FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

TESIS

RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL Y LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA PRINTS GABC S.A.C. VILLA MARÍA DEL TRIUNFO, LIMA, 2022

PARA OBTENER EL TÍTULO DE

CONTADOR PÚBLICO

AUTOR

CARLOS DANIEL MESTANZA DENEGRI
ORCID: 0000-0003-2079-3768

JORGE ALFREDO PALOMINO LARA
ORCID: 0000-0003-0353-2646

ASESOR

MAG. DAVID DE LA CRUZ MONTOYA
ORCID: 0000-0003-0184-8727

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

CONTABILIDAD Y GESTIÓN EMPRESARIAL

LIMA, PERÚ, DICIEMBRE DE 2022

CC BY-NC-ND
https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/

Esta licencia es la más restrictiva de las seis licencias principales, sólo permite que otros puedan descargar las obras y compartirlas con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se pueden cambiar de ninguna manera ni se pueden utilizar comercialmente.

Referencia bibliográfica

Mestanza Denegri, C. D., & Palomino Lara, J. A. (2022). *Régimen laboral especial y la rentabilidad de la empresa Prints Gabc S.A.C. Villa María del Triunfo, Lima 2022* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.

HOJA DE METADATOS

Datos de autor 1	
Nombres y apellidos	Carlos Daniel Mestanza Denegri
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	72398758
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2079-3768
Datos de autor 2	
Nombres y apellidos	Jorge Alfredo Palomino Lara
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	72451991
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0353-2646
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	David De La Cruz Montoya
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	16438146
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0184-8727
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Marcelo Dante Gonzales Matos
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	08711426
Secretario del jurado	
Nombres y apellidos	Paola Corina Julca García
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	10713347
Vocal del jurado	
Nombres y apellidos	David De La Cruz Montoya
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	16438146
Datos de investigación	
Título de la investigación	Régimen laboral especial y la rentabilidad de la

	empresa Prints Gabc S.A.C. Villa María del Triunfo, Lima 2022
Línea de investigación institucional	Ciencia, Tecnología e Innovación
Línea de investigación del Programa	Contabilidad y Gestión Empresarial
URL de disciplinas OCDE	https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.01

Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Lima, el Jurado de Sustentación de Tesis conformado por: MAG. MARCELO DANTE GONZALES MATOS, quien lo preside y los miembros del Jurado MAG. PAOLA CORINA JULCA GARCIA y MAG. DAVID DE LA CRUZ MONTOYA, reunidos en acto público para dictaminar la tesis titulada:

"RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL Y LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA PRINTS GABC S.A.C. VILLA MARÍA DEL TRIUNFO, LIMA, 2022"

Presentado por los bachilleres:

1) **CARLOS DANIEL MESTANZA DENEGRI**
2) **JORGE ALFREDO PALOMINO LARA**

Para obtener el Título Profesional de Contador Público; luego de escuchar la sustentación de la misma y resueltas las preguntas del jurado, acuerdan:

…….APROBAR POR UNANIMIDAD……..

En fe de lo cual firman los miembros del jurado, 16 de diciembre de 2022

PRESIDENTE MAG. MARCELO DANTE GONZALES MATOS	SECRETARIO MAG. PAOLA CORINA JULCA GARCIA	VOCAL MAG. DAVID DE LA CRUZ MONTOYA

Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

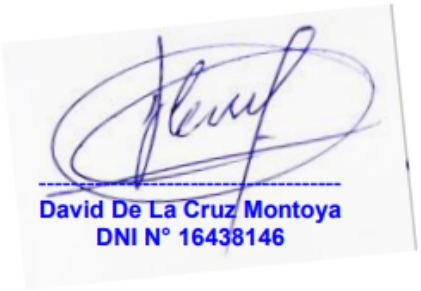
Yo David De La Cruz Montoya docente de la Facultad de Ciencias de Gestión y Escuela Profesional de Contabilidad de la Universidad Autónoma del Perú, en mi condición de asesor (a) del (de la) trabajo de investigación (o tesis o trabajo de suficiencia profesional) titulado(a)

"RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL Y LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA PRINTS GABC S.A.C. VILLA MARÍA DEL TRIUNFO, LIMA, 2022"

del (de la, los) estudiante(s) Carlos Daniel Mestanza Denegri y Jorge Alfredo Palomino Lara constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin que se adjunta.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Autónoma del Perú.

Lima, 16 de Diciembre del 2022.



David De La Cruz Montoya
DNI N° 16438146

DEDICATORIA

A mis padres, por su naturalidad y enseñanza de superar obstáculos.

Carlos Mestanza.

Con mucho cariño a mi familia por su tolerancia, actitud y enseñanza.

Jorge Palomino.

AGRADECIMIENTOS

A todos los directivos de la empresa Prints GABC S.A.C., por la confianza en realizar la investigación, en especial al gerente general Harold Blease Carbajal Almeyda. Al Mag. David De la Cruz, por el aporte en el estudio en calidad de asesor.

ÍNDICE

DEDICATORIA **2**
AGRADECIMIENTOS **3**
RESUMEN **7**
ABSTRACT **8**
INTRODUCCIÓN **9**
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN
1.1. Realidad problemática 12
1.2. Formulación del problema 15
1.3. Justificación e importancia de la investigación 16
1.4. Objetivos de la investigación: general y específicos 17
1.5. Limitaciones de la investigación 18
CAPÍTULO II : MARCO TEÓRICO
2.1. Antecedentes de estudios 20
2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado 26
2.3. Definición conceptual de la terminología empleada 47
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO
3.1. Tipo y diseño de investigación 51
3.2. Población y muestra 52
3.3. Hipótesis 53
3.4. Variables – Operacionalización 54
3.5. Métodos y técnicas de investigación 56
3.6. Procesamiento de los datos 60
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS
4.1. Análisis de fiabilidad de las variables 62
4.2. Resultados descriptivos de las dimensiones con la variable 65
4.3. Contrastación de hipótesis 75
CAPÍTULO V: DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES
5.1. Discusiones 81
5.2. Conclusiones 82
5.3. Recomendaciones 83
REFERENCIAS
ANEXOS

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Características de la Mype vigencia 28 de junio de 2008
Tabla 2 Características de la Mype vigencia 04 de julio de 2013
Tabla 3 Descripción de la población de estudio
Tabla 4 Variable 1: Régimen laboral especial
Tabla 5 Variable 2: Rentabilidad
Tabla 6 Baremos de las variables
Tabla 7 Validación del régimen laboral especial
Tabla 8 Nivel de aceptación del coeficiente alfa de Cronbach
Tabla 9 Fiabilidad del régimen laboral especial
Tabla 10 Validación de la rentabilidad
Tabla 11 Fiabilidad de la rentabilidad
Tabla 12 V1. Régimen laboral especial
Tabla 13 V2. Rentabilidad
Tabla 14 D1. Permanencia en el régimen laboral especial
Tabla 15 D2. Condiciones laborales organizativas
Tabla 16 D3. Beneficios del régimen laboral especial
Tabla 17 D4. Rentabilidad sobre ventas
Tabla 18 D5. Rentabilidad económica
Tabla 19 D6. Rentabilidad financiera
Tabla 20 Ítems de la variable 1
Tabla 21 Ítems de la variable 2
Tabla 22 Normalidad de los datos
Tabla 24 Correlación entre V1 y V2
Tabla 25 Correlación entre D1 y V2
Tabla 26 Correlación entre D2 y V2
Tabla 27 Correlación entre D3 y V2

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 Informalidad laboral en el Perú
Figura 2 Línea de tiempo de leyes laborales
Figura 3 Pasos para acogerse a la Remype
Figura 4 Diseño de la investigación
Figura 5 V1. Régimen laboral especial
Figura 6 V2. Rentabilidad
Figura 7 D1. Permanencia en el régimen laboral especial
Figura 8 D2. Condiciones laborales organizativas
Figura 9 D3. Beneficios del régimen laboral especial
Figura 10 D4. Rentabilidad sobre ventas
Figura 11 D5. Rentabilidad económica
Figura 12 D6. Rentabilidad financiera
Figura 13 Baremos para la correlación entre las variables

RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL Y LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA PRINTS GABC S.A.C. VILLA MARÍA DEL TRIUNFO, LIMA, 2022

CARLOS DANIEL MESTANZA DENEGRI
JORGE ALFREDO PALOMINO LARA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

El estudio estuvo referido al Régimen laboral especial en la organización Prints GABC SAC., VMT, Lima, 2022. El problema se centró básicamente en que la organización no incluye a sus trabajadores en planilla; por lo tanto, está incumpliendo las obligaciones como empleador y los colaboradores no gozan de beneficios sociales que por ley le corresponde. Esta investigación realzó su importancia porque permite demostrar al empleador los beneficios de la formalidad acogiéndose a la Ley N° 28015 y su mejora en la rentabilidad. En ese sentido, el objetivo buscó correlacionar las variables estudiadas en el presente trabajo, para ello, se utilizó un cuestionario aplicado a 10 colaboradores como muestra para medir las variables, se presenta un diseño no experimental - transversal, nivel correlacional, enfoque cuantitativo. El cuestionario fue validado por expertos y confiable porque presenta un alfa de Cronbach de 0,705 para el régimen laboral especial y 0,834 para la rentabilidad. Se concluyó que existe correlación significativa considerable entre el régimen laboral especial y la rentabilidad de la compañía Prints GABC S.A.C., VMT, Lima, 2022.

Palabras clave: régimen laboral especial, rentabilidad, rendimiento.

SPECIAL LABOR REGIME AND THE PROFITABILITY OF THE COMPANY PRINTS GABC S.A.C. VILLA MARIA DEL TRIUNFO, LIMA, 2022

CARLOS DANIEL MESTANZA DENEGRI
JORGE ALFREDO PALOMINO LARA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERU

ABSTRACT

The study refers to the special labor regime in the organization Prints GABC SAC., VMT, Lima, 2022. The problem is basically focused on the fact that the organization does not include its workers on the payroll; therefore, it is failing to comply with its obligations as an employer and the collaborators do not enjoy the social benefits that correspond to them by law. This investigation enhances its importance because it allows the employer to demonstrate the benefits of formality under Law No. 28015 and its improvement in profitability. In this sense, the objective seeks to correlate the variables studied in the present work, for this, a questionnaire applied to 10 collaborators was used as a sample to measure the variables, a non-experimental design - cross-sectional, correlational level, quantitative approach is presented. The questionnaire was validated by experts and reliable because it presents a Cronbach's alpha of 0.705 for the special labor regime and 0.834 for profitability. It is concluded that there is a considerable significant correlation between the special labor regime and the profitability of the company Prints GABC S.A.C., VMT, Lima, 2022

Keywords: special labor regime, profitability, performance.

INTRODUCCIÓN

En la presente investigación, el problema detectado en la compañía fue básicamente que la entidad no incluye a sus colaboradores en planilla; por lo tanto, está incumpliendo las obligaciones como empleador y no gozan de beneficios sociales que por ley le corresponde. El estudio fue muy importante porque la finalidad fue demostrar al empleador los beneficios de la formalidad y que acogiéndose a la Ley N° 28015 mejora su rendimiento, dado que incrementa la motivación y compromiso de colaboradores, como consecuencia mayor productividad y rentabilidad. El objetivo general fue establecer cómo el régimen laboral especial de la Ley N° 28015 se relaciona con la rentabilidad de la empresa Prints GABC S.A.C., VMT, Lima, 2022; si como también se ha formulado la hipótesis que confirma la relación entre variables de la empresa Prints GABC S.A.C. En ese contexto, el estudio se estructura en cinco capítulos:

El capítulo I, fue titulado problema de investigación, aquí se redactó lo asociado a las empresas desde un contexto internacional y nacional, para describir finalmente el problema, las causas y efectos de la empresa Prints GABC S.A.C. Por otro lado, se consignó la importancia de la investigación con aportes teóricos, prácticos y metodológicos, se formularon los objetivos y se presentaron las limitaciones como obstáculos que fueron superados para su viabilidad.

El capítulo II, se realizó el marco teórico, donde se citan autores y normativas definiendo las variables régimen laboral especial y rentabilidad, que permiten contar con la teoría existente para solucionar el problema de la empresa Prints GABC S.A.C. No sin antes contextualizar investigaciones realizadas con anterioridad, no superiores a cinco años de vigencia, de manera que se tenga información asociadas al objetivo que se quiere logra con el presente estudio que es correlacionar ambas variables. Por

último, este capítulo presentó la definición de términos utilizados en todo el proceso, para la facilidad de comprensión durante su lectura.

El capítulo III, se detalló el aspecto de la metodología utilizada, las cuales se desarrolla el tipo y diseño, el método, población y muestra, también la técnica y el instrumento. De igual manera, se presentó el modo de operacionalización y se describió cómo fueron procesados los datos obtenidos a través del cuestionario aplicado a la muestra representativa de la empresa Prints GABC S.A.C.

El capítulo IV, fue básico para la presentación de resultados, se mostró el alfa de Cronbach y la validez de la opinión de expertos sobre el cuestionario diseñado. Asimismo, se realizó el análisis e interpretación de forma descriptiva del régimen laboral especial y la rentabilidad con sus dimensiones respectiva de cada variable. También, se realizó la contrastación de hipótesis.

El capítulo V, se presentaron las discusiones, que fueron comparaciones de resultados con otros estudios resumidos en los antecedentes; las conclusiones que responden los objetivos formulados y las recomendaciones respectivas.

Luego, se presentaron las referencias de libros, artículos científicos, tesis, entre otros que fueron utilizadas y citadas en el cuerpo del estudio; asimismo, se anexó el reporte de turnitin, la matriz de consistencia, cuestionario, validación de expertos, carta de la empresa y fotos de aplicación de la encuesta.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Realidad problemática

La informalidad de los negocios en el ámbito internacional es un problema generalizado y es la que alberga la mayor cantidad de empleo; la pandemia del covid-19 fue una causa de mayor informalidad; pero además, el desconocimiento de la existencia de políticas y normas de un régimen laboral especial dirigido a las Mypes influyen en el carecimiento de protección social, condición de un trabajo decente y derechos del trabajador; de tal manera que, el empresario debe evaluar si esta nueva formalidad impacta en la rentabilidad del negocio.

Un trabajo realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018) indica que el 60% de la PEA es empleada por la economía informal. Por citar solo algunos, en Europa y Asia el 25.1% de los empleos son informales, 40% en América, 68.6% en países árabes, 68.2% en Asia y el Pacífico y 85.8% en África. Además, el estudio refiere que un 93% del empleo informal radica exclusivamente de países emergentes y en vía de desarrollo.

En Sur América y la región caribeña se registran altos niveles de informalidad, entendiéndose como tal aquellas Mypes que se desentienden de los beneficios de las personas que son parte de la fuerza laboral, para ello, se debe tener ciertos requisitos y características que reúnan las condiciones de una Mype y gozar de beneficios prescritos en la normativa; por ejemplo, el número total de trabajadores y los niveles de ingresos, asimismo, los pequeños empresarios desconocen los beneficios de formalizarse como es acceso al financiamiento en capital de trabajo, lo que permite cumplir compromisos con terceros sin afectar los niveles de rentabilidad de la compañía.

De acuerdo con el Banco Mundial (2021) indica que Perú, Bolivia y Panamá registraron una disminución de la informalidad en las dos últimas décadas, debido a

políticas para reducir las cargas fiscales, normas laborales y eliminar desincentivos al empleo formal. Por lo tanto, este régimen debe permitir no solo mejorar las condiciones laborales y beneficios de acuerdo con su naturaleza de cada empresa; sino también, los beneficios como empresarios de acceder a la nueva formalización, en relación a la magnitud de su tamaño y el nivel de impacto en los márgenes de utilidad, el rendimiento de la administración de activos y la rentabilidad que se espera de los aportes de los socios. Además, el incremento de empresas formalizadas mejora los ingresos fiscales y se optimiza las condiciones macroeconómicas de un país.

En Perú, el problema de la informalidad no es ajena, a pesar que, en el 2003 se creó la Ley de promoción de las Mypes N° 28015, los resultados no han sido los esperados para disminuir la informalidad, la causa de ello radica en falta de capacitación y conocimiento de beneficios a los trabajadores, impacto en el desarrollo del país y beneficio de la propia empresa.

Figura 1

Informalidad laboral en el Perú

Nota: De ComexPerú, citado por diario Gestión (2022).

La figura 1 muestra la tasa de informalidad del año 2019 al 2022 incrementó de 71.3% hasta 74.2% para el primer trimestre; el número de casos de empleos informales es de 12,976,821 para el presente año 2022.

En el cono Sur de Lima existe varias empresas que presentan el mismo problema, es decir, existe trabajadores con dependencia del empleador que giran recibos por honorarios, haciendo creer que son trabajadores eventuales o externos a la entidad. Estas compañías creen que ahorran y benefician a la empresa; sin embargo, no tienen idea que los trabajadores no están contentos y no mejora su desempeño; por el contrario, si se le otorga ciertos beneficios las personas estarán motivadas y aumenta su compromiso, reflejado en el incremento del desempeño, productividad y rentabilidad del negocio.

En Villa María del Triunfo (VMT), Lima, Perú, se encuentra ubicado la empresa Prints GABC SAC., con RUC N° 20606872039 y domicilio fiscal calle María Parado de Bellido 115, Mz. E Lote 9 A.H. Micaela Bastidas, tiene como actividad económica la venta de productos textiles, calzado y otros.

El problema central fue básicamente que la entidad no incluye a sus colaboradores en planilla; por lo tanto, está incumpliendo obligaciones como empleador, dado que los individuos no gozan de beneficios sociales que por ley le corresponde.

Entre las causas que originan el problema se tiene la falta de conocimiento y descuido de la alta dirección para formalizarse y acogerse a la Ley N° 28015 y estar afecto al régimen, no sin antes pertenecer al Registro de Mypes llamado Remype; en realidad no se les da la debida importancia a los beneficios, por lo que existen hasta la actualidad servidores que emiten recibos por honorarios (RRHH) a pesar de la dependencia con la compañía. El empleador tiene la creencia que ahorra costos

laborales y desconoce la magnitud de la infracción y sanción correspondiente.

Como consecuencia del problema detectado, la empresa Prints GABC S.A.C., se caracteriza por su informalidad y descontento de los trabajadores, lo que se evidencia la desmotivación y poco compromiso con la entidad; también, se ha visto afectado el nivel de productividad, incremento de costos productivos y disminución de la rentabilidad financiera y márgenes de ventas. Otro aspecto fundamental del impacto del problema son las posibles infracciones legales de acusación de los trabajadores ante la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), lo que representaría infracción de tipo grave, la sanción correspondiente y además, la regularización del pago de beneficios laborales a través del régimen general laboral para medianas y grandes empresas, de manera que, la compañía se vería afectado con altos costos laborales (sanción) y decremento de la rentabilidad en general que podría haber evitado con el régimen laboral especial.

De acuerdo con lo expuesto anteriormente, la investigación tiene el propósito de medir la correlación que hay entre el acogimiento al régimen laboral especial y rentabilidad de la compañía Prints GABC S.A.C., VMT, 2022. De tal manera que, se pueda predecir qué acogiéndose a este régimen la rentabilidad no se vería afectada desproporcionalmente en comparación a seguir siendo informal; en ese sentido, se plantea las preguntas siguientes:

1.2. Formulación del problema

Problema general

¿De qué manera el régimen laboral especial de la Ley N° 28015 se relaciona con la rentabilidad de la empresa Prints GABC S.A.C., VMT, Lima, 2022?

Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la permanencia en el régimen laboral especial y la

rentabilidad de la empresa Prints GABC S.A.C., VMT, Lima, 2022?

¿Cómo se relaciona las condiciones laborales organizativas y la rentabilidad de la empresa Prints GABC S.A.C., VMT, Lima, 2022?

¿De qué manera los beneficios del régimen laboral especial se relacionan con la rentabilidad de la empresa Prints GABC S.A.C., VMT, Lima, 2022?

1.3. Justificación e importancia de la investigación

Según Hernández y Mendoza (2018) indican que los estudios deben tener razones suficientes del porqué y paraqué fue realizado; según los autores agregan lineamientos que es importante considerar para justificar una investigación tales como aportes a la teoría, mejora práctica de una entidad y aportes a la metodología como la construcción de un nuevo instrumento.

Justificación teórica

Las variables bajo estudio se fundamentan en el conocimiento teórico que existe en la actualidad, y a la vez, contribuye a brindar soporte a las bases teóricas de dichas variables; de manera que, se pueda predecir la naturaleza y comportamiento de la misma. Para la variable régimen laboral especial se utilizó la teoría del Título VI de la Ley N° 28015 y para la variable rentabilidad el aporte teórico de los autores Gutiérrez y Tapia (2017).

Justificación práctica

La empresa Prints GABC S.A.C., VMT, Lima, 2022, no se encuentra dentro del padrón de la Remype; por lo tanto, no goza de beneficios, a pesar de que reúne los requisitos y características que la norma establece. En ese sentido, se tiene la finalidad de demostrar al empleador los beneficios de la formalidad y que acogiéndose a la Ley N° 28015 mejora su rendimiento, dado que incrementa la motivación y compromiso de colaboradores, como consecuencia mayor productividad y

rentabilidad. Por otro lado, la formalización de empresas representa el pago de mayores tributos y el incremento al fisco; en ese sentido, la investigación coadyuva y aporta al crecimiento y desarrollo de la nación.

Justificación metodológica

En cuanto al aporte metodológico, el presente trabajo tiene el propósito de medir la relación entre el régimen laboral especial y la rentabilidad de la entidad Prints GABC SAC., por esta razón, la importancia de medir cada variable fue determinante, la utilización de 2 cuestionarios como instrumento de medición que reúna las características de confiabilidad y validez es el aporte de la investigación al aspecto metodológico.

Lo que es más importante, se diseñaron 2 cuestionarios que permiten medir la variable régimen laboral especial y rentabilidad, se aplicó a la muestra representativa de la población, no sin antes haber sido validado y demuestre la fiabilidad de los instrumentos.

1.4. Objetivos de la investigación: general y específicos

El estudio ha formulado un objetivo general y 3 específicos, de manera que, las conclusiones del estudio están alineadas a cada objetivo y se comprueba lo que se quiere lograr. Al respecto, Pino (2018) refiere que el objetivo es la finalidad que espera alcanzar y debe ser preciso y claro.

Objetivo general

Establecer de qué manera el régimen laboral especial de la Ley N° 28015 se relaciona con la rentabilidad de la empresa Prints GABC S.A.C., VMT, Lima, 2022.

