visión asistencial a una empresarial formalizada. Muchas organizaciones locales de desarrollo tienden a tratar los proyectos de pequeñas empresas para mujeres de forma asistencial. De esta forma, a menudo no ofrecen a los grupos de mujeres habilidades prácticas sobre

empresas, conocimiento y mentalidad empresarial, que son cruciales para una empresa formal y exitosa. (p. 3)

Pasando al ámbito local, en el distrito de Callería, existe una gran variedad de micro y pequeñas empresas distribuidas en distintos sectores como es el comercio, servicio, industria; muchas de estas Mypes se encuentran en el distrito de Padre Callería, concentrándose la mayoría de ellos en el casco urbano de la ciudad de Pucallpa, lugar elegido para realizar el presente estudio.

Líneas arriba se ha demostrado la importancia que tienen las Mypes para el desarrollo y crecimiento de la localidad. Sin embargo, a nivel del ámbito de estudio se desconocen las características de los beneficios laborales y como es su formalización. Por ejemplo, se desconoce si dichas Mypes gozan de los beneficios laborales, si sus trabajadores se ven beneficiados del mismo, etc. Finalmente, tampoco se conoce si dichas Mypes en los últimos años han dejado la informalidad. Por todas estas razones, el enunciado del problema de investigación fue el siguiente:

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

- ¿Cuáles son las características de los beneficios laborales y la formalización de las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2017?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuáles son las características de los representantes legales de las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2017?

- ¿Cuáles son las características de las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2017?
- ¿Cuáles son las características de los beneficios laborales en las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2017?
- ¿Cuáles son las características de la formalización de las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2017?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

- Describir las características de los beneficios laborales y la formalización de las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2017.

1.3.2. Objetivos específicos

- Describir las características de los representantes legales de las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2017.
- Describir las características de las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2017.
- Describir las características de los beneficios laborales en las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2017.
- Describir las características de la formalización de las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2017.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

Como lo menciona Hernández, Fernández y Baptista. (2014), “no todas las investigaciones cuantitativas y cualitativas se plantean hipótesis. El hecho de que formulemos o no hipótesis depende de un factor esencial: el alcance del estudio. Las investigaciones cuantitativas que formulan hipótesis son aquellas cuyo planteamiento define que su alcance será correlacional o explicativo, o las que tienen un alcance descriptivo, pero que intentan pronosticar una cifra o un hecho” (p.104). Esta investigación de planteo y ejecutivo como un descriptivo simple.

1.5. Variables

1.5.1. Beneficios laborales

Los Beneficios laborales incluyen varios tipos de compensaciones provistas por los empleadores en adición a los salarios regulares. En las situaciones en las que los empleadores intercambian dinero por estos beneficios, estos son llamados arreglos de "intercambio laboral". En la mayoría de los países algunos beneficios laborales son sujetos a impuestos. Algunos de estos beneficios incluyen: Vivienda (provista o pagada por el empleador), Seguro de salud, Seguro dental, Seguro de vida, Protección por discapacidad, Beneficios de planes de retiro, Cuidado infantil, Permiso por enfermedad, Vacaciones, seguridad social, Participación en los beneficios, permisos de ausencia de trabajo, permiso

por paternidad, Contribuciones a los estudios de los empleados, y otros beneficios específicos (Wikipedia, 2017).

1.5.2. Formalización

La formalización representa el uso de normas en una organización. La codificación de los cargos es una medida de la cantidad de normas que definen las funciones de los ocupantes de los cargos, en tanto que la observancia de las normas es una medida de su empleo. La formalización aparece naturalmente cuando las organizaciones crecen, sea por el estilo de gestión o por condiciones de su entorno. La formalización pasa por un tema de afiliación a lo que establecen las leyes y el cumplimiento de los mismo (Zamora, 2011).

1.6. Operacionalización de las variables

Se describe en la Tabla 1 y 2.

Tabla 1. Definición y operacionalización de la variable Beneficios laborales

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Preguntas	INSTRUMENTO	ÍTEM / ÍNDICES
Beneficios laborales	Los Beneficios laborales incluyen varios tipos de compensaciones provistas por los empleadores en adición a los salarios regulares. En las situaciones en las que los empleadores intercambian dinero por estos beneficios, estos son llamados arreglos de "intercambio laboral". En la mayoría de los países algunos beneficios laborales son sujetos a impuestos. Algunos de estos beneficios incluyen: Vivienda (provista o pagada por el empleador), Seguro de salud, Seguro dental, Seguro de vida, Protección por discapacidad, Beneficios de planes de retiro, Cuidado infantil, Permiso por enfermedad, Vacaciones, seguridad social, Participación en los beneficios, permisos de ausencia de trabajo, permiso por paternidad, Contribuciones a los estudios de los empleados, y otros beneficios específicos (Wikipedia, 2017).	I. Reducción de pagos	Reducción de tasa en el trámite	1. ¿Conoce Usted la reducción del 70% en el trámite del Registro de sus trabajadores?	Cuestionario Tipo Likert	ÍTEMS: I = 1, II = 6, III = 1 Total = 8 ÍNDICES: a) Totalmente b) En gran medida c) Medianamente d) Limitadamente e) Nada Escala de Medición: Nominal
		II. Régimen laboral	Compensación por tiempo de servicio	2. ¿Conoce Usted que existe beneficio en la compensación por tiempo de servicio?		
			Gratificaciones	3. ¿Conoce Usted que existe beneficio en las gratificaciones?		
			Vacaciones	4. ¿Conoce Usted el tiempo que se otorga por vacaciones a sus trabajadores?		
			Asignación familiar	5. ¿Conoce Usted que existe beneficio en la asignación familiar?		
			Seguro social de salud	6. ¿Conoce Usted, el beneficio que otorga el Sistema Integrado de salud para las micro y pequeñas empresas?		
			No establece límites de trabajadores	7. ¿Conoce Usted, el límite de trabajadores para forma parte de las micro y pequeñas empresas?		
		III. Amnistía laboral	Amnistía laboral	8. ¿Conoce Usted, el beneficio de la amnistía laboral?		

Tabla 2. Definición y operacionalización de la variable Beneficios laborales

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓNES	INDICADORES	Preguntas	INSTRUMENTO	ÍTEM / ÍNDICES
Formalización	La formalización representa el uso de normas en una organización. La codificación de los cargos es una medida de la cantidad de normas que definen las funciones de los ocupantes de los cargos, en tanto que la observancia de las normas es una medida de su empleo. La formalización aparece naturalmente cuando las organizaciones crecen, sea por el estilo de gestión o por condiciones de su entorno. La formalización pasa por un tema de afiliación a lo que establecen las leyes y el cumplimiento de los mismo (Zamora, 2011).	IV. Trámites	Registro en el Remype	9. ¿Conoce Usted, los beneficios laborales al registrarse a la REMYPE? 10. ¿Considera Usted, los beneficios laborales al momento de formalizar su Empresa.	Cuestionario Tipo Likert	ÍTEMS: IV =2, V = 1, VI = 2 Total = 5 ÍNDICES: a) Totalmente b) En gran medida c) Medianamente d) Limitadamente e) Nada Escala de Medición: Nominal
			Registro de los trabajadores en el Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo	11. ¿Conoce Usted, el beneficio laboral que otorga el Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo por registrar a sus trabajadores?		
			Simplificación de trámites			
		V. Registro	Registro en el Remype			
			Registro de los trabajadores en el Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo			
		VI. Cumplimiento de pagos	Pago del aporte a EsSalud	12. ¿El seguro social de salud de sus trabajadores es pagado dentro de los plazos de Ley?		
			Declaración mensual de los trabajadores en la SUNAT	13. ¿Las declaraciones mensuales de sus trabajadores es presentado dentro de los plazos de ley?		

1.7. Justificación e importancia

La investigación se justifica porque permitirá conocer las características de los beneficios laborales y la formalización de las micro y pequeñas empresas; es decir, desde el punto de vista práctico, nos permitirá contar con datos estadísticos precisos sobre las características de los beneficios laborales y la formalización de las Mypes en el ámbito de estudio.

Es más, las micro y pequeñas empresas, son el más grande apoyo en la economía nacional porque representan más del 96% del total de establecimientos nacionales, reducen la pobreza por medio de actividades de generación de ingresos, además de generar el autoempleo, también fomentan la Productividad y formalización de las empresas fomentando el crecimiento y desarrollo del país, es por ello que el estado quiere impulsar a las micro y pequeñas empresas, que cuentan con un capital mínimo dedicadas al rubro de extracción, transformación, producción, comercialización y prestación de servicio, para así poder impulsar el desarrollo del país y dejar de lado la informalidad.

Por ser una de las principales fuentes generadoras de empleo y desarrollo del país el estado promociona beneficios para incentivar la formalización, porque la informalidad es un problema aun por superarse al interior de este sector, el desconocimiento de los beneficios que le son otorgados influye notablemente en la informalidad. Asimismo, la investigación se justifica porque los resultados servirán de base para realizar otros estudios similares de las Mypes del distrito de Callería y otros ámbitos geográficos conexos.

Finalmente, la investigación se justifica porque a través de su desarrollo y sustentación, obtendremos el título profesional de Contador Público, lo que a su vez permitirá que la Universidad Nacional de Ucayali, mejore los estándares de calidad, al exigir que sus egresados se titulen a través de la elaboración y sustentación de una tesis, conforme lo establece la Nueva Ley Universitaria y sus modificatorias.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema

2.1.1. A nivel internacional

Carrera (2012), en su tesis “Factores que intervienen en el desarrollo de las Pymes del sector manufacturero en cinco municipios del área metropolitana de Monterrey, afiliadas a la CAITRA”, cuyo objetivo general fue: Determinar los factores gubernamentales de fomento (apoyos y servicios), los factores personales del empresario, así como los factores del negocio internos y externos, que inciden en un mayor desarrollo de las PyMES, afiliadas a la CAINTRA, para que logren su permanencia e impulsen su crecimiento en el sector manufacturero del Área Metropolitana de Monterrey.

Agrega Carrera, este estudio, explora los factores gubernamentales de fomento, los personales del empresario y los factores del negocio, que inciden en el desarrollo de las pequeñas y medianas empresas, del sector manufacturero donde el empresario/gerente es un elemento fundamental para crear valor a la empresa. La metodología aplicada en el presente trabajo, se desarrolló mediante un estudio cuantitativo y cualitativo, se delimito a empresas afiliadas a la CAINTRA, en cinco municipios del Área Metropolitana de Monterrey, (A.M.M.). Los datos recolectados se obtuvieron mediante un cuestionario con su respectiva prueba de validez y confiabilidad. Las respuestas a los ítems están estructuradas de acuerdo con la escala de Likert. Los datos se examinaron mediante el paquete

estadístico SPSS-V18, realizando una regresión lineal múltiple, se llevó a cabo las pruebas de bondad de ajuste de la distribución normal de los datos, la heterogeneidad y la linealidad.

Continua Carrera, los principales resultados fueron: Los Factores Personales del Empresario, como un factor relevante para el desarrollo de la empresa, y que es importante que se diseñen programas que permitan brindar las herramientas necesarias para brindar un acompañamiento en este sentido que les permita aprovechar los diferentes programas por parte de las diferentes instancias gubernamentales, federal, estatal y municipal. Todo emprendedor que tenga unas aspiraciones por encima de sus capacidades actuales y un afán de superación, le conducirán a la búsqueda y mejora continua a través de nuevas combinaciones de factores.

Una recomendación importante es que se diseñen programas enfocados a desarrollar las habilidades directivas de los empresarios, considerando los factores personales del empresario como un detonante positivo que impulse en mayor medida el desarrollo y permanencia de las empresas. La aportación del presente estudio, es que se utilice esta investigación metodológica y se consideren a los Factores Personales del Empresario que se enuncian a continuación: a) Personalidad, b) Actitud, c) Conocimientos y d) Capacidad Administrativa, como los factores claves que inciden positivamente en el desarrollo de las empresas.

Concluye Carrera, alinear los programas de gobierno que permitan otorgar los apoyos gubernamentales a los empresarios que cuenten con los factores personales necesarios, para la toma de decisiones y acciones para el desarrollo de la empresa. Con la intención que sean direccionados

a los que cumplan con estos criterios para el aprovechamiento de dichos programas. Además de contribuir con elementos de utilidad que permitan al empresario aplicar en las diferentes áreas de la empresa y que se deben hacer énfasis para lograr el éxito empresarial para optimizar el potencial del dueño/gerente de la empresa.

Asimismo, Saucedo (2015), en su tesis “Micro, pequeña y mediana empresa y su relación con la educación financiera”, cuyo objetivo general fue mostrar la situación actual de las MiPyMEs en un contexto global y, al mismo tiempo, atendiendo los casos particulares de México y Uruguay. Esto, con la intención de mostrar el contexto en el cual se está promoviendo la educación financiera y el impacto que tiene en la vida de las personas y en sus pequeñas empresas. Los principales resultados fueron: El tema de las MiPyMEs se ha presentado mundialmente como una más de las estrategias para el desarrollo económico de los países latinoamericanos. En ese sentido debe darse prioridad a la capacitación empresarial de las personas que están involucradas en estos procesos de aprendizaje. Esto porque en muchos casos, el conocimiento y la asesoría es nula al momento de emprender una microempresa, y es ahí donde la educación y la cultura financiera podrá ser uno de los factores que se vuelvan decisivos para el buen funcionamiento inicial y futuro de la empresa que se está creando. Las empresas de tamaño micro, tanto mexicanas como uruguayas comparten en esencia el funcionamiento unipersonal o en algunos casos de estructura familiar. Además de que en algunos casos responden al desempleo y por parte de personas capacitadas en otras áreas diferentes a lo que es el giro del negocio.

Agrega Saucedo, todo ello en conjunto indica una evidente necesidad de seguir capacitando y haciendo más accesibles los programas de educación financiera existentes. Como se ha visto a lo largo del estudio, la educación financiera es útil para el desarrollo de actitudes y habilidades en las microempresas mexicanas y uruguayas. El simple dato del número de personas que tienen negocios propios en ambos países indica una destacada necesidad de trabajar en este punto. Ya que además del número de empresas con denominación MIPYME, existen factores como el porcentaje de empleos que crea el sector y que en ambos países es alto, sumado al porcentaje de participación en la formación del PIB que se acerca en ambos países al 40%. Se trata de criterios que no dejan de señalar que detrás de cada cifra y cada encuesta existen personas que trabajan día a día sin mayor referencia que la sobrevivencia hasta donde sea factible el pequeño negocio, para dar paso a nuevos proyectos que tendrán la misma organización deficiente mientras no exista una serie de condiciones, entre las que se encuentra la capacitación empresarial y de cultura financiera que promueva herramientas de desarrollo para el crecimiento de la empresa.

Continua Saucedo, en Uruguay la situación se torna similar cuando se trata de identificar un organismo que se encargue de la política nacional que dirija y coordine la información que se promueve, ya que el trabajo realizado tiene diferentes fuentes que de igual manera que en México se encargan de difundir los proyectos, pero en la realidad pocas veces se encuentra que el contenido sea el adecuado para la MIPYMES uruguayas, y en ese sentido Latinoamérica debe diferenciar entre la educación

financiera que imparte y hacia quien va dirigida. La estrategia propuesta considera como en el caso mexicano, la creación de organismos gubernamentales que definan y den rumbo a las prácticas que hoy día se llevan a cabo, pero siguen siendo insuficientes ante los años de ignorancia financiera en la que ha vivido la población latinoamericana. Es por ello que el trabajo consideró a la creación de organismos especializados como determinantes en el sano desarrollo de los sistemas económicos y financieros de los países y su respectivo impacto en la vida de las personas.

Concluye Saucedo, Porque la educación financiera tiene mucho de teórico, pero aún más de práctico y es por ello que las finanzas no deberían ser un tema complejo o aislado de la realidad de las microempresas. El tener un sistema administrativo, una planeación estratégica y visión de largo plazo dentro de los negocios no debe ser considerado idealista. Como se mencionó, la cultura prevaleciente en las MiPyMEs sigue respaldando la idea de complejidad o de alto costo para solicitar asesoría en el manejo de las microempresas.

Lo que conlleva a un funcionamiento tradicional en el manejo de este tipo de negocios. Negocios que siguen siendo familiares, en donde la rutina y la forma de trabajo se heredan entre los miembros del núcleo familiar. Dejando de lado la practicidad y el correspondiente beneficio de aplicar un sistema administrativo exigente pero que con la consecuente fijación de objetivos brinde un mayor rendimiento al esfuerzo diario que pone cada MIPYME mexicana, uruguaya, latinoamericana.

También, Kuschel (2008), en su tesis “Análisis comparado de la situación de la micro, pequeña y mediana empresa especialmente en

relación a la normativa y barreras de instalación de las empresas", cuyo objetivo general el análisis de la situación jurídica, económica y práctica de un sector empresarial que reúne a las empresas de menor tamaño: la micro, pequeña y mediana empresa (MIPYME), enfatizando la importancia de este sector para un país, específicamente desde el punto de vista de las normas y barreras de entrada. Para estos efectos se realiza un estudio comparativo de la situación actual de la MIPYME en tres estados o agrupación de estados occidentales, con distintos niveles de avance y desarrollo socioeconómico.

Concluye Kuschel, se incluye un análisis de la situación de Chile, Canadá y La Unión Europea, donde se demuestra la tendencia común de incluir políticas para la reducción de los trámites burocráticos y costes que significan la creación de una empresa, circunstancia que beneficia especialmente a aquellos emprendedores con menos recursos y por tanto, con más dificultades para tomar la iniciativa de concretar un negocio. Ese tipo de emprendedores son los que constituyen las empresas más pequeñas, reuniendo, en su conjunto, a la mayor cantidad de personas y generalmente a la mayor cantidad de empleos en un país, lo que permite más allá de un beneficio económico, un beneficio social.

Además, Vega (2014), en su tesis "Impacto de los Beneficios Promovidos por la Ley de Formalización Empresarial y Laboral. – Colombia", concluye: La informalidad laboral y empresarial, con certeza, limita el crecimiento y productividad de las empresas, de los trabajadores y en general de la economía de un país.

La relación existente entre la informalidad laboral y la informalidad

empresarial, se evidencian con las cifras que muestran con los niveles de evasión y con el nivel de empleo generado con la aplicación de la estudiada Ley, en relación con el número de trabajadores a quienes se les garantizan sus derechos mínimos laborales. Por lo que siempre se identifica a la informalidad laboral con bajos salarios, más horas de trabajo, desprotección social, abuso y desigualdad en comparación con el empleo formal.

Concluye Vega, al finalizar esta investigación, podemos concluir que el impacto producido por la aplicación de los beneficios ofrecidos por la misma, al menos en un corto plazo, dentro del contexto social y económico nacional, es en el mejor de los casos: nulo.

2.1.2. A nivel nacional

Igualmente, Rubio (2014), en su tesis “La Ley de Formalización Laboral N°30056 Beneficios en los Trabajadores de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPE) del Sector Calzado Distrito del Porvenir”, concluye que, según los resultados obtenidos en el presente investigación, del total de las Micro y pequeñas empresas formales e informales del sector calzado en el Distrito El Porvenir.

Agrega Rubio, se obtuvo que dentro de las MYPE formales, los empleadores cumplen el 60% de los beneficios laborales que otorga la Nueva Ley MYPE a los trabajadores, si bien es cierto que están protegidos por la Ley, los empleadores y trabajadores tienen sus propios acuerdos, los trabajadores son protegidos en sus derechos básicos como la jornada básica de ocho horas con pago de sobretiempos y descanso semanal; los

conductores de las MYPE también reciben apoyo del estado al pagar una tasa especial en materia provisional, así también solo el 50% del SIS en el caso de las Microempresas entre otros beneficios, lo más resaltante es el 40% de los trabajadores formales que señalan que la Nueva Ley MYPE es regular porque no exigen que los conductores de las MYPE cumplan a cabalidad todos los derechos y beneficios que otorga dicha Ley por ejemplo el cumplimiento de los beneficios de vacaciones y gratificaciones correspondientes, ante ello el 35% señala que la Nueva Ley MYPE es regular, si bien es cierto la Nueva Ley es buena en cuanto a los beneficios Laborales, lo malo es la poca fiscalización del cumplimiento de dicha Ley por parte de los conductores de las MYPE.

