UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

CARRERA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

"LOS BENEFICIOS LABORALES EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL DISTRITO DE CALLERÍA, 2018"

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO

MARÍA ISABEL ALIAGA QUISPE
ISABEL ARÉVALO PEZO
LUISA LEGUA SICORA

PUCALLPA – PERÚ

2020

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

COMISION DE GRADOS Y TITULOS

"Año de la Universalización de la Salud"

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

Siendo las 9.15 AM ..... del día jueves 30 de enero del 2020, 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 Titulo de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes; **Mg. Teofilo Ulises Manturano Perez (Presidente), Mg. Edgar Guizado Moscoso (Miembro) y Mg. Alex Davis Astohuaman Huaranga (Miembro).**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada; **"LOS BENEFICIOS LABORALES EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL DISTRITO DE CALLERIA, 2018",** por el/la Bachiller en Contabilidad**: Maria Isabel Aliaga Quispe,** y teniendo en cuenta:

Qué; según el Artículo 21° del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo 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 10-30 AM ...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. Teofilo Ulises Manturano Perez
Presidente

Mg. Edgar Guizado Moscoso
Miembro

Mg. Alex Davis Astohuaman Huaranga
Miembro

Universidad Nacional de Ucayali SECRETARIO PUCALLPA

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 Universalización de la Salud"

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

Siendo las 9.15 AM del día jueves 30 de enero del 2020, 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 Titulo de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes; **Mg. Teofilo Ulises Manturano Perez (Presidente), Mg. Edgar Guizado Moscoso (Miembro) y Mg. Alex Davis Astohuaman Huaranga (Miembro).**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada; **"LOS BENEFICIOS LABORALES EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL DISTRITO DE CALLERIA, 2018",** por el/la Bachiller en Contabilidad**: Isabel Arevalo Pezo,** y teniendo en cuenta:

Qué; según el Artículo 21° del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo 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 MAYORÍA

Siendo las 10.30 AM 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. Teofilo Ulises Manturano Perez
Presidente

Mg. Edgar Guizado Moscoso
Miembro

Mg. Alex Davis Astohuaman Huaranga
Miembro

Universidad Nacional de Ucayali SECRETARIO PUCALLPA

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 Universalización de la Salud"

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

Siendo las 9:15 AM del día jueves 30 de enero del 2020, 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 Titulo de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes; **Mg. Teofilo Ulises Manturano Perez (Presidente), Mg. Edgar Guizado Moscoso (Miembro) y Mg. Alex Davis Astohuaman Huaranga (Miembro).**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada; **"LOS BENEFICIOS LABORALES EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL DISTRITO DE CALLERIA, 2018",** por el/la Bachiller en Contabilidad: **Luisa Legua Sicora,** y teniendo en cuenta:

Qué; según el Artículo 21° del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo 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 MAYORÍA

Siendo las 10:30 AM 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. Teofilo Ulises Manturano Perez
Presidente

Mg. Edgar Guizado Moscoso
Miembro

Mg. Alex Davis Astohuaman Huaranga
Miembro

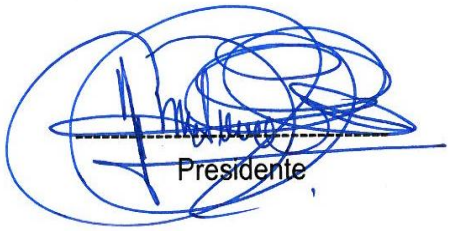
Universidad Nacional de Ucayali SECRETARIO PUCALLPA

Abog. Mg. Edgar Guizado Moscoso
Secretario Académico

ACTA DE APROBACIÓN

La presente tesis fue aprobada por el Jurado Calificador de la Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, para optar el Título Profesional de Contador Público.

Mg. Teófilo Ulises Manturano Pérez



Presidente

Mg. Edgar Guizado Moscoso



Miembro

Mg. Alex Davis Astohuaman Huaranga



Miembro

Mg. Rusvelth Paima Paredes



Asesor

Bach. María Isabel Aliaga Quispe



Tesista

Bach. Isabel Arévalo Pezo



Tesista

Bach. Luisa Legua Sicora



Tesista

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

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION

SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

N°035-2020

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

"LOS BENEFICIOS LABORALES EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL DISTRITO DE CALLERÍA, 2018"

Cuyo autor (es)	:	**ALIAGA QUISPE, MARÍA ISABEL**
		ARÉVALO PEZO, ISABEL
		LEGUA SICORA, LUISA
FACULTAD	:	FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL:		CONTABILIDAD
ASESOR	:	Mg. PAIMA PAREDES, RUSVELTH

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 08%.**

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: 27/01/2020

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
DIRECCION GENERAL DE PRODUCCION INTELECTUAL
DRA. DINA PARI QUISPE
Direc. Gral. Prod. Intel

REPOSITORIO DE TESIS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

Yo, María Isabel Aliaga Quispe
Autor de la TESIS titulada:
"Los Beneficios Laborales en las Micro y Pequeñas Empresas del Distrito de Callería, 2018"

Sustentada el año: 2020
Con la asesoría de: Mg. Rusvelth Paima Paredes
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: 1 / 03 / 2020

Email: aliagamaria14@gmail.com
Teléfono: 979529709

Firma:
DNI: 72414508

REPOSITORIO DE TESIS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

Yo, Isabel Arévalo Pezo

Autor de la TESIS titulada:
"Los beneficios laborales en las Micro y Pequeñas empresas del distrito de Callería, 2018"

Sustentada el año: 2020
Con la asesoría de: Mg. Rusvelth Paima Parredes
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: ____/ 03 /2020

Email: isabelarevalopezp@gmail.com
Teléfono: 920 266 170

Firma: _____
DNI: 71871145

REPOSITORIO DE TESIS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

Yo, Luisa Legua Sicora

Autor de la TESIS titulada:
« Los beneficios Laborales en las Micro y Pequeñas Empresas del Distrito de Callería, 2018 »

Sustentada el año: 2020
Con la asesoría de: Mg. Rusvelth Paima Paredes
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: ____/ 03 / 2020

Email: lui. legua@hotmail.com
Teléfono: 956980759

Firma:
DNI: 46449178

DEDICATORIA

A Dios, por haberme dado la vida y haberme permitido llegar hasta este momento tan importante de mi formación profesional. A mis padres Isidro y Haydee; por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años que me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más. A mi hermana Elizabeth, por su cariño y apoyo incondicional, durante todo este tiempo.

María Isabel.

A Dios, por darme la sabiduría y guiarme en todo momento. A mis padres Walton y Eliana; que son el motor de mi vida; brindándome su apoyo incondicional, formándome con buenos valores y principios los cuales me ha ayudado para ser perseverante y conseguir mis objetivos. Finalmente, a mis seres queridos por todo su cariño y apoyo.

Isabel.

A Luis y Ana, mis padres, por su amor, trabajo y ejemplo en todo este tiempo que han estado a mi lado; es para mí un honor y privilegio tenerlos como padres. A Salvia, Jhervi y Rebeca mis hermanos, por su apoyo incondicional y a los pequeños empresarios que nos dieron la mano con nuestra investigación.

Luisa.

AGRADECIMIENTO

Nuestro agradecimiento a Dios, nuestro creador, por todas sus bendiciones y su infinito amor.

A nuestros padres, por su amor, confianza, consejos y valiosas enseñanzas que nos imparten día a día.

A la Universidad Nacional de Ucayali, nuestra alma mater, por habernos acogido durante nuestra carrera profesional.

A todos los catedráticos de la Carrera de Contabilidad que estuvieron presentes a lo largo de este camino académico brindándonos sus sabios conocimientos en bien de nuestra formación profesional.

A todas las personas que contribuyeron para que esta investigación culmine con éxito.

ÍNDICE DEL CONTENIDO

Pág.

DEDICATORIA……..x
AGRADECIMIENTO……xi
ÍNDICE DEL CONTENIDO……xii
ÍNDICE DE TABLAS……xiv
ÍNDICE DE FIGURAS……xv
RESUMEN……xvi
ABSTRACT……xvii
INTRODUCCIÓN……xviii
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA……1
1.1. Planteamiento del problema de la investigación……1
1.2. Formulación del Problema……6
1.2.1. Problema General……6
1.2.2. Problemas Específicos……6
1.3. Objetivos de la Investigación……7
1.3.1. Objetivo General……7
1.3.2. Objetivos Específicos……7
1.4. Hipótesis y/o Sistema de Hipótesis……7
1.5. Variable……7
1.6. Operacionalización de la Variable……8
1.7. Justificación e Importancia……10
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO……12
2.1. Antecedentes del Problema……12
2.1.1. A Nivel Internacional……12
2.1.2. A Nivel Nacional……15
2.2. Bases Teóricas……20
2.2.1. Teoría de los Beneficios Laborales……20
2.2.2. Teoría de la Micro y Pequeña Empresa…… 29
2.3. Definición de Términos Básicos……33
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN……35
3.1. Método de investigación……35
3.1.1. Tipo de investigación……35

3.1.2. Nivel de la Investigación……35
3.2. Diseño de la Investigación……36
3.3. Población y Muestra……37
3.3.1. Población……37
3.3.2. Muestra……37
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos……37
3.4.1. Técnicas…… 37
3.4.2. Instrumentos…… 37
3.5. Procedimiento de Recolección de Datos……38
3.6. Tratamientos de los Datos……38
3.7. Principios Éticos……39
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN……42
4.1. Resultados……42
4.2. Discusión……54
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES……59
5.1. Conclusiones……59
5.2. Recomendaciones……60
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA……61
ANEXOS…… 65
Anexo 1: Instrumento de Recolección de Datos…… 66
Anexo 2: Tabla de fiabilidad……69
Anexo 3: Validez de instrumento……70
Anexo 4: Matriz de covarianza……71
Anexo 5: Base de datos……73
Anexo 6: Matriz de consistencia……75
Anexo 7: Panel Fotográfico……77

ÍNDICE DE TABLAS

		Pág.
Tabla 1.	Definición y operacionalización de la variable……...	9
Tabla 2.	Beneficios laborales……..…..	21
Tabla 3.	Estadísticas de fiabilidad…….	38
Tabla 4.	Cuando se fundó la empresa…….	42
Tabla 5.	Cuántos trabajadores tiene……	43
Tabla 6.	Su empresa está registrado como micro o pequeña empresa…….	44
Tabla 7.	Qué tipo de constitución tiene su empresa…….	45
Tabla 8.	Conoce usted, la reducción del 70% en el trámite del Registro de sus trabajadores…….	46
Tabla 9.	Conoce usted, que existe beneficio en la compensación por el tiempo de servicio……	47
Tabla 10.	Conoce Usted, que existe beneficio en las gratificaciones…	48
Tabla 11.	Conoce Usted, el tiempo que se otorga por vacaciones a sus trabajadores……...	49
Tabla 12.	Conoce usted, que existe beneficio en la asignación familiar……	50
Tabla 13.	Conoce usted, el beneficio que otorga el Sistema Integrado de Salud para las micro y pequeñas empresas……..	51
Tabla 14.	Conoce usted, el límite de trabajadores para formar parte de las micro y pequeñas empresas……	52
Tabla 15.	Conoce usted, el beneficio de la amnistía laboral……..	53

ÍNDICE DE FIGURAS

		Pág.
Figura 1.	Cuando se fundó la empresa…….	42
Figura 2.	Cuántos trabajadores tiene…….	43
Figura 3.	Su empresa está registrado como micro o pequeña empresa…….	44
Figura 4.	Qué tipo de constitución tiene su empresa…….	45
Figura 5.	Conoce usted, la reducción del 70% en el trámite del Registro de sus trabajadores…….	46
Figura 6.	Conoce usted, que existe beneficio en la compensación por el tiempo de servicio…….	47
Figura 7.	Conoce usted, que existe beneficio en las gratificaciones…	48
Figura 8.	Conoce usted, el tiempo que se otorga por vacaciones a sus trabajadores……...	49
Figura 9.	Conoce usted, que existe beneficio en la asignación familiar……	50
Figura 10.	Conoce usted, el beneficio que otorga el Sistema Integrado de Salud para las micro y pequeñas empresas……..	51
Figura 11.	Conoce usted, el límite de trabajadores para formar parte de las micro y pequeñas empresas……	52
Figura 12.	Conoce usted, el beneficio de la amnistía laboral……..	53

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general: Describir las características de los beneficios laborales en las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2018. La metodología aplicada fue cuantitativo-descriptivo, no experimental-transversal-retrospectiva, se aplicó un cuestionario de 12 preguntas a una población-muestra intencionada de 41 micro negocios, los resultados fueron: el 63.4% constituyó su micro negocio entre los años 2003-2018, es decir son micro empresarios sumamente jóvenes y el 75.6% tienen en promedio 5 colaboradores trabajando en su micro negocios. Asimismo los resultados, nos indican que el 75.6% registró a su empresa como micro o pequeña empresa, el 51.2% constituyó su empresa como persona jurídica, el 65.9% no conoce la reducción del 70% en trámites de registro de sus colaboradores, el 63.4% conoce que existe beneficio en la compensación por tiempo de servicio-CTS, el 68.3% conoce que existe beneficio en las gratificaciones, el 70.8% conoce el tiempo que se otorga por vacaciones a sus trabajadores, el 70.7% conoce que existe beneficio en la asignación familiar para sus micro negocios, el 60.9% conoce los beneficios que otorga el Sistema Integrado de Salud-SIS, el 58.6% no conoce el límite de trabajadores para formar parte de los micro negocios, mientras que el 78.1% no conoce el beneficio de la amnistía laboral.

Palabras claves: Beneficios laborales, micro y pequeña empresa.

ABSTRACT

The research had as a general objective: Describe the characteristics of the labor benefits in the micro and small companies of the district of Callería, 2018. The methodology applied was quantitative-descriptive, not experimental-transversal-retrospective, a questionnaire of 12 questions was applied to An intentional population-sample of 41 micro businesses, the results were: 63.4% constituted their micro business between 2003-2018, that is, they are extremely young micro entrepreneurs and 75.6% have an average of 5 employees working in their micro businesses. Likewise, the results indicate that 75.6% registered their company as a micro or small company, 51.2% constituted their company as a legal entity, 65.9% did not know the 70% reduction in registration procedures of their employees, 63.4 % know that there is a benefit in compensation for service time-CTS, 68.3% know that there is a benefit in bonuses, 70.8% know the time granted for vacations to their workers, 70.7% know that there is a benefit in the family allowance for their micro businesses, 60.9% know the benefits granted by the Integrated Health System-SIS, 58.6% do not know the limit of workers to be part of micro businesses, while 78.1% do not know the benefit of labor amnesty.