Objetivos específicos

Establecer de qué manera la permanencia en el régimen laboral especial se relaciona con la rentabilidad de la empresa Prints GABC S.A.C., VMT, Lima, 2022.

Describir de qué manera las condiciones laborales organizativas se relacionan con la rentabilidad de la empresa Prints GABC S.A.C., VMT, Lima, 2022.

Determinar de qué manera los beneficios del régimen laboral especial se relaciona con la rentabilidad de la empresa Prints GABC S.A.C., VMT, Lima, 2022.

1.5. Limitaciones de la investigación

Limitaciones bibliográficas

Las implicancias de utilizar referencias no mayores a 5 años fue una de las limitaciones de la investigación, para la primera variable se utilizó la Ley N° 28015 vigente desde al año 2003 y sus decretos modificatorios por ser un caso especial y legal; sin embargo, para la variable rentabilidad se encontró mayor abundancia de bibliografía, especialmente de libros digitales y artículos científicos.

Limitación teórica

Por su naturaleza la Ley N° 28015 tiene efectos solo en Perú, por lo tanto, se encontró limitaciones en cuanto a medir la relación especialmente del ámbito internacional; no obstante, se tomaron antecedentes nacionales de nivel correlacional con mayor proporción que permitan discutir los resultados, y a nivel internacional se utilizó estudios descriptivos de una sola variable.

Limitación metodológica

El tamaño representativo de la muestra en investigaciones de la profesión contable fue una limitación, porque no todos los colaboradores están asociados al conocimiento de la rentabilidad del negocio, por ello, se utilizó un muestreo no probabilístico por convenir al estudio.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudios

Según Hernández y Mendoza (2018) argumentan que la investigación debe nutrirse de información y preguntarse qué se conoce respecto a un tema específico, es decir, que investigaciones previas existen y cuáles fueron sus resultados. Por lo expuesto, se plantea antecedentes asociados al régimen laboral especial y rentabilidad.

Antecedentes internacionales

Torres et al. (2020) en su artículo “El aporte de los beneficios sociales a la motivación laboral en los hoteles pymes: Caso Villavicencio, Colombia” El objetivo fue establecer si los beneficios laborales que otorga la compañía de hoteles Villavicencio tiene relación con la motivación de los empleados. El método fue inductivo, tipo descriptivo, la población establecida fue 32 hoteles pymes de la mencionada ciudad y la muestra de 28 hoteles, se aplicó la medición de procesos de gestión humana MP06 de Torres como instrumento. Se concluyó que los hoteles no entregan completamente los beneficios a sus trabajadores e incumplen con las fechas de pago, existe un 94% que pagan dentro de la fecha y un 4% que paga fuera de fecha, lo cual se está incumpliendo con la ley y podrían pagar indemnización. Se estableció que los beneficios laborales se relacionan con la rentabilidad, no obstante, se encontró que el 51% de los hoteles lo hace para obtener rentabilidad, un 68% para mantener motivados a los colaboradores y un 69% para mejorar el clima. El aporte de esta investigación fue básicamente que cuando los trabajadores adquieren beneficios sociales incrementa su motivación, son más productivos y rentables para el negocio; por el contrario, no se sienten satisfechos y trabajan solo por cumplimiento, siendo menos productivos y generan menor rendimiento para la entidad.

Alarcón et al. (2018) cuyo artículo científico: “Las condiciones laborales de los

maestros y su relación con su satisfacción laboral” realizada en México. El objetivo fue establecer la percepción que tienen los docentes de nivel primaria sobre la condición laboral y satisfacción en los municipios de México; por esta razón, un objetivo específico fue medir la relación entre ambas variables. El estudio no menciona la cantidad de la muestra, pero establece que fue una muestra representativa de maestros del nivel primaria (estatal) de los municipios mencionados; asimismo, refiere que se utilizó la encuesta para obtener datos utilizando el método cuantitativo. Para el análisis de la información y correlación de variables (r de Pearson) se utilizó la regresión lineal (una variable dependiente y varias independientes). Se concluyó que la condición laboral está relacionada con la satisfacción laboral de los profesores de primaria, esto se puede reflejar por orden de importancia; en primer lugar, para tener una plaza como docente; en segundo lugar, los sistemas de promoción y tercero la antigüedad, porque se puede adquirir ciertos beneficios. Fue muy importante el estudio porque ha demostrado que los colaboradores docentes están más satisfechos por la seguridad en el trabajo y que les permite adquirir beneficios; en ese sentido, sienten un clima laboral adecuado y reúne las condiciones para ser más beneficiosos con su calidad de enseñanza en los 3 municipios de México.

Beltrán (2018) en su investigación sobre l*a informalidad laboral en las compañías de calzado en Huachi Chico*. El estudio se realizó con el objeto de identificar si la informalidad de las compañías del rubro de calzado influye en los costos de producción de dichas compañías. La metodología fue de enfoque cuali-cuantitativo, investigación de campo documental/bibliográfico, se abarca 3 niveles de estudio exploratorio, descriptivo y correlacional, la muestra comprende 12 compañías del sector calzado de la mencionada parroquia. La conclusión indica que la

informalidad influye en los costes, directamente a la utilidad de las compañías de calzado, los resultados muestran que el valor “Z” fue mayor al valor crítico (2.86 > 1.96); en ese sentido, se confirma la hipótesis general y se confirma la influencia de ambas variables investigadas.

Cepeda (2018) en su investigación sobre la formalización en Ecuador. El objeto fue conocer cuáles son las causas que determinan por la cual los empleadores no toman la decisión de formalizarse. El estudio fue desarrollado desde el campo metodológico bajo un enfoque mixto, método deductivo y analítico, descriptivo - explicativo, no experimental - transeccional. La conclusión radica en que el crecimiento de la informalidad de las compañías es por la alta tasa de desempleo del país vecino del Ecuador, no se tiene opciones y de alguna manera generan ingresos para mejorar sus condiciones de vida. Entre los factores que originan la informalidad se ha identificado la falta de capacitación y formación de conocimiento en leyes y normativas que benefician a las Mypes estando en condición de formal, falta de cultura tributaria, desconocimiento de los procesos y falta de recursos; no obstante, esta falta de conocimiento crea incumplimiento de normas laborales, fiscales y sanciones por infracción lo que se ve influenciado el aumento de costos y decremento de utilidades.

Montoya (2017) en su artículo científico titulado “Trabajo digno y decente: Una mirada desde la OIT para la generación de indicadores para las pyme mexicanas y colombianas” Argentina. El objetivo propuesto fue identificar cual ha sido el alcance y nivel de comprensión de las pymes mexicanas y colombianas ante la propuesta de generar trabajo en condiciones decentes según la propuesta de la OIT; además se propone medir el cumplimiento de los empleadores respecto a la seguridad social y pensiones e identificar el nivel de oportunidades laborales. Esta investigación se

fundamenta con el uso de la revisión bibliográfica, diseño no experimental de nivel descriptivo por el contexto de la realidad de los países estudiados. Se concluyó que los países mexicanos y colombianos vienen tomado acciones y están alineadas a un trabajo digno y decente para el desarrollo del país; sin embargo, es necesario evaluar políticas laborales adecuadas y que se ajusten a la creación del trabajo decente propuesta por la OIT. Los aportes de esta investigación se basan en demostrar que el trabajo digno y decente en ambos países trae beneficios tales como disminución de la pobreza y crecimiento de las naciones; además, incrementar la calidad de vida y alineados a la propuesta de la OIT en lo que se refiere a equidad e igualdad entre los involucrados.

Antecedentes nacionales

Gonzalez (2021) en su trabajo sobre Régimen laboral especial en la compañía Alpamayo Technologies SAC., Pimentel. El objeto fue medir la influencia entre la rentabilidad y el citado régimen de dicha compañía. Esta investigación fue descriptiva, no experimental – transversal, cualitativo, la muestra comprende 11 colaboradores que no están registrados de manera formal en la planilla de la compañía, se utilizó 4 tipos de instrumentos: el fichaje, cuestionario, entrevista y observación. La conclusión de esta investigación fue comprobar que el régimen mencionado incide de forma directa en la rentabilidad de la entidad, se ha comprobado que ciertos trabajadores no están incluidos en planilla, por ello, se ha visto afectada con denuncias ante la Sunafil, esto ha tenido incidencias negativas económicas por la defensa ante la autoridad, por citar algunos son los gastos diversos, tramitación correspondiente, así como gastos de capacitación por la alta rotación de trabajadores incipientes, esto representa altos costos y reducción de la rentabilidad de la organización.

Mejía (2021) en su estudio investigativo sobre el régimen laboral especial de

la compañía Hana Servicios Generales SAC., tuvo como objeto establecer la incidencia del régimen en la rentabilidad de la compañía del rubro de servicios. Fue cuantitativa, no experimental, transversal y descriptivo correlacional, la muestra comprende 40 servidores asociados a la profesión, es decir, del área de contabilidad y finanzas, se identificó el cuestionario como medida de las variables. Los resultados dan cuenta de una significancia = 0,000 y un valor de chi cuadrado de 51.600 con 6 gl; por lo tanto, se confirma la hipótesis general de la entidad de servicios. Asimismo, al correlacionar los costos laborales y estados de resultados se muestra una significancia = 0,000 y un valor de chi cuadrado de 42.378 con 12 gl; por lo tanto, existe pruebas para confirmar que las variables costos laborales está relacionada con la rentabilidad de la organización.

Ibarra (2020) en su trabajo sobre el régimen laboral especial de la compañía minera Manchester S.A.C. Arequipa. El objetivo fue medir si existe influencia directa entre el mencionado régimen y costos y sobrecostos de la compañía minera materia de investigación. De acuerdo a esta investigación fue diseño no experimental - transversal, se precisa un enfoque mixto (cualitativo-cuantitativo) y abarca 3 niveles que son descriptivo, correlacional y explicativo, se enmarca el uso del instrumento de medición guía de entrevista y guía de análisis documental, el método fue deductivo y la muestra está representada por la compañía minera como base de estudio. Entre las conclusiones de mayor relevancia al contrastar de forma estadística la hipótesis general, donde se predice la incidencia positiva de ambas variables de la entidad, los resultados muestran que el valor “T” fue mayor al valor crítico (2782.24047 > 2.81793); en ese sentido, se confirma la hipótesis general lo que se establece que ambas variables se encuentran correlacionadas significativamente, es decir, los costos laborales en el año 2018 difieren a los del 2019 cuando estuvo afecto a los beneficios

del régimen y representa una mayor rentabilidad para la compañía minera .

Bocanegra et al. (2019) realizaron un estudio basado en correlacionar el régimen laboral especial y la rentabilidad en diferentes pequeñas organizaciones de Huánuco. El objetivo que formularon los investigadores fue medir la incidencia entre ambas, es decir, régimen laboral especial y rentabilidad de los negocios pequeños. El marco metodológico desarrollado es este estudio fue de tipo aplicada, nivel causal-explicativo, método inductivo de un problema particular a lo general con la revisión de la literatura, diseño no experimental - transversal, muestra de 137 Mypes acreditadas en el Remype con domicilio fiscal en Huánuco, como instrumentos se validó el cuestionario y cuadros de registros de los negocios. Se probó la hipótesis y los resultados indican un $X^2 > X^2$ C (891.2358 > 28.8693); por lo tanto, se concluye la incidencia positiva de la rentabilidad y régimen laboral especial. También, al contrastar la permanencia en dicho régimen y su incidencia en la rentabilidad, los resultados indican un $X^2 > X^2$ C (301.1825 > 9.4877); por lo tanto, se concluye la incidencia positiva de la rentabilidad y su permanencia en el régimen. Por otro lado, al contrastar los beneficios del régimen y la rentabilidad, los resultados indican un $X^2 > X^2$ C (225.5620 > 9.4877); por lo tanto, se concluye la incidencia positiva de la rentabilidad y los beneficios del régimen.

Reto (2019) realizó un estudio correlacional sobre el régimen laboral especial y rentabilidad. El objetivo que plantea el estudio fue medir el efecto entre las dos variables en los centros de salud del distrito. Fue no experimental - transeccional, nivel de correlación explicativo, la muestra estuvo compuesta por 47 trabajadores exclusivamente del área contable de los mencionados centros médicos, como instrumentos se puede mencionar el uso de fichas textuales, resumen, bibliográfica y comentario respectivo; asimismo, se utilizó el cuestionario. De acuerdo con el análisis

de resultados se concluye la influencia ambas variables de los negocios médicos, se realizó la prueba chi cuadrada mediante el programa SPSS y muestra un sig.= 0,000 menor al 0,05 por tal motivo, se comprueba la hipótesis formulada. Por otro lado, al correlacionar el régimen laboral especial con la rentabilidad económica, financiera y utilidad, para los 3 casos el nivel de significancia no superó el valor de 0,05 obteniendo una significancia de 0 para todos los casos (sig. = 0,000); en ese sentido, existe influencia del régimen y la rentabilidad económica, financiera y la utilidad de las entidades médicas.

2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado

Variable 1: Régimen laboral especial

Definición.

Según la Ley N° 28015 precisa:

> Créase el régimen laboral especial dirigido a fomentar la formalización y desarrollo de las Microempresas, mejorar las condiciones de disfrute efectivo de los derechos de naturaleza laboral de los trabajadores de las mismas. (…) El régimen laboral especial comprende, remuneración, jornada de trabajo, horario de trabajo y trabajo en sobre tiempo, descanso semanal, descanso vacacional, descanso por días feriados, despido injustificado, seguro social de salud y régimen pensionario. (art. 43)

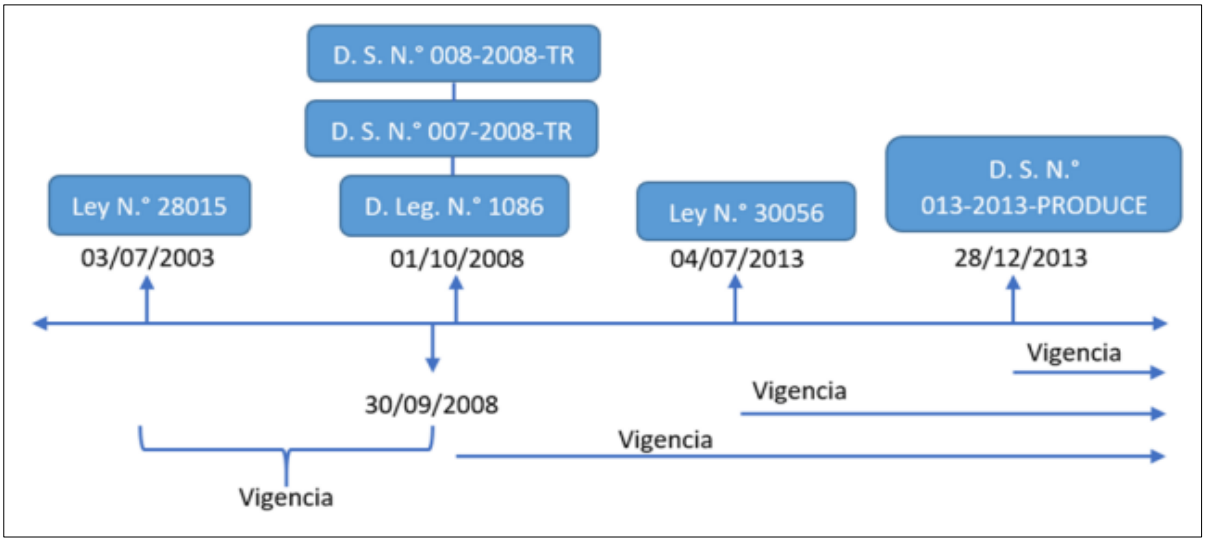
En efecto, esta ley fue publicado en el año 2003 con la finalidad de la formalización de las Mypes, donde se establece las características y lineamientos para ser considerado micro o pequeña y los beneficios que se obtiene para el empresario.

Asimismo, se precisa y establece en el capítulo único del título VI denominado Régimen laboral de las microempresas de la Ley N° 28015, abarca del artículo 43

hasta el artículo 57. En ella se establece el objeto de la ley, su permanencia, beneficios a colaboradores y beneficios a empresas que se acogen al régimen.

Figura 2

Línea de tiempo de leyes laborales



Nota: Adaptado de Olórtegui y Rodríguez (2019).

La figura 2 muestra la línea de tiempo de las leyes laborales, la ley Mype se regula a través de la Ley N° 28015, que fue modificado algunos de sus artículos por el D. L. N° 1086; posteriormente se emitió la Ley N° 30056.

Definición de Mype.

Según el art. 2° de la Ley N° 28015 indica claramente que se denomina Mype aquellas organizaciones dedicadas a la comercialización, transformación o producción de bienes y servicios, ya sea de cualquier tipo de modalidad (jurídica o natural).

Es preciso señalar que la palabra Mype es utilizado para aspectos tributarios que fiscaliza la Sunat, mientras que la Remype es una denominación para el régimen laboral que fiscaliza la Sunafil.

Características de las Mypes.

Al respecto, el art. 3 de la Ley N° 28015 fue modificado por el D.L. N° 1086,

donde se categoriza a las Mypes en 2 niveles: microempresas y pequeñas empresas, cada una se diferencia por cantidad de trabajadores y total de ingresos.

Según la norma indica que una microempresa tiene la característica de tener como máximo un total de 10 colaboradores y su nivel de ingresos no debe superar los 150 UIT (lo cual no fue modificado). Por otro lado, una pequeña empresa tiene la característica de tener como máximo 100 colaboradores (modificado de 150 a 100 colaboradores), y su nivel de ingresos en el año a partir de 150 UIT y no supere 1700 UIT (modificado de un máximo de 180 UIT a 1700 UIT).

Posteriormente, el 1 de octubre de 2008 se promulga la Ley N° 30056 y modifica las características para pertenecer a una Mype, en este caso en 3 niveles: microempresa, pequeña empresa y mediana empresa, cada una se diferencian por sus ingresos y se desestima la cantidad de trabajadores, lo que se explicará en detalle más adelante.

En efecto, el art. 2° y 3° de la Ley N° 28015 regula la condición de pertenecer una Mype, de tal manera serán tomados en cuenta por el Remype.

Importancia del régimen laboral especial.

Este régimen fue establecido para incentivar a los empleadores informales a ingresar a la formalidad, con beneficios de acceso al financiamiento de manera que, contribuya al pago de beneficios a sus colaboradores con obligaciones de acuerdo a su tamaño y nivel de ingresos. Naturalmente, es importante porque a través de la formalidad se contribuye con mayores ingresos fiscales para el estado y una calidad de vida para trabajadores con relación de dependencia con sus empleadores.

Normas legales relacionadas a la variable régimen laboral especial.

Entre las normas legales asociadas a este régimen se tiene:

- Ley N° 28015, publicado 03-07-2003, denominado Ley de formalización de

las Mypes. En la presente Ley del título VI del artículo 43 hasta el artículo 57.

- D.L. N° 1086, publicado 28/06/2008 basado en la formalización y competitividad de la Mype, y modifica el artículo 3° de la Ley N° 28015, así como también sustituye los artículos 43, 44, 45, 49, 50, 51 y agrega normas complementarias.
- D.S. N° 007-2008-TR, publicado 1/10/2008, donde se establece el TUO de la formalización y competitividad de la Mype. En este caso se regula los beneficios laborales.
- D.S. N° 008-2008-TR, publicado 01/06/2008, denominado Reglamento de la Ley Mype.
- Ley N° 30056, publicado 04/07/2013, denominado Ley que modifica diferentes leyes. Básicamente esta ley modifica el artículo 1, 5 y 42 del D.L. N° 1086, lo que se refiere a las características de la mype y su permanencia.
- D.S. N° 013-2013-PRODUCE, publicado 28/12/2013, creado para impulsar el desarrollo productivo. La presente derogó el D.S. N° 007-2008-TR.

Dimensión 1. Permanencia en el régimen laboral especial.

La vigencia en este régimen, se debe tener en cuenta la definición y características de una Mype, tal como precisa el artículo 2 y 3 de la Ley N° 28015 y sus modificatorias del artículo 3 de la Ley N° 30056. En el caso de superar el nivel de ingreso anual permitido por la norma, será excluida del régimen laboral especial (sin vigencia el número total de colaboradores).

Por otro lado, el artículo 43 de la Ley N° 28015 indica que las Mypes que se acojan a este régimen tienen permanencia temporal, la cual será extendida por 5 años, siempre en cuando cumpla condicionalmente los artículos 2 y 3 de la ley.

Sin embargo, la Ley N° 30056 modifica y precisa la temporalidad de este régimen y lo clasifica como permanente aplicable a las Mypes. Además, establece que las microempresas que hayan superado el nivel de ingresos por 2 años (de manera consecutiva) gozarán de 1 año adicional la permanencia en el régimen; y las Mypes que hayan superado el nivel de ingresos por 2 años (consecutivo) gozarán de 3 años adicionales la permanencia en el régimen. En ambos casos, de superar este tiempo pasarán al régimen laboral que corresponda.

Nivel de ingresos.

Según el D.L. N° 1086 modificó los parámetros del art. 3 de la Ley N° 28015 en 2 aspectos importantes, con relación a la cantidad de colaboradores de pequeñas empresas (hasta 100 colaboradores) y el nivel de ingresos (como tope máximo de 1700 UIT).

Tabla 1

Características de la Mype vigencia 28 de junio de 2008

Descripción de la característica	Microempresa	Pequeña empresa
Número de colaboradores	Hasta 10 colaboradores en total (1 hasta 10)	Hasta 100 colaboradores en total (1 hasta 100)
Ingreso total anual	Ingreso total anual 150 UIT	Ingreso total anual desde 150 UIT hasta 1700 UIT

Nota: Adaptado de D.L. N° 1086.

Se presenta en la tabla 1 las directrices para ser considerada una Mype, está vigente a partir del 28/06/ 2008 y fue publicado debidamente como corresponde. Sin embargo, se realizó una modificación a esta característica de la Mype por la Ley N° 30056 de la forma siguiente:

Tabla 2

Características de la Mype vigencia 04 de julio de 2013

Descripción	Microempresa	Pequeña empresa	Mediana empresa
Ingreso total anual	Ingreso total anual 150 UIT	Ingreso total anual desde 150 U.I.T. hasta 1700 U.I.T.	Ingreso total anual desde 1700 U.I.T. hasta 2300 U.I.T.

Nota: Adaptado de la Ley N° 30056.