Continua Rubio, de las 200 encuestas a MYPE informales, el 100% señala no presentar ningún beneficio laboral por parte de La Nueva Ley MYPE, por estar fuera del marco de la formalización, la informalidad surge cuando los costos de circunscribirse al marco legal y normativo de un país son superiores a los beneficios que ello conlleva, según la encuesta a los trabajadores y conductores de las MYPE informales el 35% señala tener noción sobre la Nueva Ley MYPE pero que lamentablemente no lo aplica, en relación del 65% donde no tienen conocimiento y a la vez no lo aplican; fomentando así la informalidad y el desarrollo de las MYPE.

Concluye Rubio, laboralmente están fuera del acceso de los beneficios como la atención de seguridad social o provisionales como la ONP, AFP, además están desprotegidos en sus derechos básicos como la jornada básica de ocho horas con pago de sobretiempos y descanso semanal y lo importante no contar con seguro social; en cuanto a los

conductores de las MYPE el 75% señala que la razón por la cual son informales son los costos que implica ser formales, el 12% no tienen conocimiento de la Ley MYPE, el 9% por evitar trámites engorrosos y el 4% por motivos de seguridad; los resultados obtenidos reflejan el alto nivel de informalidad en las retribuciones que contraen sus trabajadores.

Es más, Santander (2013), en su tesis “Estrategias para inducir la formalidad de la Mype de la industria gráfica-offset por medio de gestión competitiva”, se presenta un Manual orientado a la Micro y Pequeña Empresa (Mypes) de la Industria Gráfica Offset como estrategia ante la informalidad existente de ese sector, utilizando como herramienta competitiva una esquematización de la propuesta de las políticas públicas y Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) que brindan diferentes organismos públicos. La informalidad empresarial ha ido evolucionando con el tiempo, sin que se definan criterios exactos que determinen la formalidad de una empresa, se tiene que esta puede actuar en informalidad siendo aparentemente formal. En un modelo económico como el que posee Perú, mantenerse dentro de la informalidad garantiza desaprovechar ventajas competitivas que solo se obtienen con la formalidad.

Concluye Santander, hoy en día los costos de acceso a la formalidad ya no se consideran una barrera burocrática, pues es el Estado quien asumió otorgar a los empresarios las facilidades necesarias para acogerse a las líneas de la formalidad. Podemos aproximar el concepto de competitividad empresarial a la Mypes y convertir una micro empresa de subsistencia en una de acumulación ampliada, creando una relación entre

el Empresario, el Estado y la sociedad. Para determinar una estrategia coherente de mejora competitiva de la Mypes de la industria gráfica y orientar sus conductas a la formalidad, se buscó analizar las diferentes alternativas provenientes del sector público, privado y las aplicadas en otros países; así se determinó que por medio de capacitación y acompañamiento, se puede alejar al empresario de comportamientos informales. La formalidad y competitividad de un micro y pequeño empresario, pueden reducir problemas sociales como el subempleo y la evasión tributaria. (p.5)

2.1.3. A nivel local

Más aún, Galdos yTori (2017), en su tesis “Causas de la informalidad en la formalización de las mipyme en el sector calzado, distrito de Calleria de enero a Marzo del 2017 - Pucallpa 2017”, cuyo objetivo general fue: Determinar las causas de la informalidad que inciden en la formalización de las MIPYME del sector calzado en el distrito de Callería de Enero a Marzo del 2017. Asimismo, los instrumentos fueron sometidos a prueba de validez por juicio de expertos y de confiabilidad por el coeficiente de ALFA DE CRONBACH obteniendo una confiabilidad de 0.9 siendo aceptable – confiable. La investigación fue de tipo descriptivoexplicativo de grupo único y se enmarca dentro del diseño no experimental. La población de estudio fue de 96 empresas dedicadas a la venta y fabricación de calzados, el tipo de muestreo fue de tipo no probabilístico. Para el contraste de hipótesis se empleó el programa de coeficiente de correlación de PEARSON y la estadística descriptiva inferencial.

Agrega Galdos y otros, los resultados buscaron demostrar los efectos de la informalidad en la formalidad de las MIPYMES del sector calzado del Distrito de Callería. La pérdida de beneficios Sociales de los trabajadores que incluye, seguros personales, familiares, vacaciones, Cts., Gratificaciones, según cuadro Nº 03 es del 88% personal no se encuentra registrado en la planilla de la empresa.

Concluye Galdos y otros, otro resultado importante fue que los efectos de la informalidad en la formalidad de las MIPYMES del sector calzado impulsa al empleador a perder estos beneficios económicos como son los Créditos bancarios a bajas tasas de interés, participación en concurso de compras con el estado Peruano el 75% de las empresas no participan según el cuadro Nº 06, y a beneficios tributarios según cuadro Nº 07 en un 88%.

En la misma línea, Vásquez (2016), en su tesis “Gestión de calidad y la formalización de las mypes en el sector servicios, restaurant cevichería del distrito de Callería, año 2016”, cuyo objetivo general fue: determinar la gestión de calidad y formalización del sector servicios, Restarautant Cevichería, del distrito de Callería. La investigación fue del tipo descriptivo –transversal - no experimental, se aplicó un cuestionario estructurado de 31 preguntas a través de la técnica de encuesta. Los principales resultados fueron: Del emprendedor; Edad: joven-adulto (30 a 44 años) 53.8%. El 53.8% son de sexo femenino y 46.2% sexo masculino; el 53.8% tienen instrucción secundaria, sólo 7.7% son universitarios; tienen diversas “otras” especialidades (53.8%).

Agrega Vásquez, respecto a la formalización: el 46.20% está

formalizado, pero un 38.5% está en informalidad al mantener trámite inconcluso; el 61.5% está constituido como persona natural y el 23.1% persona jurídica; identifica como principal beneficio de la formalidad el acceso a créditos (53.8%); el 53.8% está acogido al RUS y 23.1% al Régimen Especial.

Concluye Vásquez, en Gestión de Calidad, el 69,23% no conoce los alcances de una gestión de calidad, pero si entiende “mejora continua”; el 46,2% no utiliza documentos de gestión, pero el 38,5% si procedimientos y documentos de control. El 84.6% no estableció la misión, visión y valores. El 69.2% no ha diseñado su estructura orgánica. El 61.5% sigue un Plan de Negocios. Finalmente, un sector no mayoritario de Mypes aplican Gestión de Calidad; sin embargo el 84,6% está de acuerdo que la Gestión de Calidad permite alcanzar objetivos y aquellos que la “experimentan clientes satisfechos” (23.1%) y “mejor desempeño de colaboradores” (23.1%.). (p.5)

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Teoría de los beneficios laborales

Mediante Decreto Supremo Nº 013-2013-PRODUCE, se regula el Régimen Laboral Especial que se encuentra dirigido a fomentar la formalización y desarrollo de las Micro y Pequeñas Empresas, mejorando las condiciones de disfrute efectivo de los derechos laborales de los trabajadores sujetos a este régimen. Es preciso considerar, que los derechos contenidos en el Régimen Laboral Especial, pueden ser

mejorados por convenio individual o colectivo, o decisión unilateral del empleador.

BENEFICIO	MICROEMPRESA	PEQUEÑA EMPRESA
Remuneración	Como mínimo la RMV (Remuneración Mínima Vital)	Como mínimo la RMV (Remuneración Mínima Vital)
Descanso Semanal	24 horas.	24 horas.
Vacaciones	15 días calendario por año completo de servicios.	15 días calendario por año completo de servicios
CTS	No tiene derecho	15 remuneraciones diarias porcada año completo de servicios
Gratificaciones	No tiene derecho	2 gratificaciones, equivalentes a media remuneración cada una.
Utilidades	No tiene derecho	Si tiene derecho
Indemnización por despido arbitrario	10 remuneraciones diarias por año completo de servicios, con el tope de 90 remuneraciones diarias.	20 remuneraciones diarias por año completo de servicios, con el tope de 120 remuneraciones diarios.

Figura 1. Beneficios para la microempresa

Seguro Social de Salud.

Beltrán y Ramos (2016), indican que en el Articulo 63 del Decreto Supremo Nº 013-2013-PRODUCE, nos indica que los trabajadores de la Microempresa comprendidas en la presente Ley serán afiliados al régimen semi contributivo del Seguro Integral de Salud, de acuerdo con lo previsto en la presente ley. Ello se aplica, asimismo, para los conductores de la Microempresa.

Los trabajadores de la Pequeña Empresa serán asegurados regulares de ESSALUD y el empleador aportara la tasa correspondiente de acuerdo a lo dispuesto en el Artículo 6 de la Ley N°26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud y modificatorias.

Igualmente, los trabajadores y conductores de la microempresa, serán afiliados al componente semisubsidiado del Seguro Integral de Salud, el cual comprenderá a sus derechohabientes. Su costo será

parcialmente subsidiado por el Estado, condicionado a la presentación anual del certificado de inscripción o reinscripción vigente del Registro Nacional de Micro y Pequeña Empresa del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

El empleador deberá efectuar un aporte mensual por cada trabajador afiliado, equivalente a la mitad del aporte mensual total del componente semisubsidiado del Seguro Integral de Salud, el que será complementado por un monto igual por parte del Estado, a fin de que el trabajador y sus derechohabientes accedan al listado priorizado de intervenciones sanitarias establecido en el artículo 1º del Decreto Supremo Nº 004-2007-SA.

Reducción de Tasas en los Trámites

Agrega Beltrán y otros, según la Cuarta Disposición Complementaria Final-D.S.N°007-2008-TR ofrece una reducción de tasas a través de la exoneración del setenta por ciento (70%) de los derechos de pago previstos en el Texto Único de Procedimientos Administrativos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, por los trámites y procedimientos que efectúen ante este organismo gubernamental.

Las Micro y Pequeñas empresas están exoneradas del setenta por ciento (70%) de los derechos de pago previstos en el Texto Único de Procedimientos Administrativos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, por los trámites y procedimientos que efectúan ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Amnistía laboral

Continúa Beltrán y otros, la amnistía es un beneficio que permite la regularización de obligaciones sin el pago de multas u otras sanciones.

En tal sentido, la amnistía contenida en la Octava Disposición Complementaria Final D.S.N°013-2013-PRODUCE establece exclusivamente el beneficio del no pago de los intereses, multas y otras sanciones administrativas que se generen o hubieran generado por infracciones laborales impuestas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

El plazo para que las micro y pequeñas empresas se acojan es de cuatro meses desde el 1 de octubre de 2008. Los tres aspectos en cuando a la amnistía laboral que a continuación mencionaremos: Objetivo: La Octava Disposición Final y Transitoria del Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE, ha dispuesto que se concede una amnistía laboral y de seguridad social, referida ésta última a las aportaciones a ESSALUD y a la Oficina de Normalización Previsional (ONP), para aquellas empresas que se encuentren dentro de los alcances de la norma citada, con la finalidad de regularizar el cumplimiento del pago de las obligaciones laborales y de seguridad social vencidas hasta la vigencia del Decreto Legislativo N° 1086. Beneficios: Cabe señalar que de acuerdo con la Octava Disposición Transitoria y Final del Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE y artículo 81º del Decreto Supremo N° 008-2008- TR, la amnistía de carácter laboral concede a los empleadores únicamente el beneficio de no pagar multas, intereses u otras sanciones administrativas que se generen o hubiesen generado por el incumplimiento de dichas obligaciones ante las autoridades

administrativas, tales como el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT), ESSALUD y ONP. Plazo: La Octava Disposición Transitoria y Final del Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE y artículo 81º del Decreto Supremo N° 008- 2008-TR han dispuesto que el plazo para que las Micro y Pequeñas Empresas se acojan al presente beneficio es de cuatro (4) meses contados desde la vigencia del Decreto Legislativo N° 1086.

Compensación por tiempo de servicio

Es un fondo de provisión de las contingencias que origina el cese del trabajador. Se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral. Se genera siempre que cuando cumplan cuando menos en promedio una jornada mínima de cuatro horas. Se entiende cumplido el requisito de 4 horas diarias, en los casos en que:

- La jornada semanal del trabajo dividida entre 6 o 5 días, según corresponda, resultes en promedio no menor de 4 horas diarias.
- Si la jornada semanal del trabajador es, inferior de 5 días, se considera el requisito cuando el trabajador labore 20 horas a la semana, como mínimo.
- Son computables los días de trabajo efectivo, salvo los días de descanso pre y post natal, incapacidad temporal (hasta por 60 días al año), días de licencia con goce de haber, etc.
- Los días de inasistencia injustificada y los días no computables se deducirán a razón de un treintavo.
- La compensación se paga dentro de los primeros 15 días naturales

de los meses de mayo y noviembre, de acuerdo a lo siguiente: 1° semestre: noviembre – abril y 2°semestre mayo-octubre.

Gratificaciones

Beltrán y otros indica, este beneficio corresponde a los trabajadores que tienen contratos a tiempo indeterminado plazo fijo a los trabajadores que tienen un contrato a tiempo parcial. No corresponde este beneficio a los practicantes bajo cualquier modalidad de convenio (prácticas pre profesional, capacitación laboral juvenil, etc.). En conclusión la gratificación se pude definir de la siguiente manera es un beneficio tipo pecuniaria que corresponde a la parte de las utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador.

Sin embargo las Micro y Pequeñas Empresas tienen beneficios laborales, en una Microempresa el empleador esta exonerado de pagar Gratificación a sus trabajadores y con respecto a la Pequeña Empresa el trabajador tiene el derecho a percibir 2 gratificaciones al año (Fiestas Patrias y Navidad) en razón del 50% de la remuneración.

Vacaciones

Beltrán y otros, expresa que los trabajadores de la Micro y Pequeña Empresa (MYPE) que cumplan el récord establecido en el artículo 10º del Decreto Legislativo Nº 713 – Ley de Consolidación de Descansos Remunerados de los Trabajadores sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada, tendrán derecho como mínimo a quince (15) días calendario de descanso por cada año completo de servicios.

El Decreto Legislativo Nº 713 rige en lo que sea aplicable a la Micro y Pequeña Empresa (MYPE). Las vacaciones es el derecho del trabajador de descaso remunerado por quince (15) días, siempre que cuenten con el record vacacional y que laboren en una jornada ordinaria mínima de cuatro (4) horas.

En conclusión, las vacaciones consisten en un descanso por la labor anual pagado de dos semanas, por cada cincuenta semanas de labores continuas, al servicio de un mismo empleador. Tienen por objetivo, permitirle al trabajador restituir las energías físicas y mentales desgastadas por el trabajo.

Asignación familiar

Beltrán nos indica que, la Asignación Familiar se encuentra normado en la Ley Nº 25129 de fecha 06 de Diciembre de 1989, ésta norma establece que todo trabajador que tenga a su cargo uno o más hijos menores de 18 años percibirá esta asignación familiar. En el caso de que el hijo al cumplir la mayoría de edad se encuentre efectuando estudios superiores o universitarios, este beneficio se extenderá hasta que termine dichos estudios, hasta un máximo de 6 años posteriores al cumplimiento de dicha mayoría de edad.

Sin embargo uno de los beneficios de las Micro y Pequeñas Empresas es que esta exonerado de pagar Asignación Familiar a sus trabajadores.

2.2.2. Teoría de la formalización

La formalización, es el grado hasta el cual una empresa esta formalizada, una organización es un indicador de las perspectivas de quienes toman decisiones en ella respecto de los miembros de la misma. Las reglas y procedimientos diseñados para mejorar las contingencias que enfrentan las organizaciones forman parte de lo que se llama formalización.

Beltrán y otros precisa que, la formalización representa el uso de normas en una organización. La codificación de los cargos es una medida de la cantidad de normas que definen las funciones de los ocupantes de los cargos, en tanto que la observancia de las normas es una medida de su empleo, la formalización aparece naturalmente cuando las organizaciones crecen, sea por el estilo de gestión o por condiciones de su entorno, algunas instituciones desarrollan características extremas, perdiendo flexibilidad. Las sucesivas generaciones de dirigentes que la organización pone al frente crean condiciones de distorsión de la formalización. En resumen la formalización es una técnica organizacional de prescribir como, cuando y quien debe realizar las tareas.

Igualmente, Deelem (2015), en Comenta que teniendo en cuenta la baja capacidad contributiva del segmento de micro y pequeñas empresas, los incentivos relacionados con la seguridad social para formalizarse deben ser realmente importantes para los diferentes actores involucrados. Asimismo, debe haber suficiente confianza en la institucionalidad que proporciona los beneficios en el corto y largo plazo.

En primer lugar se requieren incentivos claros en la etapa laboral activa para los asalariados. Siendo las pensiones un beneficio de más largo

plazo y siendo la protección en salud en algunos países un derecho universal o extendido para los ingresos bajos– se requiere diferenciar más intensamente los beneficios actuales, de corto y mediano plazo de la seguridad social, para que sean realmente atractivos para los ocupados en las empresas de menor tamaño. Para ello tiene sentido relacionarla con necesidades sentidas o servicios de gran utilidad para los cotizantes, como créditos hipotecarios para vivienda, educación o inversiones en emprendimientos. Factor bastante decisivo es la calidad de las coberturas y de los servicios brindados por los sistemas de seguridad social. La relación precio-calidad de los beneficios ofrecidos determina si los sistemas responden realmente a las necesidades de los afiliados.

Instrumentos de promoción de las micro y pequeñas empresas

Según el D.S. 013-2013 los instrumentos de promoción para el desarrollo y la competitividad de las MYPE y de los nuevos emprendimientos con capacidad innovadora son: Los mecanismos de acceso a los servicios del desarrollo empresarial y aquellos que promueven el desarrollo de los mercados de servicio, Los mecanismos de acceso a los servicios financieros y aquellos que promueven el desarrollo de dichos servicios, los mecanismos que faciliten y promueven el acceso a los mercados, y a la información y estadísticas referidas a la MYPE, y los mecanismos que faciliten y promueven la inversión en investigación, desarrollo e innovación tecnológica, así como la creación de la MYPE innovadora.

Registro REMYPE

Beltrán y otros, precisa que conforme con la nueva regulación de la Micro y Pequeña Empresa (MYPE), las empresas que desean acogerse a los beneficios laborales y de seguridad social deberán inscribirse en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (REMYPE), el cual tiene por finalidad: acreditar que una micro o pequeña empresa cumple con las características establecidas por la ley (nivel de ventas) y autorizar su acogimiento.

También nos indica que tenemos que las Micro y Pequeñas Empresas dirigidas directamente por su propietario (persona natural) deberán presentar los siguientes documentos: solicitud de registro, de acuerdo con el formato elaborado por el REMYPE y señalar el número de Registro Único de Contribuyentes (RUC).

Asimismo, las Micro y Pequeñas empresas que recién inicien su actividad económica deben adjuntar una declaración jurada donde conste su compromiso de cumplir con las características señaladas en el párrafo anterior.

2.2.3. Teoría de la micro y pequeña empresa

Perú Pymes (2016), en “Sabes cómo beneficiarte de la Ley de micro y pequeña empresa”, precisa que en la actualidad la legislación peruana, acerca de las Mypes, está comprendida dentro de la LEY DEL IMPULSO AL DESARROLLO PRODUCTIVO Y AL CRECIMIENTO EMPRESARIAL, recogida en el Texto Único Ordenado, aprobado mediante el D.S. N° 013-2013-PRODUCE, publicado el 28 de diciembre de 2013.

En ese sentido se han integrado las leyes N° 28015 Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa, el Decreto Legislativo N° 1086 y las leyes N° 29034, N°29566, N°29903 y la N° 30056. Justamente las modificaciones de la Ley Nº 30056, la cual entro en vigencia el febrero 2014, busca dar mayor impulso a las micro y pequeñas empresas, entre los puntos más importantes tenemos:

Ya no se definirá el tipo de empresa por su número de trabajadores sino solo por el tamaño de sus ventas. De este modo una microempresa podrá contratar más personas que las diez a las que antes estaba limitada. Desde ahora una microempresa será la que tiene ventas anuales hasta por un máximo de 150 UIT (S/.607 500, para el 2017) y una pequeña empresa la que vende entre 150 UIT (S/.607 mil) y 1.700 UIT (S/.6’885.000).

