



— Universidad —  
**Inca Garcilaso de la Vega**  
Nuevos Tiempos. Nuevas Ideas

# **FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANZAS CORPORATIVAS**

## **TESIS**

**LOS SOBRECOSTOS LABORALES Y SUS EFECTOS EN LA GESTIÓN  
FINANCIERA DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS (MYPES) DE  
SERVICIOS EN LOS DISTRITOS DE LOS OLIVOS, PUENTE PIEDRA Y  
COMAS – LIMA, PERIODO 2016**

**PRESENTADA POR EL BACHILLER:**

Dalila Díaz Muñoz

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO**

**Lima - Perú**

**2018**



# INDICE

DEDICATORIA .....	- 5 -
AGRADECIMIENTO .....	- 6 -
RESUMEN .....	- 7 -
ABSTRACT .....	- 8 -
INTRODUCCIÓN .....	- 9 -
<b>CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>- 10 -</b>
<b>1.1. MARCO HISTÓRICO .....</b>	<b>- 10 -</b>
<b>1.2. BASES TEÓRICAS.....</b>	<b>- 13 -</b>
1.2.1. Introducción a los Sobrecostos laborales .....	- 13 -
1.2.2. Sobrecostos laborales en las Micro y Pequeñas Empresas (MYPES) .....	- 15 -
1.2.3. Micro y pequeñas empresas –Requisitos (MYPES) .....	- 21 -
1.2.4. Gestión financiera en las MYPES.....	- 27 -
<b>1.3. MARCO LEGAL .....</b>	<b>- 34 -</b>
<b>1.4. INVESTIGACIONES O ANTECEDENTES DEL ESTUDIO.....</b>	<b>- 38 -</b>
1.4.1. Universidad peruana .....	- 38 -
<b>1.5. MARCO CONCEPTUAL .....</b>	<b>- 43 -</b>
<b>CAPITULO II: EL PROBLEMA, OBJETIVOS, HIPÓTESIS Y VARIABLES .....</b>	<b>- 46 -</b>
<b>2.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....</b>	<b>- 46 -</b>
2.1.1. Descripción de la realidad problemática.....	- 46 -
2.1.2. Antecedentes teóricos .....	- 48 -
2.1.3. Definición del problema general y específicos .....	- 49 -
<b>2.2. OBJETIVOS DELIMITACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>- 50 -</b>
2.2.1. Objetivo general y específico.....	- 50 -
2.2.2. Delimitación del estudio.....	- 52 -
2.2.3. Justificación e importancia del estudio .....	- 53 -
<b>2.3. HIPÓTESIS VARIABLES Y DEFINICIÓN OPERACIONAL .....</b>	<b>- 54 -</b>
2.3.1. Supuestos teóricos.....	- 54 -
2.3.2. Hipótesis general y específicas .....	- 55 -
2.3.3. Variables, definición operacional e indicadores.....	- 56 -
<b>CAPÍTULO III: MÉTODO, TÉCNICA E INSTRUMENTO.....</b>	<b>- 61 -</b>
<b>3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>- 61 -</b>
<b>3.2. DISEÑO A UTILIZAR .....</b>	<b>- 62 -</b>
<b>3.3. UNIVERSO POBLACIONAL, MUESTRA Y MUESTREO .....</b>	<b>- 62 -</b>
<b>3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....</b>	<b>- 63 -</b>
<b>3.5. PROCESAMIENTO DE DATOS.....</b>	<b>- 64 -</b>

<b>CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS .....</b>	<b>- 65 -</b>
<b>4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS .....</b>	<b>- 65 -</b>
<b>4.2. CONSTRATACIÓN DE HIPÓTESIS.....</b>	<b>- 86 -</b>
<b>4.3. INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS .....</b>	<b>- 104 -</b>
<b>CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>- 105 -</b>
<b>5.1. CONCLUSIONES .....</b>	<b>- 105 -</b>
<b>5.2. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>- 106 -</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>- 109 -</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>- 112 -</b>
<b>ANEXO N° 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA .....</b>	<b>- 113 -</b>
<b>ANEXO N° 2: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....</b>	<b>- 116 -</b>
<b>ANEXO N° 3: DATOS GENERALES.....</b>	<b>- 121 -</b>

## **DEDICATORIA**

A Dios por regalarme la vida, salud y fortaleza cada día, a mi hijo André Fabrizio quien es mi motor y motivo, quien trajo sentido a mi vida, él es el causante de mi anhelo de salir adelante.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios.

Por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

A mi hijo André Fabrizio, gracias por ser la luz de mi vida, gracias por ser el motor que me empuja día a día, por ser el mejor hijo de todos, y por hacer de mí, la madre más feliz de este mundo.

A mi compañero de vida Edinson Roncal, gracias por estar siempre ahí por tu apoyo incondicional.

A mi padre Presentacion Diaz y mi madre Angelica Muñoz.

Por su amor, por la motivación constante, por sus ejemplos de perseverancia y constancia, por sus consejos y valores y su apoyo constante.

A mis hermanos Esther, Mirian, Marcial, Walter y Cristhian Ronal, gracias por estar siempre a mi lado, como amigos, como psicólogos y sé que a pesar de nuestras pequeñas diferencias nos amamos y siempre estaremos juntos.

Dalila Díaz Muñoz

## RESUMEN

La presente investigación se enmarca en el sobrecosto laboral y de la gestión financiera de las micro y pequeñas empresas (MYPES). Con la finalidad de percibir la influencia de los sobrecostos laborales sobre la gestión financiera, para lo cual se tomó 25 empresas de los distritos limeños de los Olivos, Puente piedra y Comas. Así mismo se hizo un análisis estadístico descriptivo y correlacional de donde se obtuvo como resultado que no existe una influencia entre ambas variables de lo cual se desprende que los gastos hechos en beneficio del trabajador tienen un efecto menor o no significativo sobre la gestión financiera de las MYPES, no afectando su desarrollo.

**Palabras clave:** Sobrecosto laboral, efecto financiero, micro y pequeñas empresas.

## **ABSTRACT**

The present investigation is part of the labor cost overrun and financial management of micro and small enterprises (MYPES). With the intention of perceiving the influence of costs on financial management, for which 25 companies were taken from the distributors of Los Olivos, Puente Piedra and Comas. Likewise, a descriptive and correlational statistical analysis was made of where the result was obtained that there is no influence between the variables, which shows that the expenses for the benefit of the worker have a minor or insignificant effect on the financial management of the MYPES, not affected its development.

**Key words:** Labor surplus, Financial management, micro and small enterprises.



# INTRODUCCIÓN

La apertura de los nuevos mercados se dio en los noventa con la reforma de la constitución y de las leyes laborales lo que se visualizó en la inserción al mercado internacional y en crecimiento económico para el Perú; Debido a estos cambios es necesario revisar el objetivo para el cual fue creada dicha legislación poniendo bajo la lupa del examen científico los cambios en leyes laborales cuya orientación es cambiar en desmedro del trabajador cuya justificación es aumentar la competitividad y productividad empresarial.

Las empresas y los empresarios buscan mermar de manera exagerada los costos laborales muchas veces vulnerando incluso la ley, lo cual acarrea como consecuencia la precariedad de las relaciones laborales con los trabajadores que al ser cortados sus beneficios evidencia los altos índices de informalidad laboral, esta realidad no es ajena a las micro y pequeñas empresas (MYPES) que han sido un sector en desarrollo incremental desde los cambios legislativos y que aún se avizora en la perspectiva de un gran desenvolvimiento en la economía nacional.

La presente Investigación busca la recolección de datos sobre el sobrecosto laboral en las micro y pequeñas empresas (MYPES) y su relación con la situación financiera, el presente estudio está delimitado en los distritos limeños de Los Olivos, Puente piedra y Comas, tomando una muestra de 25 MYPES dedicadas a rubro de servicio. La muestra fue tomada de manera aleatoria de los cual se infiere que no existe una influencia significativa de los sobrecostos laborales sobre la gestión financiera de las MYPES en especial sobre las dimensiones; Eficiencia y eficacia de la empresa y rentabilidad de la organización.

# **CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN**

## **1.1. Marco Histórico**

Con la independización y la creación de la República del Perú, se dio lugar a uno de los Estados más maravillosos, cuya historia es rica e inmensa, que no solo se han caracterizado por la promulgación continúa y constante de diversas Constituciones, sino también por la indigente regulación sobre derechos fundamentales.

Teniendo como punto de partida a la Constitución Política del Perú de 1823, esta incipiente República se caracterizó por su casi inexistente regulación sobre el derecho laboral individual, sin embargo hay que recalcar que en dicha norma fundamental se aborda un tema de suma relevancia directamente relacionada con el Derecho del trabajo: la abolición de la esclavitud.

Dos años después se promulgó la Constitución Política de 1826, norma que se encontraba exenta de regulación laboral y, en lo más mínimo, no contenía disposición alguna sobre derechos laborales.

Posteriormente, aparece la Constitución Política de la República peruana de 1828, norma suprema que mediante su artículo 158º dispuso que “todos los ciudadanos pueden ser admitidos a los empleos públicos, sin otra diferencia que la de sus talentos y virtudes”. Esta disposición puede ser considerada como uno de los bastiones de los actuales derechos y principios fundamentales de igualdad de oportunidades sin discriminación, de acceso al empleo en función del mérito y de progresividad. Y así sucesivamente en se han venido dando cambios en las diferentes constituciones que forman parte del plegó legislativo que tiene el propósito de proteger los derechos fundamentales y buscar el bienestar de la persona.

En efecto, el 12 de julio de 1979 se instituyó una nueva Constitución, la que, a diferencia de las anteriores, se caracterizó por la regulación que le dio al trabajo, pero esencialmente por otorgarles la calidad de derechos fundamentales a una serie de derechos que emanan de la relación laboral.

Finalmente es en la constitución de 1993 donde se establecen que “el trabajo es un deber y un derecho” por tanto en los artículos 24º hace mención que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente , regulando también en este artículo las remuneraciones mínimas, más adelante en el artículo 25º establece que la jornada laboral es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales, como máximo , asimismo, los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados, regulado por la ley o por convenio, el artículo 26º nombra los principios de la relación laboral y el artículo 27º protege al trabajador contra el despido arbitrario, el artículo 28 º reconoce a los sindicatos, negociaciones colectivas y huelga, cautelando el ejercicio democrático, en tanto en artículo 29º reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa y promueve otras formas de

participación. Un antecedente importante se dio en la década del 90 donde se inició la reforma laboral con la promulgación de importantes documentos legislativos. En febrero de 1991, Carlos Boloña B. en el Ministerio de Economía, el congreso aprobó la reforma constitucional en materia laboral se adoptó una decisión de común acuerdo, y como la ley estipula que se puede someter a referéndum, la reforma total o parcial de la constitución, presento las dos primeras versiones, como el fomento de la contratación de jóvenes y la contratación a través de las cooperativas de trabajadores; dos años después consagran los fundamentos liberales como base del funcionamiento de la economía peruana y de la reforma laboral<sup>1</sup>.

Esta Constitución establece que el trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona, la carta magna de 1993 reduce los derechos laborales constitucionalizados, varios derechos laborales individuales se debió a una errada convicción de que el Derecho del Trabajo obstaculiza el desarrollo de la economía al encarecer la contratación de trabajadores.

En cuanto al entorno laboral, la reforma se orientó a crear un marco normativo que permita acceder con mayor facilidad a los puestos de trabajo y permita una dinámica constante de la fuerza laboral, de tal modo que las empresas empleadoras junto con sus trabajadores puedan responder a la demanda acelerada de la economía de los últimos años<sup>2</sup>.

En cuanto a las MYPEs , el surgimiento de estas se debió al fenómeno de migraciones ,donde los inmigrantes rurales fueron estableciendo sus pequeños comercios, por lo cual a inicios de los 80 se daría la primera definición de «Empresas con menos de 10 trabajadores

---

<sup>1</sup>LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA 1993 Artículos:24,25,26,27,28,29: [pdf en línea]Setiembre del 2013. Disponible en : <http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/09/Constitución>

<sup>2</sup> SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA. 1993. II Congreso Nacional de la Sociedad Peruana. 2006 Octubre; I.

y Trabajadores Independientes No Profesionales», constituyendo el tercio de la población económicamente activa de Lima Metropolitana, mientras que el resto de la población trabajaba en medianas y grandes empresas privadas así como en el sector público. Así, se promulgó la Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa (2003), sin embargo, en esta ley no se contemplan normas específicas con respecto a las condiciones laborales. No es sino hasta mediados del 2008, cuando se promulga una ley correctiva de la anterior, en la que se incluye el derecho a un trabajo digno y se otorgan a los trabajadores de las MYPES el acceso a un seguro social, además de facilitar un menor impuesto a la renta y mejores condiciones de acceso a la financiación. Es así como en la actualidad, las MYPE junto con los trabajadores Independientes se han constituido en la base del empleo de la Población Económicamente Activa, obteniéndose que el 73% de la PEA ocupada se halla trabajando en las MYPE mientras que el 27% lo hace en las Medianas y Grandes empresas (No MYPE)<sup>3</sup>.

## **1.2. Bases Teóricas**

### **1.2.1. Introducción a los Sobrecostos laborales**

A mediados del siglo XXI el ámbito económico y geopolítico se tornó impreciso y variable, las organizaciones debieron de asumir un compromiso y reforzar su identidad para que de ese modo puedan adaptarse a los cambios de manera exitosa es ahí donde se le brinda la importancia debida y considerándose como principal interés los sobrecostos laborales y los derechos de los trabajadores.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> ZEVALLOS VALLADARES, Yaricsa Sellenne. GESTIÓN EN LA CAPACITACIÓN Y LA RENTABILIDAD EN LAS MYPES RUBRO HOTELES EN TUMBES, 2014. Tesis de licenciatura. Tumbes: Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de ciencias contables, financieras y administrativas; 2016.

<sup>4</sup> TAYPE MOLINA, Martín, LOS SOBRECOSTOS LABORALES Y LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN EL PERÚ, 2017. Disponible: <https://www.gestiopolis.com/los-sobrecostos-laborales-los-derechos-los-trabajadores-peru/>

Taype Molina Martín (2017, pág. 1) define a los sobrecostos laborales como: **“Los pagos adicionales a la remuneración que el empleador debe asumir, por concepto de proporcionar beneficios laborales a sus trabajadores, como seguro médico, vacaciones, gratificaciones, CTS, etc”**.<sup>5</sup>

El activo más importante dentro de una organización y avalado por la actual Legislación Laboral es el factor humano, siendo necesario que cumplan en su totalidad con lo que conlleva que este activo sea bien protegido, puede parecer exigente y onerosa para las empresas privadas y entidades públicas, pero es indispensable contar con los mismos.

Todo empleador al contratar un personal evalúa siempre cuanto le va costar ese nuevo puesto de trabajo. y, si bien es cierto sabe cuánto será la remuneración mensual que pagará, para efectos de sus presupuestos o flujos financieros, trata de determinar los pagos adicionales o gastos adicionales que dicho trabajador le ocasionará.<sup>6</sup>

El Ministerio de trabajo y Promoción de Empleo en su boletín economía formal define al “sobrecosto laboral “como la brecha entre lo que desembolsa el empleador y lo que no llega de manera directa al trabajador, sino que a través del Estado llega al resto de la sociedad<sup>7</sup>

Según, Ivan Alonso **“Lo que podemos propiamente llamar un sobrecosto laboral es cualquier costo que la ley ordena asumir al empleador en nombre del trabajador, pero que no tiene para este último un valor equivalente”**<sup>8</sup>, sin embargo, Alonso nos dice que estamos sobreestimando la importancia de los sobrecostos. Se dice que aumentan los costos de las empresas y constituyen un

---

<sup>5</sup> OBREGÓN SEVILLANO, Tulio. SOBRECOSTOS LABORALES. Actualidad Empresarial. 2002; V: p. 1-5.

<sup>6</sup> MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL TRABAJO DEL PERÚ. BOLETIN DE ECONOMIA LABORAL. Revista de programa de estadísticas y estudios laborales. 2013 Enero; 132: p. 3-6.

<sup>7</sup> IVAN, Alonso. SEGURO DE SALUD, UN SOBRECOSTO LABORAL. El Comercio. 2016 Noviembre 27: p. 3.

<sup>8</sup> IVAN, Alonso ibid., p. 3

obstáculo para la formalización del empleo, pero se olvida que los mercados se ajustan para acomodarse a las imposiciones de la ley.

***El instituto de Economía y desarrollo empresarial de la Cámara de Comercio de Lima señala:***

***Los sobrecostos laborales en Perú están entre los más altos en América Latina, ya que además del pago por la actividad realizada, el empleador tiene la obligación aportar de manera adicional un porcentaje establecido como norma laboral, y es así que se convierte en un sobrecosto laboral.***

***“César Peñaranda, Director Ejecutivo del IEDEP, manifestó que los empresarios emprendedores asumen hasta un 60% de estos sobrecostos debido a la rigidez de la actual legislación laboral, una de las que mayores beneficios otorga en la región y se constituye en uno de los principales factores que impiden la formalización y le resta competitividad al sector productivo. Comentó que dichos sobrecostos en países como Colombia, México y Chile alcanzan el 54, 36 y 32%, respectivamente”<sup>9</sup>.***

### **1.2.2. Sobrecostos laborales en las Micro y Pequeñas Empresas (MYPES)**

Al momento de investigar la economía de las microempresas y pequeña empresa en el Perú, las Mypes logran destacar pues generan uno de los más grandes aportes para el estado debido al gran número de empleo que producen, las diferencias son notorias cuando se menciona el número de los trabajadores ya que de ahí debiesen componer el monto de facturación anual que marcará la diferencia entre una y otra, sin dejar

---

<sup>9</sup> Ibid.

de lado el objetivo común que tienen que es generar fuente de trabajo, lo que permite a un país combatir la pobreza y las desfavorables tasas de desempleo. Los sobrecostos laborales se enuncian de la siguiente manera:

- **Microempresa**

---

- Remuneración: No menor a la Remuneración Mínima Vital (RMV).
  - Jornada máxima de 08 horas diarias o 48 horas semanales.
  - Descanso semanal y en días feriados.
  - Remuneración por trabajo en sobretiempo.
  - Descanso vacacional 15 días calendarios.
  - Indemnización por despido de 10 días de remuneración por año de servicios (con un tope de 90 días de remuneración).
  - Cobertura de seguridad social en Salud a través del Seguro Integral de Salud - SIS (Incluye al titular del negocio, trabajadores y Derechohabientes).
- 

Tabla 1 Beneficios de las microempresas<sup>10</sup>

- **Pequeña Empresa**

---

- Remuneración: No menor a la Remuneración Mínima Vital (RMV).
  - Jornada máxima de 08 horas diarias o 48 horas semanales.
  - Descanso semanal y en días feriados.
  - Remuneración por trabajo en sobretiempo.
  - Descanso vacacional 15 días calendarios.
  - Indemnización por despido de 20 días de remuneración por año de servicios (con un tope de 120 días de remuneración).
  - Cobertura de seguridad social en salud a través del ESSALUD.
  - Cobertura Previsional ONP- AFP
  - Cobertura de Seguro de Vida y Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR).
  - Derecho a percibir 2 gratificaciones al año de 1/2 sueldo (Fiestas Patrias y Navidad).
- 

<sup>10</sup> MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS DEL PERÚ. SUNAT. [Online]. Lima: Estado peruano; 2013 [cited 2016 Diciembre 15. Available from: <http://www.sunat.gob.pe/>.



- 
- Derecho a participar en las utilidades de la empresa.
  - Derecho a la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) equivalente a 15 días de remuneración por año de servicio con tope de 90 días de remuneración.
- 

Tabla 2 Beneficios de la pequeña empresa<sup>11</sup>

### a) Seguro Integral de Salud - SIS

El SIS es el Seguro Integral de Salud, que el estado creó a favor de las personas de bajo recursos, También este seguro ha sido mencionado en la LEY MYPE.<sup>12</sup> Tal como se puede apreciar el **artículo 9 del Decreto Legislativo 1086**:

***La afiliación de los trabajadores y conductores de la Microempresa al Régimen Semicontributivo del Seguro Integral de Salud comprenderá a sus derechohabientes. Su costo será parcialmente subsidiado por el Estado condicionado a la presentación anual del certificado de inscripción o reinscripción vigente del Registro Nacional de Micro y Pequeña Empresa (RENAMYPE) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y a la relación de trabajadores, conductores y sus derechohabientes.***<sup>13</sup>

Los trabajadores y conductores serán de manera obligatoria afiliados al Régimen Semicontributivo del SIS (SIS Microempresa).<sup>14</sup> En el caso del SIS, cálculo de pago no depende del sueldo, el pago único será de S/. 15.00 soles

---

<sup>11</sup> ibid

<sup>12</sup> CASTILLO GAMARRA Agustina. TEMAS DE DERECHO TRIBUTARIO Y CONTABILIDAD. Blog Pucp. Lima.,2016.

<sup>13</sup> CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ.1993, Artículo 9 del Decreto Legislativo 1086

<sup>14</sup> CHACALTANA, Juan; GARCIA, Norberto. REFORMA LABORAL,CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD. Documento de Trabajo. Lima: Organización Internacional del Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo; 2001 Enero. Report No.: 92-2-312770-X.

## **b) Seguro de Salud- ESSALUD**

El aporte a ESSALUD es un pago que realizan los empleadores (empresas) equivalente al 9% de la remuneración mensual del trabajador.

Cabe resaltar que esta contribución no puede ser menor al 9% de la Remuneración Mínima Vital (RMV); es decir, el 9% de S/. 850. Si se da el caso de que el trabajador recibe una remuneración mensual inferior a la RMV, el empleador deberá realizar el aporte a ESSALUD sobre la RMV (S/.850).

Los beneficiarios son los titulares (Empleados directos) y los derechohabientes (terceros que se benefician del servicio). Asimismo, resaltar que ESSALUD es financiado exclusivamente con los aportes realizados por los asegurados que se benefician de este servicio.

## **c) Compensación por tiempo de servicios (CTS)**

***“La Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) es un beneficio social cuya principal función es actuar como fondo de previsión para contingencias que originan el cese del trabajador. Respecto a este beneficio, tal y como precisa la norma, funciona como un tipo de seguro del trabajador, pues frente a las eventualidades o contingencias que éste pueda padecer; el fondo de su CTS le permitirá costear estas vicisitudes”<sup>15</sup>.***

De esta forma, la CTS permite que el trabajador pueda mantenerse durante el período en el cual está desempleado.

---

<sup>15</sup> ibid

En tanto el Estado no interviene de forma alguna en este mecanismo.<sup>16</sup>.

Al momento de contratar a un trabajador, el empresario sabe que tiene que calcular un porcentaje adicional para ser depositado semestralmente en el banco, este beneficio será otorgado en función al tiempo que el trabajador lleva laborando en el centro de empleo<sup>17</sup>.