El número de colaboradores fue eliminado de las características de la Mype, siendo exclusivamente el total de ingresos como único predominante; además, se agregó el intervalo de ingresos de una mediana empresa (1700 UIT hasta 2300 UIT).

Ahora bien, la empresa Prints GABC S.A.C., del distrito de VMT, en la actualidad cuenta con 28 colaboradores en total, algunos de ellos giran recibo por honorarios y no reciben beneficios laborales, a pesar de estar en condición de dependencia con el empleador, otros se le paga sin documento alguno. De acuerdo a la norma, la cantidad de colaboradores no es una característica para pertenecer a la Mype. En tal sentido, se debe tomar en cuenta solo el total de ingresos anuales, los reportes de la empresa Prints GABC S.A.C., muestra un ingreso menor a 150 UIT; por lo tanto, se encuentra en el nivel de microempresa.

Inscripción Remype.

Según la Ley N° 28015 precisa que para acogerse al régimen laboral especial es obligatorio pertenecer a la Mype para obtener los beneficios que la norma describe. Siendo más exactos, lo mencionado en el artículo 2 de la definición y el artículo 3 de las características de la Mype.

Sin embargo, se debe tener en cuenta las modificatorias del artículo 3 respecto a las características para pertenecer a la Mype; asimismo, es facultad del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) realizar los incrementos de ingresos máximos, que por lo general es cada 2 años.

Además, no es suficiente pertenecer a la Mype, debe acogerse a la Remype a

través de su registro en el MTPE. Para ello, se debe reunir ciertos requisitos y seguir 4 pasos importante para su registro:

- Tener el número de RUC, además de usuario y contraseña (clave de sol).
- Paso 1, realizar el registro de los datos de la organización.
- Paso 2, realizar el registro de los datos de los colaboradores.
- Paso 3, realizar el registro de los socios que pertenecen a la Mype.
- Paso 4, Finalizar el registro con éxito.

Figura 3

Pasos para acogerse a la Remype

Nota: Adaptado de Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (s.f.).

Se debe seguir 4 pasos para acreditarse en la Remype y obtener los beneficios del régimen. Por otro lado, la empresa Prints GABC S.A.C., reúne las características para pertenecer a la Mype y registrase en la Remype, de tal manera se tiene la oportunidad de seguir el debido proceso.

Fiscalización.

Corresponde al MTPE a través de la Sunafil realizar las fiscalizaciones correspondientes a la Mypes para verificar que se cumple con las disposiciones del

régimen. Según el artículo 53 de la Ley N° 28015 la institución a cargo tiene metas de fiscalización de 20% del total de Mypes en el año.

Asimismo, el segundo párrafo de la mencionada norma precisa que, ante una fiscalización se confirme irregularidades y que no reúnan las condiciones de una Mype; entonces, serán excluidos del régimen especial laboral, dándole un tratamiento de los beneficios de los servidores del régimen laboral al que pertenece.

No obstante, el artículo 48 del D.S. N° 013-2013-PRODUCE indica un trato especial en la inspección; la norma precisa que ante una infracción laboral leve se pone a disposición un asesor que promueva su formalización y se le brinda un plazo para subsanar. Este tratamiento especial tiene duración de 3 años y empieza desde la fecha que se acoge al régimen especial laboral.

Dimensión 2. Condiciones laborales organizativas.

De acuerdo con Alarcón et al. (2018) define:

> Las condiciones laborales aluden a un área interdisciplinaria relacionada con la seguridad, la salud y la calidad de vida en el empleo. Son todos aquellos efectos derivados de elementos normativos que determinan obligaciones y derechos a los trabajadores contratados para ejercer su función. (p. 505)

Es decir, la seguridad de permanecer estable en la empresa, o se mantenga en el tiempo, de manera que el trabajador sienta confianza y este seguro que no concluya su relación laboral. Por esta razón, es importante que las remuneraciones sean adecuas y el trabajador se sienta conforme con lo que percibe, otro aspecto importante es el respeto a los horarios de trabajo, y también mejorar la calidad de vida de los recursos humanos, es decir, mejorar la satisfacción del trabajador para que incremente su compromiso y productividad reflejado en la rentabilidad del negocio.

La presente investigación de acuerdo con la realidad de la empresa Prints

GABC S.A.C., propone 3 indicadores de medición: remuneración, horario de trabajo y calidad de vida. En ese contexto, se procede a definir básicamente cada uno de los mencionados.

Remuneración.

La remuneración de los colaboradores de las Mypes que pertenecen al mencionado régimen, no debe ser menor a la RMV que establece la ley. Sin embargo, existe una excepción de un pago mensual menor que se dictará por D.S., a cargo del consejo nacional de trabajo (D.L. N° 1086, art. 45).

De acuerdo con lo manifestado anteriormente la RMV fue modificado por el D.S. N° 003-2022-TR, para incrementar de S/. 930 hasta S/. 1025; es decir, un incremento sustancial de S/. 95 en total y fue efectivo a partir del 1 de mayo de 2022.

En ese sentido, si la empresa Prints GABC S.A.C., se acoge a este régimen laboral especial, la remuneración de cada trabajador por lo menos no debe ser menor a la RMV actual de S/. 1025 mensual.

Horario de trabajo.

Con respecto al horario de trabajo como se sabe una jornada ordinaria laboral es de 8 horas por día o 48 horas por semana. El régimen laboral especial para Mype también se encuentra afecto a este horario; sin embargo, no se aplicará el 35% de sobre tasa por jornada laboral en horario nocturno (D.S. N° 013-2013-Produce, art. 53).

Calidad de vida.

Patlán (2021) afirma: “La calidad de vida del trabajador es un concepto multidimensional y está relacionado con todos los aspectos del trabajo que pueden ser relevantes para la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral” (párr. 10).

En efecto, la calidad de vida está asociado con el nivel de satisfacción del

personal, este a la vez eleva la motivación y se vuelve más productivo y rentable para el giro del negocio. Por ello, las compañías actualmente están prestando mucha atención al clima laboral para lograr incrementar la satisfacción del equipo.

Dimensión 3. Beneficios del régimen laboral especial.

De acuerdo con Torres (2020) sostiene que la microempresa que se acoja a este régimen, brinda diversos beneficios a los trabajadores lo cual pueden disfrutar de lo siguiente:

- Sistema integral de salud (SIS) con aportes entre el estado y el empleador (50% de aporte cada uno); es decir, S/.15 de aporte cada uno.
- Asegurar un sistema de pensión a través del SNP o AFP.
- Cumplir como máximo 48 horas de trabajo semanal o prorrateados por día de 8 horas.
- Descanso de 24 horas por semana laboral.
- En caso de despido arbitrario, de indemniza al colaborador con 10 remuneraciones diarias por el periodo de 1 año de haber laborado con máximo de 90 remuneraciones diarias.
- Vacaciones de 15 días por año de trabajo debidamente pagado.
- Gozar de fechas festivas (feriados pagados) tales como navidad, año nuevo, fiestas patrias, combate de Angamos, Santa Rosa de Lima, entre otros.

Asimismo, los beneficios para el empleador de pertenecer al mencionado régimen de la microempresa son los siguientes:

- No paga gratificaciones de navidad y fiestas patrias.
- Exonerado del pago de CTS.
- El total de vacaciones es la mitad del régimen común, es decir 15 días.

- Permite al empleador asegurar a los trabajadores al SIS con aportes semi contributivo entre el estado 50% y el empleador 50% (S/.15 cada uno).
- Mayor satisfacción de los trabajadores en comparación de una empresa informal que no otorga beneficios.
- Compromiso de los colaboradores e incremento del desempeño y la rentabilidad del negocio.

Vacaciones.

El descanso vacacional del presente régimen corresponde a 15 días por año, este tiempo está afecto para toda Mype sin excepción (Ley N° 28015, art. 48).

Asimismo, el año completo de servicios que menciona la norma anterior lo regula el artículo 10 del D.L. N° 713 y se establece respecto al descanso remunerado:

- 260 días de labor efectiva para colaboradores que trabajan 6 días durante una semana.
- 210 días de labor efectiva para colaboradores que trabajan 5 días durante una semana.
- Para el caso que los colaboradores desempeñen su labor ordinaria de 3 a 4 días a la semana, gozarán de vacaciones si sus faltas que carecen de justificación no superen los 10 días en el año.

Seguro social.

Según el artículo 50 del D.L. N° 1086 refiere que los empleadores de las microempresas podrán afiliar a sus colaboradores en el régimen especial semi contributivo del SIS ante el Minsa; dicho de otra manera, el aporte de la afiliación del trabajador corresponde el pago de 50% del empleador y el otro 50% subsidiado por el estado.

Naturalmente, el régimen no obliga a las Mypes asegurar a su personal ante

Essalud (excepto pequeña empresa), la opción para la microempresa entonces es asegurar en el SIS, con cargo del 50% al empleador por ser semi contributivo como determina la norma.

Sistema pensionario.

Otro aspecto importante del sistema pensionario es el D.L. N° 1086 en su artículo 51 donde indica que tanto los conductores de la microempresa como los trabajadores en general pueden afiliarse al SNP o AFP.

En ese sentido, se puede observar y reiterar la obligatoriedad de las organizaciones en realizar los descuentos respectivos a los trabajadores inscritos en planilla, ya sea al sistema pensionario estatal o privado.

NIIFs asociadas a la variable.

Según la NIC 19 denominada beneficios a los empleados fue creado bajo los lineamientos de 2 objetivos principales: reconocimiento de una obligación por el servicio prestado de los colaboradores a cambio de recibir pagos futuros y el reconocimiento del gasto cuando se consumió el beneficio económico.

Básicamente lo que menciona la NIC 19 es que existe 3 momentos. Un primer momento es cuando el colaborador se encuentra laborando en la compañía y el empleado adquiere beneficios dentro del periodo de un año; es decir, en un corto plazo, se puede mencionar entre los beneficios del trabajador el pago mensual de sueldos, primas, participación en ganancias, aportación a la seguridad social, permisos retribuidos, bonificaciones, entre otros. El reconocimiento de este pasivo se realiza si existe una obligación de pago y gasto cuando se ha consumido los servicios del colaborador hacia la entidad.

Un segundo momento son los beneficios de largo plazo, lo que se entiende que la empresa espera liquidar después de los 12 meses; es decir, el trabajador se

encuentra laborando y se otorga beneficios a más de 12 meses como bonificaciones a largo plazo, reconocimientos laborales, años sabáticos remunerados, entre otros. El reconocimiento corresponde a cada fecha en el cual se informa, de manera que se respete el principio de acumulación estipulado en el marco conceptual.

Existe otro beneficio cuando al trabajador se le invita al retiro o acepta una propuesta de retiro (es el punto central entre la persona que está laborando para después pasar al retiro). El reconocimiento del pasivo se realiza con la aceptación del colaborador a pasar al retiro o en todo caso se presenta al trabajador la notificación de invitación al retiro.

Un tercer y último momento son los beneficios post-empleo que se genera cuando el colaborador este en condición de retirado, en este caso los beneficios se generan porque acabó su contrato o deja de trabajar para la entidad. Se puede mencionar entre los beneficios que adquiere la persona es el seguro de vida y pensiones.

Variable 2. Rentabilidad

Definición.

Gutiérrez y Tapia (2017) definen:

> La rentabilidad es una medida de eficiencia que permite conocer el rendimiento de lo invertido al realizar una serie de actividades y se relaciona con las ventas de una empresa, los activos y el fondo aportado por los propietarios, generando liquidez futura. (p. 15)

Es decir, la rentabilidad es un indicador para evaluar los resultados esperados por la entidad y socios, la eficacia de la administración y las utilidades generadas por cada unidad de venta de la compañía.

Por otro lado. Flores (2019) precisa que el término rentabilidad se ve reflejado

en una capacidad, en este caso una entidad promotora de inversiones para generar utilidades, de forma que la rentabilidad evalúa la eficacia del uso de recursos para consolidar beneficios futuros.

Naturalmente, toda entidad busca medir el rendimiento futuro en cuanto a utilidades se refiere de las aportaciones realizadas a la empresa, ya sea el capital de los socios, uso adecuado de activos y la capacidad de beneficios que se obtiene por los ingresos de venta.

Los aportes de Apaza y Barrantes (2020) precisan que es lo que se logra ganar o perder en un tiempo previsto y que puede expresarse a modo de porcentaje de la asociación entre beneficios e inversión. Este análisis porcentual también puede evaluar el rendimiento bruto los resultados netos de la operatividad de la entidad.

Entonces, los inversores de negocios buscan lograr el mayor rendimiento posible; por esta razón, la importancia de la gestión gerencial en la eficiencia del uso de activos para obtener altos beneficios, y que sean medibles a través de tasas de rendimiento de la gestión de activos, rendimiento de las aportaciones de socios y rendimiento por la generación de las ventas de la compañía.

Importancia de la rentabilidad.

La medición de la rentabilidad en los negocios es muy importante porque evalúa el nivel de productividad de la entidad, dado que es la relación utilidad y capital invertido.

También, se puede decir que es importante porque permite realizar comparaciones con otras compañías o el sector al que pertenece, dado que su valor es un indicador porcentual que ayuda en el análisis del rendimiento; por lo tanto, se puede establecer si los resultados mensuales o anuales están dentro de los lineamientos del mercado.

Además, reúne la debida importancia para empresas en crecimiento, porque permite identificar oportunidades y evaluar si el negocio o compañía las puede aprovechar, en este caso la rentabilidad ayuda a tomar decisiones en la entidad.

Elementos de la rentabilidad.

De acuerdo con Torres (2019) indica que son 5 elementos importantes de la rentabilidad y son las siguientes:

- Ventas, es una de las variables de obtención de ingresos para el negocio, está relacionado con la demanda de consumidores, el tipo de producto que se ofrece, la publicidad y promoción, entre otros.
- Precio, es básico el precio porque determina las utilidades que se espera; sin embargo, se debe analizar el precio de la competencia y establecer estrategias de precios para nuevos productos como a los bienes existentes.
- Gastos, es otro de los elementos de la rentabilidad la cual incluye aquellos gastos de operación de la compañía. Lo importante es que los ingresos deben ser mayores a la suma de costos y gastos, con la finalidad de obtener ganancias.
- Permanencia, es el tiempo de operación de un negocio y depende del rendimiento patrimonial; es decir, el beneficio que obtiene los socios por sus aportes a la empresa.
- Medición de rentabilidad, este es el último elemento de la rentabilidad y se trata de la medición del rendimiento, se puede utilizar los resultados para evaluar los ingresos y erogaciones a través de los rendimientos brutos, operativos y netos. Por otro lado, se evalúa el rendimiento de activos y del capital aportado por los socios.

Tipos de rentabilidad.

Existen varios tipos de rentabilidad y para fines de la presente investigación solo se utiliza algunos de ellos y de mayor uso frecuente. Al respecto, Gutiérrez y Tapia (2017) mencionan los siguientes tipos:

- ROS - Rentabilidad asociado a las ventas.
- ROA - Rentabilidad económica, con interés de la gerencia.
- ROE - Rentabilidad financiera, con interés de los dueños.
- Rentabilidad bruta.
- Rentabilidad operativa.
- Rentabilidad neta.

Teorías sobre Rentabilidad.

La teoría clásica propuesta por Henry Fayol precisó el tratamiento de una organización como ciencia, esta teoría creó las funciones básicas de la compañía basándose en el proceso administrativo, Fayol desarrolló los 14 principios administrativos vigentes en la actualidad; además, se realizó un estudio de carácter racional enfocado a la división de trabajo y especialización para la eficacia y eficiencia de los recursos y obtener mayor productividad reflejados en utilidades y rendimiento de la entidad.

La teoría clásica se relaciona con la presente, dado que busca optimizar la administración (activos de empresa), con el fin de generar mayor beneficio (rentabilidad), de manera que, utiliza principios, procesos, estrategias y técnicas para alcanzar un fin determinado (meta), al igual que la finalidad de la rentabilidad es medir la eficacia de la gestión de activos para generar ganancias; por lo tanto, ambos buscan el fin determinado que es mayor utilidades para los socios.

2.2.4. Dimensiones de la rentabilidad

De acuerdo con la realidad de la empresa, se ha desarrollado 3 dimensiones

de la rentabilidad que a continuación se definen desde la postura de los autores Gutiérrez y Tapia (2017) y autores que complementan la teoría.

Dimensión 4. Rentabilidad sobre ventas.

Se denomina a la rentabilidad sobre ventas (ROS, return on sales), Según Scherk (2011) señala: “El margen sobre ventas es el cociente entre margen bruto y ventas o incluso el cociente entre beneficio neto y ventas” (como se citó en Gutiérrez y Tapia, 2017, p. 18).

El ROS es un índice que mide la eficiencia de la gestión operativa a través del uso de activos. No obstante, el cálculo lo realiza bajo dos posturas: primeo el análisis del margen bruto y las ventas, donde a los ingresos se deduce el costo de ventas obteniendo una utilidad bruta o margen bruto; la segunda postura es realizar el análisis del cociente entre utilidad neta y ventas; en ese contexto se deduce a los ingresos los costos, gastos e inclusive intereses e impuestos para compararlos con las ventas.

Sin embargo, otra definición más precisa es la de Apaza y Barrantes (2020) quien define: “El ratio de margen de operación o el ratio de rendimiento de las ventas es el ratio entre las utilidades operativas de una empresa y sus ventas” (p. 161).

Como se aprecia existe dos definiciones totalmente distintas en cuanto que tipo de utilidad se utiliza para compararlo con las ventas de la entidad. El estudio utiliza para medir el ROS la utilidad operativa o también conocida como UAII (utilidad antes de intereses e impuestos) y las ventas netas de la organización, dado que se pretende medir la gestión operativa para generar ingresos por ventas.

Asimismo, se puede agregar que los márgenes de utilidad son utilizados por lo general en el periodo de 1 año; no obstante, algunas organizaciones optan por realizar el análisis en periodos cortos de forma mensual, trimestral, semestral o anual.

Gitman y Zutter (2016) aportan que este tipo de rentabilidad es utilizado para realizar comparaciones de un año con otro, dicha información se muestra en uno de los estados financieros importantes para evaluar las ganancias que es el de resultados; además, se puede evaluar las tendencias y fluctuaciones de los gastos, así como también de las utilidades generadas anualmente.

Ventas.

Las ventas se definen como la entrega de un bien a cambio de dinero ya sea en efectivo o transferencia bancaria, dicho bien debe tener un precio convenido entre las partes. En ese sentido, las ventas son los ingresos que obtiene la entidad por la entrega de un bien.

Según Chong et al. (2019) argumenta que las ventas son representadas como ingresos para el negocio; por lo tanto, un ingreso representa beneficios económicos.

El PCGE (Plan Contable General Empresarial) refiere que el asiento contable de la venta se realiza con cargo en la 12 (cuentas por cobrar) y abono en la 40 (tributos) y 70 (ventas). Es conveniente precisar que, las ventas se clasifican en mercadería para entidades comerciales, productos terminados para entidades productivas y servicios terminados para entidades de servicio.

Costo de ventas.

Los aportes teóricos de los autores Chong et al. (2019) sostienen: “Presenta el costo de los productos vendidos para generar las ventas” (p. 58).

Es decir, son aquellos costos relacionados con la compra de una mercadería disponible para ser vendido para una entidad comercial, y aquellos costos de material directo, MOD y CIF necesarios para la transformación de un bien en una organización industrial.

Gutiérrez y Tapia (2017) argumentan que es el registro de aquellos productos

vendidos en el ejercicio contable de una compañía. Tales productos son cedidos a terceros en contraprestación se adquiere un compromiso.

Es conveniente señalar que para establecer el costo de ventas se debe apoyar en un registro de kardex, ya sea de condición manual o digital. El método de aplicación es PEPS (primero que ingresa, primero que sale) o promedio ponderado; al final de un periodo se obtiene el costo de ventas que se transfiere al estado de resultados con el mismo nombre.

ROS – ratio.

Como se ha comentado anteriormente, el ROS mide la eficiencia operativa de la organización; es decir, la eficacia con que la compañía gasta en operaciones de administración y de ventas (gastos operativos), y los relaciona con el nivel de ventas netas. Apaza y Barrantes (2020) el ROS se basa en la fórmula:

ROS = utilidad operativa / ingresos

Donde el ROS es también conocido como utilidad operativa o UAII (utilidad antes de intereses e impuestos, su terminología en el idioma inglés es EBIT (earnings before interest and taxes).

Dimensión 2. Rentabilidad económica

Gutiérrez y Tapia (2017) afirman: “La rentabilidad económica muestra la eficacia en el uso de los activos sin considerar el costo para financiarlos generando rentas capaces de remunerar a propietarios y prestamistas” (p. 16).

En efecto, se relaciona los beneficios adquiridos por la entidad con la inversión total en activos, independientemente como haya sido financiada con capital externo (pasivos) o recursos propios. Esta información es útil para gerentes porque evalúa la eficiencia de la gestión del uso de activos para generar utilidades para la entidad.

Apaza y Barrantes (2020) mencionan que el ROA mide el rendimiento de los

activos para generar beneficios, en otras palabras, la eficiencia con que una compañía a utilizado sus activos para obtener beneficios.

Gitman y Zutter (2016) sostienen que es un ratio de rentabilidad que mide cómo se ha gestionado los activos para generar ganancias para la organización.

En efecto, los autores tienen cierta coincidencia en la definición del ROA; en ese sentido, desde la postura del investigador se define como la efectividad de la administración para optimizar la utilización de los activos disponibles reflejados en la utilidad.

Beneficios antes de intereses e impuestos (UAII / EBIT).

Gutiérrez y Tapia (2017) consideran que la UAII se obtiene descontando a las ventas netas del negocio los costos y gastos (operativos), sin considerar como deducción los intereses e impuestos; es decir, el cálculo de la utilidad operativa en el estado de resultados.

Otra forma de obtener la UAII es deducir a los ingresos obtenidos por las ventas aquellos costos variables, de forma que se tiene el margen de contribución, luego se descuenta los costos fijos y se obtiene la UAII.

Activo total.

Según el MEF (2010) indica que los activos son recursos que la organización tiene control sobre ellos; en ese sentido, espera generar beneficios económicos en el futuro.

Es decir, la administración controla los recursos que dispone en el activo circulante, es decir, como parte del activo corriente con vencimiento menor a un periodo de 1 año. Así también, los activos comprenden los inmovilizados como la propiedad planta y equipo, inversiones en vehículos, intangibles, entre otros.

ROA – ratio.

