

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO

Régimen Laboral Especial MYPE y su influencia en los costos laborales de la
Institución Educativa Particular San Pablo, Piura, período 2018-2020

Línea de investigación

Costos

Autores:

Br. Chuquihuanga Yarleque, Daniela Isabel

Br. Lozada Astudillo, Karolynne Jesús

Jurado Evaluador:

Presidente: Mg. Gallardo Zapata, Jorge Edmundo.

Secretario: Mg. Céspedes Crisanto, Nelly Yessenia.

Vocal: Mg. Carnero Lazo, Germán David.

Asesor:

Ms. Reyes Contreras, Marco Antonio

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-8651-9836>

PIURA, PERÚ

2021

Fecha de sustentación: 2022/07/25

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE CONTADOR PÚBLICO

Régimen Laboral Especial MYPE y su influencia en los costos laborales de la
Institución Educativa Particular San Pablo, Piura, período 2018-2020

Línea de investigación

Costos

Autores:

Br. Chuquihuanga Yarleque, Daniela Isabel

Br. Lozada Astudillo, Karolynne Jesús

Jurado Evaluador:

Presidente: Mg. Gallardo Zapata, Jorge Edmundo.

Secretario: Mg. Céspedes Crisanto, Nelly Yessenia.

Vocal: Mg. Carnero Lazo, Germán David.

Asesor:

Ms. Reyes Contreras, Marco Antonio

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-8651-9836>

PIURA, PERÚ

2021

Fecha de sustentación: 2022/07/25

PRESENTACIÓN

Señores Miembros del Jurado:

De conformidad con lo establecido en el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Privada Antenor Orrego y con el objetivo de obtener el Título de Contador Público, ponemos a vuestra disposición la investigación desarrollada bajo el título de:

RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL MYPE Y SU INFLUENCIA EN LOS COSTOS LABORALES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR SAN PABLO, PIURA, PERÍODO 2018-2020.

Esta tesis ha sido desarrollada con mucho esmero y dedicación, se han utilizado teorías y conceptos, así como instrumentos para poder obtener resultados en la unidad de estudio.

Esperamos que la presente tesis sirva de guía a nuestros futuros colegas, quienes deseen realizar una investigación relacionada al tema de estudio.

Atentamente,

Las autoras

DEDICATORIA

La presente tesis va dedicada a mis padres, a mi padre por quererme y apoyarme tanto, a mi madre que siempre ha sido la luz y la fuerza de mi camino. También le dedico esta tesis a Dios por estar a mi lado y llenarme de bendiciones en cada momento de mi vida y sobre todo en mis pasos a convertirme en una profesional en la carrera que tanto amo.

Chuquihuanga Yarleque, Daniela Isabel

Está presente tesis la dedico a la Escuela de Contabilidad, pues gracias a los conocimientos inculcados por todos mis docentes es que he logrado a cumplir una de las etapas más importantes de mi existencia.

A mis padres, por su amor incondicional, por su arduo trabajo y por todos los sacrificios que han realizado a lo largo de todos estos años. Gracias a ellos he logrado cumplir uno de mis sueños más anhelados.

A mis futuros colegas y profesionales que tomen esta tesis como base para sus futuras investigaciones.

Lozada Astudillo, Karolynne Jesús

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por acompañarme y bendecirme, durante toda mi vida y sobre todo a lo largo de mi formación profesional. Agradezco a mis padres por darme la oportunidad y las herramientas para poder lograr mis metas, por animarme en cada etapa y estar siempre a mi lado.

Agradezco al Ms. Marco Reyes Contreras por guiarnos y aconsejarnos como asesor de nuestra tesis.

Chuquihuanga Yarleque, Daniela Isabel

Agradezco principalmente a Dios por orientarme a lo largo de mi vida, por ser mi sustento en las dificultades y debilidades.

A mis padres, por ser mis motivos e inspiraciones esenciales para finalizar con éxito este trayecto de mi vida y por ser los promotores de mis sueños.

Agradezco a mis maestros de la Escuela de Contabilidad, por transmitir sus conocimientos durante mi carrera profesional, y particularmente, al Mg. Marco Antonio Reyes Contreras, por asesorarnos, de la manera más paciente, en la elaboración de esta tesis.

Lozada Astudillo, Karolynne Jesús

RESUMEN

La presente investigación se realizó con el objetivo de determinar la influencia del acogimiento al Régimen laboral especial Mype en los costos laborales de la institución educativa particular San Pablo, Piura, periodo 2018-2020. El estudio tuvo un diseño no experimental longitudinal, de tipo aplicado y con un nivel correlacional-causal. La población y muestra, estuvo formada por los documentos de la institución educativa que respaldaron la información sobre las variables de estudio, incluyendo como unidad de análisis, las declaraciones juradas (DDJJ), reportes tributarios, reportes de plame (planilla mensual de pagos) y las principales cuentas de gasto de personal. Asimismo, para recolectar la información, se aplicó una entrevista al gerente general y dos guías de análisis documental. Los resultados mostraron que, la institución educativa cumple con los requisitos para permanecer en el Régimen laboral especial Mype al tener ingresos que no superan las 1,700 UIT. Por otro lado, los costos laborales disminuyeron en 21.34% y 19.31% para los años 2019 y 2020, respectivamente. Por ende, se concluye que, el acogimiento al régimen laboral especial Mype tiene una relación negativa con los costos laborales, al contribuir en su reducción.

Palabras clave: Régimen laboral especial, costos laborales, Mypes, remuneración, beneficios sociales.

ABSTRACT

The present research was carried out with the objective of determining the influence of the acceptance of the special Mype labor regime on the labor costs of the private educational institution San Pablo, Piura, period 2018-2020. The study had a longitudinal non-experimental design, of an applied type and with a causal-correlational level. The population and sample was made up of the documents of the educational institution that supported the information on the study variables, including as unit of analysis, the sworn statements (DDJJ), tax reports, plame reports (monthly payroll) and the main personnel expense accounts. Likewise, to collect the information, an interview with the general manager and two documentary analysis guides were applied. The results showed that the educational institution meets the requirements to remain in the special Mype labor regime by having income that does not exceed 1,700 UIT. On the other hand, labor costs decreased by 21.34% and 19.31% for the years 2019 and 2020, respectively. Therefore, it is concluded that the acceptance of the special Mype labor regime has a negative relationship with labor costs, as it contributes to their reduction.

Keywords: Special labor regime, labor costs, MSEs, remuneration, social benefits.

Índice de contenidos

| | |
|--|------|
| PRESENTACIÓN | iii |
| DEDICATORIA | v |
| AGRADECIMIENTO | vi |
| RESUMEN..... | vii |
| ABSTRACT | viii |
| Índice de contenidos | ix |
| Índice de tablas..... | xi |
| Índice de figuras | xii |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 13 |
| 1.1. Formulación del problema | 13 |
| 1.1.1. Realidad Problemática..... | 13 |
| 1.1.2. Enunciado del problema | 15 |
| 1.2. Justificación | 15 |
| 1.2.1. Teórica | 15 |
| 1.2.2. Práctica | 16 |
| 1.2.3. Metodológica | 16 |
| 1.2.4. Social | 16 |
| 1.3. Objetivos | 16 |
| 1.3.1. Objetivo General..... | 16 |
| 1.3.2. Objetivos específicos..... | 17 |
| II. MARCO DE REFERENCIA | 18 |
| 2.1. Antecedentes..... | 18 |
| 2.1.1. A nivel internacional..... | 18 |
| 2.1.2. A nivel nacional | 20 |
| 2.1.3. A nivel local | 23 |
| 2.2. Marco teórico..... | 25 |
| 2.2.1. Régimen Especial Laboral Mype | 25 |
| 2.2.2. Costos laborales..... | 31 |

| | | |
|--------|---|----|
| 2.2.3. | Medición de los costos laborales | 34 |
| 2.2.4. | Relación entre el Régimen Especial Laboral Mype y los costos laborales..... | 37 |
| 2.3. | Marco Conceptual..... | 38 |
| 2.4. | Hipótesis..... | 39 |
| 2.4.1. | Hipótesis General | 39 |
| 2.5. | Variables | 40 |
| 2.5.1. | Operacionalización de variables | 40 |
| III. | MATERIAL Y MÉTODOS | 41 |
| 3.1. | Material..... | 41 |
| 3.1.1. | Población..... | 41 |
| 3.1.2. | Marco muestral | 41 |
| 3.1.3. | Unidad de análisis | 41 |
| 3.1.4. | Muestra | 41 |
| 3.2. | Métodos..... | 41 |
| 3.2.1. | Diseño de contrastación | 41 |
| 3.2.2. | Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 42 |
| 3.2.3. | Procesamiento y análisis de datos..... | 43 |
| IV. | PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS | 44 |
| 4.1. | Presentación de resultados | 44 |
| 4.2. | Prueba de hipótesis | 52 |
| 4.3. | Discusión de resultados..... | 54 |
| V. | CONCLUSIONES..... | 56 |
| VI. | RECOMENDACIONES | 57 |
| VII. | REFERENCIAS..... | 58 |
| VIII. | ANEXOS | 62 |

Índice de tablas

| | |
|--|-----|
| Tabla 1. <i>Diferencias entre el régimen laboral general y régimen Mype</i> | 277 |
| Tabla 2. <i>Ventas anuales de las micro y pequeñas empresas</i> | 288 |
| Tabla 3. <i>Cuadro de operacionalización de variables</i> | 40 |
| Tabla 4 <i>Resultados del periodo 2018 - 2020</i> | 44 |
| Tabla 5. <i>Nivel de ingresos de la institución educativa San Pablo, 2018-2020</i> | 45 |
| Tabla 6. <i>Ventas máximas en el régimen Mype</i> | 46 |
| Tabla 7. <i>Comparación de los costos laborales antes y después del régimen general especial Mype</i> | 51 |
| Tabla 8. <i>Costos laborales mensuales de la institución educativa San Pablo, 2018-2020</i> . | 52 |
| Tabla 9. <i>Prueba t para muestras relacionadas</i> | 53 |

Índice de figuras

| | |
|--|----|
| Figura 1. <i>Costos laborales de la institución educativa San Pablo, 2018-2020</i> | 47 |
| Figura 2. <i>Composición de los costos laborales de la institución educativa San Pablo, 2018-2020</i> | 47 |
| Figura 3. <i>Conceptos remunerativos de la institución educativa San Pablo, 2018-2020</i> ... | 48 |
| Figura 4. <i>Beneficios sociales de la institución educativa San Pablo, 2018-2020</i> | 49 |
| Figura 5. <i>Aportaciones del empleador a EsSalud</i> | 50 |

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Formulación del problema

1.1.1. Realidad Problemática

El Régimen laboral especial mype, es uno de los regímenes laborales establecidos en el Perú, al que se pueden acoger las empresas del sector privado, que cumplan con las condiciones que éste señala, como: ser una persona natural o jurídica; contar con RUC y clave sol activas; tener ingresos anuales que no superen las 150 UIT para el caso de las micro empresas y las 1,700 UIT para las pequeñas empresas; y, pertenecer a cualquier actividad económica que no incluya, bares, discotecas, casino o afines (PRODUCE, 2019).

En América Latina, las mypes representan una parte primordial de la estructura económica de los países, sin embargo, la generación de los costos no salariales ocupan una gran proporción del costo para las empresas. De esta manera, el costo promedio no salarial del trabajo asalariado para la región es del 49% del salario promedio, siendo los componentes de mayor importancia las contribuciones obligatorias a la seguridad social, representando el 27.3% de los salarios, en segundo lugar, se ubican los beneficios adicionales con el 13.8 % de los salarios y en tercer lugar, las provisiones para el despido, que representan otro 8.4%. (Alaimo, Gualavisí y Villa, 2017).

En el Perú, las mypes desempeñan un papel primordial dentro del crecimiento económico nacional. Según el INEI (2021), al término del año 2020, el número de empresas activas fue de 2, 777, 424; cifra que creció en 1.6% en comparación del año anterior, de las cuales, las Mypes representan el 95% del total. De acuerdo con el Diario oficial El Peruano (2020), las mypes contribuyen con cerca del 40% del producto bruto interno (PBI) y produce el 85% de los puestos de trabajo, lo que las transforma en uno de los impulsos de la economía.

Sin embargo, existe un gran número de empresas que aún son informales, el cual es un problema que ha afectado por muchos años al país y se ha acrecentado por la actual crisis económica y sanitaria. De acuerdo con la Sunat, el 84% de las mypes son informales y durante el 2020, cerca de 488 mil mypes, regresaron a la informalidad, debido a los estragos de la crisis, puesto que, muchas empresas no tuvieron acceso a los programas de reactivación brindados por el gobierno, lo que les impidió continuar con sus operaciones formales (RPP , 2021).

El Régimen laboral especial para la micro y pequeña empresa, se estableció ante la necesidad de apoyar a los empresarios, dándoles condiciones para cumplir con los derechos del trabajador. Dentro de este régimen, las empresas deben cumplir con ciertos beneficios sociales para los trabajadores, tales como, brindarles la remuneración mínima vital, tener una jornada laboral de 8 horas, remuneración de trabajo en sobretiempo, cobertura de seguro de salud, vacaciones pagadas por 15 días, indemnización por despido; y de manera particular para las pequeñas empresas, están obligadas a pagar 2 gratificaciones anuales y compensación por tiempo de servicios (CTS) (SUNAT , 2020).

A pesar de las condiciones del régimen especial laboral, los costos laborales en que incurren las mypes, representan una causa para evitar formalizarse. Si bien en este régimen existe una reducción del 15% de los costos laborales, con respecto al régimen general, esto no representa un incentivo para las empresas. Por otro lado, la situación laboral en la que opera una Mype, sigue siendo preocupante, puesto que, el 84.35% de los trabajadores no se encuentra afiliado a un sistema pensionario y solo el 2.6% cuenta con un seguro de salud (COMEX, 2019). De acuerdo con el Banco Interamericano de Desarrollo, los costos no salariales, asociados a los trabajadores representan cerca del 70% del salario del trabajador para el caso peruano.

La institución educativa particular San Pablo, inició sus labores en el año 2006, en la ciudad de Piura, dedicada al servicio de educación en el nivel inicial, primaria y secundaria. Asimismo, brinda el servicio de preparación

pre-universitaria. Debido a las leyes establecidas para el sector educación, la empresa se encontraba dentro del Régimen General, tanto en el ámbito tributario como laboral, desconociendo que la clasificación tributaria y laboral puede realizarse en regímenes distintos, lo que generaba altos costos laborales, pues se brindaban diferentes beneficios sociales a los trabajadores, como: pago de CTS, gratificaciones y pago de seguro social de Es-salud. Asimismo, esta situación, afectaba su liquidez a corto plazo, lo que ocasionaba que disponga de menor efectivo para poder operar y afrontar los pasivos contraídos. Debido a las pérdidas que estaba generando la empresa, corría el riesgo de declararse en insolvencia financiera y proceder con el cierre definitivo, razón por la cual, en el 2020, debido a asesorías contables externas, la empresa presentó su solicitud para acogerse al Régimen laboral especial de la Mype, lo que le ha dado la posibilidad de mantenerse en el mercado.

En este sentido, la presente investigación pretende evaluar, cómo es que el cambio del régimen general al régimen laboral especial mype influye en los costos laborales de la institución educativa particular San Pablo y si éstos representaban o no una parte importante dentro de su estructura de costos.