Keywords: Labor benefits, micro and small business.

INTRODUCCIÓN

La finalidad de la investigación fue: Describir las características de los beneficios laborales en las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2018, para contar con información al detalle sobre la variable beneficios laborales en las micro y pequeñas empresas, lo que conllevó a recopilar información para saber el nivel de conocimiento, sobre los beneficios laborales. La investigación se estructuró en cinco capítulos:

Capítulo I. Planteamiento del Problema el cual menciona detalladamente la contextualización de las variables, objetivos de la investigación, hipótesis, variable, operacionalización de la variable y justificación e importancia.

Capítulo II. Marco Teórico menciona los antecedentes del problema que guardan relación con las variables en estudio, asimismo se dan a conocer las bases teóricas de las variables y la definición de términos básicos.

Capítulo III. 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 Discusión en la que se hace referencia al análisis sobre los resultados, los antecedentes y la teoría.

Capítulo V. Conclusiones y Recomendaciones del informe de tesis.

Además se mencionan las referencias bibliográficas y los respectivos anexos que incluyen el cuestionario, tablas y figuras, 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

La empresa es la célula básica para la producción de bienes y servicios; constituye una unidad económico-social con fines de lucro. En esta unidad los factores de producción se coordinan y conjugan para generar bienes de interés social e individual. Dentro de este contexto, los elementos necesarios para formar una empresa son: capital, trabajo, tierra y habilidades empresariales. Desde el punto de vista del derecho mercantil, es una entidad jurídica creada con ánimo de lucro. En Economía, la empresa es la unidad económica básica encargada de satisfacer las necesidades del mercado mediante la utilización de recursos materiales y humanos. En ese orden de ideas, las micro y pequeñas empresas (en adelante Mypes), juegan un rol de vital importancia, tanto es así que las Mypes significan más del 90% de las empresas y generan más de la mitad del empleo que ofrece la actividad económica empresarial.

Igualmente, Valdés y Sánchez (2012), afirman que, en la Unión Europea (UE) las MIPYMES, tienen un papel decisivo en la competitividad y en el dinamismo de la economía. Para desarrollar su potencial de crecimiento, la UE desarrolló un proceso de promoción del emprendimiento y la creación de un marco empresarial respetuoso con las pequeñas empresas. En ese contexto las MIPYMES representan el 99% de las empresas y proporcionan dos de cada tres de los empleos del sector

privado, contribuyendo con más de la mitad del total de valor creado en la región.

Agrega Valdés y otros, en los Estados Unidos el 99% de las empresas son MIPYMES, y proveen aproximadamente el 75% de los empleos nuevos netos, que se generan cada año en la economía del país; este tipo de empresa emplea al 50,1% de la fuerza laboral privada. De acuerdo a análisis realizados la pequeña empresa aporta el 40,9% de las ventas privadas, lo que refleja su importancia. No obstante lo datos indican que en EEUU el 40% de las MIPYMES muere antes de los 5 años, las dos terceras partes pasa a la segunda generación y tan solo el 12% sobrevive a la tercera generación.

Continua Valdés y otros, en América Latina las Mypes por lo general son empresas familiares: caracterizadas por una gestión, orientada a la supervivencia sin prestar demasiada atención a temas tales como el costo de oportunidad del capital, o la inversión que permite el crecimiento. En este contexto, se ubican las microempresas que surgen asociadas al fenómeno del autoempleo como forma de subsistencia, siendo en su mayoría organizaciones empresariales informales. Asimismo, en México, representan el 95.2% del total de empresas, es decir alrededor de 4 millones 897 mil empresas que emplean 45.6% de la población económicamente activa (PEA), provocan en la región y en particular en México, una confusión entre lo que constituye autoempleo como necesidad para la subsistencia y el emprendimiento económico.

Concluye Valdés y otros, en Argentina, las MIPYMES ocupan el 99.5% del empleo de todo el país (Ministerio de Industria, Secretaría de

Pyme y Desarrollo Regional, 2012); según el informe del Banco Mundial del año 2007, el sector informal incluía el 11.9% trabajadores asalariados e independientes, todos relacionados con la actividad de la microempresas (el porcentaje de informales aumenta en las empresas de pocos empleados, llegando a un 45% en la de menos de 5). También, en Brasil cuenta con 4,9 millones de empresas formales y que representan alrededor del 20% del PIB y generan 25 millones de ocupaciones. Más de 4.4 millones de pequeños establecimientos rurales y alrededor de 10,3 millones de establecimientos informales, representan el 8% del PBI, con 60 billones de dólares (pp. 127-128, 131, 134, 139, 142).

Más aún, Palacios (2018), manifiesta que, las micro y pequeñas empresas (Mypes) son unidades económicas que pueden desarrollar actividades de producción, comercialización de bienes, prestación de servicios, transformación y extracción, existen casi 6 millones a nivel nacional, 93.9% microempresas (1 a 10 trabajadores) y solo 0.2% pequeñas (de 1 a 100 trabajadores), el resto, 5.9% son medianas y grandes empresas. Las Mypes mayormente surgen por necesidades insatisfechas de sectores pobres, por desempleo, bajos recursos económicos, trabas burocráticas, dificultades para obtener créditos, entre otros. Según la Sociedad de Comercio Exterior (ComexPerú) de las 5.9 millones de Pymes existentes en 2017 únicamente 7,400 (0.12%) son exportadoras que representan solo 1.8% del total de las exportaciones, esta situación es advertida también por la Asociación de Exportadores (Adex), pues en el primer semestre 2018 han dejado de exportar 1,480 Mypes (1,337 microempresas y 143 pequeñas) demostrándose la debilidad de este

sector, además, a pesar de que brindan trabajo a 8.2 millones de personas, principalmente en comercio, servicios, producción y extracción, es grave su extrema informalidad que bordea el 83.5%.

Concluye, Palacios las Mypes cumplen un rol fundamental, su contribución en producción u ofertando bienes y servicios, adquiriendo y vendiendo productos o añadiéndoles valor agregado constituye un elemento determinante en la actividad económica y generación de empleo, sin embargo, carecen de capacitación, poca gestión de negocios, falta de capital de trabajo por elevado intereses de financiamiento de los créditos, poca asistencia técnica y demasiada informalidad, ello trae como consecuencia que los trabajadores que laboran para este sector empresarial no gocen de beneficios laborales.

Por otra parte, el Gobierno de Colombia (2016), manifiesta que “los estímulos brindados por el entorno de negocios en el país. Los alivios más importantes tienen que ver con pagos respecto de la matrícula mercantil y aportes a seguridad social, principalmente. Buena parte de los beneficios tributarios se encuentran contemplados en la Ley 1780 de 2016. El micro empresario en Colombia, puede acogerse a estos beneficios dados por Ley, si cumple una de estas dos condiciones: que tu empresa opere bajo la condición de persona natural y seas menor de 35 años o, que tu empresa tenga personería jurídica y en su propiedad existan dos personas menores de 35 años con más del 50% de participación”.

Agrega el Gobierno Colombiano, “el primer beneficio tiene que ver con la exención en el pago de la matrícula mercantil y su renovación. Estas condiciones se brindan al siguiente año del inicio de la actividad económica

principal de tu microempresa. Sin embargo, es importante que sepas que tal beneficio aplica sí y solo si tienes contratados menos de 50 trabajadores y los activos de tu compañía no superan los 5.000 SMMLV. De la misma forma, se establece que si como microempresario vinculas laboralmente personas entre los 18 y los 28 años estás exento de pagar los aportes a las cajas de compensación familiar por estos trabajadores durante el primer año. No obstante, es importante que sepas que para acceder a este beneficio demuestres un aumento en el número de empleados y mantengas los pagos laborales por los mismos. Con una vigencia anterior, también existe un decreto (525 de 2009) que en tu condición de microempresario te beneficia: en este se establecen descuentos en los pagos de parafiscales (SENA, ICBF y cajas de compensación) de la siguiente forma: en el primer año de operación, un descuento del 75%, 50% para el segundo año y 25% para el tercero".

Además, Cabrera (2015), indica que "el Estado peruano, buscando que las micro y pequeñas empresas formalicen su situación jurídica, les ha otorgado ciertas facilidades sobre todo las relacionadas a los aportes monetarios (beneficios laborales) que tendrían que otorgar a sus colaboradores. Para el caso en concreto, primero hay que señalar que las microempresas no tienen los mismos beneficios sociales reconocidos a favor de las pequeñas empresas (ambas pertenecen al régimen especial), y éstas a su vez, no son iguales a los reconocidos en el régimen general del sector privado".

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 los diferentes jirones y avenidas de la ciudad de Pucallpa, concentrándose la mayoría de ellos en el casco urbano de la ciudad de Pucallpa, lugar elegido para realizar el presente estudio.

Párrafos precedentes ha evidenciado lo necesario que son las Mypes para el crecimiento de la localidad. No obstante, en el ámbito de estudio deseamos saber cómo son las características de los beneficios laborales. Por ejemplo, no sabemos si las Mypes poseen beneficios laborales, si sus colaboradores se ven beneficiados de los beneficios laborales. Por estos considerando, proponemos el siguiente problema de estudio:

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema General

- ¿Cuáles son las características de los beneficios laborales en las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2018?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿Cuáles son las características de las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2018?

- ¿Cuáles son las características de los beneficios laborales en las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2018?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Objetivo General

- Describir las características de los beneficios laborales en las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2018.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Describir las características de las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2018.
- Describir las características de los beneficios laborales en las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2018.

1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS

La investigación fue planteada y se ejecutó como una investigación descriptiva, limitándose a describir al sujeto en estudio vía variable control beneficios laborales, por lo tanto, no fue necesario plantear hipótesis.

1.5. VARIABLE

1.5.1. Variable Única. 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)

1.6. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

La definición y operacionalización de la variable se describe en la Tabla 1.

Tabla 1. Definición y operacionalización de la variable

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Preguntas	INSTRUMENTO	ITEM / 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. ¿Su empresa está registrado como micro y pequeña empresa?	Cuestionario Tipo Likert	ÍTEMS:
				2. ¿Qué tipo de constitución tiene su empresa?		
				3. ¿Conoce usted la reducción del 70% en el trámite del Registro de sus trabajadores?		I = 1, II = 6, III = 1
			Compensación por tiempo de servicio	4. ¿Conoce Usted que existe beneficio en la compensación por tiempo de servicio?		Total = 8
			Gratificaciones	5. ¿Conoce usted que existe beneficio en las gratificaciones?		ÍNDICES: a) Totalmente b) En gran medida c) Medianamente d) Limitadamente e) Nada
		II. Régimen laboral	Vacaciones	6. ¿Conoce Usted el tiempo que se otorga por vacaciones a sus trabajadores?		
			Asignación familiar	7. ¿Conoce usted que existe beneficio en la asignación familiar?		
			Seguro social de salud	8. ¿Conoce Usted, el beneficio que otorga el Sistema Integrado de Salud para las micro y pequeñas empresas?		Escala de Medición:
			No establece límites de trabajadores	9. ¿Conoce usted, el límite de trabajadores para forma parte de las micro y pequeñas empresas?		Nominal
		III. Amnistía laboral	Amnistía laboral	10. ¿Conoce usted, el beneficio de la amnistía laboral?		

Fuente: Elaboración propia.

1.7. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

La investigación se justifica porque permitirá conocer las características de los beneficios laborales en 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 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 95% 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, es decir, existen muchas Mypes que dan empleos, pero muchas de estas no gozan de beneficios laborales, de acuerdo a las diferentes Leyes que se dieron para ese propósito.

Asimismo, las Mypes son una de las principales fuentes generadoras de empleo y desarrollo del país el estado promociona beneficios para laborales para incentivar la formalización en las Mypes, 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 el bienestar del trabajador. Además, el estudio se justifica

porque gracias a los resultados y sobre la base de estos se podrá realizar otras investigaciones similares con mayor precisión sobre las Mypes y otras variables a fines y en otras zonas geográficas de la región Ucayali.

En consecuencia, el estudio se justifica, porque a través de su desarrollo y defensa, nos agenciaremos de nuestro grado profesional de Contadores Públicos, al mismo tiempo, permitirá que nuestra alma mater, incremente sus estándares de calidad, que establece la Nueva Ley Universitaria y sus modificatorias.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

2.1.1. A Nivel Internacional

Revisando los antecedentes tenemos a Gómez (2015), en su tesis “Condiciones de trabajo y salud en el sector de la construcción, ¿cuestión de jerarquías?”, cuyo objetivo general fue: “Conocer las “condiciones de trabajo” de los trabajadores de la construcción. La investigación se desarrolló mediante la recopilación de datos y observación documental y mediante datos cualitativos a través de entrevistas. Las principales conclusiones fueron: Los datos recabados revelan una evolución de las condiciones de trabajo, en el sector de la construcción, lenta pero progresiva, que se ha ido transfiriendo de civilización a civilización y de unos tiempos a otros, hasta llegar a lo que actualmente conocemos como tales. Se comprueba que, desde la historia más reciente, la legislación española ha tenido gran interés en querer mejorar las condiciones laborales. En tiempos preconstitucionales, la promulgación de la OGSHT de 1971, y poco después la Constitución Española de 1978, se convertirían en los cimientos de todo un compendio de derechos laborales que más tarde surgirían, mediante Estatutos, Convenios, Leyes, Reglamentos, etcétera”.

Agrega Gómez, “una evolución más eficaz del trabajo efectuado en el conjunto de las políticas de PRL, emprendidas en el ámbito nacional

respecto a las desarrolladas en la región extremeña. Por otra parte, hay que destacar que el hecho de que no guarde relación la evolución de la siniestralidad laboral con los créditos disponibles para la formación, tampoco favorece al ámbito regional, es por ello que se pretende mejorar las condiciones laborales de los colaboradores".