Según Apaza y Barrantes (2020) indican que los activos totales son financiados por el aporte propio de los socios (patrimonio) y la deuda (pasivos). En ese sentido, los gastos de intereses no deben tomarse en cuenta, por la simple razón de una compensación de dichos activos que fueron financiados por terceros (deuda).

Por lo tanto, la fórmula es la UAII (EBIT o utilidad operativa) en el numerador y los activos totales en el denominador.

$$ROA = \frac{UAII}{\text{Activos totales}}$$

Dimensión 3. Rentabilidad financiera

Gutiérrez y Tapia (2017) definen: “Es una medida relativa de las utilidades que evalúa el rendimiento de la empresa y mide la capacidad de remunerar a los accionistas” (p. 16). Naturalmente, se analiza la relación entre utilidad neta y patrimonio.

Apaza y Barrantes (2020) refiere que puede considerarse como rentabilidad de los activos netos, dado que el patrimonio es el resultado del total activos menos la deuda; por lo tanto, la rentabilidad financiera analiza los beneficios obtenidos netos y las inversiones de los socios.

La rentabilidad financiera es la efectividad del porcentaje de ganancia de los propietarios por sus inversiones realizadas en la entidad, por eso, relaciona la utilidad neta con el patrimonio.

Beneficios después de impuestos.

Al beneficio después de impuestos se denomina utilidad neta; en otras palabras, el beneficio neto se obtiene luego de descontar a las ventas todo lo relacionado a costos y gastos, lo que incluye interés e impuesto (Apaza y Barrantes, 2017).

La utilidad neta es un valor residual, la cual deduce a los ingresos los costes y gastos para la operatividad de la organización, esta utilidad es el resultado final de la gestión del negocio.

Patrimonio.

El MEF (2010) indica: “Patrimonio es la parte residual de los activos de la entidad, una vez deducidos todos sus pasivos” (p. 18).

Naturalmente, el patrimonio se define como las aportaciones de los socios o fondos propios y este se obtiene del estado de situación financiera a través de una ecuación contable, de la forma siguiente:

$$\text{Patrimonio} = \text{Activos} - \text{pasivos}$$

ROE – ratio.

Apaza y Barrantes (2020) sostienen que el ROE es un índice de rentabilidad que evalúa el rendimiento de sus inversiones en la entidad. Por lo tanto, la fórmula del ROE es la utilidad neta en el numerador y los activos totales en el denominador.

$$\text{ROE} = \frac{\text{Utilidad neta}}{\text{Patrimonio}}$$

2.3. Definición conceptual de la terminología empleada

2.3.1. Conceptos básicos

Formalización.

"Formalizar significa dar forma, por ello la formalización es la adopción de una forma de carácter normativo o legal, es cumplir con los requerimientos de una institución pública o gubernamental, generalmente para poder ejercer una actividad económica o comercial" (De la Cruz-Montoya, 2022, párr. 20).

Fiscalización.

Son facultades que otorga el Código Tributario para verificar el cumplimiento

del contribuyente respecto al pago de sus tributos; este conjunto de procedimientos está a cargo de la Sunat y lo hace efectivo a través de un agente fiscalizador.

Infracción.

En el ámbito contable es el incumplimiento de una normativa de carácter legal, las organizaciones que incurran en infracciones administrativas son sancionadas a través de una multa tributaria.

Norma Internacional de Información Financiera – NIIF.

Se entiende a las NIIF como un ente internacional de contabilidad que regula los estándares para reconocer, medir, presentar e informar hechos económicos ocurridos en una organización.

Remype.

Es un registro creado exclusivamente para las Mypes, se realiza dicha inscripción vía web de la página del Ministerio del Trabajo. Esta inscripción tiene la finalidad de gozar de los beneficios otorgados a las Mypes de acuerdo con el marco normativo.

Rentabilidad bruta.

En un índice de rentabilidad que mide los beneficios brutos obtenidos en comparación con las ventas de la compañía. Es el cociente entre dicha utilidad bruta y los ingresos; se utiliza para medir la efectividad para disminuir costos de la entidad.

Rentabilidad neta.

Es un indicador que mide los beneficios netos generados por la operación de la empresa en un momento determinado. La relación es entre los beneficios netos y las ventas de la entidad.

Rentabilidad operativa.

Es un índice de rentabilidad que busca medir la eficiencia del personal

operativo para genera ingresos; por ello, se mide con el cociente entre los beneficios operativos (UAII) y las ventas generadas en un ejercicio.

Sanción.

Es una decisión que toma la administración tributaria (Sunat) respecto al incumplimiento de una norma obligatoria en perjuicio del contribuyente, la sanción puede ser una multa que está en función de la UIT. Se puede obtener rebajas por reconocimiento voluntario de la infracción.

Sistema integral de salud – SIS.

El SIS es un seguro social dirigido aquellos peruano o extranjeros que no cuentan con otro tipo de seguro como Essalud; por lo tanto, el SIS se atiende en la red del Minsa y tiene un alcance para cubrir gastos de medicamentos, traslado de emergencia, insumos, operaciones, procedimientos, entre otros.

Unidad impositiva tributaria – U.I.T.

Es un valor establecido por el estado peruano con fines tributarios, de tal forma se puede determinar el cálculo de multas, infracciones, impuestos y otros asociados al aspecto tributario. El valor de la UIT en el Perú para el año 2022 asciende a un valor de S/. 4600.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Fue tipo básica, porque aporta al conocimiento en función a la teoría existente del régimen laboral especial y rentabilidad; es decir, ayuda incrementar los conocimientos.

Los aportes de Ñaupas et al. (2018) consideran tipo básica dado que se realiza por el gozo de descubrir conocimientos nuevos, y son la base fundamental de cimentación para la investigación aplicada.

Nivel de investigación

Se representa un nivel descriptivo correlacional. Hernández y Mendoza (2018) argumentan que los estudios descriptivos recopilan cierta información sobre las variables y dimensiones estudiadas. Asimismo, el nivel correlacional mide la relación entre variables, y para este caso entre el régimen laboral y rentabilidad.

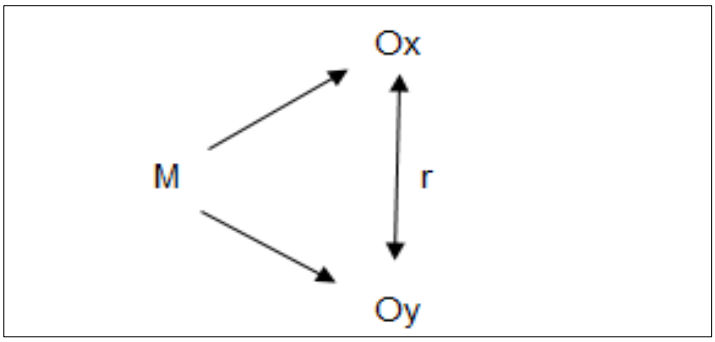
Diseño de investigación

Se enmarca en un diseño no experimental transversal. Los aportes de Ñaupas et al. (2018) argumentan que dichos diseños observacionales (no experimental) se desarrolla para medir el comportamiento real de una variable; es decir, sin intervención ni manipulación del investigador. Por otro lado, los diseños transversales tienen la característica de realizarse en un solo momento, es decir, para efectos del estudio se realizó una sola investigación en el periodo 2022.

Ahora bien, con el propósito de fundamentar la metodología se presenta en la figura el diseño utilizado.

Figura 4

Diseño de la investigación



Leyenda del diseño:

r = Correlación entre variables investigadas.

Ox = Régimen laboral especial (variable observada).

Oy = Rentabilidad (variable observada).

m = Muestra representativa de la empresa.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

Fueron 30 servidores de la compañía Prints GABC S.A.C., VMT, Lima, 2022. Forman parte todos los colaboradores que en la actualidad realizan actividades de dependencia con la entidad, más no están registrados en planilla.

Tabla 3

Descripción de la población de estudio

Áreas	Número de trabajadores	%
Administración	3	10%
Contabilidad	3	10%
Recursos humanos	2	7%
Producción	20	66%
Gerencia	2	7%
Total	30	100%

Criterios de inclusión.

Dado el nivel de conocimiento de las variables investigadas se incluye solo personal de oficina como contabilidad, administración, RRHH y gerencia.

Criterios de exclusión.

Se excluye personal de producción por desconocimiento de la variable y negación de realizar la encuesta en planta.

3.2.2. Muestra

Comprende 10 trabajadores de la entidad Prints GABC S.A.C. Se seleccionó la muestra en concordancia a los intereses del estudio y fue no probabilístico por conveniencia (Ñaupas et al., 2018).

3.3. Hipótesis

3.3.1. Hipótesis general

H_o: El régimen laboral especial de la Ley N° 28015 no se relaciona significativamente con la rentabilidad de la empresa Prints GABC S.A.C., VMT, Lima, 2022.

H_a: El régimen laboral especial de la Ley N° 28015 se relaciona significativamente con la rentabilidad de la empresa Prints GABC S.A.C., VMT, Lima, 2022.

3.3.2. Hipótesis específicas

H_1: La permanencia en el régimen laboral especial se relaciona significativamente con la rentabilidad de la empresa Prints GABC S.A.C., VMT, Lima, 2022.

H_2: Las condiciones laborales organizativas se relacionan significativamente con la rentabilidad de la empresa Prints GABC S.A.C., VMT, Lima, 2022.

H_3: Los beneficios del régimen laboral especial se relaciona significativamente con la rentabilidad de la empresa Prints GABC S.A.C., VMT, Lima, 2022.

3.4. Variables – Operacionalización

Tabla 4

Variable 1: Régimen laboral especial

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	N°	Ítems
"Créase el régimen laboral especial dirigido a fomentar la formalización y desarrollo de las Microempresas, mejorar las condiciones de disfrute efectivo de los derechos de naturaleza laboral de los trabajadores de las mismas" (Ley N° 28015, art. 43).	El régimen laboral especial es un mecanismo creado para formalizar las Pymes , la cual consiste en la permanencia en el régimen laboral especial, condiciones laborales organizativas y beneficios del régimen laboral especial.	Permanencia en el régimen laboral especial	Nivel de ingresos	1	Los niveles de ingresos de la empresa en el año anterior no han superado los S/. 690,000 (150 UIT)
			Inscripción Remype	2	La empresa conoce el proceso de inscripción en el Remype para obtener beneficios laborales
			Fiscalización	3	La empresa conoce el plazo otorgado de 3 años para considerar las infracciones laborales como leves a los inscritos en el Remype
		Condiciones laborales organizativas	Remuneración	4	La empresa cumple con pagar la remuneración mínima vital a sus trabajadores
			Horario de trabajo	5	Se respeta el horario de trabajo de 48 horas semanales como máximo
			Calidad de vida	6	EL clima laboral que existe en la empresa motiva a los trabajadores
		Beneficios del régimen laboral especial	Vacaciones	7	La empresa conoce que las vacaciones en el régimen laboral especial corresponden a 15 días por año completo de servicios
			Seguro social	8	Se tiene conocimiento que se puede asegurar al SIS a los trabajadores con el régimen especial semi contributivo de 50% el estado y 50% el empleador (S/. 15 cada uno)
			Sistema pensionario	9	Los trabajadores conocen que los que se encuentran en planilla aportan al Sistema de Jubilación sea privado (AFP) o a la ONP (Estado)

Tabla 5

Variable 2: Rentabilidad

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Ítems
"La rentabilidad es una medida de eficiencia que permite conocer el rendimiento de lo invertido al realizar una serie de actividades y se relaciona con las ventas de una empresa, los activos y el fondo aportado por los propietarios, generando liquidez futura" (Gutiérrez y Tapia, 2017, p. 15).	La rentabilidad es un índice utilizado para medir el rendimiento de la compañía, y consiste en la rentabilidad sobre ventas, rentabilidad económica y rentabilidad financiera.	Rentabilidad sobre ventas	Ventas	1	Los ingresos obtenidos del año son suficientes para cubrir los costos y gatos de la organización
			Costo de ventas	2	Se tiene control eficiente de los costos de los productos disponibles para la venta de la empresa
			ROS - ratio	3	La relación utilidad/ventas son los esperados por la gerencia y alta dirección
		Rentabilidad económica	Beneficios antes de intereses e impuestos	4	Los beneficios antes de intereses e impuestos están dentro de los márgenes establecidos por la empresa.
			Activo total	5	El activo total de la empresa genera una adecuada rentabilidad económica
			ROA - ratio	6	La eficiencia de la administración de activos ha permitido generar niveles de utilidades adecuadas para la organización
		Rentabilidad financiera	Beneficios después de impuestos	7	La utilidad neta obtenida se encuentra dentro del promedio del mercado de acuerdo con el rubro empresarial
			Patrimonio	8	El nivel del patrimonio que tiene la empresa ha permitido generar una adecuada rentabilidad financiera
			ROE - ratio	9	Los índices de ganancia de los aportes de los dueños (utilidad / patrimonio) son los esperados por los socios

3.5. Métodos y técnicas de investigación

3.5.1. Método de investigación

Cuantitativo, porque busca probar una hipótesis por medio de las ciencias estadísticas. Hernández y Mendoza (2018) sostienen que este método es utilizado para analizar los datos y brindar respuesta a las formulaciones de preguntas; es decir, probar hipótesis de los estudios realizados.

3.5.2. Técnica de investigación

El estudio se basó en dos técnicas, la primera fue la técnica de observación del problema de la entidad, y el segundo fue la encuesta para obtener datos de una determinada muestra.

3.5.3. Instrumento de investigación

Ficha técnica. Cuestionario régimen laboral especial.

Nombre del instrumento	:	Régimen laboral especial.
Autor	:	Carlos Daniel Mestanza Denegri. Jorge Alfredo Palomino Lara.
Procedencia	:	Lima, Perú
Duración	:	Sin tiempo
Aplicación	:	Servidores de la empresa Prints GABC S.A.C., VMT, Lima, 2022

Descripción.

El cuestionario de título régimen laboral especial presenta 9 ítems con escala de Likert, con el fin de medir la opinión de los colaboradores respecto a esta variable. El régimen laboral especial cuenta con tres dimensiones y llevan la denominación de: permanencia en el régimen laboral especial, condiciones laborales organizativas y beneficios del régimen.

Normas de aplicación.

El cuestionario del régimen se aplicó a los servidores de la compañía Prints GABC S.A.C., VMT, Lima, 2022. La escala de respuestas fue ordinal de Likert de 5 categorías y estas son:

Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

Normas de calificación.

En cuanto a la calificación del régimen laboral especial, el puntaje mínimo que se puede obtener fue 9 puntos y un máximo de 45 puntos. Se utilizaron tres niveles: malo, regular, bueno y fueron clasificados con agrupación visual del programa SPSS.

Ficha técnica. Cuestionario rentabilidad.

Nombre del instrumento	:	Rentabilidad.
Autor	:	Carlos Daniel Mestanza Denegri. Jorge Alfredo Palomino Lara.
Procedencia	:	Lima, Perú
Duración	:	Sin tiempo
Aplicación	:	Colaboradores de la empresa Prints GABC S.A.C., VMT, Lima, 2022

Descripción.

El cuestionario de rentabilidad presenta 9 ítems con escala de Likert, con el fin de medir la opinión de los colaboradores respecto a esta variable. El cuestionario rentabilidad cuenta con tres dimensiones y llevan la denominación de: rentabilidad

sobre ventas, rentabilidad económica y rentabilidad financiera.

Normas de calificación.

En cuanto a la calificación de la rentabilidad, el puntaje mínimo que se puede obtener fue 9 puntos y un máximo de 45 puntos. Se utilizaron tres niveles: malo, regular, bueno y fueron clasificados con agrupación visual del programa SPSS.

Baremos de las variables

Para la baremación de las variables se usó la media y la desviación estándar para calcular el límite inferior 1 y el límite inferior 2. De esta forma se calcula los rangos del nivel desfavorable, medianamente favorable y favorable para la primera variable y los niveles bajo, media y alta para la segunda variable.

Tabla 6

Baremos de las variables

Descripción	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación	Límite inferior 1	Límite inferior 2	Desfavorable	Medianamente favorable	Favorable
Variable 1. Régimen laboral especial	10	30	40	35.30	3.268	32.849	37.751	30 a 32	33 a 37	38 a 40
D1	10	11	14	13.20	1.033	12.425	13.975	11 a 12	13 a 13	14 a 14
D2	10	10	13	11.60	1.075	10.794	12.406	10 a 10	11 a 12	13 a 13
D3	10	8	13	10.50	1.716	9.213	11.787	8 a 9	10 a 11	12 a 13
Descripción	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación	Límite inferior 1	Límite inferior 2	Desfavorable	Medianamente favorable	Favorable
Variable 2. Rentabilidad	10	30	43	36.20	4.185	33.062	39.338	30 a 33	34 a 39	40 a 43
D4	10	11	15	13.20	1.317	12.213	14.187	11 a 12	13 a 14	15 a 15
D5	10	10	14	12.10	1.449	11.013	13.187	10 a 11	12 a 13	14 a 14
D6	10	8	14	10.90	1.912	9.466	12.334	8 a 9	10 a 12	13 a 14
N válido (por lista)	10									

3.6. Procesamiento de los datos

Luego de la obtención de datos por medio de los cuestionarios citados anteriormente y que representan confiabilidad y validez del juicio de expertos, se realiza su procesamiento estadístico.

En primer lugar, se recopila la información en una base de datos por medio de su tabulación, luego se exporta al SPSS para realizar las sumatorias correspondientes por dimensiones y variables. Después de ello, se recodifica cada uno a través de la agrupación visual para categorizarlos por niveles malo, regular y bueno.

A continuación, se realiza los reportes descriptivos y son presentados en gráficos y tablas. Finalmente, se mide la relación de variables y dimensiones con la variable, con el fin de dar respuesta de la hipótesis formulada.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

4.1. Análisis de fiabilidad de las variables

4.1.1. Validez del cuestionario régimen laboral especial

Tabla 7

Validación del régimen laboral especial

Validador	Valoración	Resultado de aplicabilidad
Mg. De la Cruz Montoya, David	75%	Aplicable
Mg. Zavaleta Orbegoso, Lorenzo	75%	Aplicable
Mg. Julca García, Paola Corina	85%	Aplicable
Mg. Huapaya Cuzcano, Jessica Noelia	90%	Aplicable
Promedio	81.3%	

Se realizó la validación del cuestionario régimen laboral especial a través de 4 expertos, en ese contexto, se demuestra la validez de constructo para realizar inferencias, además presenta validez de contenido de la encuesta para medir el comportamiento de la variable.

4.1.2. Fiabilidad del instrumento

Alfa de Cronbach.

Con respecto al alfa de Cronbach, los autores Betancourt y Caviedes (2018) explican que es una medida de fiabilidad de un instrumento para garantizar que los datos recolectados son confiables para su uso en el estudio. Los parámetros para determinar si un cuestionario es confiable o no, se presenta lo siguiente:

Tabla 8

Nivel de aceptación del coeficiente alfa de Cronbach

Descripción		Coeficiente	Nivel
Alfa	>	0,9	Excelente
Alfa	>	0,8	Bueno
Alfa	>	0,7	Aceptable
Alfa	>	0,6	Cuestionable
Alfa	>	0,5	Pobre
Alfa	<	0,5	Inaceptable

Nota: Adaptado de (Betancourt y Caviedes, 2018, p. 129).

Se precisa en la tabla 7 un nivel aceptable de confiabilidad de un cuestionario es si el alfa presenta un valor mayor a 0,7. Este indicador posteriormente ayuda a medir la fiabilidad de ambos cuestionarios, que serán validados a través del alfa de Cronbach. En ese sentido, se ha realizado la evaluación de confiabilidad de ambos instrumentos.

Tabla 9

Fiabilidad del régimen laboral especial

Alfa de Cronbach	N de elementos
,705	9

Se ha demostrado la confiabilidad del cuestionario régimen laboral especial a través del procesamiento de información del alfa de Cronbach, la información obtenida precisa un alfa = 0,705 de forma que se peude afirmar que la fiabilidad para aplicarlo a esta investigación. En ese contexto, los autores Betancourt y Caviedes (2018) mencionan que un cuestionario se considera “aceptable” cuando el alfa obtenido es superior al valor 0,7 tal y como se ha presentado en este estudio y los nueve elementos que presenta.

4.1.3. Validez del instrumento de la variable

Tabla 10

Validación de la rentabilidad

Validador	Valoración	Resultado de aplicabilidad
Mg. De la Cruz Montoya, David	75%	Aplicable
Mg. Zavaleta Orbegoso, Lorenzo	75%	Aplicable
Mg. Julca García, Paola Corina	85%	Aplicable
Mg. Huapaya Cuzcano, Jessica Noelia	90%	Aplicable
Promedio	81.3 %	

Se realizó la validación del cuestionario régimen laboral especial a través de 4 expertos, en ese contexto, se demuestra la validez de constructo para realizar inferencias, además presenta validez de contenido de la encuesta para medir el comportamiento de la variable.

4.1.4. Fiabilidad del instrumento

Tabla 11

Fiabilidad de la rentabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,834	9

Se ha demostrado la confiabilidad del cuestionario rentabilidad a través del procesamiento de información del alfa de Cronbach, la información obtenida precisa un alfa = 0,834 de forma que se puede afirmar la fiabilidad para aplicarlo a esta investigación. En ese contexto, los autores Betancourt y Caviedes (2018) mencionan que un cuestionario se considera “bueno” cuando el alfa obtenido es superior al valor 0,8 tal y como se muestra en este estudio.

Ahora bien, como se ha obtenido la validación y confiabilidad de los dos instrumentos, lo cual permite aplicarlo para obtener datos de la muestra y evaluar las variables de forma descriptiva e inferencial con la finalidad de probar la hipótesis que fue formulada. Se procede primero en analizar el comportamiento de la variable régimen laboral especial para luego realizar lo mismo a sus dimensiones; luego, se analiza la rentabilidad y sus dimensiones; finalmente, se procede a medir la correlación entre las dos y confirmar la hipótesis. En ese contexto, se realiza el siguiente análisis.

4.2. Resultados descriptivos de las dimensiones con la variable

4.2.1. Análisis descriptivos de las variables

V1. Régimen laboral especial.