1.1.2. Enunciado del problema

¿Cuál es la influencia del acogimiento al Régimen Laboral Especial Mype en los costos laborales de la institución educativa particular San Pablo, Piura, periodo 2018-2020?

1.2. Justificación

1.2.1. Teórica

Desde el punto de vista teórico, la realización de la investigación se justifica, porque se realizó una revisión del Régimen laboral especial Mype, detallando las obligaciones que deben seguir las empresas según el tamaño (Micro o pequeña empresa). Asimismo, se analizaron las teorías existentes sobre los costos laborales y cómo repercuten en la estructura de costos de las

empresas, tomando en cuenta que los costos laborales son un obstáculo para que las empresas se formalicen.

1.2.2. Práctica

La investigación se justifica de manera práctica, ya que contribuirá con información relevante para la empresa, permitiéndole conocer el verdadero impacto que tiene el cambio de régimen laboral sobre sus costos laborales. Asimismo, la investigación brindará recomendaciones para que la empresa utilice todos los beneficios que genera este régimen y pueda mantener la liquidez necesaria para cumplir con sus actividades de operación.

1.2.3. Metodológica

Desde el punto de vista metodológico, este estudio elaborará instrumentos de recolección de información, que servirán como guía para futuras investigaciones que deseen abordar el mismo tema o cuestiones similares.

1.2.4. Social

Desde el punto de vista social, el presente estudio es importante para dar a conocer las obligaciones que tienen las empresas, que se encuentran dentro del régimen laboral Mype con sus trabajadores; así como los beneficios que involucra este régimen en comparación con el general, lo que ayudará a las empresas a evaluar el régimen más conveniente en función de los trabajadores a cargo. Por otro lado, los resultados de la investigación servirán para que se conozca la repercusión que tiene el cambio de régimen sobre los costos.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Determinar la influencia del acogimiento al Régimen Laboral Especial Mype en los costos laborales de la institución educativa particular San Pablo, Piura, periodo 2018-2020.

1.3.2. Objetivos específicos

- Describir los requisitos del acogimiento al Régimen Laboral Especial Mype en la institución educativa particular San Pablo, Piura, periodo 2018-2020.
- Analizar los costos laborales en la institución educativa particular San Pablo, Piura, periodo 2018-2020.
- Determinar la relación entre el acogimiento régimen laboral especial Mype y los costos laborales en la institución educativa particular San Pablo, Piura, periodo 2018-2020.

II. MARCO DE REFERENCIA

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional

Dimitrova y Yankova (2020), en su investigación “Estudio de la relación entre coste laboral y productividad laboral” en Bulgaria, plantearon como finalidad precisar la relación entre las tasas de variación de los costos laborales y la productividad laboral. El estudio fue de tipo longitudinal, tomando como período los años 2013-2016. La muestra estuvo formada por las empresas industriales de la región de Rousse. Los resultados mostraron que, las tasas de crecimiento del costo laboral promedio superan la tasa de cambio en la productividad laboral promedio. Por ende, los autores concluyeron que, las empresas podrían enfocar sus esfuerzos en incrementar la productividad laboral a través de: la selección, capacitación y control del trabajo del personal; promociones y bonificaciones para los empleados que contribuyan a incrementar la productividad laboral; motivar al personal brindando oportunidades de desarrollo a través de la inversión en educación y, por último, introducir tecnologías nuevas y avanzadas.

Naidoo y Ndikumana (2020), en su estudio “Costo laboral unitario y desempeño del sector manufacturero en África”, tuvieron como finalidad indicar el efecto de los costos laborales unitarios relativos en el valor agregado, el empleo, la inversión y las exportaciones del sector manufacturero. El estudio fue cuantitativo de tipo longitudinal, tomando como medida del costo laboral unitario a los salarios promedio en relación con la productividad, para los sectores manufactureros. La muestra estuvo formada por países desarrollados y en desarrollo, cuyos datos se trabajaron para el periodo 1990-2015. Los resultados demostraron que, los costos laborales unitarios relativos tienen un efecto menor en el desempeño de la manufactura en África en comparación con otras regiones en desarrollo. Además, encontramos que, para África, el nivel y el desarrollo de la productividad laboral tienen un efecto cuantitativamente más fuerte y más robusto en el desempeño de las manufacturas que el nivel y el crecimiento de los salarios reales.

Tamesberger y Foisneer (2017), en su estudio “Una tipología de los regímenes del mercado laboral y su desempeño durante la crisis”, en Australia, tuvieron como objetivo identificar los diferentes regímenes del mercado laboral en los países de Europa, y el impacto sobre el desempleo. Para ello, tomaron como muestra a 23 países europeos, usando datos de la regulación del mercado laboral y del desempleo. Los resultados mostraron la existencia de 5 regímenes, el régimen de seguridad jurídica, el régimen de seguridad jurídica fragmentado, el régimen de flexiguridad, el bajo gasto y el régimen del mercado laboral liberal. La comparación de estos regímenes muestra que, mientras en el régimen de seguridad, existe una alta protección del empleo y un alto gasto en la política del mercado laboral, el régimen de seguridad fragmentado y los países dentro del clúster de bajo gasto público no cumplen con la protección del desempleo. Se recomienda que los países, deben aplicar una política activa del mercado laboral y del empleo público para reducir el desempleo de larga duración.

Kodama y Yokoyama (2017), en su estudio “Impacto en el mercado laboral del aumento de los costos laborales sin aumento de la productividad: un experimento natural de la reforma de las primas del seguro social de 2003 en Japón”, tuvieron como propósito estimar el impacto del aumento de las primas de los seguros sociales de los trabajadores en el empleo, las horas de trabajo y los costos de la nómina. Para ello, emplearon el método de diferencia en diferencias (DID) con efectos fijos, obteniendo como resultados que, las empresas reducen el número de empleados y aumentan los ingresos anuales promedio de horas de trabajo más largas, como consecuencia del aumento exógeno en los costos laborales, que nos les generan ganancias de productividad a los empleadores. Por ende, los autores concluyeron que, un aumento en los costos laborales sin un aumento de la productividad puede reducir el empleo. Se recomienda una mejor regulación del mercado laboral, ya que un aumento de salarios, es financiado por las empresas con recorte de personal, lo que afecta, sobre todo a las economías en desarrollo.

Mejía (2017), en su estudio “Reformas a los costos no salariales y generación de empleo: ¿existe una relación directa?”, por la Universidad

EAFIT, presentó como finalidad analizar el efecto de las reformas de los costos salariales en el aumento del empleo en Colombia. La metodología, se basó en un análisis documental de fuentes secundarias, analizando las reformas desde el 2012, tomando como muestra la organización de Valle del Cauca, Quindío y Risaralda. Asimismo, se aplicó una entrevista para expertos en el tema. Los resultados revelaron que, no hay relación entre el descenso de los costos laborales y el empleo, lo que revela que éste no es un factor para aumentar el empleo del país. Por lo tanto, se concluyó que las decisiones de las empresas de aumentar el número de trabajadores, no se asocian con un menor costo, sino con la capacidad del negocio para crecer, recomendando que, las políticas de los gobiernos, deben centrarse en mejorar las condiciones de las empresas para activar la economía.

2.1.2. A nivel nacional

Barrientos y Ruíz (2020), en su estudio “Acogimiento al régimen laboral especial mype de la empresa Ascla Soluciones y servicios E.I.R.L, 2019”, por la Universidad Privada del Norte, plantearon como fin determinar el efecto que tiene acogerse al régimen Mype, en la empresa descrita. La metodología se basó en un enfoque cualitativo, no experimental y de tipo descriptivo, empleando dos técnicas de estudio, primero se empleó la encuesta, aplicada a 4 trabajadores del área de administración y, en segundo lugar, el análisis documental. Los resultados mostraron que, luego del acogerse al régimen laboral mype, los costos de la empresa disminuyeron en un 20.8% y la rentabilidad económica y financiera incrementaron en 14.79% y 18.77%, respectivamente. El estudio concluye que, el régimen Mype genera grandes beneficios para las empresas mejorando su capacidad de liquidez, recomendando a las empresas acogerse a este régimen y aprovechar sus beneficios.

Chontay y Falcon (2020), en su estudio “El régimen laboral mype y su incidencia sobre los costos laborales de la empresa C&V Industrias E.I.R.L Los Olivos, 2019”, por la Universidad Privada del Norte, plantearon como fin analizar la incidencia que tiene el régimen laboral mype con respecto a los costos laborales de la empresa industrial para el 2019. Para ello se basaron

en un estudio cuantitativo de nivel explicativo, tomando como muestra a los trabajadores del área administrativa de la entidad, que corresponde a un total de 3 personas, a quienes se les aplicó una entrevista. Por otro lado, se empleó como técnica adicional la revisión documentaria. Los resultados mostraron que, el acogimiento al Régimen Laboral Mype tiene una influencia positiva en los costos laborales, ya que, los beneficios sociales y las aportaciones a los trabajadores se reducen significativamente. Asimismo, ayudan en la mejora del rendimiento y liquidez de la empresa. Se concluye que, a partir del acogimiento al nuevo régimen, la empresa tuvo un ahorro significativo y mejoraron sus indicadores financieros, facilitando el cumplimiento de sus obligaciones como empleador.

Rivera (2019), en su estudio “Régimen laboral especial y su influencia en los costos laborales en las micro y pequeñas empresas textiles del distrito de Puente Piedra, 2018”, por la Universidad César Vallejo, tuvo como finalidad determinar la manera en que el régimen laboral especial tiene efecto en los costos laborales de las mype del distrito en mención. Para ello, plantearon una investigación explicativa y no experimental, aplicando una encuesta a los empleados de cuatro micro y pequeñas empresas del sector textil. Los resultados mostraron que, las mypes, desconocen los beneficios que se obtienen de la formalización debido a la falta de difusión de este régimen. Por otro lado, la prueba de Pearson, demuestra que el régimen mype ayuda en la disminución de los costos laborales, teniendo un impacto positivo sobre las obligaciones laborales. El autor resolvió que el régimen laboral especial repercute de manera positiva en los costos laborales de las mypes. Se recomienda que, las empresas se formalicen y se acojan al régimen, ya que ayudará económicamente, y además fidelizará a los trabajadores, al brindarles los beneficios que le corresponden.

Rubio (2019), en su investigación “Régimen especial laboral de la pequeña y microempresa y costos laborales en la Empresa Cronos Distribuidores Generales”, por la Universidad San Pedro, planteó como objetivo describir el impacto que tiene la incorporación del régimen mype en los costos de la empresa en mención. Para ello, se estableció una investigación cuantitativa, no experimental y de tipo correlacional. Se empleó

como instrumento la entrevista, guía de observación y análisis documental, tomando como muestra a la empresa Cronos, por tratarse de un estudio de caso. Los resultados determinaron que los costos laborales de la empresa, disminuyeron en 16% en comparación con el régimen general, lo que equivale a S/.2,856.29. Se concluyó que con el nuevo régimen se pudo cumplir con la legislación laboral establecida, mejorando no solo la situación de la empresa, sino también de los trabajadores. Se recomendó que, se debe implementar un sistema de costos laborales para realizar el pago correcto de los salarios y beneficios.

Bocanegra y Laurencio (2019), en su estudio “El régimen laboral especial y su incidencia en la rentabilidad de las microempresas del distrito de Huánuco, 2018”, por la Universidad Hermilio Valdizán, tuvieron como propósito, establecer la influencia del régimen laboral especial sobre la productividad de las microempresas del distrito en mención. La investigación fue de tipo aplicada y de nivel explicativo, utilizando como instrumento un cuestionario, aplicado a 137 empresas que pertenecen al Remype. Los resultados mostraron que, el régimen laboral especial, incide de manera positiva sobre la rentabilidad, incrementando la rentabilidad económica, financiera y sobre el patrimonio. Asimismo, se disminuyen los costos en que se incurren por infracciones laborales. Se concluyó que, las microempresas que recién están iniciando sus labores, deben acogerse a este régimen, para lograr su posicionamiento. Los autores recomendaron que las empresas, registren en la planilla a sus trabajadores y pedir orientación a las entidades de fiscalización laboral, para evitar infracciones laborales.

Alanoca et al. (2018), en su estudio “Acogimiento al régimen laboral especial de la micro y pequeña empresa y los costos laborales de la empresa Prosumisac”, tuvieron como finalidad verificar si el acogimiento al régimen laboral especial Mype contribuye en la disminución de los costos laborales de la empresa en estudio. La metodología se basó en un enfoque cuantitativo de tipo aplicativo, manteniendo un diseño no experimental. Se emplearon como instrumentos la guía de observación y guía de análisis documental, tomando como muestra las planillas de los trabajadores. Los resultados mostraron que, el régimen general en el que se ubica la empresa en estudio,

genera altos costos laborales, mientras que el acogimiento al régimen especial Mype, contribuye en la reducción de los costos laborales, disminuyendo en 50% el pago de beneficios sociales, debido a la reducción de la base remunerativa. Los autores concluyen que, la empresa debe acogerse al régimen especial y contratar al nuevo personal bajo este régimen, con el fin de disminuir su carga laboral.

2.1.3. A nivel local

León (2020), en su investigación “Efecto del planeamiento estratégico de recursos humanos sobre los costos laborales de la empresa de servicios Nalolys S.A.C. periodo 2018”, por la Universidad Nacional de Trujillo tuvo como finalidad evidenciar el efecto que tiene la organización estratégica de los recursos humanos en los costos laborales. Para ello, se planteó un estudio no experimental, utilizando como técnicas la observación, entrevistas y análisis documental, siendo la empresa Nanolys la población de estudio. Los resultados evidenciaron que la empresa no tiene una planificación estratégica del personal, lo que llevó a incrementar el número de trabajadores y en gran proporción sus sueldos, razón por la cual, los costos laborales representaron el 45% y 42% de los ingresos de la empresa para los años 2017 y 2018 respectivamente. Se concluyó que, el plan estratégico propuesto por la investigación, tiene aspectos importantes para gestionar los recursos humanos, garantizando la adecuada selección del personal y ayude a mantener un equilibrio entre los ingresos de la empresa y los egresos.

Díaz (2019), en su estudio “Influencia de las cargas tributarias y cargas laborales en la informalidad de la mypes y pymes”, por la Universidad de Piura, tuvieron como fin, determinar la percepción de los empresarios con respecto al papel de las cargas laborales y tributarias en la formalización. Para ello, emplearon un estudio cualitativo, empleando como técnicas, la encuesta, dirigida a 40 empresarios dueños de mypes y pymes; y, las entrevistas a especialistas en el tema. Los resultados mostraron que, los micro y pequeños empresarios conciben a la informalidad como un tema tributario, sin consideran los efectos en el ámbito laboral y que cerca del 80% se encuentra en descontento con las normativas. Se concluye que, la falta

de orientación tributaria y laboral, genera desconocimiento en los propietarios de la mypes, por lo tanto, se recomienda generar educación en las mypes y pymes, por parte de las entidades laborales y tributarias, que contribuyan a su formalización.