#### **d) Vacaciones**

El trabajador tiene derecho a Quince días calendarios de descanso vacacional por cada año completo de servicios. Este derecho tiene algunas condiciones, además de cumplir con el siguiente récord:

Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria es de seis días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos sesenta días en dicho período.

- Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria sea de cinco días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos diez días en dicho período.
- En los casos en que el plan de trabajo se desarrolle en sólo cuatro o tres días a la semana o sufra paralizaciones temporales autorizadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, los trabajadores tendrán derecho al goce vacacional, siempre que sus faltas injustificadas no excedan de diez en dicho período

---

<sup>16</sup> Ibid.

<sup>17</sup> Ibid.

- El descanso vacacional no podrá ser otorgado cuando el trabajador esté incapacitado por enfermedad o accidente. Esta norma no será aplicable si la incapacidad sobreviene durante el período de vacaciones.

“Las vacaciones son el derecho que tiene el trabajador, luego de cumplir una jornada diaria de mínimo cuatro horas, a suspender la prestación de sus servicios durante un cierto número de días al año, sin pérdida de la remuneración habitual, a fin de restaurar sus fuerzas y entregarse a ocupaciones personales o a la distracción.”<sup>18</sup>

#### **e) Gratificaciones**

Pueden ser legales y ordinarias. Se denomina gratificaciones legales a aquellas otorgadas en forma obligatoria por mandato legal (ejemplo: Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad), y se llaman gratificaciones ordinarias a aquellas surgidas y otorgadas por convenio o contrato de trabajo entre los trabajadores y el empleador, o las otorgadas reiteradamente adquiriendo obligatoriedad.<sup>19</sup>

También se encuentra a las gratificaciones extraordinarias, las cuales no tienen carácter remunerativo, de conformidad con el artículo 19° del TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, Decreto Supremo N° 001-97-TR (01.03.97).

Asimismo, en la Ley 29351, se estipula que el trabajador tiene derecho a percibir Gratificación por Fiestas Patrias y

---

<sup>18</sup> MINISTERIO DE TRABAJO Y DE PROMOCION DE EMPLEO DEL PERÚ. COSTOS LABORALES EN EL PERÚ. Boletín de economía en el Perú. 2003;(25): p. 10-30.

<sup>19</sup> Ibid.

Navidad, los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, sea cual fuere su relación laboral, ya sea la modalidad de contrato de trabajo y el tiempo de prestación de servicios del trabajador. Entendiéndose por modalidad de contrato de trabajo los siguientes:

- Los contratos de trabajo a plazo indeterminado.
- Los contratos de trabajo a tiempo parcial.<sup>20</sup>

### 1.2.3. Micro y pequeñas empresas –Requisitos (MYPES)

#### a) Régimen laboral de las MYPES

***“La micro y pequeña empresa es la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial”***<sup>21</sup> contemplada en la legislación, que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios.<sup>22</sup>

La importancia de las MYPES como la principal fuente de generación de empleo y alivio de la pobreza tenemos:

- Proporciona abundantes puestos de trabajo.

---

<sup>20</sup> CHACALTANA, Juan; GARCIA, Norberto. REFORMA LABORAL, CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD. Documento de Trabajo. Lima: Organización Internacional del Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo; 2001 Enero. Report No.: 92-2-312770-X.

<sup>21</sup> MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL TRABAJO DEL PERÚ. BOLETIN DE ECONOMIA LABORAL. Revista de programa de estadísticas y estudios laborales. 2013 Enero; 132: p. 3-6.

<sup>22</sup> OBREGÓN SEVILLANO, Tulio. MYPES. Actualidad Empresarial. 2015 Agosto 15; I(6): p. 1-3.

- Reducen la pobreza por medio de actividades generadoras de ingreso.
- Incentivan el espíritu empresarial y el carácter emprendedor.
- Son la principal fuente de desarrollo privado.”<sup>23</sup>

## b) Registro de la micro y pequeña empresa

***“Para acceder a los beneficios de la Ley MYPE, estas deberán tener el certificado de inscripción o de reinscripción vigente en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (Remype)”<sup>24</sup>***, el que está a cargo del Ministerio de Trabajo. Este registro cuenta con un procedimiento de inscripción a través de la página web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que es la entidad que tiene a su cargo.<sup>25</sup>

El conductor o representante de la microempresa es la figura de mayor importancia, pues a pesar de ser el dueño de “asegurado regular” a efectos previsionales. Es decir, goza del mismo estatus que un trabajador subordinado o dependiente. (autoempleo)<sup>26</sup>

Cuando adicionalmente del representante legal existe otro trabajador al representante se le denomina conductor, es decir,

---

<sup>23</sup> GAMERO REQUENA, Julio Hernan. EL EMPLEO PRECARIO EN EL PERÚ, 1980 – 2008:UNA EXPLICACIÓN ALTERNATIVA DEL PROBLEMA Y PROPUESTA DE POLÍTICAS PÚBLICAS. Tesis de Maestría. Lima: Universidad Nacional de Ingeniería, FIECS; 2010 diciembre.

<sup>24</sup> OBREGÓN SEVILLANO, Tulio. MYPES. Actualidad Empresarial. 2015 Agosto 15; I(6): p. 1-3.

<sup>25</sup> DEL RÍO RAMA, María Cruz; MARTÍNEZ CARBALLO, Manuel. LA APUESTA POR LA CALIDAD DE LAS EMPRESAS GALLEGAS: UN ESTUDIO DESCRIPTIVO. Revista Galega de Economía. 2008 Septiembre; XVII(2).

<sup>26</sup> OBREGÓN SEVILLANO, Tulio. MYPES. Actualidad Empresarial. 2015 Agosto 15; I(6): p. 1-3.

conductor es la persona natural que dirige una microempresa y que cuenta con al menos, un trabajador <sup>27</sup>

### c) Requisitos para la presentación de MYPES

Las MYPES deben presentar las siguientes características:

- a. **Microempresa:** Aquellas que sus ventas anuales no exceden de 150 unidades impositivas tributarias (UIT).<sup>28</sup>.
- b. **Pequeña empresa:** Son aquellas cuyas ventas anuales superan las 150 UIT pero no exceden de 1700 unidades impositivas tributarias (UIT).<sup>29</sup>

Para el caso por niveles de ventas anuales, se deberá tener en cuenta lo siguiente:

- ***“Los ingresos netos anuales gravados con el Impuesto a la Renta que resultan de la sumatoria de los montos de tales ingresos consignados en las declaraciones juradas mensuales de los pagos a cuenta del Impuesto a la Renta, tratándose de contribuyentes comprendidos en el Régimen General del Impuesto a la Renta.”***<sup>30</sup>.
- ***“Los ingresos netos anuales que resultan de la sumatoria de los montos de tales ingresos consignados en las declaraciones juradas mensuales del Régimen Especial***

---

<sup>27</sup> CHACALTANA, Juan; GARCIA, Norberto. REFORMA LABORAL, CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD. Documento de Trabajo. Lima: Organización Internacional del Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo; 2001 Enero. Report No.: 92-2-312770-X.

<sup>28</sup> OBREGÓN SEVILLANO, Tulio. MYPES. Actualidad Empresarial. 2015 Agosto 15; I(6): p. 1-3.

<sup>29</sup> Ibid.

<sup>30</sup> OBREGÓN SEVILLANO, Tulio. SOBRECOSTOS LABORALES. Actualidad Empresarial. 2002; V: p.1-5.

***del Impuesto a la Renta, tratándose de contribuyentes de este Régimen.***<sup>31</sup>.

#### **d) La importancia de las MYPES en el Perú**

La importancia de la las MYPES se pueden establecer en función a los siguientes puntos, según Arbulú y Otoy<sup>32</sup> a:

##### **a. En la economía nacional**

Siendo el Perú un país en vías de desarrollo las MYPES cumplen un papel fundamental en el movimiento del mercado, produciendo y ofertando bienes y servicios, añadiendo valor agregado y contribuyendo a la generación de empleo permanente y puesto de trabajo temporales.

En la actualidad las MYPES representan un segmento muy importante en la estructura productiva del país, tanto por la cantidad de establecimientos como por la generación de empleo, donde se han desarrollado en los últimos años una presencia mayoritaria, convirtiéndose en muchas zonas del Perú provincial como la única forma de organización empresarial existente sobre la cual gira la actividad económica<sup>33</sup>.

##### **b. En la producción**

Como ya fue señalado, las MYPE representan el 99% del total de empresas del país y son responsables del 9% de PBN, La importancia de las MYPE en los diversos sectores productivos del

---

<sup>31</sup>OBREGÓN SEVILLANO, Tulio. MYPES. Actualidad Empresarial. 2015 Agosto 15; I(6): p. 1-3.

<sup>32</sup>ARBULÚ, Jorge; OTOYA, José Juan. CARACTERÍSTICAS E IMPORTANCIA DE LA PYME EN NUESTRA ECONOMÍA. Pad revista de egresados. 2005 Febrero;; p. 32-38.

<sup>33</sup>ARBULÚ, Jorge; OTOYA, José Juan. CARACTERÍSTICAS E IMPORTANCIA DE LA PYME EN NUESTRA ECONOMÍA. Pad revista de egresados. 2005 Febrero;; p. 32-38.



país tienen un aspecto revelador respecto a la relevancia de las MYPES en la producción nacional: según datos de la SUNAT (2015), las MYPES tienen una participación ampliamente mayoritaria en los sectores productivos más importantes de la economía nacional, representan más del 96% del número total de empresas operando en cada uno de los sectores señalados con anterioridad.

En otro sentido, el alcance empresarial de las MYPES de acuerdo a datos de la SUNAT, las MYPES participan en el proceso productivo del país realizando un conjunto de actividades económicas variadas, siendo el comercio y servicios las que concentran la mayor cantidad de pequeñas y medianas empresas<sup>34</sup>.

#### **e) Importancia de la MYPE en la generación de empleo**

De los resultados de la Encuesta Nacional de Hogares<sup>35</sup> se puede obtener 2 datos que miden el impacto laboral de las MYPE.

- Las MYPE concentran el 60% de los empleos totales, siendo la microempresa la que más empleos genera:
- Las MYPES concentran el 88% de los empleos del sector privado, generando 2 millones de puestos de trabajo.

#### **f) Enfoque de capital humano**

El capital humano en las economías modernas es el motor del desarrollo organizacional, constituyendo la principal ventaja de

---

<sup>34</sup> Ibid., p. 36.

<sup>35</sup> CEPAL. Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza 2014 San José: SCOPE; 2016.

las empresas sean estas grandes o pequeñas permitiendo el desenvolvimiento en sus entornos. En el sector social, este recurso adquiere características específicas que deben ser tratadas a través de modelos generales que permitan comprender el valor e importancia corporativo que representan así también su función en el cumplimiento de las misiones particulares<sup>36</sup>.

En la última década, el sector PYME ha sido el más dinámico en relación a la creación de nuevos puestos de trabajo: en este tiempo, el empleo en la micro y pequeña empresa ha crecido a tasas de 9% anual mientras que en la gran empresa ha crecido a tasas de 2% anual <sup>37</sup> la importancia de estos casos es que por un lado se tiene la importancia del capital humano para el desarrollo empresarial y por otro lado se tiene que las empresas como en este caso de las MYPES necesitan desarrollarse sin tener gran sobre costo laboral en una gran medida puede mermar su desarrollo de tal manera que sea imposible la superación.

Estos puntos de vista son los que muestran una paradoja en el ámbito económico tienen que tener un estudio que permita dilucidar un buen resultado, ya que el aspecto laboral es importante para la productividad de las empresas de manera particular de aquellas que tienen pocos trabajadores donde la eficiencia es un factor fundamental y por otro lado los sobre costos labores que impiden el crecimiento de dichas empresas, todo esto se podría simplificar si con la disyuntiva, es más importante la satisfacción de los trabajadores que permite un productividad o las ganancias de la empresa donde provenientes de los sobre costos laborales.

---

<sup>36</sup> TINOCO BERNAL., Camilo Ernesto; SOLER MANTILLA., Sylvia Melissa. ASPECTOS GENERALES DEL CONCEPTO "CAPITAL HUMANO". La Calidad Académica, un Compromiso Institucional. 2011 Enero 19;: p. 203-226.

<sup>37</sup> ARBULÚ, Jorge; OTOYA, José Juan. CARACTERÍSTICAS E IMPORTANCIA DE LA PYME EN NUESTRA ECONOMÍA. Pad revista de egresados. 2005 Febrero;: p. 32-38.

#### 1.2.4. Gestión financiera en las MYPES

La gestión financiera en las micro y pequeñas empresas se preocupa por la captación eficaz y eficiente de los recursos para las inversiones necesarias, tanto a largo, mediano y corto plazo.

- **De largo plazo:** Cuando hacemos referencia a recursos necesarios en períodos mayores a un año, que deberán ser asignados a inversiones cuya vida supere el ciclo de explotación de la empresa. Entonces diremos que esta gestión a largo plazo se ocupa de la planificación a futuro de la empresa buscando el modo de efectuar inversiones adecuadas en activo fijo, controlando la rentabilidad generada por las inversiones. Además, analiza la capacidad de la empresa para asumir deudas.
- **De corto plazo** Se ocupa de todos aquellos temas que se relacionen con la financiación del activo circulante. Es decir, busca fondos suficientes para hacer frente a las inversiones a corto plazo (existencias, deudores, tesorería), con el fin de que no se produzca ruptura en el ciclo de explotación, ya que el desfase podría ocasionar flujos de caja negativos. La determinación de la cuantía de dichos recursos es tarea difícil, ya que la asignación escasa puede provocar desequilibrios, llegando incluso a incurrir en una situación de suspensión de pagos.

La función o gestión financiera se ha ocupado tradicionalmente de:

- Captar los fondos necesarios para el funcionamiento de la empresa. Planes de expansión, inversiones, etc.
- Controlar los usos de esos fondos, mediante el uso de sistemas de información contable.

- Gestionar la tesorería generada por las operaciones diarias de la empresa.

En la actualidad la función financiera mantiene un protagonismo en la gestión de la empresa, por las siguientes razones:

El gran crecimiento que la pequeña y mediana empresa requiere de una planificación y control financiero para obtener los resultados deseados.

- Gran número de pequeñas empresas que compiten entre sí y éstas incluso con grandes compañías hace que los márgenes se reduzcan y se estudien más detenidamente la rentabilidad de las inversiones.
- Las inversiones en nuevos proyectos, lo que requiere de un estudio detallado de los mismos.

#### **a) Estructura económico financiera de las MYPES**

La estructura financiera está compuesta por los diferentes recursos que posee la empresa para llevar a cabo las inversiones que le permitan el logro de los objetivos establecidos.

La estructura económica determina las inversiones realizadas por la empresa

#### **b) Ratios**

Un ratio es un coeficiente que permite determinar la situación de la empresa, así como orientarnos en acciones que busquen el progreso de la empresa. Nos permite conocer la evolución de la empresa a lo largo de un periodo, compararlo con las proyecciones plasmadas en un

presupuesto, determinar las causas de las posibles desviaciones y comparar con empresas del mismo sector.

Los ratios financieros nos permiten conocer la liquidez, solvencia o autonomía de la empresa y los ratios económicos, que nos informan de la rentabilidad de la empresa. Entre estos tenemos:

#### **a. Ratios de endeudamiento**

Nos indica el grado de independencia de la empresa frente a sus acreedores. Cuanto mayor es el ratio, mayor autonomía tiene la empresa.

Unido a este ratio existen unos ratios complementarios que muestran el volumen de utilización de capitales ajenos.

#### **Ratios de endeudamiento**

$$\text{Autonomía} = \frac{\text{Capitales propios}}{\text{Activo total}}$$

$$\text{Endeudamiento} = \frac{\text{Capitales ajenos}}{\text{Capitales propios}}$$

$$\text{Endeudamiento a C.P.} = \frac{\text{Capitales ajenos a C.P.}}{\text{Capitales propios}}$$

$$\text{Endeudamiento a L.P.} = \frac{\text{Capitales ajenos a L.P.}}{\text{Capitales propios}}$$

$$\text{Utilización de la deuda} = \frac{\text{Capitales ajenos}}{\text{Pasivo total}}$$

$$\text{Coste del capital ajeno} = \frac{\text{Gastos financieros}}{\text{Capital ajeno}}$$

## b. Coeficiente de financiación

**Coeficiente de financiación del activo fijo:**

$$\frac{\text{Capital Permanente}}{\text{Activo Fijo}}$$

Este coeficiente ha de ser mayor a 1, si fuera diferente la empresa financiaría lo inmovilizado con créditos a corto plazo.

**Coeficiente de financiación del activo circulante:**

$$\frac{\text{Exigible a corto plazo}}{\text{Activo Circulante}}$$

Este coeficiente ha de ser menor a 1, para conseguir solvencia económica de la empresa financiaría lo inmovilizado con créditos a corto plazo.

## c. Ratios de equilibrio financiero a largo plazo

$$\text{Solvencia total} = \frac{\text{Activo total}}{\text{Pasivo exigible}}$$

Este ratio debe ser mayor a 1, si fuera menor la empresa se encontraría en la quiebra.

$$\text{Garantía} = \frac{\text{Activo total real}}{\text{Pasivo exigible}}$$

Este ratio debe ser mayor a 1, si fuera menor las deudas a corto plazo financiarían el inmovilizado.

$$\text{Estabilidad Total} = \frac{\text{Activo fijo}}{\text{Capitales propios + Deudas a L.P.}}$$

Este ratio debe ser mayor a 1, el cual determina la solvencia inmediata de la empresa.

$$\text{Estabilidad Parcial} = \frac{\text{Activo fijo}}{\text{Capitales ajenos}}$$

Es preciso que el valor de este ratio sea mayor a 1, debido a que nos informa de la cantidad de activo fijo por el capital ajeno, es decir al ser mayor a 1 indica que la empresa es dueña completamente de todo lo inmovilizado.

### **c) Financiación de la empresa**

La financiación de las diferentes empresas se dará de dos formas específicas:

#### **a. Financiación interna**

Se hace referencia a la autofinanciación o financiación interna de la empresa cuando esta se financia a sí misma.

Esta financiación está constituida por los beneficios no distribuidos y que se emplean en la empresa; es el más usado por la pequeña y mediana empresa, por ser la forma más barata; ya

que la obtención de créditos en entidades bancarias muchas veces es realmente tarea difícil.

Para la autofinanciación la empresa emplea todos los beneficios antes de amortizaciones y provisiones para financiar sus proyectos futuros.

El volumen de autofinanciación se determina con las siguientes cuentas de balance:

- Las reservas, beneficios no distribuidos.
- Las provisiones que compensan una posible pérdida o gasto durante el ejercicio.
- Las amortizaciones que es una dotación que compensa de la depreciación de los componentes del activo fijo.

## **b. Financiación externa**

Se obtiene de dos grandes grupos:

- **La Deuda**, El dinero pedido prestado y que será devuelto en un plazo determinado junto con los intereses.
- **El Capital**, El dinero aportado por los socios y que será remunerado anualmente sobre la base de los beneficios obtenidos.
- **Bancos o entidades oficiales de crédito**
- **Las cajas de ahorros**



- **Las cooperativas de crédito**

En el sistema no bancario encontramos aquellas entidades cuya misión es mediar o financiar a los demandantes de fondos:

- Los fondos y sociedades de inversión mobiliaria captan dinero del público que invierte en activos financieros de renta fija o de renta variable o en ambos.
- Las compañías de seguros, aseguran riesgos.
- Las sociedades de garantía recíproca: garantizar los créditos las empresas solicitan a las entidades financieras.

También existen los establecimientos financieros de crédito que pueden conceder créditos y emitir activos superiores a un mes, además pueden recibir financiación de otras entidades de crédito, sin embargo, no es posible captar fondos procedentes del público en forma de depósitos, préstamos, etc.

Los intermediarios financieros, en el sistema bancario, a los que se puede acudir son:

- **Bancos de capital privado**

Banca comercial o de depósitos y banca industrial o de negocio.

A partir del 1 de enero de 1997 englobaron a las entidades de financiación de leasing, de factoring y de crédito hipotecario<sup>38</sup>.

- Sociedades de leasing se entienden como sociedades de arrendamiento de bienes, donde al arrendatario puede adquirir el bien en un momento determinado, normalmente con el pago de la última cuota.
- Sociedades de factoring se entienden como aquellas sociedades que se encargan del cobro de las facturas a su vencimiento, adelantando las cantidades al cedente de la misma.
- Las sociedades de crédito hipotecario se ocupan de la concesión de créditos a largo plazo para la adquisición de una vivienda.

### **1.3. Marco legal**

#### **a) Normativa de los beneficios laborales del trabajador**

##### **a. Compensación por Tiempo de Servicios**

- Decreto Supremo N° 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (01.03.1997).
- Decreto Supremo N° 004-97-TR, Reglamento de la ley de Compensación por Tiempo de Servicio (15.04.1997)

---

<sup>38</sup> EYZAGUIRRE DEL SANTE, Hugo; CALDERÓN SEMINARIO, Carlos. EL MERCADO DE CRÉDITO HIPOTECARIO DE PERÚ New York: Inter American Development Bank ; 2003.

- Decreto de urgencia. N° 001-2014 Establece medidas extraordinarias para estimular la economía.
- D.S. N° 008-2014-TR precisan la disponibilidad temporal de los depósitos por compensación de tiempo de servicios establecidos en el decreto de urgencia N° 001-2014.

**b. Vacaciones y Descansos remunerados.**

- Decreto Legislativo N° 713, Consolidación de legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada (08.11.1991).
- Aprueban el reglamento del Decreto Legislativo N° 713 sobre los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada D.S. N° 012-92-TR (03.12.92).

**c. Gratificaciones**

- Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad. Ley N° 27735 (09.05.02).
- Normas reglamentarias de la ley que regula el otorgamiento de gratificaciones para trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad D.S N° 005-2002-TR (04.07.2002).
- **Ley N° 29351** ley que reduce costos laborales a los aguinaldos y gratificaciones por fiestas patrias y navidad.
- **D S N° 007-2009-TR** Reglamento de la ley 29351

- **Ley N° 30334** ley que establece medidas para dinamizar la economía en el año 2015.
- **D S N° 012-2016-TR** precisan las disposiciones de la ley 30334, ley que establece medidas para dinamizar la economía del 2015, referidas a inafectación de las gratificaciones legales y la disponibilidad por compensación de tiempo de servicios.

**d. Essalud**

- Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, Ley Nro. 26790 (17.05.1997). Con su decreto Supremo 009-97 SA.
- Ley de Creación del Seguro Social de Salud (ESSALUD) LEY N° 27056 (28.01.1999)

**b) Normatividad de las MYPES**

- a. Decreto legislativo 1086.** Que aprueba la ley de promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de la micro y pequeña empresa y del acceso al empleo decente.
- b. Decreto Legislativo N° 21435 - Ley de la pequeña empresa del sector privado (1976)**

Definía la pequeña empresa en función de sus montos de venta anuales, con la finalidad de acogerse a un sistema tributario preferencial y a otros incentivos para su desarrollo.