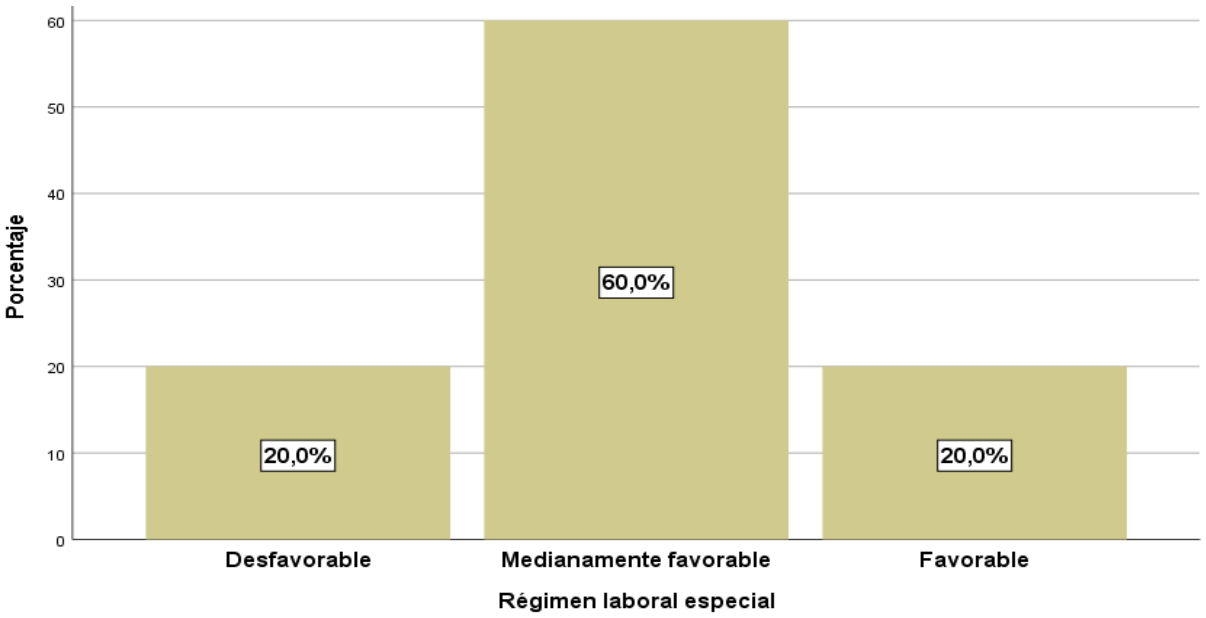
Tabla 12

V1. Régimen laboral especial

Niveles	Trabajadores	%
Desfavorable	2	20.0%
Medianamente favorable	6	60.0%
Favorable	2	20.0%
Total	10	100.0%

Figura 5

V1. Régimen laboral especial



Del total de 10 trabajadores de la empresa Prints GABC S.A.C., sobre la conveniencia para la empresa acogerse al régimen laboral especial, el 60% precisa que es medianamente favorable para el negocio, otros 20% indican que es desfavorable y favorable para la empresa acogerse a este régimen laboral.

Variable 2. Rentabilidad.

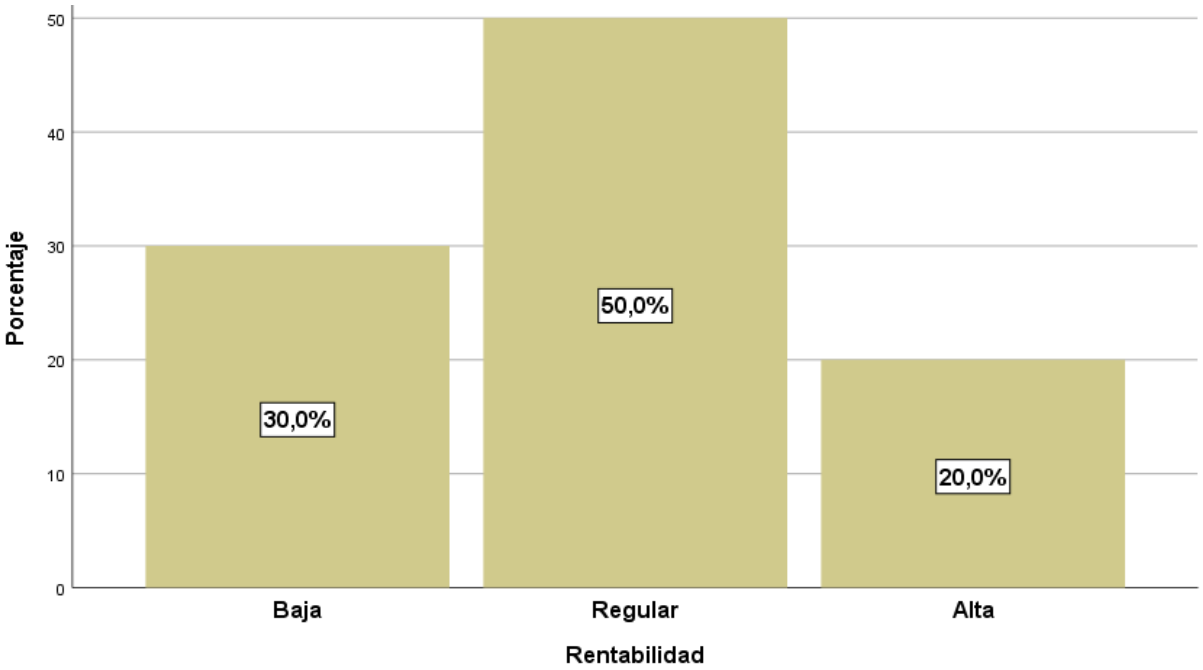
Tabla 13

V2. Rentabilidad

Niveles	Trabajadores	%
Baja	3	30.0%
Media	5	50.0%
Alta	2	20.0%
Total	10	100.0%

Figura 6

V2. Rentabilidad



Del 10 trabajadores de la empresa Prints GABC S.A.C., el 50% refiere un impacto regular de la rentabilidad de manera general, un 30% considera un impacto bajo, mientras que el 20% considera un impacto alto que afecta directamente al rendimiento del negocio.

4.2.2. Análisis descriptivo de las dimensiones del régimen laboral especial

Dimensión 1. Permanencia en el régimen laboral especial.

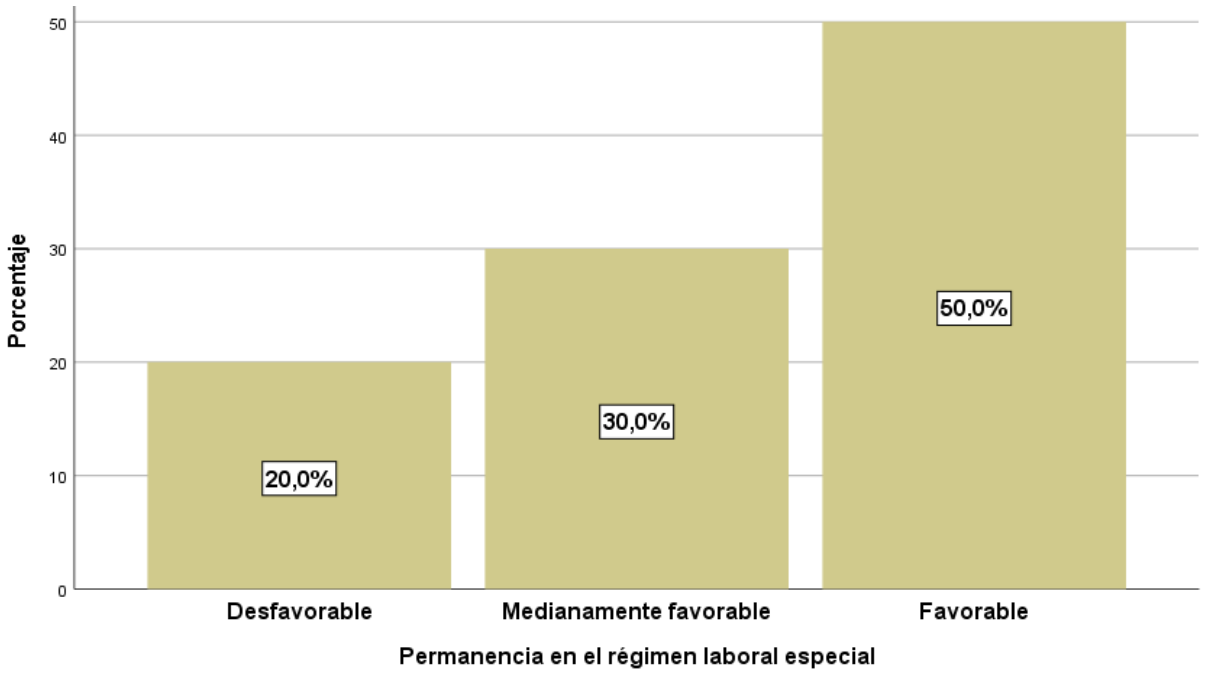
Tabla 14

D1. Permanencia en el régimen laboral especial

Niveles	Trabajadores	%
Desfavorable	2	20.0%
Medianamente favorable	3	30.0%
Favorable	5	50.0%
Total	10	100.0%

Figura 7

D1. Permanencia en el régimen laboral especial



Del total de 10 trabajadores de la empresa Prints GABC S.A.C., sobre la permanencia en el régimen y conocimiento del nivel de ingresos e inscripción al Remype, el 50% considera un nivel favorable para la entidad, el 30% refiere que es medianamente favorable y el 20% considera desfavorable para la organización.

Dimensión 2. Condiciones laborales organizativas.

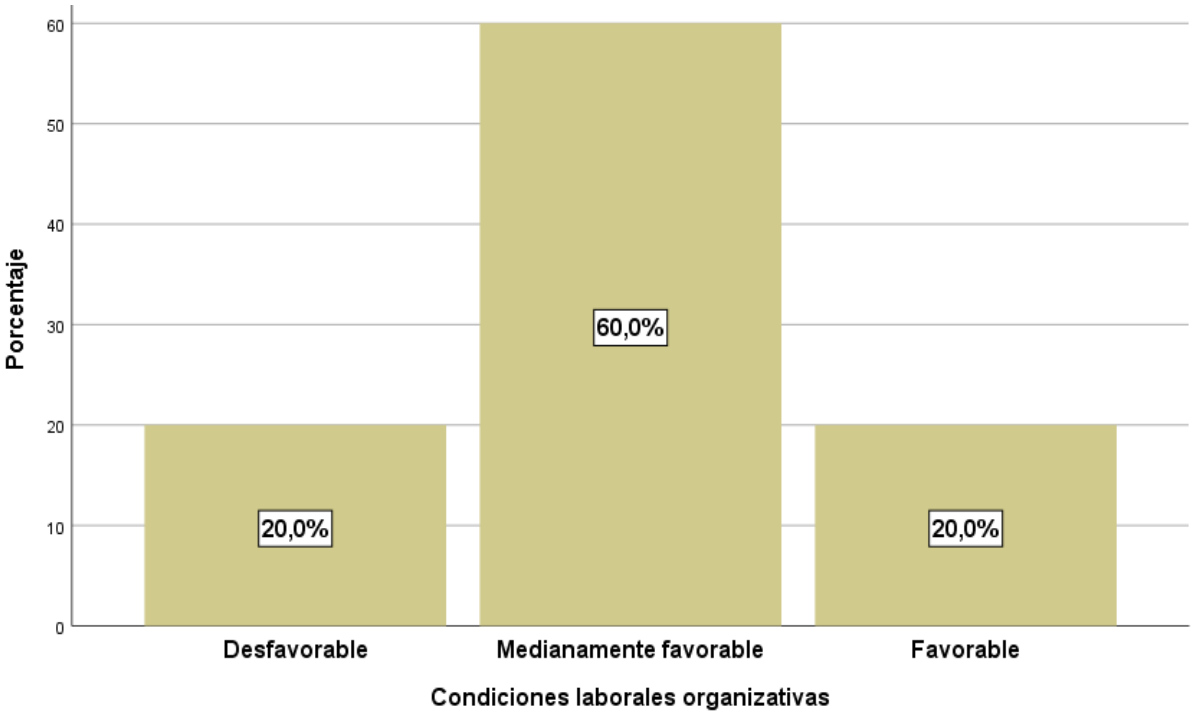
Tabla 15

D2. Condiciones laborales organizativas

Niveles	Trabajadores	%
Desfavorable	2	20.0%
Medianamente favorable	6	60.0%
Favorable	2	20.0%
Total	10	100.0%

Figura 8

D2. Condiciones laborales organizativas



Del total de 10 trabajadores de la empresa Prints GABC S.A.C., sobre la percepción de las condiciones laborales organizativas del régimen, el 60% precisa que la remuneración está dentro de los parámetros legales y se respeta el horario de trabajo, así como también un clima laboral positivo, mientras que el 20% considera desfavorable y favorable a la vez para la organización.

Dimensión 3. Beneficios del régimen laboral especial.

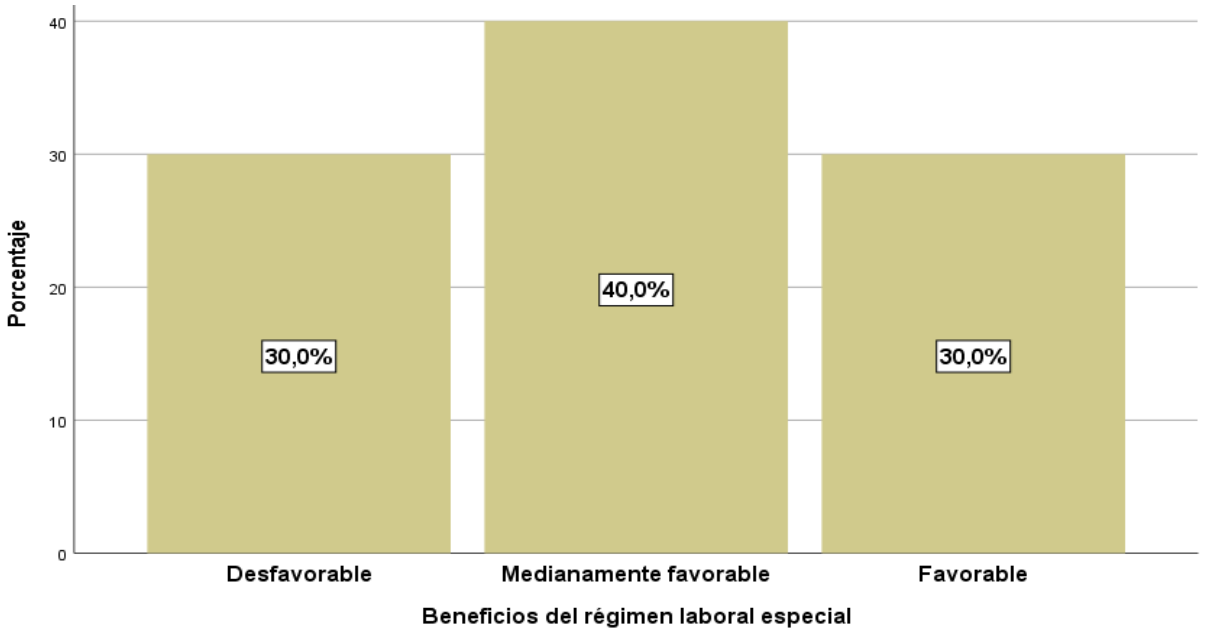
Tabla 16

D3. Beneficios del régimen laboral especial

Niveles	Trabajadores	%
Desfavorable	3	30.0%
Medianamente favorable	4	40.0%
Favorable	3	30.0%
Total	10	100.0%

Figura 9

D3. Beneficios del régimen laboral especial



Del total de 10 trabajadores de la empresa Prints GABC S.A.C., sobre los beneficios del régimen laboral especial del Remype, el 40% consideran que es medianamente favorable para los colaboradores dado que no han tenido ningún beneficio por parte de la compañía; sin embargo, el 30% refieren que es desfavorable los beneficios y otro 30% mencionan que es todo lo contrario, es decir, favorable para los trabajadores dado que no cuentan actualmente con beneficios.

4.2.3. Análisis descriptivo de las dimensiones de la rentabilidad

Dimensión 4. Rentabilidad sobre ventas.

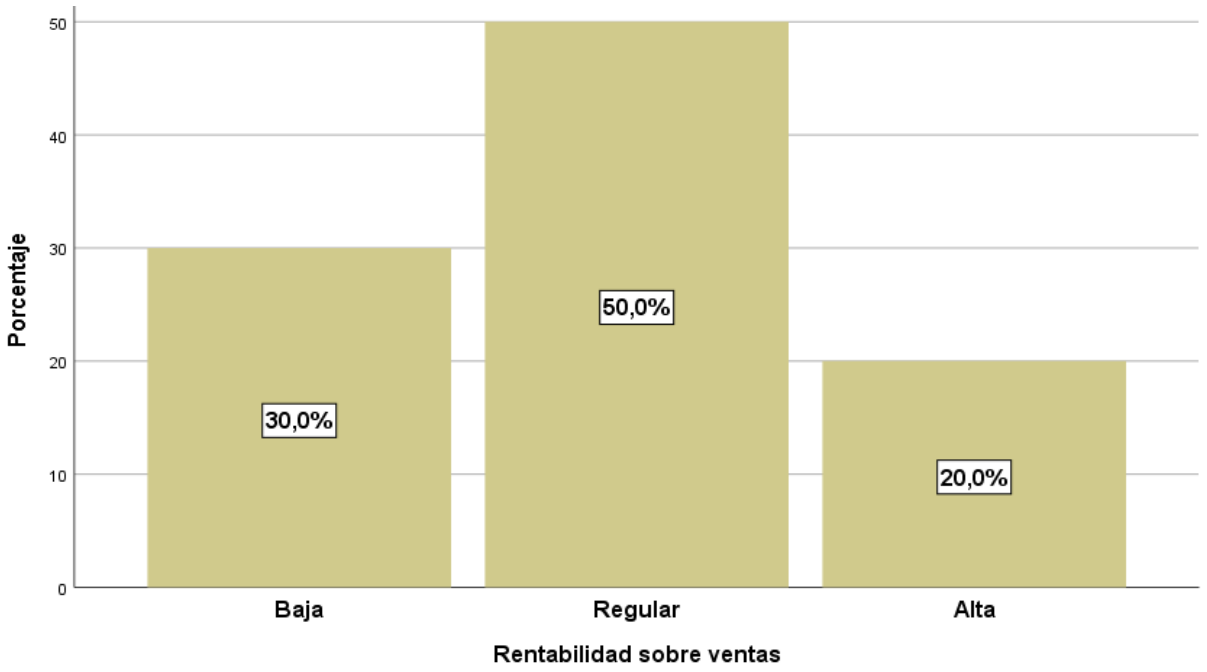
Tabla 17

D4. Rentabilidad sobre ventas

Niveles	Trabajadores	%
Baja	3	30.0%
Media	5	50.0%
Alta	2	20.0%
Total	10	100.0%

Figura 10

D4. Rentabilidad sobre ventas



Del total de 10 trabajadores de la empresa Prints GABC S.A.C., el 50% refiere un impacto regular de la rentabilidad sobre las ventas, un 30% considera un impacto bajo, mientras que el 20% considera un impacto alto que afecta directamente a las utilidades de la entidad.

Dimensión 5. Rentabilidad económica.

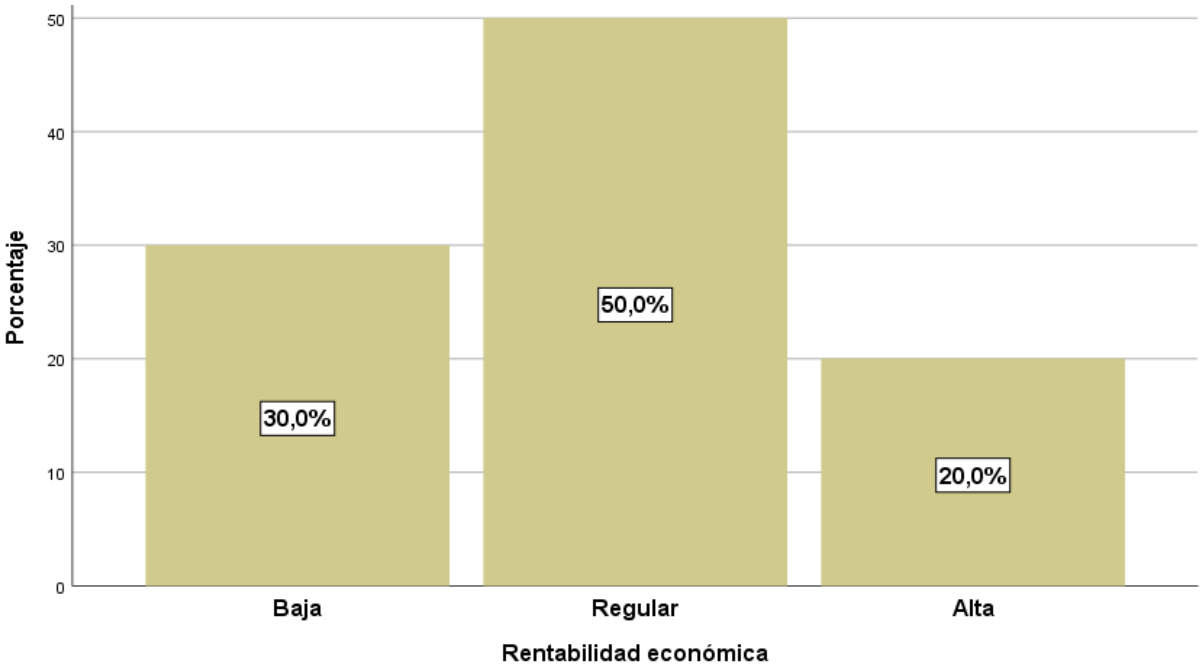
Tabla 18

D5. Rentabilidad económica

Niveles	Trabajadores	%
Baja	3	30.0%
Media	5	50.0%
Alta	2	20.0%
Total	10	100.0%

Figura 11

D5. Rentabilidad económica



De 10 trabajadores de la empresa Prints GABC S.A.C., sobre el rendimiento de la gestión de los activos, el 50% considera que la empresa lo administra de forma regular, un 30% manifiesta una baja gestión y otro 20% indica que el rendimiento económico fue alto.

Dimensión 6. Rentabilidad financiera.