Olórtegui y Rodríguez (2019), en su estudio “Taller del Régimen Laboral MYPE y su contribución a la gestión financiera de las microempresas de la Asociación la gran Feria Electrónica, distrito de Trujillo, año 2019”, por la Universidad Privada Antenor Orrego, plantearon como fin identificar la aportación del taller del régimen laboral Mype en la dirección de las microempresas. La metodología se basó en un enfoque mixto con diseño experimental, tomando como muestra a 13 propietarios de la asociación, a quienes se les aplicó un cuestionario antes y después de la implementación del taller. Los resultados mostraron que, el nivel de conocimiento sobre el régimen laboral es bajo y que la aplicación del taller mejora dicho nivel. Asimismo, las empresas en estudio no tienen una gestión financiera adecuada. Se concluyó que la realización de talleres informativos sobre el régimen especial Mype, contribuye con la gestión del ámbito financiero. Se recomendó que las empresas asociadas deben trasladar a sus trabajadores a planilla, para evitar multas y lograr una mayor deducción del gasto.

Vásquez (2019), en su estudio: “La estructura de los costos laborales y su influencia en la gestión de los recursos económicos y financieros de la empresa Multiservicios Médicos Galenos E.I.R.L de la Provincia de Chepén, año 2017”, por la Universidad Nacional de Trujillo, tuvieron por finalidad identificar el poder de la distribución de costos laborales sobre la administración de los medios económicos y financieros de la empresa en mención. El estudio fue de nivel descriptivo, empleando como técnicas el análisis documental y la observación, tomando como muestra a la empresa. Los resultados mostraron que, los costos laborales influyen de manera positiva en la administración económica y financiera de la empresa, logrando una disminución en 31.66% de los pasivos y un aumento en la rentabilidad en 1.04%. El autor concluyó que, el contar con una organización de costos laborales establecida permite verificar la cantidad exacta de dinero que se

destina a dicho fin, cumpliendo con el pago a los trabajadores y permitiendo gestionar de manera adecuada los recursos económicos.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Régimen Especial Laboral Mype

2.2.1.1. Definición

El régimen especial laboral de la microempresa fue iniciado con la Ley N°28015: “Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa” aprobada el 03 de julio del 2003; luego, se aprobó el Decreto Legislativo N° 1086, el 28 de junio de 2008, que modificaba esta ley, creado con la meta de incentivar la promoción, capacidad, crecimiento y formalización de la micro y pequeñas empresas. Esto con el fin de que las empresas amplíen su mercado y tengan acceso a condiciones de empleo dignas y suficientes (Decreto Legislativo N°1086, 2008).

De acuerdo con Ampudia y Jáuregui (2020), este régimen fue creado para lograr la formalización de las empresas y garantizar las condiciones y derechos laborales de los empleados que están acogidos a este. El Ministerio de la Producción - PRODUCE, es el responsable de la regulación de los derechos laborales, mediante Decreto Supremo N°-013-2013-Produce. De este mismo modo, Rodríguez y Paredes (2017), señalan que, acogerse a este régimen, ayuda en la reducción de las contingencias laborales y permite la reducción de las multas que se generan en una infracción laboral.

Asimismo, el Régimen especial laboral, contribuye al crecimiento empresarial, puesto que, considerando que el trabajador es un recurso importante para la empresa, al retribuirles con los beneficios laborales que le corresponden, se mejora su productividad, aportando a la productividad general de la empresa. Además, este régimen disminuye la carga laboral de las empresas, permitiendo ahorrar en costos laborales (Vílchez y Gordillo, 2016).

2.2.1.2. Permanencia en el Régimen Laboral Mype

El régimen laboral especial de la Mype tiene una permanencia vigente, hasta que las empresas superen los ingresos determinados por la ley. Cuando la micro empresa, supera las 150 UIT anuales, tienen un plazo máximo de dos años para continuar en su mismo régimen y 1 año extra para ordenar su información y trasladarse a pequeña empresa. Por otro lado, las pequeñas empresas, tienen un plazo máximo de tres años para permanecer dentro del régimen especial, una vez que sus ganancias, sobrepasen las 1 700 UIT anuales (Vílchez y Gordillo, 2016).

2.2.1.3. Diferencias entre el Régimen Mype y Régimen general

En la tabla 1, se pueden observar las disimilitudes que existen entre los beneficios de los empleados del régimen laboral general y el régimen laboral especial Mype, destacando, además, las diferencias entre una micro y pequeña empresa.

Tabla 1*Diferencias entre el régimen laboral general y régimen Mype*

| Beneficios | Régimen laboral general | Micro empresa | Pequeña empresa |
|--------------------------------------|---|---|--|
| Vacaciones | El empleado puede exigir 30 días de vacaciones por cada año de labores, terminado, aunque pueden disminuir de 30 días. | El empleado puede exigir 15 días de vacaciones por cada año de labores terminado. | El empleado puede exigir 15 días calendario de vacaciones por cada año de labores concluido. |
| Jornada nocturna | La retribución no puede ser inferior a la RMV más una sobretasa del 35%. | No aplica la sobre tasa del 35%. | La retribución no debe ser inferior a la RMV incluyendo una sobretasa del 35%. |
| Indemnización por despido arbitrario | Un trabajador con contrato a plazo determinado recibirá un salario y medio por cada mes dejado de trabajar, en caso tenga un contrato indeterminado recibe un salario y medio por cada año de labores; en ambas situaciones con un límite de 12 remuneraciones. | Por cada año de servicios terminado recibe 10 remuneraciones diarias, con un límite de noventa (90) salarios diarios. Las fragmentaciones anuales se pagan por dozavos. | Por cada año de servicios terminado recibe 20 remuneraciones diarias, con un límite de ciento veinte (120) salarios diarios. Las fragmentaciones anuales se pagan por dozavos. |
| Gratificaciones | El trabajador debe recibir 2 gratificaciones anuales (Fiestas Patrias y Navidad) | No aplica | El empleador está obligado a otorgarle 2 gratificaciones anuales al empleado (Fiestas Patrias y Navidad) |
| CTS | Un sueldo mensual, abonado en dos semestres (mayo y noviembre). | No se considera dicho beneficio. | 15 remuneraciones diarias abonadas en dos semestres (mayo y noviembre). |
| Seguro de salud | Descuento del 9% del salario para ESSALUD – lo paga en su totalidad el empleador. | Seguro Integral de Salud (SIS) – El empleador realiza el pago mensual del 50% del aporte y el 50% faltante es pagado por el Estado | Descuento del 9% de la remuneración para ESSALUD – lo paga en su totalidad el empleador. |

2.2.1.4. Medición del Régimen Mype

a) Requisitos para acogerse al Régimen Mype

De acuerdo con el Decreto Supremo N° 013-2013-Produce (2013), una micro y pequeña empresa está integrada por una persona natural o jurídica, con el objetivo de efectuar actividades de

producción, modificación, extracción y prestación de servicio o venta de bienes.

Después de la puesta en marcha del decreto señalado en líneas anteriores, las disposiciones obligatorias que tiene una empresa para acogerse a este régimen, ya no dependen del número de empleados, sino solo de las ventas anuales efectuadas, indicadas en la tabla 2.

Tabla 2

Ventas anuales de las micro y pequeñas empresas

| Tipo de empresa | Ventas anuales |
|------------------------|--|
| Microempresa | Monto máximo de 150 UIT S/.660,000* |
| Pequeña empresa | Superiores a 150 UIT Monto máximo de 1,700 UIT (S/.7,480,000)* |

Fuente: D.S N° 013-2013-Produce (2013)

*Valor de la UIT del año 2021, igual a 4,400

De acuerdo con la Revista Asesor Empresarial (2013) para poder realizar el registro dentro de este régimen, en un principio, se consideran las ventas que ha tenido la empresa en los últimos 12 meses, por tanto, la UIT, corresponde a dicho año. Aunque, se deben tener en cuenta algunas prescripciones:

- Para contribuyentes del Régimen General: Los ingresos netos anuales que se gravan dentro del Régimen General del Impuesto a la Renta, es el resultado de sumar dichas cantidades, establecidas dentro de las declaraciones juradas mensuales.
- Para contribuyentes del Régimen Especial: La situación es la misma, que la del régimen anterior, se consideran los ingresos netos anuales comprendidos en las declaraciones juradas que presentan ante el ente regulador.
- Para contribuyentes del Nuevo Régimen Único Simplificado: Se incluyen los ingresos brutos anuales, que se derivan de las declaraciones juradas mensuales.

En caso en que la SUNAT o la empresa hicieran alguna variación en los montos declarados, estas modificaciones prevalecen para el cálculo de los ingresos. Mientras que en caso de reorganización de sociedades, cuando se presenta una absorción, se consideran las ventas de la empresa que fue absorbida (Asesor Empresarial, 2013).

Otro de los requisitos establecidos, es estar inscrito dentro del Registro de Micro y pequeñas empresa (REMYPE), el cual, acorde con el Decreto N°008-2008-TR (2008), la acreditación le compete al Ministerio del Trabajo y Promoción del empleo - MTPE y se fundamenta en los datos que le proporciona la SUNAT sobre las ventas anuales, luego la información se remite al Ministerio de la Producción, que es el responsable de validar esta información, una vez que se cumple con el requerimiento el acogimiento es automático.

b) Empresas que pueden acogerse al régimen y exclusiones

El régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa, permite el acogimiento de las empresas que cumplen con los requisitos de UIT señalados, pero, además, permite la aplicación de:

- a. Juntas o asociaciones, ya sea de arrendador o arrendatario en propiedad horizontal o condominio residencial, asimismo las asociaciones de vecinos, pueden acogerse a este régimen, debido a los servicios de limpieza, vigilancia, reparación y mantenimiento que reciben de parte de terceros (SUNAT , 2020).
- b. Las microempresas que realizan actividades incluidas dentro de la Ley que autoriza las Normas de Promoción del Sector Agrario, siempre que este conformada por trabajadores contratados a partir de octubre del 2008 (SUNAT , 2020).

Del mismo modo, se encuentran fuera de este régimen, aquellas empresas destinadas a las actividades de recreación (juegos de azar y similares), bares y discotecas. Asimismo, se encuentran excluidas las empresas que:

- a. Tengan un grupo económico o vinculación económica, ya sea con entidades extranjeras o peruanas. Un grupo económico se entiende como un conjunto de empresas, vinculadas a la regulación de una única persona natural o jurídica o de una única agrupación de personas naturales o jurídicas. Conformado el grupo económico, este se conservará durante el tiempo que dure el control referido. (Artículo 4, D.S-008-2008-TR, 2008).

Por otra parte, de acuerdo con el artículo 4 del Decreto Supremo, 008-2008-TR (2008), la vinculación económica, se presenta cuando:

- Un individuo, natural o jurídico, tiene un porcentaje mayor del 30% del capital de otra unidad económica, de manera directa o a través de un intermediario.
- Que se encuentre en manos de una misma persona, más del 30% del capital de dos o más personas jurídicas
- En el caso de que las personas dueñas de negocios unipersonales, sean cónyuges o familiares hasta el segundo nivel de consanguinidad y tengan más del 25% de empleados en común.
- Las empresas tienen como directores o gerentes u otros ejecutivos en común, que posean la potestad de tomar decisiones en temas de finanzas, operativos y comerciales.
- Posea uno o más instalaciones fijas en territorio nacional, siendo una empresa no domiciliada. En ese caso existiría relación entre la empresa sin domicilio y los demás locales activos.
- Una empresa venda el 80% o más de sus ventas a una misma empresa o a empresa relacionadas entre sí.
- En el caso, que una única garantía, avale las obligaciones de dos empresas, o cuando más del 50% de las obligaciones de una empresa se encuentre

garantizada por la otra, la cual no pertenezca al sector financiero.

- Cuando más del 50% de las obligaciones de una empresa, conforman la partida acreedora de otra empresa que no está dentro del sistema financiero.
- b. Falseen información: Este supuesto, se basa en la acción de registrar a una empresa que no cumple con los requisitos mínimos que las normas vigentes establecen, dentro del Registro Nacional de la Micro y Pequeña empresa.
- c. Dividan sus unidades empresariales: Es decir que, coloquen como dueño de sus empresas a terceros, con el fin de lograr acceder a los beneficios de este régimen especial.

2.2.2. Costos laborales

2.2.2.1. Definición

Los costos laborales, están enmarcados, y direccionados para garantizar un control eficiente de las estructuras financieras, puesto que, su papel, en el mercado internacional y nacional, se basa primordialmente, en la disminución de los mismos, con la finalidad de aumentar la rentabilidad de las empresas (Zambrano y Peceros, 2018)

Los costos laborales, son una proyección del gasto en que incurre el empresario al utilizar su mano de obra. Estos costos están conformados por las remuneraciones, además, se incluyen otros elementos, tales como el gasto del empleador para asegurar la seguridad social, otorgadas como pagos directos al trabajador, o como los aportes a fondos dirigidos a tal fin, así mismo los costos de prestaciones, servicios y dispositivos (vivienda, capacitación profesional y servicios sociales), cuyo objetivo primordial es beneficiar al empleado (OIT, 2015).

Por otro lado, para Ampudia y Jauregui (2020), los costos laborales, representan egresos para los empleadores, que se relacionan, con el inicio, mantenimiento y terminación del vínculo laboral, el cual se encuentra

regulado por las disposiciones legales o convencionales. Los costos laborales, son independientes de los gastos administrativos.

En general los costos laborales, se refieren a los conceptos remunerativos que el trabajador está percibiendo de manera directa o indirecta, como parte del cumplimiento de las obligaciones que el empleador debe asumir por los servicios brindados a la organización. Estas retribuciones se pactan de manera previa entre las partes interesadas mediante un pago (Zambrano y Peceros, 2018).

2.2.2.2. Tipos de costos laborales

La literatura, destaca dos tipos de costos laborales: los costos salariales, también denominados directos y los costos no salariales o indirectos. El primer grupo, está integrado por el salario (sueldo), los derechos que se computan en base al salario y los beneficios sociales. Los costos directos son pagados al propio trabajador, y son determinados por la productividad e ingresos que percibe la empresa (Zambrano y Peceros, 2018).

Por otro lado, los costos no salariales o indirectos, no se cancelan directamente al trabajador, sino que, se pagan a terceros, que pueden ser instituciones públicas o privadas, a las que se les entrega en modo de contribuciones o impuestos. Los costos indirectos, están establecidos por políticas empresariales o leyes determinadas por el sector público (Zambrano y Peceros, 2018).

2.2.2.3. Teorías del valor del trabajo

a) Teoría del valor de Adam Smith

La teoría del valor de Adam Smith, supone que el valor de una mercancía es igual al valor total del trabajo empleado directa e indirectamente en su producción. Smith, explicó que en una sociedad primitiva la cantidad de trabajo establece el tipo de cambio de un artículo, sin embargo, para el caso de una sociedad más avanzada, la mano de obra ya no tiene un gran impacto en la determinación del valor de un artículo porque se paga mediante una compensación por

la maquinaria utilizada. Aunque Smith está de acuerdo, en que el trabajo afecta el valor real de un artículo, pero no el valor nominal de los bienes en su totalidad (Yusuf y Sumandar, 2019).