Agrega Perú Pymes, durante los tres primeros años, desde su inscripción en el Remype, las nuevas empresas no serán sancionadas al primer error si cometen una falta laboral o tributaria, sino que tendrán la posibilidad de enmendarlo sin tener que pagar multas. Esta norma no se aplicará cuando en un lapso de 12 meses la empresa incurra en la misma infracción en dos o más oportunidades. Si una microempresa supera el monto de ventas que manda la ley podrá tener plazo de un año para pasar ya como pequeña empresa al régimen laboral especial que le correspondería. De igual modo, si una pequeña empresa vende más de lo establecido tendrá hasta tres años para pasar al régimen general.

Continua Perú Pyme, las pequeñas, medianas y microempresas que capaciten a su personal podrán deducir este gasto del pago del Impuesto a la Renta por un monto máximo similar al 1% del costo de su planilla anual.

El Remype, que permanece hoy bajo la administración del Ministerio de Trabajo, pasará a la Sunat. Las empresas individuales de responsabilidad limitada podrán estar en el Nuevo Régimen Único Simplificado (Nuevo Rus) que antes solo estaba dirigido a las personas naturales. Con esto tendrán algunos beneficios tributarios.

Concluye Perú Pymes, en cuanto a las compras estatales, las instituciones tendrán a partir de la vigencia de la ley como máximo 15 días para pagarles a sus proveedores Mypes. El Estado tiene la obligación de comprarle a las Mypes al menos el 40% de lo que requiere.

Igualmente, Bernilla (2018), en “Micro y pequeña empresa. Oportunidad de Crecimiento”, nos dice que, la micro y pequeña empresa es una entidad que, operando en forma organizada, combina la técnica y los recursos para elaborar productos o prestar servicios con el objeto de colocarlos en el mercado para obtener ganancia. Esta definición abarca todo tipo de empresa, grande, mediana, pequeña, microempresa independientemente de la magnitud de sus recursos humanos o económicos. La micro y pequeña empresa se definen:

- **Por su dimensión:** Se considera el monto de la inversión, volumen o valor de la producción, valor de venta, etc.
- **Por la tecnología:** Nivel de tecnología no sofisticada; inversión por trabajador (se considera tecnología incorporada a la maquinaria).
- **Por su organización:** Nivel de organización incipiente, métodos de negociación directos.

Agrega Bernilla, el 20 de diciembre del 2016 se publicó el D. Leg. Nº 1269 establecimiento un Régimen Mype tributario-RMT, para

contribuyentes que sus ingresos netos no superen las 1700 UIT.

Continua Bernilla, según la Ley Nº 28015, estipula el Régimen Laboral Especial para la micro y pequeña empresa con la finalidad de fomentar la formalización y desarrollo de las microempresas que luego fue modificado con el D. Leg. 1086. Este régimen laboral especial comprende: Jornada de trabajo, remuneraciones, descansos remunerados, vacaciones e indemnizaciones por despido arbitrario.

Según D. Leg. 774 en su Art. 65° de la Ley de Impuesto a la Renta nos menciona:

Artículo 65°. Los perceptores de rentas de tercera categoría cuyos ingresos brutos anuales no superen las 300 UIT deberán llevar como mínimo un Registro de Ventas, un Registro de Compras y el Libro Diario de Formato Simplificado, de acuerdo con las normas sobre la materia.

Según la Resolución Nº 234-2006/SUNAT (20-12-2006), en su artículo 12°, numeral 12.1 y 12.2 señala los libros y registros que integran la contabilidad completa como se detalla a continuación:

Artículo 12°. Contabilidad completa:

12.1 Para efectos del inciso b) del tercer párrafo del artículo 65° de la Ley del Impuesto a la Renta, los libros y registros que integran la contabilidad completa son los siguientes: Libro Caja y Bancos, Libro de Inventarios y Balances, Libro Diario, Libro Mayor, Registro de Compras, y Registro de Ventas e Ingresos.

12.2 Asimismo, los siguientes libros y registros integrarán la contabilidad completa siempre que el deudor tributario se encuentre obligado a llevarlos

de acuerdo a las normas de la Ley del Impuesto a la Renta: Libro de Retenciones incisos e) y f) del artículo 34° de la Ley del Impuesto a la Renta, Registro de Activos Fijos, Registro de Costos, Registro de Inventario Permanente en Unidades Físicas y Registro de Inventario Permanente Valorizado.

La Contabilidad simplificada para las micro y pequeñas empresas

Según, la Ley de Mypes D.S. Nº 007-2008-TR, modifica el artículo 65° de la Ley del Impuesto a la Renta, dispone que los contribuyentes cuyos ingresos no superen 150 UIT deberán llevar los siguientes libros: Registro de Ventas e ingresos, registro de compras y libro diario en formato simplificado. (Citado por Fasabi, 2017, pp. 35-38 y Fatama, 2016, pp. 38-40)

2.3. Definición de términos básicos

- **Beneficio**. Es la utilidad que goza por un servicio realizado durante un tiempo determinado El bien que se hace en su defecto recibimos de alguien ya sea monetario como no monetario.

- **Contribución**: Es el tributo que tiene como hecho generador los beneficios derivados de la realización de obras públicas o de actividades estatales, como lo es el caso de la Contribución al SENCICO.

- **ESSALUD**. EsSalud es un organismo público descentralizado, con personería jurídica de derecho público interno, cuya finalidad es dar

cobertura a los asegurados y a sus derechohabientes a través del otorgamiento de prestaciones de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, prestaciones económicas y prestaciones sociales que corresponden al régimen contributivo de la Seguridad Social en Salud, en un marco de equidad, solidaridad, eficiencia y facilidad de acceso a los servicios de salud.

- **Formalizar**. Acción de dar o aumentar la seriedad y estabilidad a una cosa, especialmente a una relación entre personas.

- **Impuesto**: Es el tributo cuyo pago no origina por parte del Estado una contraprestación directa en favor del contribuyente. Tal es el caso del Impuesto a la Renta.

- **Tasa**: Es el tributo que se paga como consecuencia de la prestación efectiva de un servicio público, individualizado en el contribuyente, por parte del Estado. Por ejemplo los derechos arancelarios de los Registros Público.

- **Tributo.** Es una prestación de dinero que el Estado exige en el ejercicio de su poder de imperio sobre la base de la capacidad contributiva en virtud de una ley, y para cubrir los gastos que le demande el cumplimiento de sus fines. (Sunat, 2016).

- **Remuneración**. Sueldos, salarios y prestaciones en dinero, pagados a los trabajadores que dependen de un empleador

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La investigación fue de tipo cuantitativo, debido a que para la recolección de datos y presentación de resultados se utilizaron procedimientos estadísticos e instrumentos de medición. Al respecto, Sabino (1994), citado por Fasabi (2017), nos dice que “el análisis cuantitativo se define como: “Una operación que se efectúa, con toda la información numérica resultante de la investigación. Esta, luego del procesamiento que ya se le habrá hecho, se nos presentará como un conjunto de cuadros y medidas, con porcentajes ya calculados” (p.151).

3.1.2. Nivel de la investigación

Nivel de investigación es descriptiva, porque solo se limitó a describir las principales características de las variables de la investigación. Al respecto, Hernández, Fernández y Baptista (2014), sostiene que los estudios descriptivos, buscan especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, objetos o cualquier otro fenómeno que se somete a un análisis. Es decir, únicamente pretende medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar como se relacionan estas. (p.92).

3.2. Diseño de la investigación

La investigación fue del tipo cuantitativo-no experimental-transversal-retrospectivo-descriptivo.



Dónde:

M = Muestra conformada por las Mypes

O = Observación de las variables: Beneficios laborales y la formalización.

No experimental, porque se realizó sin manipular deliberadamente las variables, contemplándolas tal como se mostraron dentro de su contexto, para después ser analizados. (Hernández et al., 2014, p. 152).

Transversal, porque recolectamos los datos en un periodo único y en un solo momento, con el propósito de describir las variables y estudiar su incidencia en interrelación en un momento dado. (Hernández et al., 2014, pp.154-155).

Retrospectivo, porque se averiguó sobre hechos que sucedieron en el pasado. “Las investigaciones no experimentales es la que se realiza sin manipular deliberadamente las variables; se basa en sucesos o contextos que ya ocurrieron o se dieron sin la intervención directa del investigador” (Hernández et al., 2014 pp.164-165).

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

Para el presente trabajo de investigación la población estuvo conformada por 30 micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2017. Las cuales se encuentran ubicados en el sector del estudio.

3.3.2. Muestra

Para la muestra del presente estudio de investigación se tomó de manera intencionada el 100% del universo de la población, es decir por 30 micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2017**.** Al respecto Hernández *et al.* (2014), afirma que “Las muestras probabilísticas, la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o los propósitos del investigador cuyo procedimiento no es mecánicos ni se basa en fórmulas de la probabilidad, sino que depende del proceso de toma de decisiones del investigador” (p.176).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

Para llevar a cabo el desarrollo de la presente investigación se empleó la técnica de la encuesta, la cual se efectuó a los gerentes y/o propietarios de las micro y pequeñas empresas.

3.4.2. Instrumentos

Para la presente investigación se aplicó el instrumento del cuestionario de 22 preguntas cerradas para el acopio de la información, en función con los objetivos específicos planteados y de la definición operacional de las variables, con el propósito de determinar las principales características de los beneficios laborales y la formalización en las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería.

Se determinó utilizar la prueba de Alfa de Cronbach teniendo en cuenta los niveles de autenticidad de los instrumentos de valoración, para el propósito de determinar el grado de afinidad que mantienen los ítems referentes a los instrumentos y escalas de utilización para la medición ordinal. Siendo la forma que estos instrumentos confeccionen los veredictos estables, razonables. Por ende, se puede afirmar en que su aplicación de forma frecuente a la misma persona dará resultados idénticos mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, ya que este es determinante en el estudio del software SPSS, se recabo los siguientes resultados:

Tabla 3. Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,929	,910	22

3.5. Procedimiento de recolección de datos

Para la aplicación del cuestionario se apoyó en los siguientes procedimientos: Se pondrá en contacto con los gerentes y/o representantes

legales de las micro y pequeñas empresas, se buscará un ambiente adecuado para la realización de la encuesta, se registrará la información lograda, se codificará la información lograda, y por último se tabulará la información lograda de los encuestados.

3.6. Tratamiento de los datos

Los datos recolectados se aplicaron y/o analizaron haciendo uso de la estadística descriptiva, para la tabulación de los datos se tuvo como soporte el programa Excel Científico y para el procesamiento de los datos el Software SPSS científico versión 24 (Programa de estadística para ciencias sociales). Al respecto, Tresierra (2010), afirma el análisis estadístico es indispensable en casi toda la investigación. Los datos pueden organizarse y resumirse en función de las unidades de medida y presentarse en Cuadros y Gráficos. Los análisis estadísticos se llevan a cabo mediante programas para computadoras utilizando paquetes estadísticos" (p.107).

3.7. Principios Éticos

Según Koepsell y Ruiz (2015), en "Ética de la investigación", sostiene que en "los resultados de una investigación no se debe tener intereses particulares, sino que se debe de tratar de encontrar la verdad. La labor científica conduce frecuentemente a callejones sin salida y no alcanza grandes avances, pero es mediante este tipo de investigación que llegan a darse descubrimientos. Los científicos desinteresados persiguen la verdad sin importar a dónde los lleven sus estudios o el resultado

obtenido” (p.15).

3.7.1. El principio de autonomía

Este principio nos dice que “la dignidad es un derecho que todos poseen, esto implica un trato respetuoso para todos independientemente del origen o condición. No es deseable que se empleen personas como medio para un fin, sino que normalmente se espera recibir un trato como persona no como instrumento. Además, si somos coherentes, haremos lo mismo para los demás” (p.94).

3.7.2. El principio de la dignidad

Este principio nos dice que “el ser humano merece ser tratado como fin en sí mismo y no únicamente como medio para un fin. En el ámbito de la investigación, esto también implica que el consentimiento informado debe realizarse correctamente. En general, la investigación busca desarrollar conocimientos, sin embargo, al involucrar sujetos humanos siempre existe la posibilidad de que se den abusos. De hecho, como parte del proceso de consentimiento, los sujetos deben ser advertidos de que la investigación en la que participan no pretende ayudarles a ellos en particular y que no deben tener expectativas de beneficio ante el riesgo asumido. La única manera de guardar el debido respeto a la dignidad de los sujetos es asegurarse de que estén plenamente informados acerca de su participación en el estudio y los riesgos que asumen” (p.98).

3.7.3. El principio de la beneficencia/no maleficencia

Este principio nos dice que “La beneficencia significa cuidar a los sujetos de un estudio y a la sociedad en general, así como asegurarse de que los beneficios superen a los daños. La beneficencia se distingue de la no maleficencia en el hecho de que el segundo principio sólo exige no tener la intención de causar un mal. El daño no tiene que ser físico también puede propiciar un daño psicológico o bien la privación de derechos; asimismo, no afecta únicamente a individuos sino también a grupos. Los científicos y el público son mutuamente interdependientes y la ciencia debe contribuir a la mejora de la sociedad ya sea por la adquisición del conocimiento o mediante el incremento del bienestar general. Se debe llevar a cabo la práctica científica a la luz de estos deberes recíprocos” (p.101).

3.7.4. El principio de justicia

Este principio nos dice que “la justicia es otro de los requisitos de la equidad de trato y está vinculada a la noción de dignidad. Más que igualdad de trato se refiere a la obligación de recibir un trato como corresponde, conforme a las capacidades de cada persona. La noción moderna de justicia manifiesta una tensión entre el principio de autonomía y la prestación de determinados bienes. La justicia requiere de imparcialidad y de una distribución equitativa de esos bienes.

Debe prestarse especial atención durante el procedimiento de autorización y en lo posible, hay que evitar el uso de sujetos en situación de vulnerabilidad. Esto no siempre es posible y, a menudo, se realizan

estudios que pueden resultar benéficos para las poblaciones vulnerables por lo que se justificaría su participación. Lo que se requiere, entonces, es una atención especial a sus capacidades reducidas o alteradas, así como una supervisión cuidadosa durante el desarrollo del estudio para asegurar la reducción de los daños al mínimo" (pp.101-102).

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

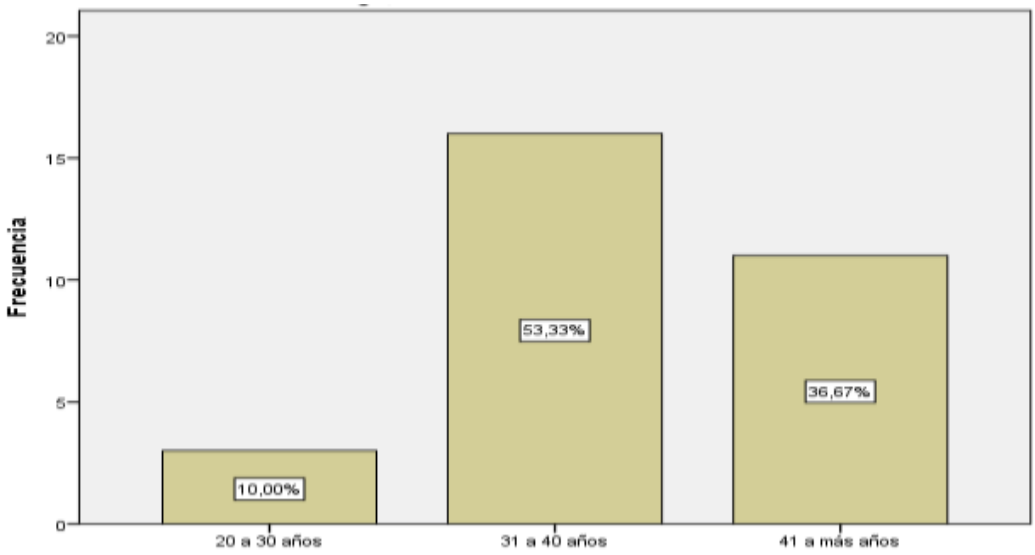
4.1. Resultados

Respecto a las características de los representantes legales de las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2017.

Tabla 4. ¿Qué edad tiene Usted?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	20 a 30 años	3	10,00
	31 a 40 años	16	53,33
	41 a más años	11	36,67
	Total	30	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los representantes legales de las Mypes en estudio.



Fuente: Tabla 4

Figura 2. ¿Qué edad tiene Usted?

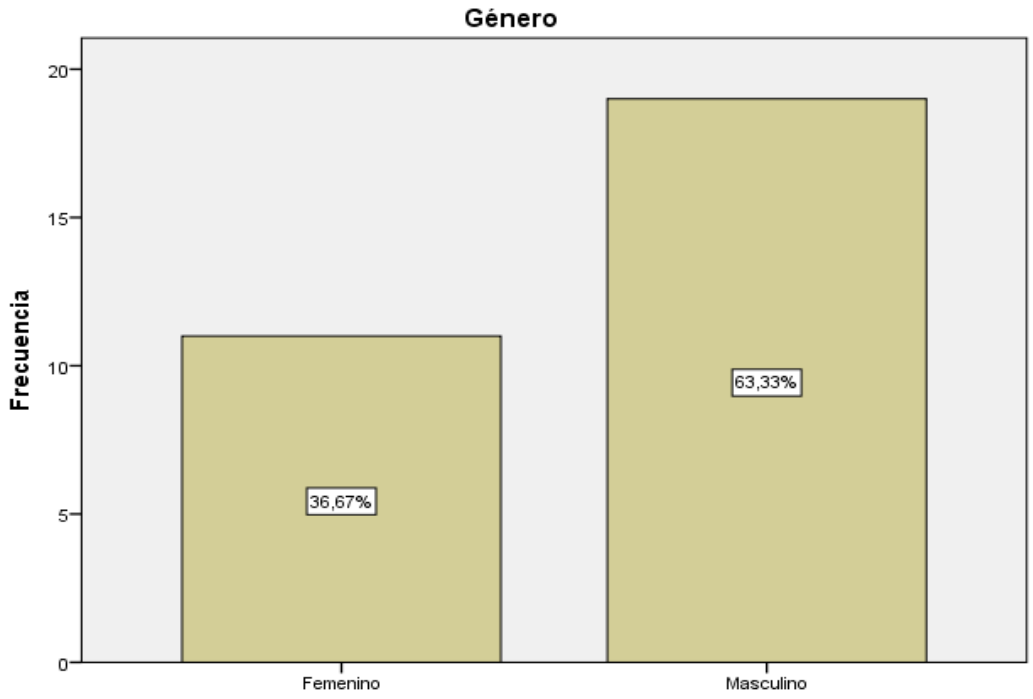
Interpretación

En la tabla 4 y figura 2 se observa que, del 100% de los representantes legales de las Mypes encuestados, el 53.33% tienen entre 31 a 40 años, el 36.67% tienen más de 41 años de edad, mientras que el 10% tienen entre 20 a 30 años de edad.

Tabla 5. Género

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Femenino	11	36,67
	Masculino	19	63,33
	Total	30	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los representantes legales de las Mypes en estudio.



Fuente: Tabla 5.

Figura 3. Género

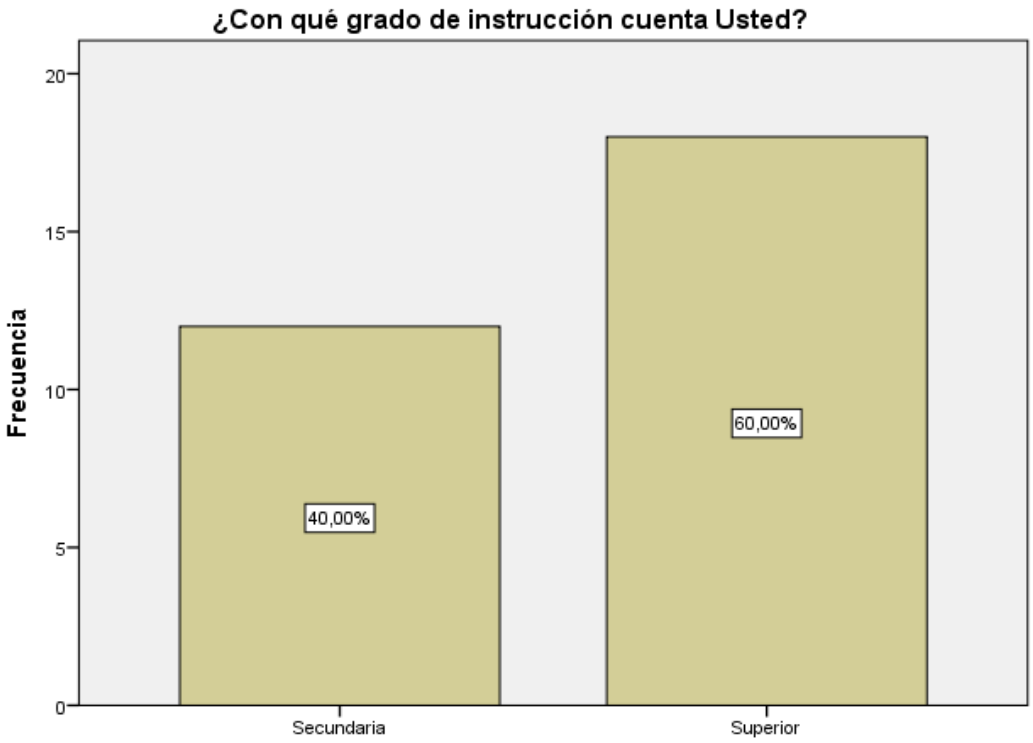
Interpretación

En la tabla 5 y figura 3 se observa que, del 100% de los representantes legales de las Mypes encuestados, el 63.33% son del sexo masculino, mientras que el 36.67% son del sexo femenino.