- c. Decreto Legislativo N° 21621 - Ley de la Empresa Individual de Responsabilidad Limitada (1976)**

Creó la figura de la empresa individual de responsabilidad limitada (EIRL), con el fin de agilizar la formación de pequeñas empresas, y teniendo como objetivo diferenciar el patrimonio de la persona natural del de la persona jurídica, y así, promocionar la constitución y operación de pequeñas empresas.

- **Ley N<sup>a</sup> 23407** - Ley General de Industrias (1982) Determinó que las ventas anuales de una pequeña empresa industrial no deben exceder los 720 sueldos mínimos vitales de la provincia de Lima.
- **Decreto Legislativo N<sup>o</sup> 705** - Ley de Promoción de Microempresas y Pequeñas Empresas (1991) Definió a la MYPE en función a su tamaño (cantidad de trabajadores y monto anual de ventas). La microempresa estuvo definida por poseer hasta 10 personas ocupadas y un nivel de ventas de hasta 12 UIT anuales, en tanto que la pequeña empresa por poseer de 11 a 20 personas ocupadas y un nivel de ventas de 13 a 25 UIT anuales El Régimen Legal Peruano de las Micro y Pequeñas Empresas y su Impacto en el Desarrollo Nacional.
- **Ley N<sup>a</sup> 26904** - Ley que declara de preferente interés la generación y difusión de estadísticas sobre la pequeña y microempresa (1997) Efectivizó el apoyo para contribuir al despegue de las MYPES.
- **Ley N<sup>o</sup> 27268** - Ley General de Pequeña y Microempresa (2000) Derogó el Decreto Legislativo N<sup>o</sup> 705, y entre otras modificaciones, aumentó a 40 el límite máximo de trabajadores para la pequeña empresa.

- **Ley N° 28015** - Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa (2003) Su objeto es la promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de las MYPE para incrementar el empleo sostenible, su productividad y rentabilidad, su contribución al producto bruto interno, a la ampliación del mercado interno y las exportaciones, y a la recaudación tributaria. Se reglamentó por el Decreto Supremo N° 009-2003-TR.
- **Decreto supremo N° 007-2008-TR** que aprobó el TUO (Texto único ordenado) de la ley de promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de micro y pequeña empresa y del acceso al empleo decente.
- **Decreto supremo N° 008-2008-TR** reglamento de la ley MYPE, modificado por el decreto supremo N° 024-2009 PRODUCE.
- **R M N° 295-2009-TR** constancia de la acreditación de la Micro y Pequeña empresa
- **Ley Nro.30056** que modifica la actual ley MYPE y otras normas para la micro y pequeña empresa (2013).

## **1.4. Investigaciones o Antecedentes del estudio**

### **1.4.1. Universidad peruana**

Durante la búsqueda bibliográfica a nivel de todas las universidades (vía bibliotecas virtuales) del país, sólo se han hallado dos investigaciones que guardan relación con el objetivo de nuestro estudio, estas dos investigaciones fueron realizadas en la universidad de Trujillo, y a continuación se redactan así:

### **a) Universidad Señor de Sipán**

**Autores:** Pizarro García, Javier Enrique y Vélez Mendoza, Cintia Yesenia

**Título:** La reducción de costos laborales como causa de informalidad en la contratación laboral de las empresas privadas de Chiclayo. 2015

#### **Resumen:**

Pizarro Garcia y Vélez Mendoza en el 2015 realizó su tesis titulada:” La reducción de costos laborales como causa de informalidad en la contratación laboral de las empresas privadas de Chiclayo” teniendo como principal objetivo determinar los empirismos aplicativos y discrepancias teóricos que se presentan en la aplicación de normas laborales y determinar medidas que favorezcan la disminución de la informalidad”. Donde se concluyó que al realizarse la contratación de las cuatro sub-hipótesis queda demostrado la existencia de empirismos aplicativos en cuanto a la aplicación de la norma laboral vigente<sup>39</sup>.

### **b) Universidad nacional de Trujillo**

**Autor:** Pachamango Rubio Noemi

**Título:** La ley de formalización laboral N° 30056: Beneficios en los trabajadores de las MYPES del sector calzado en el distrito el Porvenir.

---

<sup>39</sup> PIZARRO GARCÍA, Javier Enrique; VÉLEZ MENDOZA, Cintia Yesenia. LA REDUCCIÓN DE COSTOS LABORALES COMO CAUSA DE INFORMALIDAD EN LA CONTRATACIÓN LABORAL DE LAS EMPRESAS PRIVADAS DE CHICLAYO. Tesis de licenciatura. Pimentel: Universidad Señor de Sipán, Facultad de Derecho; 2015.

**Resumen:**

Pachamango Rubio en el 2014 realizo su tesis titulada: “La ley de formalización N°30056: beneficios en los trabajadores los MYPES del sector calzado en el distrito del Porvenir” teniendo como principal objetivo es determinar la incidencia positiva o negativa de esta norma en las MYPES teniendo como resultado que la formalización ejerce una influencia positiva en los beneficios a los trabajadores”. Donde se concluyó que los costos laborales inciden de manera directa en la estructura económica de la empresa, en estudio, ya que se ha logrado determinar que los volúmenes por dicho concepto son significativos en los resultados que obtiene periódicamente, contribuyendo en la reducción de la utilidad de los periodos de estudio<sup>40</sup>

**c) Universidad nacional de Trujillo**

**Autor:** Clara Elizabeth Ugaz Barrantes

**Título:** Influencia de la formalización de las MYPEs en la determinación de los costos de producción en las empresas del sector calzados del distrito el Porvenir, provincia de Trujillo, departamento de La Libertad, 2014.

**Resumen:**

Ugaz Barrantes en el 2014 realizo su tesis titulada: “Influencia de la formalización de las MYPES en la determinación de los costos de producción en las empresas del sector calzados del distrito el Porvenir, provincia de Trujillo, departamento de La

---

<sup>40</sup> PACHAMANGO RUBIO, Noemi. LEY DE FORMALIZACION LABORAL 30056: BENEFICIOS EN LOS TRABAJADORES DE LAS MYPES DEL SECTOR CALZADO EN EL PORVENIR. Tesis de licenciatura. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo, Facultad de ciencias contables; 2014 diciembre.



Libertad, 2014". Donde se tuvo como objetivo general determinar la influencia de la formalización de las Mypes en la determinación de los costos de producción. Para obtener la información sobre la muestra trabajada, se aplicó una encuesta y un cuestionario a los propietarios de las Micro y Pequeñas empresas que se dedican a la fabricación de calzado en el distrito El Porvenir Concluyendo que La formalización de las Micro y Pequeñas Empresas influye positivamente en la Determinación de los Costos de Producción<sup>41</sup>.

#### **d) Universidad Peruana de Ciencias aplicadas**

**Autor:** Kathryn Tatyana Sandoval Castillo  
Karina Rosio Posso Rivera  
Cinthy Guissela Quispe Gutierrez

**Título:** "El régimen legal peruano de las micro y pequeñas empresas y su impacto en el desarrollo nacional 2012"

#### **Resumen:**

Sandoval Castillo, Posso Rivera, Quispe Gutierrez en el 2014 realizó su tesis titulada: "El régimen legal peruano de las micro y pequeñas empresas y su impacto en el desarrollo nacional 2012". Donde tuvo como objetivo general el análisis de la normativa de MYPE, y su eficacia en la realidad socioeconómica. A partir del cual se logró presentar propuestas de cambio en las políticas públicas que inciden en el desenvolvimiento del sector empresarial, y los nuevos alcances que debería tener el régimen legal de las MYPE, fin de darle continuidad al crecimiento económico y social del país.

---

<sup>41</sup> UGAZ BARRANTES, Clara Elizabeth. INFLUENCIA DE LA FORMALIZACIÓN DE LAS MYPES EN LA DETERMINACIÓN DE LOS COSTOS DE PRODUCCIÓN EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR CALZADOS DEL DISTRITO EL PORVENIR, PROVINCIA DE TRUJILLO, DEPARTAMENTO DE LA LIBERTAD, 2014. Tesis de licenciatura. Trujillo: Universidad nacional de Trujillo, Facultad de Ciencias Contables; 2014.

### e) Universidad Nacional Mayor de San Marcos

**Autor:** Daniel Hernán Valera Loza

**Título:** Los costos ocultos del presentismo laboral en las empresas manufactureras de Lima: 2012.

**Resumen:**

Por medio del diseño descriptivo correlacional, se han obtenido los sobrecostos del presentismo laboral en las empresas manufactureras de Lima, en el año 2012. Se ha aplicado un cuestionario estructurado a 53 empresas manufactureras de Lima, encuestándose a un total de 903 trabajadores y trabajadoras, siendo el 36.7% varones y el 63.3% mujeres. El cuestionario fue previamente validado en una muestra nacional, en más de 211 empresas, y contiene las escalas de presentismo, ausentismo y tardanzas del personal, todas con valores altos de consistencia interna y validez de constructo mediante el Análisis Factorial. Se encontró que el presentismo laboral representa una pérdida significativa de 3, 725 millones de nuevos soles por año para Lima, un equivalente a 1,43 3 millones de dólares americanos por año, o al 0.78% del Producto Bruto Interno. Además, los costos del presentismo en el sector de manufactura representan un alto porcentaje de los costos totales (75.2%), en comparación de los costos por ausentismo (23.74%) y tardanzas (1.04%). Se recomienda crear modelos de gestión del desempeño que incluyan, dentro de sus componentes, el control y manejo del presentismo, y que además hagan énfasis en su prevención<sup>42</sup>.

---

<sup>42</sup> VALERA LOZA, Daniel Hernán. LOS COSTOS OCULTOS DEL PRESENTISMO LABORAL EN LAS EMPRESAS MANUFACTURERAS DE LIMA: 2012. Tesis doctoral. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad Ciencias Contables; 2015.

## **1.5. Marco Conceptual**

### **a) Beneficios sociales**

Ventajas patrimoniales adicionales a la remuneración básica que recibe el trabajador, no importando su situación, periodo de trabajo ni el monto, sino lo que percibe por su condición y mandato legal.

### **b) Costos**

Magnitud de los recursos materiales, laborales o monetarios necesarios para alcanzar cierto margen de producción con una determinada calidad. es todo valor que se invierte en la producción y distribución de un producto o presentación de un servicio.

### **c) Costos fijos**

Son aquellos costos que permanecen inalterables durante la producción y distribución de un producto o presentación de un servicio sin importar que aumente o disminuya el nivel de la producción o de los servicios.

### **d) Costos variables**

Costos que varían de acuerdo al volumen de la producción. El costo variable se mueve en la misma dirección que el nivel de producción.

**e) Gestión financiera**

Todo proceso que consiste en conseguir, mantener y utilizar dinero (billetes o monedas) u otros instrumentos como cheques o tarjetas de crédito.

**f) Sistema de costos**

Conjunto de procedimientos analíticos de conteo que aplican las diferentes empresas para determinar sus costos de producción.

**g) Flujo de caja**

Son los recursos generados por la empresa (flujos de entradas y salidas de caja) en un determinado período de tiempo, pudiendo estar asociados a un proyecto de inversión concreto o a la empresa en su conjunto.

**h) MYPES**

Una MYPE pueden ser constituidas por personas naturales o jurídicas (empresas), bajo cualquier forma de organización empresarial. Según la ley, para poder acogerse a los beneficios de los que gozan las MYPES en el Perú, éstas deben cumplir con ciertos requisitos concernientes a su número de trabajadores y sus volúmenes de ventas<sup>43</sup>.

**i) Trabajador**

El trabajador es una persona natural, que debe ejecutar su prestación sin contar con:

---

<sup>43</sup> PROINVERSIÓN. MYPEQUEÑA EMPRESA CRECE. Primera ed. Lima: Universidad ESAN; 2010.

Sustitutos ni auxiliares a su cargo. No se pierde la condición de trabajador cuando este cuenta con el apoyo brindado por familiares directos que dependen económicamente de él, en el caso del trabajador a domicilio previsto por esta Ley<sup>44</sup>.

**j) Sobrecosto**

Es entendido como un incremento del costo o una superación del presupuesto, debido a una subestimación del presupuesto.

---

<sup>44</sup> CONGRESO DEL PERÚ. LEY GENERAL DEL TRABAJO Lima: Estado peruano; 2003.

## **CAPITULO II: EL PROBLEMA, OBJETIVOS, HIPÓTESIS Y VARIABLES**

### **2.1. Planteamiento del problema**

#### **2.1.1. Descripción de la realidad problemática**

El reporte mundial de competitividad 2016-2017<sup>45</sup>, ubica al Perú en el puesto 67, con un descenso de ocho posiciones del 2014, y lo posiciona como el tercer país de Sudamérica con mayor competencia por factores, eficiencia e innovación. Se puede observar que el Perú ha presentado un crecimiento sostenible durante los últimos años, muchos puntos importantes como el desarrollo de la educación básica y superior y

---

<sup>45</sup> SCHWAB, Klaus. The Global Competitiveness Report 2016–2017 Switzerland: World Economic Forum; 2016. p 8.

capacitación para la competitividad de las pequeñas y grandes empresas se ve descuidado, lo cual se hace visible cada año al observar el Producto Bruto Nacional (PBN).

El índice de competitividad regional 2015<sup>46</sup> posiciona a Lima como la región con mayor competitividad (7.1 puntos) en el Perú, manteniendo su posición relativa al 2016. Los principales cinco aspectos o pilares que miden la competitividad son: economía, gobierno, empresas, infraestructura y personas<sup>47</sup>. Respecto al pilar economía referido a la dimensión económica de la región, crecimiento sostenido, generación de empleo, exportaciones y oferta diversificada, es liderado por la región de Lima (7.5 puntos).

Una forma de mejorar la competitividad de las empresas es incrementando su productividad y su valor agregado. Para ello, en el Perú se ha promulgado la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N°728<sup>48</sup>, cuya finalidad es fomentar la formación laboral y permitir el establecimiento de capacitaciones a los trabajadores, para mejorar su productividad y nivel salarial. Esta ley trata aspectos como contratos de trabajo, modalidades de contrato de trabajo, capacitación laboral y productividad, y trabajo a domicilio, entre otras disposiciones complementarias. Respecto a la capacitación laboral y productividad establecida en el Título 3, en la cual indica que los empleadores tienen la obligación de brindar programas de productividad y de capacitación a sus trabajadores, en mutuo acuerdo con los sindicatos o representantes. Se puede visualizar que la finalidad de esta disposición, además de aumentar la productividad, es mejorar capacidades acordes con los cambios

---

<sup>46</sup> NURIA BAENA., Tovar. LA LIQUIDEZ EN LOS MERCADOS FINANCIEROS: REPERCUSIONES DE LA CRISIS CREDITICIA. 32nd ed.: La Comisión Nacional del Mercado de Valore; 2008.

<sup>47</sup> Ibid.

<sup>48</sup> ESTUDIO CABALLERO BUSTAMANTE. LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL (LPCL). [Online].;1997 [cited 1997 marzo 27. Available from: [http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_per\\_dec728.pdf](http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_per_dec728.pdf).

tecnológicos que permitan al trabajador desarrollar nuevas funciones o desempeñarlas de mejor manera<sup>49</sup>.

Las estrategias claves en la gestión de recursos humanos de toda empresa que permita asegurar una buena productividad de los trabajadores, deben incluir indicadores como el presentismo, el ausentismo, las tardanzas y la rotación de personal; así como los costos que estos representan para la empresa esta incidencia en las empresas de desarrollo como son las MYPE<sup>50</sup>.

La gestión de recursos humanos se enfoca en el capital humano, tratando de aumentar la productividad laboral como consecuencia de una adecuada gestión lo antagónico a esta situación el ausentismo, beneficios sociales y la rotación de personal, los cuales generan grandes costos a las empresas.

Las micro y pequeñas empresas (MYPES) constituyen las principales generadoras de empleo en el Perú<sup>51</sup>. Por ello responder a sus necesidades de crecimiento y los factores que impactan sobre estas nuevas empresas lo cual es vital para el crecimiento del empleo y del aumento de la inversión privada. Es importante también para este desarrollo la apertura a la información y las investigaciones en rubro.

### **2.1.2. Antecedentes teóricos**

La relación entre los sobre costos laborales debe ser intrínseca directa por la misma naturaleza epistemológica de las variables sin

---

<sup>49</sup> VALERA LOZA, Daniel Hernán. LOS COSTOS OCULTOS DEL PRESENTISMO LABORAL EN LAS EMPRESAS MANUFACTURERAS DE LIMA: 2012. Tesis doctoral. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad Ciencias Contables; 2015.

<sup>50</sup> ibid

<sup>51</sup> MARTÍNEZ SÁNCHEZ., Victoriano Alexander; RAMÍREZ OLIVA, Junior Anthoni. LA CONTABILIDAD COMO INSTRUMENTO FINANCIERO EN LA GESTIÓN DE LAS MYPES DE LA PROVINCIA DE HUAURA Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; 2015.



embargo diferentes normas tributarias y los constantes cambios en la legislación peruana, implican una actualización constante de los nuevos empresarios, sino que también afectar directamente a los trabajadores y seguridad laboral lo cual afecta de una manera directa sobre su eficiencia y eficacia laboral. Mantenerse informado de todas las nuevas normas y sus cambios es muy complejo; sobre todo empresario que inician sus actividades porque no cuentan con el debido acceso y apoyo de instituciones que brinden información respecto a las Micro y Pequeñas Empresas – MYPE.

Observando desde una perspectiva teórico, el crecimiento de las MYPES y sus trabajadores impactan en las actividades económicas, de desarrollo y productividad de las del país. Por tanto, es necesario plantear el estudio de la relación entre el crecimiento y desarrollo de las MYPES con los beneficios de reciben los trabajadores. Esta situación debe ser estudiada mediante investigaciones científicas que brinden información empírica sobre la veracidad o no sobre la relación entre las variables “Sobrecostos laborales” y “Gestión financiera”

### **2.1.3. Definición del problema general y específicos**

#### **a) Problemas principal**

¿De qué manera los sobrecostos laborales en los trabajadores, influyen en la gestión financiera en el desarrollo de las MYPES de servicios en los distritos de Los Olivos, Puente Piedra y Comas – Lima en el periodo 2016?

#### **b) Problemas secundarios**

- ¿En qué medida el otorgamiento de las vacaciones a los trabajadores, influye en la eficiencia y eficacia en las MYPES de

servicios de los distritos de Los Olivos, Puente Piedra y Comas – Lima en el periodo 2016?

- ¿En qué medida el otorgamiento de las vacaciones a los trabajadores, influye en el incremento o en la disminución de rentabilidad en las MYPES de servicios de los distritos de Los Olivos, Puente Piedra y Comas – Lima en el periodo 2016?
- ¿En qué medida el otorgamiento de CTS a los trabajadores, influye en el incremento o en la disminución de rentabilidad en las MYPES de servicios de los distritos de Los Olivos, Puente Piedra y Comas – Lima en el periodo 2016?
- ¿En qué medida el otorgamiento de CTS a los trabajadores, influye en la eficiencia y eficacia en las MYPES de servicios de los distritos de Los Olivos, Puente Piedra y Comas – Lima en el periodo 2016?
- ¿En qué medida el gasto en salud de los trabajadores, influye en el incremento o en la disminución de rentabilidad en las MYPES de servicios de los distritos de Los Olivos, Puente Piedra y Comas – Lima en el periodo 2016?
- ¿En qué medida el gasto en salud de los trabajadores, influye en la eficiencia y eficacia en las MYPES de servicios de los distritos de Los Olivos, Puente Piedra y Comas – Lima en el periodo 2016?

## **2.2. Objetivos delimitación y justificación de la investigación**

### **2.2.1. Objetivo general y específico**

**a) Objetivo general**

Describir de qué manera los sobrecostos laborales en los trabajadores, influyen en la gestión financiera en el desarrollo de las MYPES de servicios en los distritos de Los Olivos, Puente Piedra y Comas – Lima en el periodo 2016.

**b) Objetivos específicos**

- Conocer en qué medida el otorgamiento de las vacaciones a los trabajadores, influye en la eficiencia y eficacia en las MYPES de servicios de los distritos de Los Olivos, Puente Piedra y Comas – Lima en el periodo 2016.
- Determinar en qué medida el otorgamiento de las vacaciones a los trabajadores, influye en el incremento o en la disminución de rentabilidad en las MYPES de servicios de los distritos de Los Olivos, Puente Piedra y Comas – Lima en el periodo 2016.
- Conocer en qué medida el otorgamiento de CTS a los trabajadores, influye en el incremento o en la disminución de rentabilidad en las MYPES de servicios de los distritos de Los Olivos, Puente Piedra y Comas – Lima en el periodo 2016.
- Determinar en qué medida el otorgamiento de CTS a los trabajadores, influye en la eficiencia y eficacia en las MYPES de servicios de los distritos de Los Olivos, Puente Piedra y Comas – Lima en el periodo 2016.
- Conocer en qué medida el gasto en salud de los trabajadores, influye en el incremento o en la disminución de rentabilidad en las

MYPES de servicios de los distritos de Los Olivos, Puente Piedra y Comas – Lima en el periodo 2016.

- Determinar en qué medida el gasto en salud de los trabajadores, influye en la eficiencia y eficacia en las MYPES de servicios de los distritos de Los Olivos, Puente Piedra y Comas – Lima en el periodo 2016.

### **2.2.2. Delimitación del estudio**

#### **a) Delimitación espacial**

La investigación se realizará los distritos de Los olivos, Puente Piedra y Comas pertenecientes a la provincia de Lima, región Lima Metropolitana.

#### **b) Delimitación temporal**

El periodo de investigación está comprendido de enero a diciembre del 2016.

#### **c) Delimitación social**

Las técnicas destinadas al recojo de información se aplicaron a las micro y pequeñas empresas de servicios de los distritos de Los Olivos, Puente Piedra y Comas.

#### **d) Delimitación conceptual**

Los principales conceptos sobre los cuales se circunscribe el estudio son: sobrecosto laboral: Es la brecha entre lo que desembolsa el empleador y lo que no llega de manera directa al trabajador, sino

que a través del Estado llega al resto de la sociedad. Efecto en la gestión financiera en las MYPES: hace referencia al efecto en la estructura económica de una empresa ante determinado acontecimiento o suceso.

### **2.2.3. Justificación e importancia del estudio**

#### **a) Justificación**

Durante los años noventa, Perú ingreso a un proceso de estabilización y reformas económicas, cuyo resultado se observaría en la estructura económica de cada una de las empresas; uno de esas reformas estuvo directamente vinculada con el mercado laboral; convirtiendo al país en uno de los que más ha reformado su mercado de trabajo.