Con respecto a la división del trabajo, afirma que, la división del empleo puede incrementar la productividad, ya que, algunas habilidades se dirigen a cualquier parte o proceso de éste. Entonces, cada persona puede hacer algo de acuerdo con su experiencia y acelerar su desempeño. La división del trabajo aumentaría la cantidad de producción a gran escala debido a tres cosas: un aumento en la destreza especial que posee cada trabajador; el ahorro de tiempo en la producción y permite la creación de maquinarias, que reduzcan el trabajo. Entonces, con esa máquina, una persona puede hacer el trabajo de varias personas (Grieve, 2016).

b) Teoría del valor de David Ricardo

David Ricardo, defendió la aplicabilidad general de la teoría del valor, no solo en el "estado primitivo y rudo de la sociedad" como los planteaba Smith, sino también en las sociedades modernas donde la producción se realiza con capital y trabajo asalariado. Afirmaba que, el valor de cambio de cada mercancía se debe a la cantidad de trabajo que se requirió para producirla y dijo que "el valor de una mercadería, o la cantidad de alguna otra mercadería por la cual se intercambiará, está sujeta a la cantidad relativa de trabajo se necesite para su elaboración, y no de la mínima o máxima retribución que se pague por esa labor (TsoLefteris, 2017).

c) Teoría del valor de Carlos Marx

La teoría del valor del trabajo de Carlos Marx, establece que los valores de cambio de los bienes, que tienen lugar en el mercado, sólo varían en función de la cantidad y no contienen, por consiguiente, nada de su valor de uso. Por ello, para Marx, lo que establece la importancia del verdadero valor de un bien, es la cantidad de trabajo socialmente necesario, es decir, el tiempo de trabajo que emplean

todos los trabajadores para la producción, medido en horas trabajadas (Nieto, 2018).

Por otro lado, Marx, sostiene, con respecto al precio establecido de los salarios, que, siempre, la cantidad de operarios que están dispuestos a trabajar, superan, la oferta de trabajo. A esta diferencia que se genera, el autor, le denominó “ejército industrial de reserva”, lo que hoy se conoce como tasa de desempleo. Para Marx, los dueños o propietarios utilizaban esta diferencia, con el fin de amenazar con el despido a su propio personal (Nieto, 2018).

2.2.3. Medición de los costos laborales

2.2.3.1. Costos directos

a) Conceptos remunerativos

De acuerdo con Cox y Orrego (2014), la remuneración, comprende el pago o retribución que se brinda a una persona por los servicios que brindó en un determinado espacio y tiempo. Este término, también se conoce como, salario o sueldo y es el pago que contrae el empleador con las personas que ocupan un puesto en su organización.

Los trabajadores que encuentran acogidos al régimen especial MYPE, tienen derecho a:

- Pago de una remuneración: Uno de los derechos del trabajador, es percibir un sueldo no menor a la remuneración mínima vital (S/ 930.00), según lo estipulado en la constitución y el resto de normas legales vigentes (artículo 52 del D.S. N.º 013-2013-PRODUCE).
- Pago de horas extras: Las horas extras, se refieren al tiempo adicional a las horas acordadas que realiza un colaborador por la realización de sus servicios (adicional a las 8 horas diarias o 48 horas semanales que la norma establece) y que, es remunerado por el empleador.

b) Beneficios sociales

- **Vacaciones**

El empleado de las MYPE que ejecute la meta establecida en el Decreto Legislativo N.º 713, artículo 10º, Ley de Consolidación de Descansos Remunerados de los Trabajadores Sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada, el colaborador tiene el derecho de goce mínimo de quince días calendario para descansar por cada año de labores completadas (artículo 55º del D.S. N.º 013-2013-PRODUCE, 2013).

- **Indemnización por despido arbitrario**

Para la microempresa, por cada año de labores terminado esta indemnización, es equiparable a 10 remuneraciones diarias con un límite de 90 salarios diarios. Un empleado de la pequeña empresa, por cada año de servicios completo la compensación por despido no justificado es igual a 20 salarios diarios teniendo un límite de 120 remuneraciones diarias. Para ambas situaciones, las fracciones anuales se pagan por dozavos.

- **Gratificaciones**

Las gratificaciones, solo lo reciben los empleados de una pequeña empresa, los cuales tienen como derechos, obtener mínimo dos al año (fiestas patrias y navidad) siempre que efectúe lo estatuido en la normativa vigente. En cuanto al monto, este equivale el 50% del salario que se percibe (artículo 50º del D.S. N.º 013-2013-PRODUCE).

- **Compensación por tiempo de servicio**

Otro de los derechos que poseen los empleados de la pequeña empresa es la compensación por tiempo de servicios (CTS), con ajuste al régimen común, en ese sentido, les corresponden 15 salarios diarios por un año de labores hasta lograr un límite de 90 remuneraciones (artículo 50º del D.S. N.º 013-2013-PRODUCE).

2.2.3.2. Costos Indirectos

a) Aportaciones

- **Seguro de salud**

En el artículo 44 del D.S. N.º 008-2008-TR (2008), se indica que el costo de este seguro de salud será pagado en un 50% por el estado peruano y lo restante será obligación del empleador o el microempresario, ya que este pago se hace de manera mensual por el régimen de salud, sobre todo para la asignación familiar de un empleado o conductor de la Microempresa y sus derecho habiente.

Además, en su artículo 47 se indica que los colaboradores de una Microempresa según la Ley, serán afiliados Semisubsubsidados del Seguro Integral de Salud, el cual será aplicado para los conductores de la Microempresa. Por otra parte, los empleados que laboren en una pequeña empresa tendrán un seguro bajo la modalidad de ESSALUD y el empleador está obligado a ser el aportante de la tasa indicada, esto según lo indicado en el artículo 6 de la Ley N° 26790, Ley de modernización de la seguridad social en salud, y modificatorias (D.S 007-2008-TR, 2008).

- **Seguro complementario de riesgo**

Los empleados de la pequeña empresa cuentan con el beneficio a un Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo que debe ser brindado por su empleador, cuando lo amerite, según lo estipulado en la Ley N.º 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, normas complementarias y modificatorias; y a un seguro de vida otorgado por su empleador, según lo estipulado en el Decreto Legislativo N.º 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales, y modificatorias.

- **Seguro de Vida Ley**

Se ha estipulado que los empleados de pequeñas empresas cuentan con el derecho a un seguro de vida que debe ser garantizado por su empleador, según lo estipulado en el Decreto Legislativo N°

688 (2006), Ley de Consolidación de Beneficios Sociales. En esta situación, los empleados y conductores de microempresas no pueden acceder a este beneficio.

2.2.4. Relación entre el Régimen Especial Laboral Mype y los costos laborales

La revisión de literatura, demuestra que el régimen laboral especial Mype, genera rentabilidad para las empresas, en comparación con el régimen general, puesto que, disminuye los costos laborales. Tal como lo menciona, Ampudia y Jáuregui (2020), este régimen, es una herramienta que contribuye en la disminución de la carga laboral de las empresas y por consiguiente de los costos laborales, lo que mejora la competitividad y productividad de las mismas. Asimismo, Díaz y Quispe (2019), encuentran que el régimen laboral especial Mype, es una herramienta que beneficia a las organizaciones al reducir sus costos, sin transgredir los derechos laborales de los trabajadores.

De manera particular, Ibarra (2020), encuentra acogerse al régimen especial laboral Mype, para el caso de la empresa minera Manchester, reduce los costos y sobrecostos laborales en un 20% y 24% respectivamente, convirtiéndolo en un alternativa para mejorar las utilidades de la empresa de estudio. En el mismo sentido, Alanoca, Martel y Ramírez (2018) encontraron que, en la empresa Promisuc, los costos laborales son elevados debido a la carga laboral que representan los trabajadores al mantenerse en un régimen general, por tanto, el cambio hacia el régimen Mype, disminuirá los costos en un 50%, por lo que se recomienda la contratación del personal nuevo bajo este régimen.

Chontay y Falcon (2020), encontraron que, el régimen laboral Mype incide de manera positiva sobre los costos laborales de la constructora C&V, reduciendo tanto los beneficios sociales como las aportaciones que se deben cancelar al trabajador, lo que mejoró la rentabilidad y liquidez de la empresa, permitiendo cubrir las obligaciones diarias. Por otro lado, Vílchez y Gordillo (2016), también encuentran un resultado similar para un estudio de caso, demostrando que el régimen laboral especial reduce el desembolso de costos salariales y no salariales, referidos a las remuneraciones, beneficios

sociales y gastos ejecutados en los trámites de registro de contratos. Esta reducción se estima en un 8% del costo global de planilla.

2.3. Marco Conceptual

- Afiliación

Proceso a través del cual, la persona vinculada a una microempresa, cumple con los requisitos previstos en las normativas de ley, accediendo al semisubsidio del SIS, lo que genera, derechos y obligaciones recíprocas para la microempresa, el asegurado y el SIS (Asesor Empresarial, 2013).

- Asegurado

Se refiere al empleado o conductor de la microempresa, así como sus beneficiarios, afiliados al Componente Semisubsubsidado del Seguro Integral de Salud. El empleado o conductor será tomado en cuenta como titular respecto a sus derechohabientes (Asesor Empresarial, 2013).

- MTPE

Se refiere al Ministerio del trabajo y promoción del empleo, el cual se encarga de promover un trabajo decente y productivo, velando por asegurar el respeto de los derechos laborales y fortaleciendo el dialogo y protección de los grupos vulnerables (MTPE, 2020).

- Remype

Es el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa, que tiene como objetivo garantizar que una unidad económica se deba catalogar o no como micro o pequeña empresa, autorizando el acogimiento y dando las pautas de las condiciones (SUNAT, 2019).

- Remuneración Mínima Vital

Se refiere a la mínima cantidad de dinero pagado a un empleado que trabaja 8 horas diarias correspondientes a una jornada completa o 48 horas semanales (MTPE, 2020).

- Subsidio

Se refiere a una ayuda extraordinaria que realizan las entidades públicas en beneficio de la población, con el fin de respaldar el acceso a bienes o servicios básicos (Gonzales, 2018).

- UIT

La Unidad Impositiva Tributaria, es el valor en soles estipulado por el Estado para establecer impuestos, infracciones, multas y otros tributos. Algunas cifras se definen en cantidades o como porcentaje de la UIT, que equivale a S/.4, 400 (Gobierno del Perú , 2020).

2.4. Hipótesis

2.4.1. Hipótesis General

El acogimiento al régimen laboral especial Mype influye de manera negativa en los costos de la Institución Educativa Particular San Pablo, Piura, periodo 2018-2020.

2.5. Variables

2.5.1. Operacionalización de variables

Tabla 3

Cuadro de operacionalización de variables

| Variable | Definición Conceptual | Definición Operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala |
|--|--|--|-------------------------|--|---------|
| Régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa | Este régimen se creó con el fin de promover la promoción, competitividad, formalización y desarrollo de la micro y pequeñas empresas. Para que se tengan acceso a condiciones de empleo dignas y suficientes (Decreto Legislativo N°1086, 2008). | Este régimen, se medirá mediante una entrevista y guía de análisis documental, empleando los requisitos y las exclusiones establecidos por las normas. | Requisitos del régimen | - Nivel de ingresos de la empresa - Declaraciones juradas anuales - Inscripción en el REMYPE - Permanencia en el régimen | Nominal |
| | | | Exclusiones del régimen | - Vinculación económica con empresas nacionales o extranjeras - Falsificación de documentos - División de unidades empresariales | |
| Costos laborales | Los costos laborales son una estimación del gasto en que incurre el empleador al utilizar su fuerza de trabajo (OIT, 2015) (OIT, 2015) | Los costos laborales, se medirán a través de una la entrevista y guía de análisis documental; y, corresponde a la remuneración, beneficios sociales y aportaciones que el empleador brinda a los trabajadores. | Conceptos remunerativos | - Remuneración básica - Asignación familiar - Pago de horas extras | Mixta |
| | | | Beneficios sociales | - Vacaciones - Gratificaciones - CTS | |
| | | | Aportaciones | - Seguro de salud - Seguro de vida ley | |

III. MATERIAL Y MÉTODOS

3.1. Material

3.1.1. Población

La población de estudio, estuvo formada por los documentos de la institución educativa particular San Pablo, que permitieron respaldar la información sobre el Régimen Laboral Especial Mype y los costos laborales de las planillas de remuneraciones en que se han incurrido para el periodo 2018 – 2020.

3.1.2. Marco muestral

El marco muestral, estuvo formado por el listado de las planillas de remuneración del personal de la Institución educativa Particular San Pablo, así como las notas al estado de resultados.

3.1.3. Unidad de análisis

La unidad de análisis, estuvo formada por los documentos que se analizaron, como las declaraciones juradas (DDJJ), reportes tributarios, reportes de plame (planilla mensual de pagos) y las principales cuentas de gasto de personal, de la Institución educativa particular San Pablo para los años 2018 al 2020.

3.1.4. Muestra

La muestra del estudio, es la misma que la población, estuvo formada por los documentos de la institución educativa particular San Pablo, que permitieron obtener la información sobre el Régimen Laboral Especial Mype y los costos laborales.

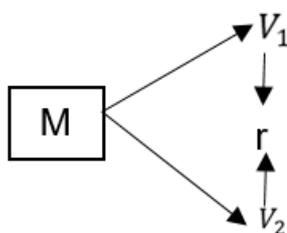
3.2. Métodos

3.2.1. Diseño de contrastación

El estudio, tuvo un diseño no experimental de tipo longitudinal, ya que, solo se analizaron las variables en su estado original, sin necesidad de alterar los datos proporcionados por la empresa, para un periodo de tiempo de los años 2018-2020.

El estudio fue de tipo aplicado, ya que, se analizó la realidad que vive la Institución educativa particular San Pablo, en relación al actual régimen en el que se ubica, es decir, se tuvo como prioridad los efectos reales que se generan.

La investigación, tuvo un nivel correlacional-causal, ya que se encontró la relación existente entre el Régimen Laboral Especial Mype y los costos laborales. Además, permitió conocer si el cambio de régimen laboral, tuvo alguna repercusión en el aumento o reducción de los costos laborales.



Donde:

M: Muestra

V_1 : Régimen Laboral Especial Mype

V_2 : Costos laborales

r: Relación causal

3.2.2. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el desarrollo del estudio, se emplearon dos técnicas de recolección de datos. La primera, corresponde a la entrevista, la cual se realizó siguiendo un diseño de preguntas abiertas o cerradas, cuya respuesta se obtuvo luego de la indagación e interacción directa con los sujetos de investigación.

La segunda técnica, fue el análisis documental, el cual consistió en la revisión de los contenidos de diferentes fuentes o documentos, que por lo general, fueron proporcionados por los sujetos de la investigación. Esta técnica, permitió seleccionar minuciosamente la información más importante, para organizarla, clasificarla e interpretarla, cumpliendo así con los objetivos del estudio.

Se emplearon dos instrumentos para recabar la información. Primero, se aplicó una guía de entrevista dirigida al Gerente General de la institución, que

permitió recolectar la información sobre ambas variables de estudio. Este instrumento, estuvo compuesto por 15 preguntas, de tipo estructuradas, las cuales, ayudaron a describir el Régimen en el que se encuentra la empresa, verificando si cumple con los requisitos básicos y además, permitieron identificar, cuáles son los beneficios sociales con los que cuentan los trabajadores, así como las aportaciones que realiza la empresa.