Tabla 6. ¿Con qué grado de instrucción cuenta Usted?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Secundaria	12	40,00
	Superior	18	60,00
	Total	30	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los representantes legales de las Mypes en estudio



Fuente: Tabla 6.

Figura 4. ¿Con qué grado de instrucción cuenta Usted?

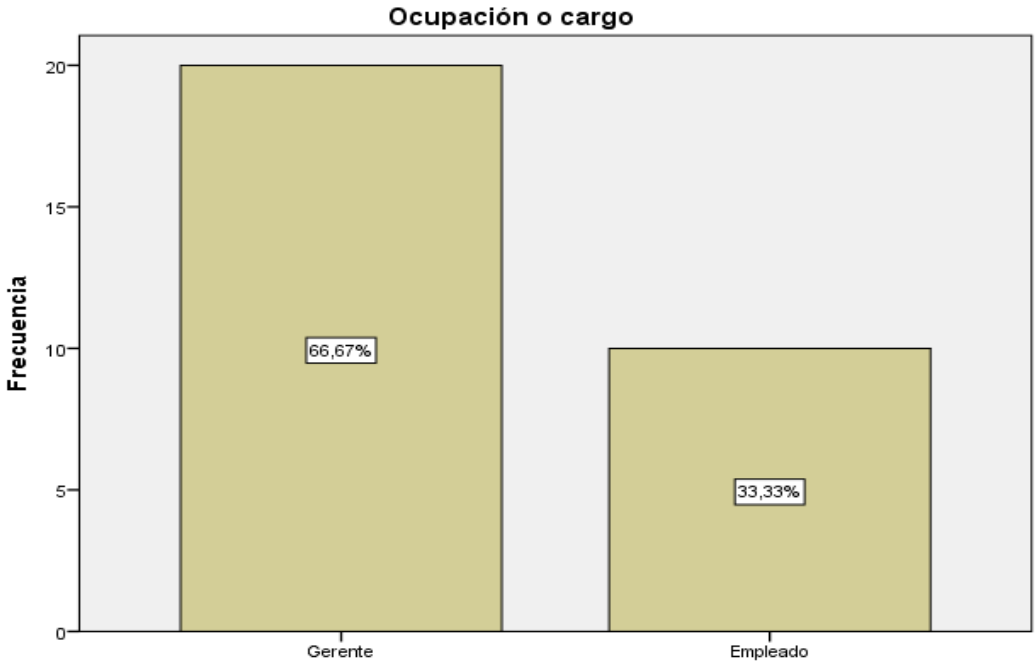
Interpretación

En la tabla 6 y figura 4 se observa que, del 100% de los representantes legales de las Mypes encuestados el 60% tienen estudios superiores, mientras que el 40% tienen estudios secundarios.

Tabla 7. Ocupación o cargo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Gerente	20	66,67
	Empleado	10	33,33
	Total	30	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los representantes legales de las Mypes en estudio.



Fuente: Tabla 7.

Figura 5. Ocupación o cargo

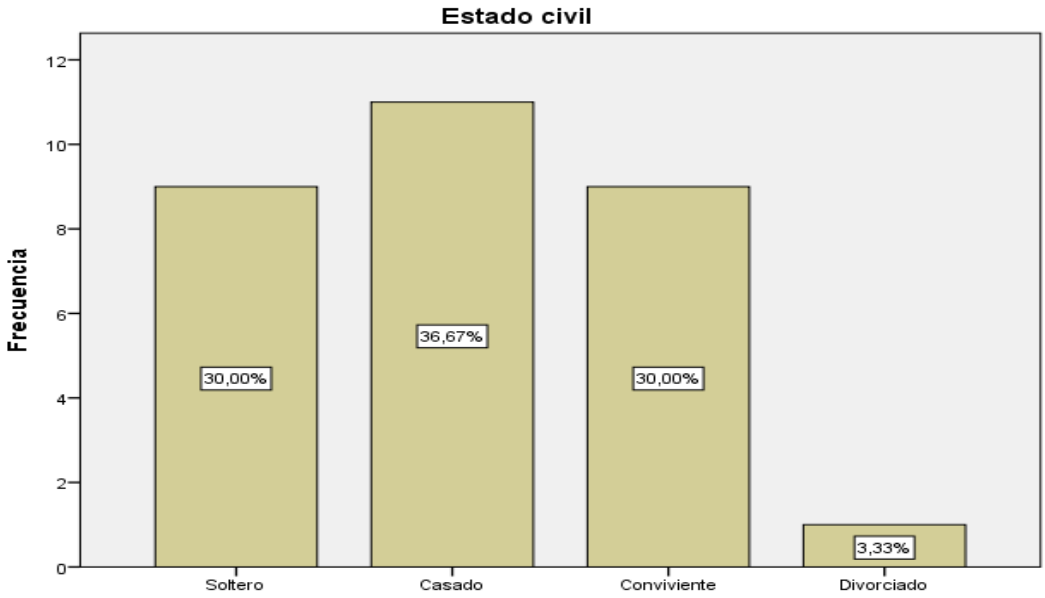
Interpretación

En la tabla 7 y figura 5 se observa que, del 100% de los representantes legales de las Mypes encuestados el 66.67% son gerentes de sus micro empresa, mientras que el 33.33% son empleados.

Tabla 8. Estado civil

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Soltero	9	30,00
	Casado	11	36,67
	Conviviente	9	30,00
	Divorciado	1	3,33
	Total	30	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los representantes legales de las Mypes en estudio.



Fuente: Tabla 8.

Figura 6. Estado civil

Interpretación

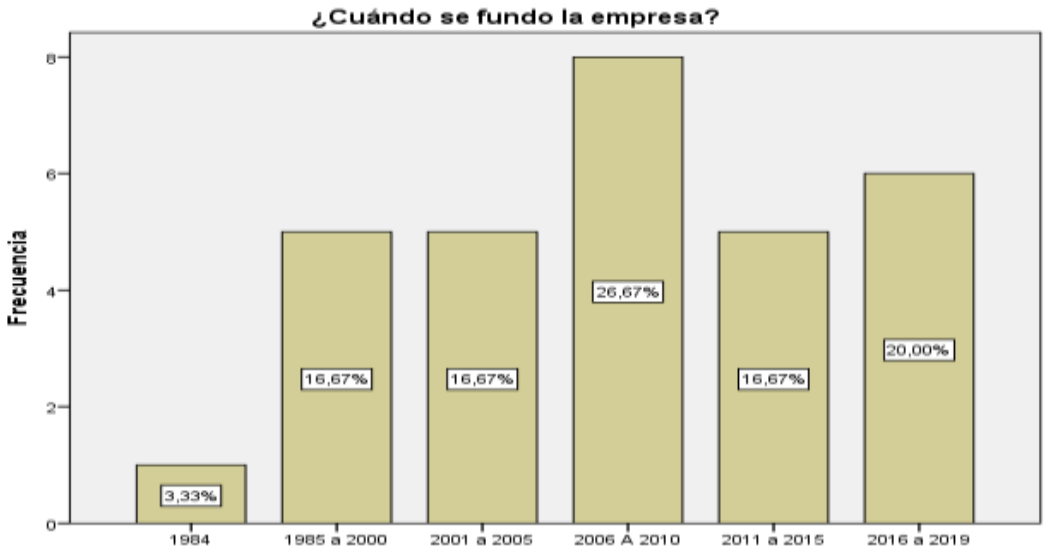
En la tabla 8 y figura 6 se observa que, del 100% de los representantes legales de las Mypes encuestados el 36.67% son casados, el 30% son solteros, el 30% son convivientes, mientras que el 3.33% son divorciados.

Respecto a las características de las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2017.

Tabla 9. ¿Cuándo se fundó la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	1984	1	3,33
	1985 a 2000	5	16,67
	2001 a 2005	5	16,67
	2006 A 2010	8	26,67
	2011 a 2015	5	16,67
	2016 a 2019	6	20,60
	Total	30	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los representantes legales de las Mypes en estudio



Fuente: Tabla 9.

Figura 7. ¿Cuándo se fundó la empresa?

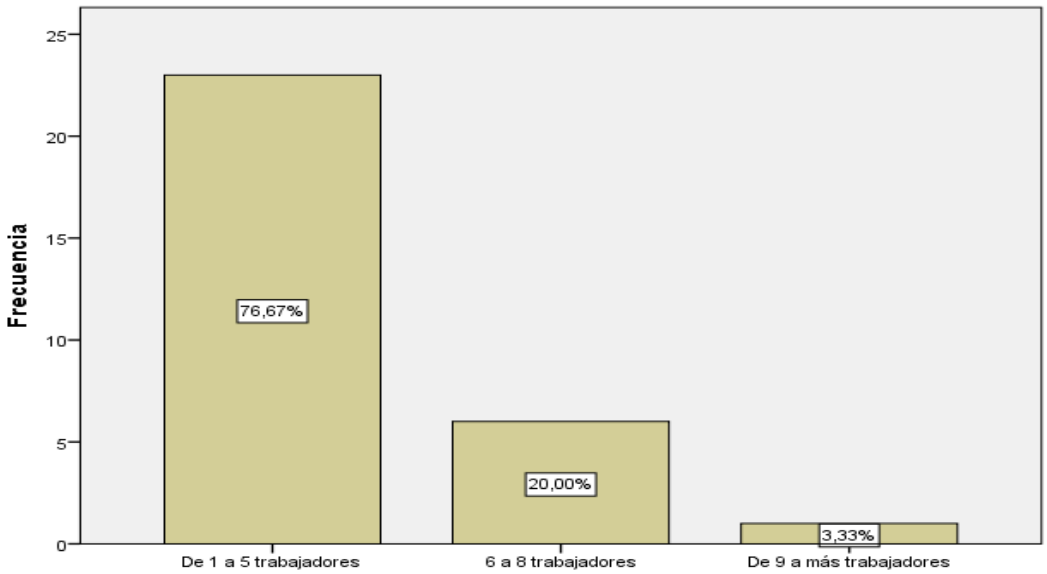
Interpretación

En la tabla 9 y figura 7 se observa que, del 100% de los representantes legales de las Mypes encuestados el 26.67% manifestó que fundo su empresa entre los años 2006 al 2010, el 20.60% lo fundó entre el 2016 al 2019, el 16.67% lo fundó el año 1985 al 2000, el 16.67% entre el 2001 al 2005, el 16.67% entre el 2011 al 2015, mientras que el 3.33% lo fundó el año 1984.

Tabla 10. ¿Cuántos trabajadores tiene la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	De 1 a 5 trabajadores	23	76,67
	6 a 8 trabajadores	6	20,00
	De 9 a más trabajadores	1	3,33
	Total	30	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los representantes legales de las Mypes en estudio.



Fuente: Tabla 10.

Figura 8. ¿Cuántos trabajadores tiene la empresa?

Interpretación

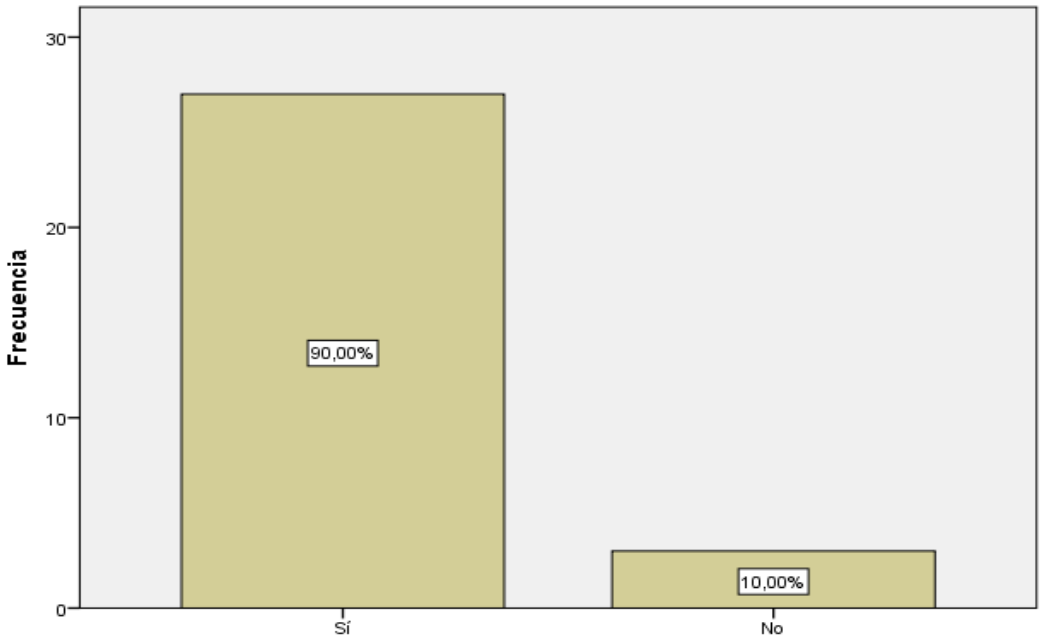
En la tabla 10 y figura 8 se observa que, del 100% de los representantes legales de las Mypes encuestados el 76.67% tienen entre 1 a 5 trabajadores, el 20% tienen de 6 a 8 trabajadores, mientras que el 3.33% tienen más de 9 trabajadores.

Respecto a las características de los beneficios laborales de las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2017.

Tabla 11. ¿Su empresa está registrado como micro y pequeña empresa?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Sí	27	90,00
	No	3	10,00
	Total	30	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los representantes legales de las Mypes en estudio.



Fuente: Tabla 11.

Figura 9. ¿Su empresa está registrado como micro y pequeña empresa?

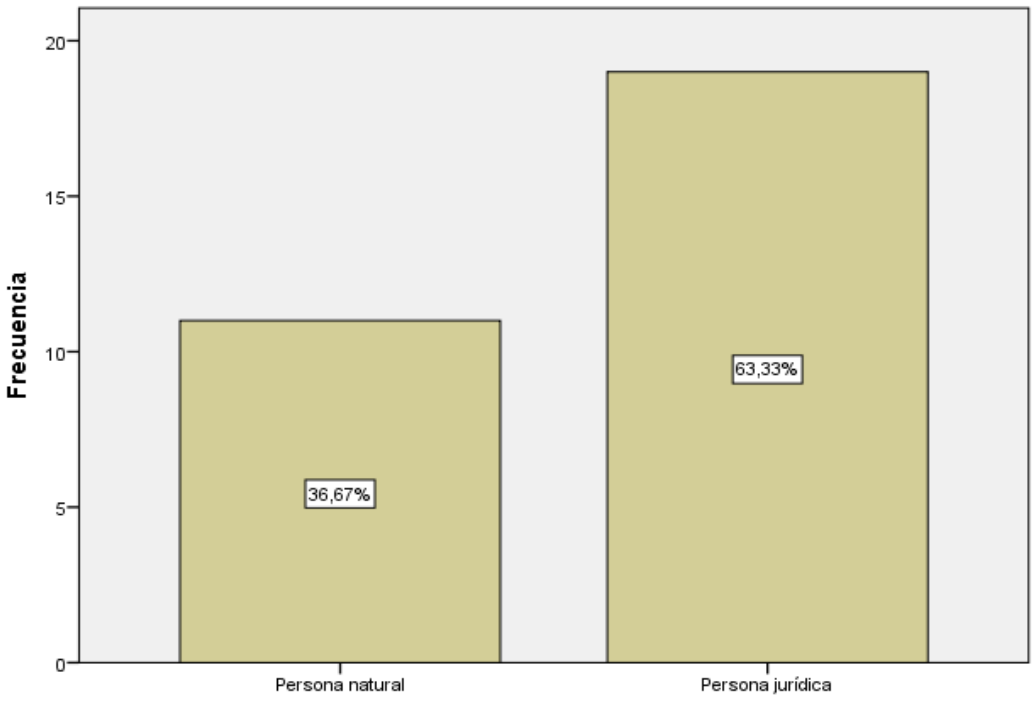
Interpretación

En la tabla 11 y figura 9 se observa que, del 100% de los representantes legales de las Mypes encuestados, el 90% se encuentra registrado como micro y pequeña empresa, mientras que el 10% no se encuentra registrado.

Tabla 12. ¿Qué tipo de constitución tiene su empresa?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Persona natural	11	36,67
	Persona jurídica	19	63,33
	Total	30	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los representantes legales de las Mypes en estudio.



Fuente: Tabla 12.

Figura 10. ¿Qué tipo de constitución tiene su empresa?

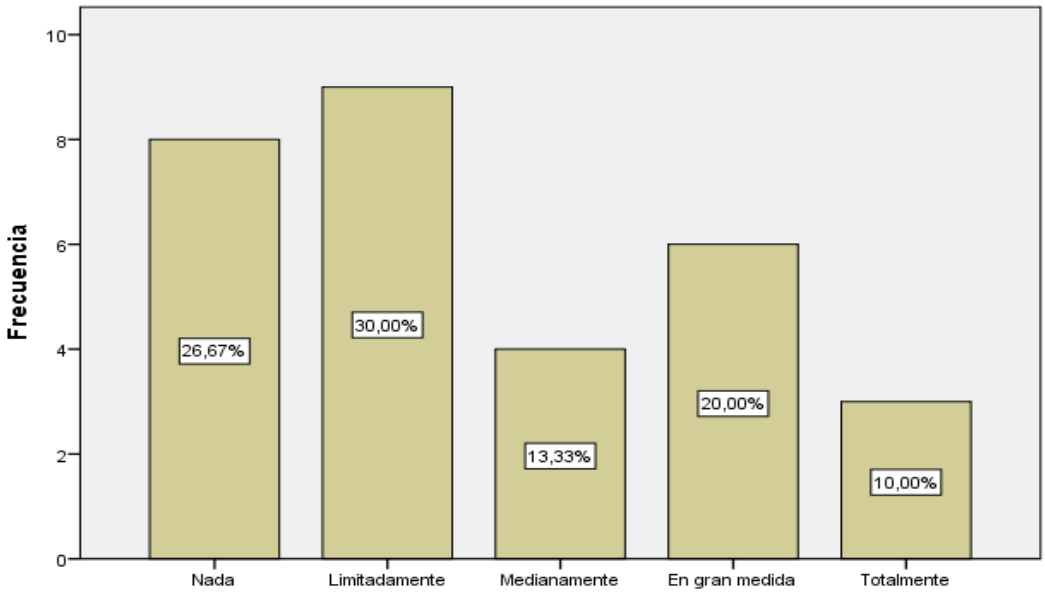
Interpretación

En la tabla 12 y figura 10 se observa que, del 100% de los representantes legales de las Mypes encuestados, el 63.33% manifestó que sus Mypes tienen la condición de empresas jurídicas, mientras que el 36.67% son personas naturales.

Tabla 13. ¿Conoce Usted, la reducción del 70% en el trámite del Registro de sus trabajadores?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nada	8	26,67
	Limitadamente	9	30,00
	Medianamente	4	13,33
	En gran medida	6	20,00
	Totalmente	3	10,00
	Total	30	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los representantes legales de las Mypes en estudio.