El mercado laboral de nuestro país comparado con sus pares de la región, es bastante rígido y costoso; específicamente en lo que concierne a la contratación y despido de un trabajador; lo cual está íntimamente relacionado con la tasa de informalidad laboral de nuestro país que alcanza un considerable 69% según la Organización internacional de trabajo (OIT). y es que, precisamente, la elevada tasa de informalidad en el empleo y la alta concentración de trabajadores en sectores de baja productividad (MYPES) son las que explican la precariedad de empleo, la baja percepción de protección social, así como también genera que las empresas analicen dos veces la contratación de un trabajador basados en su productividad) y asuman los sobrecostos laborales.

De acuerdo a un estudio del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) en el 2010, los costos laborales o sobrecostos en el Perú (59% del salario bruto) se encuentran entre los más altos y

menos competitivos en América Latina y en especial dentro del grupo de países de la Alianza del Pacífico, originando la informalidad y mellando los intereses de las empresas empleadoras.

Por todo lo antes mencionado es preciso realizar esta investigación, ya que busca identificar cual es el efecto en la gestión financiera, los sobrecostos laborales en las PYMES y cuanto es que afecta la aplicación de los mismos en la actividad económica de las empresas empleadoras.

### **b) Importancia**

La presente investigación es importante debido a que permite conocer como los sobrecostos influyen favorable o desfavorablemente sobre la gestión financiera que es la estructura económica de las MYPES; y en consecuencia permite visualizar si se han disminuido las utilidades de las empresas por causa de estos sobrecostos.

Además, permitirá establecer recomendaciones que le permitan a las MYPES hacer frente a las exigencias laborales sin alterar de forma significativa su economía.

## **2.3. Hipótesis variables y definición operacional**

### **2.3.1. Supuestos teóricos**

La mayoría de las investigaciones suponen una situación especial sin embargo, en el caso particular del presente trabajo no presenta limitaciones significativas, ya que se cuenta con el equipo profesional y técnico adecuado; además se tiene material bibliográfico especializado y

la empresa donde se realizará el estudio ha accedido a darnos el permiso y todas las facilidades para la investigación.

Luego de un análisis de diversos factores, se llegó a la conclusión de que nuestro estudio es viable, debido a que contamos con disponibilidad de recursos materiales y humanos, además de recursos financieros; los cuales nos permitirán dar inicio y culminar nuestra investigación sin mayor inconveniente.

### **2.3.2. Hipótesis general y específicas**

#### **a) Hipótesis general**

Los sobrecostos laborales en los trabajadores, influyen favorablemente en la gestión financiera en el desarrollo de las MYPES de servicios en los distritos de Los Olivos, Puente Piedra y Comas – Lima en el periodo 2016.

#### **b) Hipótesis secundarias**

- El otorgamiento de las vacaciones a los trabajadores, influyen favorablemente en la eficiencia y eficacia en las MYPES de servicios de los distritos de Los Olivos, Puente Piedra y Comas – Lima en el periodo 2016.
- El otorgamiento de las vacaciones a los trabajadores, influyen favorablemente en el incremento o en la disminución de rentabilidad en las MYPES de servicios de los distritos de Los Olivos, Puente Piedra y Comas – Lima en el periodo 2016.

- El otorgamiento de CTS a los trabajadores, influye favorablemente en el incremento o en la disminución de rentabilidad en las MYPES de servicios de los distritos de Los Olivos, Puente Piedra y Comas – Lima en el periodo 2016.
- El otorgamiento de CTS a los trabajadores, influyen favorablemente en la eficiencia y eficacia en las MYPES de servicios de los distritos de Los Olivos, Puente Piedra y Comas – Lima en el periodo 2016.
- El gasto en salud de los trabajadores, influye favorablemente en el incremento o en la disminución de rentabilidad en las MYPES de servicios de los distritos de Los Olivos, Puente Piedra y Comas – Lima en el periodo 2016.
- El gasto en salud de los trabajadores, influyen favorablemente en la eficiencia y eficacia en las MYPES de servicios de los distritos de Los Olivos, Puente Piedra y Comas – Lima en el periodo 2016.

### **2.3.3. Variables, definición operacional e indicadores**

#### **a) Variable independiente**

- **Sobrecostos laborales**

Se entiende como los pagos adicionales a su remuneración que hace el empleador en referencia al trabajador, los cuales dependerán de cada empresa y de las condiciones individuales de cada trabajador; cabe señalar que en el presente estudio se



abarcará los sobrecostos laborales específicamente con respecto a los beneficios sociales.

- **Indicadores**

X<sub>1</sub> 50% vacaciones, valor sueldo mensual.

X<sub>2</sub> 50 Gratificaciones, Valor sueldo mensual

X<sub>3</sub> Salud anual.

X<sub>4</sub> 50% CTS, anual.

VARIABLE	INDICADORES (pequeña)
X <sub>1</sub> Sobrecostos laborales	X <sub>1</sub> : 50% vacaciones, valor sueldo mensual. X <sub>2</sub> : 50% Gratificaciones, Valor sueldo mensual. X <sub>3</sub> : Salud anual. X <sub>4</sub> : 50% CTS, anual.

Tabla 3 Operacionalización de variable X

El puntaje asignado por cada pregunta en el instrumento de investigación sigue según la siguiente tabla:

PREGUNTA	INTERVALO	PUNTAJE	PUNTAJE MÁXIMO
1, 2, 3 y 4	a) 00% - 20%	1	20
	b) 21% - 40%	2	
	c) 41% - 60%	3	
	d) 61% - 80%	4	
	e) 81% - 100%	5	

Tabla 4 Tabla de puntaje para X

La indización para la variable independiente sigue según la Tabla 4 que se presenta a continuación:

CATEGORÍA	INTERVALO
Muy baja	[0; 4>
Bajo	[4; 8>
Medio	[8; 12>
Alto	[12; 16>
Muy alto	[16; 20]

Tabla 5 Tabla de indización para X

### b) Variable dependiente

- **Efecto en la gestión financiera**

Consecuencias positivas o negativas en el flujo de caja producto de la aplicación de las leyes laborales.

- **indicadores**

Y<sub>1</sub>: Nivel de eficiencia y eficacia en la empresa.

Y<sub>2</sub>: Porcentaje en el incremento o disminución de rentabilidad en la organización.

Y<sub>3</sub>: Cantidad de existencia de flujo de efectivo.

Y<sub>4</sub>: Nivel de eficiencia en el uso de los recursos y análisis de rentabilidad.

Y<sub>5</sub>: Tipo de políticas, planeación de inversión y financiamiento.

VARIABLE	INDICADORES	ÍNDICES
Y <sub>2</sub> Gestión financiera	Y <sub>1</sub> : Nivel de eficiencia y eficacia en la empresa.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Eficacia</li><li>• Eficiencia</li><li>• Equidad</li></ul>

Y <sub>2</sub> : Porcentaje de rentabilidad en la organización.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rentabilidad Neta del Activo (Du Pont)</li> <li>• Margen Bruto</li> <li>• Margen Operacional</li> <li>• Rentabilidad Neta de Ventas (Margen Neto)</li> <li>• Rentabilidad Financiera</li> </ul>
Y <sub>3</sub> : Cantidad de existencia de flujo de efectivo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Información sobre flujos de efectivo en términos netos</li> </ul>
Y <sub>4</sub> : Nivel de eficiencia en el uso de los recursos y análisis de rentabilidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rentabilidad Patrimonial (ROE)</li> <li>• Rentabilidad de los Activos (ROA)</li> <li>• Rentabilidad de las Ventas Netas</li> </ul>
Y <sub>5</sub> : Tipo de políticas, planeación de inversión y financiamiento.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ratios de Endeudamiento</li> <li>• Coeficiente de Financiación.</li> </ul>

Tabla 6 Operacionalización de variable Y

PREGUNTA	INTERVALO	PUNTAJE	PUNTAJE MÁXIMO
1, 2, 4	A	4	58
	B	3	
	C	2	
	D	1	
7	A	1	
	B	2	
	C	3	
	D	4	
	E	5	
9, 10, 11, 12, 13 y 16	A	5	
	B	4	
	C	3	
	D	2	
	E	1	

14 y 15	A	6
	B	5
	C	4
	D	3
	E	2
	F	1

Tabla 7 Puntaje por pregunta en Y

<b>CATEGORÍA</b>	<b>INTERVALO</b>
Muy baja	[0; 12>
Bajo	[12; 24>
Medio	[24; 36>
Alto	[36;48>
Muy alto	[48; 60]

Tabla 8 Indización para la variable Y

## CAPÍTULO III: MÉTODO, TÉCNICA E INSTRUMENTO

### 3.1. Tipo de investigación

El presente trabajo de investigación se puede categorizar de la siguiente manera:

- a) **Exploratoria:** Ya que no existe investigaciones anteriores que busque lo mismo en las variables sobre costo laboral y Gestión financiera.
  
- b) **Descriptiva correlacional:** Ya que se busca describir el comportamiento de las variables y la correlación entre ambas dentro del periodo 2016.

- c) **No experimental:** Ya que el objetivo es describir la situación y relación de las variables más no realizar un experimento.

### 3.2. Diseño a utilizar

El diseño de la presente investigación será del tipo no experimental. Mediante este tipo de diseño se presentará la realidad concreta en la condición de tal como se manifiesta describiendo las actividades y no manipulando ninguna variable.

Este diseño de investigación, está orientado a lograr los objetivos planteados en la investigación.

$$M = O_x r O_y$$

Donde:

- M = Muestra
- O = Observación
- x = Sobrecosto laboral
- y = Gestión financiera
- r = Relación de variables

### 3.3. Universo poblacional, muestra y muestreo

#### a) Población

La población está conformada por todas las MYPES de servicios de los distritos de Los Olivos, Puente Piedra y Comas – Lima en el periodo 2016.

## b) Muestra

La muestra se elegirá de manera aleatoria con una cantidad de 25 MYPES de servicios de los distritos de Los Olivos, Puente Piedra y Comas – Lima en el periodo 2016 los cuales se han distribuidos según de la siguiente tabla:

<b>N</b>	<b>RUBRO ECONÓMICO</b>	<b>CANTIDAD</b>
1	Sector textil	6
2	Sector imprenta	12
3	Servicio alimentarios/restaurantes	3
4	Tiendas de abarrotes	4
TOTAL		25

Tabla 9 Muestra

## c) Muestreo

En el desarrollo de la investigación el muestro se hizo de manera aleatoria.

### 3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos

#### a) Técnica

Con respecto a las técnicas de investigación, se aplicará la encuesta, caracterizada por su amplia utilidad en la investigación social por excelencia, debido a su utilidad, versatilidad, sencillez y objetividad de los datos.

## **b) Instrumento**

El procedimiento de validez para garantizar su eficacia y efectividad del instrumento de investigación, si este mide con objetividad, precisión, veracidad y autenticidad aquello que se desea medir de las variables, procedió con la aplicación de una prueba piloto a diez (10) empresas, de conformidad con la determinación de la muestra en forma aleatoria.

La confiabilidad del instrumento se realizó por medio del coeficiente del Alfa de Cronbach.

## **3.5. Procesamiento de datos**

El procesamiento y análisis de la información, se efectuarán con el programa estadístico informático de mayor uso en las ciencias sociales; Statistical Package for the Social Sciences, conocido por sus siglas SPSS, edición IBM® SPSS® Statistics 24, versión en español.



## CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

### 4.1. Presentación de resultados

#### a) Análisis descriptivo por ítem

1. El otorgamiento de las vacaciones a los trabajadores				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0% - 4%	16	64,0	64,0
	5% - 8%	3	12,0	76,0
	9% - 12%	3	12,0	88,0
	13% - 16%	3	12,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0

Tabla 10

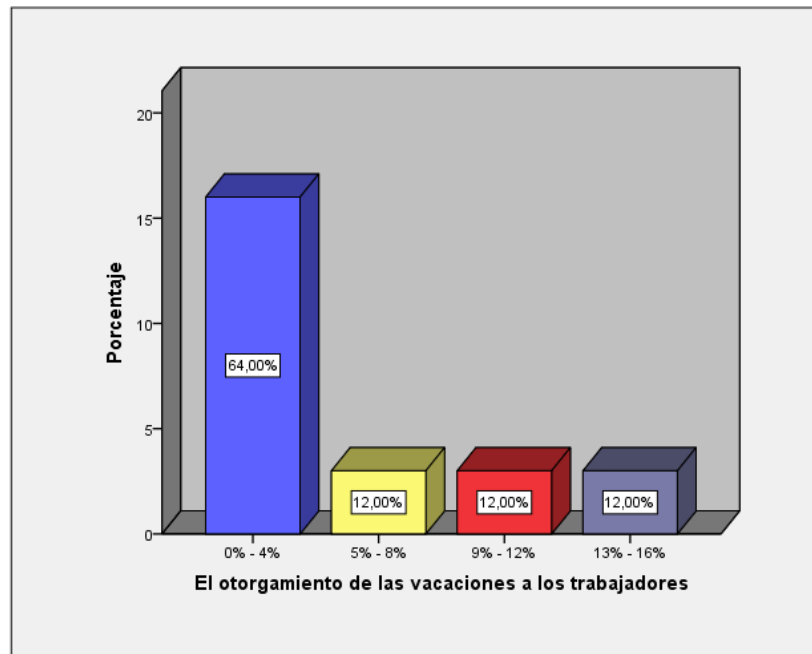


Gráfico 1

Las empresas encuestadas en los distritos de Los Olivos, Puente Piedra y Comas indican que el mayor porcentaje correspondiente a vacaciones de los trabajadores están en el intervalo de 0% a 4% (Tabla 10 y Gráfico 1) en su totalidad, lo cual es comprensible porque en el régimen que se encuentran solo están obligados a brindar la mitad de lo que daría una en Régimen General.

## 2. El otorgamiento de las gratificaciones a los trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0% - 4%	13	52,0	52,0
	5% - 8%	3	12,0	64,0
	9% - 12%	5	20,0	84,0
	13% - 16%	4	16,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Tabla 11

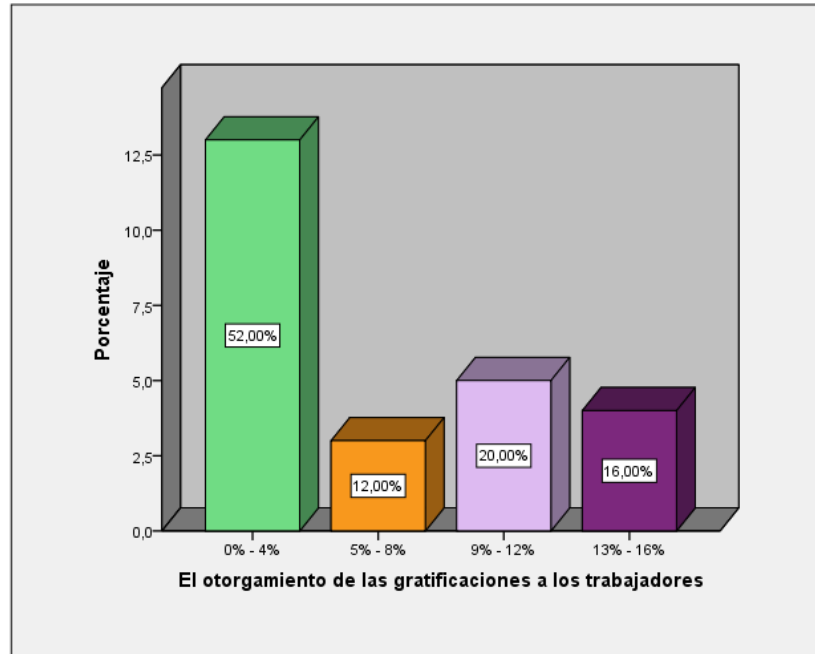


Gráfico 2

Las empresas encuestadas en los distritos de Los Olivos, Puente Piedra y Comas indican que el 52% tienen el gasto de Gratificaciones en el intervalo de 0% a 4% siendo el más alto y el 20% de las entidades se encuentran, entre los valores de 9% y 12%. Según lo expuesto en la Tabla 11 y el Gráfico 2.

<b>3. El gasto en salud para los trabajadores</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	00% - 20%	17	68,0	68,0
	21% - 40%	2	8,0	76,0
	41% - 60%	3	12,0	88,0
	61% - 80%	2	8,0	96,0
	81% - 100%	1	4,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0

Tabla 12

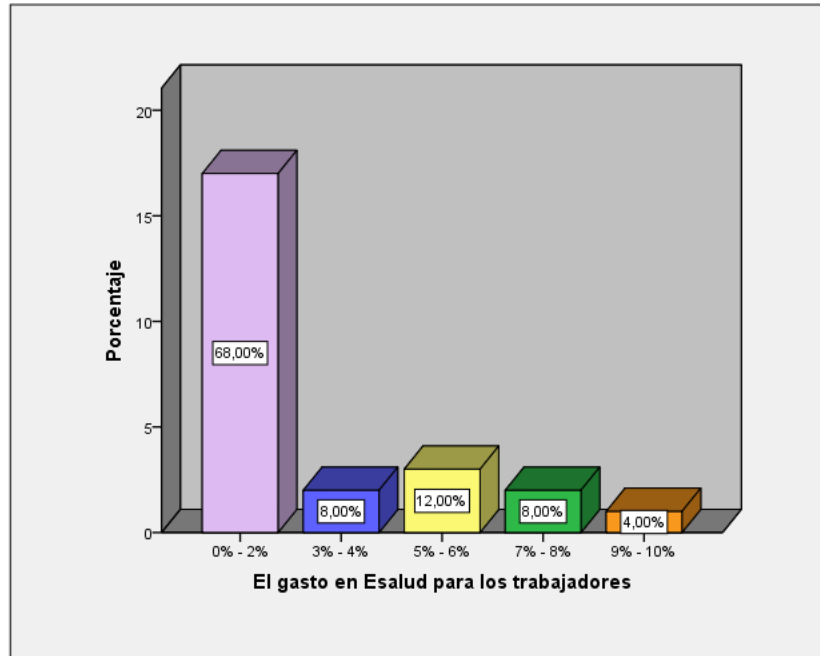


Gráfico 3

Las empresas encuestadas en los distritos de Los Olivos, Puente Piedra y Comas indican en su mayoría que el gasto correspondiente a salud se encuentra entre 0% a 20% (Tabla 12 y Gráfico 3) esto resultado se podría deber a que las empresas emplean a personal por Recibos por Honorarios (RH) o terciarían la mayoría de sus procesos productivos.

4. El otorgamiento de la CTS a los trabajadores					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0% - 4%	19	76,0	76,0	76,0
	5% - 8%	3	12,0	12,0	88,0
	9% - 12%	1	4,0	4,0	92,0
	13% - 16%	2	8,0	8,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Tabla 13

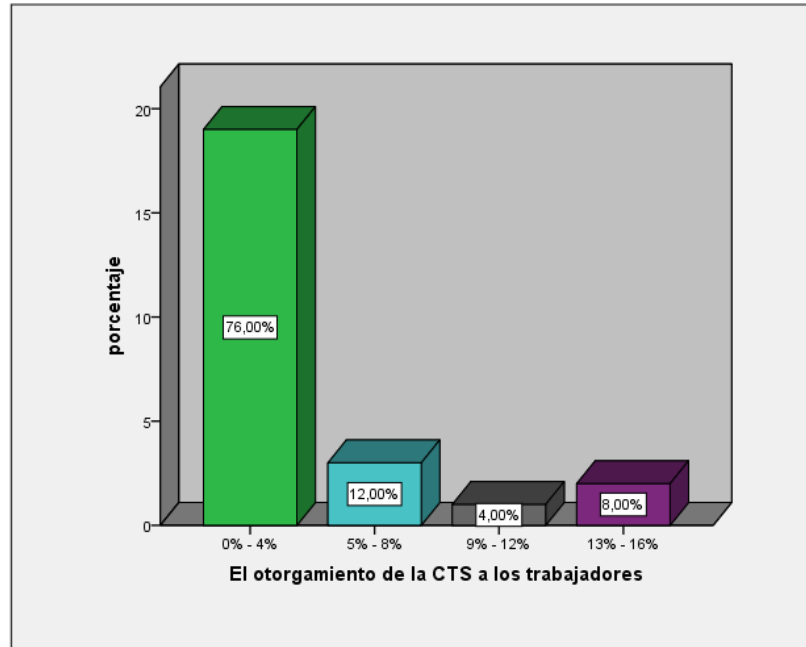


Gráfico 4

Las empresas encuestadas en los distritos de Los Olivos, Puente Piedra y Comas indican que el porcentaje correspondiente a CTS de los trabajadores están en el intervalo de 0% a 4% en su mayoría, lo cual es comprensible porque en el régimen que se encuentran solo están obligados a brindar 50% de lo que daría una empresa en Régimen General (Tabla 13 y Gráfico 4).

**5. ¿La empresa establece metas específicas en plazos determinados?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No se establecen metas.	2	8,0	8,0	8,0
Se establecen metas específicas sin plazos determinados.	13	52,0	52,0	60,0
Sí, son establecidas las metas con plazos determinados.	10	40,0	40,0	100,0
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Tabla 14

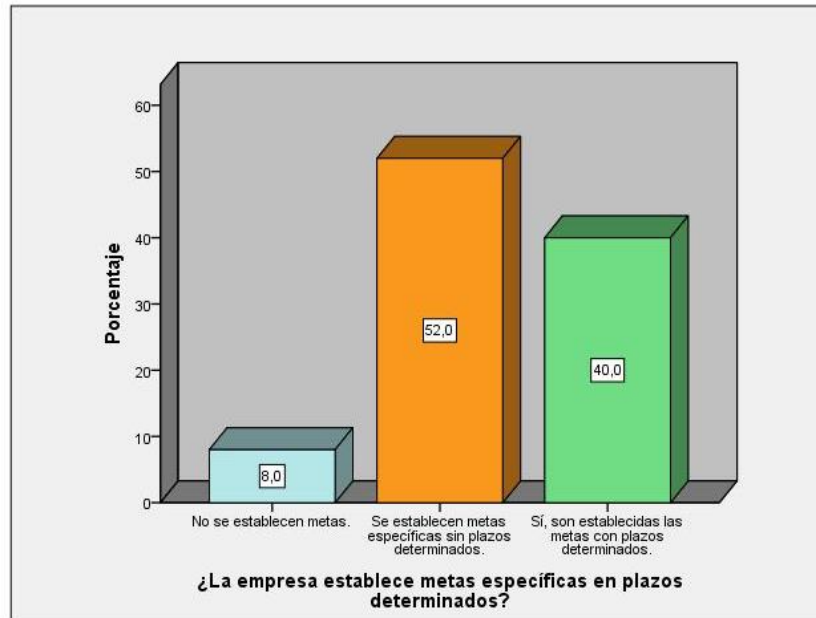


Gráfico 5

En la encuesta se refleja que en la mayoría de empresas se plantean metas, pero el tiempo establecido no es especificado correctamente.