Como segundo instrumento, se aplicaron dos guías de análisis documental. La primera, permitió verificar si la empresa cumple con los requisitos para permanecer en el régimen laboral especial, así como recabar los datos sobre los costos laborales en que ha incurrido en dos momentos en el tiempo: durante su permanencia en el régimen general y después del acogimiento al régimen laboral especial mype, por ello, fue necesario tomar como periodo de tiempo, los años 2018-2020.

3.2.3. Procesamiento y análisis de datos

La información que se recolecto con la aplicación de la guía de entrevista al gerente, se organizó, con el fin de analizarla de manera cualitativa y se interpretó adecuadamente. Esto permitió, complementar los resultados del objetivo específico 1 y 2, generando una mejor visión de cómo está organizada la institución educativa, con respecto al régimen y a los costos laborales.

Del mismo modo, se efectuó un análisis cuantitativo de los datos obtenidos de las guías de análisis documental, después de haber revisado las planillas de trabajadores, los beneficios sociales, aportes, entre otros, los cuales, fueron organizados y procesados a través de Microsoft Excel y presentados mediante tablas y/o figuras, que permitieron verificar si la empresa cumple realmente con los requisitos del régimen y observar la evolución de los costos laborales para el periodo 2018-2020.

Por último, se hizo un análisis inferencial, con el fin de contrastar la hipótesis de investigación, para ello, se procesaron los costos laborales aplicando la prueba f para las varianzas y la prueba t de Student de diferencias de medias, la cual permitió comprobar si el acogimiento al régimen laboral especial Mype influye sobre los costos laborales de la institución educativa particular San Pablo.

IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados

4.1.1. Describir los requisitos del acogimiento al Régimen Laboral Especial Mype en la institución educativa particular San Pablo, Piura, periodo 2018-2020.

En esta sección, se muestran los resultados de la guía de entrevista y guía de análisis documental aplicadas a la institución educativa particular San Pablo, para el periodo 2018-2020. Se destaca que la institución cumple con los requisitos establecidos por ley, para poder inscribirse dentro de dicho régimen laboral. Por lo tanto, se revela que el paso de algunos de sus colaboradores del régimen laboral general al régimen laboral especial Mype es válida.

Tabla 4

Resultados del periodo 2018 - 2020

| Requisitos | Documento a revisar | Resultado | Cumplimiento | |
|---------------------------------|-------------------------|---|--------------|----|
| | | | Sí | No |
| Declaración jurada anual | | | | |
| Nivel de ingresos de la empresa | DD.JJ. 2018 | Ingresos: 3,221,265 | X | |
| | DD.JJ. 2019 | Ingresos: 2,679,752 | X | |
| | DD.JJ. 2020 | Ingresos: 1,445,600 | X | |
| Vinculación económica | Documentos en registros | Acciones en otras empresas menores al 30% | X | |
| Sucursales en el país | Consulta RUC | Solo funciona en un solo local | X | |

Fuente: Guía documental a la institución educativa San Pablo

Elaborado por: Chuquihuanga y Lozada

En la tabla 4, se presentan los resultados obtenidos de la guía de análisis documental 1, lo que permitió obtener información sobre los niveles de ingresos anuales de la empresa durante el periodo de estudio. Según lo que indica el gerente, a través de la guía de entrevista, la empresa se encuentra al día en sus declaraciones y esto se pudo corroborar mediante el portal del ente recaudador (SUNAT).

Asimismo, el gerente afirma que la empresa se encuentra inscrita en el régimen laboral especial mype desde el 2014, sin embargo, recién se ha incorporado en el mismo, a partir del 2019, haciéndolo de manera gradual, puesto que aún hay trabajadores que se encuentran dentro del régimen laboral general, por motivos de antigüedad en la institución.

Por otro lado, con la guía de análisis documental se pudo comprobar que la empresa cumple con los requisitos de permanencia en el Régimen laboral Mype, puesto que, los socios de la empresa, si bien tienen acciones en otras entidades, éstas no superan el 30% establecido por ley, lo que permite deducir que los socios no mantienen una vinculación económica directa con otras empresas. Además, la institución educativa, no cuenta con ninguna sucursal, tiene una sola sede ubicada en la ciudad de Piura.

Tabla 5

Nivel de ingresos de la institución educativa San Pablo, 2018-2020

| Años | Nivel de ingresos | Tasa de crecimiento |
|-------------|--------------------------|----------------------------|
| 2018 | S/.3,221,265 | |
| 2019 | S/.2,679,752 | - 0.17% |
| 2020 | S/.1,445,600 | - 0.46% |

Fuente: Declaración jurada de la institución educativa San Pablo
Elaborado por: Chuquihuanga y Lozada

En la tabla 5, se puede observar que la institución educativa San Pablo mantuvo un nivel de ingresos de S/.3,221,265 para el año 2018, mientras que para los años siguientes dichos ingresos disminuyeron. En el 2019, los ingresos cayeron en 0.17%, explicados por la falta de pago de las mensualidades de los padres de familia; mientras que para el 2020, la reducción fue del 0.46%, debido a los cambios sufridos por la pandemia.

Del mismo modo, de acuerdo con lo establecido por la SUNAT, el criterio para determinar a las micro y pequeñas empresas se basa en las ventas o en el nivel de ingresos. Tal como se muestra en la tabla 6, las micro empresas no deben superar el máximo de 150 UIT, mientras que las pequeñas empresas, no superan las 1,700 UIT.

Tabla 6*Ventas máximas en el régimen Mype*

| Tipo de empresa | UIT Máximas | Monto en soles |
|------------------------|--------------------|-----------------------|
| Microempresa | 150 | S/.660,000.00 |
| Pequeña empresa | 1700 | S/.7,480,000.00 |

Fuente: SUNAT

Analizando los ingresos de la institución educativa San Pablo presentados en la tabla 5 y los resultados de guía de entrevista aplicada al gerente General se puede verificar que éstos no superan las 1,700 UIT (S/.7,480,000), por lo tanto, se deduce que la institución cumple con este requisito para pertenecer al Régimen Mype.

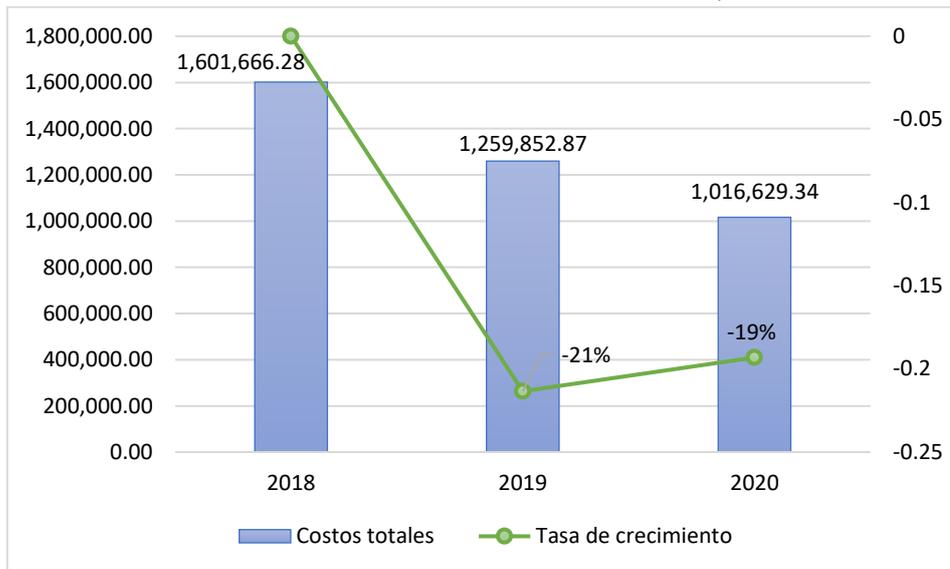
Del análisis realizado, en las tablas anteriores, se concluye que la institución educativa San Pablo cumple con los requisitos necesarios para acogerse al Régimen laboral especial Mype, razón por la cual desde el 2019, se ha incorporado gradualmente a dicho régimen. Asimismo, se garantiza su permanencia en el régimen, ya que su nivel de ingresos no supera el límite de una pequeña empresa, no ha tenido problemas de falsificación de documentos, cuenta con una sola sucursal y sus socios no mantienen una vinculación económica con otras empresas. Es importante señalar que, si bien es factible el cambio del régimen general laboral al régimen laboral especial mype no todas las empresas pueden acceder a dicho cambio, pues se deben tener en cuenta algunos factores, tales como los contratos laborales, el mutuo acuerdo entre el empleador y el trabajador, entre otros.

4.1.2. Analizar los costos laborales en la institución educativa particular San Pablo, Piura, periodo 2018-2020.

En esta sección se analizó la evolución que han tenido los costos laborales en la institución educativa San Pablo, destacando que éstos han tendido a la baja durante el periodo de análisis, teniendo una disminución promedio del 20%, lo que ha permitido que la empresa pueda sobrellevar sus actividades con normalidad, sin incurrir en sobrecostos que afecten su permanencia en el mercado regional.

Figura 1

Costos laborales de la institución educativa San Pablo, 2018-2020

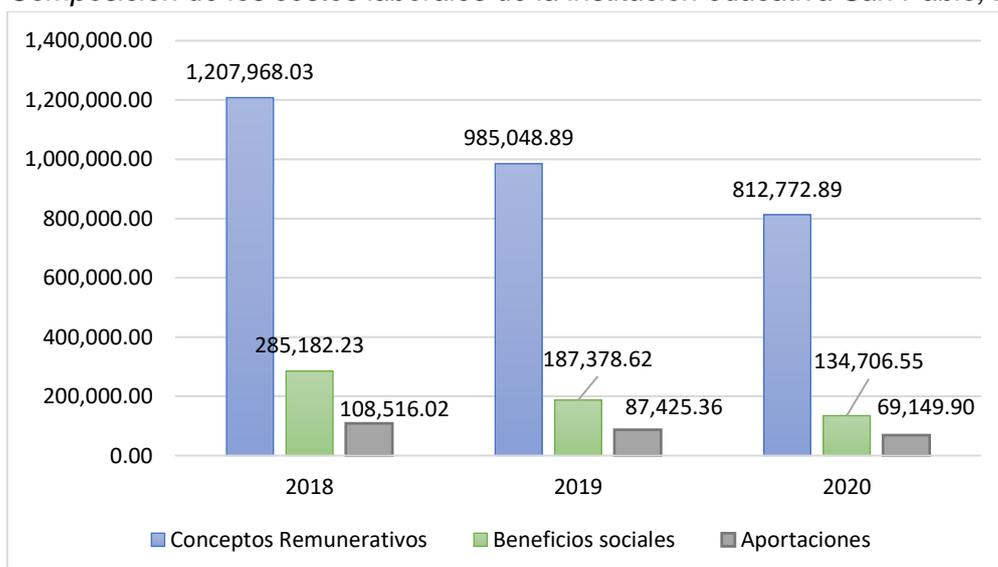


Fuente: Registro de planillas de la institución educativa San Pablo
Elaborado por: Chuquihuanga y Lozada

En la figura 1, se muestra que los costos laborales de la institución educativa San Pablo, han mantenido una tendencia a la baja para el periodo analizado. En el 2019, los costos se redujeron en 21%, con respecto al 2018, en que alcanzaron S/.1,601,666.28. Mientras que para el 2020, bajaron en 19%, lo que se explica por una reducción en el pago de los conceptos remunerativos, en los beneficios sociales y aportaciones a Essalud.

Figura 2

Composición de los costos laborales de la institución educativa San Pablo, 2018-2020



Fuente: Registro de planillas de la institución educativa San Pablo
Elaborado por: Chuquihuanga y Lozada

En la figura 2, se observa que los conceptos remunerativos, beneficios sociales y aportaciones a EsSalud de la institución educativa San Pablo, se han reducido para el 2019 y 2020. Asimismo, dentro de la estructura de costos laborales, se observa que los conceptos remunerativos tienen un mayor peso, representando el 75% de los costos laborales totales para el 2018, el 78% para el 2019 y el 80% en el 2020. Sin embargo, la partida que ha tenido una mayor reducción es la de beneficios sociales, los cuales disminuyeron en 34.3% para el 2019 y 28.11% para el 2020, lo que se debe a una reducción en los montos pactados para las gratificaciones de los trabajadores que se mantienen en planilla.

Figura 3

Conceptos remunerativos de la institución educativa San Pablo, 2018-2020



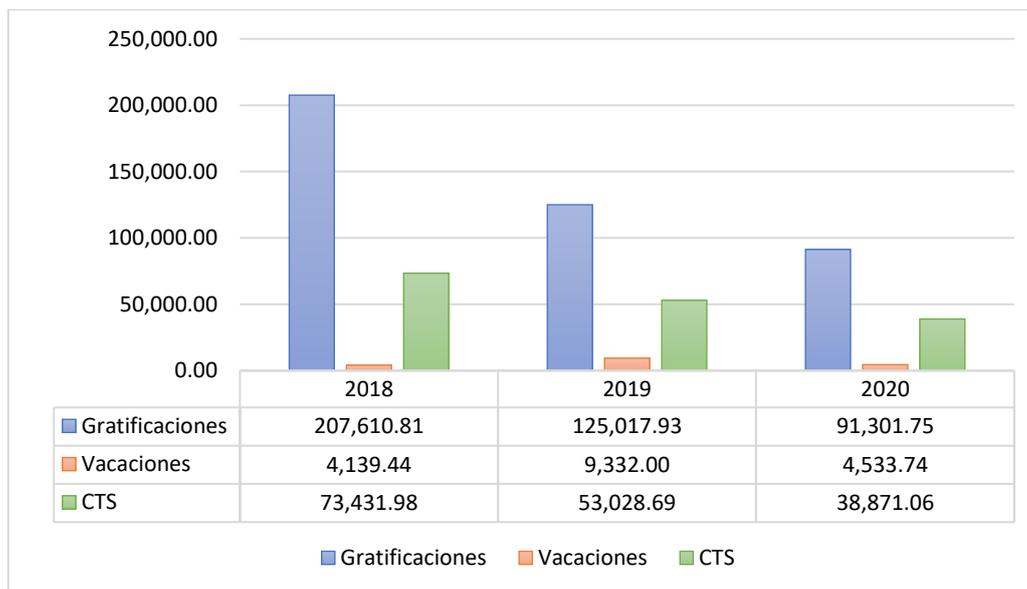
Fuente: Registro de planillas de la institución educativa San Pablo

Elaborado por: Chuquihuanga y Lozada

En la figura 3, se visualiza la evolución de las partidas que componen los conceptos remunerativos. Se puede apreciar que, los sueldos y salarios absorben el mayor costo para la institución educativa, representando el 94.12% en el 2018, el 97.55% en el 2019 y el 84.25% para el 2020. Asimismo, se presentó una reducción de los conceptos remunerativos en un 18.45%, que se explica por una fuerte caída de los costos de asignación familiar, los cuales cayeron en 79.5% y 50.5% para el 2019 y 2020, respectivamente.