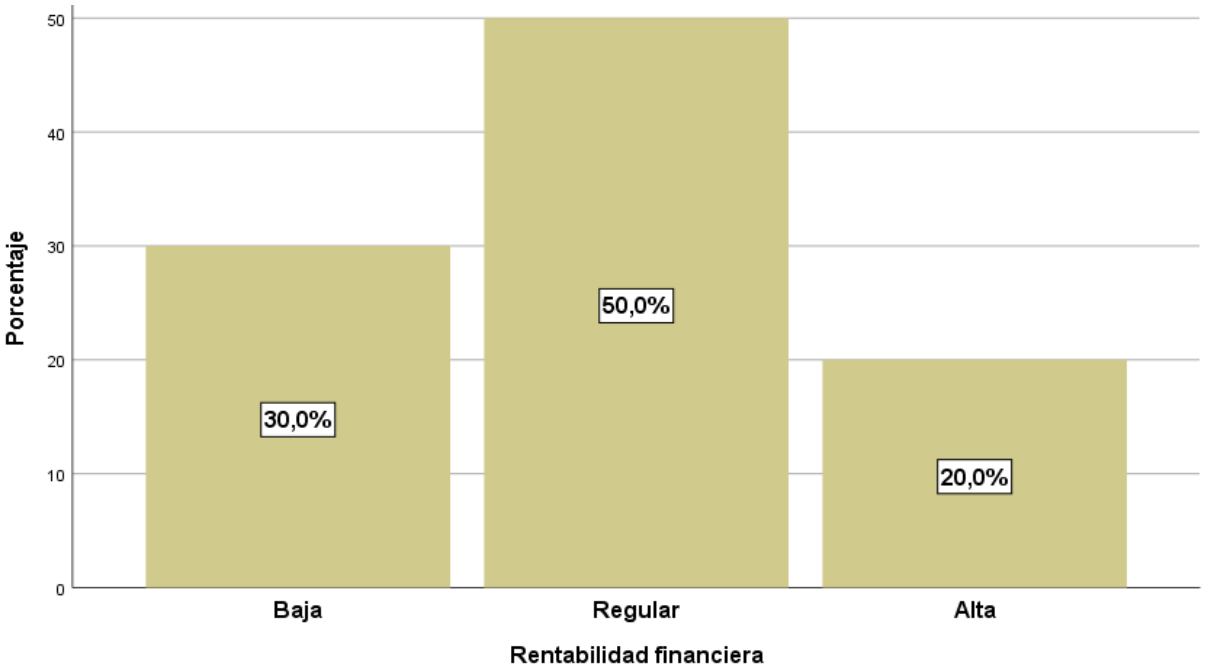
Tabla 19

D6. Rentabilidad financiera

Niveles	Trabajadores	%
Baja	3	30.0%
Media	5	50.0%
Alta	2	20.0%
Total	10	100.0%

Figura 12

D6. Rentabilidad financiera



De 10 trabajadores de la empresa Prints GABC S.A.C., sobre el rendimiento de los aportes de los socios, el 50% refiere que la rentabilidad de los socios fue regular, el 30% considera que fue baja y el 20% manifiesta un nivel alto de la rentabilidad financiera.

Resultados estadísticos de los ítems.

Tabla 20

Ítems de la variable 1

N°	Ítems	Escala de Likert 1	2	3	4	5	Total	Media
	D1. Permanencia en el régimen laboral especial							
1	Los niveles de ingresos de la empresa en el año anterior no han superado los S/. 690,000 (150 UIT)	0	0	0	0	10	10	5.0
2	La empresa conoce el proceso de inscripción en el Remype para obtener beneficios laborales	0	0	1	6	3	10	4.2
3	La empresa conoce el plazo otorgado de 3 años para considerar las infracciones laborales como leves a los inscritos en el Remype	0	0	2	6	2	10	4.0
	D2. Condiciones laborales organizativas							
4	La empresa cumple con pagar la remuneración mínima vital a sus trabajadores	0	0	3	6	1	10	3.8
5	Se respeta el horario de trabajo de 48 horas semanales como máximo	0	0	4	6	0	10	3.6
6	EL clima laboral que existe en la empresa motiva a los trabajadores	0	0	1	6	3	10	4.2
	D3. Beneficios del régimen laboral especial							
7	La empresa conoce que las vacaciones en el régimen laboral especial corresponden a 15 días por año completo de servicios	0	0	5	3	2	10	3.7
8	Se tiene conocimiento que se puede asegurar al SIS a los trabajadores con el régimen especial semi contributivo de 50% el estado y 50% el empleador (S/. 15 cada uno)	0	2	2	5	1	10	3.5
9	Los trabajadores conocen que los que se encuentran en planilla aportan al Sistema de Jubilación sea privado (AFP) o a la ONP (Estado)	0	1	5	4	0	10	3.3

Se aprecia que la dimensión 3 obtuvo los promedios bajos (3.7; 3.5 y 3.3) lo

que demuestra que se conoce regularmente los beneficios del régimen en cuanto a las vacaciones de 15 días, seguro contributivo y pensiones. Con un poco más de puntaje se encuentra la dimensión 2 (3.8; 3.6 y 4.2) lo que quiere decir que se respeta regularmente los horarios de trabajo, el pago del sueldo no menor al mínimo vital y mantiene un clima que motiva al personal. Finalmente, se observa que la entidad conoce los requisitos que debe cumplir para mantenerse en el régimen.

Tabla 21

Ítems de la variable 2

N°	Ítems	Escala de Likert					Total	Media
		1	2	3	4	5		
	D4. Rentabilidad sobre ventas							
1	Los ingresos obtenidos del año son suficientes para cubrir los costos y gatos de la organización	0	0	0	2	8	10	4.8
2	Se tiene control eficiente de los costos de los productos disponibles para la venta de la empresa	0	0	1	4	5	10	4.4
3	La relación utilidad/ventas son los esperados por la gerencia y alta dirección	0	0	2	6	2	10	4.0
	D5. Rentabilidad económica							
4	Los beneficios antes de intereses e impuestos están dentro de los márgenes establecidos por la empresa.	0	0	2	5	3	10	4.1
5	El activo total de la empresa genera una adecuada rentabilidad económica	0	0	3	7	0	10	3.7
6	La eficiencia de la administración de activos ha permitido generar niveles de utilidades adecuadas para la organización	0	0	1	5	4	10	4.3
	D6. Rentabilidad financiera							
7	La utilidad neta obtenida se encuentra dentro del promedio del mercado de acuerdo con el rubro empresarial	0	0	3	5	2	10	3.9
8	El nivel del patrimonio que tiene la empresa ha permitido generar una adecuada rentabilidad financiera	0	0	2	4	2	8	4.0
9	Los índices de ganancia de los aportes de los dueños (utilidad / patrimonio) son los esperados por los socios	0	1	4	5	0	10	3.4

Se muestra que la dimensión 6 obtuvo los promedios bajos (3.9; 4.0 y 3.4) lo

que demuestra que se obtendría un rendimiento financiero medianamente óptimo. Con un poco más de puntaje se encuentra la dimensión 2 (4.1; 3.7 y 4.3) lo que quiere decir que los empleados estarían motivados lo que mejora la gestión de los activos disponibles. Finalmente, se puede observar que los márgenes serían beneficiosos para la compañía en comparación de la utilidad generada con las ventas.

4.3. Contrastación de hipótesis

4.3.1. Prueba de normalidad

H_a: Los datos de la variable tienen una distribución normal.

H_0: Los datos de la variable difieren de una distribución normal.

Se utilizó un confianza de 95% y error de 5%. La regla de decisión se fundamenta en: Si el sig. < 0,05 se acepta H_0; y si el sig. > 0,05 se acepta H_a.

Tabla 22

Normalidad de los datos

	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Régimen laboral especial	,300	10	,011	,815	10	,022
Rentabilidad	,254	10	,067	,833	10	,036

Ante la evidencia que la muestra considerada fue 10 trabajadores (relativamente pequeña) se ha utilizado a Shapiro-Wilk para determinar si los datos cuentan con una distribución normal; en efecto, los resultados muestran que las significancias para las dos variables fueron menores al 0,05 (sig. = 0,022 y 0,036), por eso, al aplicar la regla de decisión se confirma que los datos difieren de una distribución normal.

En ese contexto, se ha utilizado la estadística no paramétrica y dado que la finalidad de la investigación fue medir correlaciones, entonces, se utilizó rho de

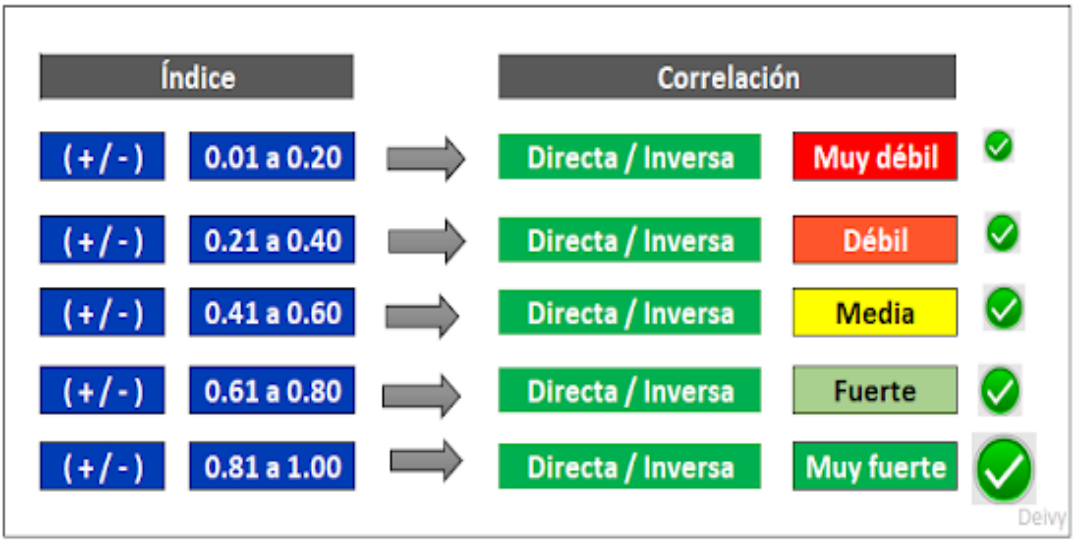
Spearman para su contrastación y verificación, además, porque pertenece la escala ordinal para las dos variables.

4.3.2. Correlación de variables (r)

"r es un coeficiente que evalúa el grado de asociación o relación entre dos variables, cuyo valor oscila desde -1 hasta 1; donde 1 es una relación perfecta directa y - 1 es una relación perfecta inversa" (De la Cruz-Montoya, 2022, párr. 17). Este mismo autor precisa en la siguiente figura un baremo que se va a utilizar en la determinación de las correlaciones de las variables.

Figura 13

Baremo para la correlación entre las variables



4.3.2. Prueba de hipótesis general

H_o: El régimen laboral especial de la Ley N° 28015 no se relaciona significativamente con la rentabilidad de la empresa Prints GABC S.A.C., VMT, Lima, 2022.

H_a: El régimen laboral especial de la Ley N° 28015 se relaciona significativamente con la rentabilidad de la empresa Prints GABC S.A.C., VMT, Lima, 2022.

Tabla 23

Correlación entre V1 y V2

			Régimen laboral especial	Rentabilidad
Rho de Spearman	Régimen laboral especial	Coeficiente de correlación	1,000	,687*
		Sig. (bilateral)	.	,028
		N	10	10

Al respecto, se puede confirmar la relación entre el régimen laboral especial de la Ley N° 28015 y la rentabilidad de la empresa Prints GABC S.A.C., VMT, Lima, 2022. Prueba de ello, es que se obtuvo un sig. = 0,028 < 0,05 y r = 0,687 donde, según la figura 13 se confirma una “relación directa y fuerte” entre las dos variables investigadas. Por lo tanto, se predice un mejoramiento de la rentabilidad si la organización se acoge al régimen Mype.

4.3.3. Prueba de hipótesis específica 1

H_o: La permanencia en el régimen laboral especial no se relaciona significativamente con la rentabilidad de la empresa Prints GABC S.A.C., VMT, Lima, 2022.

H_1: La permanencia en el régimen laboral especial se relaciona significativamente con la rentabilidad de la empresa Prints GABC S.A.C., VMT, Lima, 2022.

Tabla 24

Correlación entre D1 y V2

			Permanencia en el régimen laboral especial	Rentabilidad
Rho de Spearman	Permanencia en el régimen laboral especial	Coeficiente de correlación	1,000	,793
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	10	10

Por otro lado, se puede confirmar la relación entre la permanencia en el régimen laboral especial y la rentabilidad de la empresa Prints GABC S.A.C., VMT, Lima, 2022. Prueba de ello, es que se obtuvo un sig. = 0,006 < 0,05 y r = 0,793 donde se confirma una “relación directa y fuerte” entre variables investigadas.

4.3.4. Prueba de hipótesis específica 2

H_0: Las condiciones laborales organizativas no se relacionan significativamente con la rentabilidad de la empresa Prints GABC S.A.C., VMT, Lima, 2022.

H_2: Las condiciones laborales organizativas se relacionan significativamente con la rentabilidad de la empresa Prints GABC S.A.C., VMT, Lima, 2022.

Tabla 25

Correlación entre D2 y V2

			Condiciones laborales organizativas	Rentabilidad
Rho de Spearman	Condiciones laborales organizativas	Coeficiente de correlación	1,000	,687
		Sig. (bilateral)	.	,028
		N	10	10

Asimismo, se puede confirmar la relación entre las condiciones laborales organizativas y la rentabilidad de la empresa Prints GABC S.A.C., VMT, Lima, 2022.

Prueba de ello, es que se obtuvo un sig. = 0,028 < 0,05 y rho = 0,687 donde se confirma una “relación directa y fuerte” entre variables investigadas. En ese sentido, se confirma que la rentabilidad se logra incrementar siempre en cuando se logre mejorar las condiciones laborales organizativas.

4.3.5. Prueba de hipótesis específica 3

H_0: Los beneficios del régimen laboral especial no se relaciona significativamente con la rentabilidad de la empresa Prints GABC S.A.C., VMT, Lima, 2022.

H_3: Los beneficios del régimen laboral especial se relaciona significativamente con la rentabilidad de la empresa Prints GABC S.A.C., VMT, Lima, 2022.

Tabla 26

Correlación entre D3 y V2

			Beneficios del régimen laboral especial	Rentabilidad
Rho de Spearman	Beneficios del Régimen laboral especial	Coeficiente de correlación	1,000	,561
		Sig. (bilateral)	.	,031
		N	10	10

Finalmente, se puede confirmar la relación entre los beneficios del régimen laboral especial y la rentabilidad de la empresa Prints GABC S.A.C., VMT, Lima, 2022. Prueba de ello, es que se obtuvo un sig. = 0,031 < 0,05 y r = 0,561 donde se establece una “relación directa y media” entre ambas variables investigadas. Por lo expuesto, se confirma una mejora de la rentabilidad brindando beneficios laborales que permite el régimen, en otras palabras, se brinda mayor seguridad, estabilidad y compromiso que permite a los trabajadores ser más productivos, y a la vez, más rentable para la organización.

CAPÍTULO V

DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusiones

En cuanto al objetivo general, luego de haber realizado el análisis de forma descriptiva de las variables régimen laboral especial y rentabilidad de la empresa Prints GABC S.A.C., VMT, Lima, 2022. Según la opinión de 10 empleados del área de oficina administrativa, el 60% coincide que el régimen laboral especial en términos generales es medianamente eficiente para la compañía y el 50% percibe que la rentabilidad tiene un nivel regular en la organización. Además, los resultados dan cuenta de un sig. = 0,028 y rho = 0,687 lo que confirma la hipótesis planteada, donde se estable la relación entre variables de la empresa. Esto guarda cierta similitud con los de Reto (2019) quien encuestó a 47 colaboradores de centros médicos, los resultados indican un sig. 0,000 < 0,05 lo que comprueba la hipótesis formulada y se confirma la relación entre variables régimen laboral especial y rentabilidad.

También, existe una correlación positiva muy fuerte entre la permanencia en el régimen laboral especial y la rentabilidad de la entidad Prints GABC S.A.C., VMT, Lima, 2022. La información estadística confirma un sig. = 0,006 < 0,05 y rho = 0,793 lo que confirma la relación y magnitud muy fuerte entre ellas. Con la información obtenida permite comparar su coincidencia con la investigación realizada por los autores Bocanegra et al. (2019) quienes realizaron un estudio a 137 Mypes de Huánuco, los resultados muestran un $X^2 > X^2$ C (301.1825 > 9.4877) y demuestra la incidencia que existe entre las dos variables de las Mypes de Huánuco.

Por otro lado, los resultados muestran una correlación positiva considerable entre las condiciones laborales organizativas y la rentabilidad de la entidad Prints GABC S.A.C., VMT, Lima, 2022. La información estadística como resultados de la investigación confirma un sig. = 0,028 < 0,05 y rho = 0,687 lo que confirma la relación y magnitud considerable entre ellas. La información obtenida permite comparar su

coincidencia con la investigación realizada por el autor Mejía (2021) quien realizó un estudio a 40 trabajadores de una empresa de servicios generales SAC, se confirma un sig. = 0,000 y un Chi = 42.378 lo que demuestra la relación entre las condiciones laborales organizativas y la rentabilidad de la compañía de servicios generales. En ese contexto, ambas investigaciones tienen coincidencia y similitud de los resultados hallados para demostrar la relación.

Asimismo, los resultados muestran una correlación positiva considerable entre los beneficios del régimen laboral especial y la rentabilidad de la entidad Prints GABC S.A.C., VMT, Lima, 2022. La información estadística como resultados de la investigación confirma un sig. = 0,031 < 0,05 y rho = 0,561 lo que confirma la relación y magnitud considerable entre ellas. La información obtenida permite comparar su coincidencia con la investigación realizada por los autores Bocanegra et al. (2019) quienes obtuvieron en su investigación un $X^2 > X^2$ C (225.5620 > 9.4877) lo que demuestra la relación de las mismas variables en las Mypes.

Como sugerencia a otras investigaciones posteriores realicen estudios con una muestra más representativa, además de realizar un estudio de diseño experimental sobre el régimen citado y la rentabilidad, que permita pasar de la informalidad a la formalidad a través de los beneficios de las Mypes.

5.2. Conclusiones

Se ha logrado establecer la relación positiva considerable de 0,687 puntos entre el régimen laboral especial de la Ley 28015 y la rentabilidad de la empresa Prints GABC S.A.C., VMT, Lima, 2022. Se confirma que la empresa conoce medianamente los parámetros para permanecer en el régimen laboral especial e incumple medianamente las condiciones laborales organizativas que la norma establece y no se toma en cuenta los beneficios y que está expuesto a sanciones futuras que afecten

la rentabilidad.

Se logró establecer la relación positiva muy fuerte de 0,793 puntos entre la permanencia en el régimen laboral especial y la rentabilidad de la empresa Prints GABC S.A.C., VMT, Lima, 2022. Se confirma que los trabajadores de la empresa desconocen medianamente los parámetros de permanencia en el régimen como el nivel de ingresos de 150 UIT para pertenecer a una pyme y el proceso de inscripción en el Remype, de manera que pueda evitar sanciones e inscripción en el régimen laboral general que afectaría la rentabilidad del negocio.

Se ha logrado describir la relación positiva considerable de 0,687 puntos entre las condiciones laborales organizativas y la rentabilidad de la empresa Prints GABC S.A.C., VMT, Lima, 2022. Se confirma que la empresa viene incumpliendo de forma regular los horarios de trabajo, no se establece un clima laboral positivo que motive al trabajador y el retraso de pago de las remuneraciones que afecta el compromiso y desempeño laboral, por lo tanto, se ve afectado la productividad y rentabilidad del negocio.

Se ha determinado la relación positiva considerable de 0,561 puntos entre los beneficios del régimen laboral especial y la rentabilidad de la empresa Prints GABC S.A.C., VMT, Lima, 2022. Se confirma que la empresa carece de conocimiento de los beneficios del régimen tales como los 15 días de vacaciones en el año que permite la ley y el sistema semi contributivo de 50% el estado y el empleador respecto al seguro social de trabajadores; por lo tanto, el trabajador percibe inseguridad laboral y está expuesto a rotación constante, lo que ocasiona más gastos y menor rentabilidad por capacitaciones de nuevos colaboradores ingresantes a la empresa.

5.3. Recomendaciones

La empresa Prints GABC S.A.C., a través de la gerencia debe tomar la decisión

de acogerse al régimen laboral especial para evitar sanciones que afecten la rentabilidad del negocio; en ese sentido, se debe promover una capacitación asociado a los procesos para acogerse al régimen, de esta manera los trabajadores conozcan los parámetros vigentes que establece la Ley N° 28015 de permanencia en el régimen, beneficios que otorga dicho régimen; asimismo, se recomienda mejorar las condiciones laborales organizativas para motivar al trabajador e incrementar la rentabilidad de la empresa.

La entidad Prints GABC S.A.C., reúne las condiciones para permanecer en el régimen en calidad de Mype; por eso, se sugiere revisar las normativas de forma constante respecto al nivel de ingresos (150 UIT) para micro empresas o si sobre pasa en el tiempo, gozar de beneficios de pequeña empresa. Asimismo, se recomienda realizar la inscripción de manera inmediata en el Remype, para utilizar la categoría de infracción leve ante cualquier infracción detectada por fiscalización laboral.

La empresa Prints GABC S.A.C., no muestra un clima positivo respecto a las condiciones laborales organizativas, por ello, se recomienda respetar los horarios de trabajo de los colaboradores como indica la norma, cumplir puntualmente los pagos de remuneraciones y convertir el clima regular actual en clima positivo en el futuro, de manera que, incremente la motivación y desempeño.

Se recomienda lograr el compromiso a los colaboradores de la empresa Prints GABC S.A.C., a través del goce de los beneficios del régimen con 15 días de vacaciones por año trabajado, además, brindar seguro social semi contributivo con el 50% de aportación por parte de la compañía, de manera que se evite el exceso de rotación del personal, brindar seguridad laboral de los trabajadores e incremente el compromiso y productividad en beneficio no solo de trabajadores sino de la propia

empresa.

REFERENCIAS

Alarcón, D., Gaytán, C. y Ruiz, S. (2018). Las condiciones laborales de los maestros y su relación con su satisfacción laboral. *RECIE Revista Electrónica Científica de Investigación Educativa, 4*(1), 503-513. https://rediech.org/ojs/2017/index.php/recie/article/view/350

Apaza, M. y Barrantes, E. (2020). *Administración Financiera*. Instituto Pacífico.