Concluye Gómez, "en la mayoría de los parámetros investigados y vinculados a las condiciones de trabajo. Se comprueba que los puestos laborales están sometidos a unas precarias condiciones laborales, fruto de la mayor exposición a los riesgos; de la relación que guardan sus funciones con las condiciones físicas personales; y por la dependencia de estos respecto a las decisiones tomadas por los puestos de gestión y control, es decir, las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores que ejercen su actividad en el sector de la construcción sí es cuestión de jerarquía, o del puesto ocupado, al demostrarse la desigualdad social existente". (pp. 32-33, 511-514)

También, Caro y Jiménez (2014), en su tesis "Caracterizar la satisfacción laboral, con respecto a los beneficios laborales de los trabajadores, de las empresas constructoras inscritas en la Cámara Chilena de la Construcción (CCHC), que tienen sus obras localizadas en la ciudad de Puerto Montt", cuyo objetivo general fue: "Caracterizar la satisfacción laboral del trabajador, de las empresas constructoras inscritas en la Cámara Chilena de la Construcción con respecto a los beneficios laborales, en la Ciudad de Puerto Montt, Décima Región de Los Lagos, Chile. La investigación fue descriptiva con enfoque mixto, cuya muestra fueron 22 empresas inscritas en la Cámara Chilena de Construcción en la Décima

Región de los Lagos-Chile. Los principales resultados fueron: Se logró caracterizar los beneficios laborales en el ejercicio del cargo y fuera de este pero dentro de la empresa, consiguiendo así formar una idea más clarificada de lo que realmente es influyente en la satisfacción de los empleados de las Empresas Constructoras inscritas en la Cámara Chilena de la Construcción (CChC), en la ciudad de Puerto Montt, Décima región de Los lagos, Chile".

Continua, Caro y otros, "se identificó que los trabajadores de las empresas que formaron parte del estudio, se encuentran satisfechos con los beneficios laborales que le brida su empresa, pues sus niveles de satisfacción se encuentran mayormente en el rango muy satisfecho - algo satisfecho. También podemos nombrar algunas de las variables perteneciente a las que se ubican fuera del ejercicio del cargo donde el trabajador de alta dirección tiene los niveles de insatisfacción mayormente altos, están son por las metas objetivos y tasas de producción, puesto que estas personas tienen un nivel educacional más alto, lo que aumenta sus necesidades, tanto personales, como a nivel laboral, también se puede concluir que los trabajadores de este mando son personas autónomas, puesto que gustan tener participación en las decisiones del grupo, lo que tiene relación con los beneficios que se encuentran fuera del ejercicio del cargo".

Concluye Caro y otros, respecto a "los empleados de mando intermedio, se puede concluir que es el grupo de trabajadores que presenta mayores índices de satisfacción laboral, con respecto al salario y la única variables en la que los empleados de este grupo se encuentra algo

insatisfecho es, la proximidad y frecuencia con la que es supervisado, la que pertenece a los beneficios laborales fuera del cargo. Además, el nivel operativo que incluye a empleado, supervisor y capataz, son los trabajadores que desempañen sus labores generalmente en el exterior, por lo mismo, esto genera una insatisfacción a nivel de las variables en el ejercicio del cargo, puesto que la temperaturas e iluminación no son más optimas en la mayoría de los casos". (pp. 2, 14, 22-23)

2.1.2. A Nivel Nacional

Por otra parte, Vílchez y Gordillo (2016), en su tesis "Acogimiento al Régimen Especial Laboral de la Pequeña y Microempresa y el impacto en los costos laborales de la empresa Fortaleza S.A.C. Trujillo, 2016", cuyo objetivo general fue: "Describir el impacto en los costos laborales de la empresa Fortaleza S.A.C. mediante el acogimiento al Régimen Especial Laboral de la pequeña y microempresa, la investigación fue descriptiva propositiva con dos variables: una variable independiente que es oportunidad de la empresa de aperturar un nuevo punto de venta y realizar un análisis de los costos laborales comparando el contrato de nuevos trabajadores tanto dentro del Régimen Laboral General como el Régimen Especial Laboral de la Pequeña y Microempresa".

Agrega Vílchez y otros, las principales conclusiones fueron: "El impacto en los costos laborales de la empresa a través del acogimiento al régimen Especial Laboral de la Pequeña y Micro empresa es una reducción significativa de los desembolsos relacionados con el pago a los trabajadores y entidades relacionadas a la legislación laboral, a través de

la determinación de 3 aspectos analizados: Conceptos remunerativos, beneficios sociales y gastos relacionados a los trámites para registrar los contratos".

Concluye Vílchez, "la empresa cumple con los requisitos exigibles para su acogimiento al Régimen Especial Laboral de la Pequeña y Micro empresa, porque su planilla estaría integrada por 9 trabajadores (Para Micro empresa es de 1 a 10trabajadores) y sus ventas anuales no superan las 150 UITs, Se cumplirá con presentar la solicitud de registro y el número de RUC. Al analizar los derecho de los trabajadores dentro de éste Régimen queda establecido que existe una disminución en el importe de Registro de los contratos, así mismo no tienen derecho al pago de asignación familiar, el período vacacional correspondiente equivale a 15 días, la gratificación asciende a ½ remuneración mensual y el 9% de bonificación, y la CTS equivale a 15 remuneraciones diarias por cada año trabajado". (pp. 11, 16, 33, 75-76)

Es más, Beltrán y Ramos (2016), en su tesis "Influencia de beneficios laborales en la formalización de las micro y pequeñas empresas en la ciudad de Puno, 2014 – 2015", cuyo objetivo general fue: "Analizar la influencia de los beneficios laborales en la formalización de las micro y pequeñas empresas en la ciudad de Puno en los años 2014– 2015. La investigación fue básica de enfoque descriptivo y explicativo, diseño no experimental-transversal, la muestra estuvo conformada por 87 Micro y Pequeñas Empresas, las cuales fueron seleccionadas mediante el método probabilístico, la técnica de la investigación fue la encuesta y el instrumento el cuestionario; así mismo, se realizó la contrastación de hipótesis que está

fundamentada en el método estadístico Chi cuadrada, porque las variables son cualitativas y la muestra es mayor a 30. Se trabajó con un Nivel de Confianza del 95% lo cual equivale a un Nivel de Significancia del α = 0,05 en la cual los valores resultantes dan certeza a la investigación".

Agrega Beltrán y otros, las principales conclusiones fueron: "Las Micro y Pequeñas empresas de la ciudad de la Puno consideran que al estar inscrito en la REMYPE les permite estar debidamente formalizados y gozar de los beneficios laborales que se les otorga, considerando que los empresarios conocen y utilizan en gran medida la reducción de pago ya que es muy favorable al momento de registrar a sus trabajadores en el Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo porque les ayuda en la reducción de sus gastos".

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

Concluye Beltrán y otros, “las Micro y Pequeñas empresas de la ciudad de Puno 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 ls 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”. (pp. 11, 7, 31, 89-90)

Igualmente, Tumialán y Meza (2015), en su tesis “La formalización de las MYPES y los beneficios de naturaleza laboral del sector industrial de Villa El Salvador, 2014”, cuyo objetivo general fue: “Determinar la relación que existe entre la formalización de las microempresas y de los beneficios de naturaleza laboral en Villa El Salvador, 2014, a fin de contribuir con el cumplimiento de los derechos socio laborales. La investigación se enmarca dentro de la investigación correlacional descriptiva de tipo básico con enfoque cuantitativo, ya que por medio del análisis y comparación de variables se ha establecido que hay relación entre ellas. En este caso, para obtener la información se tomó la aplicación de los instrumentos a las micro y pequeños empresarios, administradores, y trabajadores, ubicados en Villa El Salvador, con una población constituida por 80 microempresarios. Como técnica se utilizó la guía de encuesta, con un cuestionario de 30 ítems, en la formalización de las MYPES y 36 ítems en beneficios de naturaleza laboral”.

Agrega, Tumialán y otros, “los mecanismos tradicionales implementados desde las municipalidades, gobiernos regionales para impulsar la economía ya no son suficientes para solucionar los crecientes problemas de nuestro país considerado en vía de desarrollo. Una de las causas generadoras del problema de la pobreza en nuestro país, es la imposibilidad de que las personas que desarrollan un trabajo independiente (persona natural con negocio) puedan acceder a los mercados financieros y a tecnologías de punta que faciliten sus procesos productivos y los coloque en mejores condiciones de competencia. Como una solución a esta problemática surgió el formalizar a las empresas, mecanismo que permite la colocación de recursos y que, entre otros, tiene como objetivo dar entrada a la economía formal a todos aquellos empresarios que no han visto en la formalidad una alternativa de desarrollo para sus empresas”.

Continua, Tumialán y otros, “La microempresa como cualquier negocio, independientemente de su tamaño, requiere de la incorporación de recursos externos para hacer más fácil su sostenimiento o su crecimiento y el microcrédito es una puerta de acceso a ellos para los empresarios, formales o informales que por su tamaño no pueden tener acceso a los recursos colocados por las entidades que conforman el sistema financiero tradicional. Sin embargo, es importante considerar que la sola colocación de recursos no es suficiente, lograr que el empresario llegue al nivel de la formalidad le proporciona mayores posibilidades para su futuro desarrollo y le abre en el mediano plazo las puertas para el acceso a otros créditos con unas tasas más favorables. Si bien el microcrédito ha sido el impulsor de grandes cambios en las economías en las que se ha

implementado, los procesos de formalización del empresariado aun requieren una atención especial de parte del estado y entidades gubernamentales".

Concluye Tumialán y otros, "Los intentos por formalizar las empresas en el país no han dado los resultados que se esperaban. Tal es el caso de la Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa (más conocida como Ley MYPE). La razón probablemente esté en que los incentivos que le otorga a las MYPES no son vistos como tales por los mismos micro y pequeños empresarios, frente a las ventajas que consiguen siendo informales: no pagar ningún tipo de impuesto ni beneficios sociales. La Ley MYPE creó un régimen laboral especial para este tipo de empresas que se orienta básicamente a disminuir de manera sustancial el costo del empleo formal para los empleadores MYPE. Otro problema en las Mypes es el salario mínimo digno, el hecho es que el mercado establece para el gran sector informal un salario menor a ese mínimo (lo cual está explicado en buena parte por la baja productividad del trabajo y la falta de oferta de empleo no calificado), por lo que formalizarse implicaría para las MYPE, de entrada, un aumento sustancial de su costo en planillas y de otorgar beneficios laborales a sus empleados". (pp. 12, 25, 41, 57-58)

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Teoría de los Beneficios Laborales

Según la literatura de Núñez (2019), sostiene que, "para fines contables, tributarios y laborales, la ley ha establecido una categorización

de empresas teniendo como hito diferenciador el monto de ingresos anuales, es así que si una empresa no supera las 150 UITs al año entonces podrá registrarse como microempresa; si los ingresos superan las 150 UITs pero no las 1700 UITs entonces se podrá registrar como pequeña empresa; sin embargo, si superara este monto de ingresos, o sin que los supere, la empresa no se ha registrado en el registro REMYPE, entonces estaremos hablando del régimen general. En ese sentido, los beneficios laborales que deberá recibir un trabajador variarán dependiendo del régimen en el que se encuentre su empleador, siendo mucho menores los que trabajen para una microempresa en comparación para quienes laboren bajo el "régimen laboral general".

Tabla 2. Beneficios laborales

Microempresa	Pequeña Empresa	Régimen General
Hasta 150 UITs	Hasta 1700 UITs	
Vacaciones 15 días al año	Vacaciones 15 días al año	Vacaciones 30 días
	CTS equivalente a 15 días	CTS equivalente a un sueldo
	Gratificaciones 1/2 julio y diciembre	Gratificaciones sueldo completo
Remuneración no menor a la RMV	Remuneración no menor a la RMV	Remuneración no menor a la RMV
Descanso semanal 24 horas a la semana	Descanso semanal 24 horas a la semana	Descanso semanal 24 horas a la semana
Feriados establecidos en el régimen laboral común	Feriados establecidos en el régimen laboral común	Feriados establecidos en el régimen laboral común
Asegurados a SIS o Essalud	Asegurados a Essalud	Asegurados a Essalud
Ser afiliado a ONP o AFP	Ser afiliado a ONP o AFP	Ser afiliado a ONP o AFP
Indemnización por despido arbitrario: 10 remuneraciones diarias por año	Indemnización por despido arbitrario: 20 remuneraciones diarias por año	Indemnización por despido arbitrario: 1.5 por año

Agrega Núñez, "la verificación de los beneficios laborales recibidos en su oportunidad, por lo general el régimen laboral se encontrará señalado en el contrato de trabajo suscrito o en su defecto, en las boletas entregadas. Por ello, es recomendable que se verifique el registro REMYPE para cerciorarnos si la empresa está registrado como MYPE y evitar sorpresas desagradables al momento de pagar los beneficios o liquidación laboral".

2.2.1.1. Seguro Social de Salud

Según, Beltrán y Ramos (2016) citado por Leveau y Piñas (2019), indican que en el Artículo 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 semicontributivo del Seguro Integral de Salud, de acuerdo con lo previsto en la presente ley. Ello se aplica, asimismo, parta los conductores de la Microempresa.

Los colaboradores de los micro negocios serán asegurados regulares de ESSALUD y la empresa otorgará la tasa indicada, en estricto cumplimiento según lo indicado 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 los micro negocios, serán adheridos al componente semisubsidiado del Seguro Integral de Salud, el cual incluirá a sus derechohabientes. Su importe 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.

La empresa entregará un importe mensual por cada colaborador afiliado, cuyo monto será 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 Art.1º del Decreto Supremo Nº 004-2007-SA.

2.2.1.2. 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.

2.2.1.3. 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 cuanto

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.

2.2.1.4. Gratificaciones

Beltrán y otros indican, 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.

2.2.1.5. 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 patrono. Tienen por finalidad, permitirle al trabajador restituir las energías físicas y mentales desgastadas por el trabajo.

2.2.1.6. Asignación Familiar

Beltrán (2016) 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.