Figura 4

Beneficios sociales de la institución educativa San Pablo, 2018-2020



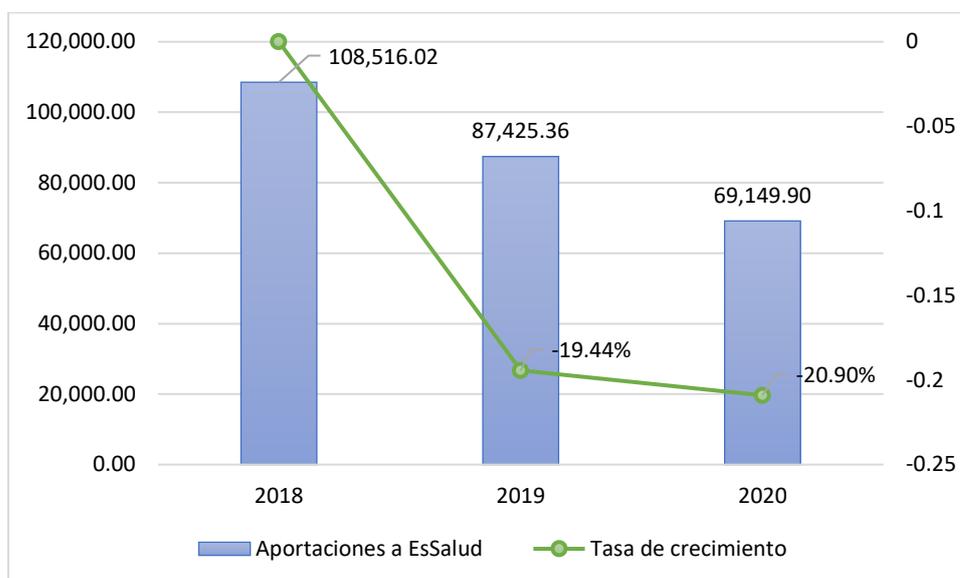
Fuente: Registro de planillas de la institución educativa San Pablo
Elaborado por: Chuquihuanga y Lozada

En la figura 4, se muestra que, los beneficios sociales, se redujeron para el 2019 y 2020, lo cual se presentó debido a una reducción del 39.78% y 26.97% en el pago de las gratificaciones de los colaboradores; así como del pago de la compensación por tiempo de servicios (CTS), que, en promedio, disminuyó en 27%. De acuerdo con la entrevista, existen algunos retrasos en el pago de CTS; sin embargo, los pagos fuera la fecha establecida se pagan con los intereses correspondientes. Por otro lado, se presentó un incremento del monto de vacaciones para el 2019 en 125%, lo cual se explica por el atraso en la toma de vacaciones de los trabajadores, correspondientes al cumplir el año de trabajo.

Por otra parte, en la figura 5, se puede observar la evolución de las aportaciones del empleador, que corresponden al pago del seguro de EsSalud, el cual ha presentado una disminución en 19.44% y 20.9% para el 2019 y 2020, respectivamente. De acuerdo con la entrevista aplicada al gerente General, éste indica que la empresa realiza el pago del seguro de salud y seguro de vida a sus trabajadores, sin embargo, para el periodo de análisis no se ha reportado el pago ésta última aportación, por lo tanto, se deduce que la institución educativa ha presentado un retraso en el pago de dicho seguro.

Figura 5

Aportaciones del empleador a EsSalud



Fuente: Registro de planillas de la institución educativa San Pablo
Elaborado por: Chuquihuanga y Lozada

4.1.3. Determinar la relación entre el acogimiento al régimen laboral especial Mype y los costos laborales en la institución educativa particular San Pablo, Piura, periodo 2018-2020.

Para poder cumplir con este objetivo y verificar la relación del régimen laboral especial Mype con los costos laborales, se realizó una comparación de los costos laborales en dos momentos: durante la permanencia de la empresa en el régimen general (año 2018), y después de acogerse al régimen laboral especial Mype (representada por los años 2019-2020). De esta manera se comprueba una disminución en los costos laborales para el 2019 y 2020, de 21.34% y 19.31%, respectivamente; lo que significa que el acogimiento al régimen laboral ha traído beneficios a la institución educativa, verificando una relación negativa entre las variables. Es decir, que ante el acogimiento al régimen laboral especial Mype, los costos laborales disminuyen.

Tabla 7

Comparación de los costos laborales antes y después del régimen general especial Mype

| ESPECIFICACIONES | Régimen General | Régimen especial Mype | | Variación 2019-2018 | Variación 2020-2019 |
|--------------------------------|---------------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| | 2018 | 2019 | 2020 | | |
| Conceptos Remunerativos | 1,207,968.03 | 985,048.89 | 812,772.89 | -222,919.14 | -172,276.00 |
| Sueldos y salarios | 1,136,967.85 | 960,963.89 | 684,774.53 | -176,003.96 | -276,189.36 |
| Asignación Familiar | 51,055.00 | 10,429.00 | 15,700.00 | -40,626.00 | 5,271.00 |
| Otras remuneraciones | 19,945.18 | 13,656.00 | 112,298.36 | -6,289.18 | 98,642.36 |
| Beneficios sociales | 285,182.23 | 187,378.62 | 134,706.55 | -97,803.61 | -52,672.07 |
| Gratificaciones | 207,610.81 | 125,017.93 | 91,301.75 | -82,592.88 | -33,716.18 |
| Vacaciones | 4,139.44 | 9,332.00 | 4,533.74 | 5,192.56 | -4,798.26 |
| CTS | 73,431.98 | 53,028.69 | 38,871.06 | -20,403.29 | -14,157.63 |
| Aportaciones | 108,516.02 | 87,425.36 | 69,149.90 | -21,090.66 | -18,275.46 |
| Régimen de Essalud | 108,516.02 | 87,425.36 | 69,149.90 | -21,090.66 | -18,275.46 |
| COSTOS TOTALES | 1,601,666.28 | 1,259,852.87 | 1,016,629.34 | -341,813.41 | -243,223.53 |

Fuente: Registro de planillas de la institución educativa San Pablo

Elaborado por: Chuquihuanga y Lozada

Tal como se muestra en la tabla 7, los costos laborales de la empresa en estudio han tenido una tendencia decreciente, reduciéndose tanto los conceptos remunerativos, beneficios sociales y aportaciones a Essalud, debido al cambio al régimen laboral especial Mype. Se observa que, la partida que mayor disminución ha sufrido es la de remuneraciones, la cual se redujo en 222,919.14 para el 2019 y en 172,276 para el año siguiente. Asimismo, los beneficios sociales disminuyeron en 97,803.61 para el 2019 y en 52,672.07 para el 2020. Por otro lado, se destaca una caída de los pagos de asignación familiar en 40,626 para el 2019 y un aumento para el 2020 en 5,271; lo que podría explicarse por variaciones en las remuneraciones de los trabajadores o en el número de trabajadores que se mantienen en planilla.

En la tabla adjunta, se verifica que, durante la permanencia de la institución educativa San Pablo en el régimen general, los costos alcanzaron un total de S/.1,601,666.28; monto que se redujo a partir del paso de los trabajadores al régimen especial laboral Mype. Para el año 2019, los costos disminuyeron en 21.34%; mientras que, para el 2020, la caída fue del 19.31%, logrando un ahorro significativo de S/.341,813.41 y S/.243,223.53, respectivamente, en el pago de remuneraciones, beneficios sociales y aportaciones. Del análisis se deduce que

el acogimiento al régimen laboral especial Mype tiene una relación negativa con los costos laborales, es decir, que ante el paso de las empresas a dicho régimen los costos laborales disminuyen.

4.2. Prueba de hipótesis

En este apartado, se realizó la contrastación de la hipótesis general del estudio. Para ello se empleó la prueba t de student para muestras relacionadas, ya que los datos de los costos laborales empleados se han determinado en función de la misma muestra (los trabajadores que se encuentran en planilla en la institución educativa San Pablo).

Tabla 8

Costos laborales mensuales de la institución educativa San Pablo, 2018-2020

| Meses | 2018 | 2019-2020 |
|--------------|-------------|------------------|
| Enero | 37,812.67 | 47,973.80 |
| Febrero | 3,8262.5 | 46,665.46 |
| Marzo | 102,672.45 | 93,425.88 |
| Abril | 127,131.07 | 83,367.72 |
| Mayo | 163,088.77 | 105,896.78 |
| Junio | 128,819.53 | 82,147.59 |
| Julio | 189,212.86 | 137,692.57 |
| Agosto | 111,632.2 | 91,425.90 |
| Setiembre | 113,670.26 | 91,246.97 |
| Octubre | 117,793.56 | 88,470.32 |
| Noviembre | 162,195.91 | 117,566.83 |
| Diciembre | 309,374.5 | 152,361.30 |

Fuente: Registro de planillas de la institución educativa San Pablo
Elaborado por: Chuquihuanga y Lozada

Para ello, se utilizaron los datos mensuales de los costos laborales para los años 2018-2020, los cuales se muestran en la tabla 8. Asimismo, debido a que ésta prueba requiere de dos grupos de datos: antes del acogimiento al régimen laboral (año 2018) y después del acogimiento (años 2019-2020), se utilizó el promedio de los costos laborales 2019-2020 para obtener una sola muestra de datos que representen el escenario del acogimiento al régimen especial Mype.

Se aplicó una prueba de t student unilateral izquierda, es decir de una sola cola, con la finalidad de demostrar la hipótesis general de la investigación, la cual espera una incidencia negativa, es decir una reducción de los costos laborales. Las hipótesis de la prueba t se presentan a continuación:

H_0 : El promedio de las diferencias es mayor e igual a cero ($\mu_d \geq 0$)

H_1 : El promedio de las diferencias es menor a cero ($\mu_d < 0$)

Tabla 9

Prueba t para muestras relacionadas

| Costos laborales | Diferencias emparejadas | | | | | t | GI | Sig. (bilateral) |
|-------------------------------------|-------------------------|---------------------|-------------------------|--|----------|------|----|---------------------|
| | Media | Desviación estándar | Media de error estándar | 95% de intervalo de confianza de la diferencia | | | | |
| | | | | Inferior | Superior | | | |
| Costos laborales 2018 | | | | | | | | |
| Costos laborales 2019 - 2020 | 38618,76 | 43481,51 | 12552,03 | 10991,92 | 66245,60 | 3.07 | 11 | 0.011 |

Fuente: Datos mensuales de costos laborales del régimen Plame de la institución San Pablo

Elaborado por: Chuquiaguanga y Lozada

El resultado de la prueba estadística presentada en la tabla 9, dio una probabilidad de 0.011, menor al nivel de significancia del 5%, lo que permite rechazar la hipótesis nula y por consiguiente aceptar la hipótesis alterna, que indica que: El promedio de las diferencias es menor a cero ($\mu_d < 0$). Por lo tanto, se demuestra que el acogimiento al régimen laboral especial Mype, tiene una incidencia negativa (menor a cero) sobre los costos laborales de la institución educativa particular San Pablo.

4.3. Discusión de resultados

En esta sección, se presentan hallazgos que concuerdan con las teorías revisadas y con la mayoría de estudios, lo que demuestra que el acogimiento al régimen laboral especial Mype contribuye en la disminución de los costos laborales. Asimismo, este régimen ayuda en la mejora de los indicadores de rentabilidad y liquidez de las empresas, razón por la cual, es importante promover información sobre los distintos regímenes laborales.

En relación al objetivo específico 1, los resultados mostraron que, los ingresos de la institución educativa San Pablo, alcanzaron un monto de S/.3,221,265 para el año 2018; S/.2,679,752 para el 2019 y S/.1,445,600 en el 2020, los cuales no superan las 1,700 UIT (S/.7,480,000). Por otro lado, la institución presenta sus declaraciones anuales en las fechas establecidas, no ha tenido problemas de falsificación de documentos, cuenta con una sola sucursal y sus socios no mantienen una vinculación económica con otras empresas. Por ello, se deduce que la empresa cuenta con los requisitos necesarios para mantenerse dentro del Régimen Laboral especial Mype, como pequeña empresa. Los resultados son semejantes al estudio de Alanoca et al. (2018), quien muestra que la empresa Prosumisac cuenta con los requisitos que se necesitan para su acogimiento al régimen especial Mype. Por su parte, Olórtegui y Rodríguez (2019), encontraron resultados diferentes, ya que, la mayoría de las empresas de la Asociación La gran Feria electrónica cumplen con los ingresos para pertenecer al régimen Mype, sin embargo, el 70% de los empresarios no registra a sus colaboradores en planilla.

Con respecto al objetivo específico 2, los resultados mostraron que los costos laborales de la institución educativa San Pablo se redujeron para el periodo 2019-2020, disminuyendo la carga laboral. Asimismo, los conceptos remunerativos tuvieron un mayor peso, representando el 75% de los costos laborales totales para el 2018, el 78% para el 2019 y el 80% en el 2020. Sin embargo, la partida que ha tenido una mayor reducción es la de beneficios sociales, los cuales disminuyeron en 34.3% para el 2019 y 28.11% para el 2020. Estos resultados son parecidos a los determinados por Chontay y Falcon (2020), para el caso de la empresa C&V Industrias, puesto que, para el año de análisis,

los beneficios sociales y las aportaciones a los trabajadores también se vieron reducidos. En el mismo sentido, Rubio (2019), encontró que, para la empresa Cronos Distribuidores Generales, el costo más elevado está representado por los conceptos remunerativos, que abarcan el 68.45% del costo total, mientras que los beneficios sociales representan un 25%.

En cuanto al objetivo específico 3, los resultados evidencian que los costos laborales de la institución educativa alcanzaron un total de S/.1,601,666.28 durante su permanencia en el régimen general, mientras que, con el cambio al régimen laboral especial Mype, los costos se redujeron en 21.34% para el 2019 y en 19.31% para el 2020, logrando un ahorro significativo de S/.341,813.41 y de S/.243,223.53, lo que revela, la relación negativa existente entre el acogimiento al régimen especial Mype y los costos laborales. Estos resultados son similares a los de Rivera (2019), quien encuentra que en las Mypes textiles, el régimen laboral especial ayuda en la reducción del 50% del pago de CTS y gratificaciones. En el mismo sentido, Barrientos y Ruíz (2020), encuentran que el acogimiento al régimen especial Mype, disminuye los costos laborales de las empresas en estudio, además de mejorar significativamente los indicadores de liquidez y rentabilidad.

Del análisis realizado, se muestra evidencia a favor de la hipótesis general de la investigación, la cual fue aceptada con una prueba t con probabilidad de 0.011, menor al 5%. Por ende, se demuestra que, el acogimiento al Régimen Laboral Especial Mype influye de manera negativa en los costos de la Institución Educativa Particular San Pablo, Piura, periodo 2018-2020. Esto indica que, el conocimiento acerca de los regímenes existentes puede contribuir a la disminución de los costos laborales de las empresas, así como incentivar su formalización.

V. CONCLUSIONES

1. Se describieron los requisitos necesarios para que una mype pueda acogerse al régimen laboral especial los cuales son; inscribirse en el REMYPE, mantener un nivel de ingresos inferior a las 1,700 UIT, presentar las declaraciones anuales en los plazos establecidos, no tener problemas por falsificación de documentos, contar con una sola sucursal y, en el caso de tener socios, estos no deben mantener vinculación económica con otras empresas. Asimismo, se debe tener en cuenta que el cambio de régimen laboral es factible pero no en todas las situaciones, pues aparte de cumplir con los requisitos se debe tener en consideración a los trabajadores.
2. Los costos laborales de la institución educativa presentan una tendencia a la baja, disminuyendo la carga laboral; siendo los conceptos remunerativos los que tienen mayor peso dentro de la estructura de costos, representando el 78% y 80% para el 2019 y 2020, respectivamente.
3. El acogimiento al régimen laboral especial Mype tiene una relación negativa con los costos laborales, debido a que éstos disminuyeron en 21.34%, para el 2019 y en 19.31%, para el 2020, logrando un ahorro significativo de S/.341,813.41 y S/.243,223.53, respectivamente.