Las empresas en los distritos de Los Olivos, Puente Piedra y Comas que plantean metas con plazos establecidos representan un 40% del total de encuestados lo cual muestra una realidad preocupante ya que existen 52% de empresas que a pesar que se plantean metas, el tiempo para llevarlas a cabo no es el adecuado. Esto afecta a la entidad al no optimizar los recursos y así, podría generar más gastos de los necesarios y verse reflejado con una utilidad menor (Tabla 14 y Gráfico 5).

Las empresas que no establecen metas ni tampoco plazos para cumplirlas representan solo el 8% de las compañías encuestadas.

6. ¿En caso de no cumplir las metas, ¿Qué tipo de medidas toma la empresa?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Solicita modificación de las metas.	1	4,0	4,0
	Replantea (Pospone) los plazos de acuerdo a la situación.	7	28,0	32,0
	Aplica las sanciones determinadas al momento de establecer las metas específicas.	17	68,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Tabla 15

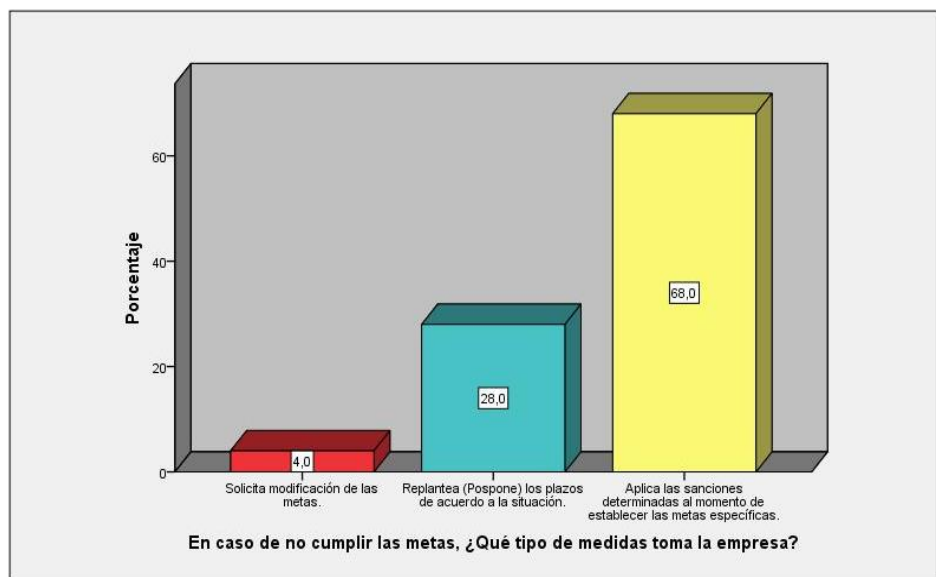


Gráfico 6

Según los resultados obtenidos, las empresas en los distritos de Los Olivos, Puente Piedra y Comas que establecen metas, con tiempos establecidos y sin ellos, aplican sanciones a las personas responsables de acuerdo al área de la empresa lo cual representa el 68% de las encuestadas. El 28%, analiza la situación y opta por replantear los plazos establecidos con el fin de poder llegar a la meta establecida sin modificarla. Sin embargo, el 4% de las encuestadas cambia las metas lo

cual no se considera adecuado ya que va en contra de la misma entidad (Tabla 15 y Gráfico 6).

Una empresa establece metas en plazos determinados ya que eso afecta directamente a la misma entidad en los resultados que obtendrá. Al no cumplirlos y en el peor de los casos, llegar a modificarlos crea un clima inestable en la entidad ya que estas metas tienen un objetivo previamente determinado por la dirección de la empresa.

<b>7. En qué porcentaje, cree usted, es el resultado respecto al total de las metas logradas en el plazo determinado:</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	21% - 40%	1	4,0	4,0	4,0
	41% - 60%	1	4,0	4,0	8,0
	61% - 80%	9	36,0	36,0	44,0
	81% - 100%	14	56,0	56,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Tabla 16

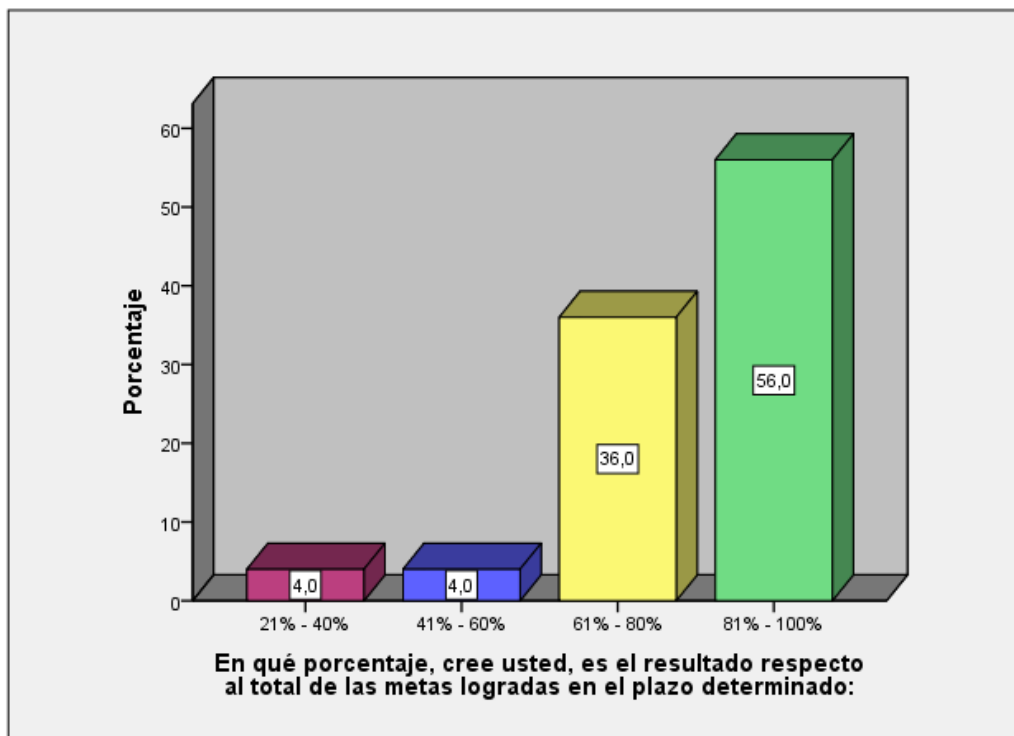


Gráfico 7



La encuesta refleja que la mayoría de empresas cumplen las metas en los plazos establecidos. El 36% muestra que los resultados se encuentran entre un intervalo aceptable para el manejo de la empresa. El 56% cumple las metas casi en su totalidad, lo cual denota un manejo óptimo de recursos. Existen 8% (Agrupando las opciones b y c) (Tabla 16 y Grafico 7) que tiene un resultado de metas cumplidas menor.

<b>8. ¿Los recursos establecidos para la obtención de metas específicas son suficientes?</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No se establecen recursos.	1	4,0	4,0
	Los recursos son insuficientes y no pueden lograr las metas establecidas.	10	40,0	44,0
	Los recursos son manejados eficiencia.	14	56,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Tabla 17

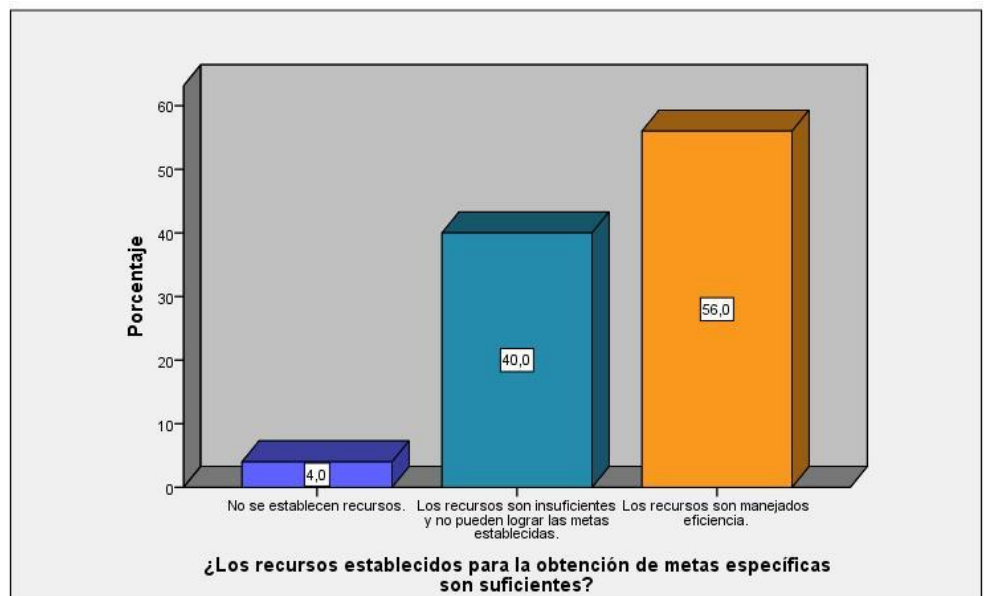


Gráfico 8

Los resultados determinan que el 56% de las empresas encuestadas en los distritos de Los Olivos, Puente Piedra y Comas tiene un manejo correcto y eficiente de los recursos para llegar a las metas, frente a un 40% que opina que no lo son. El 4% indica que no existen recursos lo cual denota un bajo manejo y un control demasiado leve en la empresa (Tabla 17 y Gráfico 8).

9. La rentabilidad del Patrimonio en el periodo, en comparación con el antecesor					
¿Aumentó o disminuyó?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Se mantiene igual.	12	48,0	48,0	48,0
	Disminuyó.	3	12,0	12,0	60,0
	Aumentó.	10	40,0	40,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Tabla 18

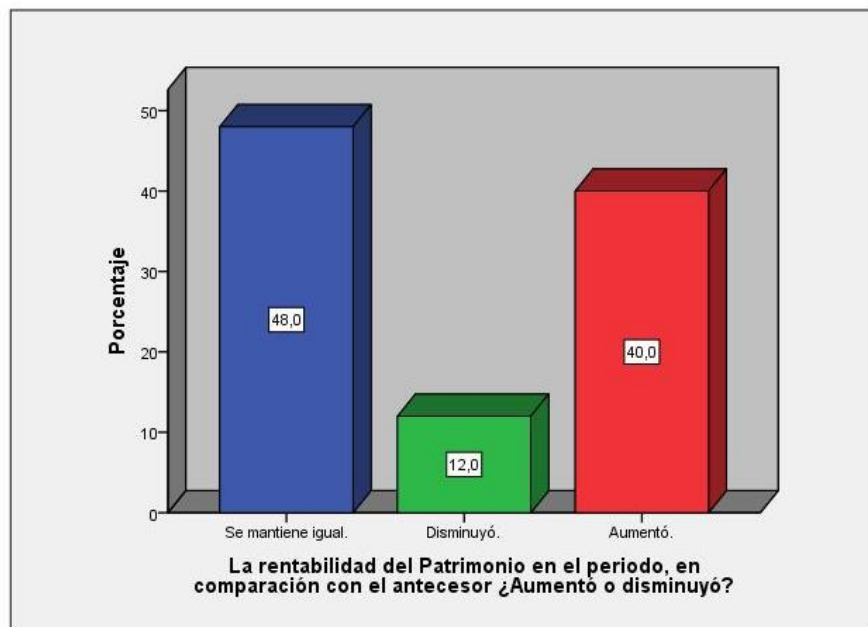


Gráfico 9

Esta ratio mide la capacidad para generar utilidades netas con la inversión de los accionistas y lo que ha generado la propia empresa (capital propio). Un 48% de las empresas encuestadas indica que el

coeficiente se mantiene igual, frente a un 40% que refiere que este aumentó. Existe un 12% de los encuestados que indica que el coeficiente disminuyó (Tabla 18 y Gráfico 9).

10. El margen operacional de utilidad en el periodo, en comparación con el antecesor					
¿Aumentó o disminuyó?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Se mantiene igual.	12	48,0	48,0	48,0
	Disminuyó.	3	12,0	12,0	60,0
	Aumentó.	10	40,0	40,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Tabla 19

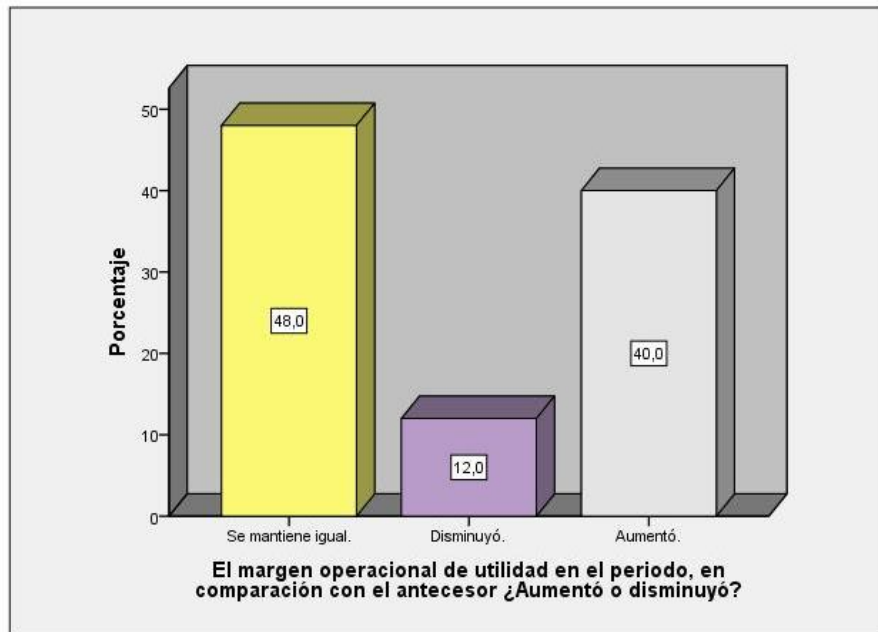


Gráfico 10

El 48% de empresas que se encuestaron en los distritos de Los Olivos, Puente Piedra y Comas indican que el ratio se mantiene constante y que no vario en comparación del periodo anterior. El 40% de estas empresas determinaron que el ratio aumentó y el 12% que disminuyó (Tabla 19 y Gráfico 10). Lo anterior varía principalmente por el costo de

venta en especial de la materia prima que usan las empresas en estudio lo cual determinaría dicho cambio.

**11. Los gastos de Administración y ventas a ventas en el periodo, en comparación con el antecesor ¿Aumentó o disminuyó?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Se mantiene igual.	12	48,0	48,0	48,0
	Disminuyó.	3	12,0	12,0	60,0
	Aumentó.	10	40,0	40,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Tabla 20

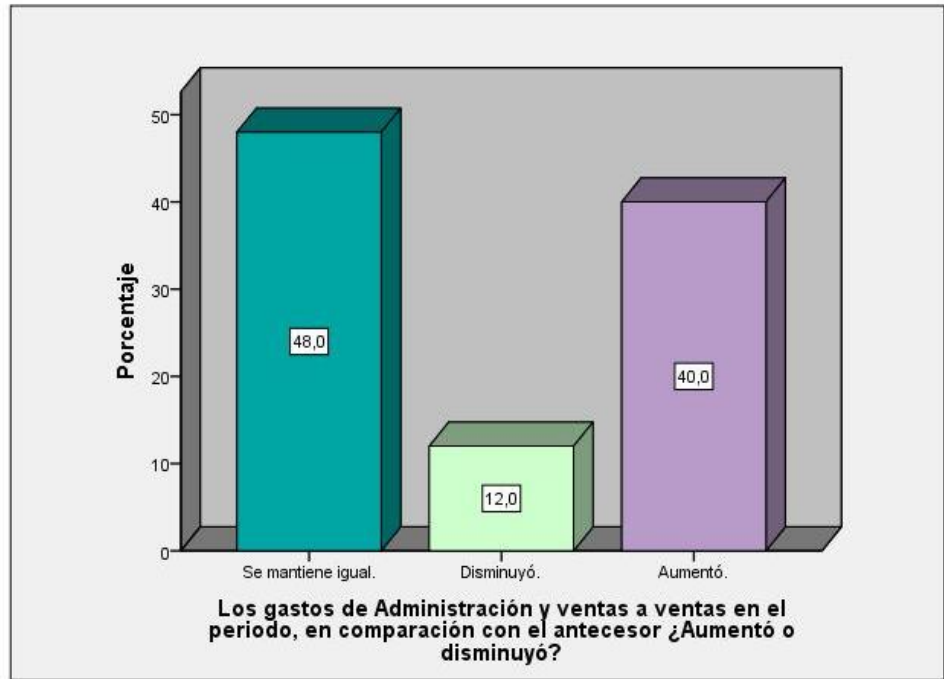


Gráfico 11

El 48% de empresas en los distritos de Los Olivos, Puente Piedra y Comas que se encuestaron indican que el ratio se mantiene constante y que no vario en comparación del periodo anterior. El 40% de estas empresas determinaron que el ratio aumentó y el 12% que disminuyó, lo cual es ocasionado por el aumento de los gastos de administración y

ventas debido a que muchas de estas empresas buscan 1 constantemente expandirse (Tabla 20 y Gráfico 11).

**12. El Margen Bruto de Utilidad en el periodo, en comparación con el antecesor ¿Aumentó o disminuyó?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Se mantiene igual.	12	48,0	48,0	48,0
	Disminuyó.	3	12,0	12,0	60,0
	Aumentó.	10	40,0	40,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Tabla 21

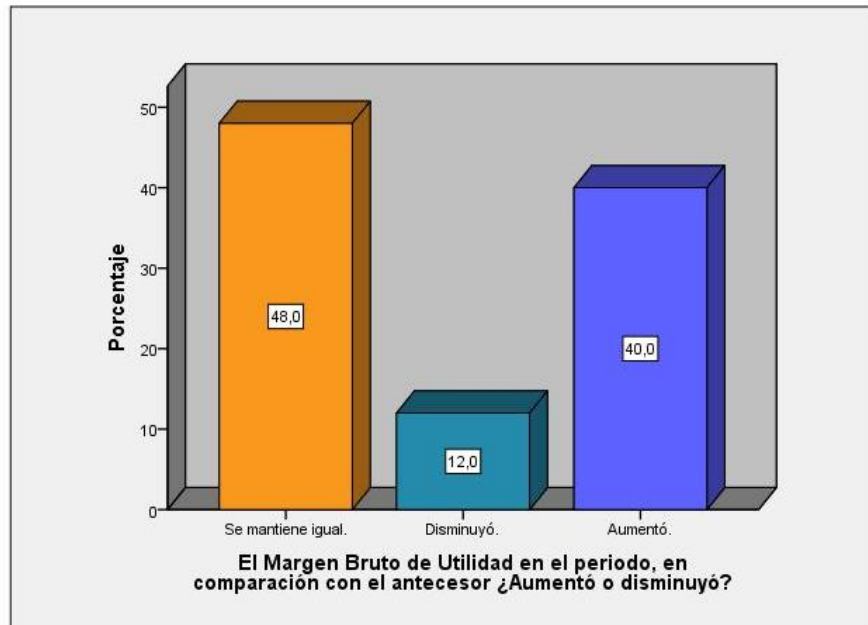


Gráfico 12

El 48% de empresas en los distritos de Los Olivos, Puente Piedra y Comas que se encuestaron indican que el ratio se mantiene constante y que no varío en comparación del periodo anterior. El 40% de estas empresas determinaron que el ratio aumentó y el 12% que disminuyó (Tabla 21 y Gráfico 12).

Se puede deducir que los costos de venta aumentaron su impacto sobre la utilidad bruta no es significativa frente a las ventas netas.

**13. El Margen Neto de Utilidad en el periodo, en comparación con el antecesor ¿Aumentó o disminuyó?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid	Se mantiene igual.	12	48,0	48,0
o	Disminuyó.	3	12,0	60,0
	Aumentó.	10	40,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0

Tabla 22

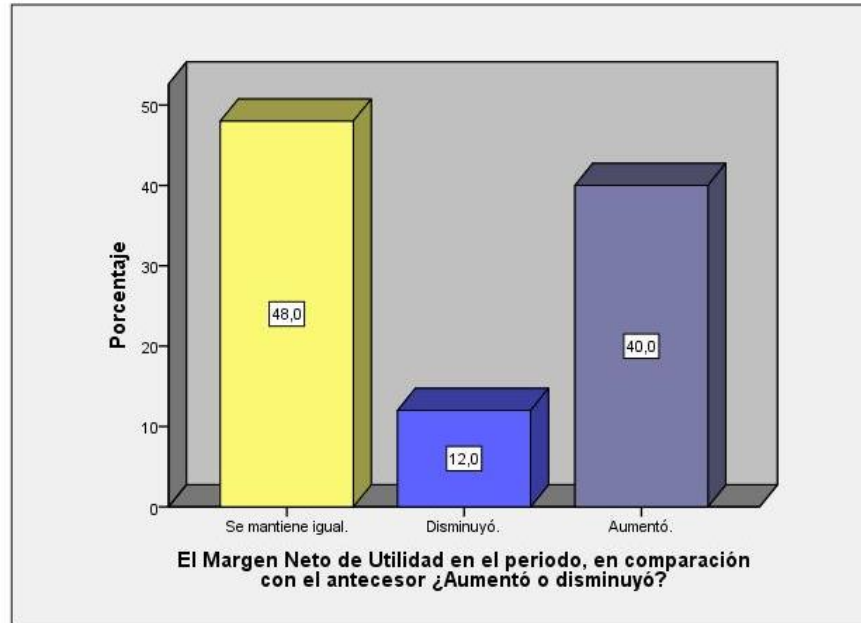


Gráfico 13

El 48% de empresas en los distritos de Los Olivos, Puente Piedra y Comas que se encuestaron indican que el ratio se mantiene constante y que no varío en comparación del periodo anterior. El 40% de estas empresas determinaron que el ratio aumentó y el 12% que disminuyó (Tabla 22 y Gráfico 13).