Fuente: Tabla 13

Figura 11. ¿Conoce Usted, la reducción del 70% en el trámite del Registro de sus trabajadores?

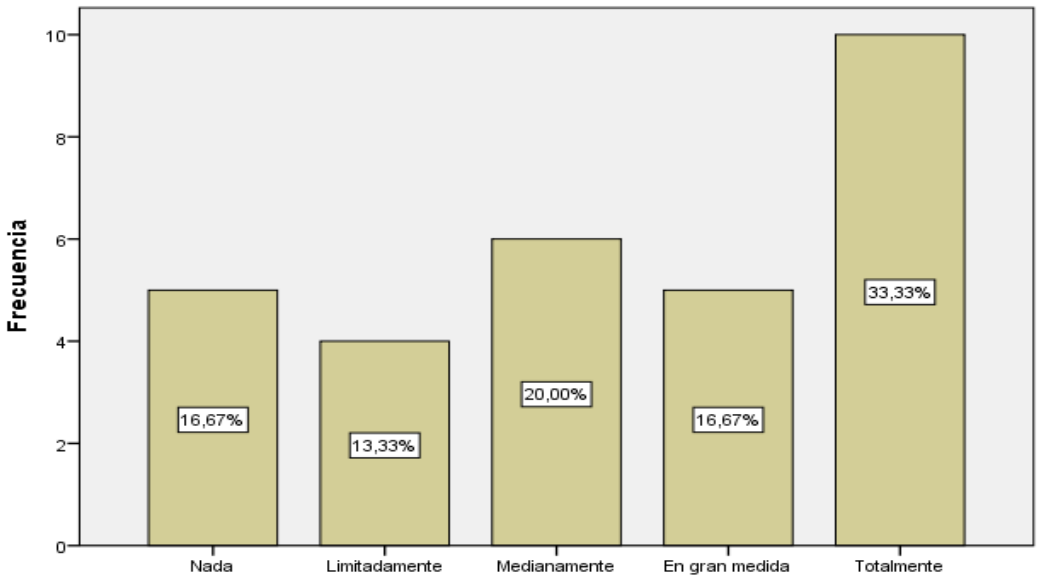
Interpretación

En la tabla 13 y figura 11 se observa que, del 100% de los representantes legales de las Mypes encuestados, el 30% conoce limitadamente la reducción del 70% en el trámite del Registro de sus trabajadores, el 26.67% no conoce nada, el 20% conoce en gran medida, el 13.33% conoce medianamente, mientras que el 10% conoce totalmente.

Tabla 14. ¿Conoce Usted, que existe beneficio en la compensación por tiempo de servicio?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nada	5	16,67
	Limitadamente	4	13,33
	Medianamente	6	20,00
	En gran medida	5	16,67
	Totalmente	10	33,33
	Total	30	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los representantes legales de las Mypes en estudio.



Fuente: Tabla 14

Figura 12. ¿Conoce Usted, que existe beneficio en la compensación por tiempo de servicio?

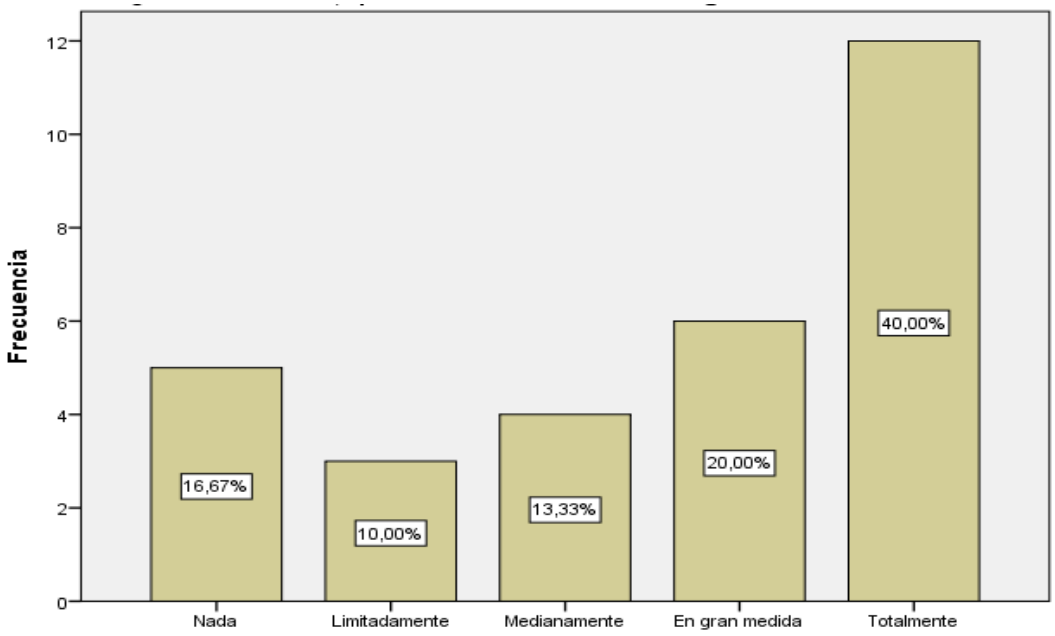
Interpretación

En la tabla 14 y figura 12 se observa que, del 100% de los representantes legales de las Mypes encuestados, el 33.33% conoce totalmente que existe beneficio en la compensación por tiempo de servicio, el 20% conoce medianamente, el 16.67% no conoce nada, el 16.67% conoce en gran medida, mientras que el 13.33% conoce limitadamente.

Tabla 15. ¿Conoce Usted, que existe beneficio en las gratificaciones?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nada	5	16,67
	Limitadamente	3	10,00
	Medianamente	4	13,33
	En gran medida	6	20,00
	Totalmente	12	40,00
	Total	30	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los representantes legales de las Mypes en estudio.



Fuente: Tabla 15.

Figura 13. ¿Conoce Usted, que existe beneficio en las gratificaciones?

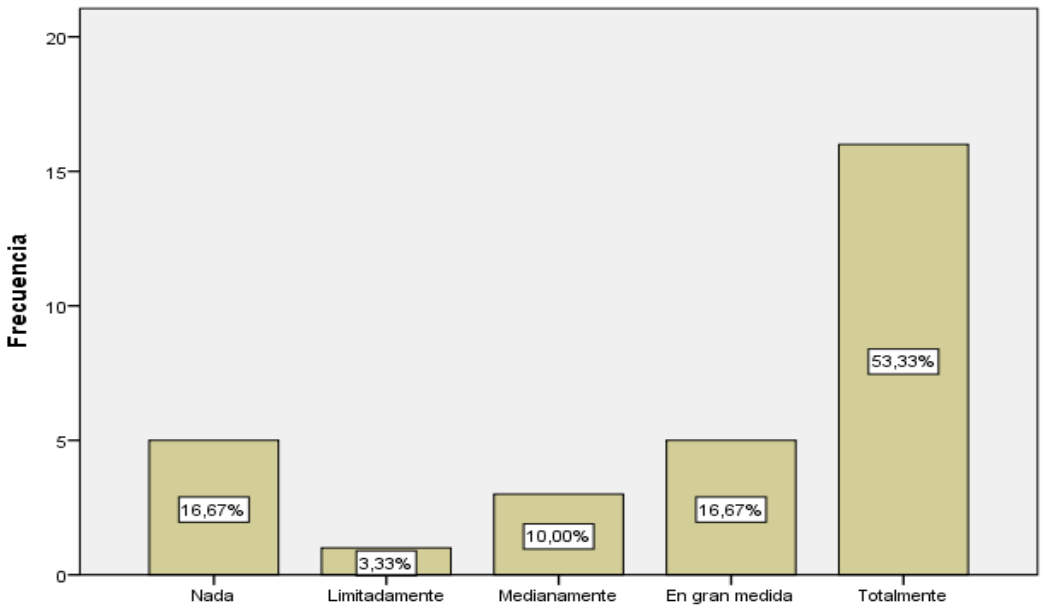
Interpretación

En la tabla 15 y figura 13 se observa que, del 100% de los representantes legales de las Mypes encuestados, el 40% conoce totalmente que existe beneficio en las gratificaciones, el 20% conoce en gran medida, el 16.67% no conoce nada, el 13.33% conoce medianamente, mientras que el 10% conoce limitadamente.

Tabla 16. ¿Conoce Usted, el tiempo que se otorga por vacaciones a sus trabajadores?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nada	5	16,67
	Limitadamente	1	3,33
	Medianamente	3	10,00
	En gran medida	5	16,67
	Totalmente	16	53,33
	Total	30	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los representantes legales de las Mypes en estudio.



Fuente: Tabla 16.

Figura 14. ¿Conoce Usted, el tiempo que se otorga por vacaciones a sus trabajadores?

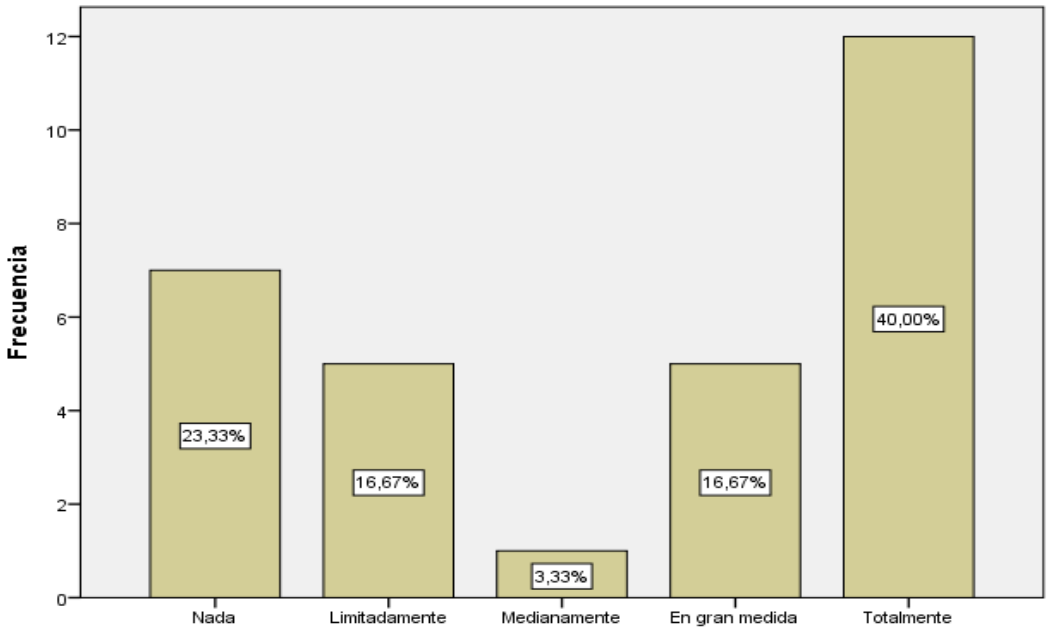
Interpretación

En la tabla 16 y figura 14 se observa que, del 100% de los representantes legales de las Mypes encuestados, el 53.33% conoce totalmente el tiempo que se otorga por vacaciones a sus trabajadores, el 16.67% no conoce nada, el 16.67% conoce en gran medida, el 10% conoce medianamente, mientras que el 3.33% conoce limitadamente.

Tabla 17. ¿Conoce Usted, el beneficio de la asignación familiar?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nada	7	23,33
	Limitadamente	5	16,67
	Medianamente	1	3,33
	En gran medida	5	16,67
	Totalmente	12	40,00
	Total	30	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los representantes legales de las Mypes en estudio



Fuente: Tabla 17.

Figura 15. ¿Conoce Usted, el beneficio de la asignación familiar?

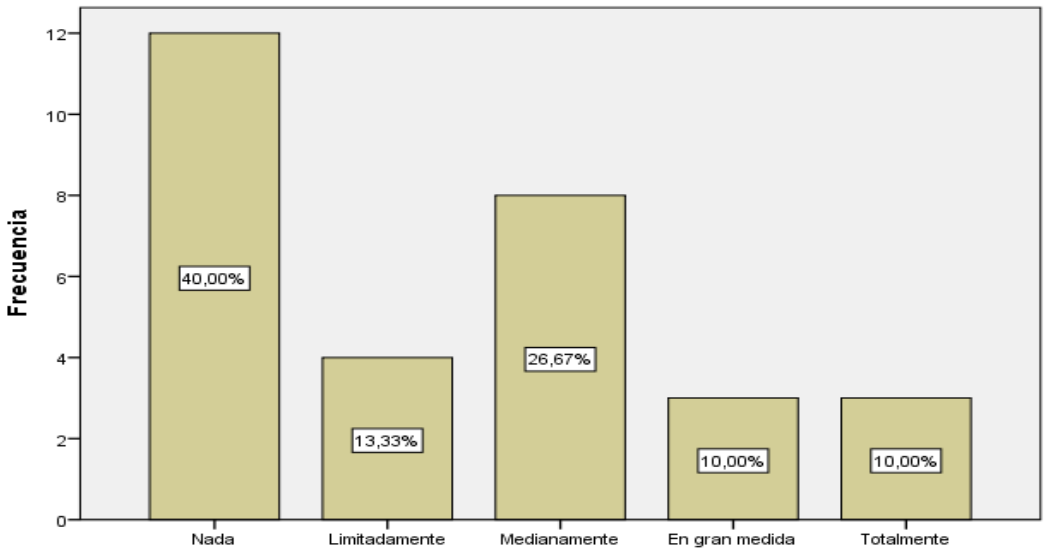
Interpretación

En la tabla 17 y figura 15 se observa que, del 100% de los representantes legales de las Mypes encuestados, el 40% conoce totalmente el beneficio de la asignación familiar, el 23.33% no conoce nada, el 16.67% conoce limitadamente, el 16.67% conoce en gran medida, mientras que el 3.33% conoce medianamente.

Tabla 18. ¿Conoce Usted, el beneficio que otorga el Sistema Integrado de Salud para las micro y pequeñas empresas?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nada	12	40,00
	Limitadamente	4	13,33
	Medianamente	8	26,67
	En gran medida	3	10,00
	Totalmente	3	10,00
	Total	30	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los representantes legales de las Mypes en estudio.



Fuente: Tabla 18.

Figura 16. ¿Conoce Usted, el beneficio que otorga el Sistema Integrado de Salud para las micro y pequeñas empresas?

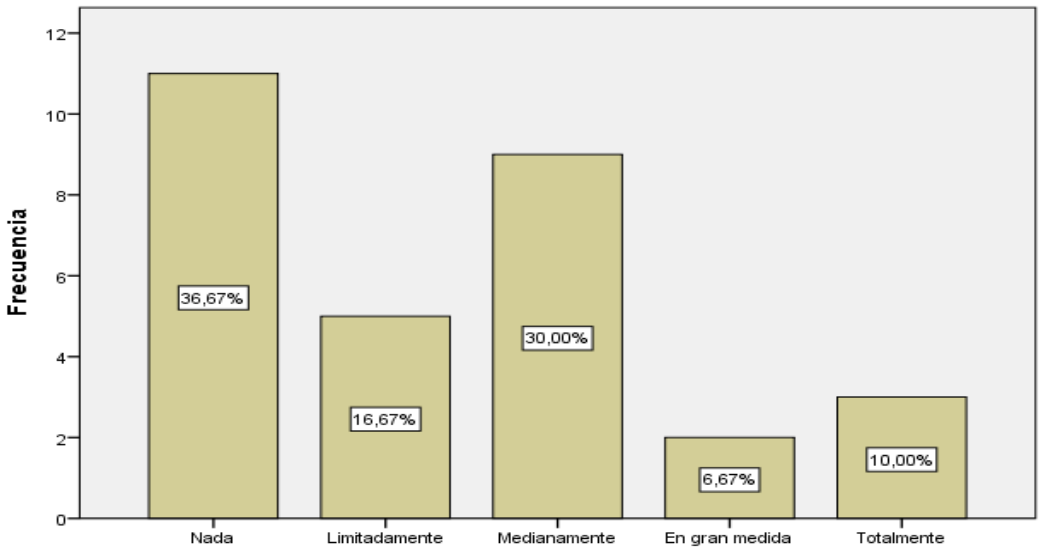
Interpretación

En la tabla 18 y figura 16 se observa que, del 100% de los representantes legales de las Mypes encuestados, el 40% no conoce nada el beneficio que otorga el Sistema Integrado de Salud para las micro y pequeñas empresas, el 26.67% conoce medianamente, el 13.33% conoce limitadamente, el 10% conoce en gran medida, mientras que el 10% conoce totalmente.

Tabla 19. ¿Conoce Usted, el límite de trabajadores para formar parte de las micro y pequeñas empresas?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nada	11	36,67
	Limitadamente	5	16,67
	Medianamente	9	30,00
	En gran medida	2	6,67
	Totalmente	3	10,00
	Total	30	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los representantes legales de las Mypes en estudio.



Fuente: Tabla 19.

Figura 17. ¿Conoce Usted, el límite de trabajadores para formar parte de las micro y pequeñas empresas?

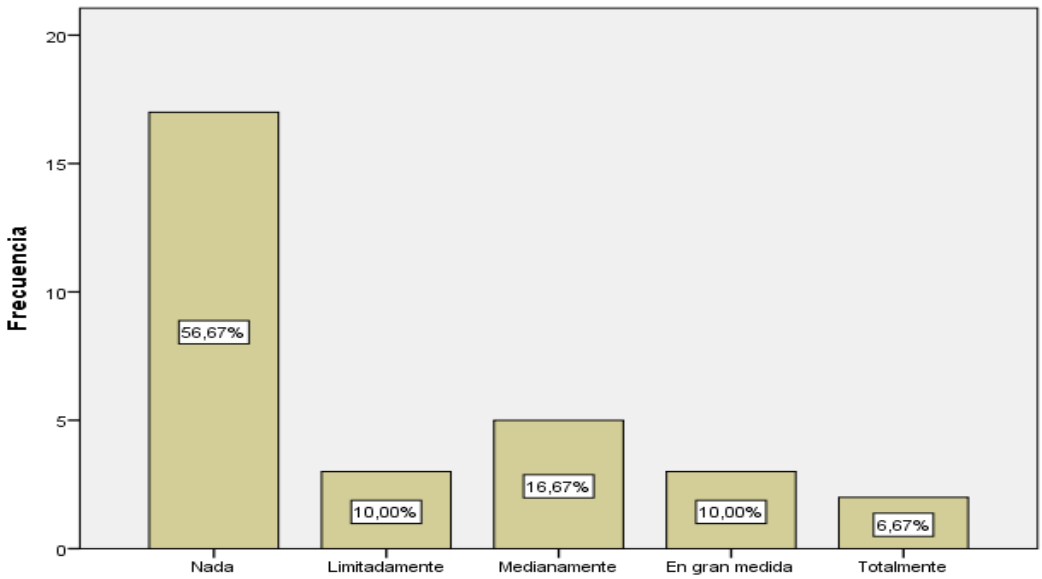
Interpretación

En la tabla 19 y figura 17 se observa que, del 100% de los representantes legales de las Mypes encuestados, el 36.67% no conoce nada el límite de trabajadores para formar parte de las micro y pequeñas empresas, el 30% conoce medianamente, el 16.67% conoce limitadamente, el 10% conoce totalmente, mientras que el 6.67% conoce en gran medida.

Tabla 20. ¿Conoce Usted, el beneficio de la amnistía laboral?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nada	17	56,67
	Limitadamente	3	10,00
	Medianamente	5	16,67
	En gran medida	3	10,00
	Totalmente	2	6,67
	Total	30	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los representantes legales de las Mypes en estudio



Fuente: Tabla 20

Figura 18. ¿Conoce Usted, el beneficio de la amnistía laboral?