VI. RECOMENDACIONES

1. Las Mypes deben cumplir con todos los requisitos del régimen laboral especial para lograr su acogimiento y permanecer dentro del mismo por un tiempo prolongado. Para ello, es recomendable llegar a un acuerdo entre el empleador y el trabajador con respecto al cambio de régimen laboral, además, deben establecer mecanismos de control interno que les permitan ordenar su información y mantener sus documentos en regla.
2. Las Mypes deben contratar a su nuevo personal dentro del régimen laboral especial, puesto que, se logrará una reducción significativa de los costos laborales, sobre todo en el pago de las remuneraciones y de los beneficios sociales como vacaciones, gratificaciones y CTS.
3. Las municipales de la región deben trabajar en conjunto con la Sunafil y la Dirección Regional del Trabajo y la Promoción del Empleo en la realización de charlas informativas sobre materia laboral, que incentiven a las empresas a su formalización y ayuden a las nuevas Mypes a elegir su régimen laboral, con la finalidad de no generar una carga laboral elevada, que comprometa su continuidad en el mercado.

VII. REFERENCIAS

- Alaimo, V. B., Gualavisí, M., y Villa, J. (2017). *Medición del costo del trabajador asalariado en América Latina y el Caribe*. Banco Interamericano de Desarrollo. <http://dx.doi.org/10.18235/0000758>
- Alanoca, L., Martel, A., y Ramírez, K. (2018). *Acogimiento al regimen laboral especial de la micro y pequeña empresa y los costos laborales de la empresa Prosumisac*. [Tesis de licenciatura , Universidad Nacional del Callao , Callao]. Repositorio UNAC. <http://hdl.handle.net/20.500.12952/4243>
- Ampudia, L., y Jáuregui, W. (2020). *Régimen Especial y sus costos laborales. Una herramienta de promoción de la Micro y Pequeña Empresa*. Artículo de Revisión , Universidad Peruana Unión, Lima.
- Asesor Empresarial. (2013). *Régimen Laboral de la micro y pequeñas empresas*. Revista de Asesoría Especializada .
- Barrientos, D., y Ruíz, C. (2020). *Acogimiento al régimen laboral especial mype de la empresa Ascla Soluciones y servicios E.I.R.L, 2019*. [Tesis de licenciatura , Universidad Privada del Norte]. Repositorio UPN. <https://hdl.handle.net/11537/24573>
- Bocanegra, N., y Laurencio, E. (2019). *El régimen laboral especial y su incidencia en la rentabilidad de las microempresas del distrito de Huánuco, 2018*. [Tesis de licenciatura , Universidad Hermilio Valdizán , Huánuco]. Repositorio UNHEVAL. <http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/UNHEVAL/5416>
- Chontay, J., y Falcon, E. (2020). *El regimen laboral mype y su incidencia sobre los costos laborales de la empresa C&V Industrias E.I.R.L Los Olivos, 2019*. [Tesis de licenciatura , Universidad Privada del Norte , Lima]. Repositorio UPN. <https://hdl.handle.net/11537/26359>
- COMEX. (2019). *Las micro y pequeñas empresas en el Perú. Resultados en 2019*. Reporte , Sociedad de Comercio Exterior del Perú . Obtenido de <https://www.comexperu.org.pe/upload/articles/reportes/reporte-mype-001.pdf>
- D.S 007-2008-TR. (2008). *Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, Ley MYPE*. Lima. Obtenido de <https://www.sunat.gob.pe/orientacion/mypes/normas/ds007-2008.pdf>
- D.S N°008-2008-TR. (2008). *Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente - Reglamento de la Ley MYPE Empresa y del Acceso al Empleo Decente*. Decreto Supremo , Lima.

- D.S N°013-2013-PRODUCE. (2013). *Decreto Supremo* . Ministerio de la Producción .
- D.S N°688. (2006). *Ley de Consolidación de Beneficios Sociales*. Lima.
- Decreto Legislativo N°1086. (2008). *Decreto Legislativo que aprueba la ley de promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de la micro y pequeña empresa y del acceso al empleo decente*. Decreto legislativo , Congreso de la República , Lima . Obtenido de <https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/DecretosLegislativos/01086.pdf>
- Díaz, F., y Quispe, V. (2019). *Estudio de los costos laborales en el Regimen Especial*. Tesis de licenciatura , Universidad Peruana Unión , Lima.
- Díaz, R. (2019). *Influencia de las cargas tributarias y cargas laborales en la informalidad de la mypes y pymes*. Tesis de licenciatura , Universidad de Piura. Facultad de ciencias económicas y empresariales , Piura.
- Dimitrova, I., y Yankova, D. (2020). Study of the relationship between labor cost and labor productivity. *Nauchni trudove*, 275-307.
- El Peruano . (28 de Mayo de 2020). *Apuntalando a las Mypes*. Obtenido de Diario Oficial El Peruano: <https://elperuano.pe/noticia/95072-apuntalando-a-las-mypes>
- Gobierno del Perú . (2020). *Persona Natural versus Persona Jurídica*. Obtenido de Plataforma digital única del Estado Peruano: <https://www.gob.pe/252-persona-natural-versus-persona-juridica>
- Gonzales, J. (2018). “Redefiniendo y el Significado y las Implicaciones de los Subsidios. *Economía Colombiana*(351), 41-48.
- Grieve, R. (2016). *Adam Smith and the labour theory of value: An unconvincing reconsideration*. University oof Strathclyde Glasgow .
- Ibarra, M. (2020). *El acogimiento al regimene laboral especial de la micto y pequeña empresa y su influencia en los costos y sobrecostos laborales de la empresa Minera Manchester S.A.C, año 2019*. Tesis de maestría , Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa , Arequipa.
- INEI. (2021). *Demografía empresarial en el Perú*. Informe Técnico , Instituto Nacional de Estadística e informática , Lima . Obtenido de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/boletin_demografia_empresarial_3.pdf
- Kodama, N., y Yokoyama, I. (2017). *Labor Market Impact of Labor Cost Increase without Productivity Gain: A natural experiment from the 2003 social insurance premium reform in Japan*. RIETI. Obtenido de <https://www.rieti.go.jp/jp/publications/dp/17e093.pdf>

- León, A. (2020). *Efecto del planeamiento estratégico de recursos humanos sobre los costos laborales de la empresa de servicios Nalolys S.A.C. periodo 2018*. Tesis de licenciatura , Universidad Nacional de Trujillo , Trujillo. Obtenido de https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/16511/leonmatute_a_lexis.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mejía, A. (2017). *Reformas a los costos no salariales y generación de empleo: ¿existe una relación directa?* Universidad EAFIT: Escuela de Administración, Finanzas e Instituto Tecnológico. Obtenido de https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/11793/AndresMauricio_MejiaOlaya_2017.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- MTPE. (2020). *Ministerio de trabajo y promoción del empleo* . Obtenido de Gobierno del Perú: Plataforma digital única del Estado Peruano : <https://www.gob.pe/mtpe>
- Naidoo, K., y Ndikumana, L. (2020). *Unit labor cost and Manufacturing Sector performance in Africa*. University of Massachusetts Amherst.
- Nieto, M. (2018). La teoría del valor como teoría general de la dinámica capitalista. *Sociología Histórica. Revistas UM* , 343-364. Obtenido de <https://revistas.um.es/sh/article/view/304101/269681>
- OIT. (2015). *Salarios y costos laborales. Indicadores clave del mercado de trabajo* . Organización Internacional del Trabajo .
- Olórtegui, D., y Rodríguez, R. (2019). *Taller del Régimen Laboral MYPE y su contribución a la gestión financiera de la microempresas de la Asociación la gran Feria Electrónica, distrito de Trujillo, año 2019*. Tesis de licenciatura , Universidad Privada Antenor Orrego , Trujillo.
- PRODUCE. (2019). *Regimen laboral especial de la micro y pequeña empresa*. Boletín Informativo Laboral . Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/289278/Art%C3%ADculo_REMYPE_-_Enero_2019.pdf
- Rivera, A. (2019). *Régimen laboral especial y su influencia en los costos laborales en las micro y pequeñas empresas textiles del distrito de Puente Piedra, 2018*. Tesis de licenciatura , Universidad César Vallejo , Lima. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/45573>
- Rodríguez, A., y Paredes, A. (2017). *Acogimiento al régimen laboral de la micro y pequeña empresa y su efecto en las contingencias laborales en la empresa Industria Grafisol E.I.R.L., en la ciudad Trujillo en el año 2016*.
- RPP . (Febrero de 2021). *Más de 492,000 empresas serán las más afectadas por la cuarentena* . Obtenido de RPP: <https://rpp.pe/economia/economia/mas-de-492000-empresas-son-las-mas-afectadas-por-la-cuarentena-ventas-noticia-1319627?ref=rpp>

- Rubio, E. (2019). *Régimen especial laboral de la pequeña y microempresa y costos laborales en la Empresa Cronos Distribuidores Generales*. Tesis de maestría , Universidad San Pedro , Chimbote. Obtenido de http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/13408/Tesis_62869.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- SUNAT . (2020). *Regimen laboral de la micro y pequeña empresa* . Obtenido de Superintendencia Nacional de Administración tributaria : <https://www.sunat.gob.pe/orientacion/mypes/regimenLaboral.html>
- SUNAT. (2019). *Regimen laboral especial de la micro y pequeña empresa*. Boletín Informativo , Superintendencia Nacional de Administración Tributaria .
- Tamesberger, D., y Foissner, F. (2017). *A Typology of labour market regimes and their performance during the crisis*.
- TsoLeteris, L. (2017). *Ricardo's Theory of Value is Alive and Well in Contemporary Capitalism*. Macedonia : Munich Personal repec .
- Vásquez, S. (2019). *La estructura de los costos laborales y su influencia en la gestión de los recursos económicos y financieros de la empresa Multiservicios Médicos Galenos E.I.R.L de la Provincia de Chepén, año 2017*. [Tesis de licenciatura , Universidad Nacional de Trujillo , Trujillo] Repositorio UNITRU. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/13706>
- Vílchez, N., y Gordillo, A. (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*. [Tesis de licenciatura , Universidad Privada del Norte, Trujillo] Repositorio UPN. <https://hdl.handle.net/11537/10598>
- Yusuf, M., Nurizal, I., y Sumandar, A. (2019). A Comparative study of Khaldun, Smith and Marx thinking about the labor theory of value. *International Journal of Advanced Research in Islamic and Humanities*, 1(3), 1-8.
- Zambrano, L., y Peceros, S. (2018). *Los costos laborales y la utilidad en la empresa Diverplast S.A.C, año 2016*. [Tesis de licenciatura , Universidad Nacional del Callao, Callao] Repositorio UNAC. <http://hdl.handle.net/20.500.12952/3319>

VIII. ANEXOS

Anexo A. Matriz de consistencia

| Título | Problemas | Objetivos | Hipótesis | Método |
|---|---|---|---|---|
| <p>Régimen Laboral Especial MYPE y su influencia en los costos laborales de la Institución Educativa Particular San Pablo, Piura, periodo 2018-2020</p> | <p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la influencia del acogimiento al Régimen Laboral Especial Mype en los costos laborales de la institución educativa particular San Pablo, Piura, periodo 2018-2020?</p> | <p>Objetivo General</p> <p>Determinar la influencia del acogimiento al Régimen Laboral Especial Mype en los costos de la institución educativa particular San Pablo, Piura, periodo 2018-2020.</p> | <p>Hipótesis General</p> <p>El acogimiento al Régimen Laboral Especial Mype influye de manera negativa en los costos de la institución educativa particular San Pablo, Piura, periodo 2018-2020.</p> | <p>Diseño de contrastación</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diseño: No experimental - Tipo: Aplicada - Nivel: Correlacional-causal <p>Población y muestra</p> <p>La institución educativa San Pablo</p> <p>Técnicas e instrumentos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entrevista / Guía de entrevista - Análisis documental / Guía de análisis documental |
| | <p>Problemas específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Se cumple con los requisitos para el acogimiento al Régimen Laboral Especial Mype en la institución educativa particular San Pablo, Piura, periodo 2018-2020? 2. ¿Cuáles son los costos laborales en la institución educativa particular San Pablo, Piura, periodo 2018-2020? 3. ¿Cuál es la relación del acogimiento al régimen laboral Especial Mype con los costos laborales en la institución educativa particular San Pablo, Piura, periodo 2018-2020? | <p>Objetivos específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Describir los requisitos del acogimiento al Régimen Laboral Especial Mype en la institución educativa particular San Pablo, Piura, periodo 2018-2020. 2. Analizar los costos laborales en la institución educativa particular San Pablo, Piura, periodo 2018-2020. 3. Determinar la relación del acogimiento al régimen laboral Especial Mype con los costos laborales en la institución educativa Particular San Pablo, Piura, periodo 2018-2020. | | |

Anexo B. Instrumentos de recolección de datos

Guía de entrevista



UNIVERSIDAD PRIVADA ANTEOR ORREGO

Facultad de Ciencias Económicas

Escuela Profesional de Contabilidad

Nombre del Entrevistado: José Valdiviezo Morales

Cargo: Gerente de la Institución educativa particular San Pablo

Fecha: 01/10/2021

Hora: 10:30 am

Preguntas:

1. ¿El nivel de ingresos que tiene la empresa, supera las 1700 UIT (S/.7,480,000)?

No supera el nivel de UIT requeridas.

2. ¿En cuántos años se proyecta superar el nivel de ingresos que tiene actualmente?

En un año, se pretende mejorar los ingresos, pero, sin superar el límite requerido para estar en el régimen laboral mype.

3. ¿La institución educativa informa al ente recaudador la totalidad de sus ingresos y gastos en sus declaraciones?

Actualmente, si se informa la totalidad de los ingresos y la empresa se encuentra al día en sus declaraciones anuales.

4. ¿La institución educativa se encuentra inscrita en el Registro de la micro y pequeña empresa (Remype)?

Sí, pero desde el 2019 se ha incorporado en el Remype de manera gradual.

5. ¿Desde qué año la empresa se encuentra dentro del Remype?

La empresa se ha incorporado desde el año 2019.

6. ¿Los socios o accionistas de la institución educativa cuentan con acciones en otras empresas nacionales o extranjeras? ¿Tienen vinculación directa o indirecta con algún socio de otra empresa?

Los socios si cuentan con acciones en otras empresas, pero el porcentaje que manejan está por debajo del que establece el Régimen Mype. Por ende, también mantienen una vinculación económica indirecta con otras empresas.

7. ¿La empresa ha tenido algún problema por falsificación de documentos?

No, nunca ha tenido problemas por este motivo.

8. ¿Con cuántas sucursales cuenta la institución educativa? ¿Todas figuran al nombre del mismo propietario?

La institución no cuenta con ninguna sucursal.

9. ¿Todo el personal de la institución educativa recibe una remuneración mínima vital?

El sueldo del personal depende de diferentes factores como: puesto, experiencia, años de antigüedad, pero si es superior al mínimo establecido por ley.

10. ¿El personal recibe un pago adicional por el trabajo realizado en horas extras?