Esto viene de la utilidad obtenida que aumentó según los ratios anteriores,

Adicionalmente decimos que a pesar del aumento en los costos de venta y en los gastos de administración y ventas, las ventas crecieron lo suficiente para asumir dicho aumento

14. ¿Se ajusta periódicamente la rotación del inventario?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ninguna de las anteriores	1	4,0	4,0
	Se ajusta en un periodo no mayor a 02 meses.	16	64,0	68,0
	Se ajusta en un periodo no mayor a 03 meses.	7	28,0	96,0
	Se ajusta en un periodo no mayor a 04 meses.	1	4,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Tabla 23

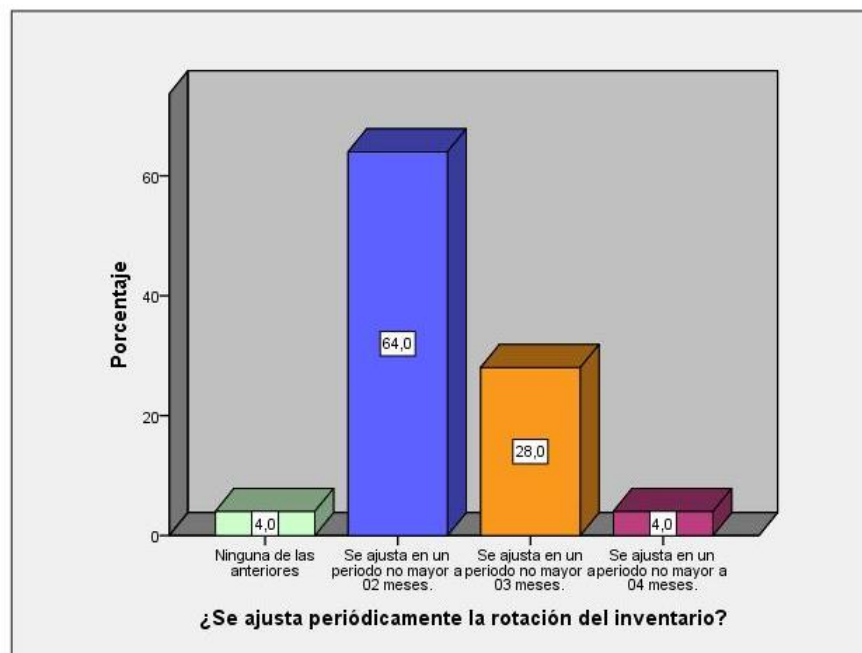


Gráfico 14

Las empresas en los distritos de Los Olivos, Puente Piedra y Comas que ajustan la rotación de inventario en un periodo no mayor a 02 meses representa el 64%, lo cual es adecuado ya que lleva un control permanente de sus existencias evitando el deterioro o diferentes situaciones que afecten a la mercadería en almacenes. Existe un 28% de estas empresas que la rotan en un periodo aproximado de 3 meses, lo cual podría incurrir en pérdidas por desmedros no necesarios ya que la mercadería podría dañarse y así perder su valor inicial.

De las empresas encuestadas en los distritos de Los Olivos, Puente Piedra y Comas, el 8% ajusta el inventario a los 4 meses o en periodos diferente a los establecidos en el instrumento (Tabla 23 y Gráfico 14). Dicha política no es correcta ya que la mercadería si tiene una alta probabilidad de ser dañada por cualquier circunstancia y así perder valor, donde tal vez ya no pueda ser vendida.

<b>15. De los siguientes ítems, en su organización ¿Cuáles son los que se aplican en su empresa para lograr incrementar la rentabilidad en la organización?</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Aplicación de la tecnología	8	32,0	32,0	32,0
	Aumentar la fidelidad de clientes	6	24,0	24,0	56,0
	Gestión eficiente del inventario	3	12,0	12,0	68,0
	Lleva un control adecuado de tus gastos	8	32,0	32,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Tabla 24



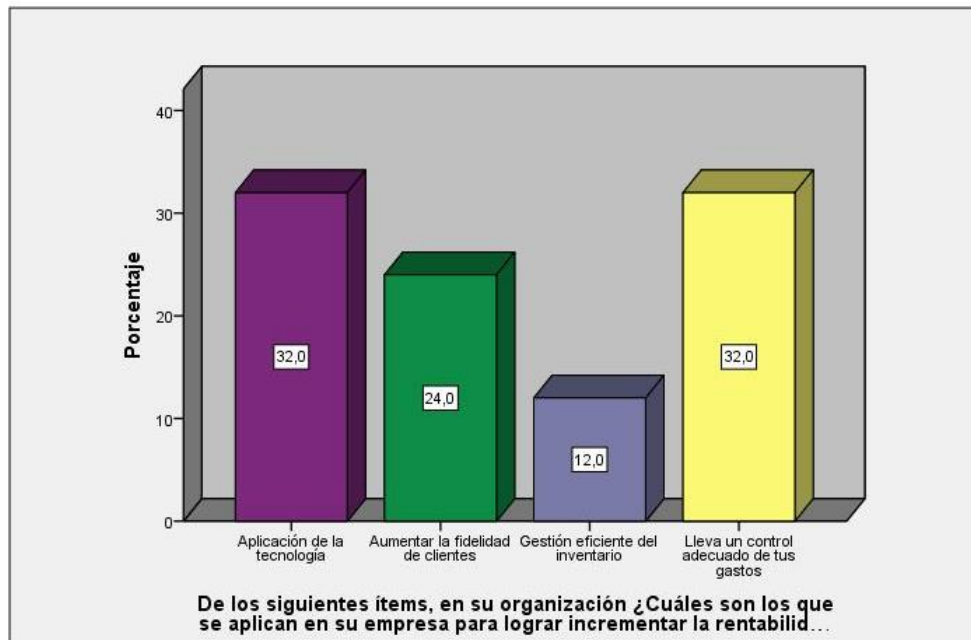


Gráfico 15

Las empresas encuestadas en los distritos de Los Olivos, Puente Piedra y Comas indican que el 32% lleva un control adecuado para incrementar la rentabilidad, el mismo porcentaje que aplica la tecnología como medida. Un 24% de empresas consideran que aumentar la fidelidad de los clientes interfiere directamente al aumento de la rentabilidad que se quiere obtener. Esto frente a un 12% que gestiona el inventario como medida. La encuesta refleja que las empresas a pesar de que toman diferentes alternativas para aumentar la rentabilidad del periodo, todas interfieren en dicho resultado, pero en diferente grado.

Llevar el control adecuado de los gastos, limitando y eliminando los que no corresponden sin afectar el resultado del servicio o producto a brindar, tal cual como el uso de la tecnología para identificar el manejo de los recursos y una posible corrección incrementaría la rentabilidad de la empresa. El aumento de la fidelidad de los clientes aportaría, pero de una proporción menor ya que solo se vería reflejado en el aumento de las ventas o ingresos de la empresa.

<b>16. Respecto al ratio de Endeudamiento (Deuda / Pasivo) %, ¿Cuál es el resultado al aplicar dicho coeficiente?</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	21% - 40%	2	8,0	8,0	8,0
	41% - 60%	21	84,0	84,0	92,0
	61% - 80%	2	8,0	8,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Tabla 25

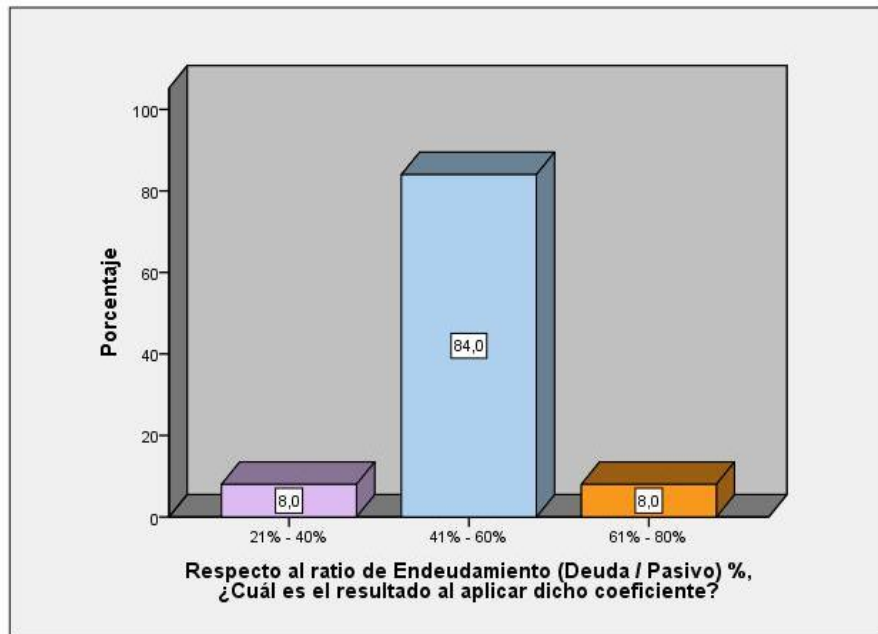


Gráfico 16

La encuesta en los distritos de Los Olivos, Puente Piedra y Comas determina que el 84% de las empresas encuestadas obtiene un ratio de Endeudamiento dentro de lo ideal (40% y 60%, el 8% tiene un exceso de capital ocioso y el otro 8% tiene un exceso de deuda lo cual es preocupante porque el endeudamiento es un recurso que se debe manejar de manera muy cuidadosa (Tabla 25 y Gráfico 16). La empresa no debe sobrepasar el límite porque podría no poder pagar la deuda adquirida. Existen otras herramientas y las entidades deberían establecer nuevas políticas y mejorar las actuales para evitar dicha situación.

**b) Análisis descripto general**

<b>Estadísticos</b>		
Sobrecostos laborales		
N	Válido	25
	Perdidos	0
Media		2,0800
Mediana		2,0000
Moda		2,00
Desviación estándar		,75939
Varianza		,577
Percentiles	25	2,0000
	50	2,0000
	75	2,5000

Tabla 26

<b>Sobrecostos laborales</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
				válido	acumulado
Válido	[0 - 4>	5	20,0	20,0	20,0
	[4 - 8>	14	56,0	56,0	76,0
	[8 - 12>	5	20,0	20,0	96,0
	[12- 16>	1	4,0	4,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Tabla 27

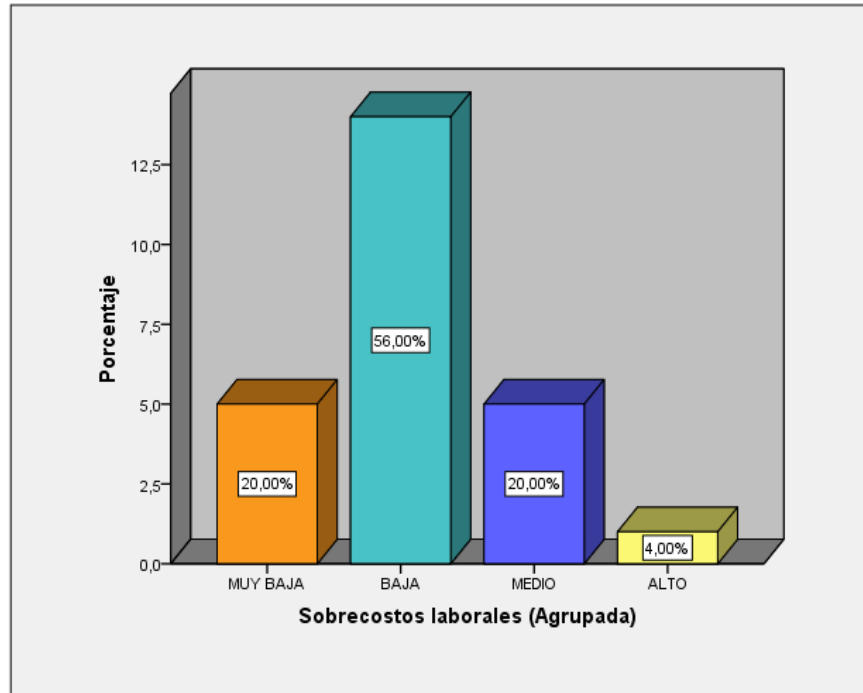


Gráfico 17

Según la lectura de las Tablas 26 y 27 y del gráfico 17 se observa que la variable sobre costo laboral se encuentra en el intervalo [4; 8> con una moda, media y mediana de 2 puntos lo cual lo categoriza como bajo, es decir, los gastos que hacen efectivo las MYPES respecto de los beneficios al trabajador es baja, por otra parte, se observa que la desviación estándar 0.75 y basándose en la gráfica se observa que las respuesta solo se concentran en uno alrededor de un punto con una ligera desviación a la derecha.

<b>Estadísticos</b>		
Gestión financiera		
N	Válido	25
	Perdidos	0
Media		35,0400
Mediana		32,0000
Moda		48,00

Desviación estándar		9,74885
Varianza		95,040
	25	26,0000
Percentiles	50	32,0000
	75	45,5000

Tabla 28

<b>Gestión financiera</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válido	[12 - 24>	2	8,0	8,0	8,0
	[24 - 36>	13	52,0	52,0	60,0
	[36 - 48>	4	16,0	16,0	76,0
	[48 - 60]	6	24,0	24,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Tabla 29

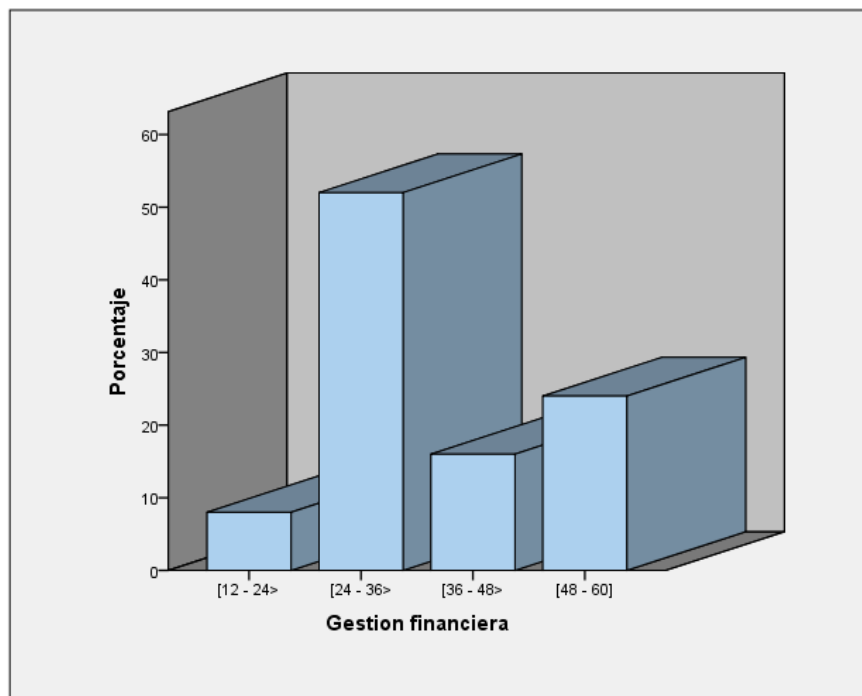


Gráfico 18

En las tablas 28 y 29 y en el gráfico 18 se observa que el mayor porcentaje donde existen la mayor cantidad de empresas están afectados

en su gestión financiera es considerado medio es decir se encuentran en el intervalo  $[24 - 36>$ , es aquí donde también se encuentran la Media con un valor de 35,04 y la Mediana con un valor de 32 sin embargo la moda tiene un varo de 48 lo cual aunado con el valor de la desviación estándar que es de 9,74 muestran una distribución heterogénea con centro en 35.04 con una gran inclinación a la derecha.

## 4.2. Contrastación de hipótesis.

### a) Hipótesis general:

- $H_0$ : No existe relación entre la gestión financiera con los sobrecostos laborales en los trabajadores en el desarrollo de las MYPES de servicios de los distritos de Los Olivos, Puente Piedra y Comas – Lima en el periodo 2016.
- $H_a$ : Existe relación significativa entre la gestión financiera con los sobrecostos laborales en los trabajadores en el desarrollo de las MYPES de servicios de los distritos de Los Olivos, Puente Piedra y Comas – Lima en el periodo 2016.

Regla teórica para toma de decisión

- Si el Valor  $p \geq 0.05$  se Acepta la Hipótesis Nula ( $H_0$ ). Si el Valor  $p < 0.05$  se Acepta la Hipótesis Alternativa ( $H_a$ ).

Estadística de contraste de hipótesis

- La contrastación de hipótesis utilizó la correlación Rho de Spearman entre la variable independiente: sobrecostos laborales y variable dependiente: gestión financiera.

N°	Sobrecostos laborales	Gestión financiera
1	1	3
2	1	3
3	2	3
4	2	5
5	2	3
6	1	3
7	3	3
8	2	3
9	2	3
10	4	2
11	2	5
12	2	5
13	2	4
14	1	5
15	3	3
16	2	5
17	2	4
18	2	3
19	3	3
20	2	4
21	3	3
22	2	2
23	1	3
24	3	4
25	2	5

Tabla 308

<b>Correlaciones</b>				
			Sobrecostos laborales	Gestión financiera (Agrupada)
Rho de Spearman	Sobrecostos laborales	Coefficiente de correlación	1,000	-,178
		Sig. (bilateral)	.	,394
		N	25	25
	Gestión financiera (Agrupada)	Coefficiente de correlación	-,178	1,000
		Sig. (bilateral)	,394	.
		N	25	25

Tabla 319 Tabla de correlación general

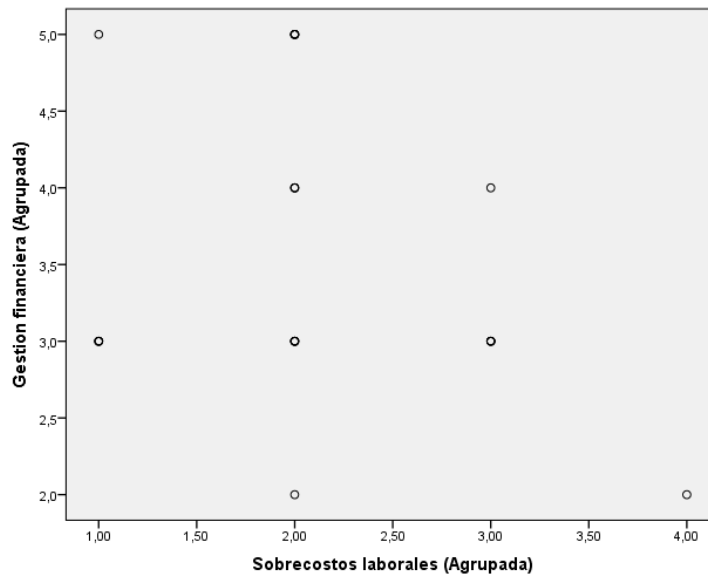


Gráfico 19 Diagrama de dispersión general

## Resultados

VALOR- P > VALOR X

0.394 > 0.05

$H_0$  = No Se rechaza

## Interpretación

En el cuadro anterior, se encuentra una significancia bilateral de 0.394 que es mayor al nivel de 0,05 previsto para este análisis.

Por lo se afirma que no existe una relación entre los sobrecostos laborales y la gestión financiera.

La correlación no es significativa y alcanza un nivel de -0.178 que corresponde a un nivel inferencial muy baja.

b) **Hipótesis específica:**



- **Hipótesis Específica 1**

Ho: No existe relación entre las vacaciones a los trabajadores y la eficiencia y eficacia en las MYPES de servicios de los distritos de Los Olivos, Puente Piedra y Comas – Lima en el periodo 2016.

Ha: Existe relación entre las vacaciones a los trabajadores y la eficiencia y eficacia en las MYPES de servicios de los distritos de Los Olivos, Puente Piedra y Comas – Lima en el periodo 2016.

Nº	El otorgamiento de las vacaciones a los trabajadores	Nivel de eficiencia y eficacia de la empresa
1	1	4
2	1	4
3	4	4
4	1	4
5	2	4
6	1	4
7	1	4
8	3	4
9	1	4
10	4	3
11	1	4
12	3	4
13	1	4
14	1	4
15	2	4
16	1	4
17	2	4
18	1	3
19	4	3
20	1	4
21	3	3
22	1	2
23	1	4
24	1	4
25	1	4

Tabla 30

		<b>Correlaciones</b>		
			El otorgamiento de las vacaciones a los trabajadores	Nivel de eficiencia y eficacia de la empresa
Rho de Spearman	El otorgamiento de las vacaciones a los trabajadores	Coeficiente de correlación	1,000	-,311
		Sig. (bilateral)	.	,131
		N	25	25
	Nivel de eficiencia y eficacia de la empresa	Coeficiente de correlación	-,311	1,000
		Sig. (bilateral)	,131	.
		N	25	25

Tabla 31 Correlación particular 1

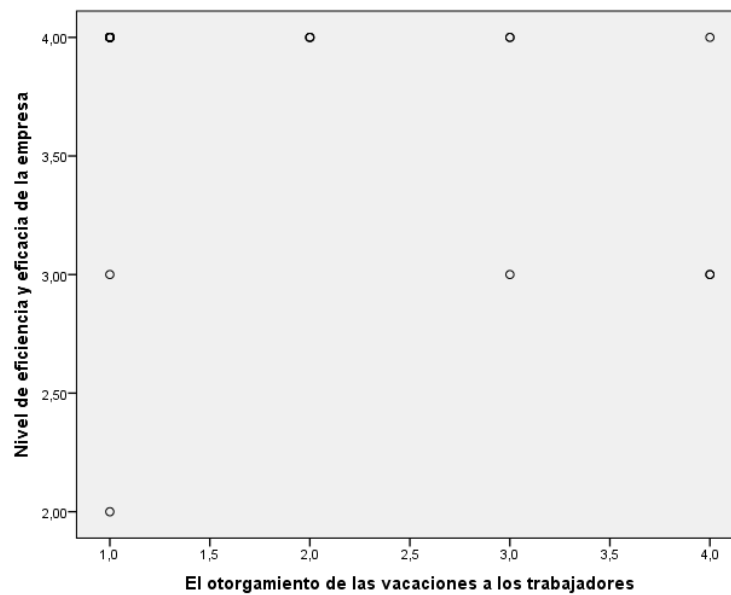


Gráfico 20 Diagrama de dispersión 1

## Resultados

VALOR- P > VALOR X  
0.131 > 0.05

$H_0 =$  No Se rechaza

## **Interpretación**

En el cuadro anterior, se encuentra una significancia bilateral de 0.131 que es mayor al nivel de 0,05 previsto para este análisis.

Por lo que podemos afirmar que no existe una relación entre el otorgamiento de las vacaciones a los trabajadores y la eficiencia y eficacia en las MYPES de servicios de los distritos de Los Olivos, Puente Piedra y Comas – Lima en el periodo 2016

La correlación no es significativa y alcanza un nivel de -0.311 que corresponde a un nivel inferencial muy baja.

- **Hipótesis Específica 2**

Ho: No existe relación entre el otorgamiento de las vacaciones a los trabajadores y el porcentaje de rentabilidad en las MYPES de servicios de los distritos de Los Olivos, Puente Piedra y Comas – Lima en el periodo 2016.

Ha: Existe relación entre el otorgamiento de las vacaciones a los trabajadores y el porcentaje de rentabilidad en las MYPES de servicios de los distritos de Los Olivos, Puente Piedra y Comas – Lima en el periodo 2016.