Por otra parte, la Revista de Consultoría (2015), indica que, “los trabajadores de una micro empresa tienen derecho a los siguientes derechos laborales: Los trabajadores y conductores tienen derecho a ser asegurados al Sistema Integral de Salud SIS, a cargo del Ministerio de Salud, este es un sistema semicontributivo, es decir, el Estado asume el 50% de este seguro y el empleador el otro 50%. Los trabajadores y conductores tienen derecho a ser asegurados al Sistema Nacional de Pensiones, o al Sistema Privado de Pensiones (AFP), sin embargo una nueva posibilidad el Sistema de Pensiones Sociales (SPS) tiene como objeto otorgar pensiones con las características similares al de la modalidad de renta vitalicia familiar del Sistema Privado de Pensiones (SPP), sólo a los trabajadores y conductores de las microempresas que se encuentren bajo los alcances de la Ley. El SPS es excluyente del SPP y del Sistema Nacional de Pensiones (SNP) y de cualquier otro régimen

previsional existente”.

También, la Revista de Consultoría (2015), afirma que en las micro y pequeñas empresas, “tiene derecho a una Jornada máxima de 08 horas o 48 horas semanales. Tiene derecho a 24 horas continuas de descanso físico. En caso de despido arbitrario tiene derecho a una indemnización equivalente a 10 remuneraciones diarias por cada año de trabajo, con un tope de 90 remuneraciones diarias. Tiene derecho cuando menos a una remuneración mínima vital (S/750.00 nuevos soles), sin embargo el Consejo Nacional de Trabajo, podría establecer montos inferiores al Mínimo Vital. Tiene derecho a 15 días de vacaciones, por cada año de trabajo o su parte proporcional, pudiendo reducir de los 15 a 7 días con la debida compensación económica. Tiene derecho a gozar de los feriados establecidos en el Régimen Laboral Común, es decir, primero de enero, jueves y viernes santo, día del trabajo, fiestas patrias, Santa Rosa de Lima, Combate de Angamos, todos los Santos, Inmaculada Concepción, Navidad del Señor”.

Finalmente, la Revista de Consultoría, precisa que, “los trabajadores de una pequeña empresa tienen derecho a los siguientes derechos laborales: Recuerda que si manejas una planilla es necesario conocer estos conceptos y el sistema de planillas, te facilita la vida automatizando el cálculo. Los trabajadores de una pequeña empresa tienen el derecho de estar registrados en el régimen contributivo de Essalud, en donde el empleador deberá aportar a Essalud el 9% de lo que perciba el trabajador. Los trabajadores de pequeña empresa tienen derecho a ser asegurados al Sistema Nacional de Pensiones (SNP/ONP), o al Sistema Privado de

Pensiones (AFP).

Tiene derecho a una Jornada máxima de 08 horas o 48 horas semanales. Tiene derecho a 24 horas continuas de descanso físico. En caso de despido arbitrario tiene derecho a una indemnización equivalente 20 remuneraciones diarias por cada año de trabajo, con un tope máximo de 120 remuneraciones diarias. Por Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), el trabajador percibirá ½ sueldo por cada año de trabajo. Tiene derecho a 15 días de vacaciones, por cada año de trabajo o su parte proporcional. Tiene derecho cuando menos a una remuneración mínima vital. Por gratificaciones tiene derecho a ½ sueldo en Julio y ½ sueldo en Diciembre, siempre y cuando haya laborado el semestre completo, es decir de Enero a Junio y Julio a Diciembre, caso contrario percibirá la parte proporcional por los meses completos laborados en razón del medio sueldo. En lo que respecto a sus Derechos Colectivos, un trabajador de una pequeña si puede formar parte de un sindicato. Tiene derecho a gozar de los feriados establecidos en el Régimen Laboral Común, es decir, primero de enero, jueves y viernes santo, día del trabajo, fiestas patrias, Santa Rosa de Lima, Combate de Angamos, todos los Santos, Inmaculada Concepción, Navidad del Señor, y tiene derecho al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo en caso realice actividades riesgosas".

2.2.2. Teoría de la Micro y Pequeña Empresa

Según la literatura de Rocha (s.f.) afirma que, "la empresa tiene vida, pero está condenada a la muerte tarde o temprano; puede encontrarse en la etapa emprendimiento de moda, o que se encuentre en la cresta de la

ola (en un gráfico de la campana de Gauss). La empresa tiene plazo de vencimiento, días más, o días menos, meses más meses menos, el plazo de caducidad es de 5 años promedio, es decir en promedio su ciclo de vida es de 58 años. Aunque parezca una locura, es verdad, partiendo del supuesto que la empresa se encuentra asentado sobre bases más o menos coherentes que le brindan un rendimiento de ganancias aceptable. Si el emprendedor es un aventurero o no dispone de capital remanente para sostener su emprendimiento en los primeros meses de vida, su plazo se reduce drásticamente. Pero si en empresario ya armó un negocio que es coherente y genera ganancias, pocas o muchas, ya está condenado".

Agrega Rocha, "el emprendimiento tiene un período de despegue relativamente rápido, ya que se deben de conseguir los primeros clientes, las primeras ganancias, y con ellas materializar cambios y proyectos pendientes que, al momento de inaugurar, no pudo concretar. En ese periodo es también cuando el empresario asimila la mecánica del negocio, y también cuando genera sus propias rutinas. Cualquier giro de negocios pasa por los estados de: Proyecto, materialización, ganancia, inversión y expansión. En la etapa de expansión no es el resultado de una novedad, sino que de hecho es terminar de concretar el proyecto inicial, que quedó inconcluso por falta de recursos o bien por una política austera de negocios. El problema es que los negocios presentan cierta caducidad. No es una maldición sino una realidad. Existe una periodicidad llamadas "crisis cíclicas" que con mayor o menor flexibilidad de plazos, se presenta a los cinco años.

Además, la literatura de Mares (2013), sostiene que, la micro

empresa es “una organización empresarial constituida por una persona natural o jurídica, que tiene por objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios, puede ser conducida por su propietario como una persona individual o constituirse como una persona jurídica, adoptando la forma societaria que voluntariamente desee; asimismo, en el Perú las micro y pequeñas empresas, su participación cobra especial relevancia al interior de las regiones. Si dividiésemos el país en cuatro zonas: norte, sur, centro (sin incluir Lima) y oriente, podríamos decir que es, justamente, en ese orden (de más a menos) en el que se registra la ubicación de la mayor parte de microempresas formales”.

Asimismo, Mares, afirma que, “En todas las regiones, la participación de la MYPE supera el 99.65% y tan sólo en Lima es del 99.56%. No obstante, la escasa participación de medianas y grandes empresas que se registra en cada una de las regiones representa una gran dificultad para el desarrollo de la MYPE. Este problema se acentúa con el alto nivel de centralismo que existe en nuestro país y que se refleja, también, en las operaciones del sector privado. Esta distribución del empresariado nacional trae como resultado una estructura privada desarticulada y deforme.

De una parte, tenemos a unas pocas grandes empresas formales ubicadas básicamente en la capital y, de otra parte, tenemos a miles de pequeñas y microempresas, en su mayoría, informales, diseminadas por las distintas regiones del interior del país. Entre ambos bloques se nota la ausencia de un número suficiente de medianas empresas que permitan una sólida integración inter empresarial. Junto a ello no podemos olvidar que la

MYPE en el Perú ha sido, y es, un importante motor en la generación de empleos en los distintos sectores de la economía; destacando, sobre todo, el sector agropecuario y el sector de servicios y comercio. Porcentualmente, hace unos años, había aportado el 88% de empleos en el sector empresarial. Esto, en número de empleos, significaba 7.2 millones de puestos de trabajo". No obstante, lo comparamos con el sector informal de la MYPE, podemos señalar que la microempresa representaba el 92% y la pequeña empresa el 40%. Estas cifras hacían un total de 86% del total de empleos informales, en contraste con el 14% que representaba el sector formal de la MYPE".

En consecuencia, Mares, explica que "de acuerdo a la Ley 30056 (Ley de impulso al desarrollo productivo y crecimiento empresarial), "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 alas que antes estaban limitado. Una micro empresa será la que tienen ventas anuales hasta un máximo de 150 UIT (S/630,000 mil) y una pequeña empresa la que vende entre 150 UIT hasta 1,700 UIT (7¨140,000). Con esta nueva norma queda eliminado el número máximo de trabajadores como elemento primordial para categorizar a las empresas, quedando solo el volumen de ventas como criterio de categorización. El criterio de clasificación en función del número de ventas anuales no resulta aplicable para aquellas empresas constituidas como MYPE desde el 01 de octubre del 2008 hasta el 02 de julio del 2013, siendo aplicable para las que se registren como Mype a partir del 03 de julio del 2013.

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:** 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.

- **Informalidad laboral:** Es toda actividad laboral de quienes trabajan y perciben ingresos al margen del control tributario del Estado y de las disposiciones legales en materia laboral.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. Tipo de Investigación

El tipo de investigación fue cuantitativo, porque para la recolección de datos y presentación de los resultados se utilizaron procedimientos estadísticos e instrumentos de medición. Sabino (1994), 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

El nivel de investigación fue descriptivo, debido a que solo se limitó a describir las principales características de las variables en estudio. Al respecto, Hernández, Fernández y Baptista (2014), sostienen 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

El diseño que se utilizó en la investigación fue del tipo cuantitativo-no experimental-transversal-retrospectivo-descriptivo.



Dónde:

M = Muestra conformada por las micro y pequeñas empresas.

O = Observación de la variable: Beneficios laborales.

No experimental

La investigación ha sido “no experimental, porque se realizó sin manipular deliberadamente las variables, observándolas tal como se mostraron dentro de su contexto, para luego ser analizados”. (Hernández *et al.,* 2014, p.152)

Transversal

Porque se “recolectaron los datos en un solo momento y en un tiempo único, su propósito fue describir las variables y analizar su incidencia en interrelación en un momento dado”. (Hernández *et al.,* 2014, pp. 154-155)

Retrospectivo

Porque se indagó sobre hechos ocurridos en el pasado. “Las investigaciones no experimentales son la que se realizan 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

La población estuvo conformada por 41 micro y pequeños empresarios del distrito de Callería.

3.3.2. Muestra

La muestra se determinó de forma intencionada, es decir, por conveniencia de los investigadores y estuvo conformado por 41 micro y pequeños empresarios del distrito de Callería.

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.4.1. Técnicas

Para el desarrollo de la presente investigación se aplicó la técnica de la encuesta y se realizó a los representables legales, propietarios, gerentes y/o contador de las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería.

3.4.2. Instrumentos

Para el recojo de la información, se aplicó un cuestionario estructurado de 12 preguntas cerradas, y se determinó en función con los objetivos específicos planteados y de la definición operacional de las variables, con la finalidad de describir las principales características de los beneficios laborales de los micro empresarios del distrito de Callería.

Teniendo en cuenta los niveles de autenticidad de los instrumentos

de valoración, se determinó utilizar la prueba de Alfa de Cronbach teniendo el propósito 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 recabó los siguientes resultados:

Tabla 3. Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,844	,784	12

3.5. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para recolectar la información se tomó un cuestionario de acuerdo a los pasos siguientes: Se arregló con los propietarios, gerentes, contadores y representantes legales de las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, se buscó un lugar apropiado para aplicar la encuesta, se registró la información, se codificó la información, y por último se procesó la información obtenida de los colaboradores.

3.6. TRATAMIENTO DE LOS DATOS

En esta investigación, la información recolectada se analizaron utilizando la estadística descriptiva, y se tabuló la información mediante el

uso del Software SPSS científico versión 24 (Programa de estadística para ciencias sociales), como lo sostiene, Tresierra (2010), quien dice que “el análisis estadístico es necesario en toda investigación. Los datos pueden organizarse y resumirse en función de las unidades de medida y presentarse en tablas y figuras. Los análisis estadísticos se llevan a cabo mediante programas para computadoras utilizando paquetes estadísticos”. (p.107)

3.7. PRINCIPIOS ÉTICOS

Koepsell y Ruiz (2015), sostienen que la ciencia es un bien social, y una actividad que da muchos frutos y beneficios a la humanidad de una manera amplia y optima a lo largo de la historia. Es decir, los logros de la ciencia trae consigo el desarrollo de servicios y productos que mejoran la calidad de vida y felicidad de las personas. Estos logros y avances de la ciencia, inicio una revolución cultural e ideológica; vale decir son cuestiones que nos enfrentan a nuestra naturaleza y condición biológica bajo una nueva luz, ello obliga a cuestionarse y generar nuevos concepto de la vida, la muerte y de la propia razón de ser del ser humano e incluso de su propia naturaleza humana. (p.8)

Por ello cabe, plantearse, principios fundamentales de la ética moderna, sin perder de vista la responsabilidad de lo que hacen ciencia. Asi por ejemplo podemos mencionar el respecto al derecho ajeno. Lo que mencionamos forma parte de la justificación teórica del propio código de Núremberg, en ausencia de un código o tratado formal. Consecuentemente, los deberes éticos en las prácticas académicas de la

humanidad, tanto de normas, comportamiento y de la percepción de lo correcto e incorrecto al margen de su idiosincrasia, de su cultura o de instituciones públicas y privadas de un Estado. (pp. 93-94). Asi podemos mencionar:

Autonomía: Las personas tienen derecho a tomar decisiones por ellos mismo, especialmente con nuestros recursos preciados, tales como el cuerpo y la mente. La persona, tiene derecho a su dignidad, ello implica, tratos respetuosos y cordiales para todos muy independientemente del origen o condición, es decir, tratar en lo posible ser coherentes con nosotros mismo y con los demás.