Interpretación

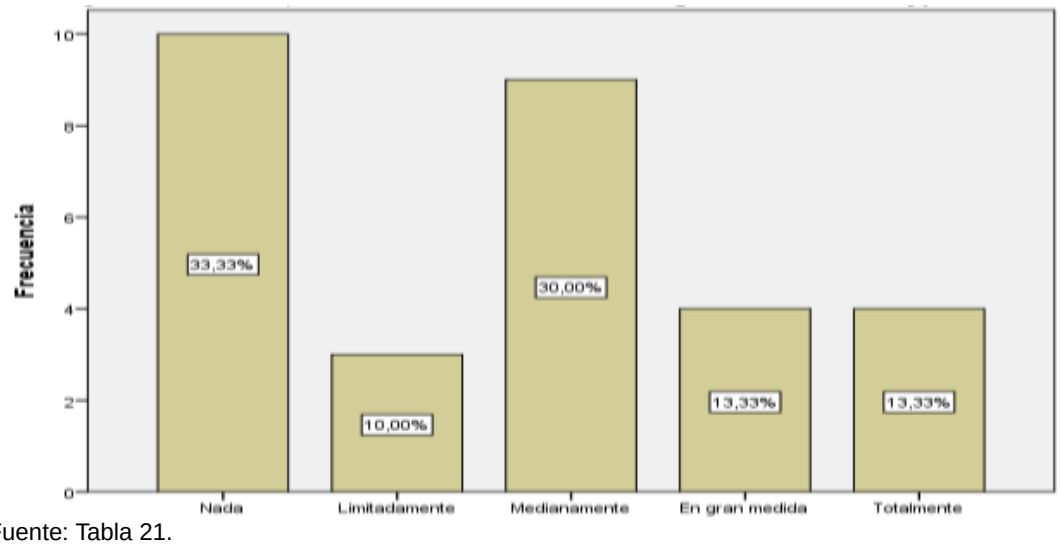
En la tabla 20 y figura 18 se observa que, del 100% de los representantes legales de las Mypes encuestados, el 56.67% no conoce nada el beneficio de la amnistía laboral, el 16.67% conoce medianamente, el 10% conoce limitadamente, el 10% conoce en gran medida, mientras que el 6.67% conoce totalmente.

Respecto a las características de la formalización de las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2017.

Tabla 21. ¿Conoce Usted, los beneficios laborales al registrarse en la Remype?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nada	10	33,33
	Limitadamente	3	10,00
	Medianamente	9	30,00
	En gran medida	4	13,33
	Totalmente	4	13,33
	Total	30	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los representantes legales de las Mypes en estudio.



Fuente: Tabla 21.

Figura 19. ¿Conoce Usted, los beneficios laborales al registrarse en la Remype?

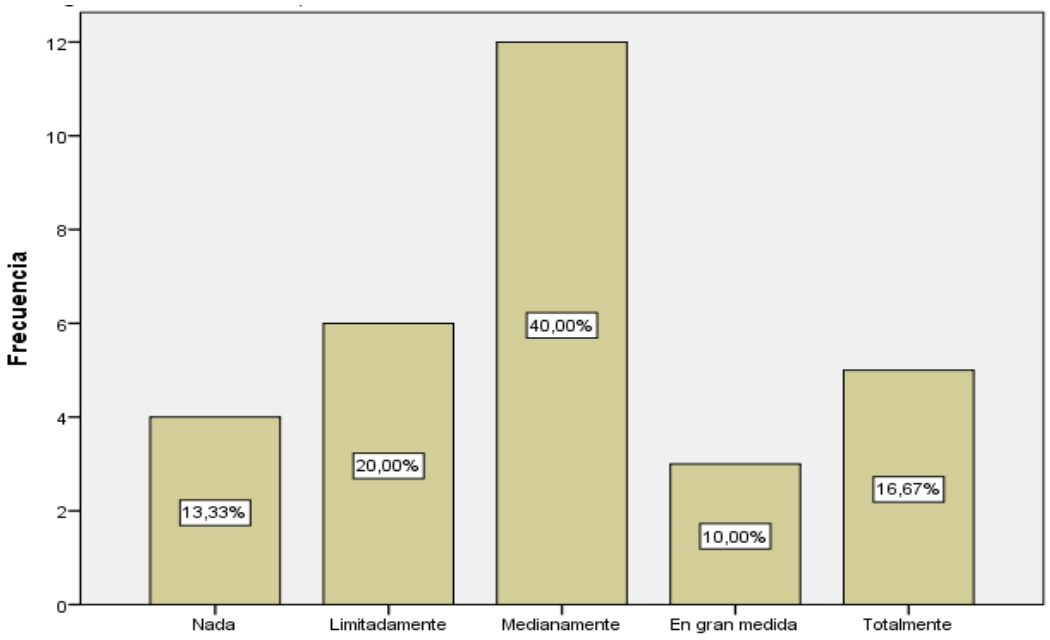
Interpretación

En la tabla 21 y figura 19 se observa que, del 100% de los representantes legales de las Mypes encuestados, el 33.33% no conoce nada de los beneficios laboral al registrarse en la Remype, el 30% conoce medianamente, el 13.33% conoce en gran medida, el 13.33% conoce totalmente, mientras que el 10% conoce limitadamente.

Tabla 22. ¿Conoce Usted, los beneficios laborales al momento de formalizarse?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nada	4	13,33
	Limitadamente	6	20,00
	Medianamente	12	40,00
	En gran medida	3	10,00
	Totalmente	5	16,67
	Total	30	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los representantes legales de las Mypes en estudio.



Fuente: Tabla 22.

Figura 20. ¿Conoce Usted, los beneficios laborales al momento de formalizarse?

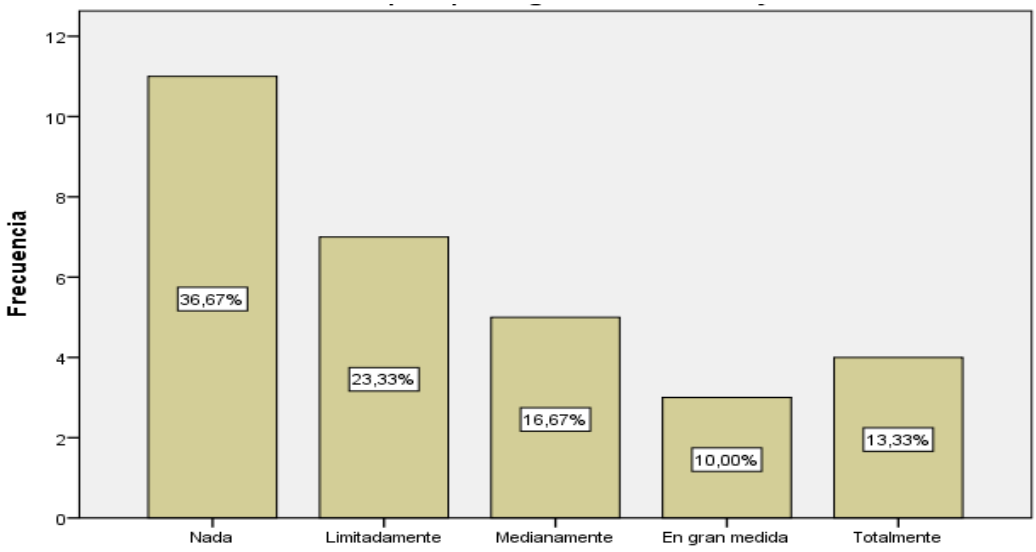
Interpretación

En la tabla 22 y figura 20 se observa que, del 100% de los representantes legales de las Mypes encuestados, el 40% conoce medianamente los beneficios laborales al momento de formalizarse, el 20% conoce limitadamente, el 16.67% conoce totalmente, el 13.33% no conoce nada, mientras que el 10% conoce en gran medida.

Tabla 23. ¿Conoce Usted, el beneficio laboral que otorga el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo por registrar a sus trabajadores?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nada	11	36,67
	Limitadamente	7	23,33
	Medianamente	5	16,67
	En gran medida	3	10,00
	Totalmente	4	13,33
	Total	30	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los representantes legales de las Mypes en estudio.



Fuente: Tabla 23.

Figura 21. ¿Conoce Usted, el beneficio laboral que otorga el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo por registrar a sus trabajadores?

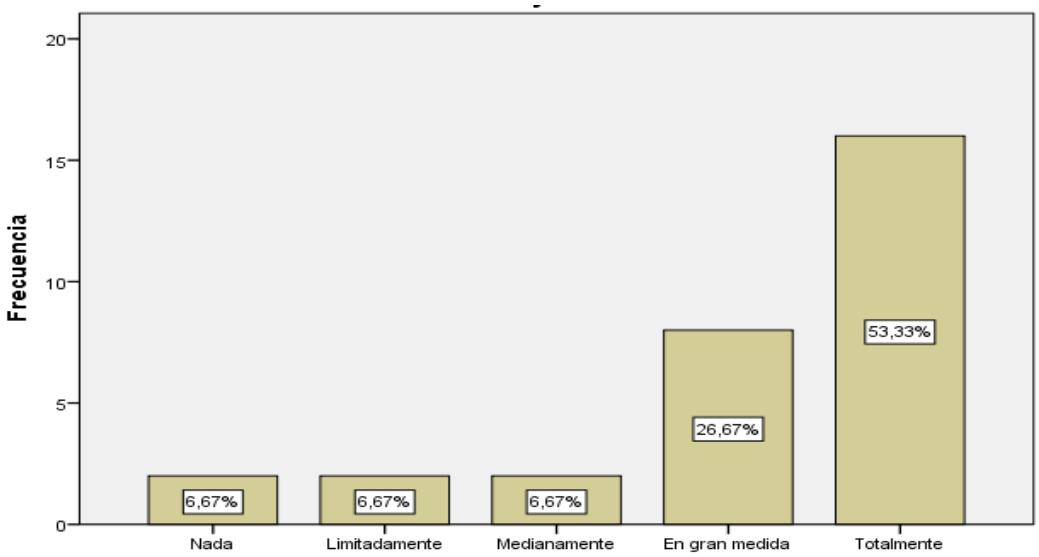
Interpretación

En la tabla 23 y figura 21 se observa que, del 100% de los representantes legales de las Mypes encuestados, el 36.67% no conoce el beneficio laboral que otorga el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo por registrar a sus trabajadores, el 23.33% conoce limitadamente, el 16.67% conoce medianamente, el 13.33% conoce totalmente, mientras que el 10% conoce en gran medida.

Tabla 24. ¿El seguro social de salud de sus trabajadores es pagado dentro de los plazos de Ley?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nada	2	6,67
	Limitadamente	2	6,67
	Medianamente	2	6,67
	En gran medida	8	26,67
	Totalmente	16	53,33
	Total	30	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los representantes legales de las Mypes en estudio.



Fuente: Tabla 24.

Figura 22. ¿El seguro social de salud de sus trabajadores es pagado dentro de los plazos de Ley?

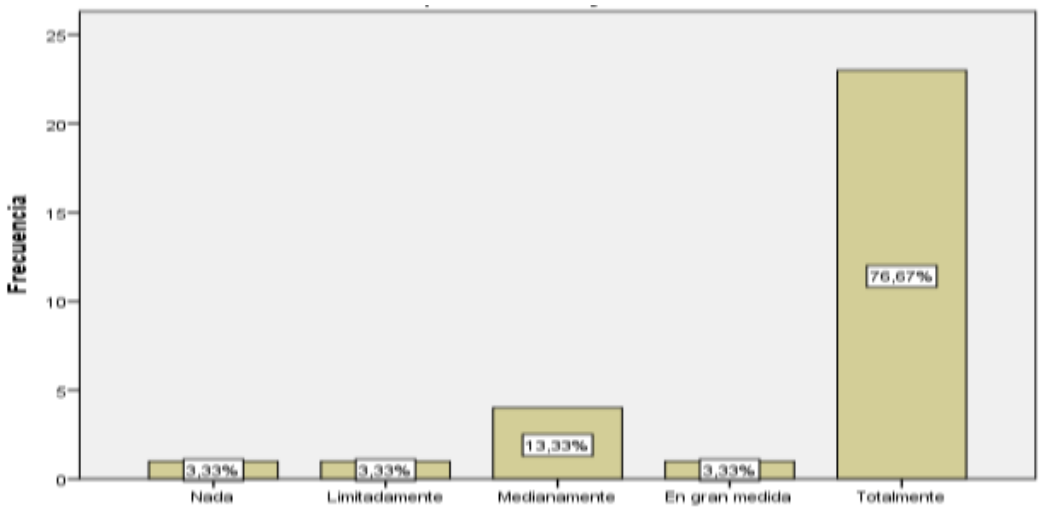
Interpretación

En la tabla 24 y figura 22 se observa que, del 100% de los representantes legales de las Mypes encuestados, el 53.33% conoce totalmente que el seguro social de salud de sus trabajadores es pagado dentro de los plazos de Ley, el 26.67% conoce en gran medida, el 6.67% no conoce nada, el 6.67% conoce limitadamente, mientras que el 6.67% conoce medianamente.

Tabla 25. ¿Las declaraciones mensuales de sus trabajadores es presentado dentro de los plazos de Ley?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nada	1	3,33
	Limitadamente	1	3,33
	Medianamente	4	13,33
	En gran medida	1	3,33
	Totalmente	23	76,67
	Total	30	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los representantes legales de las Mypes en estudio



Fuente: Tabla 25.

Figura 23. ¿Las declaraciones mensuales de sus trabajadores es presentado dentro de los plazos de Ley?

Interpretación

En la tabla 25 y figura 23 se observa que, del 100% de los representantes legales de las Mypes encuestados, el 76.67% conoce totalmente que sus declaraciones mensuales de sus trabajadores es presentado dentro de los plazos de Ley, el 13.33% conoce limitadamente, el 3.33% no conoce nada, el 3.33% conoce limitadamente, mientras que el 3.33% conoce en gran medida.

4.2. Discusión

Respecto a las características de los representantes legales de las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2017.

El 53% de los representantes legales de las micro y pequeñas empresas tienen entre 31 a 40 años de edad, el 63.33% son del sexo masculino, el 60% tienen estudios superiores y son gerentes-propietarios de sus micro y pequeña empresa, el 66.67% son de condición convivientes y casados.

Estos resultados son similares a lo encontrado por Carrera y Saucedo donde los micro empresarios son empresario-gerentes y/o empresas con una estructura familiar; es más estos resultados son similares a los datos indicados por Lavaggi y Pilgrim en el sentido que los micro empresarios en su mayoría son del sexo masculino por el simple hecho que no existe equidad de género en el mundo empresarial e inclusive las mujeres siendo el género vulnerable siguen muchas de sus empresas en la informalidad.

Respecto a las características de las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2017.

El 60% fundo su micro y pequeña empresa-Mypes entre los años 1985 a 2010, el 76.67% tienen de 1 a 5 trabajadores. Estos resultado nos estarían indicando que las micro y pequeñas empresas en estudio son lo suficientemente antiguas para poder subsistir en el mercado empresarial y por la cantidad de trabajadores que poseen se confirma que son Mypes.

Por otro lado estos resultados son profundizados por Perú Pymes al mencionar la reforma de la Ley Nº 28015 Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa, por la Ley Nº 30056 Ley que Modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el Crecimiento Empresarial al precisar que una Mype ya no será definido por el número de trabajadores sino por el tamaño de sus ventas con un tope de 150 UIT (S/.630,000 para el año 2019).

Respecto a las características de los beneficios laborales de las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2017.

El 90% tiene registrado a su micro y pequeña empresa, el 63% son empresas jurídicas, el 56.67% no conoce la reducción en los derechos de trámite para el registro de sus trabajadores, el 70% conoce que existen beneficios en la compensación por tiempo de servicio, el 60% conoce que existe beneficios en las gratificaciones, el 53.33% conoce el tiempo que se otorga por vacaciones a sus trabajadores, el 60% conoce el beneficio de la asignación familiar, el 53.33% no conoce los beneficios del Sistema Integrado de Salud-SIS, el 53.34% no conoce el límite de trabajadores en

una micro y pequeña empresa, el 56.67% no conoce sobre los beneficios de la amnistía laboral.

Estos resultados son similares a los datos encontrados por Rubio quien precisa en sus resultados que las Mypes estudiadas en cierta medida conocen y otorgan los beneficios laborales que estipula la Ley Nº 30056 Ley que Modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el Crecimiento Empresarial, respecto a los registros de trabajadores, gratificaciones, jornada básica de trabajo, sobretiempos, etc.

Más aún estos datos nos estarían indicando que las Mypes estudiadas en cierta medida no cumplen con el marco normativo de las Mypes, indicados por la literatura de Beltrán y Ramos, tales como la Cuarta disposición Complementaria Final del D.S. Nº 007-2008-TR que ofrece una reducción de tasas a través de la exoneración de 70% de los derechos de pagos previstos en el Texto Único de Procedimientos Administrativos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; también por el Art. 63 del D.S. Nº 013-2013-PRODUCE que nos hace referencia que los trabajadores serán afiliados al régimen semi contributivo del Seguro Integral de Salud, asi como lo previsto por el Art. 6 de la Ley Nº 26790 Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud y sus modificatorias, al precisar que los trabajadores de las Mypes serán asegurados regulares de EsSalud.

Es más, desconocen la Octava Disposición Complementaria Final del D.S. Nº 013-2013-PRODUCE que establece exclusivamente el beneficio del no pago de los intereses, multas y otras sanciones administrativas que se generen hubieran generado por infracciones

laborales impuestas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Respecto a las características de la formalización de las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2017.

El 56.66% de las micro y pequeñas empresas conoce los beneficios al registrarse en la Remype, el 66.67% conoce los beneficios de formalizarse, el 60% desconoce los beneficios laborales que otorga el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo por registrar a sus trabajadores, el 53.33% de los micro empresarios paga el seguro social de sus trabajadores dentro los plazos de Ley, el 76.67% de las micro y pequeñas empresas presenta sus declaraciones mensuales de sus trabajadores dentro de los plazos de Ley.

Estos resultados son contrarios a los resultados encontrado por Vega, quien indica, que el impacto que produce los beneficios laborales en la formalización de las micro y pequeñas empresas en el corto plazo dentro del contexto social y económico nacional en el mejor de los casos es nulo. Más aún Rubio indica en sus resultados que muchas Mypes no son formales por lo costoso que implica la formalidad.

Asimismo estos resultados son similares a lo encontrado por Santander, quien indica que las Mypes son formales por que los costos para el mismo ya no se consideran una barrera burocrática, porque es el Estado quien asumió otorgar a los empresarios facilidades necesarias para acogerse a las líneas de la formalidad.

Finalmente Galdos y Tori, precisa en sus resultados encontrados que la informalidad de las Mypes ocasiona la pérdida de beneficios sociales de

los trabajadores tales como: Seguros personales, familiares, vacaciones, CTS, gratificaciones, créditos bancarios, participación en concursos de compras estatales y pérdida de beneficios tributarios.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- **Respecto a las características de los representantes legales de las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2017.**

  Las Micro y Pequeñas empresas del distrito de Callería, sus representantes legales son personas adultas cuyas edades oscilan entre los 31 a 40 años de edad, la mayoría son del sexo masculino, tienen estudios superiores y son gerentes-propietarios de sus micro y pequeña empresa.

- **Respecto a las características de las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2017.**

  Las Micro y Pequeñas Empresas del distrito de Callería, el 60% fundo su micro y pequeña empresa-Mypes entre los años 1985 a 2010, el 76.67% tienen de 1 a 5 trabajadores.

- **Respecto a las características de los beneficios laborales de las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2017.**

  Las Micro y Pequeñas empresas del distrito de Callería 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 e incluso alguno no tienen conocimiento de ello.

- **Respecto a las características de la formalización de las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2017.**

  Las Micro y Pequeñas empresas del distrito de Callería necesitan mayor difusión sobre los beneficios laborales que se les otorga al registrarse en la REMYPE, pues el nivel de conocimiento y utilización de dichos beneficios ha dependido mucho de la actualización por medios propios o por asesoría contable, esto se debe a que la entidad encargada que es el Ministerio de Producción no están cumpliendo su rol de información y motivación a los empresarios para impulsar la formalización en donde se observó la falta de coordinación interna, falta de información y bajo nivel de motivación hacia los empresarios.

  Las Micro y Pequeñas empresas del distrito de Callería consideran que al estar registrados en la REMYPE les permite estar debidamente formalizados y gozar de los beneficios laborales que se les otorga, con la salvedad que algunos empresarios no conocen y no utilizan la reducción de pago al momento de registrar a sus trabajadores en el Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo.

5.2. Recomendaciones

- **Respecto a las características de los representantes legales de las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2017.**

  Que las mujeres emprendedoras incursionen como micro y pequeñas empresarias, de esa manera vayan dejando las labores domésticas y generen sus propios recursos financieros.