Nº	El otorgamiento de las vacaciones a los trabajadores	Porcentaje de rentabilidad en la organización
1	1	1
2	1	1
3	4	1
4	1	4
5	2	1
6	1	1
7	1	1
8	3	2
9	1	1
10	4	1
11	1	4
12	3	4
13	1	4
14	1	4
15	2	1
16	1	4
17	2	4
18	1	2
19	4	1
20	1	4
21	3	1
22	1	1
23	1	2
24	1	4
25	1	4

Tabla 322

Correlaciones				
			El otorgamiento de las vacaciones a los trabajadores	Porcentaje de rentabilidad en la organización
Rho de	El otorgamiento de las vacaciones a los trabajadores	Coeficiente de correlación	1,000	-,326
		Sig. (bilateral)	.	,112
		N	25	25
Spearman	Porcentaje en el incremento de rentabilidad en la organización	Coeficiente de correlación	-,326	1,000
		Sig. (bilateral)	,112	.
		N	25	25

Tabla 333 Correlación particular 2

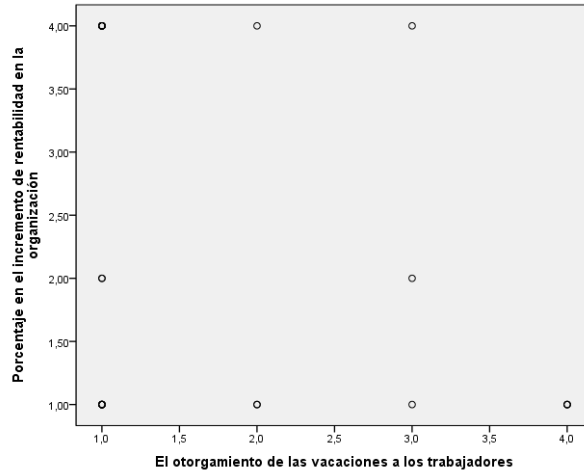


Gráfico 21 Diagrama de dispersión 2

### Resultados

$$\begin{aligned} \text{VALOR- P} &> \text{ VALOR X} \\ 0.112 &> 0.05 \\ H_0 &= \text{ No Se rechaza} \end{aligned}$$

### Interpretación

En el cuadro anterior, se encuentra una significancia bilateral de 0.112 que es mayor al nivel de 0,05 previsto para este análisis.

Por lo que podemos afirmar que no existe una relación entre el otorgamiento de las vacaciones a los trabajadores y el porcentaje en el incremento de rentabilidad en las MYPES de servicios de los distritos de Los Olivos, Puente Piedra y Comas – Lima en el periodo 2016

La correlación no es significativa y alcanza un nivel de -0.326 que corresponde a un nivel inferencial muy baja.

• **Hipótesis Específica 3**

Ho: No existe relación entre el otorgamiento de CTS a los trabajadores y el incremento o en la disminución de rentabilidad en las MYPES de servicios de los distritos de Los Olivos, Puente Piedra y Comas – Lima en el periodo 2016.

Ha: Existe relación entre el otorgamiento de CTS a los trabajadores y el incremento o en la disminución de rentabilidad en las MYPES de servicios de los distritos de Los Olivos, Puente Piedra y Comas – Lima en el periodo 2016.

N°	El otorgamiento de CTS a los trabajadores	Porcentaje de rentabilidad en la organización
1	1	1
2	1	1
3	1	1
4	2	4
5	1	1
6	1	1
7	3	1
8	1	2
9	1	1
10	4	1
11	1	4
12	1	4
13	1	4
14	1	4
15	1	1
16	2	4
17	1	4
18	1	2
19	4	1
20	1	4
21	2	1
22	1	1

23	1	2
24	1	4
25	1	4

Tabla 34

<b>Correlaciones</b>			
		El otorgamiento de CTS a los trabajadores	Porcentaje de rentabilidad en la organización
Rho de Spearman	El otorgamiento de CTS a los trabajadores	Porcentaje de rentabilidad en la organización	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	25
	Porcentaje de rentabilidad en la organización	Coefficiente de correlación	-,203
		Sig. (bilateral)	,330
		N	25

Tabla 35 Correlación 3

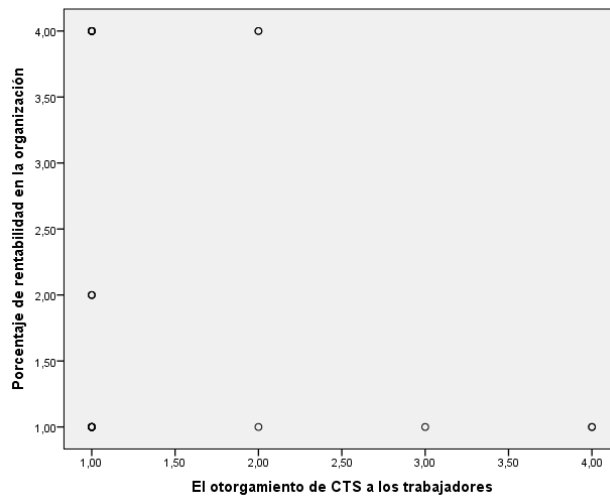


Gráfico 22 Diagrama de dispersión 3

## Resultados

VALOR- P > VALOR X

0.330 > 0.05

$H_0$  = No Se rechaza

## Interpretación

En el cuadro anterior, se encuentra una significancia bilateral de 0.330 que es mayor al nivel de 0,05 previsto para este análisis.

Por lo que se puede afirmar que no existe una relación entre el otorgamiento de CTS a los trabajadores y el incremento o en la disminución de rentabilidad en las MYPES de servicios de los distritos de Los Olivos, Puente Piedra y Comas – Lima en el periodo 2016.

La correlación no es significativa y alcanza un nivel de -0.203 que corresponde a un nivel inferencial baja.

- **Hipótesis Específica 4**

Ho: No existe relación entre el otorgamiento de CTS a los trabajadores y la eficiencia y eficacia en las MYPES de servicios de los distritos de Los Olivos, Puente Piedra y Comas – Lima en el periodo 2016.

Ha: Existe relación entre el otorgamiento de CTS a los trabajadores y la eficiencia y eficacia en las MYPES de servicios de los distritos de Los Olivos, Puente Piedra y Comas – Lima en el periodo 2016.

N°	El otorgamiento de CTS a los trabajadores	Nivel de eficiencia y eficacia de la empresa
1	1	4
2	1	4
3	1	4
4	2	4
5	1	4
6	1	4
7	3	4
8	1	4
9	1	4



10	4	3
11	1	4
12	1	4
13	1	4
14	1	4
15	1	4
16	2	4
17	1	4
18	1	3
19	4	3
20	1	4
21	2	3
22	1	2
23	1	4
24	1	4
25	1	4

Tabla 36

<b>Correlaciones</b>				
			El otorgamiento de CTS a los trabajadores	Nivel de eficiencia y eficacia de la empresa
Rho de Spearman	El otorgamiento de CTS a los trabajadores	Coefficiente de correlación	1,000	-,432
		Sig. (bilateral)	.	,031
		N	25	25
	Nivel de eficiencia y eficacia de la empresa	Coefficiente de correlación	-,379	1,000
		Sig. (bilateral)	,062	.
		N	25	25

Tabla 377 Correlación 4

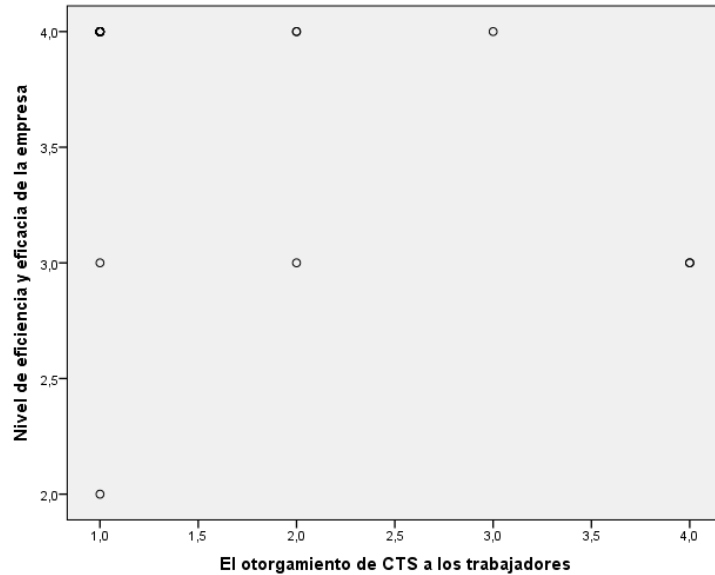


Gráfico 23 Diagrama de dispersión 4

## Resultados

$$\begin{array}{rcl} \text{VALOR- P} & > & \text{VALOR X} \\ 0.0031 & < & 0.05 \\ H_0 = & \text{Se rechaza} & \end{array}$$

## Interpretación

En el cuadro anterior, se encuentra una significancia bilateral de 0.039 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis.

Por lo que se puede afirmar que existe una relación inversa entre el otorgamiento de CTS a los trabajadores y la eficiencia y eficacia en las MYPES de servicios de los distritos de Los Olivos, Puente Piedra y Comas – Lima en el periodo 2016.

A pesar que existe una correlación inversa alcanza un nivel de - 0.432 que corresponde a un nivel inferencial baja.

• **Hipótesis Específica 5**

Ho: No existe relación entre el gasto en salud de los trabajadores, y el incremento o en la disminución de rentabilidad en las MYPES de servicios de los distritos de Los Olivos, Puente Piedra y Comas – Lima en el periodo 2016.

Ha: Existe relación entre el gasto en salud de los trabajadores, y el incremento o en la disminución de rentabilidad en las MYPES de servicios de los distritos de Los Olivos, Puente Piedra y Comas – Lima en el periodo 2016.

N°	El gasto en salud de los trabajadores	Porcentaje de rentabilidad en la organización
1	1	1
2	1	1
3	1	1
4	4	4
5	1	1
6	1	1
7	3	1
8	1	2
9	1	1
10	3	1
11	2	4
12	1	4
13	1	4
14	1	4
15	3	1
16	1	4
17	1	4
18	2	2
19	1	1
20	1	4
21	4	1

22	1	1
23	1	2
24	5	4
25	1	4

Tabla 38

Correlaciones				
			El gasto en salud de los trabajadores	Porcentaje de rentabilidad en la organización
Rho de Spearman	El gasto en salud para los trabajadores	Coeficiente de correlación	1,000	,019
		Sig. (bilateral)	.	,927
		N	25	25
	Porcentaje de rentabilidad en la organización	Coeficiente de correlación	,030	1,000
		Sig. (bilateral)	,888	.
		N	25	25

Tabla 39 Correlación 5

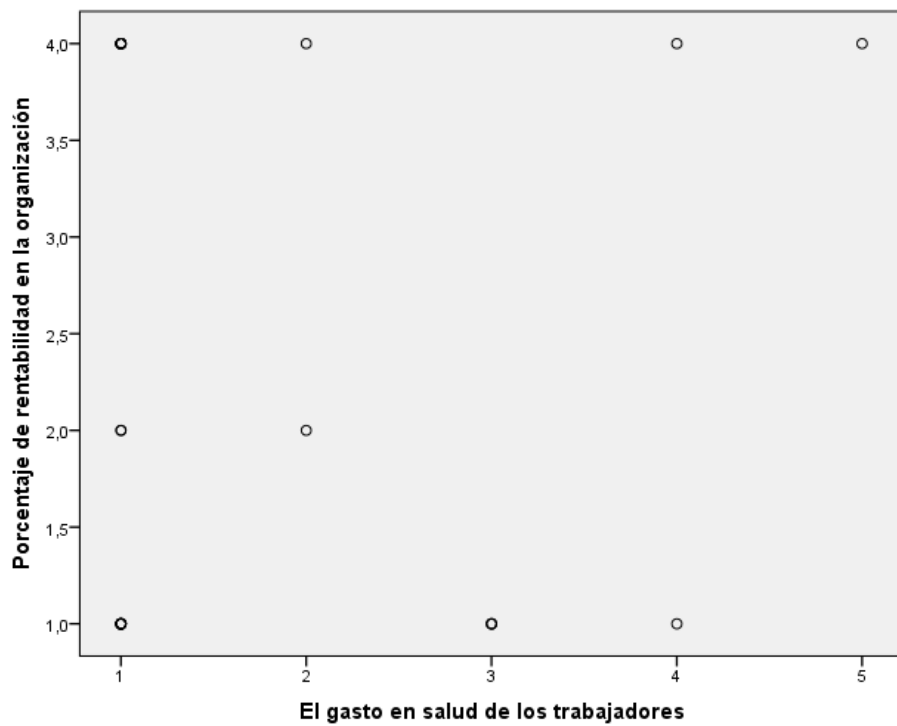


Gráfico 24 Diagrama de dispersión 5

## Resultados

$$\begin{array}{rcl} \text{VALOR- P} & > & \text{VALOR X} \\ 0.927 & > & 0.05 \\ H_0 = & \text{No Se rechaza} & \end{array}$$

### Interpretación

En el cuadro anterior, se encuentra una significancia bilateral de 0.927 que es mayor al nivel de 0,05 previsto para este análisis.

Por lo que podemos afirmar que no existe una relación entre el gasto en salud de los trabajadores, y el incremento o en la disminución de rentabilidad en las MYPES de servicios de los distritos de Los Olivos, Puente Piedra y Comas – Lima en el periodo 2016.

La correlación no es significativa y alcanza un nivel de -0.019 que corresponde a un nivel inferencial muy baja.

- **Hipótesis Específica 6**

Ho: No existe relación entre el gasto en salud de los trabajadores y eficiencia y eficacia en las MYPES de servicios de los distritos de Los Olivos, Puente Piedra y Comas – Lima en el periodo 2016.

Ha: Existe relación entre el gasto en salud de los trabajadores y eficiencia y eficacia en las MYPES de servicios de los distritos de Los Olivos, Puente Piedra y Comas – Lima en el periodo 2016.

---

Nº	El gasto en salud de los trabajadores	Nivel de eficiencia y eficacia de la empresa
----	---------------------------------------	--

---

1	1	4
2	1	4
3	1	4
4	4	4
5	1	4
6	1	4
7	3	4
8	1	4
9	1	4
10	3	3
11	2	4
12	1	4
13	1	4
14	1	4
15	3	4
16	1	4
17	1	4
18	2	3
19	1	3
20	1	4
21	4	3
22	1	2
23	1	4
24	5	4
25	1	4

Tabla 409

<b>Correlaciones</b>				
			El gasto en salud de los trabajadores	Nivel de eficiencia y eficacia de la empresa
Rho de	El gasto en salud de los trabajadores	Coeficiente de correlación	1,000	-,243
		Sig. (bilateral)	.	,241
		N	25	25
Spearman	Nivel de eficiencia y eficacia de la empresa	Coeficiente de correlación	,269	1,000
		Sig. (bilateral)	,194	.
		N	25	25

Tabla 40 Tabla de correlación 6

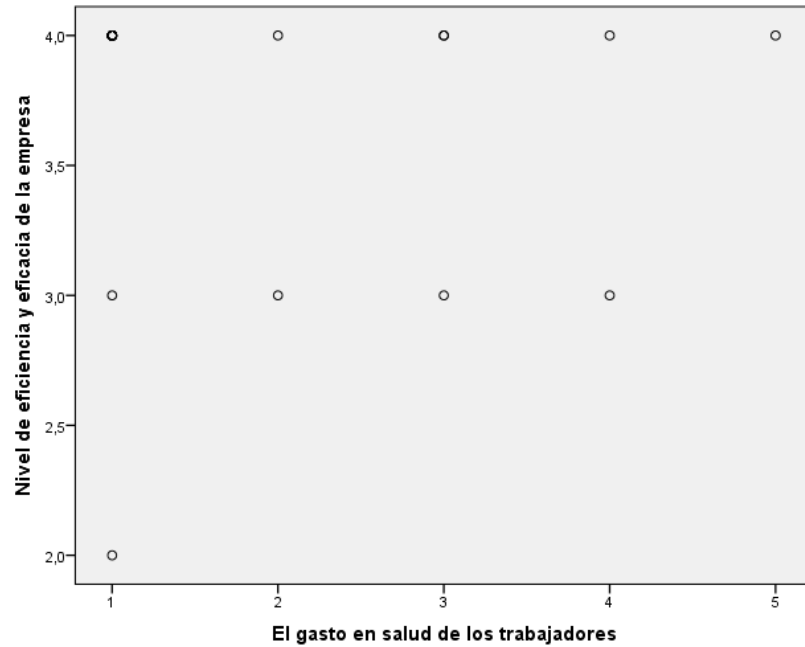


Gráfico 25 Diagrama de dispersión 6

### Resultados

$$\begin{array}{rcl} \text{VALOR- P} & > & \text{VALOR X} \\ 0.241 & > & 0.05 \\ H_0 = & \text{No Se rechaza} & \end{array}$$

### Interpretación

En el cuadro anterior, encontramos una significancia bilateral de 0.241 que es mayor al nivel de 0,05 previsto para este análisis.

Por lo que podemos afirmar que no existe una relación entre el otorgamiento de la CTS a los trabajadores y con el tipo de políticas, planeación de inversión y financiamiento en las MYPES de servicios de los distritos de Los Olivos, Puente Piedra y Comas – Lima en el periodo 2016

La correlación no es significativa y alcanza un nivel de -0.243 que corresponde a un nivel inferencial muy baja.

### **4.3. Interpretación de los resultados**

Al comparar los resultados de las variables se observa que la variable “sobrecosto laboral” muestra un coeficiente de variación igual a 0.36% y mientras que la variable “Gestión financiera” tiene un coeficiente de variación igual que 27.822% de lo cual se concluye que la mayoría de las MYPES tiene un gasto muy parecido en cuanto a los sobrecostos laborales, sin embargo, la heterogeneidad se muestra en la gestión financiera indicado que cada MYPE tiene su particularidad al tratar su gestión financiera, por otro lado buscar la relación entre las variables se obtiene un coeficiente de significancia de 0.394 mucho mayor al rango permitido de 0.05 (Tabal 31 y Gráfico 19) lo cual indica que no solo no existe una relación entre las variables si no que ambas medidas tiene un desarrollo independiente.

Las razones para que se muestre esta situación son de distinta índole, sin embargo, gracias al aporte teórico se puede entender dos posibles causas. La primera está relacionada con la productividad del trabajador, este al sentirse cómodo en su trabajo su productividad se verá incrementada equilibrando a los sobre costos laborales, la segunda causa está relacionada con el uso indiscriminado de recibos por honorarios por parte de las MYPES. Al utilizar los recibos por honorarios como medio de contratación de trabajadores, entonces a las empresas no les afecta los sobrecostos labores.



## **CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1. Conclusiones**

De acuerdo a la investigación se presentan las siguientes conclusiones:

- a) No existe una relación significativa entre la gestión financiera y los sobrecostos laborales en el desarrollo de las MYPES de servicios de los distritos de Los Olivos, Puente Piedra y Comas – Lima en el periodo 2016.

- b) EL otorgamiento de las vacaciones a los trabajadores no influye en la eficiencia y eficacia financiera en las MYPES ya que el porcentaje de los costos y gastos en las empresas no son significativos.
- c) El otorgamiento de las vacaciones a los trabajadores no se relaciona significativamente en el incremento de rentabilidad en las MYPES de servicios de los distritos de Los Olivos, Puente Piedra y Comas – Lima en el periodo 2016.
- d) No existe relación significativa entre el otorgamiento de CTS a los trabajadores y el incremento o en la disminución de rentabilidad en las MYPES de servicios de los distritos de Los Olivos, Puente Piedra y Comas – Lima en el periodo 2016.
- e) Los gastos en salud de los trabajadores no está relacionado significativamente con el incremento o en la disminución de rentabilidad en las MYPES de servicios de los distritos de Los Olivos, Puente Piedra y Comas – Lima en el periodo 2016.
- f) Los gastos en salud de los trabajadores no influye significativamente en la eficiencia y eficacia en las MYPES de servicios de los distritos de Los Olivos, Puente Piedra y Comas – Lima en el periodo 2016.
- g) Según lo analizado, se puede inferir que los trabajadores están bajo otra modalidad y/o trabajando dentro de la informalidad, donde exime a las empresas a realizar el pago de los beneficios sociales.

## **5.2. Recomendaciones**

Las recomendaciones de la presente investigación son:

- a) Al no existir una relación entre los sobrecostos laborales y la gestión financiera en las micro y pequeñas empresas (MYPES), los

microempresarios deben evaluar a las diferentes áreas e identificar las deficiencias reales, con la finalidad de establecer la contratación de sus trabajadores y así tener como resultado beneficios mutuos.

- b) Las Micro y Pequeñas empresas (MYPES), deben diseñar estrategias que sean más competitivas, aprovechar oportunidades de negocio, innovando, fidelizando a sus clientes con un buen servicio, su modelo de retribución empresarial debe alinearse con estrategias que contribuyan a sus objetivos y así mejorar su rendimiento, su eficiencia y eficacia, este modelo sería a través de los beneficios sociales a sus trabajadores.
- c) Al pagar todos los beneficios sociales (vacaciones, Cts, Gratificaciones, Essalud y/o SIS) que como hemos visto por el régimen laboral MYPE, son menores, esto genera en sus trabajadores la motivación, el compromiso y mejor productividad, obteniendo como resultado mayor rentabilidad empresarial.
- d) Las Micro y Pequeñas empresas (MYPES), al contratar a sus trabajadores y usando buenas prácticas de atraer, incentivar y retener a los trabajadores más talentosos, minimizaran el costo de entrenar trabajadores nuevos de forma periódica.
- e) Se deben ampliar investigaciones que orientadas a la seguridad laboral y su rendimiento laboral de los trabajadores, con la finalidad de crear una reforma educativa profunda en los Microempresarios.
- f) Se debe ampliar la presente investigación a otros ámbitos y áreas. En la presente investigación se han estimado los sobrecostos laborales y sus efectos en la gestión financiera en MYPES de servicios en los Distritos de los Olivos, Puente Piedra y Comas, pero se desconocen los efectos en otro rubro de empresas.

- g) Se sugiere la difusión de investigaciones que converjan a resultados comunes al presente estudio, ya que una investigación como la presentada, muestra que no necesariamente la retribución de beneficios al trabajador afecta de manera significativa a la gestión financiera de las empresas, siendo esta conclusión de relevancia para la toma de decisiones en el desarrollo empresarial.