Beneficencia: Las acciones de las personas deben ser tomadas por intenciones buenas, es decir, con una voluntad de no causar daño a nuestros semejantes. Las personas cuando somos benéficos, muy independientemente de nuestras motivaciones internas; ello permitirán, que la persona reciba recompensa social y obtener su felicidad. (p.94)

Justicia: Las personas esperan un trato justo por parte de sus semejantes y por otro es susceptible de recibir castigos merecidos o proporcionales a sus actos. Este principio implica que todas las personas sean tratadas por igual, que se les otorgue las mismas oportunidades, también igualdad de acceso a los servicios y bienes o en su defecto, se le otorgue los medios para reparar las injusticias. (p.95)

Autonomía: La base para el bien tiene sus raíces en la sana voluntad, que a su vez es motivada por el respeto al deber; es decir, es la parte esencial para lograr el bien y para alcanzarlo es necesario contar con la razón práctica. Representando la realización de la dignidad como seres

racionales, también se podría afirmar que la autonomía es muy semejante a lo que se podría considerar libertad de conciencia. Las personas, gracias a sus propias capacidades, más la práctica de su libertad, puede mostrar su autonomía. El consentimiento informado en la investigación, basado en la autonomía de proporcionar capacidades a las personas. Es decir, al informar acerca de un estudio, la capacidad de hacer una elección libre se ve incrementado; sin el conocimiento ideal, el asentimiento no puede constituir una elección libre. (pp.96-98)

Dignidad: La persona necesita ser tratado como fin en sí mismo y no únicamente como el medio para un fin. Cuando nos referimos a este principio dentro del contexto de la investigación, con lleva, que el consentimiento informado debe llevarse a cabo correctamente. Es decir, la única forma de evidenciar el debido respeto a la dignidad de las personas, es evidenciar que estos estén informados acerca de su participación en la investigación y los riesgos que ello implica. (p.98)

No maleficencia: Es el hecho, o la intención de no causar un mal; siendo entendido que dicho daño no solamente físico sino psicológico o bien la negación de los derechos, y ello no solo afecta a la persona, sino a los grupos. (p.101)

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

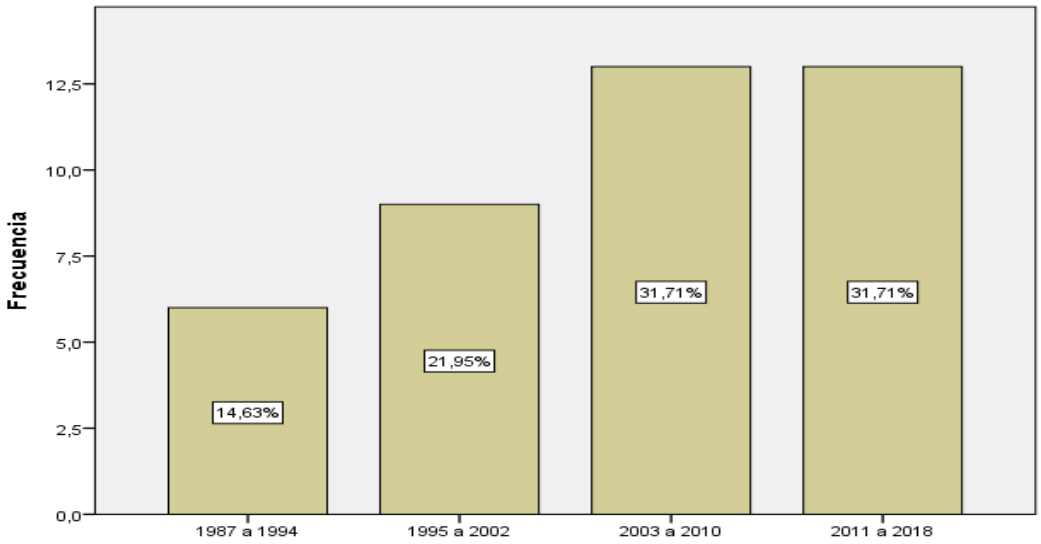
4.1. RESULTADOS

- **Respecto al Objetivo Específico 1: Describir las características de las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2018.**

Tabla 4. Cuándo se fundó la empresa

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	1987 a 1994	6	14,6
	1995 a 2002	9	22,0
	2003 a 2010	13	31,7
	2011 a 2018	13	31,7
	Total	41	100,0

Fuente: Data beneficios laborales.



Fuente: Tabla 4

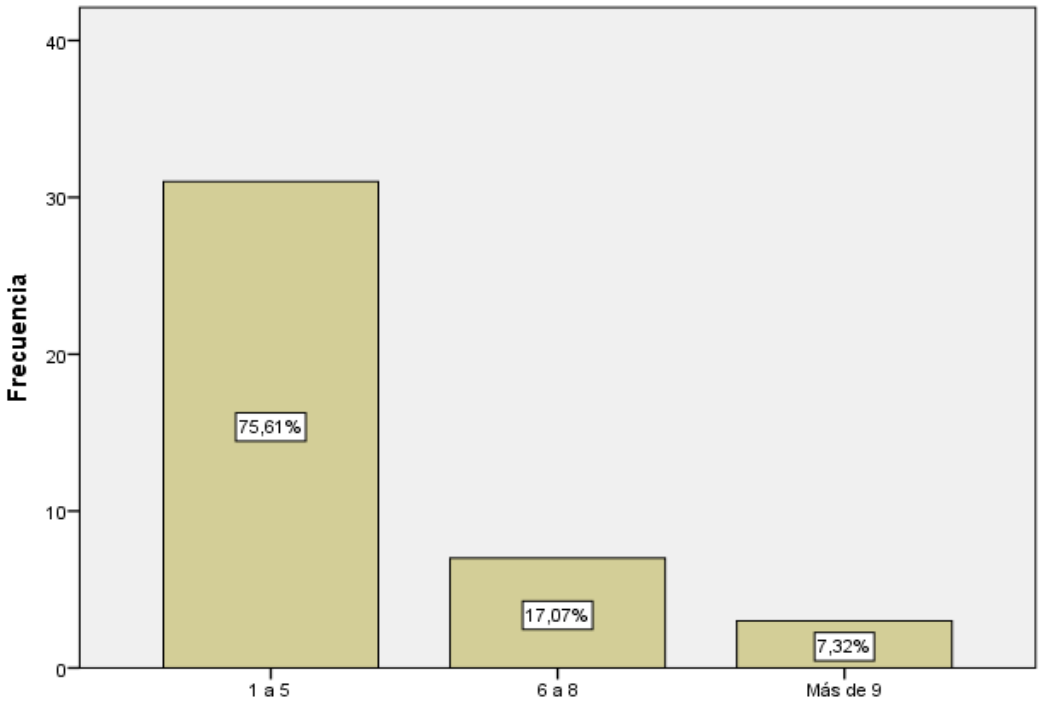
Figura 1. Cuándo se fundó la empresa

Se observa en la tabla 4 y figura 1, que, del 100% de los micro empresarios el 31.7% fundó su empresa entre el 2011-2018, el 31.7% entre el 2003-2010, el 22% entre 1995-2002, mientras que el 14.6% entre 1987-1994.

Tabla 5. Número de trabajadores de la empresa

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	1 a 5	31	75,6
	6 a 8	7	17,1
	Más de 9	3	7,3
	Total	41	100,0

Fuente: Data beneficios laborales.



Fuente: Tabla 5

Figura 2. Número de trabajadores de la empresa

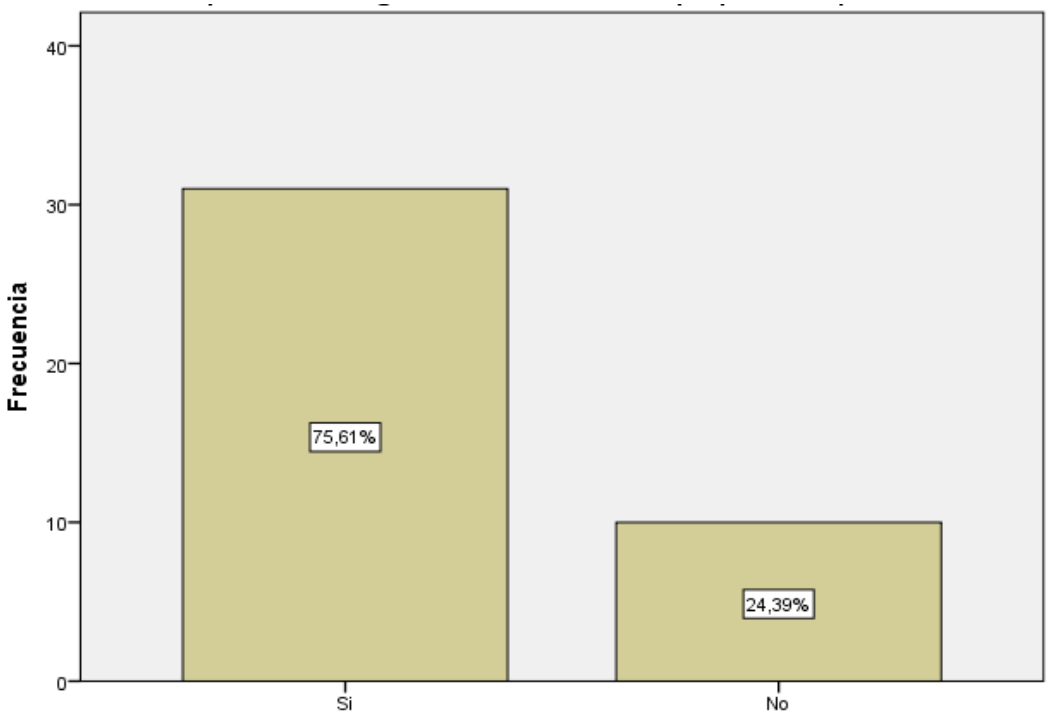
Se observa en la tabla 5 y figura 2, que, del 100% de los micro empresarios el 75.6% cuenta de 1 a 5 trabajadores, el 17.1% entre los 6 a 8 trabajadores, mientras que el 7.3% tiene más de 9 trabajadores.

- **Respecto al Objetivo Específico 2: Describir las características de los beneficios laborales en las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2018.**

Tabla 6. Su empresa está registrado como micro o pequeña empresa

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Si	31	75,6
	No	10	24,4
	Total	41	100,0

Fuente: Data beneficios laborales.



Fuente: Tabla 6

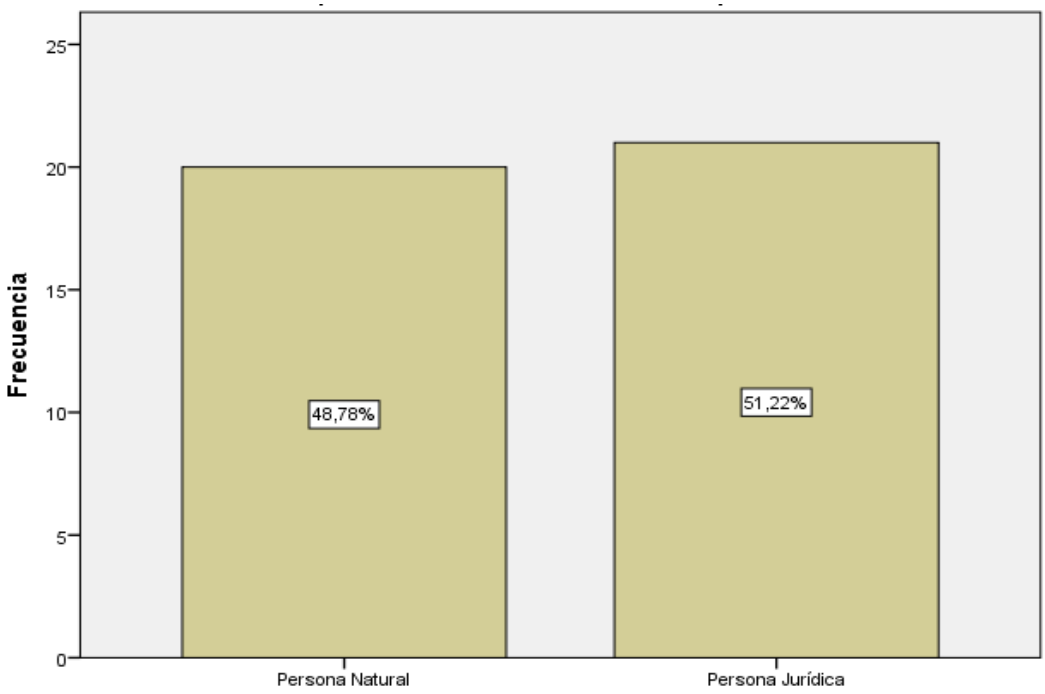
Figura 3. Su empresa está registrado como micro o pequeña empresa

Se observa en la tabla 6 y figura 3, que, del 100% de los micro empresarios el 75.6% sí cuenta con registro como micro o pequeña empresa, mientras que el 24.4% no cuenta con dicho registro.

Tabla 7. Qué tipo de constitución tiene su empresa

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Persona Natural	20	48,8
	Persona Jurídica	21	51,2
	Total	41	100,0

Fuente: Data beneficios laborales.



Fuente: Tabla 7

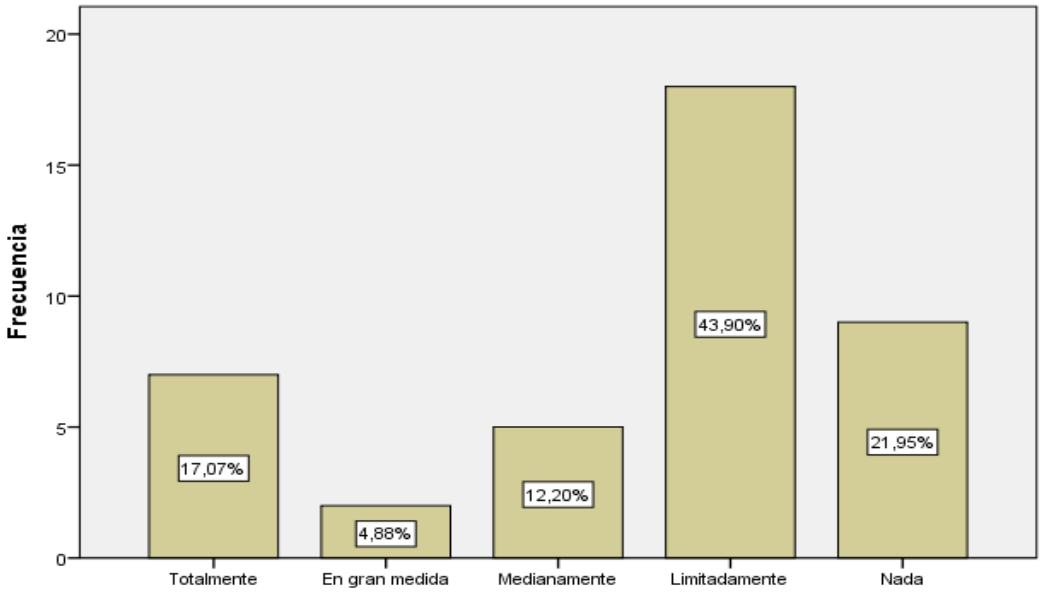
Figura 4. Qué tipo de constitución tiene su empresa

Se observa en la tabla 7 y figura 4, que, del 100% de los micro empresarios el 51.2% se constituyó como persona jurídica, mientras que el 48.8% fue como persona natural.