Banco Mundial. (2021, 12 de agosto). *Formalizar la informalidad tras la pandemia en América Latina: Reducir las altas tasas de trabajo informal en la región es clave para lograr una rápida y sostenible recuperación económica*. https://www.bancomundial.org/es/news/feature/2022/01/10/informalidad-tras-pandemia-america-latina#:~:text=Latinoam%C3%A9rica%20informal%20en%20pandemia&text=Expertos%20del%20Banco%20Mundial%20indican,dan%20en%20situaciones%20m%C3%A1s%20vulnerables.

Beltrán, L. (2018). *La informalidad y el margen de utilidad en la determinación de los costos de producción de las empresas de calzado de la parroquia Huachi Chico* [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional UTA. http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/27853/1/T4264i.pdf

Betancourt, A. y Caviedes, I. (2018). Metodología de correlación estadística de un sistema integrado de gestión de la calidad 1 en el sector salud. *Signos, 10*(2), 119-139. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6726339

Bocanegra, N., Laurencio, A. y Valentín, I. (2019). *El régimen laboral especial y su incidencia en la rentabilidad de las microempresas del distrito de Huánuco – 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio Institucional Unherval. https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/5416/TCO0

1140B67.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cepeda, M. (2018). *Factores que impiden la formalización y desarrollo del sector productivo en el ecuador período 2012 – 2016* [Tesis de pregrado, Universidad de Guayaquil]. Repositorio Institucional UG. http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/28427/1/Titulaci%c3%b3n-Miguel%20Cepeda.pdf

Chong, E., Chávez, M., Quevedo, M. y Bravo, M. (2019). *Contabilidad financiera Intermedia* (2ª ed.). Universidad del Pacífico.

Congreso de la República del Perú. (1991, 08 de noviembre). Decreto Legislativo N° 713. Legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. *Diario Oficial El Peruano*. https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/DECRETO%20LEGISLATIVO%20N%C2%BA%20713.pdf

Congreso de la República del Perú. (2003. 3 de julio). Ley N° 28015. Ley de promoción y formalización de la micro y pequeña empresa. *Diario Oficial El Peruano.* https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/28015.pdf

Congreso de la República del Perú. (2008, 28 de junio). Decreto Legislativo N° 1086. 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. *Diario Oficial El Peruano*. https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/DecretosLegislativos/01086.pdf

Congreso de la República del Perú. (2013, 04 de julio). Ley N° 30056. Ley que modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial. *Diario Oficial El Peruano*.

https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-modifica-diversas-leyes-para-facilitar-la-inversion-ley-n-30056-956689-1/

De la Cruz-Montoya, D. (2022). Glosario de términos. *Instituto científico empresarial Blog.* https://100tificosuap.blogspot.com/2022/07/posteado-por-de-la-cruz-montoya-david.html

Diario Gestión. (2022, 14 de agosto). Perú retrocede seis años con un millón adicional de informales. De acuerdo a un análisis de ComexPerú, lo que más ha crecido son los puestos de trabajo en el sector público. *Diario Gestión*. https://gestion.pe/economia/management-empleo/informalidad-laboral-empleo-informal-pedro-castillo-comexperu-mtpe-peru-retrocede-seis-anos-con-un-millon-adicional-de-informales-noticia/?ref=gesr

Flores, J. (2019). *Contabilidad gerencial: Contabilidad de gestión Empresarial, Teoría y Práctica* (5ª ed.). Cecof Asesores.

Gitman, L. y Zutter, C. (2016). *Principios de Administración Financiera* (14ª ed.). Pearson.

Gonzalez, E. (2021). *Régimen laboral especial y su incidencia en la rentabilidad de la empresa Alpamayo Technologies S.A.C., de Lima, 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Institucional USS. https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8555/Gonzales%20Mas%20Excilda.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gutiérrez, J. y Tapia, J. (2017). Liquidez y Rentabilidad: Una revisión conceptual y sus dimensiones. *Revista Valor Contable, 3*(1), 9-32. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_vc/article/view/1229/1731

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.

Ibarra, M. (2020). *El acogimiento al régimen laboral especial de la micro y pequeña empresa y su influencia en los costos y sobrecostos laborales de la empresa minera Manchester S.A.C., año 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio Institucional UNSA. http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/12048/CPibcrmo.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ministerio de Economía y Finanzas. (2010). *El Marco Conceptual para la Información Financiera*. MEF. https://www.mef.gob.pe/contenidos/conta_publ/con_nor_co/vigentes/nic/ES_GVT_BV2017_conceptual.pdf

Mejía, E. (2021). *Régimen laboral especial de las mypes y su incidencia en la rentabilidad de la empresa Hana Servicios Generales S.A.C., del sector servicios en Lima, periodo 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Ricardo Palma]. Repositorio Institucional URP. https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/5244/CONT-T030_47226753_T%20%20%20MEJ%c3%8dA%20HUAPAYA%20LIZETH%20ELIA%20CRISTINA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (s.f.). *Registro nacional de la micro y pequeña empresa – Remype*. MTPE. https://www2.trabajo.gob.pe/promocion-del-empleo-y-autoempleo/registro-nacional-de-la-micro-y-pequena-empresa-remype/

Montoya, C., Méndez, J., Boyero, M. (2017). Trabajo digno y decente: Una Mirada desde la OIT para la generación de indicadores para las Pyme mexicanas y

colombianas. *Visión de Futuro, 21*(2). http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1668-87082017000200003

Norma Internacional de Contabilidad 19. *NIC 19: Beneficios a los empleados*. MEF. https://www.mef.gob.pe/contenidos/conta_publ/con_nor_co/nic/ES_GVT_2021_NIC19.pdf

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la Investigación: Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis* (5ª ed.). Ediciones de la U.

Olórtegui, D. y Rodriguez, R. (2019). *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* [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio institucional UPAO. http://200.62.226.186/bitstream/20.500.12759/5001/1/RE_CONT_DENNIS.OL%c3%93RTEGUI_RUBEN.RODRIGUEZ_REGIMEN.LABORAL.MYPE_DATOS.PDF

Organización Internacional del Trabajo. (2018). *La economía informal emplea más de 60 por ciento de la población activa en el mundo, según la OIT*. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_627202/lang--es/index.htm#:~:text=Econom%C3%ADa%20informal-,La%20econom%C3%ADa%20informal%20emplea%20m%C3%A1s%20de%2060%20por%20ciento%20de,y%20los%20pa%C3%ADses%20en%20desarrollo.

Patlán, J. (2021). ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo? Una aproximación desde la teoría fundamentada. *Psicología desde el Caribe, 37*(2).

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-417X2020000200031

Pino, R. (2018). *Metodología de Investigación: Elaboración de diseños para contrastar la hipótesis* (2ª ed.). San Marcos.

Plan Contable General Empresarial. (2019). PCGE: *Plan contable general empresarial modificado*. MEF. https://www.mef.gob.pe/contenidos/conta_publ/documentac/PCGE_2019.pdf

Presidencia Constitucional de la República. (2008, 01 de octubre). Decreto Supremo N° 007-2008-TR. 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. *Diario Oficial El Peruano*. https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/texto-unico-ordenado-de-la-ley-de-promocion-de-la-competitiv-resolucion-suprema-n-007-2008-tr-259023-1/.

Presidencia Constitucional de la República. (2008, 01 de octubre). Decreto Supremo N° 008-2008-TR. Reglamento de la Ley MyPE. *Diario Oficial El Peruano*. https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2008-09-30_008-2008-TR_1324.pdf

Presidencia Constitucional de la República. (2013, 28 de diciembre). Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE. Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial. *Diario Oficial El Peruano*. https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-texto-unico-ordenado-de-la-ley-de-impulso-al-desarr-decreto-supremo-n-013-2013-produce-1033071-5/

Presidencia Constitucional de la República. (2022, 03 de abril). Decreto Supremo N°

003-2022-TR. Decreto Supremo que incrementa la Remuneración Mínima Vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. *Diario Oficial El Peruano*. https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-incrementa-la-remuneracion-minima-vital-decreto-supremo-n-003-2022-tr-2054921-1

Reto, Y. (2019). *Régimen laboral especial mype y su efecto en la rentabilidad de los centros médicos de San Borja 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59514/Reto_BDAYN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Torres, D. (2019). Rentabilidad de una empresa: qué es, cómo calcularla y ejemplos. *Hubspot*. https://blog.hubspot.es/sales/rentabilidad-empresa

Torres, D., Arce, L. y Ibargüen, H. (2020, enero-junio). El aporte de los beneficios sociales a la motivación laboral en los hoteles Pymes: Caso Villavicencio, Colombia. *Económicas CUC, 41*(1), 9-24. https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/6277/El%20aporte%20de%20los%20beneficios%20sociales%20a%20la%20motivaci%c3%b3n%20laboral%20en%20los%20hoteles%20Pymes%20Caso%20Villavicencio%2c%20Colombia.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Torres. D. (2020). ¿Tienes trabajadores? Conoce los beneficios de estar en el régimen laboral especial (Remype). *Mypes.pe*. https://mypes.pe/noticias/tienes-trabajadores-conoce-los-beneficios-de-estar-en-el-regimen-laboral-especial-remype#:~:text=Los%20trabajadores%20podr%C3%A1n%20disfrutar%20de,Privado%20de%20Pensiones%20(AFP).

ANEXOS

Anexo 1. Reporte de índice de similitud (Turnitin)

RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL Y LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA PRINTS GABC S.A.C. VILLA MARÍA DEL TRIUNFO, LIMA, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

13%	13%	3%	4%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
4	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Autonoma del Peru Trabajo del estudiante	1%
6	Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega Trabajo del estudiante	<1%
7	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru	<1%

Excluir citas	Activo	Excluir coincidencias	Apagado
Excluir bibliografía	Activo		

Anexo 2. Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable y dimensiones	Metodología
¿De qué manera el régimen laboral especial de la Ley N° 28015 se relaciona con la rentabilidad de la empresa Prints GABC S.A.C., VMT, Lima, 2022?	Establecer de qué manera el régimen laboral especial de la Ley N° 28015 se relaciona con la rentabilidad de la empresa Prints GABC S.A.C., VMT, Lima, 2022.	El régimen laboral especial de la Ley N° 28015 se relaciona significativamente con la rentabilidad de la empresa Prints GABC S.A.C., VMT, Lima, 2022.	Variable 1: Régimen laboral especial Dimensiones V1 - Permanencia en el régimen laboral especial - Condiciones laborales organizativas - Beneficios del régimen laboral especial Variable 2: Rentabilidad Dimensiones V2 - Rentabilidad sobre ventas - Rentabilidad económica - Rentabilidad financiera	**Tipo de investigación** Básica **Nivel de investigación** Descriptivo-correlacional **Diseño de investigación** No experimental de corte transversal **Método** cuantitativo **Muestra** 10 trabajadores de la empresa Prints GABC SAC. **Técnica** La encuesta **Contrastación de hipótesis** Rho de Spearman
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		
¿Cuál es la relación entre la permanencia en el régimen laboral especial y la rentabilidad de la empresa Prints GABC S.A.C., VMT, Lima, 2022?	Establecer de qué manera la permanencia en el régimen laboral especial se relaciona con la rentabilidad de la empresa Prints GABC S.A.C., VMT, Lima, 2022.	La permanencia en el régimen laboral especial se relaciona significativamente con la rentabilidad de la empresa Prints GABC S.A.C., VMT, Lima, 2022.		
¿Cómo se relaciona las condiciones laborales organizativas y la rentabilidad de la empresa Prints GABC S.A.C., VMT, Lima, 2022?	Describir de qué manera las condiciones laborales organizativas se relaciona con la rentabilidad de la empresa Prints GABC S.A.C., VMT, Lima, 2022.	Las condiciones laborales organizativas se relacionan significativamente con la rentabilidad de la empresa Prints GABC S.A.C., VMT, Lima, 2022.		
¿De qué manera los beneficios del régimen laboral especial se relacionan con la rentabilidad de la empresa Prints GABC S.A.C., VMT, Lima, 2022?	Determinar de qué manera los beneficios del régimen laboral especial se relaciona con la rentabilidad de la empresa Prints GABC S.A.C., VMT, Lima, 2022.	Los beneficios del régimen laboral especial se relacionan significativamente con la rentabilidad de la empresa Prints GABC S.A.C., VMT, Lima, 2022.		

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario 1: Régimen laboral especial

Instrucciones: Buenas tardes, se presenta el cuestionario con la finalidad de medir el régimen laboral especial, se tiene 5 opciones de respuesta (1-5), la cual ninguna es respuesta correcta, por favor responda de acuerdo a su opinión para ayudar a mejorar a la organización; asimismo, se recalca la confidencialidad y anonimato.

	Ítems	Escala de medición				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
	Permanencia en el régimen laboral especial					
1	Los niveles de ingresos de la empresa en el año anterior no han superado los S/. 690,000 (150 UIT)					
2	La empresa conoce el proceso de inscripción en el Remype para obtener beneficios laborales					
3	La empresa conoce el plazo otorgado de 3 años para considerar las infracciones laborales como leves a los inscritos en el Remype					
	Condiciones laborales organizativas					
4	La empresa cumple con pagar la remuneración mínima vital a sus trabajadores					
5	Se respeta el horario de trabajo de 48 horas semanales como máximo					
6	EL clima laboral que existe en la empresa motiva a los trabajadores					
	Beneficios del régimen laboral especial					
7	La empresa conoce que las vacaciones en el régimen laboral especial corresponden a 15 días por año completo de servicios					
8	Se tiene conocimiento que se puede asegurar al SIS a los trabajadores con el régimen especial semi contributivo de 50% el estado y 50% el empleador (S/. 15 cada uno)					
9	Los trabajadores conocen que los que se encuentran en planilla aportan al Sistema de Jubilación sea privado (AFP) o a la ONP (Estado)					

Cuestionario 2: Rentabilidad

Instrucciones: Buenas tardes, se presenta el cuestionario con la finalidad de medir el régimen laboral especial, se tiene 5 opciones de respuesta (1-5), la cual ninguna es respuesta correcta, por favor responda de acuerdo a su opinión para ayudar a mejorar a la organización; asimismo, se recalca la confidencialidad y anonimato.

	Ítems	Escala de medición				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
	Rentabilidad sobre ventas					
1	Los ingresos obtenidos del año son suficientes para cubrir los costos y gatos de la organización					
2	Se tiene control eficiente de los costos de los productos disponibles para la venta de la empresa					
3	La relación utilidad/ventas son los esperados por la gerencia y alta dirección					
	Rentabilidad económica					
4	Los beneficios antes de intereses e impuestos están dentro de los márgenes establecidos por la empresa.					
5	El activo total de la empresa genera una adecuada rentabilidad económica					
6	La eficiencia de la administración de activos ha permitido generar niveles de utilidades adecuadas para la organización					
	Rentabilidad financiera					
7	La utilidad neta obtenida se encuentra dentro del promedio del mercado de acuerdo con el rubro empresarial					
8	El nivel del patrimonio que tiene la empresa ha permitido generar una adecuada rentabilidad financiera					
9	Los índices de ganancia de los aportes de los dueños (utilidad / patrimonio) son los esperados por los socios					

Anexo 4. Validación de expertos

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres del experto : De la Cruz Montoya, David
1.2. Institución donde Labora : Universidad Autónoma del Perú
1.3. Cargo que desempeña : Docente
1.4. Mención de Maestría/Doctorado que ostenta: Magister
1.5. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Encuesta
1.6. Título de la Tesina: Régimen laboral especial y la rentabilidad de la empresa Prints GABC SAC. Villa María del Triunfo, Lima, 2022.

1.7. Autor del Instrumento: Carlos Daniel Mestanza Denegri y Jorge Alfredo Palomino Lara

II. APRECIACIONES DEL EXPERTO:

N°	PREGUNTAS	APRECIACIÓN		Observaciones
1	El Instrumento ¿Responde al planteamiento del problema?	SI (x)	NO ( )	
2	El Instrumento ¿Responde a las variables de estudio?	SI (x)	NO ( )	
3	Las dimensiones que se han considerado ¿Son las adecuadas?	SI (x)	NO ( )	
4	El Instrumento ¿Responde a la operacionalización de la variable?	SI (x)	NO ( )	
5	La estructura que presenta el instrumento ¿Facilita las opciones de respuesta?	SI (x)	NO ( )	
6	Las preguntas ¿Están redactadas de forma clara y precisa?	SI (x)	NO ( )	
7	¿El número de preguntas es el adecuado?	SI (x)	NO ( )	
8	¿Se debe eliminar alguna pregunta?	SI ( )	NO (x)	

III. Requisitos para considerar un instrumento de medición:

REQUISITOS	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40%	Bueno 41 – 60%	Muy Bueno 61 – 80%	Excelente 81 – 100%
1. Confiabilidad, el instrumento producirá resultados consistentes y coherentes.				75	
2. Validez, el instrumento realmente mide la variable que se busca medir.				75	
3. Objetividad, el instrumento muestra ser permeable a la influencia de los sesgos y tendencias de la investigación.				75	

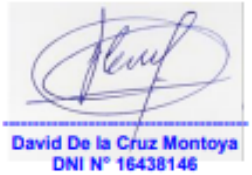
Promedio de valoración: 75

IV. Opción de aplicabilidad

(x) El Instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado
( ) El instrumento debe ser mejorado, antes de ser aplicado

Considerar las recomendaciones y aplicar el trabajo

Lima, 1 de noviembre del 2022



David De la Cruz Montoya
DNI N° 16438146
Metodólogo

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres del experto : Zavaleta Orbegoso, Lorenzo
1.2. Institución donde Labora : Universidad Autónoma del Perú
1.3. Cargo que desempeña : Docente
1.4. Mención de Maestría/Doctorado que ostenta: Magister
1.5. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Encuesta
1.6. Titulo de la Tesina: Régimen laboral especial y la rentabilidad de la empresa Prints GABC SAC. Villa María del Triunfo, Lima, 2022.

1.7. Autor del Instrumento: Carlos Daniel Mestanza Denegri y Jorge Alfredo Palomino Lara

II. APRECIACIONES DEL EXPERTO:

N°	PREGUNTAS	APRECIACIÓN		Observaciones
1	El Instrumento ¿Responde al planteamiento del problema?	SI (x)	NO ( )	
2	El Instrumento ¿Responde a las variables de estudio?	SI (x)	NO ( )	
3	Las dimensiones que se han considerado ¿Son las adecuadas?	SI (x)	NO ( )	
4	El Instrumento ¿Responde a la operacionalización de la variable?	SI (x)	NO ( )	
5	La estructura que presenta el instrumento ¿Facilita las opciones de respuesta?	SI (x)	NO ( )	
6	Las preguntas ¿Están redactadas de forma clara y precisa?	SI (x)	NO ( )	
7	¿El número de preguntas es el adecuado?	SI (x)	NO ( )	
8	¿Se debe eliminar alguna pregunta?	SI ( )	NO (x)	

III. Requisitos para considerar un instrumento de medición:

REQUISITOS	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40%	Bueno 41 – 60%	Muy Bueno 61 – 80%	Excelente 81 – 100%
1. Confiabilidad, el instrumento producirá resultados consistentes y coherentes.				75	
2. Validez, el instrumento realmente mide la variable que se busca medir.				75	
3. Objetividad, el instrumento muestra ser permeable a la influencia de los sesgos y tendencias de la investigación.				75	

Promedio de valoración: 75%

IV. Opción de aplicabilidad

(x) El Instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado
( ) El instrumento debe ser mejorado, antes de ser aplicado

Considerar las recomendaciones y aplicar el trabajo

Lima, 1 de noviembre del 2022

Zavaleta Orbegoso, Lorenzo
DNI N°17959732
Experto

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres del experto : Julca García, Paola Corina
1.2. Institución donde Labora : Universidad Autónoma del Perú
1.3. Cargo que desempeña : Docente
1.4. Mención de Maestría/Doctorado que ostenta: Magister
1.5. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Encuesta
1.6. Título de la Tesina: Régimen laboral especial y la rentabilidad de la empresa Prints GABC SAC. Villa María del Triunfo, Lima, 2022.

1.7. Autor del Instrumento: Carlos Daniel Mestanza Denegri y Jorge Alfredo Palomino Lara

II. APRECIACIONES DEL EXPERTO:

N°	PREGUNTAS	APRECIACIÓN		Observaciones
1	El Instrumento ¿Responde al planteamiento del problema?	SI (X)	NO ( )	
2	El Instrumento ¿Responde a las variables de estudio?	SI (X)	NO ( )	
3	Las dimensiones que se han considerado ¿Son las adecuadas?	SI (X)	NO ( )	
4	El Instrumento ¿Responde a la operacionalización de la variable?	SI (X)	NO ( )	
5	La estructura que presenta el instrumento ¿Facilita las opciones de respuesta?	SI (X)	NO ( )	
6	Las preguntas ¿Están redactadas de forma clara y precisa?	SI (X)	NO ( )	
7	¿El número de preguntas es el adecuado?	SI (X)	NO ( )	
8	¿Se debe eliminar alguna pregunta?	SI (X)	NO ( )	

III. Requisitos para considerar un instrumento de medición:

REQUISITOS	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40%	Bueno 41 – 60%	Muy Bueno 61 – 80%	Excelente 81 – 100%
1. Confiabilidad, el instrumento producirá resultados consistentes y coherentes.					85%
2. Validez, el instrumento realmente mide la variable que se busca medir.					85%
3. Objetividad, el instrumento muestra ser permeable a la influencia de los sesgos y tendencias de la investigación.					85%

Promedio de valoración: 85 %

IV. Opción de aplicabilidad

(X) El Instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado
( ) El instrumento debe ser mejorado, antes de ser aplicado

Considerar las recomendaciones y aplicar el trabajo

Lima, 1 de noviembre del 2022

Julca García, Paola Corina
DNI N° 10713347
Experto

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres del experto : Huapaya Cuzcano, Jessica Noelia
1.2. Institución donde Labora : Universidad Autónoma del Perú
1.3. Cargo que desempeña : Directora de la escuela profesional de Contabilidad
1.4. Mención de Maestría/Doctorado que ostenta: Magister
1.5. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Encuesta
1.6. Título de la Tesina: Régimen laboral especial y la rentabilidad de la empresa Prints GABC SAC. Villa María del Triunfo, Lima, 2022.