## BIBLIOGRAFÍA

1. ARBULÚ, Jorge; OTOYA, José Juan. CARACTERÍSTICAS E IMPORTANCIA DE LA PYME EN NUESTRA ECONOMÍA. Pad revista de egresados. 2005 Febrero;: p. 32-38.
2. BERTONI, Reto; CUELLO, Alexa; CASTELNOVO, Cecilia; FLEITAS, Sebastián; PERA, Silvana; RODRÍGUEZ, Javier; RUMEAU., Dominique. CONSTRUCCIÓN Y ANÁLISIS DE PROBLEMAS DEL DESARROLLO : ¿QUÉ ES EL DESARROLLO? ¿CÓMO SE PRODUCE? ¿QUÉ SE PUEDE Montevideo: Universidad de la República.; 2011.
3. CAMARA DE COMERCIO DE LIMA. SOBRECOSTOS LABORALES DEL PERÚ ENTRE LOS MÁS ALTOS EN LATINOAMÉRICA. Lima: camara del comercio , lima; 2014.
4. CEPAL. Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza 2014 San José: SCOPE; 2016.
5. CHACALTANA, Juan; GARCIA, Norberto. REFORMA LABORAL,CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD. Documento de Trabajo. Lima: Organización Internacional del Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo; 2001 Enero. Report No.: 92-2-312770-X.
6. CONGRESO DEL PERÚ. LEY GENERAL DEL TRABAJO Lima: Estado peruano; 2003.
7. DEL RÍO RAMA, María Cruz; MARTÍNEZ CARBALLO, Manuel. LA APUESTA POR LA CALIDAD DE LAS EMPRESAS GALLEGAS: UN ESTUDIO DESCRIPTIVO. Revista Galega de Economía. 2008 Septiembre; XVII(2).
8. ESTUDIO CABALLERO BUSTAMANTE. LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL (LPCL). [Online].; 1997 [cited 1997 marzo 27. Available from: HYPERLINK "[http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_per\\_dec728.pdf](http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_per_dec728.pdf)" [http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_per\\_dec728.pdf](http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_per_dec728.pdf). DEFINICIÓN Y APLICACIÓN DE LOS RATIOS FINANCIEROS. nformativo Caballero Bustamante. 2009 septeiembre;: p. 1-3.
9. EYZAGUIRRE DEL SANTE, Hugo; CALDERÓN SEMINARIO, Carlos. EL MERCADO DE CRÉDITO HIPOTECARIO DE PERÚ New York: Inter American Development Bank ; 2003.
10. GAMERO REQUENA, Julio Hernan. EL EMPLEO PRECARIO EN EL PERÚ, 1980 – 2008:UNA EXPLICACIÓN ALTERNATIVA DEL PROBLEMA Y PROPUESTA DE POLÍTICAS PÚBLICAS. Tesis de Maestría. Lima: Universidad Nacional de Ingeniería, FIECS; 2010 diciembre.
11. GARCIA, Norberto. PRODUCTIVIDAD,COMPETITIVIDAD Y EMPLEO: UN ENFOQUE ESTRATÉGICO Lima; 2004.

12. IVAN, Alonso. SEGURO DE SALUD, UN SOBRECOSTO LABORAL. *EI Comercio*. 2016 Noviembre 27: p. 3.
13. MARTÍNEZ SANCHEZ., Victoriano Alexander; RAMÍREZ OLIVA, Junior Anthoni. LA CONTABILIDAD COMO INSTRUMENTO FINANCIERO EN LA GESTIÓN DE LAS MYPES DE LA PROVINCIA DE HUAURA. Tesis de licenciatura. Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Facultad de Ciencias Económicas; 2015.
14. MINISTERIO DE TRABAJO Y DE PROMOCION DE EMPLEO DEL PERÚ. COSTOS LABORALES EN EL PERÚ. *Boletín de economía en el Perú*. 2003;(25): p. 10-30.
15. MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL TRABAJO DEL PERÚ. BOLETIN DE ECONOMIA LABORAL. *Revista de programa de estadísticas y estudios laborales*. 2013 Enero; 132: p. 3-6.
16. MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS DEL PERÚ. SUNAT. [Online]. Lima: Estado peruano; 2013 [cited 2016 Diciembre 15]. Available from: <http://www.sunat.gob.pe/>.
17. NURIA BAENA., Tovar. LA LIQUIDEZ EN LOS MERCADOS FINANCIEROS: REPERCUSIONES DE LA CRISIS CREDITICIA. Primera ed.: La Comisión Nacional del Mercado de Valores; 2008.
18. OBREGÓN SEVILLANO, Tulio. MYPES. *Actualidad Empresarial*. 2015 Agosto 15; I(6): p. 1-3.
19. OBREGÓN SEVILLANO, Tulio. SOBRECOSTOS LABORALES. *Actualidad Empresarial*. 2002; V: p. 1-5.
20. PACHAMANGO RUBIO, Noemi. LEY DE FORMALIZACION LABORAL 30056: BENEFICIOS EN LOS TRABAJADORES DE LAS MYPES DEL SECTOR CALZADO EN EL PORVENIR. Tesis de licenciatura. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo, Facultad de ciencias contables; 2014 diciembre.
21. PEÑARANDA CASTAÑEDA, Cesar. SOBRECOSTOS LABORALES EN EL PERÚ ENTRE LOS MAS ALTOS DE LATINO AMERICA. *Revista de la Camara de Comercio de Lima*. 2014; 1(608): p. 10-20.
22. PIZARRO GARCÍA, Javier Enrique; VÉLEZ MENDOZA, Cintia Yesenia. LA REDUCCIÓN DE COSTOS LABORALES COMO CAUSA DE INFORMALIDAD EN LA CONTRATACIÓN LABORAL DE LAS EMPRESAS PRIVADAS DE CHICLAYO. Tesis de licenciatura. Pimentel: Universidad Señor de Sipán, Facultad de Derecho; 2015.
23. PROINVERSIÓN. MYPEQUEÑA EMPRESA CRECE. Primera ed. Lima: Universidad ESAN; 2010.
24. SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN LA CONSTITUCIÓN PERUANA DE 1993. II Congreso Nacional de la Sociedad Peruana. 2006 Octubre; I.
25. SCHWAB, Klaus. The Global Competitiveness Report 2016–2017 Switzerland: World Economic Forum; 2016.

26. TAYPE MOLINA, Martín, LOS SOBRECOSTOS LABORALES Y LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN EL PERÚ, 2017. Disponible: <https://www.gestiopolis.com/los-sobrecostos-laborales-los-derechos-los-trabajadores-peru/>
27. TINOCO BERNAL., Camilo Ernesto; SOLER MANTILLA., Sylvia Melissa. ASPECTOS GENERALES DEL CONCEPTO “CAPITAL HUMANO”. La Calidad Académica, un Compromiso Institucional. 2011 Enero 19;: p. 203-226.
28. TOKMAN, Víctor; MARTÍNEZ, Daniel. SOBRECOSTOS LABORALES EN EL PERÚ. Revista de la OIT. 1999 Agosto; I(1): p. 205-284.
29. UGAZ BARRANTES, Clara Elizabeth. INFLUENCIA DE LA FORMALIZACIÓN DE LAS MYPES EN LA DETERMINACIÓN DE LOS COSTOS DE PRODUCCIÓN EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR CALZADOS DEL DISTRITO EL PORVENIR, PROVINCIA DE TRUJILLO, DEPARTAMENTO DE LA LIBERTAD, 2014. Tesis de licenciatura. Trujillo: Universidad nacional de Trujillo, Facultad de Ciencias Contables; 2014.
30. VALENCIA, Cesar. EL CAMINO DE LA INFORMALIDAD A LA FORMALIDAD DE LAS MIPYMES EN EL PERÚ. Tercera ed. Lima: Observatorio Tributario; 2015.
31. VALERA LOZA, Daniel Hernán. LOS COSTOS OCULTOS DEL PRESENTISMO LABORAL EN LAS EMPRESAS MANUFACTURERAS DE LIMA: 2012. Tesis doctoral. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad Ciencias Contables; 2015.
32. VERGIU CANTO., Jorge. COSTOS LABORALES DE LA EMPRESA. Revista de investigación de UNMSM. 2014;(1810-9993): p. 2.
33. ZEVALLOS VALLADARES, Yaricsa Sellenne. GESTIÓN EN LA CAPACITACIÓN Y LA RENTABILIDAD EN LAS MYPES RUBRO HOTELES EN TUMBES, 2014. Tesis de licenciatura. Tumbes: Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de ciencias contables, financieras y administrativas; 2016.

## **ANEXOS**



## ANEXO N° 1: Matriz de consistencia

DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS	CLASIFICACIÓN DE LA VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	METODOLOGÍA	POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO	INSTRUMENTO
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipostasis general</b>	<b>Variable independiente Sobre costo laboral</b>	X <sub>1</sub> 50% vacaciones, valor sueldo mensual. X <sub>2</sub> 50 Gratificaciones, Valor sueldo mensual X <sub>3</sub> Salud anual. X <sub>4</sub> 50% CTS, anual.	<b>Tipo</b>  Exploratoria	<b>Población</b>  La población está conformada por todas las MYPES de servicios de los distritos de Los Olivos, Puente Piedra y Comas – Lima en el periodo 2016.	
¿De qué manera los sobrecostos laborales en los trabajadores, influyen en la gestión financiera en el desarrollo de las MYPES de servicios en los distritos de Los Olivos, Puente Piedra y Comas – Lima en el periodo 2016?	Describir de qué manera los sobrecostos laborales en los trabajadores, influyen en la gestión financiera en el desarrollo de las MYPES de servicios en los distritos de Los Olivos, Puente Piedra y Comas – Lima en el periodo 2016.	Describir de qué manera los sobrecostos laborales en los trabajadores, influyen en la gestión financiera en el desarrollo de las MYPES de servicios en los distritos de Los Olivos, Puente Piedra y Comas – Lima en el periodo 2016.					
<b>Problemas secundarios</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específica</b>					
¿En qué medida el otorgamiento de las vacaciones a los trabajadores, influye en la eficiencia y eficacia en las MYPES de servicios de los distritos de Los Olivos, Puente Piedra y Comas – Lima en el periodo 2016?	Conocer en qué medida el otorgamiento de las vacaciones a los trabajadores, influye en la eficiencia y eficacia en las MYPES de servicios de los distritos de Los Olivos, Puente Piedra y Comas – Lima en el periodo 2016.	El otorgamiento de las vacaciones a los trabajadores, influyen favorablemente en la eficiencia y eficacia en las MYPES de servicios de los distritos de Los Olivos, Puente Piedra y Comas – Lima en el periodo 2016.	<b>Variable dependiente: Gestión financiera</b>	Y <sub>1</sub> Nivel de eficiencia y eficacia en la empresa. Y <sub>2</sub> Porcentaje de rentabilidad en la organización. Y <sub>3</sub> Cantidad de existencia de flujo de efectivo. Y <sub>4</sub> Nivel de eficiencia en el uso de los recursos y análisis de rentabilidad. Y <sub>5</sub> Tipo de políticas, planeación de	<b>Nivel</b>  No experimental	<b>Muestra</b>  La muestra se elegirá de manera aleatoria con una cantidad de 25 MYPES de servicios de los distritos de Los Olivos, Puente Piedra y Comas – Lima en el periodo 2016.	<b>Ficha de recolección de datos.</b>
¿En qué medida el otorgamiento de las vacaciones a los trabajadores, influye en el incremento o en la disminución de rentabilidad en las MYPES de servicios de los distritos de Los Olivos, Puente Piedra y	Determinar en qué medida el otorgamiento de las vacaciones a los trabajadores, influye en el incremento o en la disminución de rentabilidad en las MYPES de servicios de los distritos de Los Olivos, Puente	El otorgamiento de las vacaciones a los trabajadores, influyen favorablemente en el incremento o en la disminución de rentabilidad en las MYPES de servicios de los distritos de Los		Descriptiva correlacional			

Comas – Lima en el periodo 2016?	Piedra y Comas – Lima en el periodo 2016.	Olivos, Puente Piedra y Comas – Lima en el periodo 2016.	inversión y financiamiento.
¿En qué medida el otorgamiento de CTS a los trabajadores, influye en el incremento o en la disminución de rentabilidad en las MYPES de servicios de los distritos de Los Olivos, Puente Piedra y Comas – Lima en el periodo 2016?	Conocer en qué medida el otorgamiento de CTS a los trabajadores, influye en el incremento o en la disminución de rentabilidad en las MYPES de servicios de los distritos de Los Olivos, Puente Piedra y Comas – Lima en el periodo 2016.	El otorgamiento de CTS a los trabajadores, influye favorablemente en el incremento o en la disminución de rentabilidad en las MYPES de servicios de los distritos de Los Olivos, Puente Piedra y Comas – Lima en el periodo 2016.	
¿En qué medida el otorgamiento de CTS a los trabajadores, influye en la eficiencia y eficacia en las MYPES de servicios de los distritos de Los Olivos, Puente Piedra y Comas – Lima en el periodo 2016?	Determinar en qué medida el otorgamiento de CTS a los trabajadores, influye en la eficiencia y eficacia en las MYPES de servicios de los distritos de Los Olivos, Puente Piedra y Comas – Lima en el periodo 2016.	El otorgamiento de CTS a los trabajadores, influyen favorablemente en la eficiencia y eficacia en las MYPES de servicios de los distritos de Los Olivos, Puente Piedra y Comas – Lima en el periodo 2016.	
¿En qué medida el gasto en salud de los trabajadores, influye en el incremento o en la disminución de rentabilidad en las MYPES de servicios de los distritos de Los Olivos, Puente Piedra y Comas – Lima en el periodo 2016?	Conocer en qué medida el gasto en salud de los trabajadores, influye en el incremento o en la disminución de rentabilidad en las MYPES de servicios de los distritos de Los Olivos, Puente Piedra y Comas – Lima en el periodo 2016.	El gasto en salud de los trabajadores, influye favorablemente en el incremento o en la disminución de rentabilidad en las MYPES de servicios de los distritos de Los Olivos, Puente Piedra y Comas – Lima en el periodo 2016.	
¿En qué medida el gasto en salud de los trabajadores, influye en la eficiencia y eficacia	Determinar en qué medida el gasto en salud de los trabajadores, influye en la eficiencia y eficacia en las	El gasto en salud de los trabajadores, influyen favorablemente en la	

---

en las MYPES de servicios de los distritos de Los Olivos, Puente Piedra y Comas – Lima en el periodo 2016?	MYPES de servicios de los distritos de Los Olivos, Puente Piedra y Comas – Lima en el periodo 2016.	eficiencia y eficacia en las MYPES de servicios de los distritos de Los Olivos, Puente Piedra y Comas – Lima en el periodo 2016 es lineal, directamente proporcional y significativa.
--	---	---

---

Tabla 41 Matriz de consistencia

## ANEXO N° 2: Instrumentos de recolección de datos

### ENCUESTA

La siguiente técnica, busca recoger información relacionada con el trabajo de investigación titulado “Los sobrecostos laborales y sus efectos en la gestión financiera de las micro y pequeñas empresas (MYPES) de servicios en los distritos de Los Olivos, Puente piedra y Comas – Lima, periodo 2016”, sobre este particular; se le solicita que en las preguntas que a continuación se presenta, elija la alternativa que considere correcta, marcando para tal fin con un aspa (X), esta técnica es anónima, se le agradece su colaboración.

#### VARIABLE: SOBRECOSTOS LABORALES

##### Indicador: 50% VACACIONES, VALOR SUELDO MENSUAL.

1. ¿Qué porcentaje del gasto total del año 2016 corresponde a las vacaciones de los trabajadores?
  - a. 0% - 4%
  - b. 5% - 8%
  - c. 9% - 12%
  - d. 13% - 16%
  - e. 17% - 20%

##### Indicador: 50% GRATIFICACIONES, VALOR SUELDO MENSUAL

2. ¿Qué porcentaje del Gasto total en el 2016 corresponde a las gratificaciones de los trabajadores?
  - a. 0% - 4%
  - b. 5% - 8%
  - c. 9% - 12%
  - d. 13% - 16%
  - e. 17% - 20%

##### INDICADOR: Salud anual

3. ¿Qué porcentaje del gasto del año 2016 corresponde a los pagos salud de los trabajadores?
  - a. 00% - 2%
  - b. 3% - 4%
  - c. 5% - 6%

- d. 7% - 8%
- e. 9% - 10%

INDICADOR: 50% CTS, ANUAL.

4. ¿Qué porcentaje del gasto total del año 2016 corresponde al pago anual de CTS?
- a. 0% - 4%
  - b. 5% - 8%
  - c. 9% - 12%
  - d. 13% - 16%
  - e. 17% - 20%

VARIABLE: GESTIÓN FINANCIERA

Indicador: NIVEL DE EFICIENCIA Y EFICACIA DE LA EMPRESA.

5. ¿La empresa establece metas específicas en plazos determinados?
- a. Sí, son establecidas las metas con plazos determinados.
  - b. Se establecen metas específicas sin plazos determinados.
  - c. No se establecen metas.
  - d. Ninguna de las anteriores.
6. En caso de no cumplir las metas, ¿Qué tipo de medidas toma la empresa?
- a. Aplica las sanciones determinadas al momento de establecer las metas específicas.
  - b. Replantea (Pospone) los plazos de acuerdo a la situación.
  - c. Solicita modificación de las metas.
  - d. Ninguna de las anteriores.
7. En qué porcentaje, cree usted, es el resultado respecto al total de las metas logradas en el plazo determinado:
- a. 00% - 20%
  - b. 21% - 40%
  - c. 41% - 60%
  - d. 61% - 80%
  - e. 81% - 100%
8. ¿Los recursos establecidos para la obtención de metas específicas son suficientes?
- a. Los recursos son manejados eficiencia.

- b. Los recursos son insuficientes y no pueden lograr las metas establecidas.
- c. No se establecen recursos.
- d. Ninguna de las anteriores.

Indicador: PORCENTAJE DE RENTABILIDAD EN LA ORGANIZACIÓN.

9. La rentabilidad del Patrimonio en el periodo, en comparación con el antecesor ¿Aumentó o disminuyó?

$$\text{Rentabilidad del patrimonio} = \frac{\text{Utilidad neta}}{\text{Patrimonio}}$$

- a. Aumentó considerablemente.
- b. Aumentó.
- c. Disminuyó considerablemente.
- d. Disminuyó.
- e. Se mantiene igual.

10. El margen operacional de utilidad en el periodo, en comparación con el antecesor ¿Aumentó o disminuyó?

$$\text{Margen Operacional de Utilidad} = \frac{\text{Utilidad Operacional}}{\text{Ventas Netas}}$$

- a. Aumentó considerablemente.
- b. Aumentó.
- c. Disminuyó considerablemente.
- d. Disminuyó.
- e. Se mantiene igual.

11. Los gastos de Administración y ventas a ventas en el periodo, en comparación con el antecesor ¿Aumentó o disminuyó?

$$\text{G. de admon y ventas a ventas} = \frac{\text{Gastos de administracion \&ventas}}{\text{ventas netas}}$$

- a. Aumentó considerablemente.
- b. Aumentó.
- c. Disminuyó considerablemente.
- d. Disminuyó.
- e. Se mantiene igual.

12. El Margen Bruto de Utilidad en el periodo, en comparación con el antecesor ¿Aumentó o disminuyó?

$$\text{Margen bruto de Utilidad} = \frac{\text{Utilidad bruta}}{\text{Ventas netas}}$$

- a. Aumentó considerablemente.
- b. Aumentó.
- c. Disminuyó considerablemente.
- d. Disminuyó.
- e. Se mantiene igual.

13. El Margen Neto de Utilidad en el periodo, en comparación con el antecesor ¿Aumentó o disminuyó?

$$\text{Margen Neto de Utilidad} = \frac{\text{Utilidad neta}}{\text{Ventas netas}}$$

- a. Aumentó considerablemente.
- b. Aumentó.
- c. Disminuyó considerablemente.
- d. Disminuyó.
- e. Se mantiene igual

Indicador: CANTIDAD DE EXISTENCIA EN EL FLUJO DE EFECTIVO.

14. ¿Se ajusta periódicamente la rotación del inventario?

- a. Se ajusta en un periodo no mayor a 12 meses.
- b. Se ajusta en un periodo no mayor a 06 meses.
- c. Se ajusta en un periodo no mayor a 04 meses.
- d. Se ajusta en un periodo no mayor a 03 meses.
- e. Se ajusta en un periodo no mayor a 02 meses.
- f. Ninguna de las anteriores

Indicador: NIVEL DE EFICIENCIA EN EL USO DE RECURSOS Y ANALISIS DE RENTABILIDAD.

15. De los siguientes ítems, en su organización ¿Cuáles son los que se aplican en su empresa para lograr incrementar la rentabilidad en la organización?

- a. Lleva un control adecuado de tus gastos
- b. Incrementa tus márgenes de ganancia

- c. Gestión eficiente del inventario
- d. Analizar la rentabilidad de los clientes (Cartera)
- e. Aumentar la fidelidad de clientes
- f. Aplicación de la tecnología

Indicador: TIPO DE POLÍTICAS, PLANEACIÓN DE INVERSIÓN Y FINANCIAMIENTO.

16. Respecto al ratio de Endeudamiento (Deuda / Pasivo) %, ¿Cuál es el resultado al aplicar dicho coeficiente?

- a. 00% - 20%
- b. 21% - 40%
- c. 41% - 60%
- d. 61% - 80%
- e. 81% - 100%

El coeficiente ideal es entre 40% y 60%. Si es inferior a 40% tenemos exceso de capital ocioso. Si es mayor a 60% tiene exceso volumen de deuda.



### ANEXO N° 3: Datos generales

N°	El otorgamiento de las vacaciones a los trabajadores	Nivel de eficiencia y eficacia de la empresa	El otorgamiento de las vacaciones a los trabajadores	Porcentaje en el incremento de rentabilidad en la organización.	El otorgamiento de las gratificaciones a los trabajadores	Nivel de eficiencia en el uso de recursos y análisis de rentabilidad.	El otorgamiento de las gratificaciones a los trabajadores	Cantidad de existencia en el flujo de efectivo	El gasto en salud para los trabajadores	Cantidad de existencia en el flujo de efectivo	El otorgamiento de la CTS a los trabajadores	El tipo de políticas, planeación de inversión	Sobrecostos laborales	Gestión financiera
1	1	4	1	1	1	5	1	3	1	3	1	3	1	3
2	1	4	1	1	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3
3	4	4	4	1	1	2	1	2	1	2	1	3	2	3
4	1	4	1	4	1	5	1	2	4	2	2	3	2	5
5	2	4	2	1	3	4	3	3	1	3	1	2	2	3
6	1	4	1	1	1	2	1	2	1	2	1	3	1	3
7	1	4	1	1	4	3	4	2	3	2	3	3	3	3
8	3	4	3	2	1	4	1	2	1	2	1	3	2	3
9	1	4	1	1	3	3	3	3	1	3	1	3	2	3
10	4	3	4	1	2	3	2	1	3	1	4	4	4	2
11	1	4	1	4	1	5	1	2	2	2	1	3	2	5
12	3	4	3	4	1	5	1	2	1	2	1	3	2	5
13	1	4	1	4	4	2	4	2	1	2	1	3	2	4
14	1	4	1	4	1	5	1	2	1	2	1	3	1	5
15	2	4	2	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3
16	1	4	1	4	4	5	4	2	1	2	2	3	2	5
17	2	4	2	4	2	2	2	2	1	2	1	3	2	4
18	1	3	1	2	1	4	1	2	2	2	1	3	2	3

---

19	4	3	4	1	1	2	1	3	1	3	4	3	3	3
20	1	4	1	4	4	2	4	2	1	2	1	3	2	4
21	3	3	3	1	1	2	1	3	4	3	2	3	3	3
22	1	2	1	1	2	2	2	4	1	4	1	2	2	2
23	1	4	1	2	1	4	1	2	1	2	1	4	1	3
24	1	4	1	4	3	2	3	2	5	2	1	3	3	4
25	1	4	1	4	3	5	3	2	1	2	1	3	2	5

---