- **Respecto a las características de las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2017.**

  Que las micro y pequeñas empresas, pueden tener más trabajadores dentro de planilla, porque hoy ya no existe límite para ello. Así como aprovechar su antigüedad de su Mype para acceder a oportunidades financieras en la banca.

- **Respecto a las características de los beneficios laborales de las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2017.**

  Las Micro y Pequeñas empresas que están registradas en la REMYPE tienen acceso a diferentes beneficios laborales, sin embargo no utilizan en su totalidad estos beneficios los cuales deberían ser aprovechados al máximo porque consideran que algunos beneficios son desventajosos para los trabajadores es por ello que el estado debe de realizar un mejor análisis de los beneficios laborales y así poder brindar un equilibrio para el empresario como para el trabajador.

Las Micro y Pequeñas empresas no cuentan con la información suficiente para aprovechar los beneficios laborales otorgados por el estado, es por ello que la entidad encargada (Ministerio de producción) debería tomar mayor importancia a la difusión de información y de los beneficios de la Ley MYPE. Se recomienda que quien debería llevar la información e inscripción de las MYPE es el Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo para que así se pueda impulsar a la formalización y apuntar al crecimiento de la empresa. También se recomienda que cada gobierno entrante se encargue de impulsar las leyes establecidas y no dar cambios drásticos.

- **Respecto a las características de la formalización de las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2017.**

  Las Micro y Pequeñas empresas tienen un rol importante en la economía del país es por ello que el estado establece mecanismo de facilitación y promoción a los mercados, uno de los beneficios que otorga el estado es la reducción de tasas en los trámites de formalización, para todos los empresarios les parece muy favorable este beneficio, es por ello que se debe de impulsar a la formalización otorgando beneficios parecidos.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

Albújar *et al.,* (2008). *Sistema nacional de capacitación para la Mype peruana.* Recuperado de https://www.esan.edu.pe/ publicaciones/serie-gerencia-para-el-desarrollo/2008/sistema-nacional-de-capacitacion-para-la-mype-peruana/

Banco de Desarrollo del Perú-COFIDE (2016). *Apoyo a la Mype.* Recuperado de http://www.cofide.com.pe/COFIDE/productosy servicios/6/apoyo-a-la-mype

Banco Mundial (2016). *Los emprendedores y las pequeñas empresas impulsan el crecimiento económico y crean empleos*. Recuperado de http://www.bancomundial.org/es/news/feature/2016/06/20/entrepreneurs-and-small-businesses-spur-economic-growth-and-create-jobs

Beltrán, M. y Ramos, H. (2016). *Influencia de beneficios laborales en la formalización de las micro y pequeñas empresas en la ciudad de Puno, 2014-2015*. (Tesis de pre grado para contador público. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. Puno). Recuperado de http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/660/TESIS%20DNI%2045793963-74690746.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Carrera, M. (2012). *Factores que intervienen en el desarrollo de las Pymes del sector manufacturero en cinco municipios del área metropolitana de Monterrey, afiliadas a la CAITRA*. (pp. 8, 32, 145-146). (Tesis doctoral). Universidad Autónoma de Nueva León, México. Recuperado de http://eprints.uanl.mx/2636/

Decreto Legislativo Nº 1086 – *Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso*

al Empleo Decente.

Decreto Supremo Nº 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*.

Decreto Supremo Nº 009-2003-TR – *Reglamento de la Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa*.

Decreto Supremo Nº 013-2013-PRODUCE - *Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial*.

Deelem, L. (2015). *Políticas para la formalización de las micro y pequeñas empresas en América Latina*. Santiago, Chile: OIT.

Fasabi, J. (2017), *Caracterización del financiamiento y la rentabilidad de las micro y pequeñas empresas del sector comercio rubro compra y venta de computadoras del distrito de Callería, 2016*. (pp. 35-38). (Tesis de pre grado, escuela profesional de contabilidad. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote). Recuperado de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4610/FINANCIAMIENTO_RENTABILIDAD_FASABI_ZUMAETA_JESUS_MANUEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fatama, J. (2016). *Caracterización del financiamiento y rentabilidad de las micro y pequeñas empresas del sector comercio, rubro compra y venta de abarrotes del distrito de Punchana, 2016*. (pp. 38-40). (Tesis de pre grado, escuela profesional de contabilidad. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote). Recuperado de: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1187/FINANCIAMIENTO_CAPACITACION_RENTABILIDAD_FATAMA_SALDANA_

JOSE_ESTEBAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Galdos, A. y Tori, N. (2017), *Causas de la informalidad en la formalización de las mipyme en el sector calzado, distrito de Calleria de enero a Marzo del 2017 - Pucallpa 2017*. (p. 5). (Tesis de pregrado, escuela profesional de economía y negocios internacionales. Universidad Nacional de Ucayali). Recuperado de: http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/3629/000003305T.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Hernández, S.; Fernández, C. y Baptista, L. (2010). *Metodología de la investigación. En (Ed), ¿En qué consisten los estudios de alcance descriptivo? (p. 80). En toda tesis de plantean hipótesis (p. 104)* México: McGraw-Hill/Interamericana Editores.

Jiménez, L. (2014). *Manual de los regímenes laborales.* Lima: Grafico del Instituto Pacifico.

Koepsell, D. y Ruiz, M. (2015). *Ética de la investigación.* (pp.15, 94, 98, 101-102). Iztapalaca-México. Edamsa Impresiones S.A. de CV

Kuschel, E. (2008). *Análisis comparado de la situación de la micro, pequeña y mediana empresa especialmente en relación a la normativa y barreras de instalación de las empresas. (p. 4). (Tesis pre grado). Universidad de Chile*. Recuperado de http://repositorio.uchile.cl/tesis/ uchile/2008/de-kuschel_e/pdfAmont/de-kuschel_e.pdf

Lavaggi, V. y Pilgrim, M. (2015). *Género y emprendimiento*. (p. 5). Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_179034.pdf Ley Nº 28015 – *Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa*.

Ley Nº 28851 – *Ley que modifica la Ley Nº 28015, Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa.*

Ley N° 30056 - *Ley que modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial.*

López *et al.* (2014), *Herramientas para la competitividad de las pequeñas empresas en América Latina*. Recuperado de http://www.eumed.net/libros-gratis/2014/1389/

Organización Internacional de Trabajo-OIT (s.f), *Pequeñas y microempresas en América Latina y el Caribe.* Recuperado de http://www.ilo.org/americas/temas/peque%C3%B1as-y-microempresas/lang--es/index.htm

Perú Pymes (2016). *Sabes cómo beneficiarte de la Ley de micro y pequeña empresa*. Recuperado de http://elcomercio.pe/economia/peru/siete-puntos-claves-cambios-ley-mypes-165266

Rubio, N. (2014). *La ley de formalización laboral N°30056 beneficios en los trabajadores de las mypes del sector calzado distrito del Porvenir*. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.

Sabino, C. (1994). *El proceso de investigación*. Recuperado de http://www.iutep.tec.ve/uptp/images/Descargas/materialwr /libros/CarlosSabino-ElProcesoDeInvestigacion.PDF

Sánchez, B. (s.f.). *Las mypes en Perú. Su importancia y propuesta tributaria*. (pp. 129-130). (Artículo científico. Facultad de Ciencias Contables. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú). Recuperado de http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/quipu/article/viewFile/5433/4665

Santander, C. (2013), *Estrategias para inducir la formalidad de la Mype de la industria gráfica-offset por medio de gestión competitiva*. (p. 4). (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/4961

Saucedo, J. (2015), *Micro, pequeña y mediana empresa y su relación con la educación financiera*. (pp. 94-96-98). (Tesis de maestría). Instituto Politécnico Nacional, México. Recuperado de http://148.204.210.201/tesis/1436975416009MICRO PEQUEAS.pdf

Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria-SUNAT. Recuperado de http://www.sunat.gob.pe/

Tresierra, A. (2010). *Metodología de la investigación científica*. (pp. 81, 107). Trujillo, Perú: Editorial Biociencia. Cuestionario

Vásquez, J. (2016). *Gestión de calidad y la formalización de las mypes en el sector servicios, restaurant cevichería del distrito de Callería, año 2016*. (p. 5). (Tesis de pre grado, licenciado en administración. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote). Recuperado de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2215/GESTION_DE_CALIDAD_FORMALIZACION_VASQUEZ_MULLER_JOEL_EDINSON.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vega, R. (2014). *Impacto de los beneficios promovidos por la ley de formalización empresarial y laboral. Colombia*: Universidad de Cartagena de Indias.

Wikipedia (2017). *Beneficios laborales*. Recuperado de https://es.wikipedia.org/wiki/Beneficios_laborales

Zamora, M. (2011). *Formalización*. Recuperado de: https://www.monografias.com/trabajos11/formaliz/formaliz2.shtml

ANEXOS

ANEXO 1

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CS. ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

CUESTIONARIO

Aplicado a los dueños, gerentes o representantes legales de las Micro y Pequeñas Empresas del ámbito de estudio.

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información de las micro y pequeñas empresas para desarrollar el trabajo de investigación denominado: "Los beneficios laborales y la formalización de las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2017". La información que usted nos proporcionará será utilizada sólo con fines académicos y de investigación, por lo que se le agradece por su valiosa información y colaboración.

Encuestador (a):..... *Fecha: ...*...../...../2018

Razón Social:…….RUC Nº……..……:

I. DATOS INFORMATIVOS:

1.1 ¿Qué edad tiene Usted?

De 20 a 30 años () De 31 a 40 ( ) De 41 a más ( )

1.2 Género (M) (F)

1.3 ¿Con qué grado de instrucción cuenta Usted?

Primaria ( ) Secundaria ( ) Superior ( )

1.4 Ocupación o cargo

Directivo ( ) Gerente ( ) Empleado ( )

Otros…….

1.5 Estado civil

Soltero ( ) Casado ( ) Conviviente ( )

Divorciado ( ) Viudo ( )

1.6 ¿Cuándo se fundó la empresa?

……

1.7 ¿Cuántos trabajadores tiene la empresa?

De 1 a 5 trabajadores ( ) de 6 a 8 trabajadores ( )

Más de 9 trabajadores ( )

II. BENEFICIOS LABORALES

2.1 ¿Su empresa está registrado como micro o pequeña empresa?

Sí ( ) No ( )

2.2 ¿Qué tipo de constitución tiene su empresa?

Persona Natural ( ) Persona Jurídica ( )

2.3 ¿Conoce Usted la reducción del 70% en el trámite del Registro de sus trabajadores?

a) Totalmente ( )

b) En gran medida ( )

c) Medianamente ( )

d) Limitadamente ( )

e) Nada ( )

2.4 ¿Conoce Usted que existe beneficio en la compensación por tiempo de servicio?

a) Totalmente ( )

b) En gran medida ( )

c) Medianamente ( )

d) Limitadamente ( )

e) Nada ( )

2.5 ¿Conoce Usted que existe beneficio en las gratificaciones?

a) Totalmente ( )

b) En gran medida ( )

c) Medianamente ( )

d) Limitadamente ( )

e) Nada ( )

2.6 ¿Conoce Usted el tiempo que se otorga por vacaciones a sus trabajadores?

a) Totalmente ( )

b) En gran medida ( )

c) Medianamente ( )

d) Limitadamente ( )

e) Nada ( )

2.7 ¿Conoce Usted que existe beneficio en la asignación familiar?

a) Totalmente ( )

b) En gran medida ( )

c) Medianamente ( )

d) Limitadamente ( )

e) Nada ( )

2.8 ¿Conoce Usted, el beneficio que otorga el Sistema Integrado de Salud para las micro y pequeñas empresas?

a) Totalmente ( )

b) En gran medida ( )

c) Medianamente ( )

d) Limitadamente ( )

e) Nada ( )

2.9 ¿Conoce Usted, el límite de trabajadores para formar parte de las micro y pequeñas empresas?

a) Totalmente ( )

b) En gran medida ( )

c) Medianamente ( )

d) Limitadamente ( )

e) Nada ( )

2.10 ¿Conoce Usted, el beneficio de la amnistía laboral?

a) Totalmente ( )

b) En gran medida ( )

c) Medianamente ( )

d) Limitadamente ( )

e) Nada ( )

III. FORMALIZACIÓN

3.1 ¿Conoce Usted, los beneficios laborales al registrarse a la REMYPE?

a) Totalmente ( )

b) En gran medida ( )

c) Medianamente ( )

d) Limitadamente ( )

e) Nada ( )

3.2 ¿Considera Usted, los beneficios laborales al momento de formalizar su empresa?

a) Totalmente ( )

b) En gran medida ( )

a) Medianamente ( )

b) Limitadamente ( )

c) Nada ( )

3.3 ¿Conoce Usted, el beneficio laboral que otorga el Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo por registrar a sus trabajadores?

a) Totalmente ( )

b) En gran medida ( )

c) Medianamente ( )

d) Limitadamente ( )

e) Nada ( )

3.4 ¿El seguro social de salud de sus trabajadores es pagado dentro de los plazos de Ley?

a) Totalmente ( )

b) En gran medida ( )

c) Medianamente ( )

d) Limitadamente ( )

e) Nada ( )

3.5 ¿Las declaraciones mensuales de sus trabajadores es presentado dentro de los plazos de Ley?

a) Totalmente ( )

b) En gran medida ( )

c) Medianamente ( )

d) Limitadamente ( )

e) Nada ( )

¡Gracias por su apoyo!

ANEXO 2

TABLA DE FIABILIDAD

Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
¿Qué edad tiene Usted?	2,27	0,640	30
Género	1,63	0,490	30
¿Con qué grado de instrucción cuenta Usted?	2,60	0,498	30
Ocupación o cargo	2,33	0,479	30
Estado civil	2,07	0,868	30
¿Cuándo se fundó la empresa?	3,97	1,474	30
¿Cuántos trabajadores tiene la empresa?	1,27	0,521	30
¿Su empresa está registrado como micro y pequeña empresa?	1,10	0,305	30
¿Qué tipo de constitución tiene su empresa?	1,63	0,490	30
¿Conoce Usted, la reducción del 70% en el trámite del Registro de sus trabajadores?	2,57	1,357	30
¿Conoce Usted, que existe beneficio en la compensación por tiempo de servicio?	3,37	1,497	30
¿Conoce Usted, que existe beneficio en las gratificaciones?	3,57	1,524	30
¿Conoce Usted, el tiempo que se otorga por vacaciones a sus trabajadores?	3,87	1,525	30
¿Conoce Usted, el beneficio en la asignación familiar?	3,33	1,688	30
¿Conoce Usted, el beneficio que otorga el Sistema Integrado de Salud para las Micro y pequeñas empresas?	2,37	1,377	30
¿Conoce Usted, el límite de trabajadores para formar parte de las micro y pequeñas empresas?	2,37	1,326	30
¿Conoce Usted, el beneficio de la amnistía laboral?	2,00	1,339	30
¿Conoce Usted, los beneficios laborales al registrarse a la Remype?	2,63	1,426	30
¿Considera Usted, los beneficios laborales al momento de formalizar?	2,97	1,245	30
¿Conoce Usted, el beneficio laboral que otorga el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo por registrar a sus trabajadores?	2,40	1,429	30
¿El seguro social de salud de sus trabajadores es pagado dentro de los plazos de Ley?	4,13	1,224	30
¿Las declaraciones mensuales de sus trabajadores es presentado dentro de los plazos de Ley	4,47	1,074	30

1. Validez de los instrumentos

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido[a]	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0,929	0,910	22