1.7. Autor del Instrumento: Carlos Daniel Mestanza Denegri y Jorge Alfredo Palomino Lara

II. APRECIACIONES DEL EXPERTO:

N°	PREGUNTAS	APRECIACIÓN		Observaciones
1	El Instrumento ¿Responde al planteamiento del problema?	SI (x)	NO ( )	
2	El Instrumento ¿Responde a las variables de estudio?	SI (x)	NO ( )	
3	Las dimensiones que se han considerado ¿Son las adecuadas?	SI (x)	NO ( )	
4	El Instrumento ¿Responde a la operacionalización de la variable?	SI (x)	NO ( )	
5	La estructura que presenta el instrumento ¿Facilita las opciones de respuesta?	SI (x)	NO ( )	
6	Las preguntas ¿Están redactadas de forma clara y precisa?	SI ( )	NO (x)	Con respecto a la primera pregunta, su estructura es como si fuera una negación, se pide reformular.
7	¿El número de preguntas es el adecuado?	SI (x)	NO ( )	
8	¿Se debe eliminar alguna pregunta?	SI (x)	NO ( )	

III. Requisitos para considerar un instrumento de medición:

REQUISITOS	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40%	Bueno 41 – 60%	Muy Bueno 61 – 80%	Excelente 81 – 100%
1. Confiabilidad, el instrumento producirá resultados consistentes y coherentes.					95
2. Validez, el instrumento realmente mide la variable que se busca medir.					85
3. Objetividad, el instrumento muestra ser permeable a la influencia de los sesgos y tendencias de la investigación.					90

Promedio de valoración: 90%

IV. Opción de aplicabilidad

( ) El Instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado
(x) El instrumento debe ser mejorado, antes de ser aplicado

Considerar las recomendaciones y aplicar el trabajo

Lima, 1 de noviembre del 2022

Huapaya Cuzcano, Jessica Noelia
DNI N° 40954834
Experto

Anexo 5. Carta de autorización

Lima, 03 de Noviembre de 2022

Señores:

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

Presente. -

Por medio de la presente hago constar que se ha dado permiso a los Señores, Carlos Daniel Mestanza Denegri identificado con DNI N° **72398758** y Jorge Alfredo Palomino Lara identificado con DNI N° **72451991,** a realizar la aplicación y desarrollo de la investigación de la tesis: "RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL Y LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA PRINTS GABC S.A.C. VILLA MARÍA DEL TRIUNFO, LIMA, 2022".

Los Señores Carlos Daniel Mestanza Denegri y Jorge Alfredo Palomino Lara, han contado con la información requerida para el desarrollo de su investigación.

Atentamente,

Carbajal Almeydia Harold Blease
Gerente General
DNI N° 72941030

Anexo 6: Reporte tributario

SUNAT

REPORTE TRIBUTARIO

Emitido el 08/11/2022 a las 23:37.

PRINTS GABC S.A.C.

RUC: 20606872039

INFORMACIÓN DEL REGISTRO UNICO DE CONTRIBUYENTES	
Información al 16/09/2021	
DATOS GENERALES	
Nombre Comercial	-
Fecha de Inscripción	11/11/2020
Fecha de Inicio de Actividades	18/11/2020
Estado del Contribuyente	ACTIVO
Condición del Contribuyente	HABIDO
Domicilio Fiscal	CAL. MARÍA PARADO DE BELLIDO11 MZA. E LOTE. 9 A.H. MICAELA BASTIDAS LIMA - LIMA - VILLA MARIA DEL TRIUNFO
Actividad de Comercio Exterior	03 IMPORTADOR/EXPORTADOR
Actividad Económica	VENTA AL POR MAYOR DE PRODUCTOS TEXTILES, PRENDAS DE VESTIR Y CALZADO
INFORMACIÓN SOBRE SISTEMA DE FACTURACIÓN Y LLEVADO DE REGISTROS	
Sistema de Emisión de Comprobante	COMPUTARIZADO
Sistema de Contabilidad	COMPUTARIZADO
Comprobantes de Pago Autorizados	GUIA DE REMISION - REMITENTE
Sistema de Emisión de Electrónica	FACTURA PORTAL DESDE 09/24/2021
Afiliado al PLE* desde	

***PLE: Programa de Libros Electrónicos.**

www.sunat.gob.pe

Central de Consultas
Desde teléfonos fijos 0-801-12-100
Desde celulares (01)315-0730

SUNAT

INFORMACIÓN DE LA DECLARACIÓN JURADA ANUAL - RENTAS DE 3RA. CATEGORIA

INFORMACIÓN ECONÓMICO - FINANCIERA

	N	2021		N	2020	
Ingresos Netos del periodo						
Otros Ingresos declarados						
Total Activos Netos						
Cuentas Por Cobrar Comerciales - Terceros						
Cuentas Por Cobrar Comerciales - Relacionados						
Cuentas Por Cobrar Diversas - Terceros						
Cuentas Por Cobrar Diversas - Relacionados						
Cuentas por cobrar a accionistas, socios, directores						
Provisión por cuentas de cuentas de cobranza dudosa						
Total Cuentas por Pagar (proveedores / de terceros / a relacionados)						
Total Pasivo						
Total patrimonio						
Capital social						
Resultado Bruto (Utilidad o Pérdida)						
Resultado antes de participaciones e impuestos (antes de ajustes tributarios)						
Importe pagado						

N: No presentó Declaración Jurada, S:Sin dato declarado, O: Dato Original, R: Dato Rectificado

INFORMACIÓN DEL IMPUESTO TEMPORAL A LOS ACTIVOS NETOS (ITAN) - 2022

Presentó declaración	No
Base Imponible	-
ITAN a Pagar	-

Cuotas Pagadas	
Cantidad	Monto
-	-

www.sunat.gob.pe
Central de Consultas
Desde teléfonos fijos 0-801-12-100

SUNAT

INFORMACIÓN DE LAS DECLARACIONES MENSUALES DE RENTAS 3ra CAT.

Información al 24/10/2022

EJERCICIO ACTUAL (2022) - INGRESOS NETOS DECLARADOS MENSUALMENTE

Presentó	ENERO	8,887	O	Presentó	JULIO	18,350	O
Presentó	FEBRERO	13,829	O	Presentó	AGOSTO	34,206	O
Presentó	MARZO	23,730	O	Presentó	SETIEMBRE	24,291	O
Presentó	ABRIL	31,568	O		OCTUBRE		
Presentó	MAYO	35,879	O		NOVIEMBRE		
Presentó	JUNIO	25,953	O		DICIEMBRE		

S:Sin dato declarado, O: Dato Original, R: Dato Rectificado

www.sunat.gob.pe

Central de Consultas
Desde teléfonos fijos 0-801-12-100
Desde celulares (01)315-0730

INFORMACIÓN DE VENTAS, INGRESOS DE RENTA, Y CONTRIBUCIONES A ESSALUD (MENSUAL EJERCICIOS ANTERIORES Y CORRIENTE)

Información al 24/10/2022

EJERCICIO ANTERIOR (2019)

MES	VENTAS	INGRESOS NETOS	CONTRIBUCIÓN ESSALUD
ENERO	N.A.	N.A.	N.A.
FEBRERO	N.A.	N.A.	N.A.
MARZO	N.A.	N.A.	N.A.
ABRIL	N.A.	N.A.	N.A.
MAYO	N.A.	N.A.	N.A.
JUNIO	N.A.	N.A.	N.A.
JULIO	N.A.	N.A.	N.A.
AGOSTO	N.A.	N.A.	N.A.
SETIEMBRE	N.A.	N.A.	N.A.
OCTUBRE	N.A.	N.A.	N.A.
NOVIEMBRE	N.A.	N.A.	N.A.
DICIEMBRE	N.A.	N.A.	N.A.
TOTAL EJERCICIO	0	0	0

EJERCICIO ANTERIOR (2020)

MES	VENTAS	INGRESOS NETOS	CONTRIBUCIÓN ESSALUD
ENERO	N.A.	N.A.	N.A.
FEBRERO	N.A.	N.A.	N.A.
MARZO	N.A.	N.A.	N.A.
ABRIL	N.A.	N.A.	N.A.
MAYO	N.A.	N.A.	N.A.
JUNIO	N.A.	N.A.	N.A.
JULIO	N.A.	N.A.	N.A.
AGOSTO	N.A.	N.A.	N.A.
SETIEMBRE	N.A.	N.A.	N.A.
OCTUBRE	N.A.	N.A.	N.A.
NOVIEMBRE	0	0	N.A.
DICIEMBRE	0	0	N.A.
TOTAL EJERCICIO	0	0	0

EJERCICIO ANTERIOR (2021)

MES	VENTAS	INGRESOS NETOS	CONTRIBUCIÓN ESSALUD
ENERO	0	0	N.A.
FEBRERO	0	0	N.A.
MARZO	0	0	N.A.
ABRIL	0	0	N.A.
MAYO	0	0	N.A.
JUNIO	0	0	N.A.
JULIO	0	0	N.A.
AGOSTO	0	0	N.A.
SETIEMBRE	4,062	4,062	N.A.
OCTUBRE	29,739	29,739	N.A.
NOVIEMBRE	15,027	15,027	N.A.
DICIEMBRE	17,059	17,059	N.A.
TOTAL EJERCICIO	65,887	65,887	0

EJERCICIO CORRIENTE (2022)

MES	VENTAS	INGRESOS NETOS	CONTRIBUCIÓN ESSALUD
ENERO	8,887	8,887	N.A.
FEBRERO	13,829	13,829	N.A.
MARZO	23,730	23,730	N.A.
ABRIL	31,568	31,568	N.A.
MAYO	35,879	35,879	N.A.
JUNIO	25,953	25,953	N.A.
JULIO	18,350	18,350	N.A.
AGOSTO	34,206	34,206	N.A.
SETIEMBRE	24,291	24,291	N.A.
OCTUBRE			
NOVIEMBRE			
DICIEMBRE			
TOTAL EJERCICIO	216,693	216,693	0

Información corresponde a la última declaración presentada en cada periodo, incluyendo sustitutorias o rectificatorias.
Ventas: Ventas Brutas, sin considerar descuentos, corresponden a Régimen General y RER.
Ingresos: Corresponden a Ingresos Netos declarados en el Régimen General y RER y a los Ingresos Brutos del Nuevo RUS.
"O": Omiso a la presentación de la declaración.
"-": Presentó Formulario, pero no declaró Ventas, Ingresos y/o Contribuciones a EsSalud en ese periodo.
"NA": No aplica, no corresponde a las situaciones anteriores.

www.sunat.gob.pe
Central de Consultas
Desde teléfonos fijos 0-801-12-100
Desde celulares (01)315-0730

INFORMACIÓN DE INGRESOS ANUALES - SI CONTRIBUYENTE ESTA ACOGIDO AL RÉGIMEN ESPECIAL DE RENTA (RER) O AL RÉGIMEN ÚNICO SIMPLIFICADO (NRUS)

Información al 19/01/2022

	2021
No presentó DJ	
Acogido al NRUS	
Acogido al RER	65,887

	2020
No presentó DJ	
Acogido al NRUS	
Acogido al RER	0

INFORMACIÓN DE PARTICIPACIÓN PATRIMONIAL

2021

TIPO DE SOCIO	APELLIDOS, NOMBRES O RAZÓN SOCIAL	TIPO DE DOCUMENTO	NUMERO DE DOCUMENTO	% PARTICIPACIÓN	FECHA DE CONSTITUCIÓN COMO SOCIO
-	-	-	-	-	-
				0.00	

2020

TIPO DE SOCIO	APELLIDOS, NOMBRES O RAZÓN SOCIAL	TIPO DE DOCUMENTO	NUMERO DE DOCUMENTO	% PARTICIPACIÓN	FECHA DE CONSTITUCIÓN COMO SOCIO
-	-	-	-	-	-
				0.00	

"Se muestra información de hasta los 5 principales socios, asociados y otros declarados"

www.sunat.gob.pe

Central de Consultas
Desde teléfonos fijos 0-801-12-100
Desde celulares (01)315-0730

INFORMACIÓN ADICIONAL

TRABAJADORES DECLARADOS EN LA PLANILLA MENSUAL	N	Setiembre 2022	N	Setiembre 2021

N: No presentó información en el PLAME

INFORMACIÓN SOBRE ACOGIMIENTO A IGV JUSTO (1)

Información al 26/10/2022

PERIODOS DE ACOGIMIENTO SEGÚN DJ MENSUAL IGV

	Junio 2022	Julio 2022	Agosto 2022	Setiembre 2022
¿Se encuentra en el Padrón? (2)	Sí	Sí	Sí	Sí
¿Se acogió al beneficio? (3)	No	No	No	No

(mayor información aquí)

(1) Beneficio para postergación del pago del IGV corriente declarado hasta por tres meses, siempre que cumplan con los requisitos establecidos en la Ley.

(2) A partir de la verificación del cumplimiento de los requisitos, SUNAT publica un Padrón con los contribuyentes que pueden acogerse.

(3) El contribuyente que está en el Padrón decide en la Declaración Jurada Mensual si accede o no al beneficio.

COMPORTAMIENTO TRIBUTARIO DE LOS ÚLTIMOS 12 MESES

Número de meses, que mantiene deuda declarada por pagar	0
Número casos con valores (RD y RMs)1 determinados por SUNAT, mayores a cero	0
Número de cambios de domicilio fiscal	0

1 Resoluciones de Determinación (RD) y Resoluciones de Multa (RM)

www.sunat.gob.pe

Central de Consultas
Desde teléfonos fijos 0-801-12-100
Desde celulares (01)315-0730

CANTIDAD Y MONTOS DE ORDENES DE PAGO

(La información corresponde a los tributos declarados por pagar y no pagados, en condición de consentidas y firmes)

Periodo Tributario	Tipo Valor	Código Tributo	Tributo	Monto de la Deuda
202209	OP	010101	IGVICP	368
202209	OP	031101	RTAESP	366

CANTIDAD Y MONTOS DE RESOLUCIONES DE DETERMINACIÓN (RD) Y RESOLUCIONES DE MULTA

(La información corresponde a los tributos ajustados por acción de la SUNAT y no pagados, en condición de consentidas y firmes)

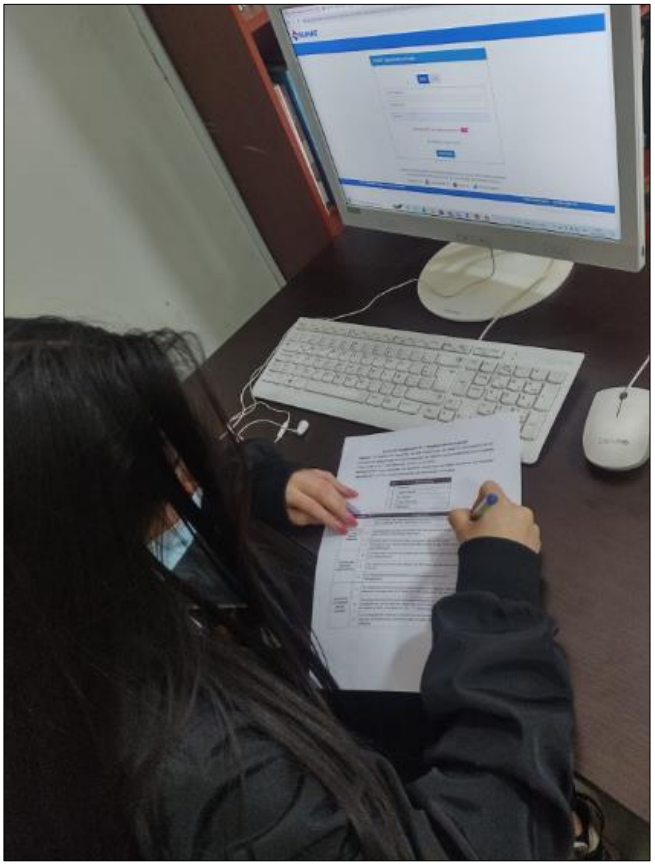
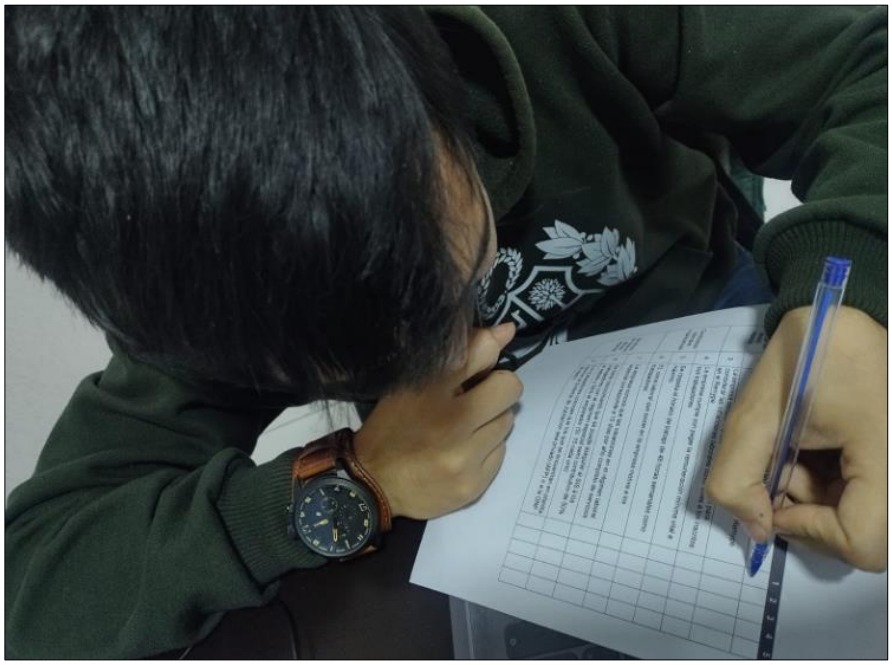
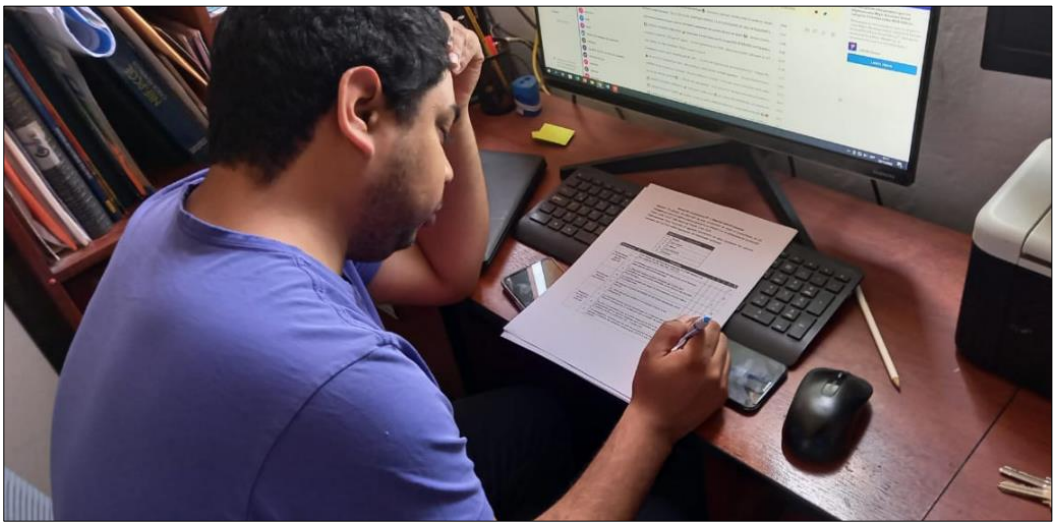
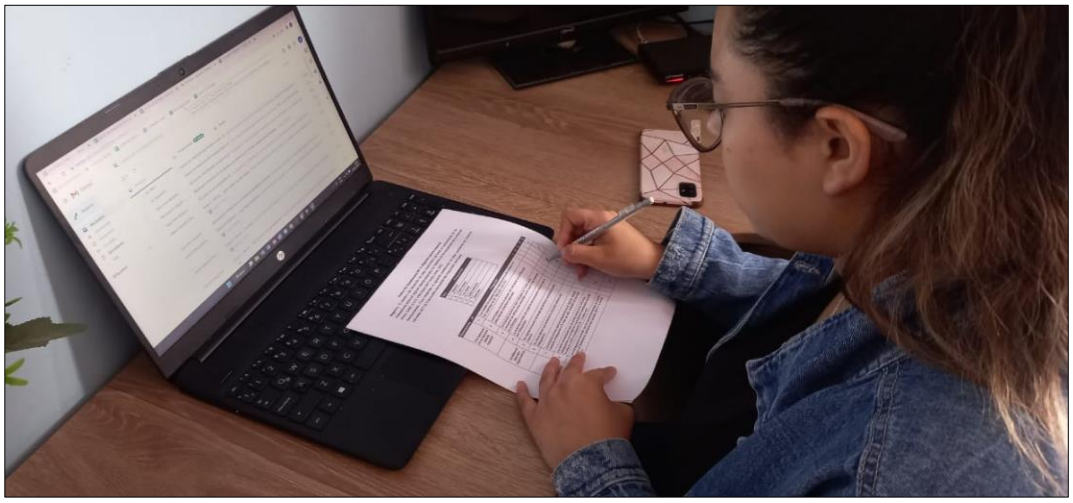
CANTIDAD DE RESOLUCIONES DE PÉRDIDAS DE FRACCIONAMIENTOS

(La información corresponde a los tributos ajustados por acción de la SUNAT y no pagados, en condición de consentidas y firmes)

NÚMERO DE MESES QUE MANTIENE DEUDA DECLARADA POR PAGAR

(La información corresponde a los tributos ajustados por acción de la SUNAT y no pagados, en condición de consentidas y firmes)

Fecha de Emisión del Valor (deuda exigible)	Fecha de Pago (deuda exigible)	Periodo	Código Tributo	Tributo	N° de meses que mantiene la deuda
2022-01-26	2022-02-16	202112	031101	RENTA - REGIMEN ESPECIAL	1
2022-02-25	2022-04-25	202201	031101	RENTA - REGIMEN ESPECIAL	1
2022-04-01	2022-04-25	202202	010101	IGV - OPER. INT. - CTA. PROPIA	1
2022-04-04	2022-04-25	202202	031101	RENTA - REGIMEN ESPECIAL	1
2022-04-29	2022-05-13	202203	031101	RENTA - REGIMEN ESPECIAL	1
2022-05-27	2022-06-09	202204	031101	RENTA - REGIMEN ESPECIAL	1
2022-06-27	2022-07-04	202205	031101	RENTA - REGIMEN ESPECIAL	1
2022-08-01	2022-08-16	202206	031101	RENTA - REGIMEN ESPECIAL	1

Anexo Nº 7. Fotos de la encuesta

Personal de oficina administrativa.