Tabla 8. Conoce usted la reducción del 70% en el trámite del Registro de sus trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente	7	17,1
	En gran medida	2	4,9
	Medianamente	5	12,2
	Limitadamente	18	43,9
	Nada	9	22,0
	Total	41	100,0

Fuente: Data beneficios laborales.



Fuente: Tabla 8

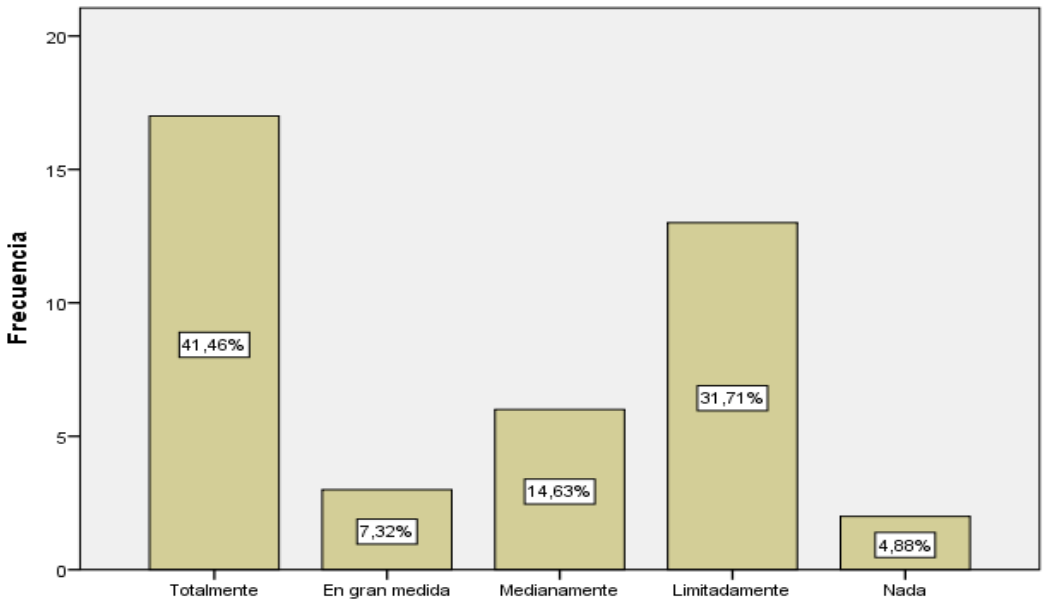
Figura 5. Conoce Usted la reducción del 70% en el trámite del Registro de sus trabajadores

Se observa en la tabla 8 y figura 5, que, del 100% de los micro empresarios el 43.9% conoce limitadamente la reducción del 70% en trámites del registro de sus trabajadores, el 22% no conoce, el 17.1% lo conoce totalmente, el 12.2% lo conoce medianamente, mientras que el 4.9% lo conoce en gran medida.

Tabla 9. Conoce usted, que existe beneficio en la compensación por tiempo de servicio

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente	17	41,5
	En gran medida	3	7,3
	Medianamente	6	14,6
	Limitadamente	13	31,7
	Nada	2	4,9
	Total	41	100,0

Fuente: Data beneficios laborales.



Fuente: Tabla 9

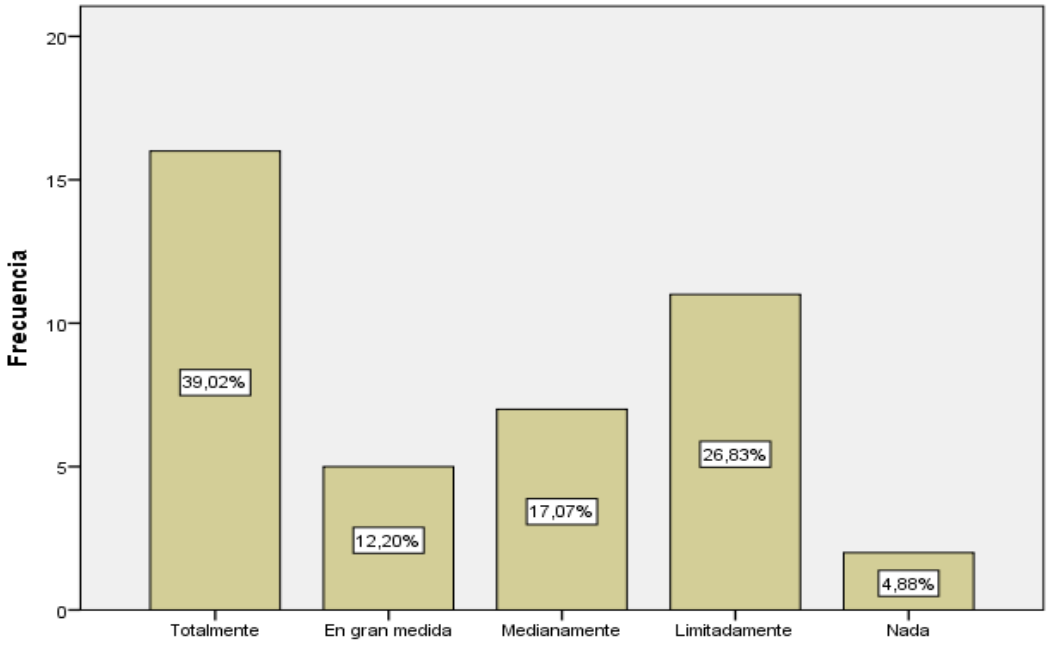
Figura 6. Conoce usted, que existe beneficio en la compensación por tiempo de servicio

Se observa en la tabla 9 y figura 6, que, del 100% de los micro empresarios el 41.5% conoce totalmente que existe beneficio en la compensación por tiempo de servicio, el 31.7% lo conoce limitadamente, el 14.6% lo conoce medianamente, el 7.3% lo conoce en gran medida, mientras que el 4.9% no lo conoce.

Tabla 10. Conoce usted, que existe beneficio en las gratificaciones

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente	16	39,0
	En gran medida	5	12,2
	Medianamente	7	17,1
	Limitadamente	11	26,8
	Nada	2	4,9
	Total	41	100,0

Fuente: Data beneficios laborales.



Fuente: Tabla 10

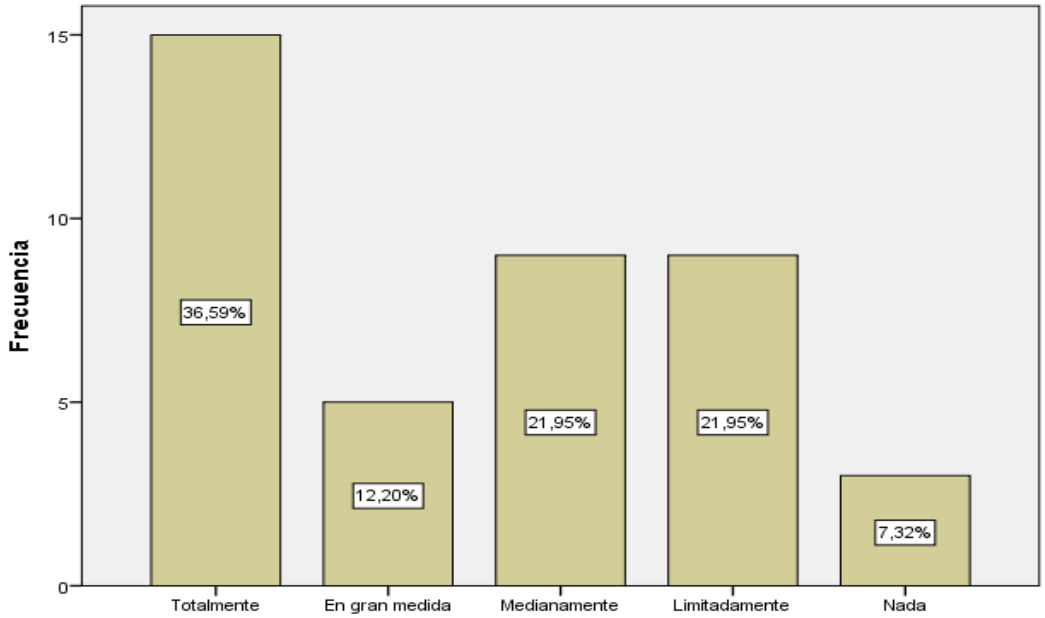
Figura 7. Conoce usted, que existe beneficio en las gratificaciones

Se observa en la tabla 10 y figura 7, que, del 100% de los micro empresarios el 39% conoce totalmente que existe beneficio en las gratificaciones, el 26.87% lo conoce limitadamente, el 17.1% lo conoce medianamente, el 12.2% lo conoce en gran medida, mientras que el 4.9% no lo conoce.

Tabla 11. Conoce usted, el tiempo que se otorga por vacaciones a sus trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente	15	36,6
	En gran medida	5	12,2
	Medianamente	9	22,0
	Limitadamente	9	22,0
	Nada	3	7,3
	Total	41	100,0

Fuente: Data beneficios laborales.



Fuente: Tabla 110

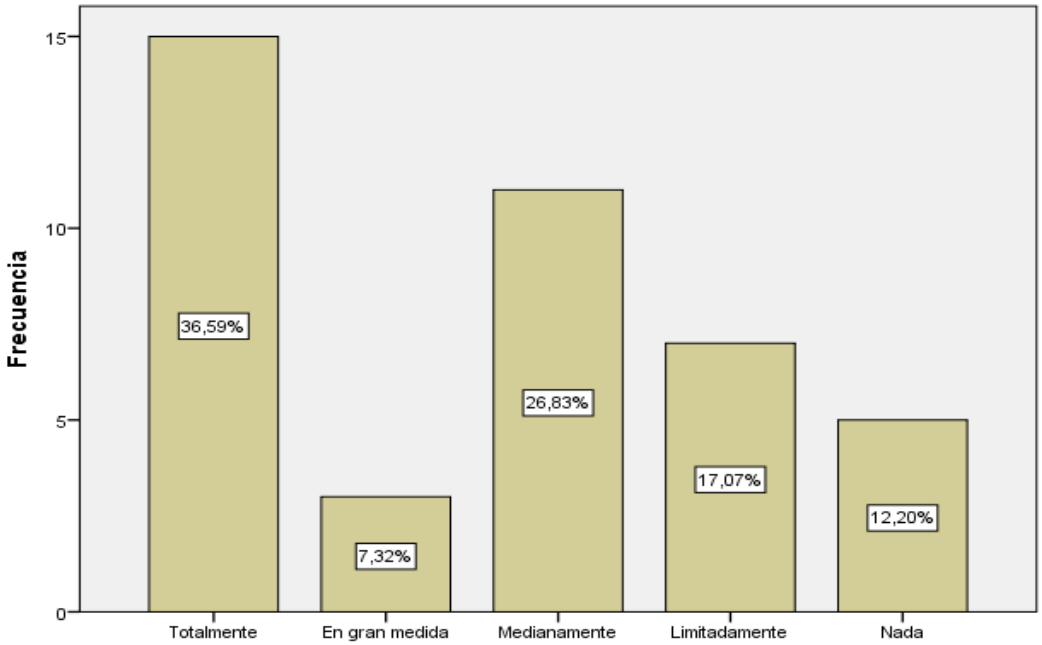
Figura 8. Conoce usted, el tiempo que se otorga por vacaciones a sus trabajadores

Se observa en la tabla 11 y figura 8, que, del 100% de los micro empresarios el 36.6% conoce totalmente el tiempo que se otorga por vacaciones a sus colaboradores, el 22% lo conoce limitadamente, el 22% lo conoce medianamente, el 12.2% lo conoce en gran medida, mientras que el 7.3% no lo conoce.

Tabla 12. Conoce usted, que existe beneficio en la asignación familiar

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente	15	36,6
	En gran medida	3	7,3
	Medianamente	11	26,8
	Limitadamente	7	17,1
	Nada	5	12,2
	Total	41	100,0

Fuente: Data beneficios laborales.



Fuente: Tabla 12

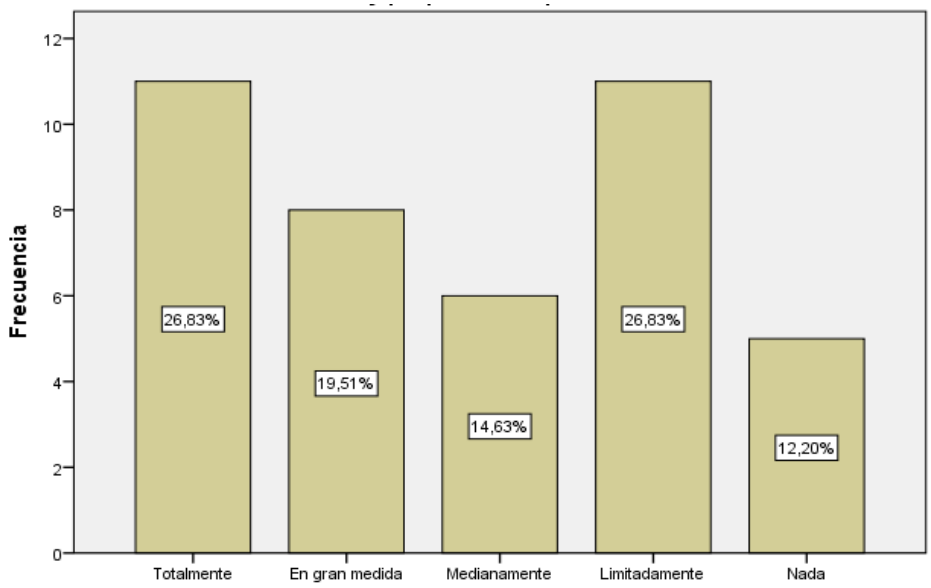
Figura 9. Conoce usted, que existe beneficio en la asignación familiar

Se observa en la tabla 12 y figura 9, que, del 100% de los micro empresarios el 36.6% conoce totalmente que existe beneficio en la asignación familiar, el 26.8% lo conoce medianamente, el 17.1% lo conoce limitadamente, el 12.2% no lo conoce, mientras que el 7.3% lo conoce en gran medida.