Matriz de covarianza

Matriz de correlaciones entre elementos

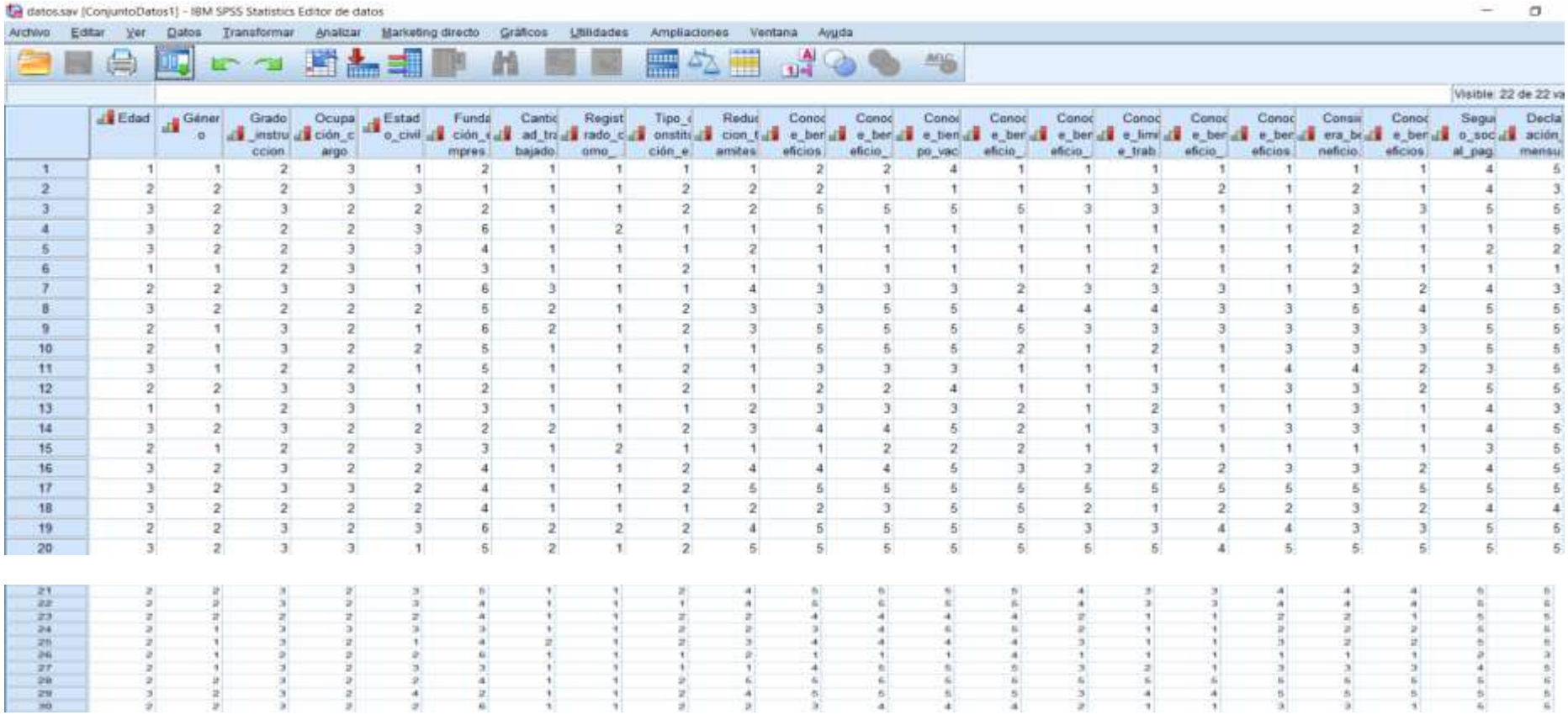
	¿Qué edad tiene usted?	Género	¿Con qué grado de instrucción cuenta usted?	Ocupación o cargo	Estado civil	¿Cuándo se fundó la empresa?	¿Cuántos trabajadores tiene la empresa?	¿Su empresa está registrado como micro y pequeña empresa?	¿Qué tipo de constitución tiene su empresa?	¿Conoce Usted, la reducción del 70% en el trámite del Registro de sus trabajadores?	¿Conoce Usted, que existe beneficio en la compensación por tiempo de servicio?	¿Conoce Usted, que existe beneficio en las gratificaciones?	¿Conoce Usted, el tiempo que se otorga por vacaciones a sus trabajadores?	¿Conoce Usted, el beneficio en la asignación familiar?	¿Conoce Usted, el beneficio que otorga el Sistema Integrado de Salud para los Micro y pequeñas empresas?	¿Conoce Usted, el tiempo de licencia que otorga a sus trabajadores para formar parte de las micro y pequeñas empresas?	¿Conoce Usted, el beneficio de la jornada laboral?	¿Conoce Usted, los beneficios laborales al registrarse a la Planilla?	¿Considera Usted, los beneficios laborales al momento de formalizar?	¿Conoce Usted, el beneficio laboral que otorga el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo por registrar a sus trabajadores?	¿El seguro social de salud de sus trabajadores es pagado dentro de los plazos de Ley?	¿Las declaraciones mensuales de sus trabajadores se presentado dentro de los plazos de Ley
¿Qué edad tiene Usted?	1,000	,043	,130	-,333	,277	,120	,090	,035	,213	,267	,162	,229	,214	,252	,277	,247	,242	,339	,431	,332	,841	,314
Género	,043	1,000	,226	-,349	,302	,030	,120	,023	,262	,231	,237	,195	,209	,194	,411	,479	,473	,294	,431	,315	,257	,140
¿Con qué grado de instrucción cuenta Usted?	,130	,226	1,000	-,144	,064	,075	,292	-,181	,367	,231	,759	,717	,899	,533	,873	,491	,413	,812	,476	,572	,858	,488
Ocupación o cargo	-,333	-,349	-,144	1,000	-,304	-,325	,040	-,230	-,049	-,233	-,320	-,409	-,314	-,399	-,139	-,127	,033	-,269	-,154	-,191	-,137	-,513
Estado civil	,277	,302	,064	-,304	1,000	-,133	-,340	,304	-,103	,094	,060	,101	,007	,267	,065	,009	,149	,104	,002	,172	-,009	,150
¿Cuándo se fundó la empresa?	,120	,030	,075	-,325	-,133	1,000	,371	,239	-,113	,234	,100	,162	-,002	,226	,244	-,064	,227	,175	,131	,121	-,074	,076
¿Cuántos trabajadores tiene la empresa?	,090	,120	,292	,040	-,340	,371	1,000	,043	,126	,413	,224	,237	,177	,091	,292	,393	,297	,090	,174	,139	,213	,016
¿Su empresa está registrado como micro y pequeña empresa?	,035	,023	-,181	-,230	,304	,239	,043	1,000	-,209	-,162	-,234	-,209	-,267	-,134	-,172	-,179	,033	-,151	-,263	-,174	-,314	-,168
¿Qué tipo de constitución tiene su empresa?	,213	,262	,367	-,049	-,103	-,113	,126	-,209	1,000	,375	,425	,382	,347	,276	,359	,426	,313	,482	,431	,343	,429	,271
¿Conoce Usted, la reducción del 70% en el trámite del Registro de sus trabajadores?	,267	,231	,231	-,233	,094	,234	,413	-,162	,375	1,000	,656	,990	,486	,992	,849	,743	,873	,864	,869	,719	,493	,219
¿Conoce Usted, que existe beneficio en la compensación por tiempo de servicio?	,162	,237	,759	-,320	,060	,100	,224	-,234	,425	,656	1,000	,634	,823	,673	,719	,809	,585	,744	,691	,731	,782	,576
¿Conoce Usted, que existe beneficio en las gratificaciones?	,229	,195	,717	-,409	,101	,162	,237	-,209	,382	,990	,634	1,000	,409	,788	,762	,642	,581	,734	,714	,763	,888	,658
¿Conoce Usted, el tiempo que se otorga por vacaciones a sus trabajadores?	,214	,209	,899	-,314	,007	-,002	,177	-,267	,347	,486	,823	,809	1,000	,687	,832	,631	,439	,674	,633	,609	,841	,713
¿Conoce Usted, el beneficio en la asignación familiar?	,252	,194	,533	-,399	,267	,226	,091	-,134	,276	,992	,673	,788	,687	1,000	,782	,393	,549	,954	,499	,672	,812	,444
¿Conoce Usted, el beneficio que otorga el Sistema Integrado de Salud para los Micro y pequeñas empresas?	,277	,411	,573	-,139	,065	,244	,292	-,172	,359	,849	,719	,762	,832	,782	1,000	,739	,823	,783	,782	,870	,884	,393
¿Conoce Usted, el tiempo de licencia que otorga a sus trabajadores para formar parte de las micro y pequeñas empresas?	,247	,479	,491	,127	,009	-,064	,303	-,179	,426	,743	,809	,642	,451	,393	,739	1,000	,835	,839	,891	,812	,479	,193
¿Conoce Usted, el beneficio de la jornada laboral?	,242	,473	,413	,033	,149	,227	,297	,300	,315	,873	,585	,541	,439	,549	,823	,835	1,000	,784	,744	,829	,442	,216
¿Conoce Usted, los beneficios laborales al registrarse a la Planilla?	,339	,294	,812	-,269	,104	,175	,090	-,151	,492	,864	,744	,734	,674	,954	,783	,839	,784	1,000	,829	,819	,982	,988
¿Considera Usted, los beneficios laborales al momento de formalizar?	,431	,431	,476	-,154	,002	,131	,174	-,263	,431	,869	,691	,719	,633	,499	,782	,891	,744	,829	1,000	,891	,549	,399
¿Conoce Usted, el beneficio laboral que otorga el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo por registrar a sus trabajadores?	,332	,315	,572	-,191	,172	,121	,139	-,174	,315	,719	,731	,763	,609	,672	,870	,812	,829	,819	,891	1,000	,980	,439
¿El seguro social de salud de sus trabajadores es pagado dentro de los plazos de Ley?	,841	,257	,858	-,137	-,009	,074	,213	-,314	,429	,493	,782	,888	,841	,812	,884	,479	,442	,982	,549	,980	1,000	,833
¿Las declaraciones mensuales de sus trabajadores se presentado dentro de los plazos de Ley	,314	,140	,488	-,513	,150	,076	,016	,168	,271	,219	,576	,658	,713	,444	,393	,193	,216	,988	,399	,439	,833	1,000

Matriz de covarianzas entre elementos

	¿Qué edad tiene Usted?	Género	¿Con qué grado de instrucción cuenta Usted?	Ocupación o cargo	Estado civil	¿Cuánto se tarda la empresa?	¿Cuántos trabajadores tiene la empresa?	¿Su empresa está registrado como micro y pequeña empresa?	¿Qué tipo de constitución tiene su empresa?	¿Conoce Usted, la reducción del 70% en el Importe del Registro de sus trabajadores?	¿Conoce Usted, que existe beneficio en la compensación por tiempo de servicio?	¿Conoce Usted, que existe beneficio en las gratificaciones?	¿Conoce Usted, el tiempo que se otorga por vacaciones a sus trabajadores?	¿Conoce Usted, el beneficio en la asignación familiar?	¿Conoce Usted, el beneficio que otorga el Seguro Integral de Salud para los Micro y pequeñas empresas?	¿Conoce Usted, el límite de trabajadores para formar parte de las micro y pequeñas empresas?	¿Conoce Usted, el beneficio de la gratificación laboral?	¿Conoce Usted, los beneficios laborales al registrarse a la Planilla?	¿Considera Usted, los beneficios laborales al momento de formalizar?	¿Conoce Usted, el beneficio laboral que otorga el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo por registrar a sus trabajadores?	¿El seguro social de salud de sus trabajadores es pagado dentro de los plazos de Ley?	¿Las declaraciones e inspección de sus trabajadores es presentado dentro de los plazos de Ley
¿Qué edad tiene Usted?	,809	,170	,041	-,092	,154	,113	,030	,007	,007	,257	,178	,223	,289	,219	,244	,209	,207	,306	,209	,303	,032	,214
Género	,170	,240	,066	-,011	,129	,823	,033	,003	,006	,265	,174	,148	,199	,181	,277	,211	,210	,206	,265	,221	,154	,374
¿Con qué grado de instrucción cuenta Usted?	,041	,066	,249	-,034	,828	,066	,076	-,026	,066	,372	,666	,648	,831	,648	,999	,826	,276	,834	,297	,407	,406	,282
Ocupación o cargo	-,092	-,011	-,034	,238	-,126	-,230	,011	-,024	,011	-,023	-,238	-,289	-,239	-,323	-,992	,990	,000	-,194	-,062	-,103	-,688	-,264
Estado civil	,154	,129	,828	-,126	,754	-,170	-,156	,097	-,044	,066	,076	,133	,889	,391	,878	,009	,172	,126	,002	,214	-,688	,148
¿Cuánto se tarda la empresa?	,113	,822	,066	-,238	-,170	2,171	,289	,107	-,062	,468	,228	,384	-,885	,583	,495	-,125	,449	,367	,240	,259	-,133	,128
¿Cuántos trabajadores tiene la empresa?	,030	,032	,076	,011	-,156	,289	,271	,007	,032	,262	,178	,188	,548	,880	,209	,209	,207	,067	,113	,087	,138	,836
¿Su empresa está registrado como micro y pequeña empresa?	,007	,003	-,026	-,024	,097	,107	,007	,093	-,031	-,056	-,167	-,883	-,124	-,988	-,972	-,972	,000	-,066	-,106	-,076	-,117	,855
¿Qué tipo de constitución tiene su empresa?	,007	,006	,096	-,011	-,844	-,062	,032	-,031	,240	,246	,211	,284	,268	,230	,243	,277	,207	,344	,263	,221	,257	,143
¿Conoce Usted, la reducción del 70% en el Importe del Registro de sus trabajadores?	,257	,353	,372	-,023	,899	,468	,262	-,056	,249	1,640	1,337	1,228	1,888	1,358	1,379	1,337	1,590	1,264	1,123	1,368	,816	,313
¿Conoce Usted, que existe beneficio en la compensación por tiempo de servicio?	,178	,174	,566	-,238	,879	,228	,178	-,167	,211	1,337	2,248	2,138	1,878	1,791	1,482	1,300	1,172	1,597	1,269	1,697	1,432	,828
¿Conoce Usted, que existe beneficio en las gratificaciones?	,223	,148	,648	-,289	,133	,384	,188	-,883	,284	1,228	2,138	2,323	2,113	1,877	1,379	1,095	1,103	1,094	1,364	1,662	1,568	1,871
¿Conoce Usted, el tiempo que se otorga por vacaciones a sus trabajadores?	,289	,199	,831	-,239	,885	-,124	,548	-,883	,268	1,888	2,138	2,323	2,113	2,329	1,770	1,329	,913	,897	1,467	1,292	1,434	1,578	1,188
¿Conoce Usted, el beneficio en la asignación familiar?	,219	,181	,648	-,323	,391	,583	,880	-,988	,230	1,358	1,791	1,877	1,779	2,851	1,770	,974	1,241	1,339	1,048	1,621	1,294	,885
¿Conoce Usted, el beneficio que otorga el Seguro Integral de Salud para los Micro y pequeñas empresas?	,244	,277	,999	-,992	,878	,495	,209	-,972	,243	1,379	1,482	1,379	1,329	1,770	1,980	1,344	1,517	1,360	1,269	1,715	,884	,583
¿Conoce Usted, el límite de trabajadores para formar parte de las micro y pequeñas empresas?	,209	,211	,924	,988	,009	-,125	,209	-,972	,277	1,337	1,288	1,095	,913	,974	1,344	1,797	1,488	1,208	1,329	1,538	,777	,271
¿Conoce Usted, el beneficio de la asignación familiar?	,207	,210	,276	,988	,172	,449	,207	,000	,207	1,588	1,172	1,103	,897	1,241	1,517	1,488	1,798	1,348	1,241	1,588	,724	,318
¿Conoce Usted, los beneficios laborales al registrarse a la Planilla?	,306	,206	,434	-,194	,126	,367	,067	-,066	,344	1,264	1,597	1,094	1,467	1,339	1,360	1,208	1,345	2,033	1,470	1,668	1,016	,887
¿Considera Usted, los beneficios laborales al momento de formalizar?	,209	,265	,297	-,062	,002	,240	,113	-,106	,263	1,123	1,269	1,364	1,292	1,048	1,269	1,329	1,241	1,470	1,551	1,531	,832	,533
¿Conoce Usted, el beneficio laboral que otorga el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo por registrar a sus trabajadores?	,303	,221	,407	-,103	,214	,259	,087	-,076	,221	1,368	1,697	1,662	1,434	1,621	1,715	1,538	1,588	1,668	1,531	2,041	1,014	,868
¿El seguro social de salud de sus trabajadores es pagado dentro de los plazos de Ley?	,032	,154	,406	-,688	-,839	-,133	,138	-,117	,257	,816	1,432	1,568	1,578	1,294	,884	,777	,724	1,016	,832	1,014	1,498	,832
¿Las declaraciones e inspección de sus trabajadores es presentado dentro de los plazos de Ley	,214	,374	,282	-,264	,148	,128	,836	,855	,143	,313	,828	1,871	1,188	,885	,583	,271	,318	,887	,533	,868	,832	1,154

ANEXO 3

BASE DE DATOS


datos.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 22 de 22 va

	Edad	Género	Grado_instruccion	Ocupación_cargo	Estado_civil	Fundación_empres	Cantidad_trabajado	Registrado_como_	Tipo_constitución_e	Reducacion_tamites	Conoce_beneficios	Conoce_beneficio_	Conoce_tiempo_vac	Conoce_beneficio_	Conoce_beneficio_	Conoce_limite_trab	Conoce_beneficio_	Conoce_beneficios	Considera_beneficio	Conoce_beneficios	Seguro_social_pag	Declaración_mensu
1	1	1	2	3	1	2	1	1	1	1	2	2	4	1	1	1	1	1	1	1	4	5
2	2	2	2	3	3	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	3	2	1	2	1	4	3
3	3	2	3	2	2	2	1	1	2	2	5	5	5	5	3	3	1	1	3	3	5	5
4	3	2	2	2	3	6	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	5
5	3	2	2	3	3	4	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
6	1	1	2	3	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1
7	2	2	3	3	1	6	3	1	1	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	2	4	3
8	3	2	2	2	2	5	2	1	2	3	3	5	5	4	4	4	3	3	5	4	5	5
9	2	1	3	2	1	6	2	1	2	3	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	5	5
10	2	1	3	2	2	5	1	1	1	1	5	5	5	2	1	2	1	3	3	3	5	5
11	3	1	2	2	1	5	1	1	2	1	3	3	3	1	1	1	1	4	4	2	3	5
12	2	2	3	3	1	2	1	1	2	1	2	2	4	1	1	3	1	3	3	2	5	5
13	1	1	2	3	1	3	1	1	1	2	3	3	3	2	1	2	1	1	3	1	4	3
14	3	2	3	2	2	2	2	1	2	3	4	4	5	2	1	3	1	3	3	1	4	5
15	2	1	2	2	3	3	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	5
16	3	2	3	2	2	4	1	1	2	4	4	4	5	3	3	2	2	3	3	2	4	5
17	3	2	3	3	2	4	1	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	3	2	2	2	2	4	1	1	1	2	2	3	5	5	2	1	2	2	3	2	4	4
19	2	2	3	2	3	6	2	2	2	4	5	5	5	5	3	3	4	4	3	3	5	5
20	3	2	3	3	1	5	2	1	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
21	2	2	3	2	3	5	1	1	2	4	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	5	5
22	2	2	3	2	3	4	1	1	1	4	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	5	5
23	2	2	2	2	2	4	1	1	2	2	4	4	4	2	1	1	2	2	2	1	5	5
24	2	1	3	3	3	3	1	1	2	2	3	4	5	2	1	1	2	2	2	2	5	5
25	2	1	3	2	1	4	2	1	2	3	4	4	4	3	1	1	3	2	2	2	5	5
26	2	1	2	2	2	6	1	1	1	2	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	2	3
27	2	1	3	2	3	3	1	1	1	1	4	5	5	5	3	2	1	3	3	3	4	5
28	2	2	3	2	2	4	1	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	3	2	3	2	4	2	1	1	2	4	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5
30	2	2	3	3	2	6	1	1	2	3	3	4	4	4	2	1	1	3	3	1	4	5

ANEXO 4

DATA DE MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS ENCUESTADAS

ÍTEM	RAZON SOCIAL	RUC Nº
01	FRIOCENTRO	20128947672
02	ABRALEX	20351704480
03	SOSA PALOMINO EUGENIO	10093284424
04	ALIAGA CANCHAYA NORMA	10198671539
05	MyM IMPORTACIONES SRL	20352491412
06	SAAVEDRA DIAZ PAULA ADELINA	10093290602
07	ROMERO DAZA HUGO HECTOR	10211363326
08	FEFITO SRL	20394029981
09	OSMIO CONSULTORES Y EJECUTORES SRL	20601888361
10	VEGA VASQUEZ GIOVANA FELICITAS	10000925417
11	PANORAMA MOVILES EIRL	20393703874
12	AMAZON WORLD TRAVEL SERVICE EIRL	20351326191
13	VALENCIA VARGAS GINA LIZ	10076385667
14	DISTRIBUIDORA MARIN EIRL	20350912976
15	YUCRA TITO DEYSI ZEIDA	10428371009
16	SOLDADURAS UCAYALI EIRL	20393562871
17	RAIN FOREST MANAGEMENT PRODUCTS SAC	20393399199
18	GARCIA VARGAS JAMER ARTURO	10465471749
19	JUNGLA VET SAC	20393820838
20	CENTRO COMERCIAL EL CARMEN EIRL	20393812908
21	IMPORTACIONES SAN CARLOS EIRL	20393817969
22	IMPORTACIONES CARLITOS EIRL	20393394987

23	MULTISERVICIOS CHRISTIAN SRL	20393263611
24	DISTRIBUIDORA SAN HILARIO SRL	20393182025
25	LA JUNGLA EIRL	20393231174
26	NAVARRO MEDINA PETRONILA	10285962612
27	ROSAS BAUMANN YENNY YULIANA	10413666894
28	SELVA SEGURITY SAC	20393647788
29	COMECO SRL	20352374693
30	COLCHONERIA Y MUEBLERIA W.SAENZ EIRL	20601690633

ANEXO 5

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: "Los beneficios laborales y la formalización de las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2017"

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES	MARCO TEÓRICO	DIMENSIONES	INDICADOR	MÉTODO
Problema General	**Objetivo General**	Beneficios laborales	Son las situaciones en las que los empleadores intercambian dinero por estos beneficios, estos son llamados arreglos de "intercambio laboral". En la mayoría de los países algunos beneficios laborales son sujetos a impuestos. Algunos de estos beneficios incluyen: Vivienda (provista o pagada por el empleador), Seguro de salud, Seguro de vida, Protección por discapacidad, Permiso por enfermedad, Vacaciones, seguridad social, Participación en los beneficios, permiso por paternidad, Contribuciones a los estudios de los	Reducción de pago	- Reducción de tasa en el trámite	**Tipo:** Cuantitativa-Descriptiva **Diseño:** No experimental - Transversal - Retrospectivo **Población:** Estuvo conformado por 30 propietarios de las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2017. **Muestra:** 30 micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2017.
¿Cuáles son las características de los beneficios laborales y la formalización de las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2017?	Describir las características de los beneficios laborales y la formalización de las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2017.			Régimen laboral	- Compensación por tiempo de servicio - Gratificaciones - Vacaciones - Asignación familiar - Seguro social de salud - No establece límites de trabajadores.	
Problemas Específicas	**Objetivos Específicos**					
¿Cuáles son las características de los representantes legales de las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2017? ¿Cuáles son las características de las	Describir las características de los representantes legales de las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2017. Describir las características de las			Amnistía	- Amnistía laboral	

micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2017?	micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2017.		empleados, gratificaciones, vacaciones, y otros beneficios específicos (Wikipedia, 2017).			
¿Cuáles son las características de los beneficios laborales en las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2017? ¿Cuáles son las características de la formalización de las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2017?	Describir las características de los beneficios laborales en las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2017. Describir las características de la formalización de las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2017.	Formalización	La formalización representa el uso de normas en una organización. La codificación de los cargos es una medida de la cantidad de normas que definen las funciones de los ocupantes de los cargos, en tanto que la observancia de las normas es una medida de su empleo. La formalización aparece naturalmente cuando las organizaciones crecen, sea por el estilo de gestión o por condiciones de su entorno. La formalización pasa por un tema de afiliación a lo que establecen las leyes y el cumplimiento de los mismo (Zamora, 2011).	Afiliación Registro Cumplimiento de pago	- Registro de las micro y pequeñas empresas (REMYPE) - Registro de los trabajadores en el Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo - Pago del aporte a ESSALUD - Declaración mensual de los trabajadores en la SUNAT	**Técnicas:** La encuesta **Instrumento:** Cuestionario de 22 preguntas cerradas **Métodos de Análisis de Investigación** Se hizo uso del análisis descriptivo; para la tabulación de los datos se utilizó como soporte el programa Excel científico y para el procesamiento de los datos el software SPSS Versión 24.