El personal por lo general cumple con sus horas curriculares, no realizan horas extras.

11. ¿La institución educativa brinda vacaciones a todo su personal?

Sí, siempre se realiza una planificación de las vacaciones del personal.

12. ¿La institución educativa cumple con el pago de las gratificaciones para los meses correspondientes?

En el último año, si se ha cumplido con el pago de gratificaciones dentro del plazo establecido por ley.

13. ¿La empresa realiza el pago de CTS para el personal que lleva más de 1 año laborando?

El pago de CTS se paga al personal que le corresponde este beneficio. En el caso exista un retraso en el pago y se realice a destiempo, se paga con los intereses correspondientes.

14. ¿Qué tipo de seguro de salud paga la empresa para sus trabajadores?

La empresa realiza el pago de Seguro Es-Salud, Es-Salud vida y seguro de vida.

15. ¿La empresa brinda a su personal un seguro complementario de riesgo?

No se incurre en este gasto, debido a que no se realizan trabajos de riesgo.

Guías de análisis documental

| Guía de análisis documental N° 01 | | | | | |
|---|---------------------------------|----------------------------------|--------------|----|--|
| Objetivo: Verificar el cumplimiento de requisitos del régimen laboral especial Mype de la Institución educativa Particular San Pablo | | | | | |
| Requisitos | Documento a revisar | Resultado | Cumplimiento | | Observación |
| | | | Sí | No | |
| Nivel de ingresos de la empresa | Declaración jurada anual | | | | |
| | DD.JJ. 2018 | Ingresos: 3,221,265 | X | | |
| | DD.JJ. 2019 | Ingresos: 2,679,752 | X | | |
| | DD.JJ. 2020 | Ingresos: 1,445,600 | X | | |
| Número de trabajadores en planilla | Reporte tributario | Total de trabajadores: 51 | X | | Tiene un total de 73 trabajadores, de los cuales 51 están en planilla y 22 solo reciben recibos por honorarios |
| Trabajadores estables | Reporte de PLAME | 51 | | | Personal que cuenta con trabajo fijo |
| Trabajadores no estables | Reporte de PLAME | 22 | | | Personal que está bajo modalidad de contrato por locación |
| Sucursales en el país | Consulta RUC | Solo funciona en un solo local | X | | |

Guía de análisis documental N° 02

Objetivo: Analizar los costos laborales de la Institución educativa Particular San Pablo, Piura, 2018-2020

Nombre del documento: Nota a los estados Financieros – Análisis de cuenta

Estado Financiero referencial: Estados de resultados 2018-2020

| Cuenta | Especificaciones | 2018 | 2019 | 2020 | Variación 2020-2019 (Soles) | Variación (%) |
|---------------|---|---------------------|-------------------|-------------------|--|--------------------------|
| | Dimensión: Conceptos remunerativos | 1,207,968.03 | 985,048.89 | 812,772.89 | -172,276.00 | -17.49% |
| 6211 | Sueldos y salarios | 1,136,967.85 | 960,963.89 | 684,774.53 | -276,189.36 | -28.74% |
| 62211 | Asignación Familiar | 51,055.00 | 10,429.00 | 15,700.00 | 5,271.00 | 50.54% |
| 62121 | Otras remuneraciones | 19,945.18 | 13,656.00 | 112,298.36 | 98,642.36 | 722.34% |
| | Dimensión: Beneficios sociales | 285,182.23 | 187,378.62 | 134,706.55 | -52,672.07 | -28.11% |
| 6214 | Gratificaciones | 207,610.81 | 125,017.93 | 91,301.75 | -33,716.18 | -26.97% |
| 6215 | Vacaciones | 4,139.44 | 9,332.00 | 4,533.74 | -4,798.26 | -51.42% |
| 6291 | Compensación por tiempo de servicio | 73,431.98 | 53,028.69 | 38,871.06 | -14,157.63 | -26.70% |
| | Dimensión: Aportaciones | 108,516.02 | 87,425.36 | 69,149.90 | -18,275.46 | -20.90% |
| 62711 | Régimen de prestaciones de salud: Essalud | 108,516.02 | 87,425.36 | 69,149.90 | -18,275.46 | -20.90% |

Anexo C. Resolución de aprobación e inscripción de proyecto de tesis



UPAO | Facultad de Ciencias Económicas

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

RESOLUCIÓN N° 0812-2021-FCCEE-D-UPAO

Trujillo, setiembre 27 de 2021

VISTO, el Oficio N° 0504-2021-EPC-FCCEE-UPAO, remitido por el Director de la Escuela Profesional de Contabilidad, sobre expediente de proyectos de tesis elaborados por estudiantes en la asignatura Tesis I, Carrera Profesional de Contabilidad – Filial Piura, docente Mg. Marco Reyes Contreras; para la formalización de aprobación y registro correspondiente, y;

CONSIDERANDO:

Que, la Ley Universitaria N° 30220, en el artículo 45. Obtención de grados y títulos, 45.2 Título Profesional, requiere entre otros requisitos, la aprobación de una tesis;

Que, por Resolución de Consejo Directivo N° 148-2020-CD-UPAO, se aprueba el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, en el que se establece que para obtener el título profesional se requiere entre otros requisitos la presentación y aprobación de una tesis;

Que, los proyectos de tesis contenidos en el expediente presentado por el Director de la Escuela Profesional de Contabilidad, han sido elaborados en la asignatura Tesis I, Semestre 2021-10, Carrera Profesional de Contabilidad, Filial Piura, asumiendo el docente de la asignatura, Mg. Marco Antonio Reyes Contreras (ID: 114027), la función de asesor;

Que, de conformidad con lo establecido en el Título III, artículos N° 29, N.° 30, N.° 31, N.° 32 y N.° 33, del Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad, los estudiantes han cumplido con lo normado para la aprobación y el registro correspondiente del proyecto de tesis;

Que, el Director de la Escuela Profesional de Contabilidad, en mérito al artículo N° 34 y el procedimiento que aplica para la tercera disposición transitoria del Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad, ha remitido el Oficio N° 0504-2021-EPC-FCCEE-UPAO, para autorizar el registro de los proyectos de tesis elaborados y aprobados por estudiantes en la asignatura Tesis I (CONT-319, NRC: 1657-1659) de la Carrera Profesional de Contabilidad: ALZAMORA ALZAMORA, SHEYLA ANABEL (ID 183720), CRUZ JIMÉNEZ, KEVIN ALEXANDER (ID 181924), BERECHÉ MORAN, CLAUDIA SOFIA (ID 184250), SALAZAR BENAVIDES, MARÍA DEL CARMEN (ID 185065), CÁCERES PEÑA, KEVIN (ID 174624), CALLE GONZALES, ROSITA ZULEMA (ID 189019), CHUQUIHUANGA YARLEQUE, DANIELA ISABEL (ID 182476), LOZADA ASTUDILLO, KAROLYNNE JESÚS (ID 185099), CHUMACERO JARAMILLO, HERMINDA (ID 184319), GIRÓN VIERA, GABRIEL ADOLFO (ID 162889), CÓRDOVA CHERRE, KEVIN DANIEL (ID 134380), CUEVA ZELADA, ANTHONY BRAIAN (ID 157007), MERINO VALENCIA, SANDRA LUCERO (ID 189013), desarrollados y aprobados en el Semestre Académico 2021-10, docente Mg. Marco Antonio Reyes Contreras (ID: 114027);

Que, en cumplimiento con lo establecido en el artículo N° 35 del Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad, es menester expedir la respectiva resolución para aprobación y registro de los proyectos de tesis, de los estudiantes mencionados, Carrera Profesional de Contabilidad;

Estando a las consideraciones expuestas y en uso de las atribuciones legales conferidas a este Despacho por el Estatuto de la Universidad.

SE RESUELVE:

Artículo 1.- APROBAR los proyectos de tesis elaborados en la asignatura Tesis I (CONT-319, NRC: 1657-1659), Semestre Académico 2021-10, Carrera Profesional de Contabilidad – Filial Piura, por los estudiantes: **ALZAMORA ALZAMORA, SHEYLA ANABEL (ID 183720), CRUZ JIMÉNEZ, KEVIN ALEXANDER (ID 181924), BERECHÉ MORAN, CLAUDIA SOFIA (ID 184250), SALAZAR BENAVIDES, MARÍA DEL CARMEN (ID 185065), CÁCERES PEÑA, KEVIN (ID 174624), CALLE GONZALES, ROSITA ZULEMA (ID 189019), CHUQUIHUANGA YARLEQUE, DANIELA ISABEL (ID 182476), LOZADA ASTUDILLO, KAROLYNNE JESÚS (ID 185099), CHUMACERO JARAMILLO, HERMINDA (ID 184319), GIRÓN VIERA, GABRIEL ADOLFO (ID 162889), CÓRDOVA CHERRE, KEVIN DANIEL (ID 134380), CUEVA ZELADA, ANTHONY BRAIAN (ID 157007), MERINO VALENCIA, SANDRA LUCERO (ID 189013)**, docente Mg. Marco Antonio Reyes Contreras (ID: 114027).

Artículo 2.- AUTORIZAR el registro de los proyectos de tesis de los estudiantes mencionados en el artículo primero de esta resolución, en el libro de la Facultad de Ciencias Económicas, Escuela Profesional de Contabilidad, de acuerdo al siguiente detalle:

| ID | ESTUDIANTES | TÍTULO DEL PROYECTO | N° DE REGISTRO |
|------------------|---|---|---------------------|
| 183720 181924 | ALZAMORA ALZAMORA, SHEYLA ANABEL CRUZ JIMÉNEZ, KEVIN ALEXANDER | POLÍTICA DE COBRANZA Y SU INCIDENCIA EN LA LIQUIDEZ DE LA EMPRESA GRUPO GERONIMO TRADING S.R.L, PIURA, AÑO 2020. | 008-2021/CONT/PIURA |
| 184250 185065 | BERECHÉ MORAN, CLAUDIA SOFIA SALAZAR BENAVIDES, MARÍA DEL CARMEN | LA EDUCACIÓN FINANCIERA Y SU INFLUENCIA EN LAS FINANZAS PERSONALES DE LOS EMPRENDEDORES DE NEGOCIOS DE LA CIUDAD DE SULLANA AÑO 2020. | 009-2021/CONT/PIURA |



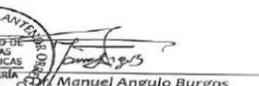
| | | | |
|------------------|--|--|---------------------|
| 174624 189019 | CÁCERES PEÑA, KEVIN CALLE GONZALES, ROSITA ZULEMA | NORMAS TRIBUTARIAS EN TIEMPOS DEL COVID 19 Y SU IMPACTO EN EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES TRIBUTARIAS DE LAS MYPE DEL SECTOR COMERCIO DEL MERCADO MODELO, PIURA 2020. | 010-2021/CONT/PIURA |
| 182476 185099 | CHUQUIHUANGA YARLEQUE, DANIELA ISABEL LOZADA ASTUDILLO, KAROLYNNE JESÚS | RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL MYPE Y SU INFLUENCIA EN LOS COSTOS LABORALES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR SAN PABLO, PIURA, PERIODO 2018-2020. | 011-2021/CONT/PIURA |
| 184319 | CHUMACERO JARAMILLO, HERMINDA | EL DRAWBACK Y SU RELACIÓN CON LA LIQUIDEZ DE LA AGROEXPORTADORA INCASOURCE TRADING S.A.C. PIURA, 2019 – 2020. | 012-2021/CONT/PIURA |
| 162889 134380 | GIRÓN VIERA, GABRIEL ADOLFO CÓRDOVA CHERRE, KEVIN DANIEL | FUENTES DE FINANCIAMIENTO Y SU FINANZAS INFLUENCIA EN EL DESARROLLO ECONÓMICO DE LAS MYPES DEL MERCADO SAN MIGUEL DE PIURA 2020. | 013-2021/CONT/PIURA |
| 157007 189013 | CUEVA ZELADA, ANTHONY BRAIAN MERINO VALENCIA, SANDRA LUCERO | CONTRATO FORWARD Y SU INFLUENCIA EN LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA IMPORTADORA DIREPJA IMPORT. Y SERVICIOS GENERALES E.I.R.L, PIURA, AÑO 2020. | 014-2021/CONT/PIURA |

Artículo 3.- DECLARAR expeditos a los estudiantes: **ALZAMORA ALZAMORA, SHEYLA ANABEL (ID 183720), CRUZ JIMÉNEZ, KEVIN ALEXANDER (ID 181924), BERECHÉ MORAN, CLAUDIA SOFIA (ID 184250), SALAZAR BENAVIDES, MARÍA DEL CARMEN (ID 185065), CÁCERES PEÑA, KEVIN (ID 174624), CALLE GONZALES, ROSITA ZULEMA (ID 189019), CHUQUIHUANGA YARLEQUE, DANIELA ISABEL (ID 182476), LOZADA ASTUDILLO, KAROLYNNE JESÚS (ID 185099), CHUMACERO JARAMILLO, HERMINDA (ID 184319), GIRÓN VIERA, GABRIEL ADOLFO (ID 162889), CÓRDOVA CHERRE, KEVIN DANIEL (ID 134380), CUEVA ZELADA, ANTHONY BRAIAN (ID 157007), MERINO VALENCIA, SANDRA LUCERO (ID 189013);** para el desarrollo del proyecto de tesis, teniendo en cuenta que la vigencia de dicho proyecto es de un año incluida la sustentación, cuyo vencimiento es el 13 de agosto de 2022.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.


 José Castañeda-Nassi
 Decano
 Facultad Ciencias Económicas

C.c. EPC, SA, Piura, Interesados, Archivo.


 Manuel Angulo Burgos
 Secretario Académico
 Facultad Ciencias Económicas

Anexo D. Constancia de autorización de la institución



Institución Educativa Particular
EXITU'S
¡Formadora de Nuevas Generaciones!
R.D.R. 00315

Carta de autorización y confidencialidad

Piura, 20 de julio del 2021.

Por medio de la presente carta yo, José Reynaldo Valdivieso Morales, en calidad de Representante Legal de la Empresa INSTITUCION EDUCATIVA PARTICULAR SAN JUAN SAC con RUC 20525366422 y con domicilio fiscal en Calle Tacna N° 165 Piura, autorizo a Daniela Isabel Chuquihuanga Yarleque, identificada con DNI 74688064 y con ID 000182476, y a Karolynne Jesús Lozada Astudillo, identificada con DNI 72388541 y con ID 000185099, estudiantes de la Facultad de Ciencias Económicas, Escuela Profesional de Contabilidad de la Universidad Privada Antenor Orrego (UPAO) – Filial Piura a utilizar la información que crean necesaria para realizar su investigación científica teniendo como unidad de estudio a la Institución Educativa Particular que manejo, sin embargo, por motivos de confidencialidad se establece la condición de que en la investigación se utilice el nombre ficticio de "Institución Educativa Particular San Pablo".

Se expide la presente carta a solicitud de las interesadas para los fines consiguientes.

Atentamente.

José Reynaldo Valdivieso Morales

Gerente General

INFORMES: Calle Tacna 165 (Frente a la compañía de bomberos). ☎ 073 – 322110 - 968172887
Síguenos en: <http://estudiaenexitus.edu.pe/>  Colegio Exitus  Cole Exitus Piura