Tabla 13. Conoce usted, el beneficio que otorga el Sistema Integrado de Salud para las micro y pequeñas empresas

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente	11	26,8
	En gran medida	8	19,5
	Medianamente	6	14,6
	Limitadamente	11	26,8
	Nada	5	12,2
	Total	41	100,0

Fuente: Data beneficios laborales.



Fuente: Tabla 13

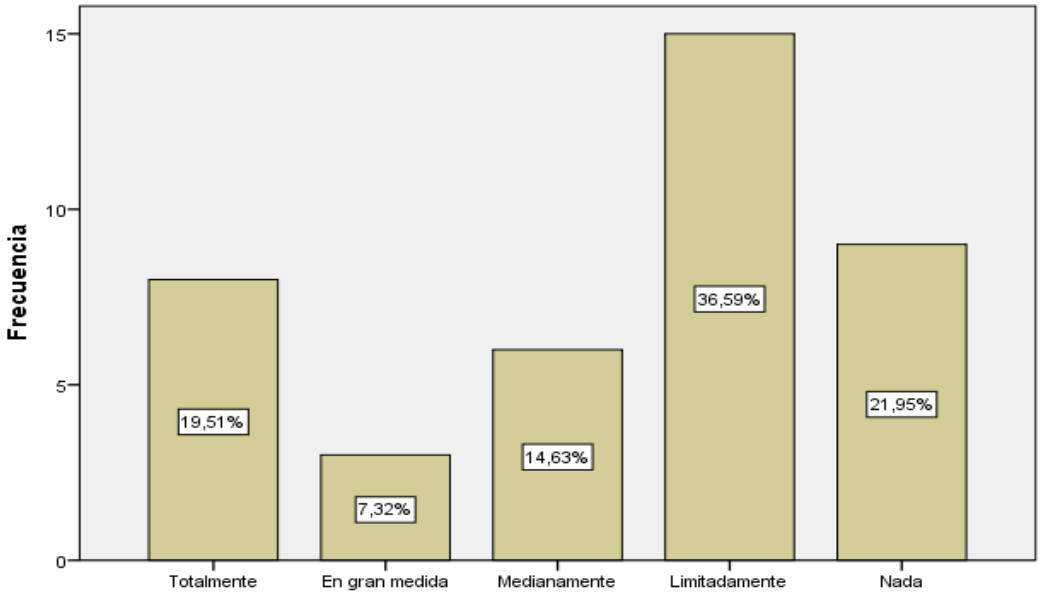
Figura 10. Conoce usted, el beneficio que otorga el Sistema Integrado de Salud para las micro y pequeñas empresas

Se observa en la tabla 13 y figura 10, que, del 100% de los micro empresarios el 26.8% conoce totalmente el beneficio que otorga el Sistema Integrado de Salud para los micro emprendedores, el 26.8% lo conoce limitadamente, el 19.5% lo conoce en gran medida, mientras que el 14.6% lo conoce medianamente.

Tabla 14. Conoce usted, el límite de trabajadores para formar parte de las micro y pequeñas empresas

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente	8	19,5
	En gran medida	3	7,3
	Medianamente	6	14,6
	Limitadamente	15	36,6
	Nada	9	22,0
	Total	41	100,0

Fuente: Data beneficios laborales.



Fuente: Tabla 14

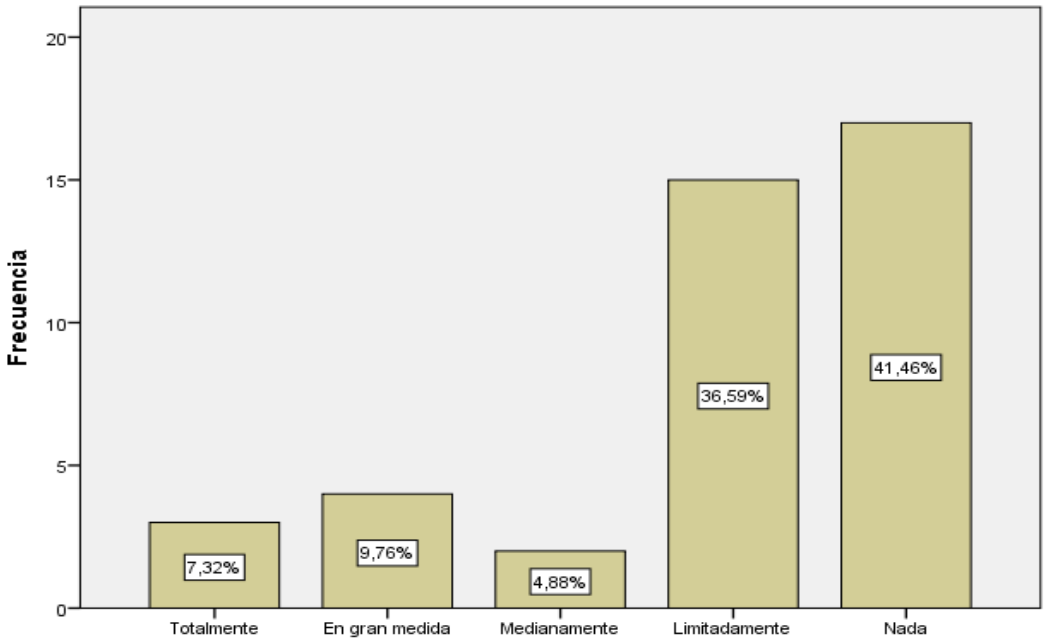
Figura 11. Conoce usted, el límite de trabajadores para formar parte de las micro y pequeñas empresas

Se observa en la tabla 14 y figura 11, que, del 100% de los micro empresarios el 36.6% conoce limitadamente el límite de trabajadores para formar parte de las micro emprendedores, el 22% no lo conoce, el 19.5% lo conoce totalmente, el 14.6% lo conoce medianamente, mientras que el 7.3% lo conoce en gran medida.

Tabla 15. Conoce usted, el beneficio de la amnistía laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente	3	7,3
	En gran medida	4	9,8
	Medianamente	2	4,9
	Limitadamente	15	36,6
	Nada	17	41,5
	Total	41	100,0

Fuente: Data beneficios laborales.



Fuente: Tabla 15

Figura 12. Conoce usted, el beneficio de la amnistía laboral

Se observa en la tabla 15 y figura 12, que, del 100% de los micro empresarios el 41.5% no conoce el beneficio de la amnistía laboral, el 36.6% lo conoce limitadamente, el 9.8% lo conoce en gran medida, el 7.3% lo conoce totalmente, mientras que el 4.9% lo conoce medianamente.

4.2. DISCUSIÓN

- **Respecto al Objetivo Específico 1: Describir las características de las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2018.**

Según los resultados, el 63.4% constituyó su micro negocio entre los años 2003-2018, es decir son micro empresarios sumamente jóvenes y el 75.6% tienen en promedio 5 colaboradores trabajando en su micro negocios.

Según la literatura de Rocha (s.f.), “La empresa tiene plazo de vencimiento, días más, o días menos, meses más meses menos, el plazo de caducidad es de 5 años promedio. Aunque parezca una locura, es verdad, partiendo del supuesto que la empresa se encuentra asentado sobre bases más o menos coherentes que le brindan un rendimiento de ganancias aceptable. Si el emprendedor es un aventurero o no dispone de capital remanente para sostener su emprendimiento en los primeros meses de vida, su plazo se reduce drásticamente. Pero si el empresario ya armó un negocio que es coherente y genera ganancias, pocas o muchas, ya está condenado”.

También, la literatura de Mares (2013), sostiene que, “la Ley 30056 (Ley de impulso al desarrollo productivo y crecimiento empresarial), “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 alas que antes estaban limitado. Una micro empresa será la que tienen ventas anuales hasta un máximo de 150 UIT (S/630,000 mil) y una pequeña empresa la que vende entre 150 UIT hasta 1,700 UIT (7¨140,000). Con esta nueva norma queda eliminado el número

máximo de trabajadores como elemento primordial para categorizar a las empresas, quedando solo el volumen de ventas como criterio de categorización. El criterio de clasificación en función del número de ventas anuales no resulta aplicable para aquellas empresas constituidas como MYPE desde el 01 de octubre del 2008 hasta el 02 de julio del 2013, siendo aplicable para las que se registren como Mype a partir del 03 de julio del 2013".

- **Respecto al Objetivo Específico 2: Describir las características de los beneficios laborales en las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2018.**

Según los resultados, el 75.6% registró a su empresa como micro o pequeña empresa, el 51.2% constituyó su empresa como persona jurídica, el 65.9% no conoce la reducción del 70% en trámites de registro de sus colaboradores, el 63.4% conoce que existe beneficio en la compensación por tiempo de servicio-CTS, el 68.3% conoce que existe beneficio en las gratificaciones, el 70.8% conoce el tiempo que se otorga por vacaciones a sus trabajadores, el 70.7% conoce que existe beneficio en la asignación familiar para sus micro negocios, el 60.9% conoce los beneficios que otorga el Sistema Integrado de Salud-SIS, el 58.6% no conoce el límite de trabajadores para formar parte de los micro negocios, mientras que el 78.1% no conoce el beneficio de la amnistía laboral. Estos resultados guarda cierta coincidencia con los datos encontrado por Caro y Jiménez (2014), quien "logró caracterizar los beneficios laborales en el ejercicio del cargo y fuera de este pero dentro de la empresa, consiguiendo así formar

una idea más clarificada de lo que realmente es influyente en la satisfacción de los empleados de las Empresas Constructoras inscritas en la Cámara Chilena de la Construcción (CChC), en la ciudad de Puerto Montt, Décima región de Los lagos, Chile".

Igualmente, estos resultados son similares a lo encontrado por Beltrán y Ramos (2016), quienes precisan en sus conclusiones que "Las Micro y Pequeñas empresas de la ciudad de la Puno consideran que al estar inscrito en la REMYPE les permite estar debidamente formalizados y gozar de los beneficios laborales que se les otorga, considerando que los empresarios conocen y utilizan en gran medida la reducción de pago ya que es muy favorable al momento de registrar a sus trabajadores en el Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo porque les ayuda en la reducción de sus gastos".

Continua Beltrán y otros, "las Micro y Pequeñas empresas 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".

Asimismo, estos resultado son similares a lo encontrado por Vílchez y Gordillo (2016), quien nos dice en sus resultados que, “El impacto en los costos laborales de la empresa a través del acogimiento al régimen Especial Laboral de la Pequeña y Micro empresa es una reducción significativa de los desembolsos relacionados con el pago a los trabajadores y entidades relacionadas a la legislación laboral, a través de la determinación de 3 aspectos analizados: Conceptos remunerativos, beneficios sociales y gastos relacionados a los trámites para registrar los contratos, siendo los beneficios laborales favorables para el micro empresario, en la medida que le permita minimizar sus costos y cuantificar su utilidad operativa”.

Finalmente, la literatura de Núñez (2019), sostiene que, “para fines contables, tributarios y laborales, la ley ha establecido una categorización de empresas teniendo como hito diferenciador el monto de ingresos anuales, es así que si una empresa no supera las 150 UITs al año entonces podrá registrarse como microempresa; si los ingresos superan las 150 UITs pero no las 1700 UITs entonces se podrá registrar como pequeña empresa; sin embargo, si superara este monto de ingresos, o sin que los supere, la empresa no se ha registrado en el registro REMYPE, entonces estaremos hablando del régimen general. En ese sentido, los beneficios laborales que deberá recibir un trabajador variarán dependiendo del régimen en el que se encuentre su empleador, siendo mucho menores los que trabajen para una microempresa en comparación para quienes laboren bajo el régimen laboral general”.

Concluye Núñez, “la verificación de los beneficios laborales recibidos

en su oportunidad, por lo general el régimen laboral se encontrará señalado en el contrato de trabajo suscrito o en su defecto, en las boletas entregadas. Por ello, es recomendable que se verifique el registro REMYPE para cerciorarnos si la empresa está registrado como MYPE y evitar sorpresas desagradables al momento de pagar los beneficios o liquidación laboral".

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

1. Respecto al Objetivo Específico 1, se concluye que en la empresa, el 63.4% constituyó su micro negocio entre los años 2003-2018, es decir son micro empresarios sumamente jóvenes y el 75.6% tienen en promedio 5 colaboradores trabajando en su micro negocios.

2. Respecto al Objetivo Específico 2, se concluye que en la empresa, el 75.6% registró a su empresa como micro o pequeña empresa, el 51.2% constituyó su empresa como persona jurídica, el 65.9% no conoce la reducción del 70% en trámites de registro de sus colaboradores, el 63.4% conoce que existe beneficio en la compensación por tiempo de servicio-CTS, el 68.3% conoce que existe beneficio en las gratificaciones, el 70.8% conoce el tiempo que se otorga por vacaciones a sus trabajadores, el 70.7% conoce que existe beneficio en la asignación familiar para sus micro negocios, el 60.9% conoce los beneficios que otorga el Sistema Integrado de Salud-SIS, el 58.6% no conoce el límite de trabajadores para formar parte de los micro negocios, mientras que el 78.1% no conoce el beneficio de la amnistía laboral.

5.2. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los micros emprendedores que si se van a mantener como personas jurídicas, que sea como una SAC, puesto que según la Ley General de Sociedades Ley Nº 26887, el empresario no responde con sus bienes patrimoniales ante futuras acreencias.

2. Recomendamos a los micro empresarios acudir a la Dirección de Trabajo y al Ministerio de Producción a informarse sobre los beneficios que tiene una Mype.

3. Recomendamos a los micro empresarios registrar a todos sus trabajadores en el Sistema Integrado de Salud.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

Angulo, K. (2018). *Caracterización del financiamiento, la capacitación y la rentabilidad de las micro y pequeñas empresas del sector agrícola, rubro palmicultores del distrito de Campo Verde, 2018. Tesis de Pre grado. Recuperado de la biblioteca virtual de Uladech.*

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.* (pp. 11, 7, 31, 89-90). Tesis de pre grado para contador público. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez-Puno-Perú. Recuperado de: http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:LNaeHVh4BQYJ:repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/660+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=pe

Cabrera, G. (2015). *Beneficios laborales de las Mypes.* Recuperado de https://legis.pe/beneficios-laborales-mypes-gabriela-cabrera-ruiz/

Caro, P. y Jiménez, J. (2014). *Caracterizar la satisfacción laboral, con respecto a los beneficios laborales de los trabajadores, de las empresas constructoras inscritas en la Cámara Chilena de la Construcción (CCHC), que tienen sus obras localizadas en la ciudad de Puerto Montt*. (pp. 2, 14, 22-23). (Tesis de pre grado. Universidad Austral de Chile). Recuperado de http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2014/bpmfec292c/doc/bpmfec292c.pdf

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

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 013-2013-PRODUCE - *Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial*.

Gobierno de Colombia (2016). *Estímulos para tu microempresa.* Recuperado de https://www.pesospensados.gov.co/consejos/estimulos-para-tu-microempresa

Gómez, R. (2015). *Condiciones de trabajo y salud en el sector de la construcción, ¿cuestión de jerarquías?*. (pp. 32-33, 511-514). Tesis doctoral. Universidad Pública de Navarra-España. Recuperado de https://academica-e.unavarra.es/bitstream/handle/2454/20948/TESIS%2BRaul%2BGomez%2BFerreira%20MA.pdf?sequence=1&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.

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

Leveau, D. y Piñas, I. (2019). *Los beneficios laborales y la formalización de las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2017.* Tesis de pre grado. Universidad Nacional de Ucayali.

Mares, C. (2013). *Las micro y pequeñas empresas (Mypes) en el Perú.* Recuperado de: http://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/ulima/4711/Mares_Carla.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Núñez, B. (2019). *Beneficios laborales mype: cuadro comparativo con pequeña empresa y régimen general*. Recuperado de: http://consultaslaboral.com/beneficios-laborales-mype-cuadro-comparativo-con-pequena-empresa-y-regimen-general/

Palacios, A. (2018). *Perú: situación de las micro y pequeñas empresas.* Recuperado de: https://www.expreso.com.pe/ opinion/alfredo-palacios-dongo/peru-situacion-de-las-micro-y-pequenas-empresas/

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.

Revista de Consultoría (2015). *Beneficios laborales de los trabajadores de la micro y pequeña empresa.* Recuperado de: https://www.revistadeconsultoria.com/beneficios-laborales-de-los-trabajadores-de-la-micro-y-pequena-empresa/

Rocha, A. (s.f.). *Emprendedurismo, ciclo de vida, fortalezas y debilidades, responsabilidad social y vinculación de las empresas*. Recuperado de http://www.eumed.net/libros-

gratis/2008c/443/El%20ciclo%20de%20vida%20de%20la%20empresa%20fase%20de%20madurez.htm

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

Tumialán, L. y Meza, F. (2015). *La formalización de las MYPES y los beneficios de naturaleza laboral del sector industrial de Villa El Salvador, 2014*. (pp. 12, 25, 41, 57-58). Tesis de maestría en gestión pública. Universidad César Vallejo-Perú. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6646/Tumial%C3%A1n_HLR-Meza_MFA.pdf?sequence=1&is Allowed=y

Valdés, J. y Sánchez, G. (2012). *Las Mipymes en el contexto mundial: sus particularidades en México.* (pp. 127-128, 131, 134, 139, 142). Universidad Iberoamericana, ciudad de México D.F. Recuperado de https://www.redalyc.org/pdf/2110/ 211026873005.pdf

Vílchez, G. y Gordillo, P. (2016). *Acogimiento al Régimen Especial Laboral de la Pequeña y Microempresa y el impacto en los costos laborales de la empresa Fortaleza S.A.C. Trujillo, 2016*. (pp. 11, 16, 33, 75-76). Tesis de pre grado. Universidad Privada del Norte-Trujillo-Perú. Recuperado de http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/10598/Gordillo%20Andrade%20Pedro%20-%20Vilchez%20Navarro%20Gissela%20Lourdes.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Wikipedia (2017). Microempresa. Recuperado de: https://es.wikipedia.org/wiki/Microempresa

ANEXOS

ANEXO 1

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
CARRERA 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 en las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2018". 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:

1.2 ¿Cuándo se fundó la empresa?

……

1.3 ¿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 ( )

Gracias por su apoyo.

ANEXO 2

TABLA DE FIABILIDAD

Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
Año de fundación de la Empresa	2,80	1,054	41
Número de trabadores de la Empresa	1,32	,610	41
Su empresa esta registrado como micro o pequeña empresa	1,24	,435	41
Qué tipo de constitución tiene su empresa	1,51	,506	41
Conoce Usted la reducción del 70% en el trámite del Registro de sus trabajadores	3,49	1,362	41
Conoce Usted que existe beneficio en la compensación por tiempo de servicio	2,51	1,434	41
Conoce Usted que existe beneficio en las gratificaciones	2,46	1,380	41
Conoce Usted el tiempo que se otorga por vacaciones a sus trabajadores	2,51	1,381	41
Conoce Usted que existe beneficio en la asignación familiar	2,61	1,447	41
Conoce Usted el beneficio que otorga el Sistema Integrado de Salud para las micro y pequeñas empresas	2,78	1,423	41
Conoce Usted el límite de trabajadores para formar parte de las micro y pequeñas empresas	3,34	1,425	41
Conoce Usted el beneficio de la amnistía laboral	3,95	1,244	41

ANEXO 3

VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	41	100,00
	Excluido[a]	0	,00
	Total	41	100,00

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
,844	,784	12

ANEXO 4

MATRIZ DE COVARIANZA

Matriz de correlaciones entre elementos

	Año de fundación de la Empresa	Número de trabadores de la Empresa	Su empresa esta registrado como micro o 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 que existe beneficio en la asignación familiar	Conoce Usted el beneficio que otorga el Sistema Integrado de Salud para las 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 amnistía laboral
Año de fundación de la Empresa	1,000	-,096	,052	,192	,085	,117	,098	,139	,211	,154	,079	-,179
Número de trabadores de la Empresa	-,096	1,000	-,205	,271	-,251	-,362	-,327	-,406	-,423	-,235	-,185	-,111
Su empresa esta registrado como micro o pequeña empresa	,052	-,205	1,000	-,468	,216	,115	,182	,203	,155	,089	-,057	-,024
Qué tipo de constitución tiene su empresa	,192	,271	-,468	1,000	-,081	-,129	-,062	-,206	-,130	-,083	-,249	-,158
Conoce Usted la reducción del 70% en el trámite del Registro de sus trabajadores	,085	-,251	,216	-,081	1,000	,509	,488	,542	,441	,547	,414	,398
Conoce Usted que existe beneficio en la compensación por tiempo de servicio	,117	-,362	,115	-,129	,509	1,000	,837	,799	,701	,681	,585	,519
Conoce Usted que existe beneficio en las gratificaciones	,098	-,327	,182	-,062	,488	,837	1,000	,830	,581	,715	,439	,436
Conoce Usted el tiempo que se otorga por vacaciones a sus trabajadores	,139	-,406	,203	-,206	,542	,799	,830	1,000	,703	,708	,493	,466
Conoce Usted que existe beneficio en la asignación familiar	,211	-,423	,155	-,130	,441	,701	,581	,703	1,000	,589	,381	,295
Conoce Usted el beneficio que otorga el Sistema Integrado de Salud para las micro y pequeñas empresas	,154	-,235	,089	-,083	,547	,681	,715	,708	,589	1,000	,605	,629
Conoce Usted el límite de trabajadores para formar parte de las micro y pequeñas empresas	,079	-,185	-,057	-,249	,414	,585	,439	,493	,381	,605	1,000	,588
Conoce Usted el beneficio de la amnistía laboral	-,179	-,111	-,024	-,158	,398	,519	,436	,466	,295	,629	,588	1,000

Matriz de covarianzas entre elementos

	Año de fundación de la Empresa	Número de trabadores de la Empresa	Su empresa esta registrado como micro o 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 que existe beneficio en la asignación familiar	Conoce Usted el beneficio que otorga el Sistema Integrado de Salud para las 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 amnistía laboral
Año de fundación de la Empresa	1,111	-,062	,024	,102	,123	,177	,143	,202	,322	,231	,118	-,235
Número de trabadores de la Empresa	-,062	,372	-,054	,084	-,209	-,316	-,276	-,341	-,373	-,204	-,161	-,084
Su empresa esta registrado como micro o pequeña empresa	,024	-,054	,189	-,103	,128	,072	,109	,122	,098	,055	-,035	-,013
Qué tipo de constitución tiene su empresa	,102	,084	-,103	,256	-,056	-,094	-,043	-,144	-,095	-,060	-,179	-,099
Conoce Usted la reducción del 70% en el trámite del Registro de sus trabajadores	,123	-,209	,128	-,056	1,856	,994	,918	1,019	,870	1,060	,804	,674
Conoce Usted que existe beneficio en la compensación por tiempo de servicio	,177	-,316	,072	-,094	,994	2,056	1,657	1,581	1,455	1,390	1,196	,926
Conoce Usted que existe beneficio en las gratificaciones	,143	-,276	,109	-,043	,918	1,657	1,905	1,582	1,160	1,404	,863	,748
Conoce Usted el tiempo que se otorga por vacaciones a sus trabajadores	,202	-,341	,122	-,144	1,019	1,581	1,582	1,906	1,405	1,390	,971	,801
Conoce Usted que existe beneficio en la asignación familiar	,322	-,373	,098	-,095	,870	1,455	1,160	1,405	2,094	1,212	,787	,530
Conoce Usted el beneficio que otorga el Sistema Integrado de Salud para las micro y pequeñas empresas	,231	-,204	,055	-,060	1,060	1,390	1,404	1,390	1,212	2,026	1,227	1,114
Conoce Usted el límite de trabajadores para formar parte de las micro y pequeñas empresas	,118	-,161	-,035	-,179	,804	1,196	,863	,971	,787	1,227	2,030	1,042
Conoce Usted el beneficio de la amnistía laboral	-,235	-,084	-,013	-,099	,674	,926	,748	,801	,530	1,114	1,042	1,548

ANEXO 5

BASE DE DATOS

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

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

	Año_fundación	Número_trabajadores	Registro_empresa	Constitución_empresa	Registro_trabajadores	Beneficio_CTS	Beneficio_gratificaciones	Tiempo_vacaciones	Beneficio_asignaciónfamiliar	Beneficios_SIS	Límite_trabajadores	Beneficio_amnistíalaboral
1	3	1	1	2	5	4	4	4	3	4	5	4
2	4	1	1	1	4	4	3	3	3	4	4	5
3	1	1	1	1	4	3	3	3	1	3	4	5
4	3	1	1	2	4	3	3	4	1	3	3	5
5	3	1	1	2	4	1	1	1	1	1	4	2
6	4	2	1	2	5	2	2	2	3	4	4	4
7	1	1	2	1	5	4	4	5	4	4	5	5
8	2	1	2	1	4	5	5	3	3	4	4	5
9	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4
10	3	1	1	2	4	3	4	3	4	5	5	5
11	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	5
12	4	1	1	2	1	1	1	1	1	2	4	4
13	2	2	1	2	4	4	4	2	2	4	4	4
14	4	2	1	2	2	2	2	2	2	2	4	4
15	4	1	1	2	4	4	4	4	5	5	5	5
16	1	2	1	2	4	1	1	1	1	2	1	4
17	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	5
18	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
19	4	1	1	2	4	4	4	4	3	4	3	5
20	4	1	1	2	4	5	2	2	5	1	4	4
21	3	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4	5
22	4	3	1	2	4	1	1	1	1	4	4	5
23	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	4
24	2	1	1	2	3	2	3	2	3	3	1	4
25	2	1	1	1	4	4	1	4	5	4	5	5

26	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
27	2	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3
28	1	2	1	2	4	1	1	1	1	1	1	5
29	2	3	1	1	2	1	1	1	1	1	4	2
30	4	1	2	1	5	1	2	3	2	2	2	4
31	3	1	2	1	5	4	3	4	5	5	5	5
32	3	1	1	1	5	3	3	3	3	5	5	5
33	3	1	1	1	4	4	4	4	4	3	4	4
34	3	1	2	1	5	4	5	5	4	5	4	4
35	4	1	2	2	3	1	1	1	1	2	2	2
36	3	1	1	2	4	4	4	3	4	3	3	4
37	4	1	1	1	4	4	4	5	4	4	5	5
38	4	1	2	1	5	1	1	1	3	1	1	1
39	3	2	1	2	3	3	4	4	3	2	3	3
40	2	1	2	1	3	3	3	3	3	2	3	4
41	3	1	1	2	3	1	2	3	5	2	1	2

ANEXO 6

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
Problema General	**Objetivo General**	Laborales	Reducción de pagos	- Reducción de tasa en el Trámite.	**Tipo:** Cuantitativa-Descriptiva.
¿Cuáles son las características de los beneficios laborales en las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2018?	Describir las características de los beneficios laborales en las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2018.		Régimen laboral	- Fundación de la empresa. - Compensación por tiempo de servicio. - Gratificaciones. - Vacaciones. - Asignación familiar. - Seguro social de salud. - No establece límites de Trabajadores.	**Diseño:** No experimental - Transversal – Retrospectivo. **Población Muestral:** Estuvo conformado por 41 micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2018. **Técnica:** La encuesta **Instrumento:** Cuestionario de 12 preguntas cerradas
Problemas Específicos	**Objetivos Específicos**				
¿Cuáles son las características de las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2018?	Describir las características de las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2018.		Amnistía	- Amnistía laboral	

¿Cuáles son las características de los beneficios laborales en las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2018?	Describir las características de los beneficios laborales en las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2018.				**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.

ANEXO 7

PANEL FOTOGRÁFICO











